

Syndicalisme

HEBDOMADAIRE

C.F.D.T. (C.F.T.C.)

N° spécial de «Syndicalisme» N° 1275 B - Janvier 1970



pour une

démocratisation de l'entreprise

**dans une perspective
de transformation
sociale et d'autogestion**



35^e congrès confédéral
Issy-les-Moulineaux
du 6 au 10 mai 1970

Ce document est un travail d'équipe

Y ont collaboré :

Pour les Fédérations :

André ACQUIER	Fédération Générale de la Métallurgie
André DELAVEAU	Fédération Générale des Fonctionnaires
Pierre GACHE	Fédération du Gaz et de l'Electricité
Jacques JULLIARD	Syndicat Général de l'Education Nationale
Marie-Jeanne LAFONT	Fédération des Services de Santé et Services Sociaux
Emile LEBELLER	Fédération des Postes et Télécommunications
Anne-Marie MAILLARD	Fédération de l'Habillement du Cuir et du Textile
Michel ROLANT	Fédération Générale de l'Agriculture
René RUOLS	Fédération de la Construction et du Bois

Pour l'Union Confédérale des Cadres :

François LAGANDRE	Membre du Bureau Confédéral
-------------------	-----------------------------

Pour la Confédération :

Gérard CAPLAT	Service Juridique Confédéral
Marcel GONIN	Secteur Economique Confédéral
Jean-Paul MURCIER	Service Juridique Confédéral
Michel LE TRON	Secteur d'Action Professionnelle et Sociale

Ce rapport constitue
une annexe au rapport

« Perspectives et stratégie »

La responsabilité
du groupe et la rédaction
étaient confiées à

Edmond MAIRE

Fédération des
Industries Chimiques,
Membre du Bureau
Confédéral

Sommaire

INTRODUCTION

Après mai-juin 1968	3
Dans notre société française	4
Et dans la perspective d'un autre système social	5

① DANS UNE PERSPECTIVE D'AUTOGESTION

Une aspiration fondamentale	7
L'entreprise autogérée dans l'économie	8
La définition démocratique de la politique générale de l'entreprise	9
Le rôle du syndicat dans l'entreprise autogérée	10

② UNE LIGNE GÉNÉRALE D'ACTION

A – Conditions de réalisation de l'autogestion.	11
– Une mise en œuvre progressive	11
– La mobilisation des forces sociales, condition indispensable	12
– La conquête du pouvoir central	13
– Rassembler les conditions politiques nécessaires	14
– Obtenir un appui international	15
B – La cogestion, une fausse piste	
– Une raison fondamentale	16
– Des arguments de bon sens	16
– Des transitions inévitables	17
– La cogestion, une perspective pour les secteurs public et nationalisé ?	17
C – Une voie sûre : le développement du pouvoir syndical	18
– Qu'est-ce que le pouvoir syndical ?	18
– Et le pouvoir des travailleurs ?	19
– Pouvoir syndical et démocratisation de l'entreprise	20
– Les deux points d'appui du développement du pouvoir syndical	20
a) l'action collective	20
b) la conquête de l'information	20

③ DES OBJECTIFS PRIORITAIRES

A – Limiter l'arbitraire patronal dans la gestion du personnel	23
a) généraliser la négociation, notamment au niveau de l'entreprise	24
b) prendre en charge tous les aspects de la condition salariale	24
B – Rétrécir la hiérarchie	25
C – Démocratiser l'exercice de l'autorité	26

④ ADAPTER NOTRE SYNDICALISME

A – Pour une élaboration collective des objectifs et des formes de lutte dans l'entreprise	27
B – Pour une démocratisation de la vie syndicale	28
C – Rôle de la section syndicale et des institutions représentatives des travailleurs dans l'entreprise	29
– La section syndicale et la démocratisation de l'entreprise	30
– Les délégués du personnel et la démocratisation de l'entreprise	30
– Les Comités d'Hygiène et de Sécurité, moyens de contestation de l'organisation de l'entreprise capitaliste	31
– Le Comité d'Entreprise	32
– instrument de conquête de l'information économique	32
– instrument de contrôle de la marche de l'entreprise	32
– La négociation et le pouvoir syndical dans la Fonction publique	33
– imposer la négociation	33
– élargir le pouvoir de la section et des institutions représentatives	34

CONCLUSION	35
-----------------------------	----

Introduction

FAIRE franchir à la démocratie les portes de l'entreprise, telle est la volonté de la C.F.D.T, car il s'agit de l'une des aspirations fondamentales des travailleurs, d'un objectif permanent de la lutte du Mouvement Ouvrier.

Après mai-juin 1968,

cette volonté nous habite plus que jamais. Il s'agit pour notre Confédération d'être capable de porter à son terme la lutte par la démocratisation de l'entreprise et pour l'autogestion.

L'action collective a provoqué une prise de conscience que les travaux des chercheurs en sciences humaines ont d'ailleurs confirmée : l'explosion populaire de Mai-Juin, la grève et l'occupation des lieux de travail ont fait entrevoir la possibilité d'inscrire dans les faits la capacité potentielle des travailleurs à se diriger eux-mêmes. A nouveau l'histoire ouvrière a été marquée de cette découverte extraordinaire par un grand nombre de salariés d'un besoin et d'une volonté spontanée de s'exprimer et d'exercer collectivement leur responsabilité niée par l'organisation actuelle de l'entreprise et de la société.

La révolte exprimait l'espoir d'une humanisation des conditions de travail par la transformation des rapports entre les hommes au travail et entre le travail et les décisions qui le conditionnent. Elle exprimait la conviction que l'action collective était capable de subordonner la technique à l'homme, de remplacer les rapports d'autorité de type militaire par les rapports égalitaires d'hommes qui conçoivent et réalisent ensemble une tâche.

C'est donc d'abord l'arbitraire patronal manifesté dans ses décisions les plus concrètes et les plus quotidiennes que les travailleurs ont mis en cause en Mai 68.

Dans cette période, la méthode d'élaboration des positions est elle-même riche d'enseignements. Souvent, la discussion et la volonté collective de démocratie et d'efficacité ont fait surgir commissions ou comités. Ce foisonnement d'échanges, ce débordement d'initiatives ont permis d'expérimenter et de revendiquer certaines structures, d'exercer et d'exiger un certain nombre de pouvoirs.

C'est pour dégager la nature des pouvoirs et le type des structures correspondant aux aspirations exprimées en mai-juin qu'a été tenue à BIERVILLE les 7 et 8 décembre 1968 la conférence « Pour des structures démocratiques à base d'autogestion dans l'entreprise » ⁽¹⁾. Là, des militants, responsables de sections syndicales C.F.D.T. implantées dans des entreprises où la grève a été particulièrement active, ont pu analyser et confronter leurs expériences, jetant ainsi les bases du présent rapport.

Au fil de Mai-Juin, plus ou moins, mais partout, par sa présence ou par son influence, la C.F.D.T. a su orienter les aspirations exprimées vers des objectifs immédiats de la lutte engagée et refuser de canaliser au seul profit de satisfac-

⁽¹⁾ Voir revue confédérale « Formation »
n° 82 mars-avril 1969
n° 83 mai-juin 1969

tions « quantitatives » immédiates le dynamisme de remise en cause des structures sclérosées de la société actuelle.

Avec le recul, il doit être maintenant possible de préciser la perspective que notre organisation a su alors dégager, d'éclairer les conditions de sa réalisation et les conséquences qui en découlent pour notre action syndicale quotidienne.

Dans notre société française...

Les conditions et les modalités de la conquête par le mouvement ouvrier de la démocratie dans l'entreprise sont étroitement liées au contexte économique et politique et aussi historique et sociologique de son action.

L'expérience a montré combien la traduction concrète de cette lutte pouvait être différente d'un mouvement syndical à l'autre, d'un pays à l'autre.

De l'autogestion yougoslave à la négociation contractuelle norvégienne en passant par la cogestion allemande, que de démarches différentes à partir d'aspirations voisines ⁽²⁾.

Pour la C.F.D.T., il s'agit donc, sans modèle préétabli mais sans ignorer les expériences étrangères, de proposer aux travailleurs français des objectifs immédiats et une perspective de lutte correspondant à notre situation, à notre tradition syndicaliste et à notre orientation.

Notre réflexion se situe en 1969, alors que le syndicalisme s'affronte à un système néocapitaliste caractérisé par :

- la concentration du pouvoir de décision économique
- le rôle déterminant des grandes entreprises dans l'ensemble de la vie sociale
- leur internationalisation
- leur besoin absolu de l'Etat pour régulariser la croissance économique,
- les contradictions entre les intérêts de l'Etat et ceux des grandes sociétés étant maintenues dans les limites compatibles avec l'équilibre général du système notamment grâce à la prépondérance de la technocratie comme couche dirigeante.

Il n'est ni souhaitable ni possible de bâtir aujourd'hui dans le détail un modèle théorique de ce que pourrait être l'autogestion dans un pays industrialisé, c'est-à-dire dans un pays où existent de plus en plus des grandes entreprises comptant de multiples établissements, dont la fonction de production apparaît de plus en plus seconde par rapport aux fonctions de recherche, de commercialisation et d'organisation interne.

Notre propos est plus modeste. Il consiste à fixer les grandes lignes de ce que pourrait être une répartition des fonctions entre les différentes formes d'organisation collective des travailleurs dans un système d'autogestion et à indiquer AU SEUL PLAN DE L'ENTREPRISE, une démarche susceptible de faire progresser la démocratisation dans la perspective ainsi fixée.

D'ailleurs, c'est la logique même d'une démarche résolument orientée vers l'accession des travailleurs à la responsabilité que de se contenter, pour le mouvement syndical pris dans son ensemble, de préciser la perspective générale : planification démocratique et autogestion dans un régime de propriété sociale des moyens de production.

Il revient en effet à chaque section syndicale d'entreprise d'orienter la lutte en tenant compte des réalités spécifiques de chaque établissement, à la fois pour progresser dans la démocratisation de l'entreprise et pour commencer à réfléchir aux structures d'autogestion appropriées à leur lieu d'action. Quelle serait la validité d'une élaboration théorique qui ne tiendrait pas compte de la diversité des entreprises, du bureau d'études à l'usine traditionnelle, de l'entreprise commerciale au centre de recherches ?

⁽²⁾ Ibidem.

... Et dans la perspective d'un autre système social

Cette action et cette réflexion décentralisées sont d'autant plus nécessaires que l'autogestion suppose un système économique où le pouvoir de décision ne soit plus lié à la propriété des moyens de production, ce qui implique leur propriété sociale. Parler de propriété sociale c'est indiquer que les formes de transfert de la propriété des moyens de production du secteur privé à la collectivité ne se résoudront pas en une formule unique : l'étatisation, mais que notamment les régions et les communes seront partie prenante.

Dans une économie de ce type, c'est-à-dire à la fois socialiste et démocratique, l'équilibre à trouver entre autogestion et planification, entre pouvoir économique et pouvoir politique posent de redoutables interrogations auxquelles nous ne saurions répondre dès maintenant et auxquelles nous ne saurions d'ailleurs répondre seuls.

Mais nous pouvons éclairer la perspective d'autogestion et jalonner la lutte pour la démocratisation de l'entreprise à la lumière de notre orientation et à celle des expériences menées en mai-juin 1968 qui l'ont largement confirmée.



Affichette publiée par
le Service Economat de la C.F.D.T.
Réf. 328

1

Dans une perspective d'autogestion

NOUS sommes conscients des limites de la réflexion proposée ici. S'en tenir à une perspective d'autogestion de l'entreprise, même en en tirant quelques conséquences majeures, quant au système économique et aux conditions sociales et politiques de sa réalisation, c'est laisser de côté tout un ensemble de problèmes posés par l'autogestion de la société ; c'est donc notamment laisser dans l'ombre les institutions politiques de la commune à l'échelon international, correspondant à cette conception ; c'est aussi courir le risque de minimiser l'importance d'une réflexion sur la science et la recherche, l'éducation, la santé, le mode de développement et le dynamisme de la croissance d'une économie de besoins, dans une société autogérée.

Mais à chacun sa compétence et à chaque jour sa tâche. D'ailleurs une réflexion syndicale sur l'autogestion se devait de prendre son point de départ dans l'entreprise, parce que celle-ci est à la fois le lieu premier de l'assujettissement du travailleur, le lieu premier de sa prise de conscience et de son action collective, le terrain privilégié à partir duquel le mouvement syndical mène la lutte contre le capitalisme.

