

# INFORM'ACTION

5<sup>me</sup> ANNEE

Publication bimestrielle  
Le numéro : 0,70 F  
au C.C.P. 933-47 Paris



Rédaction - Administration :  
20, rue Rochecouart - Paris (9<sup>e</sup>)  
Tél. : 878-32-72

**Union Interfédérale :**

regroupant : Union des Syndicats d'Animation, Culture,  
Education Populaire (U.S.A.C.L.E.P. - C.F.D.T.)  
Fédération des Services, Commerce, Crédit  
Fédération du Livre, Papier, Carton  
Fédération Sécurité Sociale et Institutions  
Sociales.



Pour les changements d'adresse, joindre la dernière  
bande et 2 timbres.



Le Directeur de la publication : H. LESIRE-OGREL  
Imprimerie Artésienne, 62 - LIEVIN

# INFORM'ACTION

c.f.d.t.

SPECIAL  
CONGRES

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 20 et 21

Avril 1973



# **Pour préparer le 36<sup>e</sup> congrès POUR NOTRE ACTION DE TOUS LES JOURS**

## **un numéro spécial D'INFORM'ACTION**

### **POURQUOI :**

La Fédération Générale Services-Livre a voulu aider les sections, les syndicats à réfléchir, à discuter collectivement. Un congrès, concerne l'action de chaque jour, cela ne se décide pas seul, mais par un travail d'équipe.

C'est pourquoi, nous nous sommes dits qu'il fallait fournir à tous des instruments de travail. Là, deux pistes nous sont apparues essentielles.

1) Depuis des années, la Fédération attache toute son importance à la pratique syndicale, à la nécessité d'une action de masse, à la décentralisation de la décision, à la prise en charge par les travailleurs de leurs revendications et de la conduite des luttes.

Nous avons donc repris un ensemble de textes, d'origines diverses, (provenant soit de la Fédération, soit d'autres organisations CFDT, soit de militants comme l'article « Syndicalisme de masse et de classe », soit de syndicats (comme le texte sur la charte financière), ces textes ne sont pas forcément repris en compte par la fédération, mais constituent des instruments de travail pour tous.

2) Un des gros problèmes que nous rencontrons tous, c'est d'être capables d'analyser le milieu où nous sommes, la situation dans laquelle nous avons à agir, de pouvoir le faire à partir des faits concrets, non pas des idées ou des désirs qui sont les nôtres.

C'est pourquoi nous publions aussi des textes qui ont pour but de présenter des analyses, comment elles ont été faites dans un cas précis, les « bonnes questions » à poser dans l'analyse du milieu et de la pratique quotidienne.

Voilà les deux fils conducteurs de ce numéro. Ils lui donnent sa cohérence, au-delà de l'apparence de « fouillis » que l'on peut avoir.

Nous ne voulions pas fournir des positions, affirmer, mais au contraire aider à réfléchir, donner aux sections les moyens d'être plus autonomes dans leur débat, en ayant à leur disposition des moyens de travail.

Dans ce sens, ce dossier s'il est établi pour la préparation du 36<sup>e</sup> Congrès a aussi pour attribution d'être utile, bien au-delà, dans l'action des militants.

*La Commission Exécutive Fédérale*



# Ce dossier comprend

## 1 - INTRODUCTION

## 2 - SE DONNER LES MOYENS D'UN SYNDICALISME DE MASSE

La commission exécutive de la fédé fait le point des priorités qu'elle assigne à notre action, en fonction de l'analyse de la situation des travailleurs.

## 3 - POUR UNE POLITIQUE SYNDICALE OFFENSIVE ET DEMOCRATIQUE

L'Union départementale de la Loire a réfléchi sur la pratique syndicale à la base. Nous en publions l'essentiel.

## 4 - POUR L'ADHESION COLLECTIVE :

Une section syndicale explique sa conception et surtout sa pratique de masse.

## 5 - AVANCER PAS A PAS AVEC L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

Les militants expliquent ce qui se passe dans leur boîte pour créer l'unité des travailleurs d'un secteur, et pour qu'ils prennent eux-mêmes en charge l'action.

## 6 - ELEMENTS DE REFLEXION SUR LA PRATIQUE SYNDICALE :

Les extraits les plus significatifs de la brochure de la Fédération analysant la grève de Thionville.

## 7 - POUR ANALYSER UNE SITUATION :

Un exemple d'analyse à partir du schéma de la session de militants d'entreprise de la fédération.

## 8 - SYNDICALISME DE CLASSE, DE MASSE ET TRANSITION AU SOCIALISME

En vue du 36° Congrès une réflexion de militants des fédérations Hacuitex, PTT et Services.

## 9 - SUR L'ACTION REVENDICATIVE :

Nous republions 3 articles parus dans Syndicalisme l'an passé et méritant réflexion

## 10 - L'INFORMATION :

Où comment lire le rapport confédéral sur ce sujet du 36° Congrès.

## 11 - LA CHARTE FINANCIERE :

Des propositions au sujet du rapport confédéral sur ce sujet.



## Se donner les moyens d'un Syndicalisme de Masse

Début Septembre 72 la Commission Executive et les permanents de la fédération se sont réunis 4 jours pour faire le point de ce qu'ils avaient appris cette année et pour en dégager les priorités dans le travail fédéral. C'est le début du compte rendu de cette réunion que nous restituons ici en espérant que cela permettra une confrontation avec les réalités diverses que chacun connaît.

### • NOUS NOUS TROUVONS DANS UNE SITUATION CONTRADICTOIRE

Nous avons souvent l'impression dans nos entreprises qu'au plan individuel, la conscience des travailleurs n'a pas suffisamment progressé : les travailleurs se sentent isolés ; il y a le poids de l'autorité patronale, l'illusion que la satisfaction des revendications dépend de la bonne volonté du patron et l'illusion que chacun peut s'en sortir au plan individuel. Et pourtant plusieurs fois nous avons été surpris par une grève qui se déclenchait là où nous pensions que le personnel était au plus bas et qu'il faudrait des années pour l'amener à engager sur ses problèmes.

Pourquoi les travailleurs bougent-ils un jour alors qu'ils n'avaient pas voulu bouger la veille ? Pourquoi ces explosions qui conduisent à mener une bataille contre les patrons, qui eux sont regroupés, et contre le système de façon épisodique et dispersée ?

Depuis Mai 68, nous connaissons une participation des masses très importante aux luttes sociales. Des luttes comme celles de Zig-Zag, de Thionville ou du Joint Français étaient-elles envisageables 4 ans plus tôt ? Mais ces luttes restent morcelées et difficiles à coordonner. Au plan national les campagnes avec la CGT sur la retraite et les 1 000 F n'arrivent pas à aboutir malgré la popularité de leurs objectifs.

Voici ce que nous dégageons des luttes que nous avons connues ces dernières années :

### • LIER A LA BASE L'ELABORATION DES REVENDICATIONS ET L'ELABORATION DU RAPPORT DE FORCE

Les travailleurs parlent de leur mécontentement quand ils voient que cela peut changer quelque chose à leur situation. Il ne s'agit pas de parler pour se faire du mauvais sang, sinon on parle plutôt de la pêche et du tiercé. Sans la conscience d'avoir les mêmes



problèmes que les autres et d'être appuyé par eux, on ne voit pas comment changer la situation. Alors on dit « ça va bien » ! ce qui veut souvent dire « ça pourrait aller plus mal, et on ne voit pas comment ça pourrait aller mieux, alors n'en parlons pas ».

Souvent le délégué après avoir fait le tour des travailleurs connaît le mécontentement et décide l'action, mais personne ne suit. Il ne suffit pas qu'il dise que tout le monde est prêt à bouger.

Pour se lancer dans l'action sous le regard du chef qui va sanctionner, on craint de se retrouver seul : chacun a besoin de pouvoir vérifier concrètement dans quel rapport de force il se situe.

- Dans les hypermarchés se sont souvent les caissières qui sont les plus combatives. A l'inverse des travailleurs isolés dans les rayons et les réserves, leur travail les lie entre elles : d'une caisse à l'autre, on peut discuter des problèmes en même temps que des possibilités d'action. Cela prend le temps qu'il faut mais quand la première se lève pour débrayer, elle sait que les autres suivront. Chacune peut décider avec une connaissance de l'ensemble, que le délégué est seul à avoir dans d'autres cas.

- A Zig-Zag, la grève s'est préparée deux mois avant. Ils en ont discuté à la machine 6 et l'unité est restée complète, mais ils n'en ont pas discuté avec les autres secteurs de l'usine qui sont restés le point faible de la grève.

- A l'Uniprix du Puy, ils n'ont démarré la grève que lorsqu'ils ont été sûrs que tout le monde était d'accord non seulement sur les revendications, mais aussi sur les formes d'action (la grève de 2 h a été rejetée parce qu'elle mettait les chauffeurs hors du coup). Le patron a mis 4 semaines à comprendre qu'une telle unité ne pourrait pas et a dû céder.

- Au dépôt des N.G. de Thionville, les marqueuses disent « on est parti parce qu'on savait qu'on avait tout le personnel derrière » après un mois de discussion. Par contre au magasin où cette discussion n'avait pas eu lieu, la séparation gréviste non-gréviste reflétait un clivage très artificiel.

Pour élaborer le rapport de force, il nous faut fournir aux travailleurs les moyens de sortir de leur isolement, de se rendre compte concrètement de l'unité de leur exploitation et de forger sur cette base l'unité de leurs revendications et de leurs formes d'actions (il ne suffit pas de le dire, il faut que chacun puisse le découvrir). Cela est plus facile au départ entre les travailleurs plus liés entre eux par leur travail.

Les revendications présentées sans les moyens de les faire aboutir ressemblent trop à la lettre au père-noël pour que cela permette une réelle mobilisation : « c'est tout bon, mais trop beau ! ». L'élaboration collective des revendications et des formes d'actions au sein même des travailleurs permet de constituer en même temps le rapport de force qui leur permet d'aboutir.

Souvent nous nous apercevons lorsque les travailleurs prennent la parole où qu'ils rédigent collectivement leur « cahier de mécontentement » sur ce qui ne va pas (1) que les revendications que nous avions formulées, même si elles sont partagées par tous, laissent de côté le sens profond de leur mécontentement et passent ainsi à côté de ce qui motive leur combativité.

(1) voir la brochure sur la grève de Thionville éditée par la Fédération 3 F.



## • EXPRIMER LE MECONTENTEMENT REEL SUR LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Ce que nous retrouvons au premier plan du mécontentement c'est l'aggravation de l'exploitation par la transformation de l'organisation du travail. C'est bien sur ces points qu'a porté l'essentiel de l'offensive patronale ces dernières années : concentration des entreprises et des centres de décision, accroissement de la productivité et de l'intensité du travail.

C'est ce que dénoncent les travailleurs dans leurs cahiers de mécontentement :

- dégradation du cadre de travail, manque d'hygiène et de sécurité ;
- allongement du temps de marche des machines et du temps d'ouverture des magasins ;
- éloignement des centres de décision réels qui appliquent plus impitoyablement la logique du profit loin de la vision des conséquences concrètes que cela a pour les travailleurs et de leur colère. L'encadrement, du contremaître au chef de rayon a de moins en moins un rôle d'organisateur et de plus en plus un rôle purement répressif ;
- accroissement de la séparation du travail d'exécution et des tâches de décision qui fait que le travail devient de plus en plus déqualifié. Les vendeuses deviennent distributrices de marchandises. Les rédactrices deviennent codificatrices, etc.

Ce sont aussi ces problèmes que nous savons le plus mal formuler au plan des revendications pour permettre une amélioration réelle et pas seulement un marchandage des dégradations subies par les travailleurs. Nous ne sommes guère aidés sur ce point par la C.G.T. qui, au vu de l'expérience des pays de l'Est, a tendance à considérer ces conséquences comme le fruit inévitable du développement industriel. Mais là-bas aussi ça bouge.

C'est d'abord au niveau de l'atelier, de l'équipe, du service, de ce qui constitue des unités ou des groupes homogènes dans la production que nous pouvons aider à ce que se développe cette pratique collective. C'est là qu'il est d'abord le plus facile de développer le rapport de force sur la base de ce qui motive le mécontentement. C'est là que commence l'apprentissage d'une gestion de leur lutte par les travailleurs eux-mêmes. C'est de là qu'il nous faut partir pour permettre plus largement une liaison engageant collectivement les travailleurs entre eux à l'échelle de plusieurs entreprises. Comment développer et rendre crédible notre projet d'autogestion de la société si dans notre organisation nous reproduisons ce qui est au premier plan de la critique du système capitaliste faite par les travailleurs : ceux qui exécutent ne sont jamais ceux qui décident.

## • LE SYNDICALISME DE MASSE REPOND A L'EXIGENCE DES TRAVAILLEURS DU REFUS DE LA DIVISION ENTRE CEUX QUI DECIDENT ET CEUX QUI EXECUTENT

Le syndicalisme de masse n'est pas pour nous un simple truc pédagogique qui se limite à consulter les travailleurs sur justesse des choix du syndicat pour pouvoir ensuite mettre tout le monde dans le même bain si on s'est trompé.

- le syndicalisme de masse part de la reconnaissance de la participation de plus en plus active des masses aux luttes sociales et de leur volonté de décider de leur orientation.



— Dans cette perspective le syndicat n'est plus une assurance mais le regroupement des travailleurs les plus conscients de la nécessité de s'organiser. Cela ne lui donne pas le droit de décider à la place des travailleurs des revendications ni des formes d'action, mais le devoir de fournir aux travailleurs les moyens de se lier en élaborant collectivement leurs décisions. C'est en étant cet outil collectif pour les travailleurs que le syndicat peut en être valablement le représentant. En plus cette pratique collective est le meilleur moyen de faire prendre conscience aux travailleurs de l'utilité du syndicat.

— cela ne risque-t-il pas de nous amener à privilégier plus encore encore le morcellement des luttes ? Non, le syndicalisme de masse se base sur la reconnaissance qu'il existe une unité à la base des travailleurs fondée sur l'unité de l'exploitation dont ils sont victimes. Partir de cette unité (d'abord au niveau des unités ou groupes homogènes de production : atelier, catégorie...), permet de sortir des querelles où tous les travailleurs ne sont que spectateurs pour engager pas à pas avec eux l'élaboration conjointe des idées et des forces capables de réaliser une société conforme à leurs aspirations.

## **II - Ce que nous en tirons pour notre travail, à la fédé :**

— La fédé est avant tout un outil de liaison entre sections et donc le moyen d'une discussion collective plus large entre travailleurs permettant d'approfondir les causes réelles du mécontentement et l'élaboration des formes d'action coordonnées.

