



Marzo 2024

Francia: nella sconfitta dei sindacati c'è una lezione anche per noi

Il 2023 si è aperto in Francia con lo scontro diretto tra i sindacati e l'esecutivo sulla riforma delle pensioni, riforma "impopolare ma necessaria" secondo il presidente Emmanuel Macron. Una pagina importata nelle recenti lotte sindacali europee si è chiusa con una sconfitta per i lavoratori francesi. Le principali modifiche della riforma riguardano l'aumento dell'età pensionabile da 62 a 64 anni; l'aumento del periodo minimo di contribuzione a 43 anni; l'abolizione delle pensioni speciali concesse ai dipendenti delle società pubbliche francesi; e l'innalzamento dell'importo minimo della pensione a 1200 euro.



Per organizzare la protesta otto sigle sindacali, CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires e FSU, si sono coordinate nell'Intersindacale, alla quale si sono riuniti anche tre sindacati studenteschi, Fage, l'Alternativa e l'Unef. A partire dal primo sciopero del 19 gennaio, si sono registrate in tutto 14 giornate di protesta, di cui due effettuate di sabato. I numeri della partecipazione sono oggetto di contestazione, con le autorità che tagliano nettamente le cifre dell'Intersindacale, dal 50 fino all'80 per cento. Considerando la sola Parigi, il ministero degli interni francese conferma meno del 20% delle presenze dichiarate dagli organizzatori.



Gli interventi piuttosto pesanti della polizia hanno provocato la reazione, tra le altre, della Commissione consultiva nazionale sui diritti umani e del difensore dei diritti che ha stigmatizzato il ricorso a misure detentive definite *sproporzionate*. Reporter senza frontiere ha denunciato l'aggressione a giornalisti chiaramente identificabili. Non sono mancate le prese di posizione internazionali. Il 20 marzo, il Relatore speciale delle Nazioni Unite sulla libertà di associazione ha avvertito le autorità francesi che *“le manifestazioni pacifiche sono un diritto fondamentale che le autorità devono garantire e proteggere. Le forze dell'ordine devono facilitarle ed evitare l'uso eccessivo della forza”*.

Sia il Consiglio d'Europa che la Casa Bianca hanno definito *sproporzionata* l'azione della polizia. Anche l'Iran si è sentito in dovere di salire in cattedra. Il suo ministro degli esteri, Hossein Amir-Abdollahian, particolarmente indignato, ha dichiarato: *“Chiediamo al governo francese di rispettare i diritti umani”*, intimando: *“Invece di creare caos in altri Paesi, ascoltate la voce del vostro popolo ed evitate la violenza contro di loro”*, contestando alle democrazie occidentali il monopolio della difesa dei diritti umani in casa altrui.





Gli industriali europei hanno espresso il parere favorevole alla riforma, sostenendo l'esecutivo e accusando il sistema di essere *troppo generoso* in materia pensionistica. Il Sole24ore del 7 aprile 2023 traeva un'indicazione per l'Italia:

“La combinazione di bassa natalità e alta aspettativa di vita sta rendendo l'Italia un paese non solo sempre più vecchio, ma anche sempre meno pronto ad affrontarne le conseguenze economiche, poiché la persistente bassa fecondità erode il numero di persone che entrano nella vita adulta e nel mondo del lavoro. È necessario avviare una riflessione collettiva su come rendere sostenibile un sistema paese caratterizzato da una longevità così pronunciata. Pur trovandosi in una situazione demografica più vantaggiosa di quella italiana, il governo francese ha deciso di fare un passo avanti (nonostante le criticità della riforma) nella grande sfida demografica che riguarda molti paesi. Ancora più importante è riflettere su questo punto nel contesto italiano, considerando tutte le politiche possibili, dall'aumento dell'età pensionabile a una diminuzione degli assegni sopra una certa soglia di reddito.”

Per mandare in porto la riforma l'esecutivo francese ha voluto evitare le incognite della liturgia della sovranità popolare ricorrendo all'articolo 49.3 della costituzione francese, un cavillo che permette di eludere il parlamento.

La rappresentanza sindacale in Francia

Il sistema della rappresentanza sindacale francese opera su due canali. Uno di natura elettiva (*délégués du personnel, comités d'entreprise; comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail; comité social et économique*) ed uno di designazione sindacale (*délégués syndicaux*). La legge attribuisce a ciascun canale specifiche prerogative che si possono sintetizzare, con buona approssimazione, in diritto di informazione e di consultazione per gli organismi di natura elettiva, e onere della contrattazione per gli organismi di designazione sindacale. Sottolineiamo la differenza con il sistema delle RSU italiane, che sono elette con il voto di tutti i lavoratori iscritti o meno ai sindacati e che sintetizza sia il diritto di informazione e consultazione sia quello di trattativa.

*Il riconoscimento legale del *délégués du personnel* (delegato del personale), prima figura elettiva nata sul finale del XIX secolo per iniziativa dei lavoratori come portavoce del reparto, avvenne con una legge del 1936, che la rese obbligatoria nelle imprese con più di 11 addetti¹.*

Il comités d'entreprise (comitato d'impresa) fu istituito nel maggio 1946 e reso obbligatorio nelle aziende con più di 50 dipendenti, per ottemperare alla nuova costituzione nel cui preambolo si recitava che *“Tutti i lavoratori partecipano, attraverso i loro delegati, alla determinazione collettiva delle condizioni di lavoro nonché alla gestione delle aziende”*. Il comitato aveva come presidente il dirigente dell'azienda, che convocava le riunioni stabilendo l'ordine del giorno. Gli altri suoi membri erano i delegati eletti dai lavoratori e, a seguire, un rappresentante del sindacato più rappresentativo dell'azienda che, fino al 1968, aveva solo voto consultivo. Il suo compito si limitava praticamente ad informare sulla posizione della sua organizzazione sindacale. L'imprenditore aveva l'obbligo di consultare il comités d'entreprise in merito alle strategie aziendali, ai piani di sviluppo dell'attività produttiva e le politiche sociali, e di sottoporvi il bilancio aziendale per ottenerne una valutazione. Tra le attività minori del comitato c'erano quelle ricreative interne ed esterne all'azienda.

*La figura del *délégué syndical* (delegato sindacale), col compito di fare da intermediario tra le organizzazioni sindacali e i lavoratori e tra essi e le imprese, e abilitato a portare avanti la contrattazione di secondo livello, fu istituita nel dicembre 1968, recependo gli accordi di Grenelle.*

1) La legge codifica gli *Accords de Matignon* che istituirono i contratti collettivi di lavoro; la libertà di associazione e sindacale; i delegati del personale, pur senza conferir loro potere contrattuale; e decretarono un aumento generale dei salari, con parametri da 15% per gli stipendi più bassi fino al 7% per le posizioni più alte; la riduzione dell'orario di lavoro da 48 a 40 ore settimanali e 15 giorni di ferie retribuite all'anno (13 giorni lavorativi e un fine settimana) che, pur se non contemplati nell'accordo facevano parte del programma del Fronte Popolare. La riduzione dell'orario di lavoro non riguardò i lavoratori agricoli.

1936: Gli Accordi di Matignon:

Il riconoscimento della rappresentanza sindacale è una conquista del 1936, inserita negli accordi firmati nella notte tra il 7 e l'8 giugno 1936 all'Hôtel de Matignon, sotto la presidenza del Consiglio di Léon Blum (Fronte Popolare), tra la Confederazione Generale della Produzione Francese (CGPF), la Confederazione Generale del Lavoro (CGT) e lo Stato. Gli accordi furono il risultato dell'imponente movimento di scioperi e occupazione delle fabbriche che travolsero la Francia proprio all'indomani della vittoria del fronte, e che per intensità ed estensione è inserito tra i movimenti di lotte operaie più intensi della Francia del XX secolo. La portata e i limiti di quegli accordi, dunque, riflettevano i rapporti di forza tra il proletariato e la borghesia francese.



Il 3 maggio 1936 le urne decretavano la vittoria del Fronte popolare, una coalizione di partiti di cui lo SFIO, il Partito radicale e il Partito comunista francese, di stretta osservanza stalinista, rappresentavano la forza trainante. La vittoria del fronte popolare non corrispondeva ad un grande spostamento elettorale, dato che la somma dei voti dei singoli partiti aumentò, rispetto alle elezioni del 1932, di appena mezzo milione, mentre il corpo elettorale aumentava di 230 mila elettori e la partecipazione al voto di 270 mila elettori. Il massiccio spostamento di voti si registrò all'interno del fronte stesso, dove il PCF raddoppiava il suo elettorato a spese di quello radicale e socialista. La vittoria del fronte era dunque il risultato di alchimie parlamentari e non di un aumento della pressione delle masse.

L'11 maggio, 600 operai e 250 impiegati della Breguet di Le Havre entravano in agitazione per chiedere la reintegrazione di due attivisti licenziati per aver scioperato il 1° maggio. I lavoratori occuparono la fabbrica resistendo ai tentativi della polizia di sgomberarla. Alla Breguet si unirono i portuali e il 13 i lavoratori avevano vinto su tutta la linea. Nello stesso giorno le agitazioni scoppiarono a Tolosa (occupazione della Latécoère) e il 14 a Courbevoie (occupazione della Bloch). La stampa di sinistra mise subito la sordina per queste agitazioni evidentemente inopportune. Solo il 24 maggio L'Humanité, organo del PCF, menzionava in quinta pagina "una grande serie di vittorie nelle fabbriche aeronautiche". Nello stesso giorno la manifestazione di commemorazione del massacro dei Comunardi presso il muro dei Fédérés radunava 600.000 manifestanti. La settimana successiva l'ondata di scioperi raggiunse le fabbriche di aerei e automobili della periferia parigina: Nieuport, Lavalette, Hotchkiss, Sautter-Harlé, Lioré-Ollivier, Farman; il 28 maggio Renault, Fiat, Chausson, Gnome et Rhône, Talbot, Citroën, Brandt, Salmon, nonché Le Matériel Téléphonique e la tipografia Crété.



Dopo un incontro tra il ministro del Lavoro, Frossard, l'Unione delle industrie metallurgiche e meccaniche della Regione parigina (GIM) e i sindacati, la situazione sembrava risolversi con la ripresa del lavoro per il 30. Il primo giugno nella regione parigina c'erano solo 10 fabbriche occupate, ma già a mezzogiorno del due erano 66, e la sera 150. La provincia non rimase indietro: la Fives-Lille al Nord lo stesso giorno, il giorno dopo la fabbrica Batignolles a Nantes. Renault e Citroën ripresero lo sciopero il 4 giugno.

Il 6 giugno il governo ebbe la fiducia alla Camera e domenica 7, alle 15, all'Hôtel Matignon, dove Léon Blum aveva preso residenza, cominciarono i negoziati. Secondo Antoine Marie François Prost, professore emerito di storia all'Università di Parigi Panthéon-Sorbonne, Léon Blum avrebbe incontrato la delegazione dalla CGPF, Duchemin, Dalbouze, Lambert-Ribot e Richemond, già nei giorni precedenti, apprendendo che le imprese non solo non ponevano l'evacuazione delle fabbriche come una condizione preliminare, ma che avrebbero accettato anche la riduzione di orario da 48 a 40 ore settimanali e le ferie retribuite come previsto dalla legge. La trattativa avrebbe riguardato salari e contratti collettivi. Conosciute le carte degli imprenditori, Blum poteva negoziare con la CGT. Il 5 giugno a mezzogiorno, si rivolse via radio ai lavoratori invitandoli "ad affidarsi alla legge per quelle loro rivendicazioni che devono essere regolate dalla legge, a perseguire gli altri con calma, dignità e disciplina" e chiedendo "ai datori di lavoro di esaminare queste richieste in un ampio spirito di equità". Dopo un incontro in serata con il segretario della CGT Léon Jouhaux, questi sintetizzava le rivendicazioni sull'organo della CGT Le Peuple: "l'adeguamento dei salari, la settimana di 40 ore, misura che deve essere votata dal Parlamento e subito, l'abolizione del lavoro straordinario, la concessione delle ferie retribuite, la garanzia delle condizioni igieniche, il riconoscimento concreto del diritto di organizzazione nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro..."

Il 6 giugno scioperavano i grandi magazzini, l'8, nonostante gli accordi appena siglati, scendevano in sciopero gli Edili e le assicurazioni. A metà della prima settimana di giugno le cifre ufficiali parlavano di 1.831.000 scioperanti e 12.142 scioperi. Tra la fine di giugno e gli inizi di luglio arrivò una terza ondata di agitazioni, ma meno potente delle precedenti, che coinvolse settori molto sindacalizzati, che precedentemente avevano optato per negoziare, oppure piccole imprese dove i padroni non potevano reggere gli aumenti salariali.

Nella Haute-Vienne, dove le industrie relativamente sindacalizzate della porcellana e delle scarpe non avevano scioperato a giugno, i primi scioperi comparvero nell'edilizia all'inizio di luglio. Nel Finistère, i primi scioperi, soprattutto a Brest, si verificarono subito dopo gli accordi di Matignon. Vicino a Le Havre, gli stabilimenti di filatura e tessitura di Graville scioperarono nuovamente il 25 giugno e l'occupazione terminò solo il 14 agosto. In totale, gli scioperi interessarono più di 12.000 aziende, di cui quasi 9.000 furono occupate. Le agitazioni non coinvolsero i trasporti e le ferrovie, le poste e in genere i servizi pubblici, e tantomeno l'agricoltura, colpendo però pesantemente il settore privato. Nel confronto con i grandi scioperi del 1906-1910 e del 1919-1920, quelli del 1936 hanno fatto storia per la simultaneità temporale e per la forma dell'occupazione delle fabbriche. Si trattò di una vera e propria "esplosione sociale che colpì il ministero Blum nel momento stesso della sua formazione", avrebbe ammesso lo stesso Blum al processo di Riom.