Une aspiration fondamentale

L'industrialisation a entraîné une parcellisation progressive du travail. L'artisan, maître de son produit, est devenu salarié, rouage de la grande industrie aux tâches « émiettées ».

Or, cette industrialisation s'effectue dans un système capitaliste où les buts de la production sont définis par une minorité, où la parcellisation des tâches est imposée par la contrainte, où l'organisation monarchique de l'entreprise veut individualiser le « facteur humain », mouler les rapports sociaux dans « l'ordre » de la hiérarchie et les conformer au modèle fourni par les rapports économiques de domination conduisant à la mutilation de l'homme. De plus, les rapports sociaux hors de l'entreprise sont soumis à toutes sortes de pressions et de manipulations du système capitaliste dominant qui touchent aussi bien la consommation que les loisirs, l'information ou la culture. L'aliénation ne se limite pas à la vie de travail.

Pour en revenir à l'entreprise capitaliste elle est fondamentalement source d'aliénation pour le travailleur, car la survie du système exige que le salarié soit coupé de la maîtrise sur la nature, la destination et l'organisation de son travail et contraint à n'être que le vendeur de sa force de travail dans le cadre de la loi du marché...

Il n'est pas question pour supprimer l'aliénation du travailleur dans l'entreprise d'envisager un absurde retour au mode de production artisanal. Mais il faut instaurer un système désaliénant pour le travailleur, intégrant le mode de production industriel.

Ce système, c'est l'autogestion, c'est l'instauration d'un type de rapports sociaux égalitaires où chaque travailleur se sent concerné par l'activité de l'ensemble et retrouve par sa libre insertion dans la collectivité la maîtrise sur la nature, la destination et l'organisation de son travail.

L'autogestion caractérise donc une situation dans laquelle tous les travailleurs d'une entreprise ont un égal pouvoir dans la détermination de l'activité de celle-ci et dans l'organisation du travail permettant à chacun d'assurer sa part de responsabilité.

Mais l'entreprise autogérée suppose une économie elle-même autogérée. C'est parce qu'elles sont insérées dans une économie capitaliste et donc obligées, pour survivre, de s'inscrire dans les règles et les contraintes du système, que les coopératives ouvrières n'ont jamais été que des ébauches fragiles et imparfaites, mises dans l'impossibilité de se transformer en communautés véritablement autogérées.

D'autre part, en Union Soviétique par exemple, le capitalisme a bien été supprimé, mais il a fait place à un système centralisé où la bureaucratie d'Etat confondue avec l'appareil du Parti impose autoritairement tant la production que la hiérarchie de l'entreprise. Le travailleur, tout aussi frustré dans sa responsabilité reste aliéné dans l'entreprise bureaucratique.

Au total, dans une société développée, l'autogestion apparaît comme la seule alternative démocratique au système néocapitaliste et technocratique.

L'aspiration à l'autogestion constitue l'un des fondements du Mouvement Ouvrier. Elle représente une perspective où l'homme retrouve sa dignité, participe à une production orientée pour la satisfaction des besoins, met toute sa capacité et sa créativité au service de la collectivité. C'est cet homme là, dans sa plénitude, que nie l'entreprise capitaliste pour qui il n'est qu'un individu, bras ou cerveau, dont il convient de faire un exécutant docile par la contrainte ou la manipulation.

Et que l'on ne vienne pas crier à l'utopie en confondant autogestion et anarchie, autodétermination collective et refus de toute organisation. Non, l'autogestion ne nie pas la compétence technique : mais elle nie la technocratie et elle est à la base d'une utilisation rationnelle de la compétence qui n'a plus à dicter les choix politiques qui déterminent l'avenir de l'entreprise. Non, l'autogestion ne nie pas l'organisation du travail et la nécessité d'une autorité ; mais elle inverse les fondements de l'autorité et de l'organisation du travail. Non, l'autogestion ne fait pas de l'entreprise une institution où l'égoïsme collectif remplace l'égoïsme individuel ; mais elle subordonne les buts de l'entreprise aux choix définis démocratiquement par la collectivité tout entière.

En partant de la conception ainsi définie, nous voulons maintenant nous limiter à situer les principes essentiels de fonctionnement de l'entreprise autogérée.

L'entreprise autogérée dans l'économie

Propriété sociale des moyens de production, planification démocratique, autogestion, tels sont trois fondements, indissolublement liés, d'une économie démocratique.

La suppression de la propriété privée des moyens de production est une condition nécessaire à l'exercice d'un pouvoir démocratique de décision dans l'entreprise. Elle donne la possibilité à la société de remettre la gestion de l'activité économique ou des services collectifs aux organismes décentralisés gérés démocratiquement – entreprises- communes, régions – les plus aptes à assurer cette gestion dans l'intérêt général. Car la suppression de la propriété privée des moyens de production n'est pas une condition suffisante à l'exercice de la démocratie. On sait à quel prix économique et plus encore à quelles restrictions des libertés et des responsabilités individuelles et collectives a conduit la conception de l'exercice direct par le pouvoir central d'un droit de propriété étatique.

Ce n'est pas par la gestion directe que l'Etat joue son rôle mais par la mise en œuvre d'une planification démocratique orientant l'économie vers la satisfaction des besoins notamment grâce au contrôle public des grands investissements et du crédit et à l'aide des divers moyens d'incitation et d'orientation dont dispose la puissance publique.

Le rôle du plan démocratique comme moyen de définition des finalités de la production est maintenant largement accepté par les travailleurs. La C. F. D. T. qui popularise ses positions sur ce thème depuis 10 ans n'y est pas pour rien.

Dans un système économique fondé sur la propriété sociale des moyens de production, la planification démocratique et l'autogestion, la marge de liberté dont disposera une entreprise pour déterminer ses propres objectifs sera d'autant plus restreinte que sa production constituera un élément essentiel du Plan, cas de l'E.D.F. par exemple, ou un élément essentiel du fonctionnement de l'Etat, cas des administrations publiques.

Cependant la représentation nationale ne détermine démocratiquement les objectifs du Plan que pour ce qu'ils ont d'essentiel. Le rôle de l'entreprise consiste à réaliser les objectifs qu'on lui fixe, dans les meilleures conditions possibles ; il est de déterminer d'une manière autonome la politique générale de l'entreprise en fonction des contraintes imposées et des intérêts des travailleurs concernés.

La volonté démocratique nationale fixera donc des contraintes à l'entreprise mais elle n'empêchera pas que *dans le cadre de ces contraintes* l'autogestion soit une réalité. De ce point de vue, il n'y a pas de différence de nature entre l'autogestion en secteur industriel et l'autogestion des entreprises aujourd'hui nationalisées ou étatisées.

Les contraintes fixées par le plan à un monopole, les missions imposées par l'Etat à un service public, les objectifs indiqués par un échelon décentralisé du plan à une petite entreprise procèdent du même principe et permettent une liberté et une responsabilité collectives des salariés concernés.

La discussion devra être organisée entre l'entreprise autogérée et la puissance publique et les conflits éventuels résolus par des procédures adaptées.

Il est bien évident que les règles de fonctionnement de l'autogestion seront différentes selon qu'il s'agit d'une entreprise agissant sur un marché, d'un monopole, ou d'un service public comme l'Université.

Il ne nous appartient pas dans le cadre de ce rapport de développer plus largement les problèmes posés par l'environnement de l'entreprise et qui fixent le cadre de l'autogestion. Mais nous voulons au moins souligner combien cet aspect est déterminant dans une économie démocratique, combien les règles en vigueur dans l'économie nationale... et internationale sont indissociables du fonctionnement de l'entreprise autogérée.

La définition démocratique de la politique générale de l'entreprise dans le cadre des objectifs du plan

C'est à l'instance de direction de l'entreprise démocratique, à l'organisme qui remplacera le conseil d'administration ou le conseil de surveillance d'aujourd'hui qu'il appartiendra :

- de nommer les gouvernants et de les contrôler
- de prendre dans le cadre du Plan les décisions essentielles de politique générale : structures, investissements, recherche, principes de la politique sociale, etc...

Dans l'entreprise autogérée cette instance de direction reflète le pouvoir prépondérant des travailleurs, par l'intermédiaire des représentants que ceux-ci élisent et contrôlent.

Cette instance fait place aussi aux autres intérêts collectifs concernés – au niveau local ou régional – ou dans certains cas aux usagers, par exemple dans des secteurs comme ceux de la santé, des services sociaux ou de l'Université où l'autogestion change le contenu même de la production.

La représentation des usagers ou des utilisateurs envisagée ici n'a évidemment rien à voir avec ce que nous connaissons aujourd'hui, par exemple dans le secteur nationalisé où les industriels renforcent par ce biais leur contrôle et

leurs intérêts. Il ne s'agit pas non plus de placer dans les instances de direction des individus ne représentant qu'eux-mêmes. Par contre, c'est l'expression collective des représentants d'autres associations démocratiques de citoyens, organisés sur la base de la défense de tel ou tel aspect de la vie sociale directement concerné par l'activité de l'entreprise, qu'il convient d'associer aux décisions.

Mais, il n'est pas possible de retenir ici une formule générale valable aussi bien pour l'entreprise de mécanique générale que pour le quotidien d'information. C'est dans chaque secteur qu'il faut étudier et préparer les structures représentatives de l'ensemble des intérêts de la collectivité car l'autogestion ne saurait être confondue en aucun cas avec le corporatisme.

Le rôle du syndicat dans l'entreprise autogérée

Il est important de mettre en valeur un point essentiel :

Dire que le pouvoir doit appartenir aux travailleurs c'est dire clairement que nous n'entendons pas transformer la section syndicale en une institution gestionnaire de l'entreprise.

Nous pensons au contraire que quel que soit le degré de démocratisation de l'entreprise, le pouvoir syndical autonome garde sa fonction de force d'impulsion démocratique, de contrôle contre l'arbitraire, de protection des travailleurs.

Car la vie sociale y compris en autogestion, ne va pas sans conflits. L'exercice de tout pouvoir engendre un risque d'arbitraire face auquel le syndicat reste le recours des travailleurs. Par ailleurs des divergences d'intérêts ou de point de vue peuvent se faire jour entre ceux qui sont mandatés pour la gestion économique et ceux qui le sont pour la défense des intérêts matériels et moraux de leurs camarades.

Les gestionnaires risquent aussi de minimiser l'importance du mandat de gestion qu'ils ont reçu de la société pour ne poser les problèmes qu'en termes d'entreprise. Le syndicat est alors l'organisation la mieux placée pour exercer un contrôle social sur l'entreprise en y représentant en quelque sorte la conscience collective. Car le syndicat de par sa nature même et sa structure regroupe des militants capables de faire le lien entre les décisions parcellaires de l'entreprise et les orientations démocratiques définies au niveau national, capables donc de mettre en cause au nom de la collectivité toute entière, les habitudes, les scléroses ou les erreurs du conseil de gestion. Si nous refusons la contrainte étatique pour contrôler la gestion - fut-elle démocratique - nous estimons indispensable de charger le syndicat de cette tâche. Ajoutons d'ailleurs qu'il y a là aussi une garantie pour les travailleurs ; ceux-ci, par la voie de leur action syndicale doivent rester libres de mesurer leur volonté de respect du plan démocratique au respect qui en est fait par tous les échelons du pays qui en ont la charge.

Enfin, le syndicat dans un système d'autogestion continue à être l'école de formation des militants ouvriers, le lieu de l'élaboration de la critique sociale, le moteur des transformations à opérer ou à parfaire.

C'est dire que l'autonomie du syndicat et de ses moyens d'action, y compris la grève, constitue une nécessité et une garantie fondamentale sans laquelle l'autogestion ne serait qu'un leurre.

L'autonomie n'est pas synonyme d'isolement. Si elle implique un refus délibéré de subordonner nos perspectives à tout « modèle » conçu à l'extérieur du mouvement syndical, par des organisations politiques, économiques et philosophiques, elle est en même temps exigence d'ouverture à la confrontation, à la recherche. Car c'est par la confrontation des idées et de l'action collective que peut se développer la maîtrise du processus de développement d'une société industrialisée mise au service de l'homme.

Une ligne générale d'action

MENER l'action syndicale d'aujourd'hui et de demain dans une perspective d'autogestion resterait une formule vague si nous ne précisions pas d'abord :

- comment et à quelles conditions nous envisageons sa mise en œuvre et sa réussite,
- pourquoi nous refusons la fausse piste de la cogestion,
- ce que signifie en conséquence le développement du pouvoir syndical, moyen premier de la démocratisation.

