

**36e
CONGRES
CONFEDERAL
c.f.d.t.**

**NANTES
DU 30 MAI
AU 3 JUIN 1973**

Syndicalisme
Numéro spécial
Suppl au N° 1436 du 15.3.1973

**rapport
général**

**présenté par
le bureau national
rapporteur:
Edmond MAIRE
secrétaire général**



36^e congrès confédéral

Nantes - 30 mai au 3 juin 1973

rapport général

Syndicalisme

numéro spécial

supplément au n° 1436 du 15 mars 1973

PLAN

du rapport général

pages

PRÉSENTATION	3
CHAPITRE ① La crise du capitalisme; les orientations de la C.F.D.T. et des autres forces en présence	5
CHAPITRE ② Le capitalisme aujourd'hui	19
A - La réalité de la situation des travailleurs	21
B - L'évolution du capitalisme français ..	24
C - Le capitalisme international et la politique des blocs	27
D - La stratégie du patronat	30
CHAPITRE ③ Analyse de notre action	33
A - Les principaux terrains de luttes	34
B - Notre pratique d'action de masse	61
C - La politique de la C.F.D.T. envers les autres forces syndicales	79
D - Relations avec les formations politiques	88
CHAPITRE ④ L'approfondissement de nos orientations	95
CHAPITRE ⑤ Nos moyens à l'épreuve de l'action	109
A - Réflexion sur nos moyens d'organisation	110
B - Réflexion sur nos moyens de formation ..	118
C - Information sur nos moyens matériels ..	122
CHAPITRE ⑥ Conclusions pour l'action à venir	125
ANNEXE : Table analytique de «Syndicalisme» : mai 70 à décembre 72	133



voir sommaire détaillé en début de chaque chapitre

présentation

Si nous avons eu il y a trois ans un grand Congrès d'orientation, c'est parce qu'il avait été précédé d'années de réflexions, de débats, de propositions, prenant tout leur sens et leur élan à travers mai 68. Bien sûr l'orientation n'est jamais acquise une fois pour toutes, elle se nourrit et se précise au fil de l'action. Déjà au cours des trois années écoulées, des nuances ont été apportées, des approfondissements sont intervenus. Mais l'accord très large et confirmé au fil des mois qui existe au sein de la C.F.D.T. sur les conclusions de notre dernier Congrès, nous dispense de prendre à nouveau comme angle d'attaque de nos travaux les perspectives et la stratégie.



Il y a mieux à faire et plus urgent : examiner comment nous avons mis en œuvre nos orientations au cours de ces trois années, c'est-à-dire procéder à l'examen critique de notre pratique.

Quelle a été la situation vécue par les travailleurs entre 1970 et 1973 ? et comment la C.F.D.T. a-t-elle répondu à cette situation en mettant en pratique avec plus ou moins de bonheur ses orientations ?

A partir de ce terrain – le plus solide car c'est celui des actes – il nous faut faire apparaître les problèmes qui nous sont posés, les propositions pour les résoudre, l'approfondissement qui en découle pour nos perspectives, notre stratégie et notre capacité tactique.

Cette priorité à l'examen de notre pratique, de la cohérence entre notre pratique et notre théorie, a été retenue par le Bureau National comme axe du rapport général. Elle correspond à la volonté de la C.F.D.T. d'éviter tout divorce entre les proclamations et l'action réelle. Autant que des perspectives et de la stratégie annoncée, c'est de la nature et de la qualité de l'action quotidienne que dépend en définitive la réussite de notre projet.

Si nous ne voulons pas tomber dans le travers si fréquent dans l'histoire du mouvement ouvrier d'une pratique coupée de ses finalités, de moyens employés menant ailleurs que là où on le voudrait, il nous faut regarder sans fard la traduction que nous avons faite dans le concret de notre déclaration d'orientation et de nos résolutions sur l'action adoptées en mai 1970.



La conception de ce rapport général correspond au but ainsi défini. On n'y trouvera donc pas le détail chronologique de toute notre activité au fil des événements, au fil de l'évolution des forces et institutions sociales, économiques et politiques.

Seuls ont été repris dans le rapport les événements, positions et actions qui ont paru mériter discussion et qui doivent permettre un jugement valable sur notre action afin d'en tirer les conséquences et les choix nécessaires.

Ces choix seront effectués par le Congrès à partir des propositions contenues dans le projet de résolution générale qui sera adressé aux syndicats après le Conseil National des 12, 13 et 14 avril.



présentation

(suite)

Le rapport a la structure suivante :

- Un bref rappel du contexte général dans lequel nous agissons depuis plusieurs années. Les événements de mai-juin 1968 ont mis en lumière certains éléments de la crise de la société, il était donc nécessaire d'y revenir et d'en rappeler les effets sur les positions des principales forces politiques. Ce premier chapitre mentionne également les positions adoptées par la C.F.D.T.
- Depuis 1970, nos luttes ont été conduites en fonction des situations vécues par les travailleurs et les travailleuses. Le chapitre II rappelle ces problèmes, la manière dont le gouvernement et le patronat ont conduit leurs politiques dans le contexte mondial, afin d'adapter le capitalisme français à une concurrence étrangère de plus en plus âpre.
- Le III^e chapitre porte sur l'analyse de notre action sur les différents terrains où la lutte de classe a été particulièrement significative. Il montre en quoi les stratégies gouvernementale et patronale ont été contrecarrées, les enseignements que nous en tirons pour notre pratique d'action de masse et nos rapports avec les autres forces syndicales et politiques.

