

La doctrine de la CGT sur la formation des adultes : entre pragmatisme et lutte de classes (1945-1955)

Guy Brucy (*)

L'impression générale qui ressort de l'ensemble des travaux qui ont été consacrés aux rapports de la CGT et de la formation des adultes, est que cette question n'a jamais véritablement fait l'objet d'une attention prioritaire de la part des responsables confédéraux et a, en tout cas, toujours été subordonnée à d'autres revendications. Ainsi, en 1976, Michel OFFERLÉ⁽¹⁾ soulignait la difficulté qu'il y avait à rendre compte des positions de la Confédération sur ces questions après 1947. Dans une étude portant sur la presse syndicale au cours des années 1969, 1970 et 1971, Viviane ISAMBERT-JAMATI a montré que si la CGT n'a pas ignoré la question de la formation continue, elle n'en a pas pour autant fait une revendication majeure susceptible de mobiliser les salariés⁽²⁾.

On peut donc se demander pourquoi une organisation comme la CGT, que l'importance de ses effectifs et son implantation dans tous les secteurs de l'industrie auraient dû placer au premier rang de la réflexion sur ces problèmes, n'apparaît pas comme force motrice dans ce domaine ? Ce constat renvoie, en fait, à deux autres questions : le problème de la formation des adultes était-il vraiment d'actualité ? Si oui, la CGT le prenait-elle en compte ?

À la première interrogation, des travaux récents commencent à apporter des éléments de réponse. Ainsi, Lucie TANGUY montre que dès les années 1950-1960 se constituèrent des réseaux d'acteurs qui partageaient l'idée que la formation était l'« outil de la modernité » capable de changer en profondeur les rapports sociaux dans les entreprises en faisant passer salariés et employeurs du registre de la confrontation à celui de l'adhésion. Bref, la formation était bien une question d'actualité.

Peut-on, pour autant, en déduire qu'elle n'intéressait pas la CGT ? Est-on fondé à conclure que cette organisation s'opposait, par principe, à toute avancée dans ce domaine et/ou qu'elle se refusait à prendre en considération ces questions considérées comme secondaires et sans intérêt véritable dans la lutte

revendicative quotidienne pour les salaires, l'amélioration des conditions de travail, etc. ?

Cet article se propose de reconstituer le point de vue de la CGT au cours de la période qui s'étend de la Libération à la seconde moitié des années cinquante. Il s'agit de montrer que les positions de la plus importante des organisations syndicales françaises n'ont pas, en réalité, cessé d'être en cohérence avec ses choix idéologiques et avec les analyses politiques qu'elle produisait sur la réalité économique et sociale de l'époque. Dans cette perspective, l'année 1947 constitue une césure capitale. En effet, depuis l'automne 1944 la CGT est un acteur central d'un moment privilégié de l'histoire du mouvement ouvrier. Elle manifeste alors sa capacité à être une force de proposition en matière de formation. À partir de l'automne 1947, les changements politiques survenus dans le cadre du début de la Guerre froide et les choix effectués par la CGT elle-même, vont l'isoler et la faire s'opposer au volontarisme modernisateur des années suivantes. Ce n'est qu'à partir de la seconde moitié des années cinquante qu'elle infléchit ses analyses, modifie ses rapports avec les autres composantes du mouvement social et investit des espaces nouveaux. M. DREYFUS l'a analysé pour la Sécurité sociale et le mouvement mutualiste⁽³⁾. On peut, semble-t-il, en déceler également des signes dans le domaine de la formation. N'est-ce pas au Congrès confédéral de 1959 qu'apparaît dans son programme d'action la revendication d'une « *extension de la formation professionnelle des adultes qui devra correspondre aux besoins croissants créés par le progrès technique* » et d'une « *promotion ouvrière de masse ouvrant effectivement aux ouvriers la possibilité de devenir techniciens et ingénieurs*⁽⁴⁾ » ? Cette revendication ouvre une nouvelle période dans l'histoire de son rapport à la formation. Elle marque également le terme de la présente étude.

Dans une première partie, cette contribution insiste sur les conditions particulières, et à plus d'un égard exceptionnelles, dans lesquelles les cégétistes vont

1. Michel OFFERLÉ, « La CGT et le rapport individuel/collectif dans la formation professionnelle des travailleurs » in Marcel David (dir.), *L'individuel et le collectif dans la formation des travailleurs. Approche historique (1944-1968)*, Economica, 1976, pp. 112-183.

2. V. ISAMBERT-JAMATI, « CGT et CFDT devant les dispositions sur la formation continue de 1970-71 » in *Genèse de la formation professionnelle continue*, CPC Document, 1998 / 10, pp. 79-111. Dans cette étude,

de V. ISAMBERT-JAMATI a analysé l'intégralité des numéros du *Peuple (CGT)* et de *Syndicalisme Hebdo (CFDT)* entre janvier 1969 et décembre 1971.

3. M. DREYFUS, *Histoire de la CGT*, Éd. Complexe, 1995, pp. 256-262.

4. Compte-rendu du Congrès de 1959, p. 329. Cité par M. OFFERLÉ, *op. cit.*, p. 155.

(*) Maître de conférences en Sciences de l'Éducation, Laboratoire SASO (Savoirs et Socialisation en Éducation et Formation), Faculté de Philosophie Sciences humaine, campus universitaire, chemin du Thil, 80025 AMIENS CEDEX 1.

être appelés à réfléchir et à agir dans le champ de la formation des adultes au cours de la période qui débute avec la Libération et se clôt à l'automne 1947. Elle montre comment les responsables confédéraux, s'exprimant à la fois au nom de la classe ouvrière et de l'intérêt de la nation tout entière dans le contexte de la « Bataille de la production », définirent des catégories structurant le champ de la formation des adultes et mirent effectivement en œuvre leurs conceptions dans des centres animés par leurs soins. Enfin, elle examine le projet de loi élaboré dès 1945 par la Commission nationale de l'Apprentissage de la CGT et présenté aux groupes parlementaires en mars 1947.

La deuxième partie se propose de montrer comment, après l'éviction des ministres communistes du gouvernement RAMADIER, la grande peur sociale de l'automne 1947, les déchirements nés de la scission syndicale et le début de la Guerre froide, la CGT entre dans une période d'isolement où, sur la base d'un « syndicalisme de classe », elle refuse toute logique de réduction des antagonismes sociaux. Dans ces conditions, ses choix idéologiques vont télescoper les discours modernisateurs qui, s'exprimant à travers les thèmes de la productivité et de l'association capital-travail, concevaient la formation dans une perspective de pacification des rapports de production. Cette analyse conduit à souligner que ces deux approches de la réalité sociale, parce qu'elles reposaient sur des postulats antagonistes – reconnaissance ou refus de la lutte des classes –, rendaient impossible toute rencontre entre militants cégétistes et promoteurs de la formation en entreprise.

Cette opposition qui relève bien davantage d'une prise de distance critique que d'une volonté délibérée d'ignorance de la part des syndicalistes, dénie toute légitimité au discours dominant en matière de formation. Ce faisant, les cégétistes se positionnent en défenseurs de l'autonomie de la classe ouvrière. En refusant de se laisser enfermer dans ce qu'ils analysent comme une « duperie », ils changent de registre et privilégient un type de formation en rupture avec l'« éducation ouvrière » promue par la CGT avant-guerre et reprise par Force Ouvrière après la scission de 1947. Il s'agit de l'« éducation syndicale » comprise comme formation idéologique des militants. Cette dernière fera l'objet de la troisième partie.

La formation au service de la « Renaissance » de la France

Au lendemain de la Libération, l'heure est à la présence de la classe ouvrière dans tous les domaines de

la vie nationale. Et ce, d'autant plus, que les forces politiques de droite sont discréditées par le soutien qu'elles ont apporté au régime de Vichy. Comme le souligne l'historien Jean-Pierre RIOUX, « *tout concourt à favoriser une modification des règles du jeu social dans l'entreprise, dans la profession et dans la vie quotidienne* »⁽⁵⁾.

Accroître la productivité dans l'intérêt de la classe ouvrière et de la Nation

Dès le mois de septembre 1944, commencèrent à être diffusées et popularisées les mesures prévues par le programme du Conseil National de la Résistance. Ces propositions, dont les plus connues demandent « *l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale* », « *le retour à la nation des grands moyens de production monopolisés, fruit du travail commun* », « *le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie* », furent portées par l'opinion publique, soutenues par les organisations politiques dominantes (Communistes, Socialistes, MRP) et les syndicats. Bref, le programme du CNR « *devint véritablement un drapeau et un enjeu politique* »⁽⁶⁾ dès le début de l'année 1945.

C'est dans ce contexte que des initiatives, certes très limitées dans le temps et circonscrites dans l'espace, sont prises qui visent à changer radicalement les rapports sociaux dans les entreprises en développant la gestion ouvrière. Ainsi, en septembre 1944, des « Comités patriotiques d'entreprise » apparaissent à Lyon chez Berliet. À Marseille, quinze entreprises sont réquisitionnées, des expériences similaires de « comités de gestion » ouvriers sont tentées à Béziers, à Montluçon, dans les mines d'Alès. Même si le 29 septembre le gouvernement rappelle qu'il n'est pas question de changer « les fondements du régime des entreprises », il n'en reste pas moins que la création de Comités de Production est approuvée en octobre après que le ministre communiste de l'Air, Charles TILLON, ait accepté l'accord conclu dans les entreprises d'aéronautique à Toulouse. Ce que le congrès du Parti socialiste en décembre 1944 appelle les « socialisations spontanées » n'est certes pas un phénomène d'ampleur nationale, mais il constitue cependant un signe révélateur et un élément important de compréhension de la configuration des forces politiques et sociales dans la France de la Libération. Ne serait-ce que parce qu'elles ont débouché sur des

5. J.P. RIOUX, *La France de la Quatrième République. 1. L'ardeur et la nécessité, 1944-1952*, Éditions du Seuil, 1980, p. 113.

6. C. ANDRIEU, « Comment la nationalisation entra dans le programme

du CNR ? » in C. ANDRIEU, L. LE VAN, A. PROST, *Les nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, Presses de la FNSP, 1987, pp. 53-61.

nationalisations et incité le gouvernement à mettre en place les Comités d'entreprise.

Une période de forte influence du PCF et de la CGT

Politiquement, la période correspond à la montée en puissance du Parti communiste. Mesuré en termes d'effectifs, son dynamisme est incontestable : parti de 60 000 adhérents en août 1944, il atteint les 380 000 en décembre puis 785 000 à la fin de l'année 1945⁽⁷⁾. Il culmine, un an plus tard, à 814 000 adhérents. Il est bien le premier parti de France. Mesurée à l'aune des résultats électoraux, son influence n'est pas moindre. Aux élections à l'Assemblée Constituante du 21 octobre 1945 qui sont les premières depuis celles de mai 1936, son succès est net. Avec plus de 26 % des suffrages exprimés et 148 sièges, il double son poids politique d'avant-guerre et devance tous les partis de la Résistance⁽⁸⁾. Déjà présents dans le gouvernement « d'unanimité nationale » depuis septembre 1944, les communistes occupent cinq fauteuils dans celui qui se constitue en novembre 1945⁽⁹⁾. Secrétaire de l'Union CGT de la Métallurgie de la région parisienne en 1945, Roger LINET exprime bien ce sentiment de profonde complicité qui pouvait unir les militants de la CGT avec ceux qui les représentaient dans les ministères. Ainsi, évoquant les ministres communistes, il parle de « nos » ministres⁽¹⁰⁾ et rappelle qu'à l'occasion de délégations au ministère du Travail il retrouvait fréquemment d'anciens camarades du syndicat comme Marcel LAMOUR, devenu chef de cabinet d'Ambroise CROIZAT, ou comme Jean BRIQUET, syndicaliste du Bâtiment, devenu responsable de la main-d'œuvre dans le même cabinet.

De son côté, la CGT a repris son activité au grand jour le 27 août 1944. Elle représente alors une puissance morale, matérielle et politique qui pèse d'un poids certain dans le rapport des forces sociales. Même si les effectifs donnés par Benoît FRACHON au XXI^e congrès confédéral d'avril 1946 ont été revus à la baisse par les travaux récents des historiens (5 500 000 adhérents en 1945, 3 800 000 selon les calculs effectués par Antoine PROST⁽¹¹⁾), ils n'en constituent pas moins une force considérable. Dans cet ensemble, la Fédération de la Métallurgie occupe

le premier rang et représente, selon les chiffres considérés, entre 16,5 % et 18 % des effectifs de la CGT. Elle vient loin devant la fédération du Bâtiment et celle des Cheminots. Elle se distingue également par l'étendue et l'importance économique du champ professionnel qu'elle couvre. En 1946, elle comprend sept sections fédérales de branches industrielles : sidérurgie, constructions mécaniques, construction électrique, matériel roulant, automobile, aviation, constructions navales. Encore faut-il considérer que ces sections se subdivisent en 37 sous-sections de branches dont certaines jouent alors un rôle de premier plan comme, par exemple, les sous-sections « Machine-Outil » et « Machine Agricole » de la branche des constructions mécaniques. Dans l'ordre symbolique, l'ouvrier qualifié de la Métallurgie, « glorifié par les luttes sociales et ses organisations hégémoniques, CGT et PCF, par l'imagerie populaire et même par les statistiques qui le sur-représentent, (...) fait figure d'archétype de la culture ouvrière⁽¹²⁾ ».

À l'intérieur de la Confédération, cette période voit la victoire des « unitaires »⁽¹³⁾, proches des communistes. Sur tous les fronts – fédérations, Unions départementales, Commission exécutive, secrétariat – leur progression est spectaculaire. Au congrès d'avril 1946, ils contrôlent les sept fédérations les plus puissantes⁽¹⁴⁾, ce qui leur donne la majorité dans la Confédération. A la Commission administrative, ils occupent 20 sièges sur 35 ; au bureau confédéral, leur leader Benoît FRACHON dispose désormais de pouvoirs équivalents à ceux du chef historique Léon JOUHAUX.