A - CONDITIONS DE RÉALISATION DE L'AUTOGESTION

La réussite de passage à l'autogestion suppose une mise en œuvre progressive,

et ce pour deux raisons essentielles :

a) – le fonctionnement de l'autogestion nécessite un niveau élevé de la conscience sociale et de la compétence des travailleurs ainsi que l'adhésion des salariés les plus qualifiés.

Or, quels que soient nos efforts pour faire progresser cette conscience et cette compétence, par les divers aspects de notre action syndicale, le rapport des forces actuel ne nous permet pas une réussite totale. Il est bien évident que la culture, la formation professionnelle et l'éducation, l'information, ainsi que toutes les formes de manipulation et de conditionnement auxquelles nous soumet le système capitaliste pour assurer son développement, rendent illusoire la possibilité de parvenir à un développement suffisamment généralisé de cette conscience et de cette compétence au sein du présent régime économique.

On ne peut donc pas envisager de mettre, d'un jour à l'autre, toutes les entreprises privées en autogestion.

D'ailleurs en l'absence de compétences suffisantes des éléments les plus conscients de la classe ouvrière appelés à prendre en charge à son début l'autogestion, celle-ci peut n'être qu'un leurre, les techniciens risquant alors de devenir, quelles que soient leurs convictions personnelles, les véritables dirigeants, manipulant les collectifs de travailleurs et glissant dans la technocratie en sortant des limites de leur compétence, au nom du maintien d'un minimum d'efficacité économique.

b) – La transformation des structures économiques, surtout d'une manière aussi radicale, aussi brutale que la mise en autogestion simultanée de l'ensemble de l'économie entraînerait inévitablement une très grande désorganisation de la vie économique d'autant plus que le nombre et l'influence des entreprises multinationales se seront encore accrues. Il faut s'attendre à une riposte, à un isolement économique par rapport aux autres pays, à une régression du niveau de production et du niveau de vie.

D'autant plus que survenant après une période plus ou moins longue de grève généralisée, comme en Mai 68, ou d'affrontements entre les forces sociales, le saut qualitatif représentera inévitablement (ou sera ressenti comme) une victoire d'une partie de la nation contre d'autres groupes sociaux : paysans, commerçants, professions libérales, industriels pour ne citer que ceux-là.

Dans cette situation, la diminution généralisée du niveau de vie provoquera un mécontentement tel, même s'il est minoritaire au départ, dans la joie de la victoire pour les uns et dans la crainte pour les autres, qu'il pourrait devenir avec le temps celui de la majorité de la population.

La réussite de la transformation sociale imposerait alors la mise en place d'un régime autoritaire entre les mains de minorités. Ce serait l'entrée dans une phase de dictature que l'on pourra bien appeler « provisoire », mais dont on ne sait pas combien de dizaines d'années elle subsisterait une fois instaurée.

Notre conception démocratique d'une société socialiste exige au contraire en permanence, une adhésion de la majorité de la population aux transformations à réaliser.

Elle suppose le maintien des libertés fondamentales, individuelles et collectives, à tous les moments du processus de transformation sociale.

Le saut qualitatif doit donc conduire à la mise en place immédiate de la première phase de l'autogestion, à savoir sa mise en pratique dans les entreprises actuellement nationalisées et dans les entreprises privées dont la propriété sociale sera alors décidée. Cette nouvelle socialisation devrait être, au départ, limitée aux entreprises ayant des activités stratégiques, des positions dominantes dans l'économie, et à celles où le niveau de conscience des salariés et des militants est suffisant pour réussir la mise en route de l'autogestion, les propriétaires actuels pouvant être indemnisés par l'attribution d'obligations ne leur donnant aucun droit de gestion.

C'est à partir de cette situation nouvelle que pourront se développer graduellement la théorie et la pratique d'une extension et d'une généralisation de l'autogestion dans le cadre d'un plan démocratique.

La transition ainsi décrite apparaît la seule qui permette à la fois de réussir le passage à l'autogestion tout en sauvegardant et développant la démocratie socialiste.

La mobilisation des forces sociales pour la réforme des structures économiques et sociales est une condition nécessaire du saut qualitatif, et en particulier de la conquête d'un pouvoir central capable de réaliser l'autogestion.

C'est d'abord à l'action collective des travailleurs qu'il revient de rassembler les conditions de réalisation de l'autogestion. La lutte pour l'autogestion commence dans le système présent, dans l'entreprise. Et sans cette mobilisation préalable, le but ne saurait être atteint.

C'est notamment le combat sur des objectifs qualitatifs c'est-à-dire des objectifs de pouvoir, qui met en cause les rapports de pouvoirs existants et permet de les modifier. La lutte pour le contrôle de l'embauche, de l'emploi ou des conditions de travail, la lutte pour les droits collectifs des travailleurs conduisent par la négociation à des compromis qui reflètent un nouvel équilibre temporaire. Celui-ci peut être amélioré par un nouvel élan de la lutte sociale ou au contraire remis en cause par les contraintes que l'environnement capitaliste fait peser sur une entreprise jugée trop « progressiste ».

Dans le développement d'une lutte ainsi orientée il y a un lien étroit entre la modification par l'action syndicale des rapports de pouvoirs, le développement de la conscience politique des travailleurs et la réalisation des conditions politiques propres à favoriser la concrétisation de leurs aspirations. C'est l'acquisition, au travers de l'action, d'une expérience originale et novatrice qui développe ce lien entre conscience sociale et conscience politique.

Par toute notre action quotidienne dans le système présent, nous devons nous efforcer de réunir les éléments d'une situation à partir de laquelle il sera possible d'amorcer un passage progressif à l'autogestion. Il faut parvenir à un changement du rapport des forces sociales reposant sur une mobilisation de tous ceux qui ont intérêt à sa réalisation, de manière à ce que les pouvoirs passent aux mains des travailleurs et le pouvoir politique passe aux mains des responsables politiques qui les représentent.

Cela implique dès maintenant l'adaptation de notre effort de formation et d'information, de nos structures, de nos formes de lutte et de nos objectifs afin de rendre inéluctable le moment de la mutation qualitative, du passage à un système de type socialiste.

Développer une perspective d'autogestion sans en tirer de conséquences pour les luttes sociales d'aujourd'hui et se contenter d'attendre le moment où des forces politiques proches des travailleurs prendront le pouvoir central de l'Etat, pour leur demander alors de réaliser l'autogestion, c'est s'illusionner.

Car il ne peut y avoir de forces politiques déterminées à un tel changement s'il n'y a pas mobilisation de forces sociales tendues vers ce but. Et il ne peut y avoir de démarrage d'un processus d'autogestion si l'action, la conscience et la compétence des militants, l'adhésion des travailleurs qualifiés, la conscience politique des masses, la rupture des équilibres structurels anciens et les conditions politiques nécessaires n'ont pas préparé les voies de la transformation sociale.

Dans ces conditions l'action d'aujourd'hui est indissociable de la perspective. Les conquêtes partielles résultant du rapport de forces, ne sont pas conçues comme permettant de faire l'économie d'une rupture globale mais comme des étapes indispensables dans la prise de conscience et le rassemblement des conditions de la victoire.

Il n'en reste pas moins que le saut qualitatif donne des moyens d'une toute autre ampleur pour développer le processus d'autogestion.

Car alors, une dynamique est créée, la responsabilité suscite une soif de connaissance, les militants syndicaux en ont tous fait l'expérience; et la situation d'autogestion fera émerger certainement des besoins plus qualitatifs que ceux même que l'on pourrait recenser démocratiquement aujourd'hui.

Car alors, aussi, nous pourrions faire les changements nécessaires en matière de formation et d'information, prendre les dispositions pour que, dans les entreprises où les travailleurs de toutes les catégories sont prêts à passer à l'autogestion, ils puissent le faire sans crainte des représailles financières ou techniques, nationales ou internationales, le Gouvernement étant là pour négocier avec les forces qui les menaceraient ou voudraient leur imposer leur volonté.

Notre démarche consiste donc à faire progresser, au travers de toute notre action syndicale, l'aspiration à l'autogestion dans le cadre d'un autre système social. Ainsi peut se réaliser une puissante mobilisation populaire susceptible, comme nous l'avons vu en Mai 1968, de faire rejoindre le courant à bien des hésitants et de lui donner la force de renverser les obstacles.

Le passage à l'autogestion suppose la conquête du pouvoir, en particulier la conquête du pouvoir central de l'Etat par des forces politiques décidées à sa mise en œuvre.

Il n'est pas possible en effet d'envisager un processus de passage en autogestion d'entreprises privées, les unes après les autres, au fur et à mesure que dans l'une d'elles les sections syndicales auront réussi à élever la conscience sociale et politique des ouvriers, des employés et des cadres jusqu'à réussir par la grève avec occupation une expropriation de fait permettant le fonctionnement autogéré de l'entreprise.

Les tenants d'une telle démarche n'ignorent pas qu'une entreprise autogérée au sein d'un système capitaliste n'est qu'une coopérative ouvrière. Ils comptent

sur la vertu entraînante des premières réussites pour provoquer un processus en chaîne. Mais il est vain de s'illusionner.

Il faudrait que tous ceux dont le pouvoir et le statut social seraient mis à bas par la réalisation de l'autogestion soient bien aveugles pour ne pas briser dès le début, un tel processus. L'entreprise ou le groupe d'entreprises qui passeraient les premières en autogestion seraient immédiatement isolées financièrement, les commandes leur seraient retirées, sans compter la répression policière, car la propriété des moyens de production serait mise en cause.

Ou alors, il faudrait qu'elles soient choisies parmi celles contrôlant un produit sur lequel elles sont absolument irremplaçables, même au plan international. Mais de tels cas sont rarissimes...

Ou encore, il faudrait supposer que, bien que n'étant pas prêts à mettre leurs entreprises en autogestion, les travailleurs de l'ensemble du pays aient une conscience politique suffisante pour menacer de passer à la grève générale si l'on touche à l'autogestion naissante çà et là, mais à un tel niveau de conscience un saut qualitatif global deviendrait possible et l'on sort du cadre de cette hypothèse de conquête de pouvoirs partiels.

De plus à toutes ces raisons financières, industrielles et politiques qui s'opposent à la mise en autogestion progressive d'entreprises privées dans le cadre d'un Etat soumis aux intérêts capitalistes, il faut ajouter des raisons internationales. Car un tel processus provoquerait alors inmanquablement la fuite des capitaux et la réalisation des investissements nouveaux dans les pays voisins d'Europe.

Il faut conclure de cette analyse que le développement du pouvoir syndical s'entend dans le régime présent comme l'extension d'un pouvoir de contrôle, de pression et d'influence sur les décisions et non comme la recherche illusoire et dangereuse de conquête de pouvoirs formels de décisions économiques parcelaires et subordonnées. Une telle conquête de pouvoirs partiels, à supposer même qu'elle soit possible ne pourrait que déboucher ou sur une répression brutale ou sur une intégration et donc une dénaturation par le système capitaliste.

L'action collective des travailleurs, facteur de réunion des conditions politiques nécessaires.

Mobilisation efficace des forces sociales et existence de forces politiques portant les mêmes exigences, tels sont les deux facteurs de réussite du passage à l'autogestion.

Il s'agit, avons-nous dit, de deux faces d'un même problème.

Nous avons insisté sur le lien étroit entre le développement de l'action syndicale dans l'entreprise pour la modification des rapports de pouvoir et la réalisation des conditions politiques nécessaires à la réalisation de nos perspectives.

C'est bien pourquoi notre action syndicale conduite dans la perspective indiquée ci-dessus, contribuera par sa propre dynamique, au développement de forces politiques répondant aux aspirations des travailleurs.

Mais il convient aussi d'élargir l'action syndicale hors de l'entreprise en la faisant porter sur de nombreux aspects de la situation du travailleur dans la vie sociale : développement régional et emploi, logement et urbanisme, transports collectifs, sécurité sociale et santé, information...

Sur ces thèmes une action convergente peut être menée avec d'autres organisations sociales, syndicales, politiques... faisant apparaître et des contradictions et des objectifs intermédiaires et des débouchés immédiats. Une telle démarche permet une explication politique des problèmes quotidiens, un développement de la conscience sociale et politique, source de prise de responsabilité pour les travailleurs.

Elle favorise donc le rassemblement des conditions politiques nécessaires à la transformation sociale. Mais elle implique le maintien de la totale autonomie du syndicalisme dans le choix et la mise en œuvre de ses perspectives, de sa stratégie et de ses moyens d'action.