Manifesto contro la riduzione dell'orario di lavoro, che associava alle 40 ore una funesta prospettiva di miseria per i lavoratori



Val la pena di chiedersi come nacquero quegli scioperi. L'ipotesi che fu un colpo basso del PCF non regge, data la stretta dipendenza da Mosca, dove non c'erano interessi a creare problemi alla Francia mentre la Germania si riarmava; per di più il PCF era molto debole proprio nei settori che scioperarono; nel 1934 contava solo 80 cellule nella metallurgia, 2 nel tessile, 8 nella chimica, contro 94 cellule nelle ferrovie, 16 nelle poste e 25 nei servizi pubblici, che non scioperarono. Per quanto riguarda la CGT, lo stesso segretario generale, Léon Jouhaux, al Comitato Confederale Nazionale il 15 giugno ammetteva che: "il movimento è scoppiato senza che nessuno sapesse esattamente come e dove".



Gli scioperi si svilupparono proprio in quei settori con tassi di sindacalizzazione particolarmente bassi come la metallurgia (4%), il tessile (5%), le industrie alimentari (3%), mentre settori più sindacalizzati quali ferrovie (22%), poste (44%), servizi pubblici e istruzione (35%) non parteciparono alle agitazioni. Il caso limite furono i grandi magazzini, che organizzarono uno sciopero particolarmente spettacolare pur non avendo una sezione sindacale, né tantomeno una cellula del PCF. Gli scioperi furono spontanei, ma questa formula è molto ambigua e deve essere precisata, evitando la caricatura di lavoratori che improvvisamente verrebbero assaliti da impulsi repentini ed irrazionali provenienti da chissà quale iperuranio. Per sciopero spontaneo si deve intendere che i lavoratori hanno risposto ad iniziative locali, prese da elementi che hanno avuto un passato di attività sindacale o politica, spesso entrambe, e accumulato esperienza di organizzazione, capacità di direzione e autorevolezza. Il primissimo sciopero con occupazione, quello di Breguet a Le Havre, era stato preparato con cura da un giovane operaio, Louis Eudier, segretario dei metallurgici di Le Havre della CGTU dal 1930, e che aveva già partecipato molto attivamente al grande sciopero dei metalmeccanici di Le Havre del 1922 che durò centoundici giorni. Il 26 agosto era sulle barricate di rue Demidof quando la polizia uccise gli scioperanti Tronel, Lefebvre, Victoire e Allain (*Le Maitron: Dictionnaires biographiques du mouvement ouvrier*), e il sindacato contava 400 iscritti, cioè quasi la metà delle maestranze.

Gli scioperi non sorpresero questi uomini, che li preparavano da tempo e li aspettavano. Probabilmente l'estensione che presero superavano le loro stesse previsioni. La crisi economica che dilagava in Europa e seguito dell'immenso tonfo che fu il crollo del 1929 rendeva le masse salariate più disponibili all'azione.

L'iniziativa locale, partendo dalla base, fu l'innescò e il processo si diffuse per contagio. Quanto l'iniziativa della classe fosse indipendente e contraria alle direttive del PCF e della CGT, risulta evidente dalla difficoltà di queste organizzazioni di canalizzarle, dato che molti scioperi coinvolgevano masse salariate non organizzate. Laddove esistevano nuclei di partito, il PCF cercava di raffreddare la conflittualità. Alla Renault, dove lo sciopero scoppiò il 28 maggio, la sezione del PCF chiedeva la ripresa già il 29, al prezzo di un accordo con la direzione che lo stesso F. Lehideux, amministratore delegato della Società, giudicò irrisorio. D'altra parte, la mancanza di una direzione genuinamente di classe della CGT, in balia di una dirigenza succube dell'opportunismo elettorale, e il basso tasso di sindacalizzazione, che aveva privato l'iniziativa locale degli strumenti necessari per coordinarsi oltre le realtà del territorio e darsi una prospettiva più adeguata, tarpavano le ali al movimento impedendogli di puntare ad obiettivi più alti, coinvolgendo anche il settore pubblico.



1969: Maggio francese e gli accordi di Grenelle

Il maggio francese indica un periodo di forte lotte sociali culminate tra maggio e giugno del 1968 che conclusero un decennio di crescita senza precedenti, all'apice dei "Trente Glorieuses", quel periodo che va dalla fine della guerra (1945) alla prima crisi petrolifera (1973). La grande distruzione bellica offriva un mercato immenso, e la ricostruzione alimentò una forte crescita industriale, con un PIL superiori al 5% annuo, piena occupazione e crescita demografica.

La forza lavoro per sostenere il ritmo di crescita proveniva principalmente dal rimpatrio dei cittadini dalle colonie che la Francia stava perdendo (Algeria, Marocco, Tunisia e Indocina) e da un massiccio afflusso di migranti sia dall'Africa che da olttralpe. La popolazione crebbe, tra il 1950 e il 1970, da 41,8 a 50,7 milioni di abitanti. Anche le condizioni di vita dei francesi migliorano nettamente: nel 1954, solo il 10,4% delle abitazioni principali disponeva di vasca o doccia e poco più di un quarto disponeva di servizi igienici interni. Meno di 15 anni dopo, quasi la metà delle abitazioni era dotata di vasca o doccia e più di una su due di WC interno. I miglioramenti, però, non erano per tutti. La distribuzione della ricchezza era molto mal ripartita: gli immigrati, in cambio del loro prezioso contributo alla creazione del benessere nazionale, ricevevano molta più discriminazione e persecuzione poliziesca che ricchezza. Né l'ineguale distribuzione della ricchezza né tantomeno l'accanimento poliziesco sugli immigrati sono però sufficienti a spiegare l'esplosione del maggio francese, le cui cause profonde vanno ricercate nei mutamenti delle relazioni internazionali che si erano accumulate nel corso dei trenta gloriosi.

La crisi francese fu uno dei primi importanti sintomi di una più vasta crisi mondiale del sistema imperialistico che si stava spostando dalle zone periferiche alle zone centrali, alle sue metropoli. Nella guerra del Vietnam gli Stati Uniti cercavano di mantenere, con l'esercizio della loro forza militare, la loro egemonia imperialistica in Asia contro paesi capitalistici più deboli e arretrati, come la Cina, l'India, l'Indonesia; contro paesi imperialistici in decadenza che avevano dovuto abbandonare o limitare la loro influenza nel continente, come la Gran Bretagna, la Francia, l'Olanda; e contro paesi imperialistici in ascesa che volevano e avevano necessità di aumentare la loro influenza sul mercato asiatico, come l'URSS, il Giappone, la Germania e l'Italia. Inquadrate in questo contesto internazionale, il conflitto vietnamita testimoniava che la crisi dell'assetto imperialistico del mondo uscito dalla Seconda guerra mondiale stava entrando in una fase acuta e che era già iniziata la lotta per la determinazione di un nuovo assetto, di nuove sfere di influenza, di nuove alleanze interimperialistiche.

La Francia entrò in questa crisi con una contraddizione storica che possiamo riassumere nella sua prevalente forma finanziaria (il capitalismo usuraio, secondo una definizione di Lenin). Il capitalismo francese aveva tutti i caratteri del capitalismo finanziario corrispondenti alle altre potenze industriali, ma a differenza di queste aveva accentuato lo scarto tra l'investimento industriale e l'esportazione di capitale finanziario. Il risultato fu che la potenza finanziaria francese era sproporzionata rispetto a quella industriale; il suo apparato produttivo e la capacità competitiva dei suoi prodotti sul mercato internazionale si trovavano in condizioni d'inferiorità con quelli dei suoi concorrenti americani, tedeschi, giapponesi e italiani. Considerando gli investimenti in equipaggiamenti industriali di dieci anni, dal 1957 al 1966 abbiamo: 476 miliardi di franchi nella Germania Occidentale, 264 nel Regno Unito, 275 in Francia, 177 in Italia. L'incidenza media degli investimenti globali sul prodotto nazionale tra il 1960 e il 1965 era del 38% in Giappone, del 27% in Germania, del 21% in Francia, del 15% in Gran Bretagna. La maggior parte degli investimenti industriali francesi era destinata al rinnovamento del vecchio macchinario. Il parco macchine utensili francesi contava circa 500 mila unità con il 28% delle macchine con più di venti anni: quello tedesco 1.500.000, di cui il 18% con più di venti anni, quello inglese 1.400.000, con il 20% con più di vanti anni. Rispetto alla Germania, che aveva il 52% della sua attività economica concentrata nell'industria, la Francia ne aveva solo il 42%.

Allo squilibrio strutturale tra capitale finanziario e industriale, la Francia doveva aggiungere il suo declino. Dal 1870 le tre guerre franco-tedesche per il dominio europeo avevano visto sistematicamente la sconfitta dei generali francesi, salvati sempre in extremis dall'intervento dell'Inghilterra e degli Stati Uniti. Nel 1918 la Francia poteva sedersi ancora al tavolo di Versailles: nel 1945 a Yalta non fu neppure chiamata. Alla fine degli anni '60 aveva perso tutte le colonie in Asia, nel Medio Oriente, nel Nord Africa e nell'Africa continentale. Uno dopo l'altro questi territori cadevano sotto l'influenza di altri imperialismi, quello americano in testa. Nel tentativo di contrastare questo suo ridimensionamento l'imperialismo francese aveva compiuto un intenso sforzo economico e militare pagato interamente dalla classe operaia. Il gollismo era lo strumento politico di questa lotta dell'imperialismo francese che per poter sviluppare la sua strategia internazionale aveva bisogno di esercitare una dittatura di tipo bonapartista nel suo fronte interno.

Lo sciopero minerario del 1963

I minatori furono i primi a rendersi conto del nuovo corso. Alla fine degli anni '50 la concorrenza del petrolio e la pressione dei trattati di Roma, avevano ridimensionato il peso delle miniere. I minatori non erano più quegli eroi de "la battaglia del carbone", che avevano dato alla Francia l'energia per la ricostruzione. Alla fine degli anni '50 i loro stipendi erano oramai inferiori alla media e aumentavano gli incidenti mortali nelle miniere. Nel 1960 fu introdotto il piano Jeanneney, che prevedeva la recessione, e i primi pozzi iniziarono a chiudere. Lo sciopero minerario del '63 fu preparato con cura, attendendo che i rigori invernali si attenuassero per non lasciare al freddo le case dei francesi, e la data alla fine cadde sul primo marzo. Il giorno successivo De Gaulle rispose col decreto di requisizione delle miniere, senza risultato. Il 4 marzo 30 mila minatori sfilarono a Lens e 15 mila a Forbach. Il cinque 178.000 minatori su 197.000 dipendenti erano in sciopero. Il nove in 25.000 sfilavano a Valenciennes e 10.000 a Douai. Alla manifestazione di Lens del 29 marzo parteciparono dalle 70 alle 80 mila persone. Il 3 aprile il governo dovette acconsentire alle richieste salariali (la richiesta era dell'11%, e fu scaglionata: 6,5% dal 1° aprile; 7,25% dal 1° luglio; 8% dal 1° ottobre; e 11% al 1° gennaio 1964) In totale lo sciopero durò 35 giorni, vi aderirono 200 mila tra minatori, tecnici, ingegneri e supervisori. La produzione diminuì dell'8,8% (2,4 milioni di tonnellate) rispetto al 1962. Il successo dello sciopero fu nella grande solidarietà che i sindacati riuscirono a creare attorno alla lotta. Scioperi di solidarietà vennero dalle altre categorie, ferrovieri, metalmeccanici, pubblici dipendenti e studenti; i portuali rifiutavano di scaricare carbone proveniente dall'estero. Squadre di minatori in divisa attraversavano la Francia in lungo e in largo raccogliendo oltre tre miliardi di franchi dell'epoca per finanziare la lotta, mentre 22.638 bambini furono accolti e ospitati presso famiglie in Francia e Belgio.



"Le mogli dei minatori nella lotta assieme ai loro mariti". L'Unione delle donne francesi erano comitati promossi dalla CGT, e furono determinanti nell'organizzazione dei trasferimenti dei bambini presso famiglie ospitanti.



Gli studenti e il maggio francese:

la punta dello scontro di classe fu nel maggio del 1968. La scintilla fu lo sgombrò, il 3 maggio, di 400 studenti che occupavano il cortile della Sorbona, ma il propulsore della protesta furono le centinaia di migliaia di lavoratori che già avanzavano rivendicazioni salariali e organizzavano scioperi.

Due milioni di lavoratori, operai, donne e immigrati, erano ancorati ai minimi salariali; oltre centomila persone vivevano nelle bidonville, e le più famose erano proprio nei sobborghi della Capitale. La retorica, tanto cara a filosofi e intellettuali, che vede gli studenti "colti" dare la dritta al movimento operaio, è semplicemente una bufala. Le proteste studentesche si inserivano in un crescendo di lotte operaie in aumento già dal 1966, col risultato, questo sì, di amplificarle enormemente grazie alla risonanza mediatica della pesante repressione della polizia.