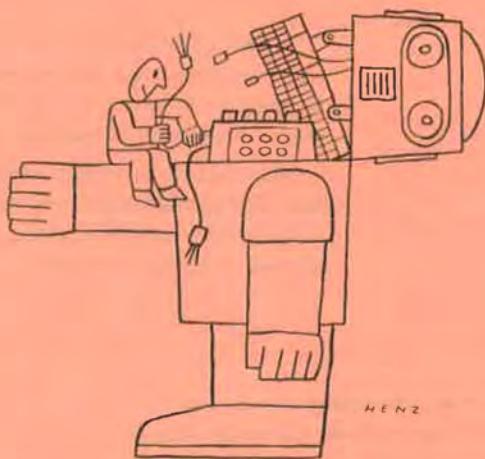
Dans ce chapitre, le point est fait sur des questions particulièrement débattues :

- rapports entre organisation syndicale et travailleurs; rôle des adhérents, des militants dans les différentes phases de l'action en fonction de notre stratégie;
 - lien entre revendications, situations vécues et perspectives; objectifs intermédiaires;
 - syndicalisme de masse et actions minoritaires etc...
- Au fil des luttes et des débats, les analyses et orientations du Congrès de 1970 ont été approfondies, précisées. C'est l'objet du Chapitre IV. Les points importants retenus concernent l'autogestion (principe d'organisation de l'ensemble de la société et non seulement de l'entreprise), la transition vers une société socialiste autogérée, la lutte de classe, l'Etat, le progrès scientifique et technique, la croissance.
 - Le V^e chapitre concerne nos moyens (structures et développement, formation des militants, équipement matériel) à l'épreuve de l'action et les aménagements à y apporter.
 - Les conclusions et propositions découlant du rapport sont résumées au chapitre VI. Pour rester dans la limite d'un volume lisible en fonction du temps dont disposent les militants, le rapport ne peut pas donner toute l'information disponible sur les divers points abordés.
 - Pour permettre de retrouver cette information une table analytique rappelle, classées par thèmes d'action, les principales positions et études parues dans **Syndicalisme** de mai 1970 à fin décembre 1972.

Les secrétaires confédéraux, les membres de la Commission Exécutive, le rapporteur ont mis au point le rapport à partir de septembre 1972. Puis le texte a été soumis au Bureau National de décembre qui en a adopté l'orientation tout en proposant un certain nombre d'amendements mis en forme ensuite par la Commission Exécutive. Cette procédure ne permet évidemment pas de traiter dans le rapport l'actualité du début 73. Mais entre deux inconvénients, il fallait choisir. Le Bureau National a retenu la méthode d'élaboration la plus collective et la plus démocratique possible et le temps de réflexion dans les syndicats le plus long possible. L'actualité ne sera évidemment pas absente du Congrès, mais la priorité est bien d'y prendre en compte l'ensemble des trois années écoulées.

Bonne étude collective à toutes les équipes syndicales ! (31-12-72)

la crise du capitalisme; les orientations de la C.F.D.T. et des autres forces en présence



A – DANS UNE SOCIÉTÉ EN CRISE	6
Pourquoi cette crise ?	8
• Vers un conditionnement total	8
• Une impossibilité à maîtriser la révolution scientifique et technique	9
• La parole libératrice	10
B – LES ORIENTATIONS DE LA C.F.D.T.	11
• Analyse de la réalité du capitalisme	11
• Les perspectives de la C.F.D.T.	12
• Notre stratégie	12
C – LA POLITIQUE DES FORCES DOMINANTES	13
• De la « société bloquée » à la « nouvelle société »	14
• Concertation et répression	14
D – LES STRATÉGIES DE LA GAUCHE ET DE L'EXTRÊME-GAUCHE	15

CHAPITRE 1

la crise du capitalisme ; les orientations de la C.F.D.T. et des autres forces en présence

DANS quelques mois les représentants des syndicats C.F.D.T. seront réunis pour confronter leur expérience, analyser les luttes menées dans le double but de changer la situation des travailleurs et des travailleuses et de réunir les conditions permettant le passage à une société socialiste et démocratique.

Ces luttes ne se sont pas déroulées hors du temps, elles se sont situées dans une période historique bien déterminée, celle qui a succédé aux événements de mai-juin 68, révélateurs d'une crise de la société dont les manifestations apparaissent à travers le monde.

En France, les réponses proposées à cette crise par les forces sociales ont été diverses. Certaines, telle la S.F.I.O. ne trouveront une issue qu'en une remise en cause profonde; d'autres se sont donné pour unique but de se maintenir en attendant des jours meilleurs; quatre d'entre elles apparaissent plus particulièrement significatives :

- dès le 16 mai 1968, la C.F.D.T. s'identifiant à l'aspiration à une autre société et enregistrant une similitude de nature entre la révolte étudiante et la lutte séculaire des travailleurs, proposait une perspective unifiante : une société à base d'autogestion. Deux ans plus tard, le Congrès de 1970 donne forme à cette proposition tant en ce qui concerne les perspectives que la stratégie de passage au socialisme démocratique.
- De Gaulle tentait d'utiliser les événements pour relancer sous l'appellation mystificatrice de « participation » la duperie de l'association capital-travail. Mais il échouait. Puis Chaban-Delmas modernisait la même visée avec la « nouvelle société ».

- Le P.C.F. tout en conservant sa stratégie de rassemblement électoral des mécontents, donnait un contenu à ses propositions sous la forme du programme de Champigny.
- Toute une série de groupes gauchistes surgissait, annonçant la renaissance de partis trotskystes et l'activisme de l'ultra-gauche maoïste, tandis que l'U.N.E.F. sombrait dans l'éclatement des sectes, que le P.S.U. s'orientait toujours plus vers la lutte directe au coup par coup.

Notre Congrès a donc à voir où nous en sommes aujourd'hui. Comment ont évolué ces stratégies, ces politiques ? Et nous, après les approfondissements déjà réalisés, avons-nous d'autres corrections à faire ?

Pour procéder à cet examen, il nous faut nous situer : nous dégagerons d'abord les raisons profondes de la crise du système capitaliste développé, plus particulièrement mise en lumière en 1968, pour en souligner les éléments durables qui sont la toile de fond de notre action au cours des années écoulées.

Puis nous rappellerons notre stratégie et la politique générale des forces dominantes à laquelle nous sommes affrontés.

A. dans une société en crise

Société en crise ? Les termes employés pour caractériser cette crise montrent la difficulté de cerner la totalité de ce dont il s'agit : malaise, révolte, morosité, refus, contestation... mais de quoi ? et pourquoi ?