— Nous ne nous laissons pas enfermer dans la division des tâches souhaitée par le patron qui voudrait que le syndicat soit d'abord un moyen vis-à-vis de lui de représenter les travailleurs et de ne s'occuper que de ce qu'il peut accorder. **Nous sommes d'abord un moyen pour les travailleurs de s'organiser plus largement, et de préparer entre travailleurs les moyens d'obtenir même ce que le patron ne veut pas accorder.**

— Ce n'est pas à la fédé à prendre position à la place des sections, mais à elle de leur fournir les moyens d'élaborer leurs décisions. Ce problème est d'autant plus difficile dans notre fédération où existent peu de structures intermédiaires entre les syndicats et la fédé, capables d'assurer une coordination partielle. C'est le rôle de la fédé de les aider à se développer pour permettre une plus large autonomie. Cela ne se fait pas en créant des structures sur le papier, mais en fournissant les moyens d'un travail concret aux équipes régionales et de trust, et aux conseils de branches, ou en mettant en liaison sur des points concrets les sections pour qu'elles éprouvent la nécessité de continuer.

— La fédé est un instrument au service des sections et syndicats pour les aider à analyser leur situation à partir de la réalité propre de leur entreprise. Elle est le véhicule d'expériences des sections leur permettant de confronter et d'approfondir leurs activités.

— Ceci nous amène, sans rien négliger des tâches courantes, à prendre en charge les tâches nouvelles du syndicalisme de masse. Pour contribuer à constituer le rapport de force, il nous faut lier étroitement notre connaissance du milieu et l'approfondissement du sens profond du mécontentement, l'élaboration des revendications et des formes d'actions.



# Pour une politique syndicale offensive et démocratique

Lors de son Congrès du printemps 72, l'Union Départementale C.F.D.T. de la Loire s'est livrée à une réflexion sur la prise en charge des revendications, la démocratie à la base, sur la manière d'aider à réaliser l'unité des travailleurs.

Il y a là un ensemble dont l'intérêt nous est apparu grand et permanent. Nous en publions des extraits significatifs pour aider votre propre réflexion.

Nous n'avons pas l'intention de faire le tour du problème. Nous voulons simplement essayer de lancer quelques pistes de réflexion concernant certains aspects caractéristiques d'une politique syndicale.

## REVENDEICATIONS : PRISE EN CHARGE ET DIMENSION VERITABLE A LEUR DONNER

Est-ce qu'il y a des bonnes et des mauvaises revendications ? Nous n'avons pas à laisser de côté des revendications qui nous appa-



raissent secondaires ou dépourvues de « signification politique ». Le rôle d'une organisation syndicale, c'est bien de les prendre en charge et de les faire aboutir. Mais nous avons aussi à les faire expliciter et à les inscrire dans leur véritable dimension :

### — Un rôle d'explication :

Lorsque les travailleurs réclament une prime d'insalubrité, est-ce que nous n'avons pas à discuter avec eux et à voir s'il ne faudrait pas mettre en cause les conditions d'insalubrité ?

Quand une prise de conscience se fait sur les conditions de travail, les cadences, le rendement, le rôle de la S.E. est-il d'aller discuter avec le patron du montant de la prime ou de discuter avec les travailleurs des formes d'action appropriées pour briser le rythme de travail imposé ?

Parfois, on constate que des conflits très durs éclatent pour des causes à première vue minimes (une réflexion d'un chef, une « tolérance » remise en cause, etc.). Si l'on recherche à savoir pourquoi, on découvre un ras-le-bol généralisé ou une volonté mal formulée de faire échec à l'arbitraire patronal (Aux Forges de St-François l'an dernier, la Direction licencie un compagnon (retards fréquents, absences). Ce licenciement provoque aussitôt une grève illimitée avec occupation jusqu'à ce que la Direction recule. Pourtant ce licenciement n'était pas plus significatif qu'un autre. Il était clair, que par de là ce cas particulier, les travailleurs luttent contre le pouvoir arbitraire du patron).

### — Lien entre revendications concrètes et perspectives de la C.F.D.T. :

Dans de nombreuses boîtes, les travailleurs en ont marre des augmentations en pourcentage. Les positions de la C.F.D.T. deviennent vite populaires si elles sont exprimées publiquement. En partant d'un débat sur les augmentations non hiérarchisées, on peut poser le problème du pouvoir et de l'autorité dans l'entreprise comme dans la société.

Comment cherchons-nous à faire le lien entre ce que vivent les travailleurs (revendications, formes d'action) et les perspectives de la C.F.D.T. ?

### — Les problèmes des travailleurs hors de l'entreprise :

On parle de plus en plus à la C.F.D.T. des conditions de vie : transports, logements, équipements, cadre de vie.

Est-ce que l'action syndicale va se situer autant à l'extérieur de l'entreprise qu'à l'intérieur de l'entreprise ?

Où alors, ne faut-il pas inclure l'ensemble des conditions de vie des travailleurs dans les luttes menées sur les lieux de production ? Par exemple, en faisant le lien entre durée du travail et durée du transport, conditions de travail et conditions de transports, etc. C'est la conclusion dégagée par la Commission de l'U.D. qui a réfléchi sur la prise en charge « du cadre de vie ».



## « TRAVAILLEURS, NOUS SOMMES TOUS DES DELEGUES »

Notre pratique syndicale est marquée par le poids du passé et par la pratique de notre principal partenaire, la C.G.T. :

- Nous avons été habitués à un syndicalisme de « mots d'ordre » (nationaux, fédéraux, départementaux, etc.) faisant appel plus à la discipline des travailleurs qu'à leur créativité.
- Nous avons été habitués à un type de syndicalisme reproduisant le modèle politique d'une équipe : « le Parlementarisme ». Les délégués étaient les élus des travailleurs, (comme les députés les élus du peuple).

A ce titre là, on estimait que les délégués pouvaient parler au nom des travailleurs, pouvaient agir, pouvaient décider, pouvaient penser au nom des travailleurs.

**Et maintenant, est-ce qu'il en est autrement dans votre secteur ?**

Les choses ont évolué. En particulier, MAI 68 a remis en cause ce type de relation entre travailleurs et militants : la **démocratie directe redevient une réalité dans certains conflits.**

Non seulement en mai 68, mais d'autres grèves (par exemple : Forges Stéphanoises à l'Horme, Gatty Citroën, Grands Magasins, actuellement Penarroya à Lyon).

Non seulement en France, mais dans d'autres pays, en particulier en Italie.

Les choses évoluent, mais cela ne veut pas dire que l'on soit passé « d'une pratique parlementaire à une pratique syndicale démocratique ». De nombreux points de résistance subsistent :

- Les travailleurs conditionnés par un certain type de syndicalisme, s'accommodent parfois assez bien d'un mode de fonctionnement traditionnel. Ce n'est pas par hasard que la « démocratie ouvrière directe » fonctionne plus facilement dans des secteurs peu marqués par les traditions syndicales (Métallurgistes de la Hte-Loire, Femmes des Grands Magasins, Immigrés chez Pennarroya, etc.)
- Le blocage conscient ou inconscient de certaines structures syndicales n'en est pas moins déterminant. Nous ne ferons pas ici le procès des autres organisations : regardons chez nous. Est-ce que nous favorisons cette démocratie à la base ?
- Il ne suffit pas de ne pas bloquer. Nous avons aussi à débloquer, c'est-à-dire à susciter les conditions qui permettront aux travailleurs de discuter et de décider des revendications et des formes d'action. Notre stratégie est une stratégie de déconditionnement.

Le rôle de l'organisation syndicale n'est pas diminué pour autant.

Il est au contraire plus exigeant.

### 1°) Favoriser le débat et la véritable démocratie :

- Dans une assemblée de plusieurs centaines de personnes, ce n'est pas si facile d'éviter le « meeting of leaders » et d'organiser un véritable débat entre les travailleurs.
- Cela suppose une attitude active permettant, aux moments opportuns, de placer l'assemblée devant les choix à faire à partir de ce qui se dégage des discussions.



- Ce n'est pas facile, mais c'est possible, puisque cela se fait dans certains conflits.
- Bien sûr, dans une très grosse boîte, la réussite du débat suppose une certaine organisation (par ateliers, par chantiers, par groupes naturels).

## **2°) Apporter les éléments d'information qui sont nécessaires pour une prise de décision collective.**

Comment décider des formes d'action, si l'on ne donne pas les éléments sur le carnet de commandes ou sur l'ensemble du groupe dont fait partie l'unité concernée :

- Une grève illimitée avec occupation paralysait Gatty-Citroën et faisait perdre du fric au patron.
- Dans d'autre cas, une grève illimitée peut conduire à l'impasse. Par exemple, si la boîte est un gros trust, la grève d'une seule unité de production ne gênera peut-être pas beaucoup la boîte. Le problème sera alors de faire démarrer d'autres unités du même trust...

Si la S.E. ne donne pas les éléments d'information indispensables les travailleurs risquent fort de prendre des décisions peu appropriées avec la situation.

## **3°) Enfin, la S.E. et l'ensemble des structures syndicales, ont un rôle important dans la coordination de l'action.**

Dans une grève, il est rare que les grévistes soient directement en face du centre de décision de la boîte.

Souvent l'usine concernée fait partie d'un vaste « groupe capitaliste ». Pour l'atteindre, il faudrait que se mettent à l'action plusieurs usines importantes faisant partie du même groupe.

Le rôle de l'organisation syndicale c'est bien de favoriser cette coordination : non pas en se limitant à quelques débrayages de solidarité. (Le P.D.G. attendra que ça passe) mais par une information sur la grève dans les autres entreprises.

Il y a eu plusieurs expériences de mise en relation entre un groupe de grévistes d'une usine avec les travailleurs d'une autre usine (du même groupe) non touchée par la grève. Certaines expériences de « contacts directs » ont été particulièrement payantes pour le développement de l'action.

## **L'UNITÉ DES TRAVAILLEURS SE REALISE AVANT TOUT DANS L'ACTION ET PAS FORCEMENT DANS DES ACCORDS « D'APPAREILS »**

L'unité d'action... dans le cadre pluraliste que nous connaissons, c'est souvent la condition nécessaire pour faire quelque chose.

L'unité d'action... c'est aussi parfois un prétexte pour ne pas prendre d'initiative ou un frein à l'action des travailleurs.

Au cours de ces dernières années, nous avons connu et nous le regrettons plusieurs exemples où il a eu divergences entre la C.G.T.



et la C.F.D.T. ou la F.E.N. :

- Divergences sur les revendications (Ex : la hiérarchie).
- Divergences sur les formes d'action.
- Plusieurs cas où la C.G.T. a été contre la grève illimitée, contre l'occupation des locaux.
- A plusieurs reprises, la C.G.T. n'a pas caché sa position (Nouvelles Galeries, Gatty, Teyssier Servanton) soit publiquement, soit en réunions.

Quel est notre comportement dans ce genre de situation ?

### **Est-ce que nous sommes offensifs ?**

- On peut « écraser le coup » et regretter le désaccord. Est-ce ainsi que l'on fera évoluer la situation syndicale ? Est-ce ainsi que l'on rend les travailleurs actifs dans l'action et la transformation sociale ?
- On peut dénoncer l'autre organisation et engager la polémique. Parfois, les mises au point sont indispensables. Parfois aussi, la polémique bloque l'action : dans certains cas ne faut-il pas faire le choix entre la polémique et l'action ?
- On peut enfin poser le problème devant les travailleurs, leur demander leur avis, leur demander de choisir.

Dans plusieurs conflits, les travailleurs ont choisi la proposition C.F.D.T. (grève illimitée) alors que la C.G.T. était très largement majoritaire. Dans les mêmes conflits, si la C.F.D.T. s'était alignée sur la C.G.T., les travailleurs n'auraient pas eu la possibilité de faire ce choix. Dans certains cas, les accords entre structures constituent de véritables blocages de l'action.

Faire choisir les travailleurs, c'est accepter d'être remis en cause. C'est permettre une remise en cause des organisations syndicales (et politiques).

« Accepter d'être remis en cause », nous l'avons réaffirmé au cours de l'affaire Polat en disant que nous acceptons les critiques, conditions indispensables de la démocratie au sein du mouvement ouvrier. Nous rejetons l'impérialisme syndical qui ne veut recevoir de leçons de personne, car il conduit à la sclérose et à l'absence de démocratie.

Lorsque les travailleurs « poussent » pour une action ou une revendication, la pression est souvent irrésistible. Un exemple :

- La C.G.T. a dû accepter une revendication non hiérarchisée (100 F pour tous) aux N.G. de Saint-Etienne.
- Elle a dû l'accepter dans d'autres magasins où elle était seule (Monoprix de Saint-Etienne, Nouvelles Galeries Grenoble) parce qu'il lui était impossible d'aller à contre-courant d'une revendication portée par la totalité du personnel.

Créer les conditions permettant aux travailleurs de s'exprimer, c'est leur permettre d'influencer sur les orientations et les méthodes des organisations syndicales (y compris les nôtres).

C'est un autre type d'unité : celle des travailleurs dans la lutte. On est loin d'une unité d'action au sommet, qui se fait souvent en dehors des travailleurs.



## A TRAVERS LES LUTTES, QUELLES SONT LES REVENDICATIONS STRATEGIQUES QUE L'ON PEUT FAIRE AVANCER ?

L'aboutissement de certaines revendications peut favoriser ou non certain type de syndicalisme :

- On voit tout de suite que l'obtention de « l'heure d'information » payée faciliterait une démocratisation de l'action et de la vie syndicale. Mais ne faut-il pas réfléchir à la manière de l'utiliser ?
- De même un « crédit d'heures » pour la section peut-être un moyen d'élargir le nombre de ceux qui participent à la vie syndicale. C'est ainsi que le syndicat des P.T.T. utilise le nouveau droit syndical : pratiquement tous les adhérents peuvent avoir droit à des congés syndicaux de courte durée. A l'inverse le « crédit d'heures » peut renforcer un syndicalisme de type parlementaire (voir même bureaucratique) si ces heures sont bloquées sur quelques grosses têtes de la section syndicale...
- La loi sur le congé-éducation telle que l'a utilisée la C.F.D.T., c'est-à-dire pour la formation effective des militants et non pas pour tenir des réunions syndicales, a certainement joué un rôle déterminant dans l'histoire de notre centrale (nombre et qualité des équipes syndicales, avancée relativement collective dans la réflexion, débat permanent dans la confédération, etc...)  
Si l'on se battait pour obtenir le paiement du congé-éducation, on arracherait un moyen qui permettrait un « nouveau bond en avant » de l'organisation.
- De même, la lutte que mènent certains enseignants pour remettre en cause un type d'enseignement (autorité, individualisme, réussite personnelle, esprit de soumission, etc...) est parfaitement cohérente avec notre conception d'une société autogérée.

Ces quelques exemples montrent que l'avancée de certaines revendications peut permettre une nouvelle politique syndicale. Nous pensons qu'une réflexion collective permettrait de dégager un certain nombre de « revendications stratégiques ».



Malheureusement, nous n'avons reçu aucune réponse, ce qui est assez inquiétant.



Ces réactions, vous nous les envoyez afin qu'elles soient à leur tour publiées.

Discuter ensemble de l'adhésion syndicale et, qui plus est, de l'adhésion de masse, c'est tout de même important, non ?

3 groupes de travailleurs adhèrent collectivement à la CFDT.

Pensant que le document des camarades de chez Béghin est intéressant, inform'action a décidé de le passer tel quel, en espérant qu'il permettra, dans d'autres syndicats d'engager un débat et suscitera des réactions.