Il 22 maggio in Francia si stimarono ben 8 milioni di scioperanti, che arrivarono a nove due giorni dopo. Fu per mettere sotto controllo la massiccia spinta dei lavoratori che furono siglati gli accordi di Grenelle, che davano per legge più potere ai delegati sindacali. L'accordo fu firmato il 27 maggio, in meno di 48 ore, dalle parti riunite presso l'hôtel du Châtelet, in rue de Grenelle, anche se nessuna delle parti l'ha mai sottoscritto. Il governo, presieduto da Georges Pompidou, alla fine li applicò comunque, formalizzando la libertà di associazione sindacale all'interno dei luoghi di lavoro e prevedendo un aumento del salario minimo, da 385 a 519 franchi al mese per una settimana di 40 ore. Gli accordi non furono accettati dai lavoratori, che andarono avanti con gli scioperi e le occupazioni delle fabbriche. Nel frattempo, la borghesia non stava a guardare. Il 29 De Gaulle lasciò l'Eliseo sparendo per 24 ore. Era andato in gran segreto ad incontrare il generale Massu (quello del colpo di stato del 1958, che portò alla Quinta Repubblica) di stanza a Baden Baden, che gli avrebbe assicurato il suo supporto. Il 30 una contromanifestazione in favore di De Gaulle si svolse a Parigi, dove De Gaulle convocò elezioni anticipate minacciando che *"Se questa situazione di forza viene mantenuta, dovrò, per mantenere la repubblica, prendere, in conformità con la costituzione, vie diverse dall'elezione immediata del paese"*, con i poteri che l'articolo 16 della costituzione gli conferiva.





La forma attuale di rappresentatività

Nel 1982 fu introdotto un altro organismo elettivo obbligatorio nelle imprese con più di 50 addetti: *il comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* (CHSCT) per vigilare sui temi di igiene e sicurezza del lavoro. All'elezione dei suoi membri partecipavano solo i delegati del personale e i membri del comitato di impresa.

Nel 2008 si legiferò in tema di rappresentatività sindacale, recependo integralmente un accordo intercorso tra i due sindacati maggiori (CGT e CFDT) e le principali organizzazioni padronali che, abolendo il principio della “*rappresentatività indiscutibile*”, abilitava a trattare solo le sigle che in azienda superavano la soglia del 10% alle “elezioni professionali” che si tengono ogni quattro anni. Per effetto di questa legge, possono concludere un accordo solo i firmatari che rappresentino almeno il 30% dei lavoratori, mentre una soglia del 50% è richiesta per poterlo respingere. Ai sindacati che restano al di sotto della soglia di rappresentatività è concessa la possibilità di designare un *représentant de la section syndicale* per la difesa dei suoi iscritti, qualora nell'azienda ce ne fossero almeno due, con tutti i poteri del delegato sindacale, eccetto quello di contrattazione.

Nel 2017, con un decreto del presidente Macron, le tre istanze elettive furono riunite nel *comité social et économique* (CSE), che sarebbe subentrato definitivamente nel 2019, eliminando le forme di rappresentanza precedenti.

I criteri d'elezione del CSE sono gli stessi dei precedenti. Il CSE ha accentrato tutte le funzioni delle precedenti istituzioni, e dunque ci si occupa di tutto, dall'igiene e sicurezza ai bilanci aziendali. I delegati dei sindacati non rappresentativi hanno le stesse prerogative dei delegati delle organizzazioni rappresentative all'infuori di quella di contrattazione.

Oggi un sindacato in Francia è rappresentativo se risponde a sette criteri:

- 1) Il rispetto dei valori repubblicani, che è una condizione di base per il riconoscimento di un'organizzazione sindacale
- 2) L'indipendenza, ossia che l'organizzazione riceva una sufficiente quantità di contributi dai suoi iscritti e non riceva sovvenzioni dall'aziende;
- 3) La trasparenza finanziaria
- 4) Un'anzianità minima di due anni nel settore professionale e geografico che copre il livello di contrattazione;
- 5) Il seguito elettorale stabilito da norme di legge che definiscono rappresentativi i sindacati che abbiano ottenuto almeno il 10% dei voti espressi al primo turno delle votazioni per l'elezione del CSE e che abbiano ricevuto al livello di categoria o intercategoriale almeno l'8% dei voti;
- 6) L'influenza, prioritariamente caratterizzata dall'attività e dall'esperienza che si traduce normalmente nella stipulazione di accordi collettivi;
- 7) Un numero di iscritti e contributi sindacali tali da permettere al sindacato di esercitare efficacemente la sua attività.

Il quinto punto è quello che caratterizza di più la legislazione sul lavoro francese in materia di rappresentanza sindacale: il rappresentante deve raggiungere un consenso pari o superiore al 10% sul suo luogo di lavoro, ma anche la sua organizzazione sindacale deve essere riconosciuta come rappresentativa. Il lavoratore, votando per il suo delegato in fabbrica, vota anche per il sindacato a cui questi appartiene, consentendogli, così, di raggiungere la soglia minima di rappresentatività a livello aziendale e a livello di categoria o intercategoriale.

Le elezioni, che avvengono ogni quattro anni, sono dunque un momento critico perché determinano la condizione più importante di un sindacato, quella cioè di rappresentare i lavoratori nella contrattazione. La svolta del 2008 ha scatenato la bagarre nelle organizzazioni. Con un tasso di sindacalizzazione bassissimo e una partecipazione agli scioperi altrettanto bassa, il riconoscimento dello Stato è diventata questione di sopravvivenza. Dato che la soglia è fissata per settori e per aziende, la guerra tra le sigle si traduce in un ulteriore ripiegò aziendalista del sindacalismo francese.

L'associazione nazionale dei direttori delle risorse umane francesi (ANDRH) condusse una inchiesta sui primi due anni e mezzo di applicazione della normativa sulla rappresentanza a pochi anni dalla sua entrata in vigore. Lo scopo dichiarato della legge era di rafforzare i sindacati costringendoli a guadagnarsi la fiducia dei lavoratori, di rilanciare per questa via

un “dialogo sociale” asfittico, avendo per pietra di paragone il “dialogo” tedesco visto come uno dei segreti del successo economico della Germania. I primi risultati furono, agli occhi dei capi del personale, modesti. La concorrenza tra le sigle per giungere al fatidico 10% aveva esasperato alcune situazioni, e il quadro sindacale era instabile. Quanto allo scopo fondamentale di rinvigorire il dialogo sociale nelle imprese, il presidente dell’ANDRH non constatava miglioramenti significativi: “*Ai sindacati mancano iscritti per essere più vicini alle preoccupazioni dei salariati, cosa che questa legge non risolve*”. La conclusione fu paradossale: l’associazione dei capi del personale propose alle imprese di incentivare l’iscrizione offrendosi di raccogliere le quote sindacali con le buste paga (come avviene in Italia) e persino di pagarne il 50% del costo. È dubbio che un tesseramento organizzato dalle direzioni aziendali possa rafforzare il sindacato. L’insegnamento, anche per l’Italia, è un altro: una componente della forza sindacale è il proselitismo sui luoghi di lavoro, ma burocrazie dirigenti perse in grandi strategie parolai lo trascurano, non avendo più né la volontà di organizzarlo né la capacità di motivarlo.

Le ragioni dell’*esasperato* intervento statale nelle relazioni industriali francesi potrebbero essere una conseguenza nell’eredità delle lotte sociali del XIX secolo, che proprio in Francia toccarono l’apice con la prima rivoluzione comunista (1871, la Comune di Parigi). La classe imprenditoriale, nei primi decenni del secolo, era coesa nel rifiutare l’idea di rappresentanze dei lavoratori e tantomeno di accordi di lavoro collettivi.

Ci volle il forte movimento di scioperi del 1936 perché fosse evidente che una rappresentanza organizzata di lavoratori, con i quali raggiungere degli accordi era necessaria per evitare surriscaldamenti indesiderati delle relazioni sociali. D’altronde sbarrare la porta della fabbrica all’organizzazione sindacale non poteva impedire ai lavoratori di portarcela dentro, in qualche modo, dalla finestra. Il riconoscimento per legge, ovvero con la garanzia dello Stato, della rappresentanza dei lavoratori, fu, per gli industriali del 1936, un compromesso accettabile.



Con la ripresa del dopoguerra fu importante “fidelizzare” degli importanti strati salariati allo sforzo della ricostruzione. I sindacati furono coinvolti nei processi di nazionalizzazione, e fu loro garantita, di nuovo a colpi di *ordonnances*, la presenza nei luoghi di lavoro, pur senza potere di contrattazione locale. Gli accordi collettivi, negli anni ’50, avvenivano a livello settoriale. Perché fosse riconosciuto il potere di contrattazione alle organizzazioni di fabbrica fu necessaria la spinta del maggio francese, di nuovo con l’intervento del governo.



La fidelizzazione avveniva, naturalmente, sia con le carote che coi bastoni. Il 1947 e il 1948 ci furono violente ondate di sciopero per recuperare salari falcidiati da inflazione e mancanza di beni. Era in vigore il razionamento di pane (200 grammi al giorno), cioccolato, zucchero e vino. La richiesta principale era un minimo salariale di 10800 franchi. I minatori dei bacini carboniferi del nord della Francia, ma anche del Forez e della Lorena, scioperavano per denunciare le difficili condizioni di lavoro, i ripetuti incidenti mortali, i licenziamenti sistematici, la riduzione dei salari e la chiusura dei pozzi. Dall’11 ottobre 1948, il governo richiamò sotto le bandiere 60.000 riservisti dell’esercito per inviarli, assieme alle Compagnie di sicurezza repubblicane, a spezzare la resistenza dei minatori. Ci riuscirono al prezzo di cinque morti e decine di feriti

Lo scontro all’interno della CGT, tra il PCF, e le componenti non allineate con Mosca portò alla rottura. Léon Jouhaux e la minoranza del Bureau Confédérale, denunciarono la sudditanza della segreteria della CGT a Mosca. Il governo di Robert Schuman offrì un salario minimo di 10500 franchi e il 9 dicembre i lavoratori ripresero il lavoro. Il 19 dicembre 1947, Léon Jouhaux, Robert Bothereau, Albert Bouzanquet, Pierre Neumeyer e Georges Delamarre presentarono le loro dimissioni al secondo segretario della CGT, Benoît Frachon (PCF). Avrebbero fondato la CGT-FO nel 1948- (nella foto il Congresso di fondazione, 12 aprile 1948)



Nel 1982 furono promulgate quattro leggi (pacchetto Auroux) con l'obiettivo di modificare il modello di relazioni industriali, aumentando il peso della contrattazione aziendale rispetto a quella settoriale. Il tentativo, in effetti ben riuscito, era stato condito con melassa socialista, "i lavoratori devono diventare gli attori del cambiamento dentro le imprese" come si leggeva nel rapporto steso dallo stesso Jean Auroux dal titolo "I diritti dei lavoratori, Rapporto al Presidente della Repubblica e al Primo Ministro".

Col pacchetto si impose l'obbligo di negoziare annualmente la retribuzione e l'orario di lavoro sul posto di lavoro o a livello aziendale, introducendo sanzioni in caso di inosservanza, ma senza obbligare le parti a raggiungere un accordo. All'inizio non era contemplata la possibilità di accordi al ribasso rispetto a quelli di settore, ma dal 2004 tale possibilità fu ammessa laddove gli accordi di settori non lo escludevano esplicitamente. Dal 2008 gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro acquisirono priorità rispetto a quelli settoriali. Con le nuove normative gli accordi locali crebbero enormemente, arrivando a punte di 40 mila accordi all'anno.

L'esperienza francese dovrebbe essere illuminante circa la fiducia che, anche in Italia, è riposta nella richiesta di leggi che stabiliscano dei criteri di rappresentatività sindacale per superare l'ostacolo dei sindacati pirata. Il diritto a rappresentare i lavoratori bisogna guadagnarselo sul campo, con una attività costante di sindacalizzazione, frutto di passione e di attivismo, dimostrando ai nostri colleghi che la tutela dei nostri interessi non è delegabile alle istituzioni, ma richiede partecipazione e impegno personale. Noi siamo contrari all'intervento dello Stato nelle questioni che regolano i rapporti di lavoro, tranne in un caso: quando si tratta di interventi tesi a tradurre in legge ciò che la lotta di classe ha definito. Un esempio è la riduzione dell'orario di lavoro per la quale, dall'Ottocento in poi, i salariati sono scesi in lotta, anche dura e costata sangue, per ottenere un risultato che poi lo Stato ha ratificato in legge. Dobbiamo essere coscienti che le leggi che tutelano i lavoratori saranno rispettate anche dalla borghesia se e solo se la forza sindacale riuscirà ad imporlo, altrimenti restano lettera morta, e nelle aziende aumentano gli straordinari non pagati; si continuerà a morire perché risultano bypassati vitali dispositivi di sicurezza; i caporali continueranno a lucrare alla luce del sole sulle spalle di centinaia di migliaia di lavoratori immigrati e non; e altri milioni di lavoratori alla fine del mese non avranno un salario che permetterà loro di vivere.