Obtenir un appui international, notamment au plan européen

La position géographique, économique et stratégique de la FRANCE conduit à élargir à leurs aspects internationaux les conditions de la réussite du passage à l'autogestion dans notre pays. Il est bien évident que les pays avec lesquels nous sommes le plus liés, économiquement et politiquement, notamment ceux de la Communauté Economique Européenne, ont la possibilité de causer de sérieuses difficultés à l'expérience qui se développerait alors dans notre pays et peut-être même de la mettre en échec.

Il est donc essentiel d'obtenir l'appui des grandes organisations syndicales des pays européens.

Nous ne leur demandons pas de se rallier purement et simplement à nos perspectives – si la discussion aboutit à ce résultat tant mieux – mais à être prêtes à l'action si leurs Gouvernements ou les forces économiques de leurs pays s'engageaient dans la voie du sabotage de la transformation sociale en FRANCE. Tout militant ouvrier qu'il soit allemand, italien, belge ou hollandais sait bien d'ailleurs qu'une telle victoire anticapitaliste dans notre pays modifierait le rapport des forces en Europe et aiderait en retour l'ensemble du Mouvement Ouvrier européen dans sa lutte.

C'est dans la discussion mais c'est aussi dans l'échange d'expériences, les liaisons, les luttes communes au plan des trusts, des industries que peut se forger une telle conscience internationale solidaire entre les différents syndicats d'EUROPE.

Cette priorité n'exclut pas, bien au contraire, le développement des échanges et des liaisons avec les organisations hors du Marché Commun et notamment celles qui partagent notre perspective d'autogestion.

B - LA COGESTION, UNE FAUSSE PISTE

Nous entendons ici par cogestion, la parité au sein du Conseil d'Administration des entreprises privées entre les représentants des travailleurs et les représentants du patronat.

Il faut d'abord noter combien la lutte de Mai 68 a peu porté sur une réforme juridique de l'entreprise capitaliste. A une ou deux exceptions près, nulle part la cogestion n'est apparue ni dans l'action ni à la réflexion, comme une étape significative vers la démocratisation de l'entreprise.

Ce n'est certes pas une raison suffisante pour la rejeter mais il était nécessaire de rappeler qu'en FRANCE, aujourd'hui, la cogestion ne provoque pas l'adhésion massive et spontanée des travailleurs. Cette réserve nous semble parfaitement justifiée pour plusieurs raisons. Et d'abord une raison fondamentale.

Le système capitaliste est un ensemble homogène de rapports de pouvoir. Il ne peut y avoir de démocratisation réelle à un niveau des structures sans modification démocratique correspondante aux autres niveaux.

Il n'est pas concevable dans l'économie capitaliste qu'une réforme institutionnelle partielle limitée à l'entreprise puisse réaliser une démocratisation véritable.

Dans le présent système économique, le pouvoir absolu de l'entreprise est une illusion ; ce sont des éléments extérieurs agissant de façon contraignante (le crédit, la concurrence)... qui déterminent ses choix essentiels.

Réformer l'entreprise privée pour y introduire la cogestion sans changer l'environnement de l'entreprise c'est-à-dire sans transformer la finalité de la production et le statut privé de la fonction d'investissement, c'est admettre que les choix économiques généraux restent subordonnés au profit privé, que l'Etat reste pour l'essentiel le défenseur et le régulateur du système capitaliste, c'est donc en définitive accepter que les choix de l'entreprise cogérée restent conditionnés par la philosophie du système que nous combattons.

Dans ces conditions un éventuel élargissement de la responsabilité des travailleurs qui se limiterait à l'entreprise conduirait à une participation à quelques choix subalternes sans participation aux choix essentiels.

La cogestion loyale ne peut signifier que l'acceptation par les représentants des travailleurs des contraintes pesant sur l'entreprise du fait de l'environnement capitaliste. Les élus mis en face de propositions découlant de la logique interne de ce système risqueront toujours de s'incliner devant les évidences qu'on leur présentera et qui ne pourraient être combattues que par une vision claire de l'ensemble des contraintes que fait peser cet environnement capitaliste sur l'entreprise.

Une telle réforme créerait une apparence de pouvoir, une illusion trompeuse lourde de risques d'intégration des représentants des travailleurs aux buts d'une entreprise dont les choix resteraient déterminés par l'économie capitaliste. Une telle réforme juridique de l'entreprise masquerait la vraie source du pouvoir économique dans un pays industriel et, en freinant la contestation, retarderait la transformation de l'ensemble du système.

La démocratisation de l'entreprise ne dépend donc pas essentiellement du nombre de travailleurs élus ou désignés au conseil d'administration. Toutefois, dans la situation présente, la présence de deux d'entre eux siégeant avec voix consultative au conseil d'administration des entreprises du secteur privé n'a pas été totalement inutile, soit en permettant de tuer le mythe juridique du pouvoir patronal tout entier contenu dans cette instance, soit en permettant de constater le caractère souvent dérisoire de l'information donnée par le chef d'entreprise à « son » conseil d'administration, soit parfois en permettant de recueillir quelques informations utiles à un meilleur impact du pouvoir syndical, donc une meilleure efficacité.

Tout ce que nous venons de dire des limites et des dangers d'une réforme qui se limiterait à l'entreprise vaut évidemment aussi pour les tentatives de certains patrons, minoritaires, qui cherchent à tirer parti du potentiel d'aspirations à la responsabilité qui s'est fait jour en Mai 68 pour une modernisation de leur gestion.

Ce sont les réformistes patronaux, plus confiants dans la monarchie constitutionnelle que la monarchie absolue, plus convaincus de la rentabilité de la gestion par objectifs, c'est-à-dire d'une certaine décentralisation des décisions subordonnées, que de l'efficacité de la monopolisation en une seule main du pouvoir d'exécution.

Mais bien évidemment dans « néocapitaliste » il y a d'abord capitaliste. Il ne s'agit donc jamais de décentraliser les décisions financières, considérées comme fondamentales parce que l'argent constitue dans le système présent l'origine du pouvoir économique et le critère d'appréciation de la « bonne gestion ».

Après les raisons fondamentales qui viennent d'être exposées, il faut rappeler quelques arguments de bon sens qui renforcent notre opinion sur la cogestion.

- Il ne peut y avoir de buts communs permanents entre des actionnaires extérieurs à l'entreprise et mus par des intérêts purement financiers et les travailleurs dont les intérêts purement sociaux sont liés au fonctionnement et à l'avenir de l'entreprise. Et les seuls buts qui peuvent, dans ces conditions, apparaître par intermittence sont d'un caractère défensif et empreints de la plus grande ambiguïté. Ne risque-t-on pas par exemple de ne voir d'intérêts communs que pour demander l'aide de l'Etat, pour maintenir le profit des uns et l'emploi des autres... ?

- La parité au sein du conseil d'administration ne peut être qu'un trompe-l'œil étant donné la portée limitée des pouvoirs de cette instance et en raison de la division syndicale française qui permet dans bien des cas à une minorité prétendument syndicale de se placer dans le camp patronal.

- La cogestion obtenue par la voie juridique limiterait les droits des travailleurs à la volonté du pouvoir politique donc à des domaines fixés par le législateur et en tout état de cause purement internes à l'entreprise.

Entre l'entreprise capitaliste et l'entreprise autogérée des transitions n'en sont pas moins inévitables.

S'il n'apparaît pas souhaitable de s'engager dans un plan de réforme juridique de l'entreprise comme une étape stable de la transformation sociale, en concluons-nous pour autant qu'aucune transition n'existera entre l'entreprise capitaliste et l'entreprise autogérée ?

Nous ne tomberons pas non plus dans cette illusion.

Il est sain et réaliste de refuser d'enfermer la réalité des entreprises en transformation rapide sous l'effet de la diversification des activités économiques et des rapports de forces qui s'y exercent, en une réforme juridique unique qui nierait la vie et l'évolution tout en entraînant la lutte ouvrière sur une fausse piste. Mais il serait dangereux de raisonner en tout ou rien.

La stratégie de progression du pouvoir des travailleurs que nous avons définie ne nie pas la nécessité de l'accroissement de la compétence des travailleurs pour la réussite future de l'autogestion. Mais au lieu de préconiser la cogestion comme le moyen de cette progression, elle indique que c'est par la conquête de droits nouveaux, en dehors des contraintes formelles imposées par la législation que peut se développer dès maintenant la compétence des travailleurs.

Les transitions dans le régime de l'entreprise doivent dépendre d'abord du rapport de forces tant général que propre à l'entreprise. C'est en fonction de la dynamique de l'action, c'est en fonction de la phase où la classe ouvrière se situe dans le développement du pouvoir syndical que peuvent se conquérir des réformes significatives.

Si dans un autre rapport de forces, des propositions d'élargissement des pouvoirs des travailleurs sont conquises de haute lutte *à la fois dans l'entreprise et dans l'économie*, si ces victoires sont considérées non pas comme menant à une phase stable mais comme une possibilité de renforcer la lutte pour l'autogestion, alors dans ce contexte, certaines propositions juridiques peuvent avoir une signification de transformation sociale.

Ainsi, dans une situation où le rapport des forces serait très favorable aux travailleurs, une campagne patronale peut se déclencher contre l'autogestion en prenant pour thème la volonté ouvrière de « spolier » les actionnaires. Cette campagne peut provoquer une mobilisation des propriétaires telle que la mise en route du processus d'autogestion rencontre une hostilité forcée. Pourquoi alors ne pas proclamer que les actionnaires ne seront pas spoliés – bien sûr ils ne peuvent pas non plus être immédiatement et totalement indemnisés car ce serait leur donner les moyens d'un réinvestissement capitaliste ou d'une exportation des capitaux – mais qu'ils seront transformés en obligataires c'est-à-dire percevant un intérêt fixe sur leur capital mais sans pouvoir aucun sur l'entreprise.

Il ne s'agit là que d'un exemple pour terminer cette réflexion sur la valeur et le rôle que l'on peut accorder à la réforme juridique de l'entreprise dans notre perspective d'autogestion.

Dans une société dominée par le capitalisme, le développement du pouvoir syndical autonome est la voie de la démocratisation et la réforme juridique de l'entreprise n'est qu'un moyen subordonné au rapport de forces.

La cogestion, une perspective pour les secteurs public et nationalisé ?

Répondre à cette question revient à clarifier le vocabulaire employé. Nous n'avons employé jusqu'ici le mot « cogestion » que pour définir la parité travailleurs – patronat au sein du conseil d'administration des entreprises privées. Et

c'est le mot « autogestion » que nous avons choisi pour définir un régime économique où il y a partage des responsabilités entre :

– la collectivité nationale qui, par la planification démocratique, effectue les choix fondamentaux.

– la collectivité de l'entreprise qui jouit de l'autonomie pour définir la politique générale de l'entreprise en fonction des contraintes du Plan et des intérêts des travailleurs concernés.

Mais une tendance existe chez une partie des salariés des secteurs nationalisés et publics pour appeler « cogestion » un tel partage des responsabilités en raison notamment du rôle important que jouera en tout état de cause l'Etat sur les entreprises et services qui font aujourd'hui partie de ces secteurs et donc en raison des contraintes plus grandes que leur imposera la planification démocratique.

Cette confusion de vocabulaire doit être évitée. Nous avons déjà indiqué qu'il n'y a pas de différence de nature en autogestion, entre les entreprises et les services. Seul le degré de contraintes change selon que l'on ait affaire à un monopole, à un service public ou à une petite entreprise agissant sur marché. Mais dans tous les cas, et par un effort de clarification permanent, il faut obtenir une distinction précise des responsabilités et une délimitation des tâches qui reviennent à la collectivité nationale d'une part, et à la collectivité d'entreprise d'autre part.

Le concept d'autogestion ainsi précisé est donc applicable à tous les secteurs d'activité en régime de propriété sociale et de planification démocratique.

C - UNE VOIE SÛRE : LE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR SYNDICAL

La démocratisation de l'entreprise passe par le développement du pouvoir syndical.

La section syndicale, hier clandestine, aujourd'hui reconnue est l'assise du pouvoir syndical au niveau de l'entreprise car elle est à la fois :

- le centre décisif de l'action de classe collective, intercatégorielle et anti-capitaliste.
- l'instrument d'élargissement, de traduction et de garantie des droits des travailleurs.
- le lieu de rassemblement et de traitement de l'information pour une meilleure efficacité de l'action.