### 1<sup>er</sup> GROUPE :

Le délégué CFDT reçoit un coup de téléphone concernant une éventuelle adhésion syndicale et comprend qu'il faut qu'il procure un bulletin d'adhésion.

Il se présente et l'ouvrier lui dit : « Ce n'est pas un bulletin qu'il me faut, mais 10 ou 12 ! ». Explication : Je me suis renseigné, on sait ce que veut la CFDT, on a discuté avec les camarades, nous si on adhère c'est en groupe et on veut que ça marche, nous allons agir en conséquence, notre adhésion ce n'est pas seulement une démarche.

### 2<sup>e</sup> GROUPE :

Un adhérent CFDT qui en a marre de ce syndicat qui ne débouche sur rien, décide de venir à la CFDT, puis prend des responsabilités au sein du bureau syndical, discute avec son atelier (laboratoire) et, progressivement, sur un mois, tous les travailleurs de ce labo adhèrent à la CFDT, sauf 3 sur 40.

### 3<sup>e</sup> GROUPE :

La Direction mute un délégué CFDT dans le tirage où travaille un personnel féminin (qui était organisé par la CGT) mais n'avait pas conscience de ses responsabilités par rapport à la classe ouvrière ne participant aux grèves des hommes, ne manifestant aucune réaction sur les conditions de travail et les différences existant entre le salaire masculin et féminin.

A partir des réflexions faites par le délégué CFDT sur leurs peu de réactions aux conditions d'exploitation qui leur étaient faites, les femmes discutèrent entre elles de ces propos.

Un groupe (25 sur 47) d'un seul coup décida la grève pour de



meilleures conditions de travail et des salaires égaux aux salaires hommes. Il obtint satisfaction et adhéra à la CFDT.

A partir de ces 3 groupes de travailleurs ayant adhéré collectivement à une organisation syndicale, et l'adhésion individuelle d'un travailleur pour être défendu, quelles sont les idées essentielles à en retirer ?

Est-il préférable de pratiquer l'adhésion collective ou l'adhésion individuelle ?

Le syndicat doit-il être l'interlocuteur du patron, sa boîte aux lettres et faire de la représentation, ou être l'expression de l'autonomie des travailleurs ?

Si on revient aux démarches des groupes :

**Pour le 3<sup>e</sup> groupe :**

Une libération s'est faite par rapport au carcan que mettait la direction au personnel féminin : heures prévues pour le pipi, surveillance très serrée, réflexions désagréables, etc.

Le collectage des timbres se fait sans contrainte au vu et su de tous (ce qui pour un adhérent seul dans un groupe se fait en douce).

Par rapport aux revendications du groupe, celles-ci ne prêtent plus à contestations comme par le passé où elles étaient émises par le délégué du syndicat.

C'est l'expression du groupe, de même la désignation des candidats aux élections se fait par groupe.

**Réflexion qui clôture le tout :** Le Directeur dit au délégué CFDT : « Les femmes ont pris conscience de leur force, on ne peut plus les commander ».

**Pour le 2<sup>e</sup> groupe :**

Là aussi, la démocratie ouvrière joue à plein et la discussion se fait même si le chef arrive. Les travailleurs se sentent plus libres pour s'exprimer. Là aussi, le groupe a propulsé ses candidats pour les élections et mandate des camarades pour s'exprimer auprès du syndicat sur ses desiderata, ses objections.

**Pour le 1<sup>er</sup> groupe :**

Mêmes considérations que pour les autres groupes : présentations de candidats, organisation du collectage, mise en place de la défense du groupe contre les agents extérieurs (hiérarchie, rouffions, autres organisations).



A partir de ces quelques idées, l'adhésion individuelle n'engendre pas forcément la pratique collective syndicale.

Un groupe peut adhérer collectivement après en avoir discuté ensemble, il a déjà la pratique collective et exprime déjà l'autonomie des travailleurs.

**Ce qui revient à dire que, lorsque dans un groupe un seul individu demande à adhérer à une organisation syndicale, ce serait d'abord de savoir s'il a discuté avec les autres travailleurs, et faire en sorte qu'il y ait l'adhésion collective.**

Par rapport à nos 3 groupes d'adhésion collective, chacun de ces groupes a maintenant conscience qu'il a créé un rapport de force favorable aux travailleurs et ses réactions ne sont plus faites en fonction d'un règlement intérieur d'usine, d'une convention collective, de directives syndicales, de décisions hiérarchiques, mais en fonction de ce que le groupe a décidé.

De plus, les groupes recherchent ensemble les moyens de mettre en échec le patron, sa hiérarchie.

Ce n'est pas nécessairement la grève, mais...

- l'allongement du temps de casse-croûte ;
- la pause café ;
- la suppression de la « peur du chef » ;
- continuation de la conversation sur les thèmes qui auraient, avant été coupés immédiatement si le chef arrivait ;
- discussion sur la participation aux mouvements de grève ;
- prendre des jours de repos malgré l'horaire appliqué et refuser de faire 1/2 heure chaque jour pour les récupérer ;
- réactions immédiates en cas de mutations, engueulades, de propos hautains de la hiérarchie, de contestations permanentes.

Tout cela ne se retrouve pas là où l'adhésion est individuelle ou non unitaire (mélange de plusieurs organisations) ; la pratique collective, il faut la bâtir.

A discuter avec les travailleurs. Nous attendons vos réactions.

(article publié dans Inform'action d'août 1972)



# ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION SUR LA PRATIQUE SYNDICALE

(tiré à part de l'UD de la Loire à partir de la brochure  
de la Fédération sur Thionville)

- On a beaucoup parlé du conflit des Nouvelles Galeries de Thionville... La Fédération des Services a essayé d'en faire une analyse syndicale, rigoureuse, sans cacher les faiblesses de l'organisation syndicale...
- Cette analyse est intéressante parce qu'elle pose bien le problème du rôle de l'organisation syndicale dans une pratique syndicale C.F.D.T. où nous mettons l'accent sur le rôle des travailleurs dans la conduite de l'action.
- Nous avons essayé d'extraire de cette note les passages qui nous ont paru les plus significatifs pour la réflexion collective engagée dans l'UD de la Loire.  
Mais il est nettement mieux de lire toute la note, car on voit mieux comment « la théorie » se dégage de la lutte elle-même.

## I - RÔLE RESPECTIF DES TRAVAILLEURS ET DE L'ORGANISATION SYNDICALE

### a) Dans la définition des revendications.

« Lorsqu'une grève démarre, il y a des revendications qui sont mises immédiatement en avant. Elles sont l'objet apparent de la grève et constitueront l'objectif essentiel des discussions avec la direction, pour aboutir à la reprise du travail.

Mais une grève, c'est un peu comme un iceberg. Ce qui est avancé comme revendications ne présente qu'une partie des problèmes. Et si les travailleurs se sont mis en grève, c'est aussi parce qu'ils connaissent des tas de difficultés, qu'ils ont des tas de raisons d'être mécontents. Toutes ces raisons même si elles n'apparaissent pas de prime abord, ont joué leur rôle dans la décision de grève. Elles ont, comme ont dit, « motivé ».

C'est le rôle de l'organisation syndicale, non seulement de prendre



en charge les revendications qui s'expriment, mais aussi (et peut-être surtout), d'aider les travailleurs à mettre au clair tout ce qui ne va pas, à les aider à exprimer ce qu'ils ressentent plus profondément. A faire leur « cahier de mécontentement ».

Alors la grève prend un autre sens. Elle devient un temps fort de l'action certes, mais un temps seulement : en effet, dans tous les motifs de mécontentement, il y en a beaucoup qui ne pourront pas être négociés dans la grève. Qui ne sont pas négociables, parce que le seul moyen, c'est de les prendre en charge quotidiennement. »

« Par exemple, lorsque des femmes font état, parmi leurs préoccupations essentielles du manque de respect de la part des chefs et des cadres, il est évident que le protocole de fin de grève ne règlera pas la question.

Même si la direction s'engage à y veiller, cela ne fera ni chaud, ni froid. La solution, c'est dans la volonté de lutte des femmes sur ce point, dans leur découverte qu'il ne s'agit pas d'un problème individuel, mais collectif.

Cela veut dire que la grève doit permettre de faire exprimer tout ce qui ne va pas, pour ensuite faire un tri : ce qu'on va revendiquer dans le cadre de la grève, et puis le reste (qui peut-être le plus important) qui ne sera pas réglé par la grève, mais pour lequel il faut en profiter pour s'organiser, établir une ligne d'action. Dans cette perspective, l'après-grève devient une préoccupation importante dans la grève. Et, bien sûr, les résultats de la grève doivent s'apprécier par rapport à cet ensemble : pas seulement par rapport à ce qui a été obtenu dans l'immédiat, mais aussi en tenant compte de la capacité ou non de lutte, ensuite, dans l'entreprise, de s'organiser après la reprise du travail.

La Fédération a attaché une énorme importance à cet aspect : bien des fois, dans le commerce, des grèves ont été apparemment « gagnées », mais parce qu'il n'y avait pas une prise de conscience suffisante, ni la mise en place d'une organisation, il y avait ensuite incapacité de continuer l'action et disparition de la combativité. A des travailleurs qui se battent pour la première fois, il est capital de les aider à découvrir que la grève n'exprime pas toute l'action et que la lutte doit se continuer ensuite au jour le jour.

Le rôle du Syndicat c'est d'abord de bien saisir et de faire exprimer les besoins ressentis, les revendications. Cela ne veut pas dire qu'il doit s'en tenir là, car nous savons aussi que l'expression directe, spontanée des besoins peut-être à courte vue ; qu'elle dépend du contexte. Nous savons qu'une réaction dite spontanée véhicule aussi tout le conditionnement dans lequel les travailleurs sont plongés, que leurs réactions sont aussi modelées en partie par l'idéologie dominante. Nous savons que l'élargissement des préoccupations et des objectifs ne va pas de soi : dans un groupe, on voit ses problèmes, mais on a du mal à les relier entre eux et encore plus avec ceux des autres.

Si le Syndicat doit partir des besoins, il lui revient d'ouvrir les perspectives, de relier les revendications entre elles, d'aider à dépasser le cadre immédiat et à l'intégrer dans une lutte plus globale... »



## b) l'information :

« Remettre entre les mains des grévistes les éléments qui pouvaient leur être utiles et leur apprendre à s'en servir ; cela soit pour les aider à décider, soit pour les aider à réfléchir quitte à s'opposer à eux si nécessaire, puisque l'absence de pratique de la lutte conduit à des erreurs. »

« Un exemple : les slogans lancés dans la lutte par les grévistes eux-mêmes n'étaient pas toujours fondés sur une analyse suffisante. Le « nous irons jusqu'au bout » est lourd d'implication et on ne le lance pas impunément. Il aurait fallu l'expliquer, polémiquer éventuellement avec les grévistes. »

« Laisser les travailleurs mener l'action, cela ne veut pas dire ne jamais s'opposer à eux, ne serait-ce que les faire profiter de l'expérience acquise dans d'autres grèves identiques ».

## II - INTERVENTION DES GROUPES GAUCHISTES

« Toute autre a été l'intervention des groupes « gauchistes » qui entrèrent en action à partir de la répression policière et axèrent sur elle leur intervention. On retrouvera Ligue Communiste, le Secours Rouge, les Maos, le Mouvement de libération de la femme, d'autres encore, chacun donnant son point de vue, jugeant sévèrement au nom de leurs principes, guettant le faux pas, s'attachant à faire avancer sa cause et risquant ainsi de diviser les grévistes.

Plusieurs points doivent être avancés :

- Beaucoup ont rendu à un moment ou à un autre des services réels notamment au plan des moyens matériels et de la collecte des fonds, et ceci non seulement à Thionville, mais dans tout le pays. Dans une action où il faut informer les consommateurs et la population, cette participation a, sans conteste été utile.
- La question est de savoir le prix qui en a été payé : c'est-à-dire si les groupes ont pesé sur la conduite de la grève. Pour nous, la réponse est oui, surtout à certains moments. Ils ont joué du fait de leurs discussions informelles avec les grévistes, et cela est normal, c'est la conséquence de la liberté d'expression même, mais ils ont aussi pesé dans quelques uns des débats collectifs (assemblées générales) et cela n'est pas acceptable. Il est même arrivé une ou deux fois où la présence dans les assemblées d'une part de militants C.F.D.T. de l'interprofessionnel, d'autre part de gauchistes aboutissait à un débat qui se faisait uniquement entre les uns et les autres, par dessus la tête des filles qui n'y comprenaient rien et attendaient que ça se passe. Un principe qui doit être rigoureusement respecté, pour assurer la démocratie, est la présence dans les assemblées générales des seules grévistes et des représentants de l'organisation syndicale qui suivent la grève. Il faut absolument être ferme sur ce point.

Par contre, ce rapport souligne l'intérêt des comités de soutien à condition :

- 1°) Qu'ils n'interviennent pas dans la conduite de l'action ;
- 2°) Qu'un type de relation rigoureux soit mis en place entre la structure syndicale et le comité de soutien.



### III - DES FEMMES EN GREVE ET LE PROBLEME DE DECONDITIONNEMENT A TRAVERS L'ACTION

« Revenons sur cette culpabilisation. Elle s'exprime à travers la difficulté qu'ont les femmes d'aborder sans complexe la perspective du travail, la possibilité de prendre des loisirs autres que centrés sur la cellule familiale (parents, maris, enfants).

Autre question que l'on pourrait se poser : est-ce dans les agitations psychanalytiques des égrégories du M.L.F. que ces problèmes avanceront.

Pour les grévistes de Thionville, c'est dans ce type de lutte, difficile, qu'elles ont découvert leur exploitation, leur aliénation.

- plusieurs jeunes se sont retrouvées mises à la porte de chez leurs parents car elles faisaient grève.
- d'autres ont rompu leurs fiançailles « Tu choisis la grève ou moi ».

Ce n'est pas en se liguant entre elles contre les hommes que les femmes feront avancer les affaires, mais en participant à la lutte de classe, comme l'ont fait les grévistes des N.G ».

« Un aspect particulier doit être souligné : ce n'est pas facile d'être femme et de faire grève, surtout si longtemps. Il y a les gosses, le mari, le foyer, tous ces soucis en plus. Les nerfs qui craquent face aux flics, le besoin d'être épaulé. Le premier soutien, c'est de ce milieu qu'il doit venir. Et à Thionville, il s'est passé des choses assez extraordinaires. Il faut avoir vu ces maris, tous les jours avec leurs femmes, venant avec elles affronter les policiers, vivre sous la tente, prendre des congés, s'occuper des enfants et de la maison. « Ma femme, disait l'un d'eux, il y a six ans que je la connais, mais je m'aperçois maintenant que je ne savais pas ce qu'elle était capable de faire.

A l'inverse ; il y a eu six fiançailles rompues du fait de l'incompréhension du fiancé donnant à choisir : « moi ou la grève ».

Tous ces faits ne sont pas négligeables. Ils montrent le poids du contexte social, idéologique, les contraintes et le conditionnement qui en résultent. Lorsque les personnes en sont libérées, que d'autres motivations s'imposent à elles, c'est l'individu dans son entier qui s'en trouve atteint et modifié. C'est bien tout cela qui était en cause quand des militants répétaient aux grévistes : « Vous verrez, après rien ne sera plus comme avant ».