Enfin, dernier élément à prendre en compte dans la période pour bien comprendre ce qui se joue autour des questions de la formation, la Fédération Générale de l'Enseignement (FGE) – qui deviendra la Fédération de l'Éducation Nationale (FEN) en mars 1946 – appartient encore à la CGT. Elle constitue même la plus importante organisation de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF) qui rassemble la majorité des salariés de l'État au sein de la CGT. De plus, les enseignants ont acquis leur titre de noblesse dans la confédération. C'est un instituteur communiste, Paul DELANOUE, qui est rédacteur en chef de *La Vie Ouvrière* ;

7. Le sommet sera atteint en décembre 1946 avec 814 000 adhérents.

8. La SFIO rassemble 24,6 % des suffrages et 135 sièges, le MRP près de 25,6 % des suffrages et 143 sièges.

9. Maurice THOREZ est ministre d'Etat chargé de la Fonction publique, Charles TILLON occupe le ministère de l'Armement, François BILLOUX celui de l'Economie nationale, Ambroise CROIZAT celui du Travail, Marcel PAUL celui de la Production industrielle.

10. R. LINET, *CGT : Lendemain de guerre, 1944-1947*, Hachette, 1995, p. 120.

11. A. PROST, « Les effectifs de la CGT en 1945 », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, n° 41, janvier-mars 1994, p. 85.

12. M. MARGAIRAZ, « La permanence de la structure de la classe ou-

vière dans les années cinquante » in Cl. WILLARD (dir.) *La France ouvrière, Tome 2, de 1920 à 1968*, Paris, Les Editions de l'Atelier, 1995, pp. 241-260.

13. Entre la scission de décembre 1921 et la réunification de mars 1936, deux CGT ont coexisté : la CGT « Confédérée », proche de la SFIO et adhérente à la Fédération syndicale internationale (FSI), réformiste ; la CGT Unitaire (CGTU) dirigée par les militants communistes et adhérente à l'Internationale Syndicale Rouge (ISR). Après la réunification, on appelle « unitaires » les anciens membres de la CGTU.

14. Il s'agit des fédérations de l'Agriculture, de l'Alimentation, du Bâtiment, des Cheminots, de la Métallurgie, du Sous-Sol, du Textile.

c'est un professeur, également communiste, réorganisateur du Syndicat National de l'Enseignement Technique (SNET) clandestin, et membre du bureau national de la FGE, René GIRARD, qui est le secrétaire de la Commission Nationale d'Apprentissage de la CGT, commission fondée en août 1945. Il publie régulièrement des articles concernant les problèmes de formation professionnelle dans *La Vie Ouvrière*, dans *Servir la France* et dans *L'Enseignement Public*, organe officiel de la FGE. Il est donc un véritable intermédiaire entre le monde ouvrier et le monde enseignant.

La « grande bataille de la production »

Dès l'automne 1944, cégétistes et communistes se lancent dans la « grande bataille de la production ». A son X^e congrès (26-30 juin 1945), le Parti communiste en fait un de ses thèmes centraux : « *Produire est à la fois un devoir national et un devoir de classe*⁽¹⁵⁾ ». Trois semaines plus tard, le 22 juillet 1945, Maurice THOREZ s'adresse aux mineurs pour les exhorter à produire. C'est le célèbre discours de Waziers :

« Produire, faire du charbon, c'est aujourd'hui la forme la plus élevée de votre devoir de classe, du devoir des Français. Hier, notre arme était le sabotage, l'action armée contre l'ennemi ; aujourd'hui, l'arme, c'est la production pour faire échec aux plans de la réaction. C'est produire pour préserver, pour renforcer l'union de la classe ouvrière avec les travailleurs des classes moyennes, avec les masses paysannes, pour assurer la vie du pays, pour permettre la renaissance morale et culturelle de la France »⁽¹⁶⁾.

L'appel vaut également pour les métallurgistes qui sont conviés par les dirigeants de la fédération CGT à engager sans attendre la « bataille de l'acier », car, écrit l'un des secrétaires fédéraux, « *l'industrie qui tient la clé de la Renaissance, c'est la sidérurgie*⁽¹⁷⁾ ». Dans cette perspective, les 13, 14 et 15 septembre 1946, la Fédération de la Métallurgie organise les « Journées nationales des femmes et des jeunes de la métallurgie ». Le dernier jour comporte une grande démonstration à Vincennes : la « Parade de la Production »⁽¹⁸⁾. La participation des communistes au

gouvernement, l'unité politique de la résistance y sont rappelées par la présence des représentants des deux composantes politiques de gauche du Tripartisme⁽¹⁹⁾ : trois communistes – Maurice THOREZ, Ambroise CROIZAT, Charles TILLON – y côtoient les socialistes Félix GOUIN (ancien président de l'Assemblée consultative provisoire d'Alger) et Marcel-Edmond NAEGELEN, alors ministre de l'Éducation nationale.

Le discours fédéral, comme celui de la confédération, opère une identification explicite entre l'intérêt de la classe ouvrière et l'intérêt national. Hier héros de la lutte armée pour la libération de la patrie, l'ouvrier est désormais promu héros de la production pour relever le pays de ses ruines.

Or, l'accroissement de la production ne saurait être atteint sans une élévation concomitante de la productivité. Bref, gagner la bataille de la production c'est aussi gagner celle de la productivité. En 1946-1947, la Commission de la Productivité du Centre confédéral d'études économiques (CGT) déclare qu'il est « *nécessaire de créer dans le pays tout entier un climat favorable à ce développement de la productivité* ». Pour répondre à ce besoin il faut une main-d'œuvre qualifiée. Or celle-ci manque cruellement. Pour les cégétistes, la question de la formation professionnelle fait bel et bien partie intégrante des problèmes politiques et sociaux que la nation doit affronter au lendemain de la Libération : bataille de la production, « Renaissance nationale ». Lors du congrès de la Fédération de la Métallurgie de mars 1946, le responsable chargé du rapport sur les questions de formation professionnelle l'exprime sans détours : « *Le problème de la formation professionnelle ne se sépare pas de la production. Être en infériorité sur ce point, serait compromettre gravement le succès final*⁽²⁰⁾ ».

La formation professionnelle, outil de l'indépendance nationale

Dès le mois de novembre 1944, la question de la formation professionnelle et de l'attention particulière que la CGT doit y apporter, est posée dans les colonnes de la *Vie Ouvrière*. La formation professionnelle est alors conçue comme un outil capable de forger l'indépendance nationale. Le raisonnement est simple : en ne se donnant pas les moyens rapides et

15. *Histoire du Parti communiste français*, Editions sociales, 1964, p. 458.

16. M. THOREZ, « Discours de Waziers », *Œuvres*, t. 21, Editions sociales, 1963, p. 171.

17. A. COSTES, « La bataille de l'acier », *Servir la France*, n° 13, avril 1946, pp. 8-12. Le mot « sidérurgie » est en italiques dans le texte original.

18. *Bulletin fédéral*, n° 3, août 1946.

19. Tripartisme : nom qui fut donné à l'association au pouvoir du Parti communiste, du Parti socialiste SFIO et du Mouvement Répu-

blicain Populaire (MRP) après le départ du général DE GAULLE en janvier 1946. Le Tripartisme s'effondra en mai 1947 avec l'exclusion des ministres communistes du gouvernement de Paul RAMADIER. Au Tripartisme succéda une formule politique appelée « Troisième Force » qui rassemblera le Parti socialiste SFIO, le Parti radical et le MRP.

20. DENÈFLE, « Rapport sur la formation professionnelle et l'apprentissage », XV^e congrès de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT, Issy-Les-Moulineaux, 12-16 mars 1946. Séance du vendredi après-midi, 15 mars 1946.

efficaces de se doter d'une main-d'œuvre qualifiée, la France se condamne irrémédiablement à demeurer « le pays de la bricole artisanale⁽²¹⁾ », ce qui la placera dans la dépendance économique, et donc politique, des Etats-Unis, de l'URSS, de l'Angleterre et, scandale suprême, de l'Allemagne elle-même. Les responsables le répètent : sans la formation, la volonté de produire est inopérante. La propagande syndicale relaie leur discours et les consignes sont données pour que le message soit largement diffusé tant auprès de la masse des salariés que des responsables politiques qu'il faut convaincre de débloquer les crédits nécessaires. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de la « Parade de la Production » organisée par la Fédération de la Métallurgie qui souhaite ainsi « faire la démonstration de (sa) volonté de produire encore mieux et plus, en affirmant l'utilité du développement de l'éducation professionnelle, afin d'avoir les ouvriers et ouvrières qualifiées indispensables pour réaliser, précisément, la production voulue⁽²²⁾ ». Dans cette perspective, la présence des apprentis, des élèves des écoles – jeunes et adultes – et de leurs professeurs est censée convaincre les autorités d'apporter leur appui à l'œuvre syndicale.

Le même discours prévaut dans la sidérurgie. Pour gagner la « bataille de l'acier », il faut « rééduquer notre main-d'œuvre disponible, de façon à encadrer les ouvriers d'où qu'ils viennent, sauf d'Allemagne (...) Et avoir une politique hardie de l'apprentissage qui, liée à la rééducation professionnelle, dispensera des ouvriers qualifiés de toute profession, non seulement des ajusteurs, des tourneurs, des électriciens, des menuisiers, mais aussi des fondeurs, des lami-neurs, etc...⁽²³⁾ »

Au niveau des entreprises elles-mêmes, les cégétistes déploient une intense activité pour mobiliser les salariés autour des mots d'ordre productivistes. A cet effet ils lancent l'idée de « conférences d'usine », notamment dans les établissements de production électrique. Organisées à plusieurs niveaux, ces conférences sont préparées par les militants qui dressent la liste des points considérés comme fondamentaux à traiter. Aux côtés des bilans des fabrications en cours, de l'état d'avancement des productions, de l'analyse des besoins en matières premières et en outillages et des suggestions à faire pour l'amélioration de la productivité, figurent toujours les problèmes de formation professionnelle⁽²⁴⁾.

Reste à savoir ce que les cégétistes entendent par « formation professionnelle ».

Formation professionnelle accélérée et rééducation professionnelle

A l'expression « Formation professionnelle » le secrétaire de la Commission Confédérale d'Apprentissage donne une extension très large. C'est, explique-t-il en février 1946, « tout ce qui a pour but de donner à l'homme (et à la femme) les moyens lui permettant d'exercer une activité professionnelle définie⁽²⁵⁾ ». Si on met à part la formation des enseignants, appelés « cadres pédagogiques professionnels », il définit sept grandes catégories d'activités de formation qui se différencient selon les publics auxquels elles s'adressent et les objectifs spécifiques qui leur sont liés. Dans le cadre de cette contribution, nous laisserons volontairement de côté celles qui concernent la formation initiale des jeunes apprentis pour nous attacher plus particulièrement à la formation des adultes. Cette dernière revêt trois formes : la formation professionnelle accélérée, la rééducation professionnelle, la promotion ouvrière.

La formation des adultes, pour la CGT d'avant 1947

Dans le cadre de la « Bataille pour la production », la formation professionnelle accélérée et la rééducation professionnelle représentent pour les cégétistes un enjeu primordial. Elles constituent, par excellence, les solutions les plus efficaces, notamment dans les secteurs du Bâtiment et de la Métallurgie pour dispenser la meilleure formation possible dans les délais les plus courts possibles. La première consiste « à recruter et former, en quelques mois, des manœuvres spécialisés, pour les jeter immédiatement dans le compartiment de la production qui en a besoin⁽²⁶⁾ » ; la seconde s'adresse à « ceux qui veulent finir d'apprendre leur métier et à ceux qui sont obligés ou veulent changer de métier. Elle vise à l'acquisition complète de ce métier ». Dans tous les cas, il faut faire vite et former en six mois des « demi-professionnels » et même, si possible, descendre en dessous de cette durée comme le souhaite le secrétaire adjoint du Syndicat national de l'Enseignement Technique, pour qui la formation accélérée constitue « une nouvelle bataille » à gagner⁽²⁷⁾. Dans le feu de l'action, les syndicalistes usent volontiers de la métaphore militaire. Ainsi, affirme DENÈFLE au congrès de la Métallurgie, « il nous faut envisager des solutions immédiates qui puissent nous permettre de jeter aux points névralgiques où va se jouer l'avenir du

21. Expression utilisée par René GIRARD, « Les syndicats ouvriers et la formation professionnelle », *La Vie Ouvrière*, n° 13, 30 novembre 1944, p. 3.

22. Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, *Bulletin fédéral*, n° 3, août 1946.

23. A. COSTES, « La bataille de l'acier », *Servir la France*, n° 13, avril 1946, pp. 8-12. Le mot « Allemagne » est souligné dans le texte original.

24. *La Vie Fédérale*, n° 3, juin 1947.

25. René GIRARD, « La CGT, la formation professionnelle », *Servir la France*, n° 11, février 1946, pp. 24-27.

26. R. GIRARD, « La CGT et la formation professionnelle », *Servir la France*, n° 11, février 1946, pp. 24-27.

27. L. BOURGEOIS, « Une nouvelle bataille : la FPA », *Le Travailleur de l'Enseignement Technique*, décembre 1946, pp. 5-6.

pays, des troupes sinon aguerries, du moins suffisamment entraînées et animées d'un sincère désir de collaborer au redressement national. Ce sera l'œuvre de la formation accélérée des adultes⁽²⁸⁾ ».

La reprise d'une expérience d'avant-guerre

Or, dans ce domaine, la CGT ne part pas de rien. Elle a derrière elle l'expérience des centres de formation pour adultes mis en place avant la guerre. A cet égard, l'expérience de l'Union des Syndicats des Métaux de la région parisienne est significative. Cette organisation avait ouvert le 1^{er} mai 1937, à l'intention des chômeurs, une école dite de rééducation, au n° 7 de l'impasse de la Baleine, attenante à la Maison des Métallos. Équipée de 13 tours, de 3 fraiseuses et de 50 plaques d'ajusteurs, elle forma plus de 1 600 ouvriers professionnels entre mai 1937 et septembre 1939 dans des conditions de fonctionnement extrêmement précaires et au prix de ce qu'un militant appelle un « rythme de choc ». La description qu'en donne Manuel BRIDIER dans un article de *Servir la France* est saisissante : « On y travaillait sans relâche 24 heures sur 24. Les équipes relevaient les équipes. Les élèves sortaient du cours technique pour prendre sur l'établi la place de ceux qui allaient leur succéder dans la salle de classe. Des moniteurs permanents, désignés par le syndicat et travaillant sous son contrôle, apportaient à ces élèves leurs connaissances et leur dévouement. Ils contribuaient à maintenir dans l'école un rythme de choc⁽²⁹⁾ ».