Qu'est-ce que le pouvoir syndical ?

Au sens large, le pouvoir, c'est la capacité d'exercer une influence.

Le pouvoir syndical, c'est la capacité du groupe social qu'est le syndicat à modifier la situation dans le sens de ses objectifs.

Le pouvoir syndical se mesure au résultat de la confrontation des groupes sociaux en compétition. Il dépend du rapport des forces qu'il a su créer.

La force syndicale n'a pas besoin de se déployer en permanence pour peser de tout son poids sur les décisions patronales. Elle peut être potentielle. Il suffit qu'elle existe et qu'elle soit prête à intervenir à tout moment pour obliger l'adversaire à tenir compte de cette contrainte et à modifier ses comportements ou ses décisions.

Le pouvoir syndical est un moyen entre les mains des travailleurs de revendication et de conquête de droits nouveaux.

La traduction concrète du pouvoir syndical qui veut garantir l'avancée réalisée dans le rapport de forces se fera le plus souvent par la voie contractuelle, le syndicat étant responsable ensuite du contrôle et de l'application des accords réalisés et de la lutte pour leur amélioration.

Et le pouvoir des travailleurs ?

Chaque travailleur du fait de sa participation à l'acte de production et à la vie sociale aspire à un pouvoir, c'est-à-dire, à la capacité d'exercer une influence sur les problèmes qui sont les siens.

En tant que travailleur, ses problèmes sont d'abord ceux de ses moyens de subsistance et de développement, de ses conditions de travail, de sa sujétion à une organisation bureaucratique, de sa méconnaissance de la finalité de son travail, des obstacles que le système oppose à sa responsabilité et à sa liberté.

Pour supprimer cette exploitation et cette aliénation, chaque travailleur à partir des problèmes individuels qu'il rencontre, va se fixer des buts, puis se donner des moyens pour les atteindre.

L'organisation syndicale dans l'entreprise est aujourd'hui la structure qui permet de rassembler cette aspiration au pouvoir, d'organiser avec les travailleurs le combat collectif qui permettra seul la libération de la capacité latente individuelle du salarié à exercer le pouvoir et la responsabilité.

Pour ce faire, l'organisation syndicale s'appuiera à la fois sur la force collective des salariés groupés autour d'objectifs communs et sur les droits obtenus par les luttes antérieures pour renforcer le pouvoir syndical.

Il ne s'agit pas là d'une simple affirmation mais d'une constatation fondée sur les réalités vécues : quel autre regroupement des travailleurs peut aujourd'hui se prévaloir d'un tel passé de lutte pour la démocratie dans l'entreprise comme dans la vie publique sinon le syndicat ? Quelle autre forme d'organisation des salariés existe qui soit capable de mener l'action collective quotidienne à partir des aspirations des travailleurs, qui conduise son action avec la double volonté de réformer les structures et de développer la culture sociale de chacun, qui poursuive sans relâche un intense effort d'information et de formation, qui fonde son action sur les valeurs communes au mouvement ouvrier, sinon le syndicat ?

Mais il est vrai que le syndicat n'a de sens que comme instrument au service du pouvoir des travailleurs. Par le syndicat, le pouvoir individuel de chacun se structure, se fixe des buts, organise sa lutte et s'élargit.

La structure syndicale n'est pas une fin en soi mais un moyen (le meilleur dans la situation présente) d'établir un rapport de forces permettant de renverser les obstacles que les adhérents rencontreront dans leur volonté d'atteindre leurs buts collectifs.

Cependant, le pouvoir syndical, puisqu'il est un moyen au service du pouvoir des travailleurs, ne se substitue pas à celui-ci. Ainsi, si les travailleurs aspirent au pouvoir de décision économique, le syndicat organisera la lutte dans une perspective d'autogestion. Mais la fonction syndicale étant par nature non subordonnée à toute décision économique, il faudra qu'il y ait distinction entre le pouvoir syndical et les structures représentatives du pouvoir des travailleurs lorsque l'autogestion sera une réalité...

Dans le régime capitaliste, le pouvoir syndical se veut représentatif du pouvoir des travailleurs pour réaliser la transformation sociale. Cela impose au syndicalisme une adaptation toujours à parfaire. D'autant plus que dans les circonstances présentes, non seulement certains groupes tentent d'opposer un « pouvoir ouvrier » mythique et spontané à la « bureaucratie syndicale » mais encore des projets de « participation » subsistent ayant pour but de lâcher des miettes à des structures non syndicales de représentation des travailleurs pour opposer ceux-ci aux syndicats.

Pouvoir syndical et démocratisation de l'entreprise

Il s'agit essentiellement pour nous, de réaliser une force d'intervention organisée et agissante, informée et lucide, qui se place au service d'une démocratisation continue, progressive mais radicale de l'entreprise.

Le pouvoir syndical repose sur la force collective de salariés décidés à modifier l'ensemble des rapports de pouvoir.

A chaque point d'impact nouveau de la force syndicale, les décisions de l'entrepreneur sont de plus en plus modifiées et l'arbitraire limité.

Ainsi se réalise une des conditions nécessaires à un processus de démocratisation de l'entreprise et de l'économie et par suite, de la société.

Mais quel que soit le degré de démocratisation atteint, le pouvoir syndical autonome conserve sa fonction originale de force d'impulsion démocratique, de contrôle contre l'arbitraire toujours présent, de protection des travailleurs toujours nécessaire.

C'est dire que la section d'entreprise ne se destine nullement à devenir une institution gestionnaire de l'entreprise et ce, quelle que soit la nature du régime économique ou politique.

C'est dire également que le syndicat agissant dans l'entreprise doit traduire fidèlement l'expression des besoins collectifs des travailleurs.

Les deux points d'appui du développement du pouvoir syndical

a) L'ACTION COLLECTIVE ET LA GREVE, MOYEN DE DEMOCRATISATION

L'initiative de l'action collective, la conduite de la grève appartiennent à la section syndicale. C'est à elle qu'il revient de développer le rapport de forces en faveur des travailleurs et d'exploiter cette situation dans la conduite de la négociation.

La section syndicale est seule habilitée à cette tâche car elle est à la fois informée sur toutes les conditions générales, économiques, politiques et sociales extérieures à l'entreprise et qui conditionnent en grande partie l'activité de celle-ci et sur tous les aspects internes à l'entreprise – aspirations des travailleurs, politique de la direction – grâce à ses adhérents et militants et grâce aux institutions internes qu'elle y anime (délégués du personnel et comité d'entreprise).

C'est cette situation privilégiée qui permet à la section syndicale de mettre en œuvre au moment opportun le rapport des forces et donc d'intervenir sur le pouvoir patronal pour en limiter l'arbitraire, soit par l'action directe, soit par la négociation conçue comme un moment d'une politique d'ensemble au service de la démocratisation.

b) LA CONQUETE DE L'INFORMATION

Une intervention syndicale judicieuse et efficace, capable de localiser les centres de décision, de peser sur la prise des décisions, nécessite une bonne information.

La conquête de l'information apparaît comme un moyen premier destiné à qualifier la force syndicale.

La force syndicale ne doit pas ressembler au boxeur aveugle frappant au hasard et s'épuisant vainement sans parvenir à toucher l'adversaire.

L'information nécessaire à une bonne qualité de l'action est à conquérir presque entièrement et à tous les niveaux, de l'entreprise à la branche, de la région au plan international et dans tous les lieux où les représentants des travailleurs peuvent y accéder.

Conquise, assimilée et correctement exploitée, elle permettra d'intervenir à temps et d'exercer la pression utile au bon endroit, c'est-à-dire au moment et au

niveau où se prennent les décisions importantes relatives à tous les domaines de la gestion, de la recherche, de la politique des ventes, etc...

L'objectif de l'intervention et de la pression syndicale est alors de contraindre l'employeur à adopter des normes et des structures qui aillent dans le sens de la liberté et de la responsabilité des travailleurs.

En un sens, l'information est la pièce maîtresse de la démocratie. Car posséder une information et être en mesure de l'exploiter, c'est avoir du pouvoir. C'est dire combien la conquête de l'information et au-delà, le traitement de celle-ci, sont essentiels pour la section syndicale.

Poser le problème ainsi, c'est aussi affirmer une exigence envers l'organisation syndicale : celle de la capacité des militants à utiliser l'information reçue et donc celle de la formation indispensable des cadres syndicaux.

Dans un système économique combattu, la démocratisation dépend d'abord de la force d'un syndicalisme informé et pleinement représentatif des aspirations des travailleurs.

Cette ligne générale d'action implique de choisir des objectifs de pouvoir et donc des objectifs structurels susceptibles de renforcer l'efficacité de la lutte. Car c'est à partir des situations que nous aurons su imposer, des exigences que nous aurons su rendre mobilisatrices, que notre marche à l'autogestion pourra progresser.



Affichette publiée par
le Service Economat de la C.F.D.T.
Réf. 326

Des objectifs prioritaires

Nous ne reprendrons pas ici l'ensemble des objectifs de l'action syndicale qui concourent à la démocratisation de l'entreprise.

Nous en développerons seulement trois, plus particulièrement mis en valeur depuis Mai-Juin 1968, parce qu'ils correspondent à des aspirations profondes et sont porteurs de transformation de la condition salariale et aussi parce qu'ils ont souvent été mis au second plan de la lutte collective au profit trop exclusif de l'action pour l'augmentation des salaires, dans les années passées.

A - LIMITER L'ARBITRAIRE PATRONAL DANS LA GESTION DU PERSONNEL

C'est d'abord l'arbitraire patronal manifesté dans ses décisions les plus concrètes et les plus quotidiennes que les travailleurs ont mis en cause en Mai 68.

C'est en se référant à cette caractéristique que l'on a pu dire que la grève et l'occupation ont plus été l'expression d'une révolte contre les actes des directions d'entreprise qu'une contestation des fondements du capitalisme. Effectivement, bien des revendications présentées alors pour réduire l'arbitraire patronal ne sont pas radicalement incompatibles avec le système lui-même.

Certains craignent même que le pouvoir syndical exercé en priorité à l'encontre des décisions patronales d'exécution ne conduise à l'intégration des travailleurs au système, à l'acceptation par les travailleurs de l'entreprise capitaliste et de l'organisation actuelle de la société.

Il est vrai que la démocratisation du pouvoir exécutif s'exerce à l'intérieur d'un cadre, d'une structure préétablie. Il est donc nécessaire pour éviter le danger d'intégration, de faire apparaître clairement aux travailleurs les contradictions résidant à tous les niveaux de la société. Nous l'avons dit plus haut : il ne peut y avoir de démocratisation totale à un niveau des structures, sans transformations démocratiques aux autres niveaux. L'information, la formation dispensées par les syndicats, doivent nécessairement faire prendre conscience aux salariés des conditions de leur émancipation, par une explication constante de toutes les causes de la situation qui est la leur.

Mais ceci dit, alors que « l'intéressement » gaulliste se présente comme une fin en soi et réduit l'aspiration ouvrière à un partage de reliquat des bénéfices – payé par l'Etat par surcroît – les objectifs de limitation de l'arbitraire patronal que nous nous fixons sont une étape permettant d'autres transformations ultérieures. Ils sont inconciliables avec une certaine forme de concentration du pouvoir et de monarchie absolue fort répandue dans le patronat français. Dans l'état actuel de la condition salariale, ils sont chargés d'un fort potentiel de transformation des rapports sociaux. Ils sont aujourd'hui les meilleurs jalons de la prise de conscience, de la démocratisation, de la marche à l'autogestion.

La lutte contre l'arbitraire patronal est partout présente dans l'action syndicale. Mais dans le domaine de la gestion du personnel, elle prend une acuité particulière et c'est pourquoi nous proposons ici deux objectifs à nos yeux prioritaires : l'accord d'entreprise, le contrôle du contrat individuel de travail.

a) - Généraliser la négociation, notamment au niveau de l'entreprise

La négociation est un aspect essentiel de la lutte pour la démocratisation.

Lorsque la négociation est l'aboutissement d'une action menée par les travailleurs sur des objectifs auxquels ils adhèrent pleinement, elle est manifestation d'un rapport de forces et traduction de ce rapport de forces dans les relations entre les travailleurs et l'entreprise.

C'est un moment privilégié pendant lequel sont conquises de nouvelles libertés et s'affirme le pouvoir syndical face à celui de l'entreprise capitaliste.

C'est aussi un moment important pour la syndicalisation des travailleurs.