Les forces dominantes tentent, depuis toujours, d'expliquer que pour résoudre les problèmes humains il suffit de faire une bonne politique économique avec de bons chiffres : production, hausse du niveau de vie, réduction du chômage, construction de logements, etc...

A cette fin, on nous vante les mécanismes « anti-crise » perfectionnés au fil des ans pour maintenir l'expansion : prévision économique, planification à moyen terme, politique conjoncturelle... et on met en valeur les procédures de consultation des représentants syndicaux pour faire passer pour de la concertation ce qui est décision unilatérale.

Mais l'idéologie dominante influence toujours en partie ceux qui sont dominés. Ainsi, parlant du capitalisme en crise, ne nous sommes-nous pas trop souvent limités, avant 1968, soit à parler d'une façon trop générale de dignité, de liberté, de responsabilité, soit à mettre en cause les seuls éléments quantifiables : hausse du coût de la vie, inflation, chômage, dégradation monétaire, etc... ?

Bien sûr derrière ces mots, après les chiffres, nous mettons les problèmes qu'ils évoquent et qui sont une partie constitutive de notre combat. Mais une partie seulement. Car ce que nous voyions moins, car non quantifiables, c'étaient les nouveaux problèmes humains provoqués par les mécanismes mis en place pour sortir l'économie libérale de l'anarchie.

La stabilisation économique du capitalisme développé a été obtenue par un renforcement des contraintes de l'organisation sociale, une innovation technique incessante, l'asservissement du consommateur, l'extension de la logique du profit à l'ensemble des conditions de la vie, dans et hors de l'entreprise.

La croissance s'est accompagnée de l'aggravation des inégalités, de la mise en marge de la société de groupes entiers et notamment de ceux qui ne peuvent exercer un rapport de forces parce que non producteurs temporairement (les chômeurs, les grands malades) ou définitivement (les personnes âgées, les invalides). En développant, même lentement, le pouvoir d'achat des actifs adultes en bonne santé, les forces dominantes espèrent leur faire oublier leur situation de dépendance et leur profonde identité d'intérêt et de destin avec ceux qui sont rejetés du monde de la consommation, et souvent en même temps de la vie sociale.

Car, du point de vue des capitalistes et même du seul point de vue de la consommation de biens matériels par une majorité de la population, l'ensemble du

système économique et social montre une certaine efficacité. Si l'on accepte un moment d'oublier les possibilités de notre époque, de critiquer le type de développement qui refuse de satisfaire certains besoins essentiels, on constate dans certains domaines une amélioration réelle. Le nombre des logements, l'équipement des ménages en frigidaires, automobiles et télévisions, l'allongement de la durée de vie, le niveau de santé, la durée des études et nombre d'autres éléments sont en augmentation, nous ne saurions le nier.

Et pourtant... quelques mois avant 1968, annonçant le sens d'une révolte qui allait se généraliser pendant quelques semaines, puis se poursuivre sous des formes diverses jusqu'à maintenant, éclatent deux conflits :

- les mensuels des Chantiers de Saint-Nazaire se mettent en grève parce que la rationalisation de leur travail les transforme en robots;
- les O.S. de la Rhodiacéta à Besançon, les moins mal payés de la région, cessent brusquement le travail : ils en ont assez d'être soumis aux machines, d'être des rouages. Un chef qui demande pourquoi ils sont en grève s'entend répondre : « pour avoir le droit d'aller pisser ».

Depuis, des milliers d'autres cas pourraient être cités. Ils révèlent la tension, l'exploitation intense à laquelle sont soumis les travailleurs, car les contraintes organisationnelles se sont accrues au fil des années.

De même, hors de l'entreprise. Avec la concentration urbaine et l'éloignement croissant du lieu d'habitation par rapport au lieu de travail, on est entassés, fatigués dès le matin dans des moyens de transport surchargés. Aux week-ends, c'est pour beaucoup la fuite des « grands ensembles », mais pour se retrouver à nouveau côté à côté sur la route, les plages, la forêt.

Cette situation, chacun sent qu'elle est absurde. Depuis longtemps quelques organisations, dont la C.F.D.T., la dénoncent sous des appellations diverses : société de consommation-obsession, de l'insignifiance, du gadget...

Mais avant 1968, nous n'avions guère d'écho, comme si notre langage syndical ne parvenait pas à rendre compte de la situation vécue par les travailleurs. La communication ne passait pas.

Il a fallu l'affrontement de certains secteurs avec le patronat ou la police, la radicalisation des thèmes de lutte puis l'explosion étudiante, l'action directe, les occupations prolongées d'usines pour rompre cette barrière du langage, rétablir la communication, permettre à ceux qui ne parlaient pas d'oser s'exprimer.

Ce que nous avions écrit dans le préambule de nos statuts adoptés en 1964, en parlant de « structures et

méthodes déshumanisantes», se confirmait avec éclat dans la réalité sociale. D'emblée la C.F.D.T. se trouvait d'accord avec la lutte des étudiants. Elle déclarait le 16 mai 1968 :

« En se déclarant solidaire des manifestations étudiantes, la C.F.D.T. en a ressenti les motivations profondes. Par leur action, les étudiants n'ont pas voulu seulement se préoccuper de considérations matérielles ou de leur avenir, mais remettre en cause d'une façon fondamentale les structures sclérosantes, étouffantes et de classe, d'une société où ils ne peuvent exercer leurs responsabilités.

La lutte des étudiants pour la démocratisation des Universités est de même nature que celle des travailleurs pour la démocratie dans les entreprises. Les contraintes et les structures insupportables contre lesquelles les étudiants se révoltent existent parallèlement, et souvent d'une façon plus intolérable dans les usines, les chantiers, services et administrations... »

Depuis, notre Congrès de 1970 a analysé la signification de l'adhésion immédiate de la C.F.D.T. à ce qu'a eu

de plus profond le mouvement de mai-juin 68; il a su en montrer les aspects nouveaux et l'approfondissement de la lutte de classe. Comme nous le pensions alors, la crise révélée s'est montrée durable. Il y a une unité, une continuité, un approfondissement dans les problèmes rencontrés depuis presque 5 ans, tout au moins si l'on veut bien laisser de côté les aspects superficiels et conjoncturels.