Fermée le 21 septembre 1939, puis transformée en centre de jeunesse par le gouvernement de Vichy, l'école rouvrit le 16 avril 1945, « sans machines, avec tout juste quelques établis d'ajusteur » et pour sept élèves seulement. Submergée par l'afflux d'anciens prisonniers rentrés d'Allemagne, elle dut déménager quatre mois plus tard pour le 159 de l'avenue Michel Bizot dans le XII^e arrondissement. Elle prit le nom d'un ancien moniteur fusillé par les nazis : Bernard JUGAULT. A la fin de l'année 1945, elle comptait 185 élèves et, selon R. LINET, plus de 500 ouvriers professionnels ajusteurs et tourneurs y avaient été formés en 1946⁽³⁰⁾.

L'expérience d'avant-guerre administrait donc la preuve, pour les syndicalistes de 1945, qu'il était possible « de former des ouvriers professionnels avec des chômeurs sans connaissance spéciale ou n'ayant que des notions élémentaires dans la métallurgie ».

En avril 1945, La durée de la formation y est même abaissée à deux ou trois mois « suivant les aptitudes de l'élève », à raison de 40 heures de cours par semaine dont 35 heures de cours pratiques et 5 heures de cours théoriques. *La Vie Ouvrière* publiait alors un article qui s'achevait par un vibrant appel à la formation :

« Manœuvres, ouvriers spécialisés, devenez des ouvriers qualifiés.

« Prisonniers et déportés libérés qui n'avez pas travaillé depuis plusieurs années, venez vous rééduquer. Votre placement est assuré, dès la fin du stage, par notre service d'embauche⁽³¹⁾ ».

Le centre Bernard JUGAULT n'est pas un cas isolé. Dans ses mémoires, R. LINET évoque l'exemple du centre de l'avenue Philippe-Auguste dans le XI^e arrondissement qui a « redoublé d'activité dès la fin de 1944⁽³²⁾ », ainsi que ceux d'autres établissements, animés par les militants cégétistes : Frédéric SÉRAZIN à Argenteuil, Amiral BRUIX à Ivry.

En même temps, les cégétistes développent de véritables plans de formations accélérées reposant sur la méthode CARRARD. Ainsi, dans *La Vie Ouvrière* du 18 janvier 1945⁽³³⁾, le Commissariat des Jeunes de l'Union des Syndicats de la région parisienne expose une méthode de formation de « demi-professionnels », organisée en quatre phases dont nous donnons l'essentiel ci-dessous.

« Phase 1. Cours du soir et sélection : quatre semaines. Les candidats peuvent être employés comme manœuvres, en principe six heures par jour. Ils seront suralimentés par une cantine militaire. Séance de stade très modérée le samedi. Deux heures de cours par jour = 48 heures. Vérification et reconstitution des quatre opérations d'arithmétique, système métrique, géométrie du triangle.

« Mélangées aux cours, épreuves de sélection psychotechniques (quatre ou cinq tests seulement), jugement par le professeur sur impression d'ensemble, fondée à la fois sur les cours et les épreuves. On retient pour la phase deux la meilleure moitié des élèves.

« Phase 2. Préapprentissage Carrard : trois semaines = 108 heures d'atelier. Payer le salaire du manœuvre. Continuer suralimentation, une

28. DENÈFLE, « Rapport sur la formation professionnelle et l'apprentissage », XV^e congrès de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT, Issy-Les-Moulineaux, 12-16 mars 1946.

29. Manuel BRIDIER, « Une réalisation syndicale pour la formation professionnelle accélérée. Le Centre Bernard Jugault », *Servir la France*, n° 19, octobre 1946, pp. 19-22.

30. R. LINET, *op. cit.*, p. 45.

31. L. EPPSTEIN, « L'avenir de l'industrie métallurgique en France », *La Vie Ouvrière*, n° 31, 5 avril 1945, p. 2.

32. R. LINET, *op. cit.*, p. 44.

33. « Les jeunes veulent redonner une industrie prospère au pays », *La Vie Ouvrière*, n° 22, 18 janvier 1945, p. 4.

demi-heure de gymnastique, décrassage le matin, puis une demi-heure de cours théorique.

Une heure le soir, continuation du cours de la phase I ; deux séances d'atelier de trois heures. A la fin de la phase : orientation.

« Phase 3. Apprentissage de spécialité : cinq semaines = 180 heures d'atelier. Exercices improductifs exigeant grande précision dans la spécialité, très étroite, adaptée au programme de travail des six mois suivants.

Pendant les phases II et III payer au tarif de manœuvre de seize ans. Six heures d'atelier, cours et gymnastique, comme phase II.

« Phase 4. Atelier spécial et demi-professionnel.

L'ouvrier passe à la production d'objets utiles, alors que la phase III correspondait à un enseignement analytique des difficultés de son travail. Mais il ne peut, après huit semaines d'apprentissage, être lâché dans un atelier, ou surtout sur un chantier extérieur, les compagnons ne lui confieraient que des travaux sans valeur éducative.

L'atelier spécial comportera :

- un programme de travaux de petite série (confection d'outillage à défaut d'autre chose) ;*
- un encadrement comportant d'anciens moniteurs d'apprentissage capables d'exiger le maintien des principes enseignés dans les phases II et III ;*
- un horaire réduit permettant une heure de cours ;*
- si l'outillage est rare, on pourra avoir intérêt à l'utiliser à deux postes de six heures, comme dans les phases II et III. » (...).*

Perfectionnement volontaire et promotion ouvrière

La notion de « promotion ouvrière » est définie par R. GIRARD comme une action de formation qui « vise à perfectionner un ouvrier, élever sa qualification, par l'acquisition de nouvelles connaissances techniques, théoriques et pratiques. Elle va par exemple, du CAP au Brevet professionnel, de l'O.S. à l'O.Q. et au contremaître⁽³⁴⁾ ». Dans un article publié en 1947 dans *Servir la France*, R. et H. CANCEZ associent

l'idée de « promotion » à celle de « perfectionnement volontaire ».

La motivation individuelle

De leur point de vue, la nécessité de la promotion ouvrière part d'un double manque : individuel et collectif. Sur le plan individuel, ils constatent que nombre de jeunes ouvriers, victimes des conditions de la guerre et de l'occupation, n'ont pas pu achever leur formation professionnelle. Or, cet inachèvement a engendré chez eux un « désir inassouvi de s'instruire⁽³⁵⁾ ». Sur le plan collectif, ils déplorent pour l'ensemble de la main-d'œuvre adulte, le bas niveau de qualification professionnelle laquelle est, « dans toutes les catégories », en régression par rapport à celle d'avant-guerre. Le perfectionnement volontaire constitue un élément de réponse à ce double problème.

Le « perfectionnement volontaire » est défini en premier lieu comme « le prolongement dans le cadre de l'usine », de la formation initiale acquise à l'école d'apprentissage ou de la formation professionnelle accélérée acquise au centre de FPA. Les cours, théoriques et pratiques, se déroulent le soir, après la journée de travail.

A ce perfectionnement volontaire est assignée une double finalité dont les éléments sont complémentaires : l'épanouissement de « la personnalité professionnelle » de chaque individu et l'accroissement du « potentiel de production » du pays tout entier. Sur le plan individuel, on reconnaît au perfectionnement volontaire une double vertu. D'une part, il permet un « classement sur le plan professionnel » et, d'autre part, il assure un « classement sur plan moral et humain ». Autrement dit, il permet de dégager une véritable élite du travail fondée sur le mérite personnel car « il mettra en relief ceux qui ont le goût de l'effort, le culte de la persévérance, la volonté de poursuivre une ascension pénible, sans céder à aucun attrait autre que la reconnaissance par les pairs des connaissances acquises par un travail personnel librement recherché⁽³⁶⁾ ».

Cependant, la valorisation du mérite personnel n'implique pas pour autant le rejet de l'intérêt collectif, car, si cette ascension permet de fonder une « hiérarchisation indiscutable des individus, la sélection des véritables élites », elle n'a de sens, aux yeux des cégétistes, que comprise comme participation à l'effort collectif, en amenant chaque individu ainsi promu « à la place où il rendra d'une façon certaine

34. René GIRARD, « La CGT et la formation professionnelle », *Servir la France*, n° 11, février 1946, pp. 24-27.

35. R. et H. CANCEZ, « La promotion ouvrière », *Servir la France*, n° 28, août 1947, pp. 24-31.

36. *Ibid.*

son maximum, à la grande satisfaction de l'intéressé et pour le profit de l'économie nationale⁽³⁷⁾ ».

D'autre part, s'il vise à dégager une élite, le perfectionnement professionnel ne saurait se limiter à quelques privilégiés. Il doit au contraire s'ouvrir très largement et s'adresser à l'ensemble du personnel de l'entreprise, même si les cégétistes reconnaissent volontiers que seule une minorité de salariés pourront ou accepteront de s'astreindre à une discipline de travail aussi rigoureuse. Car, à la notion de « *perfectionnement volontaire* », ils associent celle de « *promotion ouvrière* ». Dans leur esprit, le premier implique nécessairement la seconde. Et ils posent en principe que la promotion « *doit être une réalité pour tous les travailleurs de bonne volonté, quel que soit leur niveau de départ, quelle que soit la nature de leur fonction dans l'usine* ».

C'est précisément pour tenir compte de l'inégalité des chances initiales que la pédagogie de ces cours repose sur deux principes : « *la patience et l'encouragement permanent* ». Les méthodes prônées pour le « *perfectionnement volontaire* » sont tout à fait révélatrices de l'esprit d'une époque où l'on croyait aux « *lendemains qui chantent* », époque nourri d'une confiance en l'homme et en sa volonté de progrès :

« Ce prolongement de la vie de l'usine dans l'atmosphère plus intime du cours après leur journée de labeur ne devra pas rebuter l'ouvrier, mais au contraire le séduire, l'attirer. Ces heures de travail librement acceptées au déclin du jour doivent fortifier la confiance de l'individu dans les hommes et dans l'avenir. C'est donc la perspective de cet avenir meilleur que doit rappeler à tout instant le Perfectionnement Volontaire »⁽³⁸⁾.

Pour susciter une profonde adhésion des auditeurs à ces idéaux, il convient d'en matérialiser les promesses et d'en concrétiser les avantages potentiels. C'est pourquoi, il est préconisé d'afficher en permanence dans les salles de cours « *l'échelle hiérarchique des fonctions dans l'usine, le coefficient affecté à chacune de ces fonctions, le programme des cours du soir permettant d'y accéder. Mieux que toute propagande, ce tableau ouvrira des horizons, suscitera de ambitions, provoquera un regain de courage* »⁽³⁹⁾.

Enfin, si on estime que l'école d'apprentissage ou le centre de formation professionnelle accélérée peuvent être des lieux de formation pour les cours de

perfectionnement, on pose cependant comme « principe intangible » que ce sont les « *cours (qui) doivent venir vers les auditeurs* » et non l'inverse. Autrement dit, il est clairement affirmé que ces cours doivent avoir lieu « de préférence » dans l'usine elle-même.

Le perfectionnement volontaire est donc conçu comme la « *concrétisation de la véritable Promotion Ouvrière* ». Qu'entendent les cégétistes par « véritable Promotion » ? Il s'agit dans leur esprit d'aboutir à des changements de catégories et de fonctions dans l'entreprise, conformément à ce qu'ils appellent le « *plan hiérarchique* » et selon des critères reposant uniquement sur le mérite individuel, mesuré par le niveau des connaissances acquises aux cours de perfectionnement, contrôlées et validées par des examens « *rigoureux et intègres* » ou par des essais professionnels. Bref il s'agit de l'application du principe méritocratique à la formation des adultes.

Leurs propositions, les cégétistes les fondent sur des réalisations effectives. Ainsi, depuis 1943, existent des cours de perfectionnement aux Ateliers Aéronautiques de Colombes. Débutés en 1943 avec 18 auditeurs, dans des conditions matérielles très précaires – « *un pupitre de musicien en guise de tableau, quelques tables de cantine et des bancs* » – ces cours regroupent quatre années plus tard 550 auditeurs fréquentant 31 cours différents dans 8 salles de classe et 5 ateliers de l'école d'apprentissage de Levallois. Et les résultats sont apparemment à la hauteur des espérances puisque les cours ont abouti à 196 promotions.

La nécessité d'un contrôle syndical

Cependant, toute promotion individuelle revêt, à leurs yeux, un caractère suspect. En s'effectuant sur des critères fixés par le seul employeur, elle ne vise qu'à servir les intérêts exclusifs de l'entreprise :

« La promotion ouvrière »⁽⁴⁰⁾

« Dans l'exécution de leur tâche, soit sur le plan syndical, soit dans les C.E.⁽⁴¹⁾ ou C.M.P.⁽⁴²⁾, les directions patronales ne manquent pas de découvrir, dans les rangs des travailleurs, des éléments doués de grande capacité de réalisation. Devant ces cas, les directions ne manquent pas de faire des propositions avantageuses aux intéressés, dans le but d'exploiter ces valeurs exclusivement à leur compte.

37. *Ibid.*

38. *Ibid.*

39. *Ibid.*

40. H. Jourdain, « Rapport sur les branches industrielles et les Comités d'Entreprises » in Procès-verbal du XV^{ème} Congrès de la Fédération CGT de la Métallurgie, Issy-Les-Moulineaux, 12-16 mars 1946, pp. 140-141.

41. C.E. : Comité d'Entreprise.

42. C.M.P. : Comité Mixte à la Production. Les CMP ont un rôle consultatif en matière d'organisation des entreprises et d'accroissement de la production.

La Fédération n'est pas contre la promotion ouvrière, bien au contraire, mais, avant d'accepter un poste quelconque que veut bien lui confier la direction de l'usine, il est indispensable que le camarade sollicite prévienne l'organisme dans lequel il occupe une fonction et, surtout, qu'il en avertisse son organisation syndicale⁽⁴³⁾ (surtout s'il s'agit d'un responsable syndical ou d'un membre d'un C.E. ou C.M.P.). »

Ce que revendiquent les cégétistes, c'est une promotion qui s'effectue dans la clarté et sous le contrôle des organisations syndicales. Dans la clarté signifie que soient connus les éléments d'appréciation tels que l'expérience professionnelle, l'ancienneté, les avis des supérieurs hiérarchiques. Ensuite, que le contrôle ouvrier s'effectue par l'intermédiaire des délégués auxquels est dévolu le rôle de « gardes syndicaux vigilants ».