Une articulation doit être recherchée entre les différents niveaux de négociation à deux points de vue différents :

- la négociation de caractère national, régional ou local doit se prolonger par une négociation au plan de l'entreprise, aider la négociation dans l'entreprise et non pas la supprimer.
- de même la négociation au plan national ou régional ou local ne doit pas déporter la négociation des problèmes au plan de l'entreprise sur d'autres institutions que le syndicat et, par exemple, sur le comité d'entreprise.

L'articulation des négociations doit donc valoriser la négociation au plan de l'entreprise et non pas en faire disparaître les raisons d'être.

L'accord d'entreprise, complément de la Convention Collective, doit se généraliser et garantir bien des aspects du contrat de travail qui ne peuvent être valablement régis à l'extérieur de l'entreprise.

Pour cela, le contenu de ces accords doit porter non seulement sur la structure et le taux des salaires réels, sur la durée du travail, sur les garanties collectives, mais aussi sur les règles générales du contrat de travail : critères d'embauche, de licenciement, principes en matières de formation professionnelle...

b) - Prendre syndicalement en charge tous les aspects de la condition salariale

Le rôle du syndicat trop limité actuellement à quelques aspects – collectifs – du contrat de travail, doit s'étendre à l'ensemble du contenu de celui-ci, à tous les aspects de la condition salariale.

Il s'agit là en fait de revaloriser l'action syndicale en faisant des problèmes les plus immédiatement ressentis par les salariés, les objectifs de notre action revendicative quotidienne.

Cette volonté existe déjà c'est évident, chez tous les militants et elle se traduit notamment dans le rôle des délégués du personnel. Mais l'action collective n'a pas encore réussi à imposer les moyens réels de peser sur des décisions autoritaires qui conditionnent la vie quotidienne du travailleur dans l'entreprise. Ainsi, à l'embauche le travailleur est seul face au chef du personnel qui imposera en fait ses conditions.

De même face à une mutation qu'on lui impose ou qu'on lui refuse, le salarié, pour de multiples raisons, n'informe pas toujours le délégué ou s'il le fait c'est en tout cas après la décision de la direction. Et le système des promotions au choix qui peut annihiler la volonté du salarié de faire face au patronat ! Et que dire du travailleur appelé seul à la direction pour se voir « conseiller » pour tel ou tel motif un départ « honorable » avec une petite somme d'argent, à moins qu'il ne préfère aller trouver le délégué... et être licencié sans phrases et au moindre coût. On pourrait continuer sans fin...

L'amélioration de l'efficacité syndicale passe par la mise en place d'une structure qui rende possible le contrôle syndical sur tous les aspects individuels de la condition salariale et du contrat de travail. Cette structure, ce peut être par exemple une commission consultative dans chaque établissement. Composée de représentants des travailleurs, et de ceux de la direction, une telle instance

devra être *obligatoirement* informée, *cas par cas*, et *avant toute décision*, de toutes les mesures que la direction envisage de prendre et qui touchent aux aspects individuels du contrat de travail : embauche, promotion, mutation, sanction, déclassement, mise à la retraite anticipée, licenciement, etc... ; les représentants syndicaux donneront leur avis, discuteront, feront des contrepropositions.

Obliger un chef d'entreprise à informer la section directement ou par les élus avant toute décision visant un travailleur, c'est donner la possibilité au syndicat d'exercer une pression collective pour rectifier les abus, mettre en échec les injustices les plus criantes.

Le simple fait pour un patron d'être obligé de faire connaître et donc de motiver ses décisions, c'est déjà l'obliger à tenir compte de la contrainte syndicale. Surtout si passant outre, il se heurte à l'opposition collective des travailleurs.

Cette commission ne peut être délibérative au moins tant que les décisions majeures restent du domaine patronal. Car comment des syndicalistes pourraient-ils accepter par exemple, de choisir les 50 licenciés dans un licenciement collectif d'ordre économique dont les travailleurs ne sont en aucune façon responsables ?

Mais bien que consultative, une instance de ce type rendue obligatoire renforcerait considérablement le pouvoir syndical et serait un pas vers la démocratisation.

Nous avons pris un exemple. Il ne faudrait pas s'y limiter. Au contraire, la recherche doit se poursuivre et s'élargir. Il faut inventer d'autres types de structures, de revendications, permettant de développer le contrôle syndical sur la totalité du contrat de travail individuel. Ainsi lutter pour obtenir le renversement de la charge de la preuve en cas de licenciement ; mettre en place des commissions du C.E. permettant une discussion collective sur la durée et l'organisation du travail sont des actions de même sens qu'il convient de développer.

B - RÉTRÉCIR LA HIÉRARCHIE

L'éventail des salaires et des classifications est bien plus ouvert en FRANCE que dans les autres pays ayant le même stade de développement. On peut et on doit s'appuyer sur cette constatation ainsi que sur notre volonté d'introduire une plus grande égalité entre les hommes au travail pour mener la lutte pour le rétrécissement de la hiérarchie.

Mais s'en tenir à cette aspiration à l'égalité serait insuffisant. D'abord parce qu'il faut admettre, dans l'état actuel de développement de la conscience des hommes, que la hiérarchie des compétences doit se traduire dans les salaires. Et aussi parce que la mise en lumière des causes profondes de l'ouverture excessive de l'éventail hiérarchique met en accusation l'ensemble de l'organisation autoritaire et monarchique de la société en système capitaliste.

La hiérarchie actuelle des salaires et des classifications ne repose pas sur de prétendues données objectives et sur la valeur du travail de chacun. Car la logique même du système fausse une évaluation objective de la hiérarchie.

- Le bon fonctionnement de l'entreprise capitaliste exige que les travailleurs les plus qualifiés et notamment les cadres se dévouent exclusivement aux intérêts de l'entreprise, qu'ils ne mettent pas en question ses buts et même qu'ils consacrent toute leur énergie à son service. La politique salariale du patronat se conforme donc à cet impératif.

- Par définition, dans l'entreprise privée, les décisions sont arbitraires puisque la collectivité des travailleurs ne peut y participer, c'est le profit et la soif de puissance qui commandent et « l'autorité ne se partage pas ». Il faut donc faire descendre du sommet par la voie hiérarchique les décisions arbitraires afin de les imposer aux exécutants. Une telle tâche suppose une compensation pour tous les salariés ayant un commandement : salaires plus élevés, statut social nettement différencié afin de faciliter l'exercice de l'autorité.

- Le système d'enseignement et de culture sélectionne les enfants des familles aisées, concourt à la cooptation des classes dirigeantes et au maintien par tout le système social, dont l'échelle des rémunérations est partie intégrante, de cloisons et de distances artificielles entre catégories.

- Le dynamisme dans le développement prioritaire de la consommation individuelle, moteur du capitalisme, exige que certains biens soient d'abord réservés aux « couches supérieures » pour en donner envie à la masse de la population, passer ensuite à la production de masse ; après quoi, il est nécessaire de lancer de nouvelles consommations de luxe pour réamorcer la pompe. Un tel système lie le développement économique à l'existence de fortes disparités de salaires.

On voit combien la lutte pour le rétrécissement de la hiérarchie peut être une occasion d'explication, de critique sociale, une source de prise de conscience et de démocratisation.

L'adaptation d'un tel objectif est à faire en fonction de chaque situation, de chaque secteur. Mais partout il importe de mettre tout en œuvre pour unir toutes les catégories de salariés dans la lutte. Nous croyons en particulier que les cadres sont capables de participer en grand nombre à la lutte pour l'accès collective aux responsabilités, une hiérarchie des salaires et des classifications basée sur la compétence, une reconnaissance par chacun du rôle différent de l'autre dans la mise en œuvre des décisions collectives.

C - DÉMOCRATISER L'EXERCICE DE L'AUTORITÉ

Mai 68 : Ici l'on a réclamé l'élection des contremaîtres ; là, dans l'usine où fonctionnait une gestion technique sous responsabilité ouvrière, la production a été assurée sans la maîtrise pendant quelques semaines. On a découvert des compétences insoupçonnées parmi les travailleurs ; on a constaté combien le système hiérarchique bureaucratique mutilait les capacités des hommes ; on a demandé la rotation des responsabilités, on a même parfois établi une nouvelle sorte « d'encadrement » fondée sur l'élection et la compétence et agissant par la discussion au lieu de l'ordre ou du sifflet.

Il faut continuer à démystifier le rôle de l'encadrement actuel et à montrer combien ses critères de recrutement et ses méthodes sont liées, non pas aux hommes, mais à la politique patronale et à une organisation monarchique et technocratique de l'entreprise. Il est possible d'agir pour montrer qu'il peut y avoir d'autres relations entre les hommes, entre « supérieurs » et « subordonnés », pour faire progresser l'exigence d'une transformation radicale du mode de commandement et des rapports hiérarchiques en faveur de relations nouvelles.

La lutte immédiate peut déjà porter sur le contrôle de l'exercice de l'autorité, sur les exigences quant à la formation et au choix des « chefs » dont le minimum est qu'ils soient compétents pour se situer et agir avec d'autres hommes.

Mais au delà, elle doit montrer comment une aspiration aussi immédiate que celle de l'instauration de rapports humains entre les différentes catégories de personnel est liée à une responsabilité collective dans la définition des buts de la société, des objectifs poursuivis par l'entreprise et des moyens mis en œuvre à cet effet, y compris le choix démocratique des salariés exerçant une autorité.

Car ce n'est qu'ainsi, par la responsabilité collective, que seront supprimées les contradictions nées des fondements actuels de l'autorité hiérarchique et de la bureaucratie, corollaires inévitables de la nécessité d'imposer l'exécution de décisions obligatoirement ressenties comme arbitraires.

La contestation quotidienne de l'exercice de l'autorité doit être orientée dans un sens qui développe l'exigence de nouveaux fondements et de nouveaux principes sur lesquels baser l'autorité.

L'objectif ainsi tracé ne risque-t-il pas de nous faire tomber dans le piège de la division entre catégories ? Nous pensons au contraire que c'est en nous abstenant d'agir contre cet aspect de la condition salariale que nous subissons le plus tous les risques de division découlant de l'organisation hiérarchique de l'entreprise. Il convient au contraire de mener l'action pour montrer que la démocratisation de l'exercice de l'autorité est bien dans l'intérêt de tous et de chacun.

4

Adapter notre syndicalisme

*Pour l'essai
F. Boese
Section Syndic
Jusqu'à la page
33 Centre de la
Page*

ADAPTER résolument la perspective d'autogestion et engager la lutte immédiate pour la démocratisation de l'entreprise exige un approfondissement de nos méthodes et de nos moyens d'action, une adaptation de notre syndicalisme afin de développer son efficacité.

C'est pourquoi, nous aborderons successivement la démocratisation de l'action collective et de la vie syndicale puis le rôle spécifique des différentes institutions représentatives des travailleurs, pour préciser quelques conséquences et surtout inviter les sections syndicales à une réflexion confrontée avec l'action quotidienne.

A - POUR UNE ÉLABORATION COLLECTIVE DES OBJECTIFS ET DES FORMES DE LUTTES DANS L'ENTREPRISE

En Mai-Juin 69, une floraison de commissions, comités de toutes sortes est apparue ; et, partout, la discussion collective et la prise de responsabilités ont provoqué un changement de mentalité et d'attitudes, un rapport de forces nouveau dont découlent un certain nombre de droits acquis, qui pour être informels n'en ont pas moins autant ou plus de prise sur la réalité que des droits formels. La prise de conscience est liée à la responsabilité.

* Il s'agit d'exercer maintenant les droits acquis dans les accords ou sur le terrain pour maintenir et développer la discussion, condition première de la démocratie dans l'entreprise. Réunions régulières d'adhérents sur les lieux du travail, c'est le minimum légal mais aussi réunions des travailleurs sur le lieu et pendant le temps de travail chaque fois que possible et notamment à l'occasion d'actions collectives, compte-rendus de mandat des délégués, prises de paroles, discussion en petits groupes autour du collecteur, toutes les formes de la discussion doivent vivre et se développer sans négliger toutes les possibilités nouvelles d'information écrite.

C'est là, dans l'exercice des droits collectifs des travailleurs – ou droit syndical – que doivent s'élaborer les décisions quant aux formes et quant aux objectifs de l'action.

* Développer la responsabilité des collectifs de travailleurs dans chaque entreprise c'est, pour être efficace, développer leur capacité à déterminer d'une façon autonome une action décentralisée, adaptée à la situation locale et située dans le cadre d'une stratégie nationale. La section syndicale a donc une lourde tâche devant elle d'information, d'explication, de développement de la prise de conscience. Et il revient à l'ensemble de la structure syndicale de mettre à la disposition de chaque section toutes les informations générales nécessaires à la réussite de l'action locale.