Pour ne prendre qu'un exemple. La grève-discussion appuyée sur l'occupation, posant tout à la fois le problème des revendications, celui de l'organisation du travail et des objectifs de l'entreprise, et où le syndicat devenait l'assemblée délibérante de tous les travailleurs, n'a eu lieu que dans une minorité d'entreprises en 1968. Mais l'élan était donné. La modification du comportement collectif dans la lutte – et pas seulement au moment des grèves – et notamment la libération de la parole est un des phénomènes les plus durables, on le voit tous les jours, qui change les données de la vie syndicale.

Ainsi l'examen que nous faisons des raisons de la crise du capitalisme s'appuie souvent sur mai 68, phénomène révélateur d'aujourd'hui autant que d'hier.

POURQUOI cette crise ?

Un conditionnement total

Nous avons souligné plus haut l'extension du conditionnement étouffant du capitalisme sur tous les aspects de la vie comme une cause première de la crise.

Comment en est-on venu là ? D'abord par la mise en œuvre inexorable de la dynamique capitaliste, fondée sur l'appropriation privée des moyens de production, des profits et des pouvoirs et donc sur la production quantitative des seuls biens « rentables ». Cette dynamique d'accumulation du capital, de production toujours accrue de marchandises, c'est-à-dire de biens vendus sur le marché, fait passer au second plan la notion d'utilité sociale et de besoins humains. Au contraire, à travers la constitution des trusts et la concentration industrielle et financière, tout – de l'aménagement du territoire à la santé, du logement à l'enseignement – se trouve peu à peu soumis à la logique impitoyable du profit.

Le client-roi n'est qu'un gag pour attrape-nigauds; la consommation est déterminée par le type de développement qui n'est lui-même qu'une conséquence des mécanismes de la logique, de l'idéologie et de la contrainte capitalistes.

Cette domination de la vie nationale, du secteur public, de l'Etat est en même temps une domination impérialiste qu'elle soit économique ou culturelle, sur les pays néo-colonisés. Les firmes multinationales gigantes-

ques imposent leurs priorités aux Etats nationaux, créent les crises monétaires à leur profit, suscitent l'inflation.

Face aux réactions de la population, scandalisée de la misère des uns et de l'opulence des autres, forcée à consommer des objets rentables, mais dans l'impossibilité de satisfaire certains besoins essentiels, face donc à la contradiction insurmontable entre profit privé et besoins sociaux, les forces dominantes font preuve d'une volonté de conditionnement total.

Nous pouvions hier localiser les terrains sur lesquels le système capitaliste faisait sentir le plus profondément son étreinte. Aujourd'hui, même la vie familiale, la vie privée, la sexualité n'échappent plus au système. Ainsi la publicité exploite tout ce qui peut inciter à la consommation, y compris la pression de l'enfant sur la famille. Aucun âge de la vie n'est épargné. Les loisirs comme la culture n'échappent pas au domaine des rapports marchands. La personne considérée comme un objet dans la production l'est encore dans la consommation, soumise aux sollicitations, au conditionnement idéologique et culturel.

Mais si un conditionnement partiel est partiellement contesté, le conditionnement total risque bien de l'être totalement. Car, pour peu que la mise en action provoque la réflexion, la découverte de l'absurdité de la cage, même pas toujours dorée, loin s'en faut, est source de révolte. Celle-ci peut être désordonnée, déviée, récupérée. Il nous appartient qu'elle soit rendue consciente, orientée, c'est-à-dire révolutionnaire.

Une impossibilité à maîtriser la révolution scientifique et technique

Un deuxième aspect de la crise est lié à la manière dont le capitalisme se situe dans cette période de révolution scientifique et technique, source de changements de plus en plus rapides. Tous les pays développés, quel que soit leur système social, y sont d'ailleurs affrontés.

A la fin du XVIII^e siècle, et durant tout le XIX^e, l'évolution scientifique et technique, en permettant l'organisation de la grande industrie et un accroissement formidable des échanges, a été la base matérielle du développement du capitalisme. Mais de nos jours, cette évolution scientifique et technique se fait sur un rythme sans cesse accéléré. Le changement est un trait caractéristique de notre époque. Le temps qui sépare la découverte scientifique de son exploitation dans la production et l'économie se réduit sans cesse. Il n'est plus possible de dire avec certitude comment nous vivrons dans dix ans.

Et cela est vrai aussi bien en ce qui concerne les sciences humaines – avec leur utilisation dans l'organisation sociale – que les sciences de la nature.

Nous avons tous été formés dans un univers mental et culturel qui privilégiait la permanence et la durée par rapport au changement, l'expérience acquise par rapport à la capacité d'acquérir de nouvelles connaissances et de modifier ses façons de faire. Nous avons appris à prévoir l'avenir à partir du passé, en utilisant des méthodes longuement éprouvées. Mais tout s'est mis à bouger, et la référence à l'expérience passée ne suffit plus pour affronter les problèmes individuels que chacun de nous rencontre dans sa vie, ni pour dégager les solutions collectives nécessaires.

Comment alors maîtriser et faire servir aux hommes la révolution scientifique et technique ? Il faut pour cela d'abord réorienter profondément la formation et les comportements sociaux, et développer la capacité individuelle et collective à se situer, à dominer les phénomènes et les événements et agir dans n'importe quelle situation. Il faut aussi réaliser parmi les hommes un accord profond quant aux objectifs poursuivis. Et c'est là que réside une contradiction fondamentale et nouvelle du capitalisme moderne.

Car la révolution scientifique et technique n'a supprimé en rien les anciennes contradictions. Entre, d'une part, la socialisation progressive des processus de production (c'est-à-dire leur caractère de plus en plus collectif, l'interdépendance croissante des différentes activités), et d'autre part la propriété privée des moyens de production et la concentration du pouvoir économique et social dans les mains de quelques-uns, l'opposition subsiste. Et même elle grandit. L'élévation du niveau culturel des travailleurs en rend la perception plus aiguë.