« Les délégués (...) auront à apprécier toutes les propositions de promotion dans le cadre du service ou département intéressé. Cette appréciation se fera sur les bases du double critère de la valeur professionnelle du salarié et de l'intérêt de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Tous les éléments nécessaires à cette appréciation (états de services, avis motivés des supérieurs hiérarchiques, etc...) seront communiqués aux délégués. La promotion ne sera effective qu'après avoir reçu l'accord des délégués intéressés⁽⁴⁴⁾ ».

Le critère de « la valeur professionnelle » mérite une attention particulière. Il s'enracine profondément dans l'identité collective de la classe ouvrière. La « valeur professionnelle » suppose une certaine autonomie dans le travail, une maîtrise des savoir-faire acquise par l'expérience, toutes choses qui méritent le respect et qui identifient l'ouvrier qualifié. Toutes choses que ne possèdent pas ceux que les syndicalistes appellent « les gougnafiers ». Mais, en même temps, il s'inscrit dans le contexte politique de la Libération. Disqualifié par son implication dans la Révolution nationale, notamment par sa participation active aux Comités d'organisation, le patronat n'en continue pas moins, aux yeux des syndicalistes, de représenter un danger, celui du sabotage de l'effort de reconstruction. Les mauvais producteurs, les mauvais ouvriers, en un mot « les gougnafiers », sont des alliés objectifs des saboteurs. Donc, l'intérêt collectif de la classe ouvrière

et, partant, celui de la nation tout entière est de favoriser la promotion des meilleurs, ceux dont la conscience professionnelle est au niveau de la conscience de classe et de la conscience patriotique. Ce discours est en phase avec celui qui affirme la nécessité des nationalisations conçues comme éviction des « trusts » hier traîtres à la patrie, aujourd'hui saboteurs de la bataille de la production. C'est ce qu'exprime de façon particulièrement explicite le rapporteur sur la convention collective au congrès de la Métallurgie en mars 1946 :

« A nos délégués d'être des gardes syndicaux vigilants, nous aurons ainsi le moyen de faire respecter la valeur professionnelle. Au moment où notre fédération confirme son mot d'ordre de production, c'est à vous de faire cesser le règne des gougnafiers comme il y en a encore de trop dans nos professions. Gagner la bataille de la production, c'est battre les trusts saboteurs. Ces derniers ne trouvent de serviteurs que parmi les incapables, ceux qui ne comprennent rien ou qui ne veulent rien comprendre. Nous ne voulons pas que des incapables continuent à pouvoir accéder aux postes de commandement. Ainsi nous contribuerons à créer un nouveau climat, entre les techniciens, les ingénieurs et les cadres. Climat qui ne pourrait avoir qu'une heureuse influence sur la production ».

Ce discours est aussi éminemment politique. Ainsi, G. NOIRIEL cite l'exemple de ce jeune ouvrier lorrain, Zolfo ERSÉE qui, en février 1946, reçoit une médaille d'argent pour son succès à un examen d'ajusteur-mécanicien et que le journal local communiste félicite publiquement en ces termes : « Nous félicitons notre jeune camarade pour son ardeur au travail, mettant en application les directives de notre Parti ; les paresseux et les mauvais ouvriers ne seront jamais de bons communistes. Honneur à notre jeune camarade, bon artisan de la Renaissance française⁽⁴⁵⁾. » Cette valorisation de la compétence professionnelle prend tout son sens dans la perspective de la gestion des entreprises nationalisées, de la Sécurité Sociale, de la participation efficace au fonctionnement des Comités d'entreprises. Accepter de se former, c'est participer pleinement au grand élan mobilisateur qui va enfin mettre, du moins l'espère-t-on, les travailleurs aux postes de commande.

C'est pourquoi les métallurgistes envisagent même d'obliger les employeurs dont les entreprises occupent plus de cent salariés à ouvrir des cours de

43. En gras dans le texte original.

44. DELAMARE, « Rapport sur la Convention collective nationale » in Procès-verbal du XV^e Congrès de la Fédération CGT des Travailleurs de la Métallurgie, Issy-Les-Moulineaux, 12-16 mars 1946, pp. 298-299.

45. G. NOIRIEL, *Longwy. Immigrés et prolétaires, 1880-1980*, PUF, 1984, p. 319.

perfectionnement professionnel, contrôlés par les Comités d'entreprise ou par les inspecteurs du Travail, assistés des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Surtout, ils demandent qu'à l'issue de la formation soit remis « *un certificat sanctionnant l'aptitude des candidats à une catégorie professionnelle correspondante à leur rééducation ou perfectionnement*⁽⁴⁶⁾ », de manière à ce qu'au moment d'opérer des recrutements, il soit de préférence fait appel « *à égalité de compétence, aux lauréats des cours de perfectionnement* ».

Un projet de gestion tripartite de la formation professionnelle initiale et continue

On se souvient qu'en août 1945 avait été créée la Commission Nationale d'Apprentissage dont l'un des objectifs était de « *formuler les principes de formation professionnelle que la CGT entend faire passer dans les faits* ». Composée des délégués des fédérations ouvrières, du Syndicat National de l'Enseignement Technique (SNET) et du Syndicat national des Inspecteurs du Travail, la Commission est présidée par André TOLLET. Ce dernier avait participé aux côtés de Robert BOTHEREAU, Louis SAILLANT et Henri RAYNAUD aux négociations qui aboutirent le 17 avril 1943 aux « *accords du Perreux* » qui entérinèrent la réunification de la CGT. Il avait également été l'auteur, avec Benoît FRACHON et Henri RAYNAUD, de la plate-forme revendicative qui servira de base à la reconstruction de la CGT. Il sera aussi président de la commission de la main-d'œuvre du Plan MONNET. C'est donc un responsable confédéral de haut niveau qui a en charge les questions de formation.

La revendication d'une réforme rapide de la formation

Les syndicalistes veulent aller vite. Dans un article publié en janvier 1946 dans *L'Enseignement Public*, R. GIRARD exprime à la fois leur exaspération devant l'inertie des pouvoirs publics, leur déception et en même temps leur volonté de faire avancer des solutions :

« Depuis la Libération, on a tenu de grands discours et de multiples commissions ont palabré. La CGT qui, jusqu'aujourd'hui, avait fait confiance aux responsables officiels, lasse d'attendre des réalisations immédiates et une réforme d'ensemble, vient de donner du poing sur la table et d'exiger qu'on en finisse avec les paroles pour en venir aux actes »⁽⁴⁷⁾.

A cet effet, ils demandent la création d'une commission interministérielle chargée de déposer un projet de loi d'organisation générale de la formation professionnelle. A la première réunion qui se tient au ministère du Travail le 29 décembre 1945, outre la délégation de la CGT conduite par A. TOLLET et R. GIRARD, cette commission se compose des représentants de six ministères : Éducation nationale, Travail, Production industrielle, Économie nationale, Reconstruction, Finances.

Leur souci d'aboutir rapidement à un texte de loi se manifeste par plusieurs aspects. Ils exigent d'abord que les ministères concernés soient représentés par des interlocuteurs responsables, car il ne s'agit pas de réunir, explique R. GIRARD, « *une nouvelle commission s'ajoutant aux autres et aussi byzantine (qui n'a pas sa commission de formation professionnelle ?) mais une réunion de responsables ministériels à qui la CGT demande de prendre une position nette et décisive*⁽⁴⁸⁾ ». Ensuite, ils limitent volontairement le nombre de réunions à...deux et planifient l'avancée des travaux : « *Pas de tergiversations, pas d'atermoiement. Deux séances, deux seules, ont été prévues, après quoi l'heure sonnera des réalisations. Le gouvernement et le parlement seront saisis et auront à se prononcer. La première de ces séances a eu lieu le 29 décembre (...) La deuxième séance aura lieu le 21 janvier (1946). Entre temps, la commission nationale d'apprentissage aura consulté tous les ministres et recueilli leur point de vue et leurs propositions de modifications. La discussion ne doit donc se prolonger sur aucun point*⁽⁴⁹⁾ ». Enfin, ils présentent un projet qui, de leur point de vue, a le mérite d'être immédiatement applicable parce qu'« *il ne s'agit nullement d'un grand projet de clercs, construit dans l'empyrée* », mais d'un projet qui va à l'essentiel parce qu'il organise le financement et définit des responsabilités. Et René GIRARD de conclure son article par un rappel de l'urgence des réalisations concrètes en matière de formation professionnelle, quitte à heurter des situations acquises :

« Rien d'impossible, rien qui ne soit dans l'intérêt général. Que certains fromages bousculés, que quelques intérêts privés ruinés ou menacés fassent crier ou intriguer leurs possesseurs, cela est inévitable...et dans l'ordre. La CGT, sûre d'avoir les gens honnêtes du gouvernement avec elle, sûre de travailler à la reconstruction industrielle (...) et à la renaissance nationale, est sûre de remporter la victoire, tout de suite.

46. DELAMARE, *op. cit.*, pp 305-306.

47. R. GIRARD, « La formation professionnelle et la CGT », *L'Enseignement Public*, n° 5, janvier 1946, p. 7.

48. *Ibid.*

49. *Ibid.*

Tout de suite. Pas demain ou après-demain⁽⁵⁰⁾ ».

Bref, on veut agir rapidement et efficacement. Et mettre en place un système radicalement nouveau.

Un projet ambitieux

Il s'agit, dans l'esprit des cégétistes, de remplacer le dispositif mis en place par la loi ASTIER (25 juillet 1919) jugée obsolète. Ainsi, lors du congrès de la Fédération de la Métallurgie, DENÈFLE qui présente le rapport sur la formation professionnelle, situe le projet dans la perspective d'un renouvellement complet des institutions : *« Il semble bien désormais que la vieille organisation, instituée par la loi du 25 juillet 1919, ait pratiquement vécu. A temps nouveau, institutions nouvelles⁽⁵¹⁾ ».*

Au cœur du dispositif, un principe – celui d'une collaboration étroite entre l'État, les syndicats ouvriers et les organisations patronales – et une volonté : mettre fin à ce que les cégétistes appellent « l'exploitation lucrative et honteuse » des besoins de formation. Car il s'agit pour eux de *« mettre de l'ordre là où existait et était entretenue, pour des fins inavouées (...) une invraisemblable pagaïe⁽⁵²⁾ ».*

La gestion tripartite du dispositif n'implique pas, dans leur esprit, un désengagement de l'État. Bien au contraire. La formation professionnelle, qui comprend l'apprentissage (formation initiale de jeunes) et la formation des adultes, est un service public relevant de la compétence de l'État. Elle ne saurait donc être dispensée ailleurs que dans des établissements relevant de la tutelle du ministère de l'Éducation nationale ou du ministère du Travail. Cependant, au nom du réalisme, ils admettent qu'à titre transitoire *« jusqu'à ce que l'État soit en mesure de se substituer entièrement à l'initiative privée »*, on utilise les entreprises pour répondre aux besoins de formation.

En même temps qu'ils placent la formation professionnelle sous le contrôle de l'État, les concepteurs du projet définissent un certain nombre de principes – « des éléments d'action⁽⁵³⁾ » – qui, au nom de l'intérêt national, prétendent gérer le dispositif de « manière rationnelle ». L'idée centrale consiste à mettre en adéquation quasi parfaite les niveaux de qualification par profession, les besoins du système productif et les flux de formés :

« a) classer et définir les métiers dans chaque profession, ainsi que les degrés de qualification dans ces métiers ;

« b) prévoir, à travers les besoins de la production, le développement ou le resserrement, dans l'espace et le temps, de l'emploi de la main d'œuvre dans chacun de ces métiers, chacune de ces qualifications ;

« c) fixer, en conséquences, le nombre d'apprentis ou d'adultes à former dans chacun ;

« d) répartir les filles et les garçons sortant des écoles et se destinant à la production, ainsi que les jeunes filles, jeunes gens et adultes des deux sexes à rééduquer, dans les lieux de formation professionnelle ; »

Sur ces bases, tout le système mis en place par la loi Astier est reconstruit. L'ancienne architecture des Comités départementaux et locaux de l'Enseignement technique élaborée avant la première guerre mondiale⁽⁵⁴⁾, ainsi que les conseils de perfectionnement des établissements sont supprimés. Le projet syndical les remplace par un système structuré selon une double logique : interprofessionnelle et par branche d'activité. La dualité de ce système est calquée sur le modèle d'organisation qui structure la CGT elle-même⁽⁵⁵⁾.

A l'échelon national et interprofessionnel siègent, par tiers, les représentants de Pouvoirs publics, des Syndicats ouvriers et des Syndicats patronaux dans une Commission Supérieure de la Formation Professionnelle dont la mission consiste à fournir à l'État *« tous les éléments nécessaires à la création, au développement, à l'organisation, à la direction et à la coordination des œuvres de formation professionnelle »*. Dans le projet final remis aux groupes parlementaires en mars 1947, la Commission est devenue un Conseil de 51 membres qui ont pour mission d'étudier *« les problèmes relatifs à la formation professionnelle de tous les travailleurs des entreprises industrielles, commerciales, artisanales et maritimes (...) tant publiques que privées⁽⁵⁶⁾ »*. C'est également ce Conseil qui établit *« un plan de formation de la main-d'œuvre, correspondant aux besoins des industries et exprimé en fonction de nos possibilités démographiques »*.

Chaque branche professionnelle comprend des commissions – nationales, départementales, locales –

50. *Ibid.*

51. DENÈFLE, « Rapport sur la formation professionnelle et l'apprentissage », XV^e congrès de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT, Issy-Les-Moulineaux, 12-16 mars 1946.

52. R. GIRARD, « La formation professionnelle et la CGT », *L'Enseignement Public*, n° 5, janvier 1946, pp. 7-8.

53. R. GIRARD, « La CGT et la formation professionnelle », *Servir la France*, n° 11, février 1946, pp. 24-27.

54. Les Comités départementaux et cantonaux de l'Enseignement technique avaient été institués par la circulaire du 8 janvier 1912.

55. Sur les structures de la CGT, voir D. ANDOLFATTO et D. LABBÉ, *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, Éditions La Découverte et Syros, 1997, pp. 17-32.

56. Article 10, section I, Titre III.

qui fonctionnent selon le même principe de représentation tripartite. À la base, chaque centre de formation est géré par un conseil d'administration composé sur le même modèle.