Le Conseil de Prudhomme

Letteralmente consigli dei probiviri, sono i tribunali del lavoro francesi, tribunali civili di prima istanza per le controversie individuali derivanti dall'esecuzione o dalla risoluzione del contratto di lavoro tra datori di lavoro e dipendenti di diritto privato, incluso il personale del servizio pubblico che lavori in regime di diritto privato. La controversia sottoposta al tribunale del lavoro deve riguardare una questione individuale disciplinata dal codice del lavoro, ad esempio l'applicazione di un contratto collettivo, la contestazione di un licenziamento, la risoluzione di un contratto di apprendistato. Sempre alle stesse condizioni, il tribunale del lavoro è competente a pronunciarsi su una controversia tra due dipendenti. Il *conseil de prud'hommes* costituisce un'istituzione originale; è allo stesso tempo una giurisdizione eccezionale, congiunta ed elettiva, anche se oggi questa elezione è rimessa in discussione a favore di una designazione.

L'origine dei consigli risale al basso medioevo francese, erano creati tra i membri delle corporazioni per dirimere le controversie interne, ma sovente erano chiamati a dirimere anche controversie tra le differenti corporazioni. I consigli furono aboliti, assieme alle corporazioni, durante la Rivoluzione francese, con la legge Le Chapelier del 1791, che aveva come scopo impedire l'associazionismo degli operai e vietare gli scioperi, secondo il principio che

“Tutti i cittadini dovrebbero senza dubbio potersi riunire; ma ai cittadini di certe professioni non deve essere permesso di riunirsi per i loro cosiddetti interessi comuni; non esiste più alcuna corporazione nello Stato; non resta altro che l'interesse particolare di ciascun individuo e l'interesse generale. Non è consentito a nessuno ispirare ai cittadini un interesse intermedio, separarli dalla cosa pubblica per spirito corporativo. [...] Bisogna quindi ritornare al principio che sono le libere convenzioni da individuo a individuo a fissare la giornata per ogni lavoratore”

Esplicitamente la legge dichiarava, all'art VIII, che *“Le riunioni di lavoratori il cui scopo è ostacolare la libertà che la Costituzione garantisce al lavoro industriale saranno considerate riunioni sediziose.”*

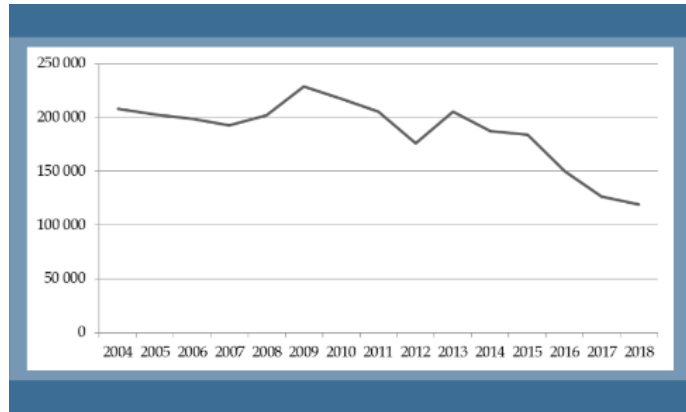
Nel 1806 Napoleone istituì a Lione un *Conseil de Prud'Hommes* per la conciliazione tra i produttori di seta e i lavoratori di Lione, i *canuts*, garantendo però la maggioranza agli imprenditori. Nel 1844 ne fu creato uno a Parigi per le industrie metallurgiche, e nel 1847 furono estesi alla chimica, al tessile e ad altri settori. Una nuova legge del 1848 rendeva la composizione dei *Conseil de Prud'Hommes* paritaria, ossia il numero di rappresentanti dei lavoratori doveva essere sempre eguale a quello degli imprenditori. Erano dichiarati elettori tutti i padroni, i direttori di officina, i capisquadra, gli operai e i garzoni di età superiore ai 21 anni residenti da almeno sei mesi nella circoscrizione elettorale del tribunale del lavoro. Gli stessi, per essere eleggibili, dovevano in più saper leggere e scrivere. La presidenza aveva voto decisivo, durava tre mesi ed era assegnata alternativamente ad un padrone e ad un operaio. Nella classe dei padroni erano inclusi i capisquadra, i capiofficina e tutti coloro che avevano pagato la licenza da più di un anno e impiegavano uno o più operai. Le udienze di conciliazione dovevano essere tenute da due membri: l'uno padrone, l'altro operaio; mentre l'ufficio generale o di giudizio era composto da quattro membri operai e quattro imprenditoriali. Le elezioni avvenivano in due passaggi, nel primo, operai e padroni eleggevano una rosa di candidati pari al triplo di quelli aventi diritto. Nel secondo, gli operai sceglievano tra i candidati proposti dai padroni, e questi eleggevano i candidati proposti dalla parte operaia.

Alla fine del XIX secolo i *Conseil de Prud'Hommes* erano un'ottantina e avevano risolto, in sede di conciliazione preliminare, il 90% delle controversie. Le sentenze cercavano di sviluppare la giurisprudenza sulla base degli usi locali. Nel 1905 venne abolito il voto decisivo della presidenza, nel 1907 le donne divennero elettrici, e l'anno successivo anche eleggibili. Nel 1979, la legge Boulain riformò l'istituto, estendendolo geograficamente e aumentando la copertura dei rami di attività; nel 1982 i mandati furono ridotti a cinque anni.

Nel periodo dal 1979 al 2008 l'astensione alle votazioni dei membri dei consigli è aumentata, tra i salariati, dal 37 al 74 per cento, e tra gli imprenditori dal 52 al 68 per cento, che potrebbe denunciare, tra i salariati, un sintomo di crescente sfiducia verso quest'istituzione.

Nel primo decennio di questo secolo i *Conseil de Prud'Hommes* sono diventati oggetto di iniziative governative atte a sterilizzarli. Alla fine del 2008 ne esistevano 271, ma con la riforma del ministro della Giustizia, Rachida Dati, ne vennero cancellati 61. Con tutta una serie di misure successive si cominciò ad incepparne, con successo, il funzionamento. I ricorsi

si sono ridotti da 187.651 nel 2014 a 127.000 nel 2017; un calo attribuito in particolare alla legge sul lavoro adottata sotto la presidenza di François Hollande, e alle ordinanze emesse dal suo ministro dell'economia Emmanuel Macron.



Andamento dei ricorsi ai Conseil de Prud'Hommes

Nel 2014, prendendo a pretesto la scarsa partecipazione al voto e il costo delle elezioni (91,596 milioni di euro, ovvero 4,77 euro per elettore registrato, e 18,7 euro per voto) le elezioni dei 14500 membri dei collegi è stata sostituita con la loro designazione congiunta da parte dei ministeri di Giustizia e del Lavoro, che scelgono dalle liste presentate dalle associazioni datoriali e sindacali, con criteri che riflettono i risultati della rappresentatività per i delegati dei sindacati in accordo con la legge del 2008, e criteri misti di numero di imprese e numero di dipendenti per gli imprenditori.

La sociologa Hélène-Yvonne Meynaud, su *Le Monde Diplomatique*, maggio 2019, identificava diversi fattori che spiegano questa riduzione. Un primo fattore è stato l'aumento delle risoluzioni contrattuali individuali, che sostituiscono l'approccio al *Conseil de Prud'Hommes*. Questi licenziamenti sono generalmente negoziati secondo i minimi legali, il costo finanziario del licenziamento viene trasferito dal datore di lavoro a Pôle emploi (l'agenzia francese per la disoccupazione, oggi France Travail), che paga le indennità di disoccupazione. L'istituzione, nel 2017, della procedura di "risoluzione contrattuale collettiva" ha ulteriormente incrementato la tendenza. Un secondo elemento è stata la riduzione dei tempi di prescrizione, che hanno ristretto la finestra temporale nella quale il lavoratore può rivolgersi al consiglio. Per la contestazione delle risoluzioni del contratto di lavoro o della sua esecuzione si è passati da cinque a due anni nel 2013 (governo Ayrault), e poi a un anno nel 2017; per le controversie retributive da cinque a tre anni (Ordinanza n. 2017-1387 del 22 settembre 2017 relativa alla prevedibilità e alla sicurezza dei rapporti di lavoro, governo Philippe sotto la presidenza Macron).

Nel complesso le leggi hanno semplificato la vita ai datori di lavoro e reso le procedure più complesse per i dipendenti, rendendole così complicate da scoraggiare chi vorrebbe semplicemente richiedere retribuzioni non pagate per poche centinaia di euro. Ottenere prove, certificati e documenti è una corsa a ostacoli. I dati sociali che prima venivano trasmessi ai comitati aziendali e ad altri organi di rappresentanza del personale si trovano ora nella banca dati economica e sociale computerizzata (BDES). Sono sparsi lì, e spetta al sindacalista scavare e ricostruire le statistiche necessarie per evidenziare, ad esempio, differenze illecite di trattamento. La legge sul segreto aziendale del 30 luglio 2018 (governo Philippe) complica ulteriormente l'esercizio della prova, poiché i documenti che possono dimostrare questo o quel fatto diventano talvolta impossibili da produrre in tribunale, perché dichiarati riservati dall'azienda.

Gli anni duemila: Le riforme della legge sul lavoro

Dagli inizi di questo secolo in Francia c'è stato un susseguirsi di interventi legislativi tesi a ridimensionare le conquiste sociali in essere. Lo zelo dei legislatori li ha portati in qualche occasione a strafare violando anche normative costituzionali e diritto internazionale. Opportunamente richiamati, sono stati obbligati a ricalibrare le loro proposte, ma la linea di repressione salariale, guidata dalle raccomandazioni dell'Unione Europea, in sostanza non si è arrestata. Dopo aver allentato, nel 2003 e 2005, i paletti sull'orario di lavoro, nel 2006 si è andato dritti al cuore del problema con l'istituzione del *Contrat Première Embauche* (CPE: contratti di primo impiego), che riguardava i neoassunti con meno di 26 anni. Il punto di forza di questi contratti era la libertà per le aziende con meno di 20 dipendenti di poter licenziare i neoassunti entro i primi due anni. Una misura draconiana che però vedeva scetticismo anche nel MEDEF, la Confindustria d'oltralpe.

La reazione studentesca scese in piazza assieme ai partiti d'opposizione e ai sindacati. Commentava *Le Monde* che una "nuova generazione" faceva il suo ingresso in politica nel segno dell'opposizione alla "precarietà" e all'"insicurezza", osservando come il potere si urtava con una gioventù che si sentiva "precarizzata, respinta dal lavoro, sconfitta"; suggerendo piuttosto misure per una politica che favorisca "la ricerca, l'innovazione, la libertà". Ad aprile, a fronte delle mobilitazioni, la legge fu ritirata. Mentre nella *gauche* iniziava la discussione sul reciproco ruolo avuto dai sindacati, dal movimento degli studenti, dai partiti della sinistra, dal PS al PCF all'estrema *gauche*, il Medef, con sfoggio di pragmatismo, scriveva che il CPE era una misura "incompresa" anche dalla "parte più svantaggiata" dei francesi a cui pretendeva di rivolgersi, valutando che la proposta avrebbe dovuto essere modificata, ma ripresentata.

Nel 2016, forti anche delle raccomandazioni della Commissione Europea, e sulla scia di quanto già avveniva in Germania e in Italia, si reiterava l'attacco con maggior accortezza, riuscendo ad allentare le norme sui licenziamenti e a ridurre le indennità da erogare ai lavoratori licenziati. Tra i punti salienti, si stabiliva la superiorità del contratto aziendale rispetto a quello di settore, che si sarebbe applicato solo in mancanza di quello aziendale.



Manifestazione contro il CPE del 2002

La riforma del lavoro del 2017 ha peggiorato ulteriormente il quadro, altri paletti sono stati rimossi, in nome dell'*eliminazione delle rigidità*. La legge si articola in 36 misure inserite nelle linee da tempo tracciate: un tetto fissato alle indennità per licenziamenti senza giusta causa; l'estensione della contrattazione aziendale, soprattutto nelle piccole imprese dove è stata resa possibile anche senza la presenza del sindacato; la fusione delle diverse istanze rappresentative aziendali esistenti, con la costituzione di consigli d'impresa; minori vincoli ai licenziamenti cosiddetti economici nelle multinazionali, per giustificare i quali farà fede l'andamento dell'azienda in Francia e non più nel mondo.

Il dettaglio sulla nuova rappresentatività sindacale non va trascurato, perché è una riforma che riduce sensibilmente lo spazio di manovra delle organizzazioni. Accorpando tutte le istanze rappresentative in una sola, si sono ridotti sia il numero di rappresentanti dei lavoratori che il numero di ore retribuite a disposizione degli attivisti sindacali, del 30 e anche del 40 per cento.

Il commento a caldo di “Figaro”: *“La Germania di Schröder, la Spagna e l’Italia più recentemente: i nostri vicini europei hanno fatto tutti la scelta di riformare il loro codice del lavoro”*. Ora tocca alla Francia. Che con Macron non perse tempo. Il suo ministro del Lavoro, Muriel Pénicaud, si riprometteva di mettere in programma, nei primi 18 mesi di legislatura, il ridimensionamento del sistema dei sussidi di disoccupazione, *“che costa 34 miliardi di euro all’anno”*; degli schemi della formazione professionale, *“che costano 30 miliardi all’anno”*; e dell’apprendistato. L’attacco alle conquiste dei lavoratori francesi era nel solco tracciato da Bruxelles in nome e per conto del grande capitale europeo. Nello scontro con i Sindacati, Macron riuscì a dividerli coinvolgendoli nelle consultazioni. La CGT rimase sola a indire manifestazioni di piazza, e più per esigenze di visibilità politica che per cambiare effettivamente il corso delle cose. Force Ouvrière, che l’anno precedente le si era affiancata nelle proteste contro la riforma varata dalla presidenza Hollande, questa volta si era ritratta. La CFDT, che alle elezioni professionali del 2017 aveva conquistato il primo posto nel settore privato, mosse una critica alla riforma.