De même, entre la nécessité pour chaque capitaliste, pris en particulier, d'exploiter au maximum les travailleurs, et l'autre nécessité pour le capitalisme pris dans son ensemble de développer la consommation de masse pour en tirer un profit en rapport avec les énormes capitaux mis en œuvre, et donc d'augmenter le pouvoir d'achat des masses, il y a une contradiction persistante, en dépit de l'intervention croissante de l'Etat pour assurer des arbitrages au sein de la classe dominante.

Mais l'explosion scientifique et technique révèle une autre incapacité redoutable du capitalisme moderne. Car les classes dominantes sont soumises à deux exigences inconciliables :

1) – D'une part, l'évolution scientifique et technique introduit des changements constants dans le travail, le rend de plus en plus complexe, requiert d'un nombre croissant de travailleurs une capacité d'initiative, d'innovation, de créativité, donc un niveau culturel plus élevé, une autonomie et une responsabilité dans sa tâche.

Cela se traduit par exemple par l'augmentation du nombre des techniciens, et par la qualification de plus en plus élevée requise dans de nombreux emplois. Même ceux qui travaillent à la chaîne ou à des tâches parcellaires et répétitives, savent l'impossibilité de sortir la production si chacun se limitait strictement à accomplir les tâches commandées et refusait de prendre de temps à autre une initiative responsable. Et l'on voit les théoriciens de l'organisation capitaliste du travail, après avoir longtemps prôné la réduction des travailleurs au rang de machines, commencer maintenant à se demander si ce système est vraiment le plus efficace pour la productivité.

Et plus la qualification et l'initiative exigées sont grandes, à mesure que la marge de liberté dans la conception et l'exécution du travail s'élargit, plus il est nécessaire pour l'entreprise de voir le salarié adhérer à ses objectifs, comme pour l'Etat-patron de voir le fonctionnaire être en accord avec les buts de l'administration.

2) – Mais, d'autre part, comment faire accepter aux cadres, aux ouvriers, aux techniciens, des objectifs fixés par les seuls détenteurs du pouvoir au nom du profit de quelques-uns ?

Si les salariés ne s'intègrent pas aux buts de l'entreprise, il faut alors les leur imposer. Mais, comment concilier une hiérarchie autoritaire avec la nécessité technique d'une marge d'autonomie, d'une capacité et d'un désir d'innovation ? Car le développement de la formation, de la compétence et du niveau culturel rend l'autoritarisme de plus en plus insupportable. Une image éclairante du dilemme posé au patronat n'est-elle pas celle des O.S. à qui il faut bien donner une formation professionnelle si l'on veut assurer l'avenir de l'entreprise et la possibilité de modifier les techniques et la nature du travail, mais qu'il faut cependant maintenir O.S. ! Et le dilemme des bacheliers O.S., comment y faire face ?

Cette contradiction du néo-capitalisme est lourde de dangers pour sa survie. Déjà un certain nombre de travailleurs, et notamment de cadres la ressentent et la dénoncent.

Alors on assiste à la grande offensive idéologique du patronat jointe à un effort d'adaptation. Il agit non seulement sur les questions quantitatives – salaires, primes, prestations sociales – et sur le plan politique et social – revenus, emploi, hiérarchie, autorité – mais aussi sur le plan idéologique – concertation, participation, partenaires sociaux, nouvelle société ...

Il faut à tout prix masquer l'inconciliable en adaptant les travailleurs au système, en tentant de les intégrer. Mais cela suppose un effort d'aménagement et d'adaptation du système. On passera donc du paternalisme au management et à la « direction participative par objectifs » (qui laisse les groupes dans l'entreprise déterminer eux-mêmes certains aspects de l'organisation de leur

travail... mais dans le cadre d'objectifs fixés d'en haut ! De son côté, le gouvernement décrète l'intéressement, incite à la distribution d'actions aux salariés pour renforcer la subordination des travailleurs au pouvoir patronal et étatique.

Pour développer les « relations humaines », on pousse l'utilisation de disciplines scientifiques qui, il y a quelque temps, apparaissaient moins indispensables aux tenants de l'ordre établi : psychologie, sociologie, biologie doivent bien fournir des recettes permettant au moins de gagner du temps. Mais les classes dominantes n'avaient pas prévu que les sciences humaines pouvaient être utilisées à des fins de contestation et non de conditionnement. N'est-ce pas ce qui s'est produit dans le monde étudiant en 1968 ?

L'évolution ultérieure du mouvement étudiant a montré qu'un mouvement social ne peut se passer d'objectifs unifiés et d'une stratégie claire. Mais avant d'aller à l'échec, les étudiants avaient pu prendre conscience du rôle qu'on attendait d'eux dans la production ou l'administration (à condition encore de trouver un emploi) ; ils avaient pu refuser ce rôle et tenter d'utiliser leurs connaissances contre le pouvoir dominant.

De même que l'agent technique sorti de l'I.U.T. a autant à apprendre à son vieux contremaître qu'il a à recevoir de l'expérience de celui-ci, de même l'évolution rapide du savoir rend plus fragiles les positions acquises du maître face à l'élève. Avec l'évolution rapide des connaissances, aucun maître ne peut plus prétendre incarner seul le savoir, aucun parent ne peut plus répondre par sa seule expérience à toutes les interrogations de l'enfant, et pas seulement pour les mathématiques modernes...

Autrement dit, partout les bases traditionnelles de l'autorité sont sapées. La vie d'un groupe ne peut plus reposer sur l'expérience acquise d'un chef.

La compréhension de cette réalité est importante. A l'origine de la mise en question de la hiérarchie, de toutes les hiérarchies fondées sur une source extérieure à la délibération collective démocratique du groupe, il y a une nécessité objective de l'âge de la révolution scientifique et technique : cette nécessité c'est l'autogestion, c'est-à-dire la source du pouvoir dans les personnes elles-mêmes et dans les différents groupes auxquels elles appartiennent.