Le projet de la CGT entend également revoir le système, très controversé, de la taxe d'apprentissage. Rappelons que la loi de finances du 13 juillet 1925 avait institué le principe d'une taxe d'apprentissage. Son article 25 stipulait que « toute personne ou société exerçant une profession industrielle ou commerciale ou se livrant à l'exploitation minière, ou concessionnaire d'un service public, est assujettie à une taxe, dite taxe d'apprentissage, dont le produit, (...) contribue aux dépenses nécessaires au développement de l'enseignement technique et de l'apprentissage, ainsi qu'à celles des laboratoires scientifiques ». Le montant de cette taxe était calculé selon un taux de 0,20 % du « total des appointements, salaires, rétributions quelconques, payées l'année précédente par le chef d'entreprise⁽⁵⁷⁾ ». La même loi prévoyait des exemptions de taxe pour les employeurs qui pouvaient apporter la preuve qu'ils participaient déjà à l'effort de formation en finançant des cours professionnels, en rémunérant des techniciens chargés de la formation des apprentis, en subventionnant des écoles techniques, etc.

Les cégétistes considèrent que cette dernière disposition, trop laxiste, permettait en réalité d'échapper au paiement de la taxe : « Autrement dit, la paie qui veut » s'indigne le rapporteur du congrès de la Métallurgie en mars 1946. C'est pourquoi le projet confédéral prévoit d'instituer une *Taxe de formation professionnelle*⁽⁵⁸⁾ pour laquelle aucune exonération ne sera accordée. L'avant-projet proposait d'en fixer le taux à 2,5 % du montant des rémunérations, salaires et traitements servis par « tout employeur quel qu'il soit⁽⁵⁹⁾ ». Dans le texte final remis aux groupes parlementaires ne figure aucune proposition de taux. On se contente d'affirmer que « le taux en est fixé chaque année par la loi portant approbation du budget de la formation professionnelle⁽⁶⁰⁾ ».

Le montant de la taxe est versé à une Caisse nationale autonome de la formation professionnelle, administrée par un conseil nommé par les ministres de l'Éducation nationale, du Travail et des Finances sur proposition du Conseil supérieur de la formation professionnelle. Cette Caisse a pour mission de répartir les fonds collectés – produit de la Taxe de formation professionnelle, subventions de l'État, des

départements et des communes, etc... – entre les différents organismes de formation.

Le projet prévoit l'institution d'un corps de « Conseillers Techniques⁽⁶¹⁾ », bénévoles, nommés au niveau départemental par arrêté conjoint des ministres de l'Éducation nationale et du Travail. Désignés par moitié par les organisations patronales et par moitié par les syndicats ouvriers « parmi les hommes ou femmes de métier qualifiés par leur compétence professionnelle », ces conseillers sont chargés d'assister les Inspecteurs de l'Enseignement technique et les Inspecteurs du Travail dans leur mission de contrôle du dispositif et de fournir des avis qualifiés dans le domaine professionnel qui est le leur. Dans l'esprit des concepteurs du projet il est clair que la fonction essentielle de ces Conseillers est d'éviter que les formations ne se coupent de la réalité du travail. Car, espère-t-on, « grâce à eux, la poussière de craie qui menacerait de ternir le beau métier de nos maîtres d'apprentissage sera soufflée par intervalles et l'école sentira souffler l'air du chantier, de l'usine, du comptoir, de la vraie vie professionnelle⁽⁶²⁾ ». De manière générale, la CGT estime que « les gens de métier, ouvriers et patrons, ont leur mot à dire en ce qui concerne la formation technique⁽⁶³⁾ ». Il est d'ailleurs significatif que le texte n'utilise pas le terme « enseignants » ou « professeurs » pour désigner les personnels chargés de la formation professionnelle, mais l'expression « cadres pédagogiques professionnels ».

Pour l'ensemble des formations – apprentissage, rééducation professionnelle, promotion ouvrière – une insistance particulière est mise sur la nécessité de confier l'enseignement à des « professionnels qualifiés dans le métier » qui seront choisis parmi « les plus hautement qualifiés des producteurs ». Mais ce choix n'est pas en soi une garantie et les syndicalistes redoutent que, une fois devenus enseignants, ces hommes de métier se « scolarisent⁽⁶⁴⁾ » et finissent par perdre tout contact avec les réalités de la vie professionnelle. C'est pourquoi ils souhaitent que le syndicat « en accord avec les patrons », participe à l'entretien et au perfectionnement des enseignants par un retour périodique à la production sous forme de stages en entreprises.

Remis aux différents groupes parlementaires le 14 mars 1947, le projet de loi ne sera jamais examiné. Moins de deux mois plus tard, le 4 mai, les ministres communistes étaient révoqués par le Président du Conseil Paul RAMADIER. En juin, l'annonce du plan

57. Article 26 de la loi du 13 juillet 1925.

58. Article 29 du projet de loi remis aux groupes parlementaires le 14 mars 1947.

59. René GIRARD, « La formation professionnelle et la CGT », *L'Enseignement Public*, n° 5, janvier 1946, pp. 7-8.

60. Article 29 du projet.

61. Article 33 du projet de loi.

62. René GIRARD, « La CGT et la formation professionnelle », *Servir la France*, n° 11, février 1946, pp. 24-27.

63. *Ibid.*

64. C'est le terme utilisé dans le texte original.

Marshall ancrerait définitivement la France aux rivages occidentaux. Le monde allait s'enfoncer dans la Guerre Froide. Si pertinentes qu'aient été les idées des cégétistes et si fort leur engagement, rien, désormais, ne prévaudra contre le rapport des forces politiques. À partir de l'automne, la page ouverte avec la Libération était définitivement tournée.

CGT de lutte de classes et volontarisme moderniste

En décembre 1947, à l'issue d'un mouvement de grèves d'une extrême violence, la CGT connaît sa troisième scission en 25 ans⁽⁶⁵⁾. Tandis que la minorité regroupée sous le nom de « Force ouvrière » va fonder en avril 1948 une nouvelle organisation, les syndicalistes communistes dirigés par Benoît FRACHON, détiennent désormais le pouvoir au sein de la CGT. Il serait profondément inexact de réduire leur histoire à celle d'un alignement inconditionnel sur la politique du Parti communiste car, si elles sont incontestablement liées, les histoires des deux organisations ne se confondent pas. Les exemples abondent qui montrent que la Confédération « *a su aussi parfois faire entendre sa petite musique*⁽⁶⁶⁾. » Cependant, il n'en reste pas moins vrai qu'à partir de ce moment, la CGT inscrit ses actions et réflexions dans le cadre d'une subordination idéologique aux thèses d'un Parti communiste qui s'efforce de contrôler le mouvement syndical⁽⁶⁷⁾, conformément au principe qui affirme la prééminence du politique sur le syndical. Cet ancrage de la CGT au « camp socialiste » est encore accentué par son appartenance à la Fédération syndicale mondiale (FSM)⁽⁶⁸⁾. Or, cette dernière fait de la lutte pour la paix, indissociable de la défense de l'URSS et de l'opposition résolue au plan Marshall, un des axes majeurs de sa stratégie. Et la CGT y souscrit, comme le souligne B. FRACHON au 28^e congrès (27 mai-1^{er} juin 1951) quand il définit les grands objectifs de la Confédération : « *gagner la paix, imposer des changements radicaux dans la politique générale, reconquérir l'indépendance politique et économique de notre pays*⁽⁶⁹⁾ ».

La lutte des classes au cœur d'une irréductible contradiction

Une nouvelle période s'ouvre donc dans l'histoire de la CGT. Isolée, elle entre dans ce que Jean-Daniel REYNAUD appelle sa « période politique⁽⁷⁰⁾ » qui est aussi celle d'une grande solitude⁽⁷¹⁾. La confrontation avec le patronat et avec l'État est constante et parfois violente. Ainsi, l'automne 1948 est-il marqué par une très dure épreuve de force entre les mineurs et le gouvernement. Contre 15 000 grévistes qui occupent les puits, le ministre socialiste de l'intérieur Jules MOCH mobilise CRS et hommes de troupe qui, autorisés à faire usage de leurs armes, vont mener une reconquête brutale. Le bilan est lourd : deux mineurs tués et plusieurs milliers de licenciés. En février 1950 avec le vote de la loi qui libère la fixation des salaires, s'ouvre une nouvelle période d'agitation marquée notamment par les grèves des métallurgistes et des dockers. Enfin, la tentative du gouvernement LANIEL de reculer de deux ans l'âge de la retraite et de réduire de 4 000 le nombre des emplois de la Fonction publique déclenche en août 1953 une nouvelle vague de grèves qui touche près de 4 000 000 de personnes. Ces actions placent la CGT en première ligne et font de ses responsables nationaux les cibles de la répression. Le 10 octobre 1952, Alain LE LÉAP est arrêté pour « activité subversive » dans le Mouvement de la Paix ; en mars 1953 un autre secrétaire confédéral, Lucien MOLINO, est emprisonné. Cette année-là, le 29^e congrès se déroule en l'absence du secrétaire général passé dans la clandestinité ! On retrouve alors, note M. DREYFUS, « *comme un parfum de la période « classe contre classe » des années 1928-1934*⁽⁷²⁾ ».

Le retour dans les entreprises de l'idée de réconciliation du capital et du travail

C'est alors que dans les entreprises se manifestent les promoteurs d'une « *idée vieille comme la capitalisme*⁽⁷³⁾ » : la réconciliation du capital et du travail.

L'idée, en effet, est ancienne. P. GUIOL a montré comment, dès la première moitié du XIX^e siècle, elle

65. La première est celle de décembre 1921 entre CGT confédérée et CGT unitaire, la deuxième est celle de septembre 1939 par exclusion des ex-unitaires.

66. M. DREYFUS, « Syndicalistes communistes » in *Le siècle des communismes*, Éditions de l'atelier, 2000, pp. 465-475. Par exemple, les travaux de Jacques GIRAULT ont montré qu'une volonté de préserver une réelle marge d'autonomie au mouvement syndical était bien présente chez Benoît FRACHON. J. GIRAULT, *Benoît Frachon, communiste et syndicaliste*, Paris, Presses de la FNSP, 1989.

67. Pour la période 1948-1972, M. DREYFUS définit même la CGT comme « la fille aînée du Parti communiste » dans son *Histoire de la CGT*, Éditions Complexe, 1995, p. 235.

68. Constituée à Paris en octobre 1945, la FSM est d'abord une organisation unitaire. Elle subit les conséquences de la Guerre Froide et connaît une scission en janvier 1949 quand les confédérations nation-

les favorables au plan Marshall et opposées au communisme la quittent pour rejoindre la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). C'est un cégétiste, ancien président du Conseil national de la Résistance, Louis SAILLANT, qui sera le secrétaire général de la FSM jusqu'en 1969.

69. Cité par M. DREYFUS, *Histoire de la CGT*, Op. cit., p. 247.

70. J.-D. REYNAUD, *Les syndicats en France*, tome 1, Éditions du Seuil, 1975, p. 101.

71. M. DREYFUS intitule l'un des chapitres de son ouvrage : « Sept ans de solitude : dans l'isolement de la Guerre froide (1948-1955) », *Histoire de la CGT*, Op. cit., p. 235.

72. *Ibid.*, p. 246.

73. P. GUIOL, « La participation dans tous ses états », *Panoramiques*, n° 46, 2^e trimestre 2000, pp. 22-44.

a pu séduire des patrons d'origine ouvrière et de culture fouriériste, dirigeants d'entreprises prospères à main-d'œuvre hautement qualifiée, qui espéraient de cette collaboration, « *la suppression des grèves, la stabilisation d'un personnel responsabilisé, le renforcement de l'autorité et un stimulant de la productivité ; le tout étant perçu sous la forme d'une conception avant-gardiste de l'entreprise*⁽⁷⁴⁾. » Cette promotion de la « participation » fut accompagnée, principalement sous la III^e République, par de nombreuses initiatives parlementaires, culminant avec la loi CHÉRON du 26 avril 1917 qui institua « *un actionnariat ouvrier collectif qui répondait relativement bien à l'idée d'association du Capital et du Travail telle que la concevront par la suite certains gaullistes de gauche*⁽⁷⁵⁾. » Dans l'entre-deux-guerres, le mouvement se poursuit et entre dans ce que P. GUIOL appelle « *le temps de la rationalisation* ». Surtout, les grèves de juin 1936 et le climat conflictuel qui s'en suivit, convainquirent industriels et ingénieurs « *qu'il fallait associer le personnel aux destinées de l'entreprise, si l'on voulait assurer la prospérité et redresser la productivité*⁽⁷⁶⁾. »

Soucieux de disposer d'un encadrement sur la fidélité duquel ils pourraient compter, les chefs d'entreprises étaient « *à la recherche d'un nouveau mode de commandement qui reposerait sur la raison et non plus sur le principe d'autorité*⁽⁷⁷⁾. » Dans cette perspective, la formation des cadres subalternes « aux questions sociales » et leur sensibilisation à la dimension humaine de leur fonction prit alors une importance décisive. De leur côté, les organisations d'ingénieurs militèrent activement pour une modification des rapports sociaux dans l'entreprise⁽⁷⁸⁾.

Les organisations chrétiennes sont celles qui prêtent l'oreille la plus attentive aux idées d'association et de participation. En septembre 1937, le président du syndicat catholique des ingénieurs salariés (USIS) expose une conception du rôle de l'ingénieur qui place ce dernier en position d'agent actif d'une pacification négociée des rapports entre patron et salariés, substituant ainsi la logique de la collaboration à celle

de l'affrontement⁽⁷⁹⁾. À la même époque, l'Union sociale des ingénieurs catholiques (USIC) organise des « conférences de formation sociale⁽⁸⁰⁾ » à l'intention des cadres de l'industrie et du commerce. C'est bien dans la continuité de ces initiatives que s'inscrit, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, l'action des cadres du personnel « *qui vont se présenter comme des médiateurs, des agents du compromis social*⁽⁸¹⁾. » On entre alors dans ce que P. GUIOL a appelé « *le temps de l'irruption de l'idéologie participative sur la scène politico-institutionnelle*⁽⁸²⁾ ». Entre 1945 et 1953, projets et propositions de loi se multiplient sur le thème de l'association Capital-Travail⁽⁸³⁾. Cette idéologie repose sur un postulat : le refus de la logique de lutte des classes.