* L'implication de chacun dans l'action collective suppose l'appréhension par les sections syndicales non seulement des problèmes généraux des travailleurs rassemblés dans leur syndicat d'industrie mais aussi de leurs problèmes spécifiques, travailleurs postés, travailleuses, cadres, jeunes... Il est alors nécessaire de veiller à ce que les structures de discussions et d'animation de l'action,

loin de renforcer les clivages, concourent à l'unité de l'action syndicale sous la responsabilité de chaque section d'entreprise.

* Il est indispensable de faire participer à la lutte les travailleurs dont la compétence est indispensable à la réussite de l'autogestion.

Les cadres et les techniciens et plus largement les travailleurs très qualifiés sont aujourd'hui l'enjeu d'une bataille idéologique et stratégique entre le patronat et les organisations syndicales.

L'adhésion de ces salariés à la perspective d'autogestion est bien un élément stratégique dans la lutte sociale d'aujourd'hui.

Il faut admettre que la prise en charge des problèmes spécifiques posés à ces catégories de travailleurs peut passer par des formes particulières de liaison ou d'organisation. Mais l'unité de la politique de la section syndicale ne peut être mise en cause car les divergences d'orientation à base catégorielle ou corporative seraient lourdes de conséquences tant pour l'efficacité de la lutte anticapitaliste que pour la prise en mains par les travailleurs de la gestion de leur entreprise.

* Nous avons noté que l'éclosion de commissions de toutes sortes avait été un fait majeur de mai 68 dans les entreprises.

Le faible nombre de syndiqués du secteur privé explique pour une part le fait que souvent ces structures spontanées ont été asyndicales. Le problème n'est pas de les combattre en raison de ce caractère spécifique, il est plutôt de rendre nos organisations syndicales capables de susciter et d'animer ces structures d'expression dont le besoin est évident. Il est pour les comités d'entreprise d'être le lieu naturel de rassemblement des travailleurs qui ont quelque chose à dire... et à faire.

Les structures spontanées de mai 68 dépérissent... Comment prenons nous en charge les besoins qui les ont fait surgir ?

Après avoir constaté cette soif de responsabilité, ce besoin de s'exprimer sur des problèmes précis auxquels l'avenir des travailleurs est lié, ne pouvons-nous pas susciter la mise en place de commissions du C.E., élues directement par les travailleurs ?

Un problème de modernisation ou de modification des conditions de travail se pose-t-il, la prise de conscience de l'inadaptation du système de rémunération grandit-elle, les travailleurs de tel service sont-ils inquiets de leur avenir, etc... n'est-il pas possible de proposer l'élection par les salariés de commissions de travail, reliées au C.E. par la participation obligatoire de deux membres du C.E. à cette commission ?

N'avons-nous pas là un moyen privilégié de briser l'apathie, de susciter la discussion collective, de diffuser la responsabilité et donc de renforcer la pression collective pour la démocratisation ? N'y a-t-il pas là, pour l'inorganisé, un chemin vers l'adhésion ?

* La démocratisation de l'action collective est la voie du syndicalisme de masse. Elle permet sur les lieux du travail une unité dans l'action qui soit à la fois massive et consciente. Elle est le gage d'une syndicalisation accrue et d'un renforcement de la conscience sociale des travailleurs.

B - POUR UNE DÉMOCRATISATION DE LA VIE SYNDICALE

Chaque section syndicale doit donner l'exemple d'une vie démocratique intense.

— Le rôle des adhérents doit être plus actif. Par les réunions mensuelles de la section, par les contacts privilégiés avec les collecteurs, les adhérents participent directement aux débats sur les possibilités d'action à un moment donné, sur les meilleurs moyens à mettre en œuvre ainsi que sur les décisions relatives à l'ensemble de la vie syndicale ; le collectif de la section syndicale doit les mettre beaucoup plus « dans le coup » que par le passé ; d'ailleurs l'élargissement des libertés syndicales dans les entreprises rend encore plus nécessaire la constitution d'équipes syndicales actives. Le délégué syndical doit être en principe le secrétaire de la section. Mais il serait grave que la section syndicale ne repose que

sur lui, tant pour le dynamisme de la section que pour la participation collective aux responsabilités syndicales.

C'est cette équipe syndicale active, démocratiquement élue et contrôlée, consultant régulièrement ses adhérents qui permet à la C.F.D.T. de montrer qu'elle est réellement l'instrument des travailleurs.

— L'amélioration du rapport syndicat-travailleurs par une révision de nos méthodes d'action et d'organisation, par une élaboration collective de nos positions est indispensable.

En Mai 68, s'il y a eu parfois critique de la sclérose syndicale, de la distance séparant militants et travailleurs, il faut savoir y distinguer à la fois une volonté de certains de nuire aux organisations syndicales elles-mêmes, mais aussi pour d'autres une constatation objective confirmée par le fait que bien des sections syndicales ont été surprises tant au début des grèves par l'ampleur et la rapidité du mouvement qu'au cours de leur développement par les objectifs que les travailleurs se sont fixés.

Les contacts du syndicat avec les travailleurs doivent être nettement distingués de ceux avec les adhérents. La liberté de l'information écrite, instituée par la loi du 27-12-68 doit être utilisée, mais elle n'exclut pas qu'une très forte pression continue de s'exercer pour obtenir des réunions de travailleurs dans l'entreprise et pendant le temps de travail. Ces contacts doivent être essentiellement utilisés en vue de l'action directe et de la préparation des réunions de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

— La formation des militants doit tendre, non pas à en faire de bons exécutants de directives d'action ou de gestion quotidienne venant du sommet national ou régional, mais à les rendre capables de se situer dans le contexte qui est le leur, d'utiliser les informations à la fois extérieures et internes à l'entreprise, pour déterminer en tout autonomie vis-à-vis de la volonté d'intégration patronale, les moyens d'action qui permettront d'allier l'efficacité et le développement de la conscience sociale des travailleurs.

— L'information devra être telle que tous les éléments nécessaires à la définition des positions soient à la disposition des adhérents et militants pour qu'ils puissent les traiter et les utiliser correctement et non pas simplement pour qu'ils reproduisent les textes de propagande ou des appels venus de «plus haut».

— Les structures syndicales devront permettre une meilleure responsabilité collective, une amélioration de la circulation de l'information, un développement de la discussion et de la liaison entre les adhérents et les responsables syndicaux. Par ailleurs, le poids des habitudes doit être constamment combattu pour adapter rapidement nos structures à l'évolution des niveaux de décision ou d'information.

C - RÔLE DE LA SECTION SYNDICALE ET DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE.

Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et sécurité section syndicale, n'y a-t-il pas là des doubles emplois ? entend-on dire ici ou là.

Il serait facile de répondre que la loi du 27-12-68 n'a fait que reconnaître une section syndicale qui existait depuis bien longtemps déjà. Et aussi que chaque organisme a ses fonctions propres définies par la loi et bien différenciées.

Mais quittons le domaine juridique pour préciser le rôle spécifique et complémentaire de chacun dans la perspective que nous avons tracée : le développement du pouvoir syndical.

La section syndicale et la démocratisation de l'entreprise

« La section syndicale est la meilleure forme d'organisation dans laquelle les travailleurs peuvent se regrouper et lutter ensemble, de façon autonome par rapport à l'entreprise capitaliste, pour la conquête de leurs libertés ». Nous pourrions peut-être résumer ainsi notre conception de l'organisation syndicale dans l'entreprise abordée dans les chapitres précédents.

Il nous faut insister cependant sur le rôle dirigeant de la section syndicale dans la définition de la politique générale d'action, dans la mise en œuvre des rapports de forces et dans la négociation.

La section syndicale organise l'action collective des travailleurs. Elle est le lieu où se traite l'information et où se déterminent les niveaux et les domaines dans lesquels doivent se rechercher les solutions et les actions à entreprendre. Ce sera donc elle qui arrêtera les positions et fixera les objectifs et les formes de l'action afin de rendre celle-ci la plus démocratique et la plus efficace possible.

Elle diffuse l'information à tous les travailleurs en utilisant à fond la grande conquête de mai 68 : la liberté d'information dans l'entreprise.

Elle développe la formation des militants pour qu'ils puissent agir par eux-mêmes en utilisant l'information qu'ils recueillent.

Elle oriente toute son activité directe, les négociations contractuelles, les instruments de pouvoir syndical, notamment C.E., C.H.S., D.P., en fonction de la transformation de la société qu'elle veut réaliser.

Elle choisit librement à partir du rapport de forces qu'elle établit et de son information, le domaine de la négociation.

La section syndicale est la seule instance habilitée à négocier dans l'entreprise. Car elle seule est à même de conduire et mener à bien la négociation en raison de sa position stratégique :

- Centre de recueil et de traitement des informations que lui font parvenir les collecteurs, les militants et les élus de l'entreprise.
- Cellule de base de la structure syndicale à laquelle elle est organiquement liée et par laquelle elle reçoit l'information et la formation nécessaires pour faire le lien entre la situation de l'entreprise et celle de l'environnement.
- Lieu privilégié de réflexion et de synthèse en vue de l'action collective.

Ainsi conçue, la section syndicale, expression collective des adhérents, ne saurait se stratifier en une institution juridique, intégrée à une entreprise où régnerait un équilibre stable des pouvoirs. Au contraire, se plaçant au service de la démocratie dans l'entreprise, elle fait progresser dans une perspective d'autogestion le contrôle démocratique des travailleurs sur l'entreprise.

Il nous faut maintenant aborder le rôle des élus dans les différentes institutions non pas en tant que militants syndicaux, ce qui va de soi, mais dans leurs fonctions plus spécifiques.

Les délégués du personnel et la démocratisation de l'entreprise.

La mission des délégués du personnel sera de plus en plus de transmettre aux employeurs les réclamations des salariés, telles que ceux-ci les ont eux-mêmes formulées.

En dialogue direct avec les travailleurs, les délégués seront les « révélateurs » des situations réelles. Leur rôle sera de poser à la direction les problèmes (et souvent les contradictions) de l'entreprise, tels qu'ils sont vécus par les travailleurs. En cas de refus de l'employeur d'y apporter satisfaction, il reviendra à la section syndicale de rechercher avec les salariés concernés les moyens à mettre en œuvre pour contraindre l'employeur à changer sa position et, éven-

tuellement, à négocier. La mission de proposer un compromis sur les réclamations passera ainsi des délégués à la section syndicale elle-même.

Bref, le rôle des délégués du personnel doit tendre à assurer, pour la section syndicale, le recueil de l'information sur les problèmes des travailleurs et aussi bien sûr, comme par le passé, à veiller à l'application de la loi et de la réglementation.

Les comités d'hygiène et de sécurité, moyens importants de contestation de l'organisation de l'entreprise capitaliste.

L'opposition entre production et sécurité est le fait de tout système économique. Mais si elle est conciliable en régime d'autogestion, elle ne l'est pas aujourd'hui.

Le conflit entre production et sécurité est inévitable dans l'entreprise capitaliste pour deux raisons essentielles :

- Pour l'employeur, seul le coût du produit compte. La prise en charge de la sécurité ne sera effectuée qu'autant qu'elle conduira à un coût « concurrentiel ». Elle sera donc subordonnée au profit. Et l'ensemble des coûts indirects de la production supportés par la collectivité – pollution, santé – et non par l'entreprise n'entrent pas dans le coût du produit en régime capitaliste.

- Pour l'employeur, la sécurité consiste à modifier des installations ou établir des normes à partir des informations qu'il aura recueillies. La valeur de ces dispositions et leur application reposent essentiellement sur le système d'autorité et la hiérarchie de l'entreprise. Ainsi, non seulement elles sont limitées par tous les « impératifs » de l'entreprise et du système économique et social mais de plus elles ne prennent pas en compte l'ensemble des informations détenues par les salariés et qui sont cependant essentielles pour concevoir les changements nécessaires en vue d'améliorer les conditions de travail et la prévention des accidents.

Dans ces conditions, les militants des Comités d'Hygiène et de Sécurité peuvent élaborer, à partir des réalités de travail vécues par les travailleurs, une analyse des causes profondes des accidents.