La parole libératrice

Mai 68, c'est aussi l'extension à l'ensemble social du droit à la parole. Chacun a quelque chose à dire, et en le disant se libère, formule ce qui n'était encore que peu conscient, entre en communication, en relation, devient un être social et s'insère dans le mouvement social. En cela aussi la C.F.D.T. devait se reconnaître. Car notre tradition après une longue marche a rejoint celle des grandes révolutions et des grands moments dans lesquels le peuple a pris la parole, même si ce fut pour peu de temps : 1789, 1848, la Commune, 1917, 1936.

Comment cette libération de la parole a été importante dans de nombreuses entreprises, comment elle a cassé des barrières de catégories figées en castes, comment elle a rétabli des rapports humains, vrais, nous en connaissons tous de nombreux exemples, de ce tract de Juin 68 du syndicat C.F.D.T. de l'aérospatiale de

Villaroche (voir ci-après), à la grève des ouvriers de la Redoute à Roubaix en 1971.

C.F.D.T. - S.N.I.A.S. -

Villaroche (Juin 68)

LE TRAVAIL CONTINUE...

Après un mois, Je retrouve enfin ma machine, mon bureau, ma chaise, mon chef !

Ouf !

Je vais pouvoir enfin penser.

Je vais pouvoir enfin DONNER DES ORDRES et EN RECEVOIR !

Enfin, je vais pouvoir TRAVAILLER !!!

Et puis... il y a les vacances bientôt. Alors il FAUT bien TRAVAILLER !

Dommage qu'il y ait eu ces grèves et tous ces gens qui n'arrêtaient pas de poser des QUESTIONS :

- pour qui se prennent-ils ?
- mais où sont-ils ?

Cet individu qui foulait les pelouses interdites, qui participait aux discussions, qui élaborait et votait des motions, qui gardait l'usine ...

Mais c'était MOI !

Mais c'était aussi mon camarade, mon subordonné, mon chef !

On se disait bonjour, on se serrait la main, on se tutoyait, on s'exprimait, on s'informait, on discutait, on défendait son opinion, on se sentait des HOMMES !

Aujourd'hui quoi de changé ?

Cet homme absorbé, pressé, crispé, affolé, démoralisé, qui n'a plus le temps de dire bonjour, DEMAIN, ce sera moi ?

NON !

Il ne tient qu'à MOI !

Il ne tient qu'à TOI !

Il ne tient qu'à nous CAMARADES, que ce temps-là ne revienne plus !!!

Moi, ingénieur, je sais maintenant ce que gagne un ouvrier, comment il vit dans son atelier, rivé à son poste de travail, je sais maintenant ce qu'est un décollement, un bon !

MOI, ouvrier, je sais maintenant un peu mieux ce que vit, ce que pense un technicien, un ingénieur.

Je sais qu'ENSEMBLE on peut aboutir à une plus grande justice dans les salaires,

à une plus grande responsabilité dans le travail, à une plus grande dignité dans l'usine.

Mais je sais aussi que la LUTTE continue, qu'elle continuera longtemps, qu'elle DOIT continuer.

...AVEC OU SANS MOI !

Dans ce moment privilégié de la discussion et de l'échange collectifs, il n'y a plus de sujets tabous; les rapports humains deviennent vrais, vivants, intégrant le passé, la formation, les espérances, les contraintes de chacun, faisant émerger peu à peu l'image d'une société autre où les gens existeraient eux-mêmes, tels qu'ils sont, différents et complémentaires et non absurdement figés dans les rôles que leur impose la structure sociale.

Ainsi que l'écrivait A. Detraz dans l'introduction du rapport du Congrès de la Fédération du Bâtiment en 1968, « la C.F.D.T. a choisi le primat de l'action pour plus de responsabilité, sur l'action pour plus de confort; en cela elle s'est située d'emblée dans la recherche d'une dimension plus humaine de la société ».

Cette explosion de la parole a donc permis d'intégrer dans la revendication toute une dimension vécue, psychologique, de la réalité. En saisissant cette dimension humaine de la société, la totalité de la réalité ressentie par les travailleurs et les travailleuses, nous enrichissons la revendication, la décision, la lutte. La même situation est vécue différemment par deux travailleurs, côté à côté sur une chaîne. Et nul autre qu'eux peut dire ce qu'ils vivent concrètement. Pour le savoir, il faut les laisser parler, les faire parler. Sur cette base profondément humaine, le syndicalisme peut fonder une action réellement révolutionnaire, en aidant à la prise de conscience de sa situation par chacun, en permettant à chacun d'accéder à la décision, en révélant le capitalisme dans ce qu'il a de plus odieux : l'aliénation des êtres humains.

C'est d'ailleurs ce qui s'est passé en Europe depuis mai 68. Le type de développement capitaliste était contesté depuis longtemps, notamment par la C.F.D.T. Mais

en 1970 encore, alors que nous dénoncions le type d'industrialisation prévu dans le 6^e Plan français, on nous écoutait avec un sourire ironique.

Aujourd'hui, il n'est question que de mise en cause du produit national brut et du type de croissance. Et pas seulement dans le mouvement ouvrier. Après l'étude du « Club de Rome », aéroportage de 50 dirigeants de grandes entreprises et personnalités scientifiques, après la lettre de Mansholt, un haut fonctionnaire italien G. Ruffolo, au colloque de Venise organisé par la communauté économique européenne, commençait son rapport par ces mots :

« L'une des plus illustres victimes de mai 68 est certainement le P.N.B. (produit national brut). Cette idole du succès économique, brûlée sur les places de Paris, a été restaurée tant bien que mal par la suite. Mais elle n'est plus la même. La foi dans le dieu déchu est ébranlée. L'optimisme du développement économique – qui a marqué les 20 dernières années – est en train de faire place à un pessimisme souvent tout aussi mystique et dépourvu d'esprit critique. »

Cet exemple montre bien la portée de la libération de la parole réussissant à mettre en question un mode de développement. Il en montre aussi les limites, car ce n'est évidemment pas pour transférer le pouvoir au peuple que Volkswagen finance le Club de Rome...

La crise du capitalisme est manifeste. Mais pour éviter les « récupérations » et réussir le passage au socialisme autogéré encore faut-il avoir des perspectives et une stratégie claires, des moyens adaptés et un rapport de forces constamment amélioré.