Paroles qui nous paraissent cependant bien légères et très irréalistes, à moins qu'on ne définisse en même temps les conditions et moyens pour qu'effectivement rien ne soit plus comme avant ». Car, repris par le conditionnement ancien, les pressions du milieu, celles du patron, il y a un risque majeur que l'acquis ne se dégrade. L'individu peut-il changer si la situation dans laquelle il se trouve ne se modifie guère ? Au moins, comment maintenir la prise de conscience, la libération personnelle et collective qu'un événement comme une pareille grève produit dans un individu ? Sinon quel potentiel de liberté et de changement profond se perd ! »



# *Pour analyser une situation*

Inform'action publie le schéma de la session « militants d'entreprise » habituellement faite dans le cadre de la formation de la Fédération Générale Services-Livre.

Figurent dans le texte joint, le schéma proprement dit, tel qu'il est proposé par animateurs des sessions, enrichi des apports recueillis au cours de plusieurs sessions, donnant ainsi une vue concrète du travail réalisé.

Pourquoi cette publication ? : parce qu'il s'agit d'un type précis d'analyse qui peut être réalisée, montrant comment des militants peuvent progresser dans l'analyse de la situation dans laquelle ils se trouvent, et dans une réflexion collective pour se mettre d'accord sur l'action à entreprendre.

Ceci invite, face à un problème à résoudre, face à des propositions, face à une action à mener, à partir des faits, des réalités, pour ensemble définir la conduite à tenir. Ceci invite à partir du concret et non des idées, à se mettre en situation d'analyse, plutôt que d'avoir une attitude « volontariste ». C'est une méthode proposée

Dans la préparation du Congrès confédéral aussi, c'est bien une telle démarche qu'il faut adopter. Le document a donc bien sa place dans ce numéro spécial d'Inform'action.

## **Schéma de la session militantes**

**(20 à 25 participants)**

### **1<sup>er</sup> JOUR**

#### **A) Présentation des participants**

- nom et prénom
- nom de l'entreprise et effectif, structure de l'entreprise (Etablissements faisant partie de l'entreprise, répartition géographique des services, etc.).
- fonction exercée dans l'entreprise (nom du service)
- responsabilités syndicales dans l'entreprise et hors de l'entreprise
- nombre de syndiqués.



## **B) Objectif de la session**

A partir de l'analyse concrète de l'entreprise et l'analyse d'une lutte, voir le rôle du syndicat et le fonctionnement de la section syndicale d'entreprise.

- rôle des élus, des militants ;
- de quelle information avons-nous besoin (contenu et moyens) ;
- liaison entre les sections, avec le syndicat, interprofessionnelle ;
- comment s'implanter dans les entreprises et les services où l'on n'est pas ;
- voir comment transmettre les travaux de la session aux autres militants de la section.

## **C) Méthodes de travail**

Travaux de commissions pour préciser la réflexion et prendre l'habitude de travailler collectivement — les décisions collectives.

Faire un compte rendu de la session.

Pas de cours, partir de l'expérience, se mettre progressivement d'accord sur une attitude en tant que militant.

Chaque participant doit prendre des notes sur ce qui lui paraît essentiel pour le compte-rendu écrit.

Des informations seront données sur la situation de la profession du point de vue social (convention collective, etc) et syndical (structures C.F.D.T.).

## **D) Constituer des commissions :**

(trois pour 20/25 participants)  
chaque entreprise représentée dans les commissions.

## **E) Attentes :**

Regrouper les attentes, les comparer avec les propositions de programme.

Signaler les points qui ne rentrent pas dans le cadre de la session, dire pourquoi, indiquer les autres moyens permettant de répondre à l'attente.

## **F) Programme :**

- 1<sup>er</sup> jour : analyse concrète de l'entreprise,  
division du travail dans l'entreprise,  
mécontentement du personnel,  
services les plus combattifs. Pourquoi ?
- 2<sup>e</sup> jour : analyse des luttes et comment se constitue le rapport de force, l'information : comment unifier le personnel.
- 3<sup>e</sup> jour : informations professionnelles.  
Commissions libres sur des sujets à choisir par les participants à la session.



## G) Analyse concrète de la session

Donner quelques indications sur la manière de travailler en Commission.

Un animateur et un rapporteur, préciser le rôle de chacun d'eux.

### • TRAVAIL EN COMMISSIONS

1) Comment est divisé le personnel ? Répartition des travailleurs par établissement, ateliers, rayons, services, catégories etc. En rester aux aspects objectifs, non subjectifs (tels, par exemple : ce sont des femmes, on a telle mentalité etc.). Il s'agit de préciser la division du personnel dans l'organisation du travail, pas la division dans la tête des gens.

Des exemples sortis en sessions :

La division du travail est un moyen utilisé, favorisé et accentué par le patron pour exercer son autorité. La division peut prendre des formes différentes qui peuvent, d'une entreprise à l'autre apparaître contradictoires.

La division des travailleurs ne provient pas de la nature des individus, mais trouve son origine dans le système économique. Elle est le moyen d'assurer la pérennité du système.

Plus grande espèce des formes de division dégagées :

- situation géographique, implantation.
- statuts différents, conventions différentes.
- classification hiérarchique : tâches dites plus ou moins nobles, entraînant l'image du travail manuel opposé au travail intellectuel. Problème du « cadre », relai du patron.
- cloisonnement des tâches des services.
- oppositions Hommes/femmes, roulants/sédentaires, employés/cadres, jeunes/anciens etc.
- horaires mobiles qui tendent à diviser le personnel et manipulent la notion de responsabilité de chacun.
- salaires, côte d'amour etc., situations individuelles, différences
- arbitraires de classification, de coefficient, pour un même emploi ou un emploi similaire, qui tendent d'individualiser artificiellement chaque salarié.

### 2) Sur quoi porte le mécontentement du personnel ?

Quelles sont les revendications profondes des travailleurs (générales, mais aussi propres à chaque catégorie ou service). Ne pas hésiter à aller dans le détail, à attacher toute leur importance aux « petits faits » qui sensibilisent et mobilisent. D'une manière très précise : conditions de travail, ce n'est pas une réponse. Est-ce la climatisation, l'éclairage, autre chose etc.

Des exemples sortis en sessions :

nous avons constaté qu'il n'y avait pas toujours une liaison directe entre la revendication et le mécontentement. Le syndicat voit des revendications « négociables » qui ne sont pas toujours en liaison avec le mécontentement réel des gens.

condition de travail : on a cité le personnel insuffisant, l'insalubrité des locaux, la qualité, de tel matériel, la sécurité la mauvaise organi-



sation du travail, non d'une façon générale, mais sur des points très précis.

salaires : individualisation des salaires et des augmentations, absence de qualification précise, etc. etc.

### **3) Quels sont les catégories et les services les plus combattifs ? Pourquoi ?**

Des exemples sortis en sessions :

Il semble que les services les plus combattifs soient d'une part les catégories les mieux informées et disposant de moyens de pression auprès de la direction et d'autre part les catégories les plus défavorisées à condition que leur situation devienne intenable, sinon il y a risque d'inertie. D'une manière générale, les délégués et les militants restent les véritables meneurs.

Même si on ne peut pas généraliser, on a constaté que dans plusieurs cas, les services demandent une technique et, au contraire ceux qui en demandent le moins sont les plus combattifs.

Nous pouvons proposer une explication possible : le niveau d'éducation permet une conscience plus claire. Au contraire, l'exploitation accrue de certaines catégories facilite l'expression de la révolte.

— les services bâtarde sont combattifs, là aussi où les travailleurs s'expriment en fonction de l'organisation et des conditions de travail.

### **4) Comment sont exprimées les revendications ? Par qui ?**

Comment les travailleurs connaissent-ils le mécontentement des autres travailleurs ?

Des exemples sortis en sessions :

— En fait, ils le connaissent mal, sont cloisonnés. C'est un problème de moyens. Analyse très précise de ces moyens.

— Transcrire les revendications, ce n'est pas une lettre adressée au Père Noël. Au Père Noël on envoie une longue liste de jouets ; peut-être qu'un seul sera donné, mais on fait la liste. Et elle n'est pas crédible.

— On ne sort pas ce qu'on a sur la patate, non pas parce que ça va, mais parce qu'on ne voit pas les moyens pour que ça aille mieux.

## **• RAPPORT DES COMMISSIONS ET SYNTHESE**

But : vérifier la connaissance de l'entreprise ; souligner l'importance et l'utilité de cette connaissance.

— la division du travail : volonté patronale.

— relation entre mécontentement réel et profond avec les revendications : pas forcément la même chose. Alors, pas de mobilisation des travailleurs.

existe-t-il des services ou des catégories plus combattifs que les autres ! pas pour en faire une théorie, mais pour rester attentifs aux réalités de l'entreprise et pour les utiliser.

## **2<sup>e</sup> JOUR**

### **A) Comment unifier le personnel**



Lancement de la journée à partir de la synthèse des travaux de la veille sur l'analyse de l'entreprise.

**But :** Analyse du rôle des militants et de l'information dans le rapport de force.

• **Questions pour les commissions :**

— analyse d'une lutte (choisir un exemple concret par commission)

I - Comment les travailleurs ont-ils participé à l'élaboration du contenu des revendications et des formes d'action.

II - Comment est-on passé de la décision d'agir du personnel à son unification dans l'action.

III - Rôle de la section syndicale et comportement des délégués dans le rapport travailleurs/direction.

IV - Comment s'est constitué le rapport de force.

V - Comment les salariés se sont-ils rendu compte que le rapport de force leur était favorable (consultation par bulletins, A.G., discussions, etc.).

• **Rapport des commissions et synthèse**

— Souligner le rôle important de l'information.

**B) L'information :**

• **Questions pour les commissions :**

— Quels sont les lieux où se transmet l'information ? (prendre aussi des exemples autres que syndicaux pour préciser la question et voir comment une information circule).

Des exemples sortis en sessions :

1°) - Les lieux de l'information ont été dénombrés en montrant qu'ils ne se situent pas toujours où l'on pense.  
exemple de lieux d'informations : hall, cantine, W.C., dans les bureaux, local syndical, au bistrot, bouche à oreille, distributeur de boissons, personnes qui circulent dans l'entreprise etc.

2°) - l'information ne se fait pas n'importe comment ni sur n'importe quoi.  
elle doit provoquer la discussion, refléter les problèmes d'entreprises, professionnels, développer la conscience de classe, donner des informations sur les grèves des autres secteurs, sur ce qui se passe ailleurs ; elle doit être permanente et aussi vivante et actuelle.

3°) - Forme d'information.

La forme de l'information est importante ; il faut penser aux panneaux, table de presse, prise de parole, réunion, discussion (notamment lors du collectage qui ne doit pas se faire « en vitesse »). Chaque fois que cela est possible, il faut associer les travailleurs à l'information, notamment dans les luttes, ne pas toujours donner de réponses à celui qui reçoit l'information.

— Quels types d'informations et à quel moment les travailleurs en ont besoin (tenir compte de l'analyse du 1<sup>er</sup> jour, nombre de personnes, répartition géographique des bureaux, horaires etc.).



Quelles formes d'information adaptées à la réalité de l'entreprise.

Des exemples sortis en sessions :

— l'information doit permettre de comprendre la façon dont sur un point et à un moment donné se constitue un rapport de force. Elle doit être conçue pour la mobilisation des travailleurs.

— il y a un double débat : avec le patron, mais aussi entre travailleurs, à l'intérieur d'un groupe. Il faut prendre en charge dans l'information les deux débats. On oublie souvent le second, dans la classe ouvrière, l'information sur les rapports entre travailleurs, leurs besoins, leurs objectifs.

— attacher de l'importance aux petits faits, qui peuvent avoir une portée générale, qui mobilisent et sont le point de départ d'une action plus large.

— dégager dans l'information ce qu'elle remet en cause.

### • Synthèse des travaux :

Discussion des nouvelles formes d'information discussion collective à partir de panneaux, textes collectifs, A.G. etc. Formes d'information permettant la discussion, la prise de décision par les travailleurs.

## 3<sup>e</sup> JOUR

### • Synthèse

Informations sur la situation de la profession du point de vue social et syndical (exposé) :

- discussions paritaires ;
- composition du conseil syndical ;
- fonctions des membres du Bureau ;
- le secrétariat (fonctionnement, presse, etc. . . ) ;
- organigramme de la C.F.D.T. à partir d'un exemple ;
- les sections syndicales C.F.D.T. dans le secteur professionnel ou la région.

### • Groupes de travail en commissions (thème libre à partir des manques et de la synthèse).

- Implantation syndicale dans les autres services et les autres entreprises ;
- Rapports avec les autres sections de la même « boîte », avec d'autres « boîtes », avec UD, fédés, etc. . .
- — Quels moyens pour poursuivre les échanges ;
- Quelles formes donner au compte-rendu de la session,
- Unité d'action, non pas en tant qu'organisation, mais en tant qu'unité des travailleurs ;
- Cadre de travail ;
- Synthèse et évaluation de la session ;
- Conséquences sur les rapports militants/travailleurs ;
- Fonctionnement de la section syndicale d'entreprise.



# SYNDICALISME DE CLASSE ET DE MASSE ET TRANSITION AU SOCIALISME

Les fédérations C.F.D.T., H.A.CUI.TEX, P.T.T., SERVICES-LIVRE, diffusent ce document à leurs syndicats et sections, à titre de contribution à la réflexion préparatoire au 36<sup>e</sup> Congrès Confédéral.

## INTRODUCTION

1. C'est dans l'action et confrontée aux problèmes des travailleurs que notre Confédération a su évoluer et s'adapter. Les situations sociales économiques et politiques ont favorisé ses évolutions, tout le passé est là pour le démontrer.
2. Aujourd'hui serions-nous sur les mêmes positions sans l'intransigeance et le sectarisme du régime gaulliste qui, de 1958 à 1969, a imposé un pouvoir centralisateur ignorant ou réprimant les organisations syndicales ?
3. Il est probable que l'organisation, si elle s'était trouvée au cours de la même période, face à des gouvernants réformistes, sociaux, démocrates et participationnistes, n'aurait pas évolué de la même manière.
4. En partant de la réalité et du contexte, la C.F.D.T. a réfléchi collectivement elle a confronté la pratique et a essayé d'en tirer les conséquences et de là une certaine théorie. La C.F.D.T. doit continuer à réaliser cette synthèse collective à tous les niveaux de l'organisation en privilégiant la réflexion des militants qui mènent l'action avec les travailleurs.
5. Le congrès de 1970 a marqué officiellement une importante étape de la C.F.D.T., mais cette évolution commencée depuis longtemps n'aurait pas été aussi sensible sans les grèves de Mai-Juin 68.
6. Le 35<sup>ème</sup> congrès était à la fois
  - L'analyse par la C.F.D.T. des caractéristiques réelles du capitalisme tel qu'il se présente aujourd'hui.
  - La condamnation du système capitaliste et le choix pour une société socialiste démocratique autogestionnaire.
  - L'élaboration d'une stratégie reposant sur la lutte de classe.
7. Mais c'était aussi un choix clair pour l'unité d'action, pour des actions de masse, une certaine action commune avec les forces politiques et populaires de gauche, la reconnaissance explicite du parti communiste français parmi les forces socialistes.
8. Le 35<sup>ème</sup> congrès était, comme l'a dit Albert DETRAZ dans le discours de clôture : l'entrée officielle de la C.F.D.T. debout dans le socialisme.