- Il est donc possible de montrer que l'absence de responsabilité collective des salariés est un facteur fondamental d'insécurité, que l'individualisme découlant de l'organisation capitaliste de l'entreprise et de systèmes comme les primes dites de sécurité sont un obstacle à l'amélioration de la sécurité et à la lutte pour l'amélioration des conditions de travail.

- Il est aussi possible de mettre en lumière les carences patronales en matière de formation et d'information des travailleurs et de l'encadrement, les absurdités (du point de vue de l'homme et non du profit) ... dans la conception des installations, les lacunes de l'organisation sociale : repos, loisirs, culture ...

Parallèlement à son action indispensable et directe sur la prévention des accidents du travail, l'action pour la sécurité joue alors tout son rôle dans la mise en cause du système hiérarchique et du système social. Grâce aux militants spécialisés, la section syndicale pourra agir dans le sens d'un renversement du rapport de subordination entre production et sécurité et aussi pour renforcer le pouvoir des membres du comité d'Hygiène et de Sécurité dans leur tâche spécifique.

Dans cette perspective, les structures syndicales pourraient donner mission aux membres des C.H.S. d'intervenir directement dans certains types de production, en proposant un arrêt des installations en cas de danger imminent afin d'éviter l'accident et de renforcer par là un autre aspect du pouvoir syndical.

*Passage pour
desse, Sanchez
C.H.S.*

• INSTRUMENT DE CONQUETE DE L'INFORMATION ECONOMIQUE POUR LA SECTION SYNDICALE.

Depuis mai, le C.E. est pratiquement débarrassé des problèmes revendicatifs puisqu'enfin le canal syndical devient officiellement la voie normale d'expression des revendications et de négociations des accords collectifs.

Le C.E. apparaît mieux comme le lieu du recueil de l'information économique et sociale. Il devient davantage l'institution représentative du droit des travailleurs à l'information, le lieu où les représentants élus des salariés de l'entreprise expriment, en s'appuyant sur la force syndicale, leurs exigences de démocratisation des décisions, tout en critiquant de ce point de vue les informations qu'on leur transmet.

Les informations recueillies par le C.E. doivent permettre une critique syndicale axée :

- Soit sur la dénonciation, lorsqu'il y a lieu, d'informations fragmentaires interdisant une vue d'ensemble de la stratégie de l'entreprise,
- soit la mise en évidence, afin d'élever le niveau de conscience politique des travailleurs, des contraintes que les mécanismes du développement capitaliste imposent à l'entreprise.

Précisons que le C.E. apparaît comme un instrument de conquête de l'information, un moyen d'expression et de pression du pouvoir syndical mais en aucun cas comme un lieu de négociation. Non seulement parce que la section syndicale est seule habilitée à déterminer la politique générale de lutte mais encore parce qu'elle en est la seule capable, le C.E. enfermé dans l'entreprise n'ayant pas l'ensemble des éléments nécessaires à la définition de l'orientation générale et de la stratégie de la négociation contractuelle. En effet, les informations données au C.E. ne tiennent pas suffisamment compte, en général, de la situation de la branche ou de la région où se trouve implantée l'entreprise ; le C.E. ne peut avoir la vision globale du syndicat sur la situation des travailleurs ; enfin il n'est pas porteur de la tradition syndicaliste léguée par toute l'histoire du Mouvement Ouvrier.

• INSTRUMENT DE CONTROLE DE LA MARCHE DE L'ENTREPRISE.

Nous avons souligné le rôle du comité d'entreprise comme instrument de conquête de l'information économique. Ce rôle est lié à celui de contrôle des décisions économiques de l'employeur.

Il est significatif de constater combien cette notion a été redécouverte par beaucoup en mai 68. Combien d'entreprises où spontanément ont été mises en place des commissions d'emploi, de formation professionnelle, de structures, de conditions de travail, etc...

C'est là le signe incontestable que le C.E. correspond à un besoin et que cette institution était souvent tombée en désuétude. Souvent d'ailleurs ces commissions ont repris ensuite leur place au sein des C.E. ou en liaison avec ceux-ci.

Contrôle économique dans l'industrie, contrôle du «produit fini» dans la presse, contrôle du service dans le secteur public, autant d'exigences, autant d'occasions de souligner le rôle stratégique du comité d'entreprise dans un processus de démocratisation.

L'institution d'une commission économique dans chaque comité d'entreprise pourrait être un moyen de renforcer l'efficacité du C.E. Une telle commission n'aurait de sens que si elle obtenait l'accès à toutes les sources d'information dont dispose l'entreprise, la possibilité d'utiliser l'expert comptable, et la communication de tous les documents transmis par l'entreprise aux organismes extérieurs : plan, I.N.S.E.E., fisc, actionnaires.

De même, le contrôle par le comité d'entreprise de la formation profes-

sionnelle ou de la formation permanente serait grandement facilité s'il s'appliquait dans le cadre d'une négociation préalable entre la section syndicale et la direction.

Un problème se pose cependant sur lequel il faut réfléchir ; celui des rapports existant entre section syndicale et comité d'entreprise.

Le C.E. ne coïncide pas avec la section syndicale ni dans sa structure, ni dans son rôle. Des non-syndiqués participent non seulement à l'élection des membres du C.E. mais aussi à certaines commissions, on l'a bien vu en mai 68. Le C.E. a alors tendance à prendre une certaine autonomie vis-à-vis de la section syndicale, à être un facteur relativement autonome d'information, de discussion et d'activités.

Faut-il accepter cette distance et considérer souhaitable que le C.E. dispose d'une certaine initiative par rapport aux sections syndicales ? Faut-il donc s'orienter vers un contrôle syndical du C.E. plus que vers une impulsion syndicale du C.E., en évitant évidemment que le style de ce contrôle ne s'apparente à celui que nous exerçons sur les directions.

Ou bien, craignant l'utilisation patronale d'un C.E. moins bien dirigé par les syndicats, craignant plus encore que le C.E. ne sorte de son rôle et ne s'oriente vers la négociation en dehors des organisations syndicales, allons-nous chercher à maintenir les liens section syndicale-comité d'entreprise les plus serrés possible au risque de freiner la participation des travailleurs au C.E. ?

C'est à chaque section syndicale d'entreprise qu'il appartient de répondre à cette question, en fonction notamment de la proportion de syndiqués, du niveau de combativité, de la composition des C.E. ... dans l'entreprise considérée.

La négociation et le pouvoir syndical dans la fonction publique

Les orientations dégagées jusqu'ici dans ce document valent tout autant pour le secteur public ou nationalisé que pour le secteur privé. Mais il n'est pas inutile d'apporter quelques précisions concernant certains aspects de l'action syndicale dans la Fonction Publique.

• IMPOSER LA NEGOCIATION

Dans la fonction publique, la concrétisation du rapport de forces au moyen de la négociation se heurte à des difficultés spécifiques. L'argumentation opposée par les gouvernements aux revendications de fonctionnaires se résume souvent à opposer l'équilibre financier de la Nation, l'intérêt général du pays aux intérêts particuliers des agents de la Fonction Publique. Les gouvernements successifs partent du principe que le budget de l'Etat étant voté par le Parlement, conformément à la Constitution, il ne peut y avoir de négociation directe avec les syndicats mais de simples consultations.

En fait, cette position est de même nature que celle des gouvernements de la 3ème République refusant le droit syndical aux fonctionnaires... Elle reflète à la fois une conception centralisée et autoritaire de l'Etat et une conception bourgeoise de classe qu'il faut combattre dès maintenant dans une perspective de démocratisation des entreprises et services publics.

Dans l'immédiat, notre lutte doit porter sur l'établissement d'une distinction, et cela peut et doit passer par des réformes structurelles, entre l'Etat puissance publique et l'Etat patron. Une telle distinction préfigurerait d'ailleurs la répartition des responsabilités que nous voulons réaliser en régime d'auto-gestion entre la collectivité nationale responsable du Plan démocratique et la collectivité de l'entreprise responsable de la gestion interne.

Introduire la distinction entre les deux rôles de l'Etat, c'est donner à l'Etat-patron la liberté de négocier avec les représentants de son personnel. Cela implique un changement important. Actuellement, l'Etat impose dans le détail et les tâches et les crédits de ses services, et donc tente d'enlever toute prise à

la négociation collective. Il faut obtenir au contraire que chaque entreprise ou service public puisse organiser librement son fonctionnement et déterminer les conditions de travail du personnel, la puissance publique se limitant :

- à faire déterminer par le Parlement le cadre des missions générales confédérées aux secteurs publics.
- à fixer les crédits dont chaque secteur disposera pour s'organiser et agir.

Toute action visant à rassembler les conditions d'une véritable négociation dans la fonction publique et les entreprises nationalisées, toute action visant à limiter à l'essentiel les interventions de l'Etat – par le biais du ministère des Finances – sur ces entreprises, toute pression obligeant à clarifier les contraintes imposées par l'Etat se situent dans notre perspective d'autogestion.

- **ELARGIR LE ROLE ET LE POUVOIR DES SECTIONS SYNDICALES ET DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DES TRAVAILLEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE.**

Comme dans les autres secteurs de l'activité nationale, le pouvoir syndical dans la Fonction Publique a besoin pour se développer de garanties en matière de droit syndical. Or, actuellement, l'absence de dispositions légales ou réglementaires renforcent le « paternalisme » des chefs de services auxquels les militants doivent recourir pour se voir accorder les facilités nécessaires à leur action. Reconnaissance légale de la section syndicale dans les administrations, droit de réunion sur les lieux et pendant le temps de travail, protection légale des représentants syndicaux, application et amélioration de la loi sur le congé-éducation, abrogation des lois anti-grèves, il reste du chemin à parcourir, ne serait-ce que pour obtenir des garanties légales similaires à celles gagnées de haute lutte dans le secteur privé.

Il est aussi nécessaire de réformer l'ensemble des institutions représentatives des travailleurs – commissions administratives paritaires, commissions techniques paritaires, Conseil Supérieur de la Fonction Publique – afin d'élargir le contrôle collectif des salariés sur la vie de leur entreprise comme sur les conditions de travail. A tous les niveaux, il faut imposer l'obligation de la consultation des organismes avant toute décision. Il faut aussi que le pouvoir de proposition des représentants syndicaux soit reconnu ou élargi : le rapport de forces doit donc s'exercer pour qu'il soit tenu compte des positions exprimées.

Les conditions de préparation des réunions paritaires doivent être améliorées notamment dans le sens de l'association de l'ensemble du personnel à l'élaboration des positions collectives.

Les comités techniques paritaires doivent développer leur rôle de proposition, de contestation, de conquête de l'information, de contrôle des décisions. Ils doivent pouvoir se saisir de l'ensemble de la vie du secteur concerné : mission, budget, programmes, structures, méthodes et organisation du travail, gestion des services sociaux. Il faut enfin qu'ils soient décentralisés au maximum tant au plan géographique que sectoriel.

Mais dans le même esprit, ne faut-il pas aller plus loin et demander à l'instar des comités d'entreprise du secteur privé, que les C.T.P. élus par les travailleurs et ne comprenant qu'un représentant de l'administration puissent voter à la majorité des avis consultatifs ? L'effort prioritaire portera en définitive sur les liens à améliorer entre chaque agent de la Fonction Publique et les institutions chargées de le représenter, sur l'instauration au niveau le plus décentralisé possible d'un pouvoir collectif d'intervention sur tous les aspects de la condition de travail.

Conclusion

LA démocratisation de l'entreprise, la marche à l'autogestion commencent à la discussion d'atelier, à la création de la section syndicale, à l'adhésion du travailleur hier encore inactif.

C'est une lutte permanente à partir de l'opposition aux multiples actes quotidiens de l'arbitraire, jusqu'à la dénonciation du libéralisme économique.

C'est une conquête permanente de droits nouveaux basés sur le pouvoir d'un syndicalisme renouvelé et renforcé.

Les objectifs et les moyens de ce combat ne sont pas tout entiers contenus dans ce document : Mais, à partir de la ligne générale que nous avons essayé de dégager, la réflexion et l'action de chaque militant, de chaque section syndicale sont indispensables à la progression collective. C'est donc un appel à un effort constant d'adaptation, de critique et d'approfondissement que nous lançons.

Le système économique capitaliste, obstacle essentiel par ses fondements juridiques et de classe à une démocratisation des décisions majeures, doit être enserré, peu à peu, dans la contrainte de la force collective des travailleurs.

Si l'autogestion et la planification démocratique dépendent de conditions politiques, elles dépendent aussi et d'abord de cette volonté révolutionnaire de démocratie dans l'entreprise, base première de l'action syndicale.