B. les orientations de la C.F.D.T.

Commençons donc par le rappel en bref, des traits essentiels des orientations de la C.F.D.T. telles qu'elles ressortent du congrès de 1970 en y intégrant les précisions apportées depuis, notamment en octobre 1971, dans le document « Pour un socialisme démocratique » mis au point pour entamer le débat de fond avec la C.G.T.

Analyse de la réalité du capitalisme

La C.F.D.T. a approfondi son analyse du capitalisme. Elle l'a défini comme un système social dans lequel la domination et l'exploitation de la masse des travailleurs par une minorité, engendrent un modèle de civilisation aliénant pour les personnes, tendant à en faire des objets, à les façonnner pour qu'elles soient adaptées au

bon fonctionnement du système. Le capitalisme développe dépendance, soumission, passivité dans le travail et dans la vie sociale.

Le capitalisme s'articule à trois niveaux :

- ① **Une organisation économique** fondée indissolublement sur la propriété privée des moyens de production et le salariat. Nous entendons par salariat la situation de dépendance, de subordination du travailleur par rapport à son employeur. Ce rapport social de production dans lequel la force de travail du salarié est considérée comme une marchandise permet l'exploitation du travailleur. Cette exploitation, le capitalisme l'étend d'ailleurs maintenant à tous les êtres humains, dans tous les aspects de la vie, pour réaliser le maximum de profit – profit que les détenteurs des moyens de production et d'échange se s'approprient.

② **Une organisation sociale** hiérarchique et inégalitaire. Elle reproduit et perpétue une structure antérieure au capitalisme : dans les rapports de production et dans l'ensemble de la société économique et politique, dans l'école par un certain type de rapports maître-élève, dans la famille à travers les rapports parents-enfants, entre les hommes et les femmes, dans l'armée, entre le notable et l'électeur, etc... Cette organisation sociale, reproduisant partout des rapports de domination et de dépendance, contribue au maintien de l'idéologie dominante.

③ **Une idéologie**, comme « ciment » du système car aucun groupe social ne peut maintenir durablement sa domination en comptant sur sa seule force et sur ses moyens de répression. Pour se maintenir, il doit tenter d'apparaître comme légitime. Le capitalisme trouve cette légitimation dans l'exaltation de la croissance pour elle-même, du libéralisme économique (liberté d'entreprise), de l'efficacité marchande (mesurée à la possibilité de profit), et de la réussite individuelle.

Cette idéologie, largement répandue, renforce l'organisation économique et sociale et est renforcée par elle. Elle conditionne les individus pour assurer le pouvoir de groupes sociaux minoritaires : en ce sens, on peut bien dire qu'il s'agit d'une idéologie de classe. Elle entrave la prise en compte des besoins collectifs susceptibles d'épanouir la vie sociale.

Ces trois niveaux (économique, social, idéologique) dépendent les uns des autres. Ensemble, ils constituent la structure de la société capitaliste, sans qu'aucun d'eux puisse être isolé, et sans qu'aucun d'eux soit déterminant de manière permanente. Ce qui explique l'indéniable capacité d'adaptation du capitalisme : en jouant sur l'un ou l'autre, il trouve son dynamisme, surmonte ses contradictions.

En analysant ainsi les relations complexes entre l'économique, le social et le politique, la C.F.D.T. est conduite à opposer au capitalisme la perspective d'une autre société, d'un autre ensemble social organisé en vue d'un autre but. Elle est conduite à élaborer une stratégie de lutte qui attaque le capitalisme à tous les niveaux, sur tous les terrains, tout en sachant que, suivant les moments, l'un d'entre eux est le plus important, et que les rythmes de transformation peuvent être différents selon les niveaux.

Les perspectives de la C.F.D.T.

L'analyse du capitalisme a conduit la C.F.D.T., lors du congrès de 1970, à définir sa perspective comme une société socialiste, démocratique, autogérée.

Elle a mis l'accent sur les rapports étroits qui existent entre une telle société et les personnes qui la composent. Nous touchons là un aspect fondamental.

L'ensemble social n'est pas quelque chose qui existe en soi. Il n'est pas une forme vide.

Ce sont les êtres humains qui constituent l'élément actif de l'ensemble social dans lequel ils vivent. Leur action commande l'évolution des structures et des conditions matérielles et culturelles; et à leur tour, celles-ci, transformées, influencent les êtres humains, influencent le comportement des personnes.

A travers leurs choix quotidiens, effectués entre di-

verses contraintes, les hommes agissent sur leur devenir et sur le déroulement de l'histoire. Etres pensants et responsables, capables de chercher à comprendre et à maîtriser les mécanismes de l'ensemble social, ils sont à la fois **agents** de changement et **produits culturels** de l'ensemble social.

Une société socialiste et démocratique est donc celle qui, éliminant au fur et à mesure de son développement tous les phénomènes de domination et d'exploitation, réalisera une égale diffusion du pouvoir entre tous. Une société qui réunira les conditions permettant à chaque homme, à chaque femme de construire librement sa personnalité à travers les rapports sociaux, les structures sociales, le type de production et de consommation. Une société qui permettra ainsi aux êtres humains de maîtriser leur destin, individuellement et collectivement.

C'est cela une société autogérée : l'ensemble social le plus susceptible de favoriser le développement de personnes humaines différentes les unes des autres, sans que les différences de race, de sexe, de religion ou de philosophie, de sensibilité, deviennent des causes de discrimination, de rejet en marge, de moindre pouvoir. Au contraire, ces diversités seront source d'enrichissement et de progrès pour tous, et permettront à cette société d'être en évolution permanente et d'intégrer l'apport des connaissances dans les différents domaines.

Cette conception est étroitement liée à notre analyse du capitalisme : celui-ci est un ensemble organisé à trois niveaux – économique, social, idéologique, – et non pas un système uniquement économique, dans lequel un seul aspect, la propriété privée des moyens de production, serait à l'origine de tout le reste. La société socialiste et démocratique que nous voulons construire sera autogérée dans tous les domaines – économique, culturel, politique, etc... – et à tous les niveaux : depuis l'entreprise et l'ensemble résidentiel jusqu'à l'ensemble national puis international. C'est ainsi qu'elle permettra effectivement à tous d'être libres et responsables. Elle ne supprimera pas les problèmes, elle permettra à tous de les maîtriser.