La lutte des classes, une réalité indépassable pour la CGT

Or, pour les cégétistes, la lutte des classes n'est pas morte. Même si elle prend des formes nouvelles, elle reste une réalité quotidienne indissolublement liée à l'existence de deux classes sociales aux intérêts fondamentalement antagonistes. Enracinée dans le processus d'exploitation de l'homme par l'homme, elle est consubstantielle au mode de production capitaliste. Dans ces conditions, et au regard de la théorie marxiste de la plus-value, l'association du capital et du travail est une aberration car, comme l'explique André BARJONET alors secrétaire du Centre Confédéral d'Études économiques et sociales, « *le capital est toujours obligatoirement le fruit du travail ou, plutôt, du surtravail fourni gratuitement par la classe ouvrière*⁽⁸⁴⁾. Véritable « ineptie » théorique, la participation constitue également, aux yeux des cégétistes, une arme redoutable entre les mains du patronat car elle lui permet de « *camoufler l'exploitation des masses, de river les ouvriers à leurs chaînes et, surtout, de leur faire perdre leur esprit de classe*⁽⁸⁵⁾. » Ce dernier point mérite une attention particulière. Pour les cégétistes la participation aux bénéfices est dangereuse parce qu'en brouillant la notion même de salaire, elle prive les ouvriers de « *la conscience du*

74. P. GUIOL, *op. cit.*, p. 24. L'auteur cite notamment les exemples du fabricant de peintures Leclair (1842), du papetier Laroche-Joubert (1843) et du fabricant de poêles Jean-Baptiste Godin avec le Familistère de Guise (1880).

75. P. GUIOL, *op. cit.*, p. 26.

76. A. MOUTET, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Éditions de l'EHESS, 1997. Voir notamment le chapitre 13, « Participation ou collaboration ouvrière ? », pp. 389-406.

77. A. MOUTET, *op. cit.*, p. 406.

78. Ils s'appuient notamment sur l'ouvrage de Georges LAMIRAND, *Le rôle social de l'ingénieur*, Paris, Éditions de la Revue des Jeunes-Declée et Cie, 1932. Le livre fut réédité en 1937.

79. J. MILLE, « L'ingénieur et les conventions collectives », in « Congrès de l'ingénieur, 26-29 septembre 1937 », *L'Écho de l'USIC*, septembre-octobre 1937, pp. 668-675. Cité par A. MOUTET, *op. cit.*, pp. 401-402.

80. A. MOUTET, *op. cit.*, p. 402.

81. Voir L. TANGUY, « Les promoteurs de la formation en entreprise », article dans ce même numéro.

82. P. GUIOL, « La participation dans tous ses états », *Panoramiques*, n° 46, 2^e trimestre 2000, pp. 22-44.

83. P. GUIOL cite les projets Landry (31 décembre 1945, 6 août 1946, 20 février 1947), la proposition BRUNHES, JULY et LEGENDRE (26 juin 1946), la proposition BACON (12 décembre 1946), la proposition de loi-cadre déposée par L. VALLON et J. SOUSTELLE (17 juillet 1951, puis 2 décembre 1951).

84. A. BARJONET : « Quelques précisions sur l'escroquerie de la « participation aux bénéfices » et de « l'association capital-travail » », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 31, octobre 1950, pp. 33-36.

85. A. BARJONET, *Ibid.*, p. 36.

lien objectif qui les relie les uns aux autres et les rassemble dans une seule classe indépendamment de leurs particularités individuelles⁽⁸⁶⁾ » et risque de leur faire perdre « jusqu'au sentiment de leur appartenance de classe.⁽⁸⁷⁾ » Autrement dit, c'est l'autonomie de la classe ouvrière qui se trouve menacée.

On comprend dès lors que, dans le contexte des années cinquante, toute tentative de pacification des rapports sociaux dans l'entreprise, dans la mesure même où elle permettait de proposer des solutions acceptables par les employeurs, ne pouvait être interprétée par les cégétistes que comme une manœuvre sournoise destinée « à mater la classe ouvrière⁽⁸⁸⁾ ». C'est donc un véritable télescopage idéologique qui se produit entre ceux qui, au sein des entreprises, cherchent à désamorcer les causes de conflit et une CGT résolument ancrée au concept de la lutte des classes. Mais cet affrontement entre deux rationalités différentes se double d'un antagonisme sur une question centrale à l'époque : l'amélioration de la productivité.

La CGT s'oppose à la productivité et au « savoir américain »⁽⁸⁹⁾

Dans le cadre de la priorité accordée au redressement économique, l'accroissement de la productivité est à l'ordre du jour⁽⁹⁰⁾. Sur cette question, la position de la CGT est largement déterminée par le contexte politique. Aimée MOUTET a montré comment, après les grèves de 1936, pour lutter contre les tentatives patronales de remettre en cause la semaine de 40 heures, la CGT avait alors « repris sa vieille idée de participation des ouvriers à l'organisation de la production dans les entreprises⁽⁹¹⁾. » Du point de vue des syndicalistes, cette contribution des salariés à la rationalisation de la production avait un sens dans la mesure où, s'exerçant dans le cadre des conquêtes sociales du Front Populaire, elle servait leurs intérêts. Dans ces conditions, même les syndicalistes communistes se rallièrent à cette orientation. C'est au nom « des trésors d'initiative, de connaissances professionnelles, d'intelligence⁽⁹²⁾ » dont étaient porteurs les ouvriers qu'ils revendiquèrent cette participation à une amélioration de la productivité. Et leur leader Benoît

FRACHON écrivait dans *L'Humanité* que la classe ouvrière était prête « à examiner tout ce qui, dans le cadre de la loi, permettra un rendement maximum⁽⁹³⁾. » De la même façon, on a vu comment, entre 1944 et 1947, identifiant l'intérêt de la classe ouvrière à celui de la nation tout entière, la CGT s'engagea dans la « bataille de la productivité » au nom de la « Renaissance » de la France.

Dans le contexte politique des années cinquante, le discours confédéral ne peut plus opérer cette identification. Hier facteur décisif de la victoire contre les trusts, la productivité revêt désormais, pour les cégétistes, un sens radicalement opposé : « nouveau mot d'ordre des exploités⁽⁹⁴⁾ », elle est « fondamentalement (une) source d'augmentation de la plus-value et du profit capitaliste⁽⁹⁵⁾. » L'ennemi reste le même : les trusts qui ont d'abord trahi en collaborant avec l'occupant, puis en sabotant l'effort de reconstruction, se font maintenant les complices de la vassalisation du pays par les États-Unis. Ils disposent d'une arme redoutable : le plan Marshall et, avec lui, toutes les idées venues d'Amérique. Car c'est bien comme une conspiration ourdie par les capitalistes américains pour faire croire aux travailleurs que la lutte des classes n'a plus de raison d'être, qu'est interprétée la campagne officielle en faveur de l'accroissement de la productivité :

« Le plan américain est clair : il s'agit, au prix de quelques améliorations peu coûteuses (meilleur éclairage des locaux industriels, massifs de fleurs devant la porte des usines, etc...) et même tout à fait discutables (musique pendant le travail) de donner aux ouvriers le « sentiment » que l'entreprise capitaliste est déjà un peu « leur » chose et, qu'en conséquence, la lutte revendicative de classes et à la fois dépassée, inutile et dangereuse⁽⁹⁶⁾. »

Dans ces conditions, la CGT « refuse toute collaboration aux efforts du gouvernement et du patronat, inspirés d'ailleurs par les trusts américains, en vue de développer la productivité. (...)»⁽⁹⁷⁾. C'est ainsi qu'elle condamne le programme de l'Association française pour l'accroissement de la productivité (AFAP) et qu'elle ne participe pas aux « missions de

86. A. BARJONET, « Le sens véritable de l'association « capital-travail » », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 48, mars 1952, pp. 9-12..

87. *Ibid.*

88. *Ibid.*

89. J'emprunte cette expression à J. SERDAIS qui, dans un article « Les Comités d'entreprise et la productivité » intitule un de ses chapitres : « Le savoir américain et les stages aux USA », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 26, mai 1950, pp. 9-15.

90. Voir dans ce numéro : L. TANGUY, « Les promoteurs de la formation en entreprise ».

91. A. MOUTET, *op. cit.*, p. 389.

92. R. SÉMAT, « L'effort supplémentaire doit être fourni par la machine et non par l'homme », *L'Humanité*, 16 septembre 1936, pp. 1 et 5. Cité par A. Moutet, *op. cit.*, p. 389.

93. B. FRACHON, « L'enquête sur la production, rectification », *L'Humanité*, 6 octobre 1937, p. 5. Cité par A. Moutet, *op. cit.*, p. 390.

94. A. SCHANEN, « L'augmentation de la productivité, nouveau mot d'ordre des exploités », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 16, juillet 1949.

95. Lettre de Pierre LE BRUN, secrétaire confédéral, au Secrétaire d'État aux Affaires économiques, Robert BURON, publiée dans la *Revue des Comités d'entreprise*, n° 26, mai 1950, p. 15.

96. A. BARJONET, « La « productivité » : ses aspects nouveaux pour nos délégués », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 44, novembre 1951, pp. 13-18.

97. *Ibid.*

productivité » envoyées aux États-Unis entre 1949 et 1953⁽⁹⁸⁾ contrairement à FO, à la CFTC et à la CGC.

Un regard critique sur l'augmentation de la productivité

En même temps, les militants de la CGT puisent les arguments de leur critique dans leur expérience quotidienne. Leur implantation dans les entreprises les met à même de confronter les discours productivistes à la réalité vécue par les salariés. Et les faits leur donnent raison. Par des exemples choisis dans les secteurs du Bâtiment et du Textile, ils montrent sans peine que l'amélioration de la productivité se solde aussi par une intensification du travail, par l'augmentation du nombre des accidents et par une stagnation des salaires nominaux⁽⁹⁹⁾.

Les résultats des études menées à l'époque coïncident avec la perception des syndicalistes. Ainsi, les calculs effectués par Jean-Marcel JEANNENEY, montrent qu'en 1954, le pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers n'a rattrapé son niveau de 1937 qu'à la condition de tenir compte des prestations sociales⁽¹⁰⁰⁾. Si « *l'aiguillon de la croissance a piqué la société*⁽¹⁰¹⁾ », il a aussi brutalement mis en lumière des inégalités toujours aussi criantes. C'est ainsi qu'en 1954, 71 % des ménages de manœuvres, 49 % des ménages d'ouvriers contre 34 % d'employés et 12 % d'ingénieurs déclarent avoir des difficultés à boucler leur budget⁽¹⁰²⁾. Enfin, la stagnation de la population active⁽¹⁰³⁾ et la réduction régulière du taux d'activité combinant leurs effets, c'est en travail que se paie la croissance : la loi des 40 heures votée en juin 1936 n'est pas appliquée tandis que celle du 25 février 1946 autorise jusqu'à 20 heures supplémentaires par semaine. Il faudra attendre la fin des années soixante pour entrer à nouveau dans une phase de réduction de la durée hebdomadaire du

travail. Il n'est donc pas étonnant que, dans les enquêtes, les ouvriers aient une perception relativement pessimiste de leur condition. En décembre 1955, une enquête de l'IFOP montre que 63 % des ouvriers estiment qu'il y a beaucoup trop d'injustice dans la société, tandis qu'ils sont 52 % à penser que leur niveau de vie avait baissé par rapport à 1939⁽¹⁰⁴⁾.

La mobilisation pour l'accroissement de la productivité s'accompagne de l'emploi de méthodes déjà connues et utilisées en France avant la guerre⁽¹⁰⁵⁾ ou importées des États-Unis à l'occasion des missions de productivité comme le *Training Within Industry* (TWI). Définies comme des éléments du « savoir américain », toutes suscitent une virulente opposition de la part de la CGT. Ainsi, cette dernière se montre très hostile aux idées développées par les universitaires américains invités aux journées d'information organisées par la CEGOS sur les facteurs humains de la productivité américaine⁽¹⁰⁶⁾. Au nombre de ces méthodes figurent la psychotechnique et la formation.

« Troubler la conscience de classe » par la psychotechnique et la formation⁽¹⁰⁷⁾

Les cégétistes ne déniaient pas à la psychotechnique son statut scientifique – elle est même qualifiée par eux de « jeune science »⁽¹⁰⁸⁾ –, mais ils fustigent l'usage qui en est fait dans les entreprises par des praticiens « *sans conscience ni scrupule*⁽¹⁰⁹⁾ » dévoués aux intérêts du patronat. Utilisée pour définir l'adaptation des salariés à leur poste de travail, pour former les cadres à la connaissance des ouvriers, pour étudier les meilleurs modes de coopération du personnel avec la direction ou pour décider des promotions, la psychotechnique leur inspire une méfiance d'autant plus justifiée à leurs yeux, qu'ils

98. Voir L. TANGUY, « Les promoteurs de la formation en entreprise », dans ce même numéro.

99. J. ÉLOI, « La position de la Fédération nationale des travailleurs du Bâtiment, des Travaux publics et des Matériaux de Construction sur la productivité », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 47, février 1952, pp. 37-49. Dans cet article, J. ÉLOI cite les exemples des entreprises suivantes : la cimenterie Lafarge du Teil (Ardèche), les Sables de Nemours (Seine-et-Marne), les Carrières de Saint-Jean-Le-Centenier (Ardèche), Le Blanc de Méru (Oise). E. AUBERT, « Les bienfaits de la productivité capitaliste dans le textile », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 85, mai 1955, pp. 45-59.

100. J.-M. JEANNENEY, *Forces et faiblesses de l'économie française (1945-1959)*, A. Colin, 1959, p. 187.

101. J.P. RIOUX, *La France de la Quatrième République. 2. L'expansion et l'impuissance (1952-1958)*, Éditions du Seuil, 1983, p. 212.

102. P. THIBAUD, B. CACÈRES, *Regards neufs sur les budgets familiaux*, Éditions du Seuil, 1958, p. 28.

103. Selon CARRÉ, DUBOIS et MALINVAUD, la population active totale passe de 19 260 000 actifs en 1949 à 19 250 000 en 1954 et 19 730 000 en 1963. J.-J. CARRÉ, P. DUBOIS, E. MALINVAUD, *La croissance française. Un essai d'analyse économique causale de l'après-guerre*, Éditions du Seuil, 1972, p. 122.

104. Résultats cités par M. MARGAIRAZ, « La permanence de la structure de la classe ouvrière dans les années cinquante », in Cl. WILLARD (dir.), *La France ouvrière, tome 2, 1920-1968*, Les Éditions de l'Atelier, 1995, pp. 241-260.

105. A. MOUTET a montré que la psychotechnique a été utilisée dans les années trente à la STCRP, dans les compagnies de chemins de fer et chez Renault. Voir son chapitre 10, « Le facteur humain en période de crise. Politique patronale et condition ouvrière », *Les logiques de l'entreprise*, op. cit., pp. 303-336.