## APRES LE 35ème CONGRES

9. Les textes du 35ème congrès sont très importants et nous nous y référons. Mais pour nous, ce ne sont pas des textes « morts », nous voulons les voir traduits concrètement dans l'action quotidienne.
10. Mais cette action exige de continuer à réfléchir sur ces textes, à les approfondir, à les compléter. Dans ce sens, le document du débat avec la C.G.T. approfondit et complète certains aspects du document d'orientation.
11. Ceci étant rappelé, il faut dire aussi que des problèmes sont apparus dès le congrès de 70, ils n'ont pas été clarifiés depuis : la conduite des luttes, la transition au socialisme, la prise du pouvoir, le rôle de l'Etat capitaliste etc...

## ANIMER LE DEBAT ET FAVORISER LA REFLEXION

12. Nous proposons d'animer le débat au niveau des militants et des sections sur la base des préoccupations qu'ils expriment de plus en plus ouvertement. Pourquoi cette initiative et ce choix ?
13. Il y a risque de repliement, voir de remise en cause de certaines positions du 35ème congrès. D'autre part, il y a tendance au centralisme bureaucratique dans la mesure où les principales réflexions et décisions émanent du sommet, ne sont soumises à la base que pour approbation ou ratification. Enfin les événements et échéances politiques amènent les militants à être sensibilisés de façon nouvelle sur des problèmes qu'ils voudraient voir assumés par la C.F.D.T.
14. Nous proposons que la réflexion ait lieu à partir des problèmes des travailleurs et des luttes menées dans les entreprises.
15. Il ne semble pas que ce soit la méthode retenue par la confédération pour préparer le prochain congrès confédéral. C'est pourquoi nous présentons le débat centré uniquement sur les problèmes dominants.
16. De nombreux travailleurs mettent en cause le capitalisme et ses structures, mais s'interrogent sur le socialisme, les formes possibles de la transition et la prise du pouvoir. Sur ce point la C.F.D.T. n'a pas une position claire. Des militants s'interrogent, donc l'organisation tout entière doit y réfléchir.
17. Par ailleurs, la C.F.D.T. n'a pas tiré toutes les conséquences d'un syndicalisme de masse et de classe. Si l'aspect de masse est assez bien perçu, celui de classe ne l'est pas. Nous n'avons pas à en être surpris, la stratégie de lutte de classe n'a-t-elle pas été introduite dans le texte par un amendement au comité national précédent le congrès.
18. Nous sommes très ouverts sur cette question et proposons d'y réfléchir afin de mieux en tirer les conséquences pratiques pour l'action au niveau de l'entreprise jusqu'au niveau mondial interprofessionnel.

## I — Préciser notre stratégie par rapport à la prise du pouvoir et à la transition vers le socialisme ?

19. Depuis le congrès de très nombreux militants s'interrogent sur les moyens de parvenir à la société socialiste, le mode de passage, les risques encourus, etc...
20. La confédération n'a pas su répondre à ces interrogations. Pour



cela il aurait été nécessaire d'approfondir les orientations adoptées en 1970.

21. C'est ainsi que les militants ont ressenti un flottement dans les positions confédérales, relatives à divers événements :

- à propos des actions nationales des 7 et 23 juin et par ailleurs face au développement de certaines formes et méthodes d'action
- à l'occasion de l'analyse du programme commun et de l'échéance des élections législatives, pour lesquelles la position confédérale a été prise en plusieurs temps par insuffisance d'analyse globale
- lors du débat avec la CGT sur la conception du socialisme qui a confirmé certaines faiblesses dans les positions confédérales concernant la stratégie et la transition au socialisme.

22. Le 35ème congrès n'avait fait qu'aborder la question de la prise de pouvoir et de la transition vers le socialisme.

23. Le document d'orientation dans le chapitre 55 énonce :

« Le passage de la société capitaliste à cette société nécessite la « mobilisation de l'ensemble des forces populaires car il suppose :  
« — le développement du pouvoir des travailleurs et de leurs organisations dans les entreprises et l'économie,  
« — la maîtrise de l'ensemble de la société, donc un passage  
« qualitatif comportant la conquête du pouvoir politique au  
« niveau de l'Etat ».

Aujourd'hui deux points sont officiellement acquis par la C.F.D.T.

24. a) **Le refus du réformisme.**

Dans leur esprit comme dans les textes adoptés, le 35ème congrès et le débat avec la C.G.T. ont nettement rejeté l'amélioration du capitalisme comme but final, comme l'a tenté Wilson en Grande-Bretagne par exemple. La stratégie de la social-démocratie pas plus que les réformes successives imposées par la lutte, ou négociées par la contestation, ne peuvent conduire au socialisme. Elle ne peuvent qu'aménager ou modifier légèrement le capitalisme mais sans lui retirer sa nature profonde et sa logique.

Il faut bien nous entendre : il ne s'agit pas de refuser toute amélioration de la situation des travailleurs, dès aujourd'hui, ni toute réforme qui permet d'augmenter le rapport de force face au capitalisme. Il s'agit de rendre les travailleurs lucides et d'affirmer que les réformes seules ne peuvent conduire au socialisme. Ce serait une dangereuse illusion.

25. b) **La nécessité de la « Conquête du pouvoir politique au niveau de l'Etat ».**

Le 35ème congrès a conclu qu'aucune mise en place de structures allant dans le sens d'un socialisme autogestionnaire n'est possible tant que les forces capitalistes détiennent le pouvoir absolu au niveau de l'économie, des institutions politiques et de l'appareil d'Etat. Cela ne veut pas dire que la prise du pouvoir politique par des forces socialistes amène obligatoirement la mise en route de structures socialistes autogestionnaires. Les expériences historiques l'ont montré que ce soit dans les pays de l'Est ou dans les social-démocraties occidentales. Notre critique du programme commun rappelle ces constatations.

26. Mais si ces points sont officiellement acquis par la CFDT, la pratique de l'organisation amène les militants à s'interroger.



## LES QUESTIONS QUI RESTENT POSEES PAR LES MILITANTS

- 1ère** Peut-on parvenir au socialisme autogéré par la voie de réformes successives imposées par la lutte à ceux qui détiennent le pouvoir économique et politique ?
- 27.** A cette question l'expression confédérale dominante répond que le passage au socialisme se conçoit comme un processus qui commence aujourd'hui notamment par la remise en cause de l'idéologie capitaliste et des rapports sociaux que le système entretient. Ceci l'amène par exemple à parler de pratiques autogestionnaires dès aujourd'hui alors que pour nous il ne peut s'agir que de sensibilisation à la nécessité d'autogestion.
- 28.** Cette position conduit à de graves ambiguïtés. Pour nous la transition ne commence pas dès aujourd'hui parce qu'elle ne peut commencer dans un contexte qui reste dominé par le capitalisme :
- sur le plan économique (propriété privée des moyens de production)
  - sur le plan politique (l'Etat aux mains d'une majorité de droite)
  - sur le plan idéologique (main mise sur la télévision, la presse, l'école, etc.).
- 29.** Cette transition ne pourra s'effectuer que par étape mais sur ce point aussi les ambiguïtés doivent être levées : pour nous la conquête du pouvoir politique (Gouvernement, parlement, administration, etc) constitue une étape déterminante et non une simple rupture parmi d'autres. Il est en effet impossible d'envisager l'appropriation collective des moyens de production et d'échange dans le cadre d'institutions politiques occupées et gérées par les forces de droite. La prise du pouvoir politique et économique est bien une condition obligatoire et première à tout début de mise en place d'une société socialiste. La conquête de l'appareil d'Etat - police - armée - justice - administration - est d'autant plus indispensable que la période de transition démarrant après l'installation au pouvoir ne sera pas exempte de conflits provoqués par les réactions de la bourgeoisie et des capitalistes dépossédés.
- 2ème** Quelles sont les conditions nécessaires pour envisager la conquête du pouvoir par la classe ouvrière ?
- 30.** Sur ce point la confédération considère qu'il existe un préalable : réunir une majorité consciente axée sur un projet commun. Cette conception implique en fait qu'on ne puisse envisager la conquête du pouvoir que lorsque la majorité de la population sera déjà socialiste et mieux encore socialiste autogestionnaire. Nous ne pouvons que nous opposer à ce raisonnement.
- 31.** Tout d'abord, il est illusoire de penser que cette conscience socialiste puisse être suffisamment acquise dans les conditions faites aux travailleurs par le capitaliste : l'exploitation économique, la domination sociale et l'aliénation idéologique s'y opposent.
- 32.** De toutes façons à quel moment pourrait-on juger qu'un degré de maturité suffisant est atteint chez les travailleurs ? Il n'existe pas d'instruments de mesure précis.
- 33.** Les travailleurs ont obligatoirement des niveaux différents de prise de conscience politique qu'on ne peut uniformiser ; la volonté commune de changement vient des luttes menées par les travailleurs pour le succès de leurs revendications et la mise en cause du pouvoir capitaliste. C'est donc à partir de ces luttes et des analyses qu'elles provoquent et non par persuasion idéologique des travailleurs que pourra se constituer la réunion d'un mouvement de masse en vue de la conquête du pouvoir politique par la



classe ouvrière. Le manque d'instrument de mesure, rejetant comme illusoire la constitution d'une majorité favorable au socialisme autogestionnaire comme préalable à la prise du pouvoir, cette majorité est par contre beaucoup plus envisageable dans une période de transition où les travailleurs seront directement affrontés à la mise en place de nouvelles structures.

34. C'est également à partir de la lutte et à travers les événements politiques que peut se constituer un rapport de force suffisant pour orienter le mouvement socialiste sur des bases autogestionnaires.
35. Par ailleurs le développement du capitalisme a provoqué la création d'importants courants — autonomismes régionaux — révolte paysanne — contestation étudiante, contestation au sein de l'église, etc... que nous devons soutenir et amener sur des positions socialistes.

### **3ème La lutte contre le capitalisme est-elle la construction du socialisme ?**

36. Selon l'expression confédérale dominante destruction du capitalisme et construction du socialisme ne peuvent être que deux mouvements liés. C'est en désarticulant le capitalisme que l'on peut réarticuler le socialisme.
37. Pour nous le socialisme ne peut se construire de l'intérieur du capitalisme. Le capitalisme comme le socialisme forment un tout ; on ne peut en changer un rouage pour le remplacer par une pièce détachée du socialisme. Par ailleurs le capitalisme est un système vivant qui évolue et s'adapte constamment. Tant que les capitalistes resteront au pouvoir et propriétaires des moyens de production et d'échange ils pourront récupérer les réformes que l'on croit leur imposer.
38. Mais il doit être bien entendu qu'il existe pour nous un lien entre la revendication, la manière de mener l'action, l'analyse du capitalisme et notre conception du socialisme. La lutte pour la mise en cause de la hiérarchie se traduisant au niveau des salaires, de la grille unique, la réforme des classifications de la lutte contre l'autoritarisme et le pouvoir patronal préfigurent et développent par là même notre conception d'un socialisme décentralisé qui s'appuie sur l'autogestion.
39. D'un autre côté ce sont bien les problèmes que nous rencontrons et les luttes que nous menons aujourd'hui qui nous obligent à préciser notre conception du socialisme. A titre d'exemple, les débats et les affrontements provoqués par nos positions sur la hiérarchie et l'heure d'information ont fait progresser davantage nos perspectives, ont plus clarifié nos positions que toutes les déclarations théoriques sur l'autogestion.
40. C'est donc, en partant de la situation existante, en recherchant nos alliances dans la lutte avec tous ceux qui prennent part avec nous à la lutte de classes que nous devons rechercher les conditions de la prise de pouvoir ouvrant une période de transition au socialisme sachant que, avant comme après, nous pèserons au maximum pour l'orienter vers l'autogestion.

### **4ème Revendications « qualitatives » et objectifs intermédiaires**

41. Nous avons dit plus haut que les réformes ne peuvent seules conduire au socialisme mais qu'il n'était pas question de refuser toute amélioration de la situation des travailleurs ni toute réforme susceptible d'améliorer le rapport de force.
42. Dans cette optique la notion « d'objectif intermédiaire » telle qu'elle est souvent avancée dans la confédération laisse entendre que l'on



avance ainsi progressivement vers le socialisme. On risque, par ce fait, consciemment ou non, de tomber dans l'illusion réformiste ; le capitalisme, tant qu'il garde un pouvoir déterminant cherchera à les récupérer.

43. Par contre la mise en avant d'un certain nombre d'objectifs significatifs précis et judicieusement choisis peuvent être un élément (parmi d'autres) de l'augmentation du rapport de force.
44. Une autre notion mérite d'être clarifiée : les « revendications qualitatives ». Même si ce terme a servi de support à une certaine époque pour montrer une volonté d'aller au-delà de la revendication d'augmentation de salaire, la distinction entre revendications « quantitatives » et revendications « qualitatives » ne repose, en fait, sur aucun fondement sérieux. Toute transformation de la condition ouvrière dans l'entreprise a un coût économique : la réduction des cadences peut entraîner une diminution de la production ou, dans certains cas, l'augmenter en limitant les mal-façons. Il s'agit bien dans tous les cas d'une hausse ou d'une baisse du coût de la force de travail.