Per il suo segretario, Laurent Berger era mancata: *“l’occasione di avanzare verso la codecisione nell’impresa o il rafforzamento della presenza di rappresentanti dei lavoratori nei consigli d’amministrazione”*. La critica, esplicita, era che il governo francese aveva imitato il modello tedesco, ma solo a metà. Troviamo questa osservazione interessante perché esprime un filone sindacale, quello della cogestione, che sta assumendo rilievo in Europa.





Vite parallele

L'esperimento francese del 2006, per andare verso una maggior liberalità nei licenziamenti e una riduzione dei costi relativi, seguiva di poco un analogo tentativo italiano del 2001. Era novembre, quando "Il Sole-24 Ore", giornale della Confindustria, salutava con entusiasmo la misura, preannunciata dal governo guidato da Silvio Berlusconi, di modifica dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, mettendo fine all'obbligo di reintegro dei lavoratori illegittimamente licenziati che, in tutta una serie di casi, potevano solo essere risarciti. La CGIL di Sergio Cofferati, con l'appoggio dei partiti di opposizione, rifiutava misure di flessibilità tese a portare il sindacato alla resa senza condizioni. Il duro scontro costrinse il governo a ritirare la misura e gettò il gruppo dirigente della Confindustria in crisi. Ma la partita non era ancora chiusa. L'uso parlamentaristico del sindacato preparava una sorpresa: l'euforia della "vittoria" spingeva spezzoni della gauche e la FIOM a chiedere il referendum per l'estensione delle garanzie sancite dall'articolo 18 anche alle imprese con meno di 15 addetti. Ciò che mai si era tentato per via sindacale, e che dava da sempre la misura della debolezza del sindacato confederale, si era trasformato in un illusorio obiettivo referendario. L'inevitabile disastro mise fine alla stagione dell'articolo 18; le misure sulla flessibilità vennero realizzate con la diversificazione delle forme contrattuali introdotte dal parlamento. Nel 2006 si concludeva anche la vertenza sindacale per i 220 mila dipendenti comunali organizzati dal sindacato Ver.di che portava la settimana lavorativa da 38,5 ore a 39 (a fronte delle 40 pretese dalla controparte pubblica), e in Spagna, con un tasso di lavoratori a tempo indeterminato pari ad un terzo del totale (massimo tasso di precarizzazione raggiunto all'epoca nella UE) i sindacati (CCOO, UGT) e la Confindustria (CEOE), convocati dal primo ministro José Luis Zapatero, firmavano l'intesa triangolare sulla riforma del mercato del lavoro. La CEOE ottenne una riduzione del costo del lavoro con una limatura dei contributi, e l'inserimento nell'accordo di una sua vecchia ricetta: rendere più economico il costo del licenziamento individuale. Era equivalente alla retribuzione di 45 giorni lavorativi: con l'accordo raggiunto l'indennità si riduceva a 33 giorni. Questi parallelismi non sono una bizzarra configurazione del caso: il contesto in cui operiamo è quello europeo. Ogni azione sindacale si misura entro questa cornice, in particolare quando i fenomeni che la muovono sono determinati da un mercato del lavoro dal preciso connotato europeo. Non si possono valutare gli accordi siglati a Madrid o Roma senza confrontarli con quelli siglati a Parigi e Berlino o viceversa. Il quadro generale degli avvenimenti sindacali è l'Europa: da questa correlazione la burocrazia delle diverse capitali non riesce più a sfuggire. La strada maestra per affrontare le future battaglie che un ordine mondiale in crisi porrà sempre di più all'ordine del giorno, non passa per le aule parlamentari, ma per la formazione di sindacati di stazza europea che, organizzando e mobilitando i lavoratori di tutto il continente, impingano contratti europei

Sindacalizzazione in Francia

Il totale degli iscritti a tutti i sindacati in Francia supera di poco i due milioni, pari al 9% dei lavoratori dipendenti. È il dato più basso nell'Unione Europea, effetto del ciclo liberista che li ha indeboliti. Riemerge il peso della specifica tradizione nazionale che vede il sindacato come associazione degli elementi più attivi. Questa tradizione ha radici nell'incapacità del movimento d'oltralpe di trasformare le sue prime forme di organizzazione, quelle dell'operaio-artigiano, necessariamente esclusive per salvaguardare le prerogative del mestiere, in forme di organizzazione allargate a tutta l'industria, come stava avvenendo in altri paesi. Nel movimento operaio francese degli inizi del '900 si sviluppò la fase del sindacalismo rivoluzionario, che faceva perno sull'operaio specializzato che difendeva orgogliosamente la sua condizione, e quindi su di una base ristretta alla quale la CGT delle origini aggiungeva il mito dello sciopero generale e un progetto rivoluzionario. I sindacalisti rivoluzionari, almeno dopo la Carta di Amiens del 1906, si erano posti il problema dell'organizzazione per branche d'industria e l'idea dell'organizzazione territoriale, sia con le *Bourses du Travail* di Ferdinand Pelloutier, e sia, successivamente, con la variante operaista di Benoît Malon; ma non raggiunsero mai una prassi contrattuale sistematica e consolidata. La dimensione di massa, con i milioni di iscritti, è poi arrivata anche in Francia, col Fronte Popolare del 1936, col 1945, col 1968, ma la storia precedente è riaffiorata continuamente, con una più spiccata tendenza dei sindacati a ritenersi parte politica in proprio, abbinata all'attesa di soluzioni a livello governativo. Il corso delle lotte è caratterizzato da esplosioni periodiche basate su scioperi prolungati, con i due maggiori sindacati, la CFDT e la CGT, che raccolgono meno di 900 mila iscritti cadauna. La storia di queste due organizzazioni è uno specchio della situazione sindacale francese.

La Confederazione Generale del Lavoro

La CGT, (Confédération Générale du Travail), fondata nel 1895 è la più antica e, per lungo tempo, la più grande confederazione. Alla fine della Prima guerra mondiale gli iscritti erano passati dai 700 mila del 1914 a 2,4 milioni, mentre cominciava l'intenso ciclo di lotte del primo dopoguerra. Lo scontro culminò nel 1920 nella poderosa e prolungata mobilitazione dei ferrovieri, alla fine sconfitta, e nello sciopero generale, che fallì. Seguirono licenziamenti di massa (18.000 ferrovieri, pari al 10% degli scioperanti e al 5% degli addetti) e l'arresto di centinaia di militanti. Il segretario si suicidò. Nel 1921 dalla CGT si staccò il gruppo che diede vita alla CGTU (Confédération Générale du Travail Unitaire), che riuniva i diversi gruppi della CGT che furono ostili alla guerra e che si riconoscevano nella prospettiva rivoluzionaria apertasi in Russia.



Manifesto per la riduzione dell'orario di lavoro del 1912.

- *Le lunghe giornate:*
- *portano ai bassi salari;*
- *provocano disoccupazione,*
- *generano la tubercolosi;*
- *riducono in miseria,*
- *crese l'alcoolismo.*
- *Rendono la famiglia infelice*

- *Le giornate corte:*
- *portano alti salari,*
- *diminuiscono la disoccupazione,*
- *salvaguardano la salute,*
- *assicurano il benessere,*
- *permettono di costruire un focolare.*
- *Rendono la famiglia felice*



Nei mesi estivi del 1935 si propagò un movimento spontaneo di lotta, iniziato nel pubblico impiego, preludio di quanto sarebbe avvenuto l'anno successivo. Socialdemocratici e stalinisti definirono gli scioperanti come "provocatori" che ostacolavano la strada verso la vittoria elettorale del Fronte Popolare. Nel 1936 la CGTU, oramai stalinista e più debole, ritornò nella CGT, capeggiata da Léon Jouhaux, sostenitore di un sindacato riformista, collegato alla SFIO, ma di provenienza anarco-sindacalista. La pur positiva riunificazione sindacale portò a un rapido rafforzamento degli stalinisti, che riuscirono a mettere la CGT al servizio di Mosca, le cui direttive prevedevano un'azione sindacale di moderazione delle lotte operaie, che non riuscì però ad impedire le occupazioni delle fabbriche del 1936. Nel dicembre 1937 ripresero i conflitti di lavoro, con nuove occupazioni di fabbrica e scioperi dei servizi pubblici. Il governo e la CGT frenarono e convinsero i lavoratori a desistere. Quando nel marzo 1938 si mossero la Citroën e la Renault, "l'Humanité", organo del PCF (seguito dal "Populaire" socialista) affermò che lo sciopero era opera di provocatori di sinistra, pagati dalla Germania nazista, dei quali chiedeva l'arresto. La lotta durò fino al 19 aprile prima di chiudersi, "con la rabbia nel cuore".

Gli anni a seguire il secondo conflitto mondiale videro il PCF egemonizzare la CGT, facendone il pilastro principale dell'influenza della Federazione Sindacale Mondiale, di osservanza staliniana; ciò causò, nel 1947, la scissione, capeggiata da Léon Jouhaux, della corrente socialdemocratica e di significative componenti di opposizione di sinistra allo stalinismo, e alla nascita di Force Ouvrière, che a volte nella sua azione richiama la tradizione del sindacalismo rivoluzionario. Da allora, per lunghi decenni, le vicende interne della CGT scaturirono dalle svolte, spesso repentine, del partito stalinista. Negli anni Cinquanta la CGT è stata l'esempio più classico di obbedienza a Mosca, a volte persino criticando qualche tiepidezza della CGIL italiana, ma non disdegnando aperture alle posizioni di autonomia nazionale espresse dal gollismo.

Georges Séguy, il ferroviere divenuto segretario della CGT nel 1967, accompagnò, con rivendicazioni di autonomia e di ampliamento della democrazia interna, la stagione del cosiddetto eurocomunismo, quando il PCF, insieme ai partiti italiano e spagnolo, cercava una via di distacco dall'URSS e di avvicinamento alla socialdemocrazia europea. La sua brusca sostituzione con Henri Krasucki nel 1982 è segnata dalla fine di quell'esperienza politica e dal riallineamento del PCF alla politica di Mosca. Altrettanto traumatico fu il cambio tra Krasucki e Louis Viannet nel 1992, dopo il rovinoso crollo della Unione sovietica.

La CGT degli anni '90 riprese il dialogo con la controparte padronale, dopo quasi vent'anni di sola opposizione e contestazione, cercando di diventare il sindacato "che prende la penna", cioè che firma gli accordi, e non solo "quello che deve andare nelle strade", caro ai sentimenti di molta parte della base. Con l'indicazione di un "sindacalismo riunito" moltiplicò i contatti con le altre centrali sindacali, anche qui dopo decenni di isolamento. Nel 1995 uscì dalla FMS chiedendo di aderire al sindacato europeo, la CES. Il crocevia di tutte queste proposte passava per il rapporto con la CFDT, la nemica di sempre, che, nel 1996 ne aveva ritenuto prematura la domanda di ammissione, quando ormai il capitalismo di Stato russo era finito sotto le macerie. Due ragioni per motivare il rinvio: primo, "la tendenza a dichiararsi europeisti a Bruxelles ed antieuropeisti a Parigi"; secondo, l'abitudine "tipica" della peggiore tradizione del sindacalismo francese di "rifugiarsi nella protesta e nella contestazione, lasciando ad altri la responsabilità di fare i compromessi per meglio denunciarli in seguito".

Il peso della lunga tradizione stalinista e dei contraccolpi ideologici che influenzavano la CGT finirono per spingerla nel vicolo cieco della prassi massimalista, come coi tredici inconcludenti scioperi a ripetizione indetti contro il nuovo codice del lavoro nel corso del 2016. Anche in termini di tesseramento, dimenticati i 2,7 milioni del 1950, il 2015 ha registrato 671 mila iscritti, con un ulteriore calo del 2,5% nel 2016, soprattutto nelle "categorie bastione" come ferrovieri, poste ed energia ("Les Echos", 4 aprile 2017).

Per rompere con certe tradizioni, sarebbe stato necessario ampliare la base sindacale coinvolgendo strati più ampi di lavoratori, per mezzo di campagne di sindacalizzazione nei numerosi settori e stabilimenti dove il sindacato è assente.