106. Dans un article intitulé « Productivité 1951 ou le « presse-citron américain » », J. SERDAIS évoque notamment l'exemple du professeur P. FISHER, enseignant l'économie à Dartmouth College et présenté par la CEGOS comme « envoyé en France pour y étudier le rôle et le fonctionnement des Comités d'entreprise », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 36, mars 1951, pp. 17-22.

107. Expression utilisée par le Syndicat national des Psychotechniciens, « Psychotechniciens et Travailleurs », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 94, mai 1956, pp. 47-58.

108. J. SERDAIS, « La psychotechnique et les psychotechniciens », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 28, juillet 1950, pp. 23-29.

109. J. SERDAIS, op. cit., p. 25.

constatent qu'elle peut servir à éliminer les militants les plus combattifs :

« N'a-t-on pas vu déjà, figurer dans la liste des examens à caractère psychotechnique, parmi ces « tests » parfois si fantaisistes, la recherche de certaines réactions, du « comportement » de « l'individu », de soi-disant « complexes d'agressivité » qui expliqueraient l'action revendicative de la part des délégués syndicaux qualifiés de « meneurs »⁽¹¹⁰⁾. »

Les relations humaines, une « mystification hypocrite »⁽¹¹¹⁾

Au delà de la seule psychotechnique, c'est l'ensemble des méthodes regroupées sous le terme générique de « relations humaines » que les cégétistes dénoncent comme une « mystification hypocrite⁽¹¹²⁾ » destinée à « corrompre idéologiquement et matériellement les travailleurs⁽¹¹³⁾ » pour les détourner de la lutte et les convaincre de participer à leur propre exploitation. Ainsi, les stages de perfectionnement professionnel sont-ils perçus comme des méthodes d'entraînement à la productivité : « Une autre méthode est employée par le patronat pour entraîner à la collaboration de classes et à la productivité : c'est celle qui consiste à organiser des stages dits « d'information et de perfectionnement »⁽¹¹⁴⁾. »

En mai 1956, *La Revue des Comités d'entreprise* évoque un stage de trois jours organisé pour les ouvriers métallurgistes de plusieurs entreprises d'Hautmont dans le Nord qui comportait les thèmes suivants :

« – Les difficultés rencontrées dans le travail. Comment les aborder ?

– Aux ouvriers qui apportent leurs idées, le travail devient plus agréable et plus facile.

– L'ouvrier peut-il contribuer à diminuer le gaspillage ?

– Comment aider son contremaître dans la lutte contre les accidents du travail ?

(...)

– Les besoins de l'homme au travail.

– Le désir de perfectionnement et les méthodes efficaces.

– Comment comprendre les autres et s'entendre avec eux : le contremaître, les jeunes, les nouveaux, les supérieurs. »⁽¹¹⁵⁾

On voit bien, à travers cet exemple, comment ces stages s'inscrivaient dans cette volonté de pacification portée par certains dirigeants d'entreprises, par des cadres et des hauts fonctionnaires, convaincus que la modernisation de l'économie française passait par une modification des rapports sociaux de production. En cherchant à promouvoir la collaboration entre différents niveaux hiérarchiques – ici entre ouvriers et contremaîtres – et la participation des salariés à l'amélioration de la productivité, ils ambitionnent de concilier efficacité productive et respect des individus, rentabilité économique et justice sociale.

Pour les responsables de la CGT, l'adhésion individuelle des ouvriers aux valeurs de l'entreprise par la promotion de « l'esprit d'initiative » est une redoutable perversion du désir légitime des travailleurs de montrer qu'ils sont capables d'invention dans leur travail. Ils y voient un double danger. D'abord elle détourne, au profit des patrons, les capacités d'initiative, d'inventivité et de créativité des ouvriers. Ensuite, elle permet de les diviser en valorisant, par des primes et des récompenses variées, l'individualisme au détriment du collectif : « (...) cette intelligence des ouvriers, le patron rêve de la détourner à son profit, et alors, c'est tout gain pour lui grâce à l'économie réalisée par l'amélioration apportée, grâce au ferment de division que constituent les conduites individuelles, ferment qui sera entretenu, renforcé par l'octroi de primes particulières⁽¹¹⁶⁾. »

Refus du « Training Within Industry »

De la même façon la méthode TWI (*Training Within Industry*), que le Syndicat CGT des Psychotechniciens traduit par « Formation pratique des chefs », est violemment dénoncée comme une « entreprise de catéchisation de la classe ouvrière »⁽¹¹⁷⁾ d'autant plus dangereuse qu'elle est cautionnée par le ministère du Travail par l'intermédiaire de la Direction Technique de la Formation professionnelle des adultes.

De manière générale, toutes les initiatives – et parmi elles la formation – qui visent à pacifier les conflits et à faire collaborer ouvriers et direction, sont d'autant plus redoutables aux yeux des cégétistes

110. J. SERDAIS, *op. cit.*, p. 25. Les termes entre guillemets le sont dans le texte original.

111. Expression utilisée par le Syndicat national des Psychotechniciens, « Psychotechniciens et Travailleurs », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 94, mai 1956, pp. 47-58.

112. Syndicat national des Psychotechniciens CGT, « Psychotechniciens et Travailleurs », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 94, mai 1956, pp. 47-58. Ce Syndicat est membre de la Fédération nationale des Employés et Cadres CGT.

113. *Ibid.*

114. « Conférence nationale sur les tâches des syndicats et sections syndicales et la position de classe des Comités d'entreprise pour le développement de la lutte des métallurgistes pour de meilleures conditions de vie et de travail », numéro spécial de la *Revue des Comités d'entreprise*, n° 92, février 1956.

115. *Ibid.*, p. 24.

116. Syndicat national des Psychotechniciens, « Psychotechniciens et Travailleurs », *Revue des Comités d'entreprise*, n° 94, mai 1956, pp. 47-58. Les phrases en caractères gras le sont dans le texte original.

117. *Ibid.*, p. 51.

qu'elles sont souvent impulsées par de véritables militants de la participation dont la conception de l'entreprise se veut en rupture avec celle du capitalisme libéral. S'appuyant sur la doctrine sociale de l'Église, ils avancent des arguments capables de séduire les salariés. En effet, comment ces derniers ne prêteraient-ils pas une oreille attentive à ceux qui affirment que « *le travail des ouvriers est la cause unique d'où procède la richesse des nations*⁽¹¹⁸⁾ » ? Comment n'entendraient-ils pas avec intérêt ceux qui, considérant que « *tout travail possède une dignité inaliénable et, en même temps, un lien étroit avec le perfectionnement de la personne*⁽¹¹⁹⁾ », estiment que l'ouvrier ne saurait être réduit à l'état de simple force productive ? C'est précisément au nom de ces valeurs que ces militants de la paix sociale récusent à la fois le modèle capitaliste et le modèle collectiviste tel qu'il existe en Union soviétique. Ce discours-là, les cégétistes ne peuvent pas l'accepter. Il présente, de leur point de vue, un redoutable danger : faussement libérateur, il démobilise la classe ouvrière et légitime le pouvoir des exploités. Il importe donc d'en combattre les effets pernicieux. Cela passe nécessairement par la formation idéologique. À commencer par celle des militants.

L'éducation syndicale

Depuis 1932, la CGT disposait d'un Centre Confédéral d'Éducation Ouvrière (CCEO) dirigé par Georges VIDALENC. Au moment de la scission de décembre 1947, G. VIDALENC passe à Force Ouvrière et cette dernière récupère l'héritage du CCEO. D'emblée ce dernier affirme une double préoccupation. Il s'agit d'une part de « *former des hommes et des esprits libres, capables de réfléchir et de décider par eux-mêmes, et de résister aux slogans des propagandes totalitaires*⁽¹²⁰⁾ » ; d'autre part, de former des syndicalistes compétents, car, écrit alors G. Vidalenc, « *la classe ouvrière (...) revendique sa part dans la gestion des entreprises comme dans l'établissement d'une législation sociale plus généreuse. Encore faut-il qu'elle puisse faire la preuve de sa capacité*⁽¹²¹⁾. » Les finalités assignées à la formation de ses militants par FO s'inscrivent donc dans une perspective radicalement différente de celle de la CGT. Il importe donc à cette dernière de se démarquer de sa

rivale en affirmant son positionnement en termes de lutte de classes.

« Éducation syndicale » contre « éducation ouvrière »

Car c'est bien dans le cadre de la lutte idéologique contre les tentatives d'association des travailleurs à la gestion des entreprises que les cégétistes entendent former les militants. En réalité, c'est bien avant la scission que les syndicalistes communistes ont développé, là où ils étaient majoritaires, des expériences de formation en rupture avec la ligne du CCEO. C'est ainsi que dès 1944, l'Union des Syndicats de la Région parisienne (USRP) et l'Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie de la Région parisienne (USTMRP) servent de creusets à l'élaboration de la doctrine cégétiste en matière de formation idéologique des militants.

À cet effet, ils distinguent soigneusement les actions de formation qui relèvent du domaine de la culture générale de celles qui appartiennent spécifiquement à celui de la formation idéologique. Quand Marc PILOT, secrétaire de la Commission confédérale d'Éducation ouvrière⁽¹²²⁾, reconnaît que « *le mouvement syndical ne peut être indifférent à la culture générale* », il précise aussitôt que c'est « *un problème différent dans ses buts et dans les méthodes à employer, du problème urgent qu'est la formation idéologique des militants*⁽¹²³⁾. »

Dans ces conditions, l'organisation syndicale ne saurait déléguer à aucune autre organisation qu'à elle-même cette tâche de formation : son autonomie constitue la garantie de la pureté doctrinale de l'enseignement ainsi dispensé. Même si elle n'ignore pas les réalisations des mouvements d'éducation populaire pourtant proches d'elle et pour lesquels elle manifeste une évidente sympathie, la CGT ne saurait leur déléguer une quelconque part de pouvoir :

« *L'école des cadres doit être placée sous la responsabilité exclusive de l'organisation syndicale intéressée. Il existe des mouvements populaires qui se consacrent plus spécialement à la diffusion de la culture parmi les masses. Nous ne pouvons avoir pour eux que de la sympathie. Leurs efforts sont méritoires. Mais de*

118. Léon XIII, *Rerum Novarum*, 1891, in *Le Discours social de l'Église catholique*, Paris, Le Centurion, 1985, p. 49. Cité par Ph. PORTIER, « Une question récurrente dans le discours social de l'Église catholique », *Panoramiques*, n° 46, 2^e trimestre 2000, pp. 45-52.

119. Pie XII, *Radiomessage de Noël 1942*, cité par Ph. PORTIER, *op. cit.*, *Panoramiques*, n° 46, 2^e trimestre 2000, pp. 45-52.

120. FO-Hebdo, 15 avril 1948. Cité par M. DAVID, *L'individuel et le collectif dans la formation des travailleurs. Approche historique (1944-1968)*, Paris, Économica, 1976, p. 109.

121. G. VIDALENC, « L'action syndicale demande des équipes nombreuses et bien formées », FO-Hebdo, 1^{er} mars 1951. Cité par M. RE-

VAH et N. FELZENSZVALBE, « FO et le rapport individuel/collectif dans la formation des travailleurs » in M. DAVID, *op. cit.*, pp. 328-387.

122. Il s'agit là d'une instance de la CGT, créée par décision du Congrès confédéral de 1948.

123. M. PILOT, « Les problèmes de l'éducation au sein du mouvement syndical », *Servir la France*, n° 41-42, novembre-décembre 1948, p. 65. À ce propos, Bernard PUDAL a pu parler de la « syndicalisation de l'éducation » in « La CGT et le rapport individuel/collectif dans l'éducation ouvrière et l'éducation syndicale de 1944 à 1967 » in M. DAVID (dir.), *op. cit.*, pp. 185-230.

tels mouvements ne sont pas qualifiés pour dispenser un enseignement qui doit viser à la formation des militants syndicalistes. (...) À plus forte raison (même si cela doit obliger à renoncer à quelques subventions) on doit éviter tout patronage officiel, qui voudrait établir sur une initiative syndicale un contrôle extérieur au mouvement syndical. Il faut donc que la direction syndicale considère l'école des cadres comme un aspect essentiel de son activité et qu'elle n'en laisse la responsabilité à aucune personnalité extérieure. C'est aux bureaux des UD⁽¹²⁴⁾ et des Fédérations qu'il appartient de préparer les programmes de l'école et de veiller à leur application. Les militants syndicaux doivent eux-mêmes faire les cours⁽¹²⁵⁾. »

Il est significatif que dans un rapport consacré à la formation des cadres, J. BRUHAT se livre à une critique explicite des Universités populaires auxquelles il reproche « une erreur fondamentale » : « elles visaient à distraire, à instruire. Mais elles n'avaient pas pour but essentiel d'aider à la formation des militants⁽¹²⁶⁾. »

Publié en août 1947, ce texte s'inscrit dans une réflexion plus générale qui fait de la formation idéologique des cadres une priorité. D'abord, la CGT souffre d'une pénurie de militants au moment même où ses effectifs atteignent leur sommet historique. D'autre part, depuis la Libération se sont multipliées les institutions auxquelles elle est appelée à participer et qui nécessitent des syndicalistes formés : comités d'entreprises⁽¹²⁷⁾, comités mixtes à la production, comités de gestion des usines sous séquestre, comités de lutte contre la vie chère, conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale etc. Bref, dès 1945 la formation d'un encadrement moyen représente pour la CGT un enjeu décisif : assurer la présence syndicale dans tous les nouveaux lieux de pouvoir.