## **II — Préciser notre conception du syndicalisme de masse et de classe**

45. Sur ce point, la confédération n'obscurcit-elle pas la question en opposant souvent action de masse et action minoritaire sans développer sa conception d'une action de classe. L'incidence du problème sur la manière de mener l'action syndicale est trop importante pour être passée sous silence. Elle justifie un développement qui explique largement la question.
46. **Dans leur lutte contre le système capitaliste, les travailleurs se battent à la fois au niveau économique et au niveau politique.** La distinction entre ces deux niveaux (économique et politique) n'apparaît pas spontanément dans la lutte menée en permanence. C'est pourquoi il est intéressant de les distinguer dans la réflexion pour mieux les cerner au niveau de la pratique.
47. **a) Au niveau économique :** la lutte est menée sur des revendications précises, élaborées à partir des insatisfactions ressenties par les travailleurs, et négociables avec le capitalisme. Cette lutte s'attaque aux conséquences, aux effets de l'exploitation des travailleurs sans avoir pour but de s'attaquer aux causes profondes, c'est-à-dire à l'organisation capitaliste du travail, au système dans son ensemble.
48. Les travailleurs mènent cette lutte parce qu'ils veulent obtenir des avantages immédiats et concrets. Les travailleurs subissent en partie l'idéologie dominante, prennent d'abord conscience du capitalisme à travers ses conséquences, ses effets visibles et sous-estiment la capacité de récupération du système.
49. Si l'organisation syndicale ne tient pas compte de cette attente partagée par la masse des travailleurs, elle se coupera de cette masse, de son langage de ses aspirations immédiates, et, ce faisant, elle prend le risque de se réduire à l'état de groupuscule (cf. l'exemple des groupes maoïstes en France).
50. A travers cette lutte économique, les travailleurs prennent conscience de l'efficacité du « tous ensemble », ils découvrent que, face à leur employeur, face aux pouvoirs publics, ils n'existent seulement pas en tant qu'individus isolés, mais aussi et surtout en tant que force collective.  
Cette lutte économique est avant tout une lutte visant à amé-



- liorer le prix de la force de travail.
51. **b) Au niveau politique**, la lutte ne s'attaque pas aux seuls effets et conséquences, mais aux causes de l'exploitation.
  52. La récupération d'une façon ou d'une autre, par le capital, des avantages arrachés par les luttes économiques rend nécessaire une action plus générale, aux niveaux économique, politique et idéologique, qui s'attaque directement au système et non à ses seules manifestations, à ses actes. Aucun de ces niveaux ne devrait être sous-estimé.
  53. Revendiquer une augmentation du pouvoir d'achat, c'est au départ, une lutte économique. Si dans la lutte et le débat collectif, la revendication salariale est reliée à l'analyse du capitalisme, à la réalité de l'appropriation de la plus-value par le capital, si la revendication s'attaque au salaire lié à la hiérarchie, au salaire lié au poste de travail et au rendement c'est alors une lutte politique. L'ensemble des travailleurs concernés ont alors conscience collectivement de s'attaquer aux causes profondes de leur exploitation. Les résultats obtenus à travers la négociation apparaissent sous leur aspect unique de concessions arrachées et, en général, récupérables par le capitalisme.
  54. La lutte politique s'efforce de mettre à jour, non seulement l'exploitation des travailleurs, mais aussi les mécanismes de cette exploitation : l'organisation du travail, la parcellisation des tâches, le rôle que l'on fait jouer aux cadres, etc...
  55. Refusant la logique apparente de l'économie libérale et la légalité bourgeoise qui la sous-entend la lutte politique développe les contradictions du système.
  56. La distinction entre lutte économique et lutte politique ne recouvre pas la distinction entre action diversifiée et action globalisée. Suivant les circonstances et les objectifs mis en avant, les actions diversifiées ou globalisées peuvent prendre des dominantes économiques ou politiques. De même cette distinction entre lutte économique et politique ne recouvre pas davantage la distinction entre action minoritaire et action majoritaire, d'autant plus qu'une action minoritaire n'a d'intérêt que si elle peut déboucher rapidement sur une action de masse.
  57. **Lutte économique et action de masse. Lutte politique et action de classe sont à la fois opposés et complémentaires, elles constituent les deux faces nécessaires de toute action révolutionnaire.**
  58. ● **Opposées** : la lutte économique sensibilise et mobilise facilement les travailleurs qui ressentent quotidiennement les effets de l'exploitation capitaliste, sans toujours en analyser les causes réelles obscurcies par l'idéologie dominante. La masse des travailleurs, quelle que soit sa prise de conscience politique, est d'emblée concernée par toute amélioration de ses conditions de vie ; la lutte économique mobilise facilement sur des actions de masse.
  59. La lutte politique repose sur une action de classe qui attaque de front le capitalisme et son idéologie, une action qui suppose donc une prise de conscience déjà réalisée, mais qui risque d'être coupée des masses sur lesquelles pèse l'idéologie dominante.
  60. Il est relativement facile, par exemple, de mobiliser les travailleurs pour un rattrapage des bas salaires, au nom d'une lutte contre l'injustice. Il est plus difficile de mobiliser les travailleurs contre les fondements de la division sociale et technique du travail.



61. ● **Complémentaires** : on ne peut pas représenter les intérêts de classe des travailleurs en étant coupé des travailleurs. Or, sans luttes économiques, l'action se coupe de la masse des travailleurs.
62. Une pratique (en matière syndicale ou politique) qui ne prend pas ses racines dans la classe ouvrière, qui n'est pas portée par la classe ouvrière, ne peut pas (quelles que soient ses motivations initiales) demeurer durablement sur des positions de classe. A terme ; une pratique coupée des masses cherchera un autre support (technocratique par exemple) qui la fera évoluer vers un réformisme « moderniste » (participation, paritarisme, aide sociale etc.) à moins qu'elle ne sombre dans un aventurisme qui l'isole et la condamne.
63. Cette présentation de la relation dialectique entre masse et classe explique les contradictions constantes que doivent assumer les militants dans leur action.
64. Prenons l'exemple de la légalité. En la respectant, on la légitime et on tend ainsi à masquer son caractère de classe. On permet à un plus grand nombre de travailleurs de participer à la lutte en ralliant ceux qui auraient hésité à passer dans l'illégalité. On évite en revanche de mettre en avant son caractère de classe.
65. En ne respectant pas la légalité, on attaque de front la légitimité de l'ordre juridique capitaliste, le caractère répressif de cet ordre. Ça risque, par contre, si l'on se trouve dans un rapport de force défavorable, de se couper des masses, de poursuivre une lutte minoritaire.
66. Une répartition des tâches entre organisations politiques (prenant en charge la lutte politique) et organisation syndicale (lutte économique) ne résoud rien. La contradiction demeure.
67. Cette contradiction ne doit pas être vécue comme une fatalité qui pèse sur les militants.
68. Cette contradiction constitue au contraire **le moteur de l'action révolutionnaire**. C'est cette dialectique « masse et classe » qui empêche que nous tombions dans le réformisme (action de masse sans action de classe) ou que nous nous réduisions à l'état d'avant-garde coupée des masses (action de classe sans action de masse).
69. Cette présentation de la relation « masse et classe », **lutte économique et lutte politique, s'appuie sur une analyse qui a sa propre cohérence. L'organisation doit engager un débat sur cette analyse dans nos structures syndicales.**
70. Il doit être clair cependant qu'il y a des luttes idéologiques à mener mais que celles-ci ne peuvent être conçues de façon autonome, détachées de leur contexte politique et économique. L'exemple des mouvements de libération des femmes qui se sont souvent battu contre la situation d'infériorité faite aux femmes sans relier cette situation à l'utilisation de cette prétendue infériorité par le capitalisme pour mieux les exploiter montre les dangers d'une lutte idéologique conçue de façon autonome.
71. Les luttes menées depuis 2 ans ont mis à jour des désaccords au sein de la C.F.D.T., mais il n'y a pas eu de débat de fond pour analyser ces luttes et leur véritable signification.
72. Le manque de confrontation n'a pas permis de cerner la nature des désaccords et ceci nous fait courir le risque d'une incohérence de plus en plus grande devant notre incapacité à répondre aux interrogations des travailleurs à travers les luttes.



# LA PRATIQUE DE L'ACTION

Le secteur action revendicative de la C.F.D.T. a publié une suite d'articles proposant des éléments de réflexion sur l'action à mener : action de masse, action de classe, le rôle du militant et des travailleurs dans l'élaboration des revendications, l'action diversifiée ou globalisée etc.

Ces articles, parus dans « Syndicalisme » fin juillet et début août 72, n'ont pas eu l'audience qu'ils méritaient. D'autre part, ils constituent, pour nous, un excellent instrument pour analyser notre propre action et l'activité des organisations confédérées à l'approche du 36<sup>e</sup> Congrès, pour réfléchir à notre politique revendicative.

C'est pourquoi, dans son spécial Congrès, INFORM'ACTION réédite les 3 articles du secteur « action revendicative » et les propose à la discussion des syndicats, pour les aider lorsqu'ils examineront la pratique d'action de la C.F.D.T.

## I - COMMENT COORDONNER L'ACTION AU NIVEAU CONFEDERAL ?

### engageons le débat dans les sections

Le premier semestre 1972, en raison de toutes les difficultés qui se sont fait jour sur les méthodes d'action et le but poursuivi à travers cette action des travailleurs, a finalement été riche en enseignements sur ces problèmes.

La situation revendicative dans les premiers mois de l'année a été fortement marquée par des grèves longues et dures dans certaines entreprises ; mais dans beaucoup d'autres, des actions moins spectaculaires quoique importantes se sont développées.

Dans la plupart des cas, ces actions localisées au niveau des entreprises ont permis d'obtenir satisfaction au-delà de ce que les patrons ont l'habitude de lâcher. De ce point de vue, cette forme d'action diversifiée, adaptée à chaque situation, s'avère efficace malgré l'un ou l'autre échec enregistré.

Le Bureau National, lors des premiers mois, avait examiné les perspectives d'action revendicative à partir de cette situation et était arrivé à la conclusion que l'extension de ces luttes, décidées au niveau de l'entreprise ou du service, pouvait permettre des initiatives confédérales de coordination sur des objectifs revendicatifs communs à l'ensemble des travailleurs. Cette position s'est trouvée largement confirmée par le Conseil National du 25 au 27 mai 1972.

Cette volonté de faire participer les travailleurs à la décision dans l'entreprise, avec les sections syndicales, relève de l'orientation affir-



mée par la C.F.D.T. Cette méthode d'action est apparue, et apparaît toujours à l'analyse, comme le moyen le plus efficace pour réaliser à la fois l'amélioration de la situation concrète des travailleurs, le progrès de la conscience de classe, la modification des rapports de force avec l'adversaire.

Cependant, si cette décentralisation traduit bien concrètement une orientation, elle n'est pas exclusive d'autres moyens d'action plus globaux, plus généralisés, qui permettent de lutter sur des revendications communes à l'ensemble des travailleurs.

## **ACTION DE MASSE, ACTION DE CLASSE : QUELLES REALITES ?**

Actions à initiatives décentralisées et actions générales coordonnées sont nécessairement complémentaires sous la réserve que la section, le militant, le travailleur n'aient pas en permanence le rôle exclusif d'agent d'exécution passif d'une stratégie et d'une tactique qu'ils n'ont pas, ou très peu, contribué à élaborer.

Action de masse, action de classe, disions-nous au 35<sup>e</sup> Congrès Confédéral ! Quelles réalités recouvrent ces 2 mots ?

L'action de masse, si elle se contente de permettre le rassemblement en un même moment, si possible dans un même lieu, d'un très grand nombre de travailleurs, souvent pour une action limitée, est loin d'être négative en soi, mais ne correspond pas toujours à notre conception de participation active à la lutte directe contre le capitalisme.

L'action de classe, qui permet, à travers les revendications, d'attaquer de front le pouvoir capitaliste, n'est pas toujours, malheureusement, celle de la majorité des travailleurs concernés, là où elle s'exprime. Est-elle obligatoirement condamnable si elle ne peut, malgré tout l'effort des militants responsables, que rester minoritaire ?

Tout ceci ne vise pas à dire, bien au contraire, que action de masse et action de classe sont incompatibles (le Joint Français l'a montré), mais seulement à exprimer les difficultés à mettre en œuvre concrètement les orientations du congrès.

## **UNE PERIODE D'ACTION RICHE D'ENSEIGNEMENTS**

C'est dans cet esprit que la Confédération avait proposé à la C.G.T. le 9 mai, de mettre ensemble les forces et les moyens des 2 organisations pour permettre aux travailleurs de soutenir les luttes engagées et de les élargir notamment au niveau des trusts) pour créer ainsi un rapport de forces national coordonné, capable de faire plier l'adversaire sur des revendications importantes.

L'expérience nous montre, en effet, qu'en dehors d'une conjoncture exceptionnelle où la montée de la lutte peut s'exprimer très vite, l'union des forces militantes des deux organisations, orientées dans la même direction, est indispensable pour catalyser les énergies, et rendre crédibles l'efficacité et le débouché de la lutte.

La C.G.T. a choisi de maintenir sa stratégie et sa méthode d'action consistant à rassembler les travailleurs sur un mot d'ordre précis et limité à 24 h. La préparation du 7 juin a donc été l'occasion, surtout là où les militants C.F.D.T. ont voulu s'en donner les moyens, de porter à l'appréciation des travailleurs, le débat de fond engagé entre les 2 organisations.

Ce débat n'a pas été étranger à la volonté affirmée le 6 juin par la C.G.T. de poursuivre la lutte et au communiqué de compromis du 10 juin, qui appelait à un ou plusieurs arrêts de travail de 2 h chacun au minimum dans la 2<sup>e</sup> quinzaine de juin avec assemblées pour discuter des revendications et des meilleures formes d'actions à mettre en œu-



vre, dans les semaines et mois à venir, notamment pour l'action nationale coordonnée du 23 juin.

Le compromis était bon, ont dit les militants de la C.F.D.T., mais il était difficilement applicable sur le terrain. Toute cette période d'action, de débats, de difficultés, doit donc nous amener à réfléchir sur l'action, les méthodes d'action, la coordination. Le Bureau National doit examiner de près cette question en septembre estimant dès aujourd'hui que l'action doit reprendre avec vigueur dès la rentrée. Mais, tous les niveaux de l'organisation devraient y réfléchir au préalable.

## DECENTRALISATION ET COORDINATION

Quelques pistes peuvent être lancées. Quelques données de base au préalable :

— Il est probable que les revendications communes à l'ensemble des travailleurs vont de nouveau s'imposer avec force à la rentrée et nécessiter leur action. Sous quelle forme ?

— Peut-on dire ensuite qu'à travers toute forme d'action doivent être recherchés le débat et la décision des travailleurs concernés ? Comment ?

— De manière générale, l'efficacité réelle de la lutte passe par des accords d'unité d'action claire et acceptable avec la C.G.T. Sur quels buts et avec quelles méthodes d'action ?

En examinant avec réalisme la situation et tenant compte de la divergence stratégique de nos deux organisations, un choix s'offre à nous :

— Ou nous restons rigides dans notre orientation d'une seule méthode d'action décentralisée, la coordination se faisant à travers une montée importante de ces luttes. Si la C.G.T. entre dans cette stratégie, des actions très importantes sont possibles. Si la C.G.T. refuse, la globalisation a peu de chance de se réaliser. Le phénomène dominant restera l'affrontement stratégique entre les 2 organisations, bénéfique à terme, mais préjudiciable à l'action immédiate.

— Ou nous envisageons, à des périodes données, la recherche de compromis corrects avec la C.G.T., par exemple sous forme d'un cadre souple, fixé par les Confédérations à l'intérieur duquel certains types d'actions sont possibles : un nombre d'heures de grève minimum à effectuer par tous, un roulement par régions ou par branches, ou une combinaison et une succession de ces différentes formes.

Ces réflexions sur les méthodes d'action ne peuvent rester au seul niveau des responsables nationaux. Les orientations définies seront d'autant plus adaptées que la réflexion aura été plus poussée. L'enjeu pour les travailleurs et pour l'organisation est de taille.

## II - ELABORER AVEC LES TRAVAILLEURS LEURS REVENDICATIONS

On a vu surgir au 1<sup>er</sup> semestre 1972, dans les conflits les plus notoires, une multitude de revendications, de véritables « cahiers ». Des têtes de chapitres : les salaires, la durée du travail, les conditions de travail, l'emploi.

La situation des travailleurs dans les entreprises est difficile, le mécontentement est grand, les motifs d'insatisfactions sont nombreux. Il suffit que l'action syndicale permette la réflexion et l'expression collective des travailleurs pour que ces cahiers s'allongent et que les problèmes des travailleurs prennent une forme concrète et reven-



dicative à partir des situations dans les entreprises mais aussi du service, de l'atelier, du bureau ou du rayon.