La Confédération française démocratique du travail (CFDT)

La CFDT ha delle evidenti assonanze ideologiche e di metodologia contrattuale con la CISL italiana, ma non ha la stessa impostazione politica e neppure la stessa storia. Essa assunse questo nome nel 1964 quando la minoranza interna, dopo una lotta durata vent'anni, prese la direzione della CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*), costituita nel 1919, sulla base delle encicliche papali, per contrastare l'ondata bolscevica. Il termine cristiano registrava la confluenza tra il sindacalismo di matrice cattolica francese e i sindacati dell'Alsazia-Lorena appena acquisita, formati all'esperienza del sindacalismo protestante tedesco. Un sindacato "renano" ante litteram. L'ispirazione veniva dalla dottrina sociale della Chiesa esposta nell'enciclica "Rerum novarum", che indicava il dialogo come alternativa alla lotta di classe. Il rafforzamento della presenza nel mondo del lavoro trovò impulso nella costituzione della JOC (*Jeunesse ouvrière chrétienne*) nel 1927, ma saranno proprio giovani provenienti da questa organizzazione ad alimentare, nel dopoguerra, la rivendicazione di autonomia del sindacato dalla Chiesa cattolica. L'iniziatore della battaglia negli anni Trenta fu Paul Vignaux, filosofo della Sorbona e studioso del pensiero cattolico medioevale, che propugnava un sindacalismo autonomo, combattendo la commistione col corporativismo fascista e nel dopoguerra contrastando la sottomissione al partito democristiano francese (MRP). Egli creò, insieme ad Albert Deltraz la rivista "Reconstruction" e si collegò al giro politico ed intellettuale di Pierre Mendès-France, una linea che risulterà vincente e porterà nel 1964 alla trasformazione del sindacato in CFDT, dove l'aggettivo "democratico" sostituiva il più impegnativo "cristiano".

La CFDT propagandava un sedicente socialismo autogestionario, come alternativa sia al capitalismo che al "socialismo" di Stato. Per quella via la CFDT fu afferrata dalle lotte studentesche del 1968 parigino e trascinata poi a sostenere le rivendicazioni della spontaneità operaia, come la settimana di 40 ore, la pensione a 60 anni e gli aumenti salariali uguali per tutti. Una posizione che attirava gli intellettuali e riprendeva acriticamente il modello jugoslavo, equivocando per controllo operaio dal basso quello che era un burocratico e precario equilibrio federalista destinato al dramma.

In fin dei conti è un percorso assai simile a quello che, nella breve stagione del tradeunionismo italiano, fece la FIM, il sindacato metalmeccanici della CISL. Dopo la parentesi di Eugène Descamps, proveniente dalla JOC, ritiratosi per malattia, emerse la figura dominante di Edmond Maire. Parigino, perito tecnico dell'industria chimica, il nuovo segretario aprì la CFDT al personale politico scaturito dal 1968. Nell'ottobre del 1974, E. Maire portò i suoi alle "Assise del socialismo" dove François Mitterrand ne unificava i vari tronconi. Nello stesso anno aderiva al partito socialista Jacques Delors, tra gli artefici della pianificazione statale, membro, nel 1969, del governo di Chaban-Delmas. Delors aveva lavorato nella CFTC come esperto economico e come insegnante nella scuola quadri, partecipando alla battaglia interna per la laicizzazione condotta dal gruppo "Reconstruction". Parallelamente all'azione di Mitterrand per ridimensionare il peso della sinistra di Michel Rocard nel partito, Maire si accinse al "ricentraggio" della CFDT, ossia a smontare le ideologie e le posizioni che lui stesso aveva contribuito ad introdurre nel sindacato.

Il momento culminante di questa operazione si collocava al congresso di Brest del 1979 dove emerse una nuova leva di dirigenti, tra i quali Nicole Notat, poco più che trentenne e Jean Kaspar, minatore alsaziano. Nicole Notat, nata nel 1947, insegnante elementare per disabili, svolse il suo apprendistato sindacale controcorrente nella zona della Lorena accessamente laica e socialista (Nancy) e per questo salì a responsabilità regionali, protetta di Tony Trogrlic, operaio siderurgico, secondo come prestigio solo a Maire, membro della JOC, che poi andrà con Mitterrand. Nel 1982, al successivo congresso di Metz, la Notat fu eletta tra i dieci membri della Commissione esecutiva, in nome della *mixité*, cioè del coinvolgimento femminile, ruolo che abilmente userà per la propria ascesa politica.

Il 10 maggio 1981 Mitterrand, con l'unione delle sinistre, vinse le elezioni e la CFDT fornì idee e uomini - tra i quali Jacques Chérèque, il vice di Maire, commissario governativo per la ristrutturazione siderurgica in Lorena - all'iniziale politica del governo Mauroy, fatta di nazionalizzazioni e programmazione economica. Nel 1983, dopo due anni di non corrispondenza delle scelte politiche alle spinte di fondo del processo economico in corso in Europa, il governo di Pierre Mauroy, con Jacques Delors ministro delle Finanze, dovette varare pesanti misure di austerità e di blocco dei salari per riequilibrare il bilancio, salvare la moneta e ripristinare la sintonia col governo tedesco. A questo punto la CFDT, che vedeva calare i consensi elettorali, cominciò a prendere le distanze, fino a non dare più indicazioni di voto alle elezioni politiche del marzo 1986, che segnarono la vittoria della destra. Il rapporto con J. Delors tornò ad essere ottimo quando egli fu nominato presidente della Commissione europea, nel luglio 1984, e inaugurò una politica di consultazioni con il

sindacato europeo (CES) mirata ad un coinvolgimento nella logica del ciclo liberista e della concorrenza con gli Stati Uniti e il Giappone.

Questa politica declinata in Francia innanzitutto dalla CFDT diventò l'adaptation du syndicalisme, ossia il modo per affrontare la realtà dei salariati che cambia, con lo sviluppo dei servizi, il lavoro a termine, il lavoro interinale. La Notat affermava che i principi della negoziazione spinta dall'alto andavano "ripresi per essere adattati alle condizioni particolari delle imprese. Dunque, la mobilitazione dei militanti non si inserisce più nel quadro della lotta di classe, ma in quello dell'organizzazione del lavoro. Anche l'azione rivendicativa interviene allora tanto nella difesa dei diritti dei salariati quanto nella modernizzazione dell'apparato di produzione" (Ph. Flandrin, "Nicole Notat, l'archange de la CFDT", Edition du Félin, Paris, 1997).

L'autunno 1986 fu caratterizzato da forti scioperi, specialmente nel settore pubblico. La CFDT in prima battuta fu scavalcata dalla base, ma poi recuperò. Nel 1988, Kaspar sostituì Maire alla segreteria e la Notat fu il numero due. Il primo atto della nuova direzione fu di saldare i conti con l'opposizione concentrata nella regione parigina, che non seguiva le direttive confederali almeno dal 1984 dando vita a coordinamenti di sciopero nella sanità e nelle poste. Questi esponenti, radiati, costituirono il sindacato autonomo SUD (Solidaires, Unitaires, Democratiques). Il crollo del Muro di Berlino nel 1989 apriva più spazi alla CFDT, ma, nel frattempo, la segreteria Kaspar si era logorata e nell'ottobre 1992, con una specie di congiura di palazzo, Nicole Notat prese il suo posto.



Il 7 maggio 1995 J. Chirac fu eletto presidente e nominò capo del governo Alain Juppé con l'incarico di ridurre l'enorme deficit statale, riformare la sicurezza sociale e avviare le privatizzazioni. Siamo nel clima della corsa verso la moneta unica europea e dei parametri di Maastricht. I sindacati unitariamente lanciarono con successo uno sciopero dei dipendenti pubblici, al quale la CFDT aderì contestando però più il metodo unilaterale adottato dal governo che il merito dei provvedimenti. Infatti, quando in novembre Juppé presentò finalmente il suo piano, la Notat lo approvò, scatenando una forte reazione tra le sue stesse file. Lo sciopero continuò ad oltranza, facendo perno sui ferrovieri, ma non si estese ai privati e si esaurì. Uguali mobilitazioni si ripeterono un anno dopo e ancora durante le manifestazioni dei disoccupati. La CFDT manteneva una certa distanza dal governo Jospin, anche se il redattore capo del settimanale della confederazione, Frédéric Martel, diventava membro del gabinetto di Martine Aubry, figlia di J. Delors e madrina della legge sulle 35 ore. La CFDT, e in particolare la sua segretaria generale, furono contestate dalla piazza; l'opposizione interna si organizzò intorno alla rivista "Tous Ensemble" puntando a scalzare la direzione. Il tradizionale andamento di queste vertenze, con spinte spontanee poi seguite dal riflusso, facevano però emergere questa confederazione, agli occhi delle controparti, come l'unica in grado di controllare il movimento. Ciò determinò, al congresso de Lille, la sconfitta dell'opposizione interna, e la chiusura di "Tous Ensemble". All'incoronazione della vincitrice erano presenti il vecchio segretario Edmond Maire e Jacques Delors, della cui associazione politica "Notre Europe" Nicole Notat faceva parte. Due numi tutelari per una corrente politica e sindacale cristiano-sociale con lontane radici e rinnovate ambizioni nell'imperialismo europeo.

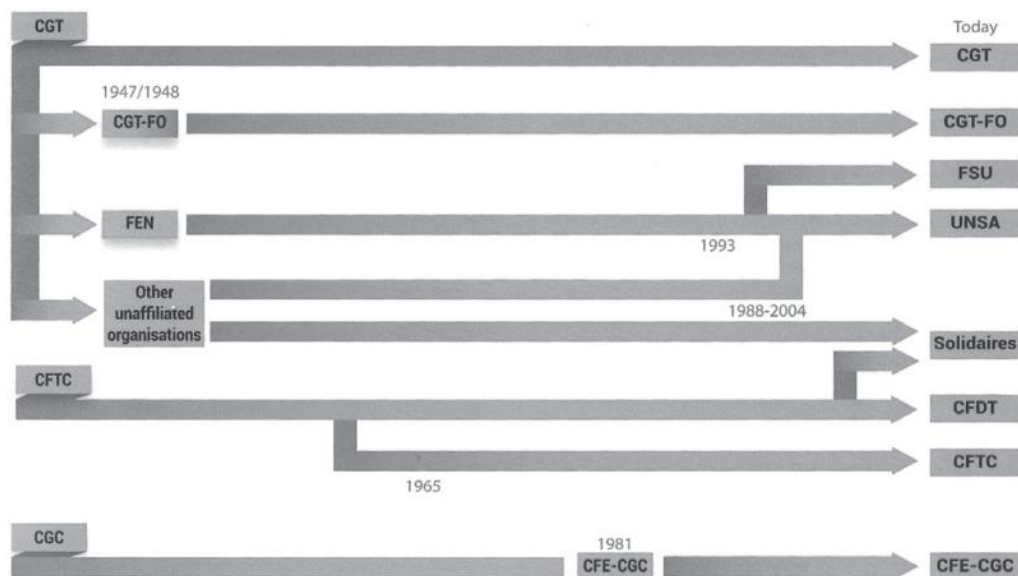
Con le elezioni del 2017 la CFDT è diventato il primo sindacato francese, superando la CGT. Anche per quest'organizzazione ha pesato la sua tradizione; la cultura dell'autogestione che ha permeato i quadri dell'organizzazione ha permesso di tirare la volata rispetto al massimalismo della CGT. Declinata come necessità di avvicinare i lavoratori alla partecipazione delle decisioni aziendali, al dialogo e alla cooperazione nello spirito del sindacalismo cristiano, l'autogestione sfocia naturalmente nel sindacalismo aziendale, facendo della CFDT la sponda migliore per il tipo di relazioni industriali del periodo più recente. Da qui anche il conseguente successo elettorale e il superamento della confederazione rivale.

Frammentazione dei sindacati

A fianco a queste due principali confederazioni ne esistono altre, spesso frutto di scissioni. Force Ouvrière, si staccò dalla CGT. La CFTC è l'organizzazione da cui si staccò la CFDT, e da questa si separò la SUD che, creata da dissidenti della CFDT, confluirà nel gruppo di formazioni sindacali che diventeranno l'Union syndicale Solidaires.

La CGC (*Confédération Générale des Cadres*) fu fondata nel 1944 e rinominata *Confédération Française de l'Encadrement- Confédération Générale des Cadres* nel 1981; organizza specificamente personale dell'area quadri, managers, supervisors, ingegneri e tecnici.

Evoluzione dei sindacati francesi dal 1947 al 2015



Trade unions in the European Union; Jeremy Waddington, Torsten Müller and Kurt Vandaele (eds.)

<https://www.etui.org/>



I numeri della sindacalizzazione

Per quanto riguarda il tasso di sindacalizzazione, preso globalmente, dagli anni '80 al 1995 è diminuito dal 20 al 9%, restando costante da allora. Praticamente gli iscritti hanno finito per coincidere con gli attivisti.

Uno studio del 2011, riportava che la CFDT, nel 2000, contava 3.000 funzionari tra confederali e federali, 7.000 quasi funzionari o attivisti a tempo pieno per le attività legate al loro mandato elettivo o sindacale nelle aziende e nella pubblica amministrazione, e 200 mila attivisti con mandato elettivo o sindacale. In pratica quasi la metà dei suoi membri erano attivisti o funzionari. Per ragioni prevalentemente finanziarie, le federazioni sono state accorpate. Tra il 1980 e il 2019 la CFDT ha ridotto il numero di federazioni da 29 a 16; una tendenza analoga ha interessato anche la CGT, che però si organizzava ancora in una trentina di federazioni. A livello confederale i tentativi di unificare le confederazioni sono sempre stati infruttuosi. Un tentativo del 2008 tra la CFE-CGC con UNSA fu rifiutato dagli iscritti della CFE-CGC che temevano di diventare un sindacato generale. In genere le rotture sono state maggiori delle unificazioni. La rinnovata spaccatura del movimento sindacale durante il confronto sulle riforme legislative nel 2016-2017 ha portato alla nascita di due poli sindacali. Da un lato CFDT, CFE-CGC, CFTC e UNSA, e dall'altro CGT, FSU, USS e FO.