Opérer « une synthèse vivante et efficace de l'expérience et des connaissances⁽¹²⁸⁾ »

Concrètement, cette formation se déroule à temps plein dans des stages de quinze jours ou trois semai-

nes qui réunissent une trentaine de militants. Ils comportent des « cours fondamentaux » et des « travaux pratiques ». Les contenus des cours sont déterminés « par les décisions des congrès confédéraux et fédéraux »⁽¹²⁹⁾. Les « travaux pratiques » visent à donner aux militants les méthodes de base pour répondre aux situations concrètes de la vie militante. Il ne s'agit pas, explique J. BRUHAT, de « transformer nos stages en universités » mais d'apprendre à des militants « à analyser un rapport syndical, à lire une circulaire, à faire le plan d'une intervention, à classer une documentation⁽¹³⁰⁾. »

L'organisation des stages et la transmission des connaissances se réfèrent aux modèles traditionnels de l'école. Ainsi, ne conçoit-on pas de stage sans un directeur, « choisi parmi les dirigeants syndicaux ». Investi d'une tâche complexe, il est à la fois l'organisateur, le coordinateur pédagogique et même le professeur principal : « Le directeur est l'animateur du stage. Il veille à la bonne organisation du stage, s'assure que tous les élèves suivent les cours avec profit. (...) Il discute avec les professeurs, unifie les enseignements pour éviter toutes les répétitions inutiles. C'est lui qui assure la direction et la correction des travaux pratiques⁽¹³¹⁾. »

Classicisme pédagogique

La pédagogie demeure également très classique. Les connaissances sont dispensées sous la forme de cours magistraux dont on recommande qu'ils ne dépassent jamais plus d'une heure et quart. En même temps, il est conseillé de distribuer préalablement un plan du cours, ce qui « oblige les professeurs à faire un cours bien charpenté » et permet à ceux des stagiaires « qui ne savent pas prendre de notes, de suivre malgré tout l'enseignement avec profit. » Enfin, il est recommandé de laisser après chaque cours une demi-heure aux stagiaires pour poser des questions au professeur. Le même classicisme pédagogique prévaut pour les travaux pratiques à propos desquels on préconise le travail individuel car « le travail par petits groupes donne de mauvais résultats, car on ne peut constituer des groupes homogènes. Le plus fort fait le travail, les autres écoutent, approuvent, mais ne progressent pas. »

124. UD : Unions Départementales.

125. J. BRUHAT, « Comment organiser une école de Cadres syndicaux », *Servir la France*, n° 22, janvier 1947, pp. 10-13.

126. J. BRUHAT, « L'éducation syndicale et la formation des cadres », Rapport publié dans *Servir la France*, n° 28, août 1947, pp. 32-37.

127. En mai 1947, dans le seul ressort de l'Union des Syndicats de la Région parisienne, la CGT estime à 10 000 le nombre de militants siégeant dans les 2 000 Comités d'entreprises existant sur les 3 500 entreprises qui devraient normalement en avoir.

128. J. BRUHAT, « Comment organiser une école de Cadres syndicaux », *Servir la France*, n° 22, janvier 1947, pp. 10-13.

129. Voici le contenu du programme des cours : « Structure sociale et économique de la France, traits caractéristiques de l'économie capita-

liste, formation des monopoles et impérialisme, histoire du mouvement ouvrier français, le mouvement ouvrier international et la FSM, classe ouvrière et démocratie, la classe ouvrière et son rôle dans la nation, les rapports de la classe ouvrière avec les classes moyennes (cadres, artisans et petits commerçants), ouvriers et paysans, la structure de la CGT, le problème de la production, les nationalisations, les salaires, le rôle des femmes dans la production et dans le mouvement syndical, le mouvement ouvrier de la jeunesse (apprentissage), les comités d'entreprise, la sécurité sociale, les moyens d'action du mouvement syndical », J. BRUHAT, « Comment organiser... », *op. cit.*, p. 11.
130. J. BRUHAT, « Comment organiser... », *op. cit.*, p. 12.
131. J. BRUHAT, « Comment organiser... », *op. cit.*, p. 11.

Les cégétistes semblent peu réceptifs aux innovations pédagogiques mises en œuvre en d'autres lieux. Ainsi, ils ont connaissance des travaux conduits à la même époque par les militants de *Peuple et Culture* autour de Joffre DUMAZEDIER, travaux qui débouchent sur la méthode dite de « l'entraînement mental ». Or, de toute évidence, ils s'en défient. S'ils reconnaissent que, dans cette initiative, il y a « *bien des choses à retenir* », ils pensent également qu'elle comporte « *un danger terrible d'abstraction.* » Ils considèrent que le maniement de la méthode est « *très délicat* ». En réalité, visant à l'efficacité immédiate de la formation – « *N'oublions pas que nous ne disposons que de deux ou trois semaines* », rappelle J. BRUHAT – ils ont une conception très utilitariste de la pédagogie :

« Il semble qu'il faut en rester à des conceptions plus simples, quitte dans la pratique à utiliser certaines des innovations pédagogiques de nos amis grenoblois. Pour parler nettement, nous craignons qu'on ne désoriente les stagiaires si à propos de chaque question, nous les incitons à mettre en mouvement quelque dix-sept opérations de l'esprit. Débarrassons donc l'entraînement mental d'abord de cette expression « entraînement mental », et aussi de cet appareil terriblement abstrait qui peut conduire à une scholastique desséchante et gardons-en tout ce qui est vivant⁽¹³²⁾. »

Cette critique du caractère « terriblement abstrait » de la méthode, révèle en creux le souci des cégétistes en matière de formation syndicale : unifier la théorie et la pratique ou ce que J. Bruhat appelle « *une synthèse vivante et efficace de l'expérience et des connaissances*⁽¹³³⁾. » Les cégétistes se défient constamment de « la théorie pure » mais dénoncent en même temps les « dangers du praticisme ». Ils estiment qu'une formation fondée sur la seule théorie aboutirait à former des militants qui s'isoleraient progressivement de la base ouvrière en ignorant, par dédain de « *grand seigneur* », les revendications quotidiennes des travailleurs car l'objectif fondamental, rappellent-ils constamment, n'est pas de former « *des académiciens, mais des combattants.* » En revanche, cette méfiance à l'égard de la théorie n'implique pas pour autant une sur-valorisation des savoirs d'expérience. La formation « sur le tas » est également perçue comme insuffisante dans la mesure où elle aboutit à produire « *des praticiens et non point des dirigeants*⁽¹³⁴⁾. » C'est en se référant à

Georges POLITZER et à Paul LANGEVIN qu'ils définissent l'éducation syndicale comme une véritable dialectique entre savoir et action car, expliquent-ils, « *notre doctrine, née de la pratique, revient à la pratique pour l'enrichir*⁽¹³⁵⁾. »

Une structuration à plusieurs niveaux

S'appuyant sur l'exemple d'initiatives prises par l'Union des Syndicats ouvriers de la Région parisienne (USRP), la CGT encourage les différentes structures syndicales à développer trois niveaux d'éducation : les écoles régionales de cadres syndicaux, les écoles élémentaires, les conférences de masse. Créée en novembre 1945, l'école régionale de l'USRP est une structure permanente qui réunit les stagiaires sur une durée de 15 jours. Selon J. BRUHAT, dix-sept sessions de formation rassemblant « près de 400 » stagiaires se sont tenues entre 1945 et 1947 ; et 75 % d'entre eux « *ont été appelés par la confiance de leurs camarades à des fonctions plus importantes*⁽¹³⁶⁾. » Il semble que la Région parisienne n'ait pas été la seule à mettre en place une telle structure de formation : les unions départementales de l'Isère, de la Haute-Savoie, du Nord, du Pas-de-Calais, des Bouches-du-Rhône et de la Nièvre, ainsi que les fédérations de la Métallurgie, du Bâtiment, de l'Agriculture et des Mineurs ont suivi son exemple.

L'USRP a également créé une école élémentaire en mai 1946. L'ouverture de sept autres écoles avait été prévue dans divers arrondissements de Paris mais le manque de candidats mit fin au projet. En revanche, la création d'écoles fut encouragée au niveau des syndicats ou des grandes entreprises : une vingtaine furent ainsi créées à Paris et dans sa banlieue⁽¹³⁷⁾. L'école élémentaire ne comporte que six cours : histoire du mouvement syndical, salaires, prix et profits, le mouvement syndical et le problème de l'Etat, le mouvement syndical, la démocratie, le fascisme et ses survivances, les moyens d'action du mouvement syndical et enfin l'organisation, l'administration et les tâches d'une section syndicale d'entreprise.

*
* *

Entre 1944 et 1947, la CGT n'a pas été muette sur les questions de formation professionnelle. Ses militants se sont impliqués dans des actions concrètes ;

132. *Ibid.*, p. 12.

133. *Ibid.*, p. 13.

134. J. BRUHAT, « Comment organiser une école... », *op. cit.*, p. 13.

135. J. BRUHAT, « L'éducation syndicale... », *op. cit.*, août 1947, p. 37.

136. J. BRUHAT, « L'éducation syndicale... », *op. cit.*, septembre 1947, p. 37.

137. J. BRUHAT signale la création d'écoles élémentaires au syndicats des Cheminots PO rive gauche, au syndicat du Papier-Carton, au syndicat du Métro, au syndicat des Cuirs et Peaux, aux magasins du Printemps et des Galeries Lafayette, au Crédit Lyonnais, à la Fédération des Travailleurs de l'État, à la Chambre syndicale des Employés, aux centres inter-syndicaux de Vitry et de Choisy-le-Roi.

ils ont contribué à la définition de catégories appelées à jouer un rôle important dans la suite de l'histoire de la formation des adultes. En tant qu'organisation syndicale, elle a même été porteuse d'un projet de loi articulant formation initiale et formation permanente. Mais ses idées, ses réalisations et ses propositions ne peuvent pas être dissociées des conditions qui en ont permis l'émergence. Sa puissance numérique, son autorité morale née de sa participation à la Résistance, les appuis de tous ordres rencontrés dans les ministères tenus par d'anciens militants qui partageaient la même vision de la société et de son avenir, la profonde aspiration de la classe ouvrière à changer radicalement les rapports de pouvoirs dans les entreprises, la conquête – même limitée – de nouveaux espaces de pouvoirs par les Comités d'entreprises, constituaient autant d'éléments qui permirent l'expression d'une analyse syndicale des problèmes de la formation professionnelle des adultes.

Or, et c'est un point capital, cette analyse et cette capacité d'expression dépendaient étroitement de la lecture politique que les syndicalistes faisaient de la réalité. Leur engagement dans la « bataille de la production » et l'adéquation qu'ils posèrent par principe entre les intérêts de la classe ouvrière et ceux de la nation tout entière, les mettaient en phase avec le climat politique et social de l'époque. Ils se retrouvaient alors logiquement en première ligne de l'engagement

en faveur d'une politique promue, par ailleurs, par le parti le plus puissant.

Dans les conditions politiques de la Guerre Froide, les cégétistes eurent un sentiment très vif de leur différence vis-à-vis de tous ceux qu'ils percevaient comme « en dehors » du syndicat et donc de la classe ouvrière. Les « autres », c'est-à-dire les patrons, les ingénieurs, les contremaîtres, les « chefs » en général, mais aussi les autres syndicalistes, notamment ceux de FO, et enfin les politiciens de toute obédience, socialistes inclus mais communistes exceptés, constituaient, à leurs yeux, un monde hostile acquis aux thèses de l'impérialisme américain. Dans cette perspective, les initiatives en faveur de la formation, précisément parce qu'elles étaient formulées par ce monde hostile de « l'en dehors », étaient pour eux inacceptables car elles faisaient partie d'un véritable « arsenal » de méthodes destinées, de leur point de vue, à faire perdre aux ouvriers le sentiment de leur appartenance de classe. Autrement dit, c'était l'autonomie même de la classe ouvrière qui était en jeu. Au cœur de l'incompréhension réciproque se trouvait le postulat de la lutte des classes. Les uns en faisaient une réalité incontournable ; les autres voulaient la dépasser. Ces deux approches inconciliables de la réalité sociale rendaient fort improbable la rencontre entre les promoteurs de la formation et les militants de la plus puissante organisation syndicale française.

Bibliographie

- ANDOLFATTO D. et LABBÉ D., *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, Paris, Éditions La Découverte et Syros, 1997.
- ANDRIEU C., LE VAN L., PROST A., *Les nationalisations de la Libération. De l'utopie au compromis*, Paris, Presses de la FNSP, 1987.
- BARJONET A., *La CGT*, Paris, Éditions du Seuil, 1968.
- CARRÉ J.-J., DUBOIS P., MALINVAUD E., *La croissance française. Un essai d'analyse économique causale de l'après-guerre*, Paris, Éditions du Seuil, 1972.
- DAVID M. (dir.), *L'individuel et le collectif dans la formation des travailleurs. Approche historique (1944-1968)*, Paris, Economica, 1976.
- DREYFUS M., *Histoire de la CGT*, Editions Complexe, 1995.
- DREYFUS M., GROppo B., INGERFLOM C., et alii (Dir.), *Le siècle des communismes*, Paris, Les Éditions de l'Atelier/ Éditions Ouvrières, 2000.
- GIRAULT J., *Benoît Frachon, communiste et syndicaliste*, Paris, Presses de la FNSP, 1989.
- GUIOL P., « La participation dans tous ses états » in « La démocratie dans l'entreprise : une utopie ? », *Panoramiques*, 2000, pp. 22-44.
- ISAMBERT-JAMATI V., « CGT et CFDT devant les dispositions sur la formation continue de 1970-71 », *Genèse de la formation professionnelle continue*, CPC Document, 1998 / 10, pp. 79-111.
- JEANNENEY J.-M., *Forces et faiblesses de l'économie française (1945-1959)*, Paris, A. Colin, 1959.
- LEMÉNOREL A., *Nouvelle histoire économique de la France contemporaine. 3. L'économie libérale à l'épreuve, 1914-1948*, Paris, Éditions La Découverte et Syros, 1998.
- LINET R., *CGT : lendemains de guerre, 1944-1947*, Paris, Hachette, 1995.
- MOURIAUX R., *La CGT*, Paris, Éditions du Seuil, 1982.
- MOUTET A., *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1997.
- NOIRIEL G., *Longwy. Immigrés et prolétaires, 1880-1980*, Paris, PUF, 1984.
- NOIRIEL G., *Les ouvriers dans la société française, XIX^e-XX^e siècle*, Paris, Éditions du Seuil, 1986.
- REYNAUD J.-D., *Les syndicats en France*, t. 1, Seuil, 1975.
- RIoux J.-P., *La France de la Quatrième République. 1. L'ardeur et la nécessité, 1944-1952*, Paris, Éditions du Seuil, 1980.
- RIoux J.-P., *La France de la Quatrième République. 2. L'expansion et l'impuissance, 1952-1958*, Paris, Éditions du Seuil, 1983.
- THIBAUD P. et CACÉRÈS B., *Regards neufs sur les budgets familiaux*, Paris Éditions du Seuil, 1958.
- TREMPÉ R., *Les trois batailles du charbon, 1936-1947*, Paris, Editions de la découverte, 1989.
- WILLARD CL. (dir.), *La France ouvrière. Histoire de la classe ouvrière et du mouvement ouvrier français, t.2, de 1920 à 1968*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1995.