Ainsi se constituent aux différents niveaux de véritables livres noirs du mécontentement des travailleurs.

Il est important que cette liste de revendications recueillies ne reste pas une litanie traditionnelle ou un catalogue sans suite.

Le souci de la C.F.D.T. de faire participer les travailleurs à la décision dans l'entreprise relève bien de son orientation fondamentale pour un socialisme démocratique et d'une volonté d'efficacité plus grande dans l'action.

## **INSATISFACTIONS OU REVENDICATIONS**

Il n'y a pas de revendications spontanées. Ce qu'un travailleur isolé ressent, c'est un besoin, ou une insatisfaction. Il peut l'exprimer par un « y en a marre » ou par une crise de nerfs ou une fatigue, ou même un départ de l'entreprise. Il peut se révolter. Il peut aussi en discuter avec d'autres autour de lui. C'est de là que peut jaillir une revendication. Le mécontentement est individuel, la revendication est collective, elle est déjà le résultat d'un échange, d'une réflexion. Elle est déjà une décision.

Faire participer les travailleurs à la décision, ce n'est pas seulement les écouter ou canaliser ensuite leurs revendications. C'est en discuter, y réfléchir et en décider ensemble. Comment ?

## **UN TEMPS ET UN ESPACE DE LIBERTE COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE**

Les militants, les délégués sont ceux-là même qui doivent permettre que ces sentiments isolés se transforment en revendications collectives. Le délégué n'est pas celui qui négocie loin des travailleurs : C'est celui qui écoute et qui sait faire surgir des foyers de discussion dans l'entreprise.

C'est pour cela que la revendication d'un temps d'information ou plutôt de discussion syndicale est si chère à la C.F.D.T. Elle est capitale, car elle seule peut permettre l'expression de tous. Un temps et un espace libre pour la discussion et l'information, les libertés d'affichage, les panneaux d'information, la liberté de faire circuler des informations écrites, la liberté de réunions par groupes de travailleurs où tous ensemble sur le lieu du travail. Cette liberté est trop essentielle, elle se prend, car elle seule permet à tous d'élaborer des revendications sans les déformer et de chercher ensemble les méthodes d'action les plus efficaces pour faire céder le patron.

Le militant n'est pas un parlementaire, le délégué n'est pas un député auprès de la direction ou au sein du Comité d'Entreprise. Ce n'est pas seulement par ses interventions au sein du comité d'hygiène et de sécurité qu'il réglera les problèmes d'aération ou de pollution dans un atelier, les problèmes d'hygiène. Les travailleurs de la Cachat (eaux d'Evian), au mois de juillet, ont débrayé et fait 2 jours de grève parce que, travaillant à la fabrication des bouteilles d'eau en plastique, cela nuisait gravement à leur santé (fatigue, et baisse des globules rouges dans le sang) ; ceci n'empêche pas que le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise soit saisi de la question et ait provoqué l'intervention des services médicaux et de prévention. Toutes les institutions conquises dans l'entreprise par l'action syndicale sont autant d'instruments à utiliser pour la défense de leurs intérêts, mais seule l'action des travailleurs est déterminante.

## **II NE S'AGIT PAS DE BAISSER LES BRAS !**

Permettre aux travailleurs de s'exprimer, de décider eux-mêmes



de l'action et de ses formes, ce n'est pas pour autant une mission. Bien au contraire. Dans les discussions collectives, la section, les militants, l'organisation syndicale ont un rôle important à jouer, notamment par l'information qu'ils apportent. A une aspiration peuvent répondre plusieurs revendications différentes ou même parfois contradictoires. Lorsque les ouvrières de Philips, à Flers, ont décidé, le 13 avril 72, de diminuer leurs cadences de 130 à 100 (alors que pour une production de 30 % supérieure à la norme, elles percevaient un salaire de 10 % de plus seulement), l'organisation syndicale a joué son rôle. Elle a apporté de l'information sur les conséquences physiques et psychologiques du travail à la chaîne, sur ce qu'avaient fait d'autres travailleurs dans les mêmes conditions. Elle n'a pas décidé pour elles de l'action à mener, elle a décidé avec elles. Elles auraient pu tout aussi bien revendiquer une augmentation de salaires. Non. Elles ont diminué d'elles-mêmes leurs cadences. Et elles ont eu gain de cause au bout de 2 mois.

Elaborer avec les travailleurs leurs revendications, ce n'est pas les laisser faire, c'est leur donner tous les éléments pour décider ensemble et surtout tous les éléments d'information sur la question.

Elaborer les revendications, ce n'est pas sélectionner les aspirations, les mettre au frigidaire. Il n'y en a pas de bonnes ou de mauvaises. Il faut les saisir, et les exprimer de façon à ce que le patronat récupère le moins possible à son profit les succès obtenus. Une augmentation de salaire est vite mangée; une diminution de travail, une diminution d'horaire sans réduction de salaire, se digèrent moins vite.

### **CENT FOIS SUR LE METIER, REMETTEZ VOTRE OUVRAGE...**

En fait, la revendication se modifie, s'enrichit en discutant, mais aussi en agissant. A chaque fois qu'une revendication est mise en discussion par l'organisation syndicale dans de bonnes conditions d'information et d'expression collective, de nouveaux aspects, de nouvelles dimensions apparaissent. Et cela, non seulement au niveau de l'entreprise, mais à travers tous les échelons démocratiques de l'organisation. Ce n'est qu'au fil de l'action que la « retraite à 60 ans » a pris toute sa dimension de mise en cause du travail et du vieillissement avant l'âge qu'impose aux travailleurs le mode de production capitaliste à outrance. Elle est devenue le synonyme d'une volonté d'en finir au plus vite avec le travail imposé par le système.

La discussion n'est pas séparable de l'action. Elle est déjà une action, une liberté conquise dans l'entreprise. Il faut la prendre au plus vite, car elle portera des fruits.

### **III - CONCILIER ACTION DIVERSIFIEE ET ACTION GENERALE**

Il faut que l'action soit efficace, qu'elle ne prenne pas l'allure du spectaculaire sans lendemain et qu'elle ne s'effrite pas dans la dispersion. Pour obtenir gain de cause sur des revendications prioritaires telles que celles concernant les retraites ou le S.M.I.C. à 1 000 F, il sera nécessaire que les travailleurs développent avec leurs organisations syndicales un puissant rapport de force face au patronat et au gouvernement.

Pour la C.F.D.T., cette situation comporte deux préoccupations qu'il nous faudra concilier dans des formes d'action adaptées.

1) Il est plus que jamais important que les travailleurs et les organisations puissent prendre le maximum d'initiatives à la base c'est-à-dire dans les entreprises, ateliers et services pour prendre en



charge les objectifs revendicatifs généraux et décider des formes d'action les plus adaptées aux situations concrètes dans chaque cas. 2' Mais il est important que sur des objectifs d'ensemble tels que la retraite et le S.M.I.C., les travailleurs puissent exercer une pression globale et générale et se retrouver pour cela tous ensemble pour exercer au-delà du niveau de l'entreprise le maximum de pression.

Le mot d'ordre national lancé par les confédérations à partir d'un appel venant du sommet ne peut répondre à ce souci. Nous savons par expérience que la préparation de ce genre d'action nationale met les travailleurs en situation d'attente et désamorce ainsi leurs initiatives. Même répétées, les journées d'action n'assurent pas pas pour autant un développement de l'action et une pression croissante et permanente.

L'action diversifiée et décidée par les travailleurs dans les entreprises, ateliers et services est le plus souvent efficace sur des problèmes concrets pouvant trouver leur solution à ce niveau. Mais même si les objectifs généraux concernant la retraite et le S.M.I.C. sont insérés dans les cahiers de revendications, l'action localisée ne permet pas d'obtenir satisfaction quand la décision dépend d'un autre niveau. Ces problèmes sont alors posés dans des rapports de force partiels et successifs, mais d'une façon trop dispersée pour qu'ils puissent avoir une réelle efficacité.

Pour concilier ces deux impératifs d'action diversifiée et d'action générale, il nous faut adopter de nouvelles formes d'action.

## **DES PROPOSITIONS DE LA C.F.D.T.**

C'est pour aller dans ce sens que la C.F.D.T. avait proposé à la C.G.T., le 10 juin, d'appeler les travailleurs de toutes les branches et secteurs à faire grève pendant 8 heures, non pas sous la forme d'une journée nationale de 24 heures, mais sous celle de 8 heures d'arrêt de travail dont la forme serait à décider à la base.

Pour les uns cela aurait pu être, ainsi dans la fonction publique ou le secteur nationalisé, un arrêt de 24 heures, mais pas forcément le même jour. Pour les autres cela aurait pu devenir l'arrêt répété de 2 heures ou d'une heure par jour pendant toute une période en choisissant, cas par cas, les moments stratégiquement les plus efficaces. Cette forme d'action devait aussi permettre de provoquer dans les entreprises des rassemblements de travailleurs pour discuter de la suite à donner, quitte à ce que les confédérations renouvellent à leur niveau des initiatives de cette nature dans un processus de développement de l'action.

Un compromis intervenu pour l'appel du 10 juin n'a retenu qu'un arrêt de travail de 2 heures à réaliser avant la journée du 23-6, mais devant néanmoins permettre la tenue dans les entreprises d'assemblée de travailleurs pour décider de l'action.

## **IMAGINER DES FORMULES**

Les délais réduits par la proximité des vacances et surtout de la Commission supérieure des Conventions collectives n'ont malheureusement pas permis de réaliser correctement les modalités d'action.

Nous avons mis au point un relais de 4 fois 100 mètres pour nous retrouver tout d'un coup sur une piste limitée à 100 mètres.

Mais, pour l'avenir, il nous faudra imaginer des formules car il ne suffit pas d'affirmer qu'il faut concilier actions diversifiées et actions coordonnées, encore faut-il que cela puisse se réaliser à travers des formes d'action concrètes que tout le monde pourra adopter.



# Comment aborder la discussion en syndicat du rapport confédéral sur l'information

La fédération vous propose des thèmes de discussion pour préparer le débat sur le rapport confédéral sur l'information. Elle en souligne l'importance capitale : c'est l'occasion de réfléchir sur notre pratique en la matière **à tous les niveaux**. Elle vous demande donc d'en faire une étude attentive, et d'avoir un débat le plus collectif possible sur ce point.

Le texte ci-dessous a pour base l'intervention faite au nom de la fédération par Hubert LESIRE-OGREL au comité national C.F.D.T. d'octobre. Il a été retravaillé par plusieurs militants à partir de ce qu'ils pouvaient en faire dans leurs propres entreprises.

## La ligne directrice :

- Les problèmes de l'information sont essentiels par rapport à l'action et à notre stratégie syndicale.
- La nature de l'information que nous impulsions est liée à la conception du rôle du syndicat que nous avons. L'information que nous faisons joue le rôle de révélateur de notre pratique réelle.



— L'essentiel du travail d'information doit être de susciter et d'alimenter la discussion collective par les travailleurs, de leurs objectifs et de moyens d'action. Comme le disait E. Maire dans une déclaration au journal. Il Manifesto « le syndicat a pour fonction d'informer, de proposer, d'aider en libérant en même temps la créativité de base, mais en l'obligeant à se confronter avec celle d'autres groupes, d'autres centres autonomes de décisions, de manière à aller vers une unification réelle des luttes ».

Avec cette définition-là, notre Fédération sera d'accord, mais il faut en voir les conséquences pour l'organisation syndicale. Cela implique pour elle d'avoir une attitude essentiellement de proposition et en particulier, il faut :

- qu'elle développe la qualité de l'information à la base.
- qu'elle sache susciter des débats pour que le plus collectivement possible, les travailleurs discutent, à partir de l'expérience acquise, des objectifs et des moyens d'action.
- qu'elle formule des propositions susceptibles d'être discutées.
- qu'elle favorise l'initiative.

Voilà, pour la Fédération, nos références pour discuter d'information. Voilà à partir de quoi nous jugerons le rapport qui sera présenté sur ce sujet au Congrès Confédéral.

## **L'information, c'est d'abord un problème politique :**

Trois observations sont à faire :

### **① L'INFORMATION N'EST PAS SEULEMENT UNE TECHNIQUE :**

Il ne peut s'agir seulement de discuter de nos instruments d'information. On ne peut pas discuter moyens et technique avant de savoir si nous sommes d'accord ou non sur ce que la C.F.D.T., dans son ensemble, veut comme type d'information, comme contenu. C'est de cela que les syndicats parlent : il ne faut pas escamoter la discussion sur la politique d'information de la C.F.D.T.

Cette discussion est **primordiale**.

Non seulement parce que l'information est le moyen de dépasser le corporatisme en fournissant des comparaisons, en aidant à faire prendre conscience aux travailleurs de leur « unité naturelle » fondée sur leur situation commune d'exploités.

Non seulement parce que l'information est un instrument de démocratie, de prise de conscience et de prise de responsabilité. Non seulement parce que la définition de la revendication appartient aux travailleurs et qu'il faut leur fournir les éléments d'appréciation.

Mais **primordiale** parce que **l'information est l'élément clé de la**



constitution du rapport de forces, parce que le fait même que les gens discutent, se reconnaissent, modifie déjà, par ce fait même, le rapport de forces et que cela suppose qu'on leur procure les moyens, les éléments de cette discussion.

C'est là, pour nous, le but d'une politique de l'information. Il faut que la discussion porte sur les buts de l'information et les moyens nécessaires. Sinon, c'est du baratin, de la gestion à courte vue.

## ② VOYONS MAINTENANT LES ASPECTS PRATIQUES :

Le point de départ de la discussion du rapport dans les syndicats, ce n'est pas les moyens à mettre à la disposition de la seule confédération, mais quelles difficultés ont les travailleurs pour être informés, pour informer ? De quoi avons-nous besoin, à chaque échelon, pour remplir notre rôle d'informateurs ?

Il faut engager la réflexion sur notre propre rôle, sur nos propres moyens, réfléchir par exemple sur nos circuits d'information dans notre boîte, entre sections, entre boîtes d'une même société, entre les syndicats et les structures etc.

Le rapport confédéral dit quelque part que l'information C.F.D.T. comprend « un million de journaux diffusés par mois à partir des U.D., des U.R. et des fédés, sans compter ce qui est produit et diffusé directement à la base ». C'est donc de ce million qu'il faut que nous parlions au Congrès et pas seulement ce qui concerne la presse et l'information confédérale. Ce qui intéresse le plus les travailleurs ou les syndicats etc-ce Syndicalisme hebdo ou bien les tracts, les informations sur ce qui se passe dans leur secteur ? Il faut donc que l'on réfléchisse aussi, à l'occasion du Congrès, sur l'information à notre propre niveau, celle que nous donnons et celle que nous recevons, quel doit être son contenu, ses buts, quelles difficultés pratiques avons-nous, comment les surmonter.