L'evoluzione dei sistemi industriali e sociali francesi ha avuto un riflesso nell'organizzazione. Inizialmente ai dipendenti pubblici era interdetta l'appartenenza a sindacati, i quali organizzavano prevalentemente i lavoratori manuali del settore manifatturiero, ad eccezione della CFTC-CFDT, che rappresentava principalmente lavoratori del settore dei servizi, incluse le lavoratrici del settore commerciale. Col declino del settore manifatturiero i suoi addetti si sono ridotti al 13% della forza lavoro, ma rappresentavano il 28% degli iscritti ai sindacati nel 2013. L'apertura ai sindacati nel settore pubblico avvenne durante il XX secolo, dove presto si crearono roccaforti di sindacati autonomi, ma anche delle CGT e FO.

A partire dagli anni '80 il peso del pubblico nei sindacati è diventato preponderante; quasi la metà di tutti i membri attivi dei sindacati, il 43% nel 2013, proviene da questo settore, dove il tasso di sindacalizzazione è del 20%, contro il 9% del settore privato. Un quarto degli iscritti nel settore civile è rappresentato da insegnanti, dirigenti e lavoratori qualificati, mentre nel settore pubblico i tassi maggiori sono nella polizia (49%) e nell'amministrazione finanziaria (38%).

Se si considera solo il settore privato, operai e impiegati hanno un tasso di sindacalizzazione più elevato rispetto al personale professionale e dirigenziale, rispettivamente del 9,2; 7,4 e 7,2 per cento. I lavoratori manuali qualificati hanno una percentuale più elevata, pari all'11%, dei lavoratori non qualificati (11% contro 6%).

Le quote associative sono correlate con lo stato di impiego. Le quote sono del 12% per i lavoratori a tempo pieno, 8% per i lavoratori a tempo parziale, 3% per quelli con contratto di lavoro a tempo determinato e l'1% per quelli con agenzia interinale. Il tasso medio di sindacalizzazione nel settore manifatturiero è del 13%, tassi relativamente elevati si riscontrano nei trasporti (18%), e nella finanza (12%); la sindacalizzazione si riduce nelle costruzioni (2,5%) e nel commercio all'ingrosso e al dettaglio (2,6%).

A differenza del settore pubblico, la sindacalizzazione nel settore privato risente delle dimensioni del posto di lavoro, variando dal 5% nei luoghi di lavoro con meno di cinquanta dipendenti al 14,4% in quelli con più di 200 dipendenti. Le ricerche mostrano che quanto più forte è la presenza sindacale, tanto maggiore è la propensione ad aderire a un sindacato. Nel 2001-2005, la presenza sindacale sul posto di lavoro è stata pari al 73% nelle aziende statali, ma solo il 33% nelle aziende private. Fino al 2005, il tasso di presenza sindacale è aumentato indipendentemente dalle dimensioni del posto di lavoro, ma dopo il 2005 è nuovamente diminuito dal 37,6 al 30,6 per cento nel 2017.

Come nel resto dell'Europa, anche in Francia il reclutamento giovanile è scarso. Solo il 2,5% dei giovani tra i 18 e 24 anni è iscritto ad un sindacato, dato pressoché costante dal 1980, principalmente perché maggiormente attratti da altre attività sociali. Tra i giovani lavoratori, invece, la sindacalizzazione è simile a quella dei colleghi anziani. Gli iscritti al sindacato hanno un'età media di 45 anni, rispetto ai 40 di tutta la forza lavoro, e stanno invecchiando velocemente; nel 1993 gli iscritti che erano nella fascia tra 50 e 65 anni erano il 21%, rispetto al 19% del totale della forza lavoro, nel 2013 gli iscritti, nella stessa fascia d'età erano il 39% contro il 25% nel totale della forza lavoro. La percentuale di non francesi tra



gli iscritti è stimata al 2%. Dato che per legge non è possibile organizzare statistiche su base etnica, la stima si rende necessaria. Il tasso di sindacalizzazione femminile è aumentato in tutte le confederazioni, passando tra il 2005 e il 2016-18 da 28 a 38 per cento nella CGT, da 44 a 50 per cento nella CFDT, da 40 a 44 per cento nella CFTC, con un incremento, anche per decisioni congressuali, della percentuale femminile negli organi direttivi.

Basso tasso di sindacalizzazione

Secondo il Reponse survey 2017, pubblicazione dell'INSEE, il principale motivo è la mancanza di attrattiva dei sindacati, che sono criticati per la loro "politicizzazione", le loro divisioni interne e il loro settarismo. I ricercatori criticano anche la loro crescente "istituzionalizzazione" con sempre più attivisti in posizioni di funzionari quasi a tempo pieno completamente assorbiti dalle loro attività di contrattazione che trascurano le loro relazioni quotidiane con gli iscritti e i lavoratori in genere.

Alcuni accademici lo considerano come l'inevitabile trasformazione dei sindacati da movimento sociale in una "agenzia sociale", basata sulle elezioni e sul riconoscimento di Stato.

Tra le prime quattro ragioni di non sindacalizzazione, sempre secondo i sondaggi riportati nel Reponse, c'è anche il timore di discriminazioni nella carriera professionale. Nel 2011, sindacalisti di CGT, FO, CFTC, FSU e USS, assieme a ricercatori e accademici hanno creato un "Osservatorio sulla discriminazione e repressione antisindacale". Secondo il loro report del "Observatoire 2014" la repressione prende forma di violenza sia psicologica che fisica.

È un fatto che dal 2004 il Ministero del lavoro ha smesso di pubblicare le statistiche sulle dimissioni di rappresentanti dei lavoratori. Nel 2018 sono stati licenziati oltre 10 mila sindacalisti sebbene fossero delegati che avrebbero dovuto essere protetti dalle leggi contro i licenziamenti ingiustificati, e i tribunali condannano molto raramente queste prassi. Oltre alla repressione diretta, per molti attivisti sindacali sono riservati rallentamenti e ostacoli nella carriera professionale o anche tagli della busta paga.

La scarsa sindacalizzazione si esprime in varie forme ideologiche: un 40% degli intervistati è convinto che non sia necessario appartenere ad un sindacato per tutelarsi. Ma tale credenza risente molto dell'ambiente di lavoro: laddove il sindacato è presente, il 48% dei lavoratori ne riconosce l'utilità, mentre laddove manca, la percentuale si riduce al 26%. Un quarto degli addetti in luoghi di lavoro dove non ci sono rappresentanti sindacali dichiara di non essere iscritto perché non ci sono le organizzazioni.

Il ricambio generazionale sta pressando tutte le confederazioni, perché spesso gli attivisti che vanno in pensione non hanno potuto formare la leva che li sostituisce. Perciò le organizzazioni si stanno ponendo il problema del reclutamento. Al momento, però non sembra ci siano segnali di un'estensione del processo di sindacalizzazione verso le aziende dove non c'è sindacato, ma piuttosto c'è un'intensificazione della sindacalizzazione laddove si è già presenti. Anche la formazione di nuovi sindacati "di base" non deve trarre in inganno. Si tratta quasi sempre di una migrazione di attivisti da un'organizzazione all'altra, che smette di alimentarsi subito dopo la sua formazione, non influenzando sull'andamento del tasso di sindacalizzazione generale.

L'andamento delle elezioni

Le elezioni professionali nel settore pubblico e privato non avvengono contemporaneamente, e presentano uno sfasamento, però si possono trarre lo stesso delle valutazioni in merito alle dinamiche interne al movimento sindacale nel suo complesso.

Risultati delle elezioni professionali nel pubblico e nel privato		CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	Solidaires	UNSA	Voti totali
Ciclo settore privato 2009-2012 & scrutinio nel settore pubblico 2014	Voti del privato	1 317 112	477 460	470 825	1 355 928	807 435	175 558	215 696	5 064 920
	Voti del pubblico	504 804	76 147	87 195	604 624	486 857	179 378	271 865	2 619 360
	Totale	1 821 916	553 607	558 020	1 960 552	1 294 292	354 936	487 561	7 684 280
	Percentuale sui voti	23,71%	7,20%	7,26%	25,51%	16,84%	4,62%	6,34%	
Ciclo settore privato 2013-2016 & scrutinio nel settore pubblico 2018	Voti del privato	1 382 647	559 305	497 361	1 302 776	817 570	181 405	280 555	5 243 128
	Voti del pubblico	459 100	81 200	70 600	528 300	438 500	154 500	270 300	2 419 600
	Totale	1 841 747	640 505	567 961	1 831 076	1 256 070	335 905	550 855	7 662 728
	<i>Variazione sul ciclo precedente</i>	19 831	86 898	9 941	-129 476	-38 222	-19 031	63 294	-21 552
	Percentuale sui voti	24,04%	8,36%	7,41%	23,90%	16,39%	4,38%	7,19%	
Ciclo settore privato 2017-2020 & scrutinio nel settore pubblico 2022	Voti del privato	1 343 056	597 778	476 565	1 151 897	764 330	184 513	300 391	5 016 355
	Voti del pubblico	398 700	83 000	57 900	448 200	402 900	124 500	250 500	2 149 200
	Totale	1 741 756	680 778	534 465	1 600 097	1 167 230	309 013	550 891	7 165 555
	<i>Variazione sul ciclo precedente</i>	-99 991	40 273	-33 496	-230 979	-88 840	-26 892	36	-497 173
	Percentuale sui voti	24,31%	9,50%	7,46%	22,33%	16,29%	4,31%	7,69%	
<i>Variazione sul ciclo precedente</i>	0,27	1,14	0,05	-1,57	-0,1	-0,07	0,5		

Nella tabella, riprodotta dal sito aeinfo.fr, nella colonna voti totali sono inclusi quelli ottenuti da altre sigle minori non menzionate tra le principali.

L'andamento elettorale che copre abbondantemente l'ultimo decennio vede diminuire il numero dei partecipanti alle elezioni professionali (circa mezzo milione in meno), con un calo più pronunciato nel settore pubblico.

All'interno delle varie sigle, si nota come la CFDT abbia superato la CGT diventando la prima organizzazione sindacale, pur tuttavia per entrambe le organizzazioni si osserva un cospicuo calo di voti, con la differenza che la CFDT ha mantenuto le sue posizioni nel settore privato, con un incremento di circa 26 mila voti a fronte di una perdita di 106 mila voti nel settore pubblico, mentre la CGT accusa una perdita in entrambi i settori. FO, pur accusando un calo di voti in valori assoluti, mantiene il terzo posto e una percentuale a due cifre. CFE-CGC e UNSA mantengono un incremento di voti; la prima cresce sia nel settore pubblico che in quello privato, mentre la seconda perde voti nel settore pubblico recuperandoli in quello privato.

Finanziamento

Il provento delle tessere non è mai stata la prima fonte di finanziamento delle organizzazioni, stime del 2011 concludono che dagli iscritti proviene circa un terzo delle entrate. La principale fonte è il finanziamento pubblico, non privo di opacità. Le varie sovvenzioni corrispondevano ai finanziamenti ricevuti per il funzionamento di istituti congiunti di protezione sociale e formazione professionale, o per la partecipazione del sindacato alla progettazione e realizzazione di politiche pubbliche. Dal 2008 alle organizzazioni che ricevono oltre un certo livello di risorse pubbliche è stato imposto la pubblicazione di una relazione finanziaria annuale.

Nel 2014 è stato creato, per legge, un fondo per il finanziamento del dialogo sociale, gestito dalle organizzazioni sindacali rappresentative (secondo i canoni legali) e imprenditoriali nel quale convergono tutti i contributi statali. Una dote di almeno 73 milioni di euro è ottenuta con una ritenuta dello 0,016% sulle buste paga del settore privato. Qualora le trattenute non fossero sufficienti, lo Stato integrerebbe la parte mancante. Le somme sono distribuite tra i sindacati rappresentativi e le organizzazioni dei datori di lavoro, fermo restando un 20% riservato ai sindacati non rappresentativi che hanno ottenuto tra 3 e 8% dei voti nelle elezioni professionali. Ogni organizzazione riceve una quota fissa, nonché un importo calcolato sui risultati delle elezioni.

La sovvenzione totale viene versata alle confederazioni. Questo può cambiare l'equilibrio interno della distribuzione delle risorse a vantaggio del sistema centrale. Oltre al fondo, spesso i sindacati ricevono sussidi o risorse materiali anche dagli enti locali. Al di fuori del finanziamento diretto, esiste il supporto fornito dagli imprenditori sotto forma di retribuzione dei permessi e dei distacchi sindacali, la concessione ad uso gratuito di locali e attrezzature aziendali per l'attività nei posti di lavoro. I sindacati francesi forniscono consulenza legale, supporto in caso di cassa integrazione e corsi di formazione, spesso anche ai non iscritti.