Voici quelques points concrets importants qui peuvent être discutés :

- **Tout ce qu'on ignore, qui existe et qui pourrait être utilisé** : dans les sections, les syndicats, les UL et UIS, il y a des trésors d'imagination, d'intelligence politique, qui sont mal utilisés : des tracts astucieux, des affiches qui font « pschitt », des dessins qui parlent mieux que de longs discours. Comment faire pour les diffuser plus largement, à qui doit-on les envoyer, à l'inverse qu'aimerait-on recevoir ? Voilà déjà un sujet à discuter entre nous.

- **L'utilisation des panneaux syndicaux**, cela fait aussi partie de l'information. Il faudrait diffuser les techniques, les expériences. Dans neuf sections sur dix, les militants se battent le flanc avec des panneaux qui ne sont pas assez lus, mal renouvelés etc. Mais ailleurs, il y a des réussites. Pourquoi ne pas réfléchir en section là-dessus et envoyer les expériences concrètes ?

- **Et les tracts ?** Comment sont-ils élaborés, à partir de quoi ? quelles



questions se posent ? a quelque type de rapports syndicats-travailleurs correspondent-ils ?

• **Et les prises de parole ?** Comment peuvent-elles être le support, soit d'une vie plus démocratique, soit au contraire du pouvoir de quelques uns ?

Oui, que de choses à examiner pour avoir un vrai débat responsable sur l'information. Comment se fait-il, que dans une entreprise, certaines informations « passent », sont connues partout en une demie heure, alors que d'autres ne passent pas ? Y a-t-on réfléchi ? Quels sont, dans la boîte, dans le syndicat, les circuits d'information. Il faut que vous en discutiez, car c'est en même temps se livrer à une analyse de votre entreprise, de ses structures, du cloisonnement des travailleurs, des points-clés.

• **Et l'audio-visuel ?** Le rapport confédéral en parle beaucoup, mais sur les grands trucs (vidéo, télex etc.), pas au niveau de ce qui concerne les syndicats : l'affiche, le dessin, la mini-cassette, la sérigraphie etc.

On nous dit « l'information, ça coûte cher », ou bien « il faut des techniciens », mais cela dépend du type d'information que l'on choisit. Pourquoi, par exemple, la mini-cassette, outil simple, est-elle si peu exploitée ? De même, il faut 52 F pour équiper un syndicat en matériel de sérigraphie ! Et cela lui assure son autonomie. Pourquoi ne pas débattre de tout cela en syndicat, en préparant le rapport sur l'information ? A-t-on échangé les expériences, les résultats, réfléchi au fait que par l'image on raconte parfois plus qu'avec un long texte, qu'il y a des techniques (sérigraphie en particulier) qui obligent plus que d'autres à un travail d'équipe ? Ce n'est pas aborder l'information par le petit bout, c'est l'aborder par ce qui concerne en premier lieu les syndicats, par ce qui est de leur responsabilité.

### 3 DES ELEMENTS DE REFLEXION :

Nous avons dit que le rôle des syndicats quant à l'information, c'est :

- d'aider les travailleurs à libérer leur propre créativité, donc à secréter leur propre information, à échanger, à utiliser celle qui leur parvient.
- de proposer des éléments d'analyse, d'unifier les discussions.

Bien, mais par rapport à cela, quels problèmes de fond rencontrons-nous et qu'il faudra débattre à l'occasion d'une discussion sur l'information au prochain congrès ?

Voici quelques points :

• **saisir ce qui se passe** dans les entreprises et le diffuser là où c'est nécessaire. C'est à notre pratique syndicale qu'il faut réfléchir. N'est-ce pas tellement plus facile de faire descendre l'information que de la faire remonter ? Et n'est-ce pas plus facile de la faire remonter aux structures, que de la diffuser de section à section ? Quelle importance



assignons-nous à la diffusion horizontale de l'information (de boîte à boîte, de section à section) ?

Voilà une discussion à avoir en préparant le Congrès : que dois-je, moi militant, (nous section) fournir aux autres, de quoi ai-je réellement besoin comme information ? Où aller la chercher sans attendre que ça vienne tout cru ? Quelles liaisons sont nécessaires ? Souvent les camarades ont du mal à y voir clair là-dessus, de même qu'il y a à informer l'informateur « de l'information » exacte dont les autres ont besoin pour leur action.

• comment bien utiliser l'information qu'on reçoit ? Comment transposer un cas qui s'est passé ailleurs à la situation de la boîte, pour que cela soit mobilisateur ? On lutte là-dessus et c'est une difficulté essentielle qui empêche d'étendre les luttes.

Comment aider les militants à analyser une situation, un fait ? N'y a-t-il pas à mettre l'accent là-dessus quand on parle d'information ?

C'est que l'utilisation des faits, cela n'est pas facile du tout. On le raconte brut, avec ses détails et cela frappe ceux qui l'ont vécu. Mais a-t-il un sens pour les autres qui reçoivent l'information ? suffit-il de transmettre un fait en négligeant qu'on ne peut s'adresser aux autres travailleurs de la même façon qu'on le ferait pour ceux de sa boîte ? La chronologie qu'on retrouve toujours avec force détails dans les récits d'actions, a-t-elle un sens pour ceux qui en prennent connaissance ? Ne faut-il pas au contraire insister sur ce qui est commun, plutôt que sur ce qui singularise ?

Regardons comment se fait l'information, la nôtre, et constatons que presque tout est à faire sur ces points. En transmettant les faits, on néglige ce qu'il faut en dégager, ce qui a été remis en cause ; on s'attache aux résultats plus qu'aux moyens. Bref, on « se raconte », alors qu'il s'agit de permettre aux autres d'utiliser l'expérience acquise. Le résultat, c'est que l'information perd une grande part de son efficacité.

Voilà un thème intéressant à discuter pour préparer le Congrès Confédéral.

• Encore un aspect : l'information doit être d'abord conçue pour l'action, en fonction de la recherche de la mobilisation des travailleurs.

N'aurions-nous pas à voir si c'est bien ainsi que ça se passe dans l'information que nous faisons, comme dans celle que nous recevons ? Là aussi, un exemple : la transmission d'une information professionnelle, c'est important, mais à condition qu'elle s'accompagne aussi d'une information sur la manière dont elle peut être utilisée, sur la manière dont elle a été utilisée ailleurs, sur les réactions qu'elle a suscitées. L'important dans une information, est-ce seulement ce qui est jugé comme tel, par celui qui l'écrit, où bien ce que celui qui la reçoit, juge important, en fonction de sa propre situation ? N'oublie-t-on pas souvent cela et que de choses à discuter à ce propos !



• Enfin, il faudrait réfléchir au fait que, dans la classe ouvrière, il y a un double débat :

— celui des travailleurs et des syndicats avec les patrons (la revendication), qui exige un style d'information, et que nous connaissons relativement bien.

— celui des travailleurs entre eux, du syndicat avec les travailleurs, qui porte sur des problèmes tout différents, sur ce qui se passe dans une boîte, sur l'exploitation subie, sur la signification d'une action, sur les aspirations, le type de société souhaitée etc. etc., ce qui exige une toute autre forme d'information. Et que nous avons plus de mal à prendre en charge que la première.

Là aussi, il faudrait amener le débat sur le type d'information que nous devons privilégier, en fonction de nos objectifs.

Voilà, en vrac, toute une série de thèmes qui devraient être pris en charge par un débat sur l'information, qu'il faut discuter dans les syndicats en préparant le rapport. Il y a matière à aborder ce problème de l'information à partir de choses simples, mais qui sont essentielles pour l'action.

Discuter en syndicat des objectifs que nous rencontrons, de notre rôle, de nos moyens, de l'utilisation des faits de la vie, de leur analyse, n'est-ce pas aussi important que de savoir s'il faut 16 ou 24 pages à l'hebdo ? Le rapport sur l'information parle beaucoup de distribution par cables, de satellites de communication, de publicité dans la société de demain, mais pas assez des problèmes quotidiens de l'information, tels qu'ils se posent pour permettre aux travailleurs de débattre de leurs affaires, au niveau des entreprises.

Discutons pour le préparer comment faire circuler l'information pour aider la discussion collective, comment décentraliser notre information, développer la créativité à la base. Réfléchissons à ce qu'est une information de masse, sans nous gargariser de grands mots (une information de masse, ce n'est pas forcément une information massive, mais bien celle qui exprime le contenu des aspirations des masses). Ce n'est pas une donnée quantitative, mais qualitative. France-Soir n'est pas une organisation de masse, alors qu'un tract qui reflète vraiment ce que pensent les travailleurs peut en être un. Discutons du genre d'information qui correspond à notre stratégie, voyons les moyens à nous procurer pour remplir notre rôle.

C'est cela qu'il faut voir en préparant le Congrès. Il faut une discussion dans les sections, dans les syndicats, la plus ouverte possible, afin que ce soit un foisonnement d'idées et d'expériences qui remonte et s'exprime au Congrès. Que tous s'expriment, pensent à l'information à leur propre niveau, avec ce qu'il peuvent créer, autant qu'à ce que doit faire la Confédération. C'est dans ce sens que la Fédération vous invite à travailler.

Alors la préparation du Congrès sera fructueuse et conduira à une meilleure prise en charge de l'information à tous les plans.



# LA CHARTE FINANCIÈRE

Le Congrès aura à discuter de la charte financière de la C.F.D.T. Vous avez reçu le rapport intitulé « structures et charte financière » présenté par la Confédération.

Un certain nombre d'organisations ont estimé que ce texte ne répondait pas à leurs préoccupations : elles ont élaboré un contre-texte, qui sera également soumis au Congrès. Parmi elles, il y a les Fédés Hacuitex, Construction, Sécurité Sociale etc., et les régions Rhône-Alpes, Pays de Loire, Bretagne.

Le Bureau de notre Fédération a largement discuté de la charte financière. Sans approuver dans sa totalité le contre-texte, il a néanmoins estimé qu'il était préférable au texte de la Confédération et il a donc décidé en conséquence de le soutenir et de le prendre en charge auprès de ses syndicats à qui il demande de le voter. La Fédération figure donc désormais parmi les organisations le soutenant.

Vous trouverez ci-joint un papier rédigé avant que le contre-texte n'existe, il constitue donc seulement une analyse et un refus du projet confédéral. Mais depuis, le syndicat en question figure parmi les signataires du contre-texte.

Le Congrès Confédéral de 1973 aura une portée importante pour nos organisations syndicales. Il est donc nécessaire, dès maintenant, de voir au sein de notre Fédération les positions concernant la charte financière.

Le projet de charte financière qui sera présenté au congrès confédéral a pour principes :

- 1) - Le taux de cotisation perçu par adhérent devra atteindre 1 % de son salaire, et cela par étape.
- 2) - Les parts de chaque échelon de la structure confédérale seront fixées en 3 étapes :
  - la part confédérale au congrès confédéral,
  - la part fédérale au congrès fédéral,
  - la part régionale au congrès régional,

Le tout encaissé par le S.C.P.V.C., donc chaque structure est libre. Mais le projet prévoit une limite :

« Les Organisations dont la valeur de la part est supérieure à 0,35 % du S.M.I.C. mensuel ne pourront augmenter leur part de plus de 2 % du pourcentage des salaires France entière ».

Cette clause limitative paraît rassurante mais, dans les faits, il n'en est rien puisque, par exemple, si le S.M.I.C. est à 1.000 F — base 44 heures — cette clause ne jouera que pour les fédérations ou régions ayant une part supérieure à 3,50 F. Dans la pratique, cela ne concerne qu'une ou deux fédérations, le reste est libre...

- 3) - Un minimum sera garanti aux sections et syndicats pour leur financement. Cette part est fixée en congrès confédéral, mais pas encaissée par le S.C.P.V.C.

Les syndicats, après règlement au S.C.P.V.C., qui n'aurait pas ce minimum, bénéficieront du fond de péréquation confédéral.

Pour l'année 1974, il serait de 1,15 F. Dans les faits, ce fond de péréquation sert les riches.



**1<sup>er</sup> Exemple :**

Salaire moyen : 1.500 F mensuel.

Cotisation de 9,75 F (0,65 % du salaire)

Part confédérale : 1,30

Part fédérale : 3,90

Part régionale : 2,60

F.A.S. : 1,00

---

8,80

La part restant au syndicat : 9,75 F — 8,80 F = 0,95 F.

**Ce syndicat bénéficiera du fond de péréquation****2<sup>e</sup> Exemple :**

Salaire moyen : 1.100 F mensuel.

Cotisation de 7,15 F (0,65 % du salaire)

Part confédérale : 1,30

Part fédérale : 1,80

Part régionale : 1,70

F.A.S. : 1,00

---

5,80

La part restant au syndicat : 7,15 F — 5,80 F = 1,35 F.

**Ce syndicat ne bénéficiera pas du fond de péréquation**

Ce fond, et la démonstration est faite, ne servira pas pour aider les syndicats ou les régions et les professions qui ont un faible salaire. Il sera, au contraire, un encouragement pour les fédérations et les régions à pratiquer des cotisations élevées.

Notre syndicat estime que cette charte financière n'est pas acceptable. Elle n'est pas simple pour l'adhérent.

Ce n'est pas une véritable charte financière puisque chaque échelon de la structure est libre de fixer sa part et n'a ainsi aucun engagement à respecter vis-à-vis des autres échelons. C'est la liberté totale. Comme les besoins financiers sont énormes et n'ont donc pas de limites, chaque région, chaque fédération gourmande aura de multiples bonnes raisons pour demander une cotisation forte.

La liberté en matière de cotisation a fait ses preuves puisque, depuis 10 ans, les fédérations ont toujours eu la possibilité de fixer librement leur part — et on arrive ainsi à ce que la Fédération de la Chimie demande presque 3 fois plus que la Fédération du Bâtiment (3,22 F — 1,21 F).

Si cette liberté pour les cotisations a pour base l'idée d'autogestion, nous ne pouvons pas partager cette conception qui consiste, dans la pratique, à augmenter les disparités au mépris même du petit copain d'à côté. Cette conception nous pose question sur le socialisme que nous voulons instaurer.

Une autre anomalie qui nous paraît grave c'est que le syndicat ne pourra pas sanctionner par un vote le montant total de sa cotisation, puisque chaque part sera votée séparément dans 3 endroits différents et tous les 3 ans... La liberté des uns risque fort de nuire à la liberté des autres.

**Notre syndicat estime qu'il y a deux principes fondamentaux à respecter :**

- 1) - La charte financière doit être un contrat national qui s'impose à tous et c'est l'inverse de la liberté totale proposée —
- 2) - Il doit appartenir au seul congrès confédéral de fixer la répartition entre les différentes structures de notre organisation ; ainsi le syndicat votant au congrès confédéral connaîtra la totalité de sa cotisation.

Pour conclure, c'est toute la conception du syndicalisme qui est en cause. Nous pensons qu'il est contradictoire de vouloir un syndicalisme de masse et en même temps demander des cotisations tellement élevées que seuls les militants accepteraient de payer.

Il est certain que les besoins sont énormes, mais nous devons vivre avec nos moyens. Il est préférable d'augmenter les ressources par la progression du nombre des adhérents plutôt que de le faire par des cotisations élevées.

Le Syndicat  
des Assurances du Mans