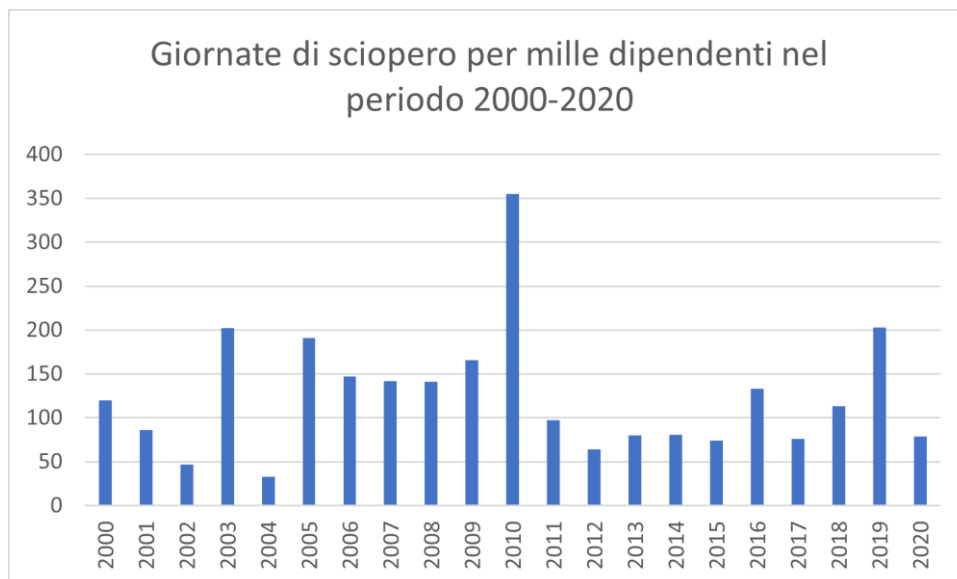
La contrattazione

La copertura contrattuale francese, a dispetto della scarsa sindacalizzazione, è del 96% nel settore privato, e raggiunge il 98% includendo anche il pubblico. Da un paio di decenni tutta una serie di azioni ha spinto a rafforzare la contrattazione aziendale, introducendo sempre maggiori deroghe ai contratti nazionali. Naturalmente una vera e propria contrattazione avviene nelle aziende con una robusta presenza sindacale, mentre nelle piccole realtà, dove c'è un solo delegato, si tratta di una pseudo contrattazione, dove si firmano le condizioni imposte dalla direzione.

Sciopero

I sindacati francesi hanno dimostrato una buona capacità di mobilitazione, e la media degli scioperi è una delle più alte in Europa. Tra gli anni '70 e '90 gli scioperi erano in diminuzione, invertendo la tendenza dall'inizio del secolo. Il settore che innalza la media è quello dei trasporti. La CFDT, pur non essendo molto propensa allo sciopero, è l'unica organizzazione ad avere un fondo per finanziarli. Nel settore pubblico in genere si recupera il costo, almeno parziale, delle giornate perse, mentre negli altri settori la raccolta di fondi si organizza al momento.

I momenti di maggior conflittualità sono stati il 2003 e il 2010, contro la riforma delle pensioni, il 2016 e il 2018 contro la riforma delle leggi sul lavoro (Fonte CES).



Gli effetti della sconfitta

Le sconfitte obbligano a reagire, e hanno accelerato il cambio nei vertici della CGT e della CFDT. In entrambe le confederazioni si è marcato il ricambio generazionale, con l'arrivo di una leva di quarantenni, e in entrambi i casi alla guida delle confederazioni sono andate due donne. Ogni caso però fa storia a sé. Conoscere le dinamiche di altri grandi sindacati europei è funzionale a rafforzare l'organizzazione dei lavoratori del continente.

Cominciamo dalla CFDT, sindacato di matrice cristiana, passato attraverso il mito dell'autogestione nel Sessantotto francese e approdato alla cogestione nel ciclo successivo. Un percorso in parte affiancabile in Italia a quello di alcune categorie industriali della CISL. Laurent Berger ne era il segretario dal novembre 2012. Nell'ultimo anno è stato considerato l'elemento di traino della lotta sindacale contro la riforma delle pensioni.



Laurent Berger e Marylise Léon

A maggio di quest'anno ha voluto lasciare il suo "testamento" nel libro "Du mépris à la colère" (Dal disprezzo alla collera), presentato come "saggio sulla Francia al lavoro". Il titolo riassume il ragionamento di base: il "disprezzo" con cui il governo ha trattato i lavoratori, avanzando la richiesta di lavorare più a lungo proprio a valle dei disagi provocati dalla pandemia, ha generato la "collera".

Due concetti di carattere più generale possono riassumere la linea di Berger e della CFDT. Uno è il riferimento esplicito all'economia sociale di mercato.

Scrive: "Io non sono anticapitalista, sono per un'economia di mercato responsabile e regolata. Sono profondamente europeo e difendo un'economia sociale di mercato. [...] Il capitale e il lavoro: queste due parti costituenti devono essere trattate in modo eguale [...] in un quadro regolato".

È la tradizionale posizione di questo sindacato, nato renano: ricordiamo che la casa madre CFTC si formò nel 1919 dalla confluenza tra sindacalismo di matrice cattolica francese e i sindacati dell'Alsazia-Lorena appena riacquisita. Oggi è incardinato nella politica europeista. L'altro elemento riflette le condizioni dell'attuale fase della contesa mondiale:

"Bisogna smettere di essere ingenui negli scambi economici internazionali: le clausole sociali e ambientali sono fondamentali. [...] Queste esigenze rimandano alla questione di una politica industriale europea e di una politica commerciale europea più assertiva"; si impugna la leva ecologista nella competizione globale, in cui il vero obiettivo resta la Cina.

Tutto alla fine si riassume nella richiesta di "aiuti pubblici alle imprese" da parte dello Stato, accompagnata dalla rivendicazione di "integrare i rappresentanti dei lavoratori nella governance aziendale". In ciò si può vedere una consonanza con l'italiana CISL, che raccoglie le firme per una legge di iniziativa popolare tesa a promuovere l'ingresso dei lavoratori nei consigli d'amministrazione e renderli partecipi degli utili aziendali attraverso l'azionariato diffuso. Nel variare delle forme secondo le tradizioni politiche nazionali, l'illusione della cogestione avvolge il sindacalismo tanto in Francia quanto in Italia e in Germania. È la via per la sudditanza agli interessi dell'imperialismo europeo.

A sostituire Berger al vertice della CFDT è arrivata Marylise Léon, 46 anni, nata a Le Mans da genitori bretoni. Una biografia tracciata da "Le Figaro" il 14 novembre 2018, quando era numero due della CFDT e capo delegazione nei negoziati per la riforma dell'indennità di disoccupazione, la presentava come una "mamma rock'n'roll", praticante la semi-maratona e il parapendio; aveva sognato di diventare pilota d'aereo o cantante lirica, ma ha finito per studiare chimica. Professionalmente è stata responsabile della sicurezza ambientale per una società di consulenza, per poi lavorare alla formazione dei rappresentanti del personale sui temi inerenti alle condizioni di lavoro e alla sicurezza.

È un'elezione nel segno della continuità. Lo stesso Berger la definisce "una gran lavoratrice, conosce bene il mondo del lavoro, a volte ha una percezione più fine dei suoi sviluppi" rispetto allo stesso segretario uscente ("Les Echos", 21 giugno).

Diverso è invece il caso di Sophie Binet, eletta al congresso di marzo al vertice della CGT. Intanto la sua elezione è stata frutto di un compromesso: le sfidanti erano altre due donne, una sostenuta dal predecessore Philippe Martinez, l'altra espressione di una fronda di critici interni. *“Né l'una né l'altra sono riuscite a imporsi. [...] Si è aperto un vuoto nel quale è finita Binet”*, emersa come *“soluzione federatrice”*, scrive *“Le Monde”* (20 giugno).

La nuova segretaria, 41 anni, viene da una famiglia di quadri, urbanista il padre e assistente sociale la madre; con genitori non credenti – *“quasi anticlericali”* dice lei - non battezzata, a 15 anni entrò però nella JOC, la Gioventù operaia cristiana, spinta dalla reazione alle diseguaglianze sociali. All'università di Nantes scopri poi il sindacalismo studentesco e nel 1999 entrava nell'UNEF, nell'ala vicina al PCF, arrivando fino all'Ufficio nazionale. Nel 2006 fu in prima fila nella lotta, vittoriosa, contro il contratto di primo impiego (CPE), che prevedeva per gli imprenditori la libertà di licenziare i giovani lavoratori entro due anni dall'assunzione. Nell'occasione si consolidò il legame con la CGT.

Politicamente Binet votava per Robert Hue, del PCF, alle presidenziali del 2002, ma poi si iscrisse al Partito socialista, abbandonato nel 2012 all'inizio del mandato di François Hollande, accusato di *“tradire le promesse elettorali”*. Già un segretario *“socialista”* è una novità al vertice della CGT, ma la vera anomalia è un'altra. Di mestiere consulente educativa nei licei, all'interno della CGT Binet ha presieduto dal 2018 l'Unione generale di ingegneri, quadri e tecnici (UGICT), che vuole rappresentare la componente salariale più qualificata e spesso meno considerata a livello sindacale.



L'attenzione agli strati impiegatizi è al centro della sua prima intervista, rilasciata il 2 aprile a “L'Humanité”: si tratta, dice, di quasi il 50% della forza-lavoro, ma “la CGT non è stata in grado di rivolgersi a questi dipendenti”; a suo giudizio ha perso il ruolo di primo sindacato, a vantaggio della CFDT, proprio a causa del mancato voto di quei salariati. Binet si ripromette di recuperare il terreno. Per “Le Monde” (7 aprile) “è la carta dell'ultima occasione” per una CGT in difficoltà.

Il problema della presenza sindacale negli strati impiegatizi e tecnici è attuale ovunque, Italia compresa. Dal punto di vista rivendicativo non possono essere trascurati: ad esempio, non può passare senza reazione la tendenza di alcune aziende (ma non tutte) ad assorbire nei superminimi individuali gli aumenti contrattuali, di fatto annullandoli, problema particolarmente sentito da queste categorie. È questo un aspetto della realtà di una classe sempre più stratificata: il mondo salariato comprende tanto il manovale immigrato quanto l'ingegnere, i lavoratori a basso salario e quelli con retribuzioni più elevate, tutti però accomunati nella sottomissione al capitale e alle incertezze di questa società. La difesa delle condizioni salariali è *il minimo sindacale*; per organizzarla, occorre estendere, ci dicono dalla Francia, l'organizzazione sindacale nei nostri luoghi di lavoro, ma anche lì dove il sindacato non c'è.

Abbiamo concentrato la nostra attenzione sulle due principali centrali sindacali, la CGT e la CFDT, perché, per storia e tradizioni, meglio inquadrano la situazione generale del movimento sindacale d'oltralpe. Sono evidenti i segni lasciati dalle interferenze dei partiti parlamentari sulle disfunzioni dei sindacati, che hanno introdotto, tra l'altro, il baco del cretinismo parlamentare nei gangli dell'organizzazione. Con queste tare il movimento francese si è presentato all'appuntamento di una battaglia particolarmente dura, il reiterato attacco al sistema pensionistico, nodo strategico della battaglia contro i salari che l'imperialismo europeo sta portando avanti da decenni, completamente impreparato. La necessaria strategia di lungo termine avrebbe dovuto appoggiarsi sui più ampi strati della classe che però, a causa della scarsa sindacalizzazione, non sono stati facilmente mobilitabili. Anni di massimalismo hanno pesato e pesano anche sulla formazione dei quadri sindacali, rendendoli poco avvezzi al lavoro di organizzazione e di propaganda tra i lavoratori. Tutta la strategia si è ridotta ad una serie di spallate, alcune anche poderose, che non hanno intaccato in modo rilevante l'economia francese.

Viene da domandarsi: un sindacato meglio organizzato, con maggiore capacità di mobilitazione, fornito di casse di resistenza per finanziare scioperi prolungati, avrebbe dunque vinto? Non è detto, perché i rapporti di forza si possono misurare solo sul campo. Anche la classe dei capitalisti ha le sue organizzazioni, con molti più mezzi tecnici e finanziari di quelli dei sindacati; ciò non toglie che una miglior organizzazione, permettendo una migliore strategia, avrebbe portato, se non alla vittoria, almeno a risultati migliori.

Ma c'è un altro punto critico della battaglia dei sindacati francesi, ed è stato l'assenza di un coordinamento sindacale a livello europeo. Lo scontro per riformare i sistemi pensionistici vedono tutti governi supportarsi reciprocamente, coordinati dalla regia di Bruxelles. La risposta dei lavoratori, quando avviene, è invece ristretta all'angusto ambito nazionale, e perciò destinata alla sconfitta. La costruzione del sindacato europeo si fa sempre più urgente. I mattoni per costruirlo si trovano tra i milioni di lavoratori non sindacalizzati, verso i quali va indirizzato un costante lavoro di propaganda e organizzazione, recuperando, specie nei confronti delle fasce salariali più alte e qualificate, una lunga e colpevole dimenticanza.



“Abbiamo sempre lavorato per alzare lo sguardo alla condizione reale dell'operaio europeo, convinti della necessità di un vero sindacato europeo che sapesse coordinare le nostre lotte in una prospettiva comune. La ristrutturazione di questi anni, nella siderurgia, la cantieristica, i settori dove lavorano milioni di ingegneri e tecnici, dall'auto all'aerospazio – abbiamo sempre detto – era europea. Il sindacato doveva essere europeo. E le grandi fabbriche metalmeccaniche avevano la responsabilità di indicare questa strada”

Dalla presentazione del bollettino Internazionale dell'Aprile 2020, della FIOM di Genova