Une telle société exige l'appropriation sociale des moyens de production et d'échange et la décentralisation du pouvoir la plus poussée : à chaque niveau, ceux qui auront à assurer le fonctionnement de la structure sociale seront désignés et contrôlés par le groupe concerné. Pour les grands choix nationaux, elle suppose la planification démocratique, et la détermination démocratique des options politiques essentielles.

Notre stratégie

Le socialisme tel que nous le concevons est donc une société en construction et en amélioration permanentes. Il suppose un mouvement dialectique incessant entre la transformation des conditions matérielles et celle des êtres humains, qui influeront en permanence l'une sur l'autre. Cela a des conséquences évidentes sur notre stratégie, c'est-à-dire sur la façon dont nous envisageons globalement le combat pour la transformation sociale.

Cela explique notamment l'accent mis sur notre pratique syndicale. Celle-ci doit s'attacher à créer les rapports de forces indispensables à toute transformation

de la société; mais elle doit le faire par une action de masse consciente et créative, dont les intéressés soient pleinement responsables. Il s'agit, en modifiant les rapports de pouvoirs, de favoriser une évolution des comportements où chacun accepte que l'autre soit différent, ne cherche pas de privilège de pouvoir au détriment de celui des autres, ni pour lui, ni pour son groupe.

La découverte de la nécessité du socialisme autogéré doit s'opérer à travers l'élaboration collective des revendications et des formes d'action, à travers la lutte de classe et l'action de masse, à travers le rassemblement de toutes les catégories dans l'action immédiate et pour un projet socialiste. C'est dans la même optique, celle d'un rassemblement conscient, qu'il faut envisager la recherche d'alliances avec les forces anti-capitalistes, et la convergence, dans l'autonomie, des forces syndicales avec les forces politiques se donnant des objectifs voisins.

La condition de la réussite de notre action, c'est que les travailleurs prennent toujours davantage leurs affaires en mains, en liant en permanence les moyens et les fins, l'action et les perspectives.

Des évolutions doivent intervenir dans les rapports de forces, dans la mise en cause des rapports de pouvoirs, dans la mise en cause de l'idéologie et de l'organisation sociale dominantes. Lorsque ces évolutions permettront un renversement du rapport des forces global, et une conquête réelle du pouvoir d'Etat par les travailleurs, le changement sera alors caractéristique d'un passage à la construction du socialisme. Car nous pourrons alors à la fois réaliser les transformations politiques et économiques indispensables pour que le socialisme autogéré se développe de manière irrésistible, et en même temps supprimer partout où ce sera possible l'exploitation des hommes et de leurs personnalités.

Ainsi, les conditions étant mûres, pourra se réaliser

rapidement un pouvoir politique entre les mains de la population aux autres niveaux que celui de l'Etat. Ainsi pourra être mis en route le processus d'autogestion de tout le secteur devenu propriété sociale. Ainsi pourra être supprimée la situation de dépendance à l'égard d'un pouvoir extérieur à soi-même, qui caractérise le salariat.

C'est donc l'action que nous menons dès maintenant, et les modifications qu'elle entraîne dans la prise de conscience collective, qui préparent les conditions du socialisme autogéré.

La conviction de la C.F.D.T. est que cette stratégie, qui s'exprime à travers la pratique syndicale mise en œuvre aujourd'hui, est la seule susceptible de réaliser une société socialiste démocratique et autogérée.

En ce sens, nous devons développer dans la période actuelle un processus d'action conduisant à la transition au socialisme. Nous savons qu'à certaines étapes des ruptures radicales, des « sauts qualitatifs » seront nécessaires au niveau supérieur de l'évolution du rapport des forces, celui de la conquête du pouvoir d'Etat. Mais considérer que le processus de transformation sociale ne commence qu'après cette conquête, et qu'il suffit de porter au pouvoir politique une minorité éclairée, un ou des partis gouvernant au nom du peuple, c'est retomber dans les vieilles ornées.

L'expérience historique des pays de l'Est montre qu'à partir d'une telle conception on peut involontairement entrer dans un système totalitaire.

Ce bref rappel des orientations de la C.F.D.T. confirme donc la priorité à accorder à l'examen de notre pratique, dans chaque section syndicale comme au Congrès confédéral.

Il confirme aussi l'urgence du renforcement de la C.F.D.T., en nombre d'adhérents mais aussi en capacité des militants, en approfondissement de notre pratique.

C. la politique des forces dominantes

Nous avons rappelé comment se situe la C.F.D.T. face au capitalisme et à sa crise. Il est d'autres acteurs sociaux, et nombreux.

Mais avant de décrire la stratégie des autres forces en présence, il nous faut d'abord souligner brièvement les grandes lignes de la politique générale du patronat et du gouvernement.

Car si la Ve République, dont l'avènement a marqué la victoire du grand capitalisme moderne sur les P.M.E., a fait preuve de constance dans ce choix initial, les adaptations provoquées par la crise éclatée en 1968 dans le comportement des forces dominantes en France, n'en sont pas moins importantes et ont influé toute la période récente.

Pompidou succédant à De Gaulle, ce fait n'a pas

seulement une signification politique mais économique. Car les voix qui ont manqué à De Gaulle par rapport au référendum précédent ne sont pas seulement celles des notables irrités par les projets de régionalisation ou de transformation du Sénat, mais surtout celles de tous les intérêts en place qui ont saisi l'occasion, dans l'espoir que le successeur serait mieux à même de colmater les brèches économiques et sociales créées par mai 68, de moderniser et d'industrialiser à allure accélérée, quitte à sacrifier la politique étrangère de De Gaulle.

Si Pompidou tiendra en coulisse les leviers de commandes, si le grand patronat et le C.N.P.F. montreront dès les options du VI^e Plan leur accord total avec la nouvelle politique, c'est Chaban-Delmas qui en sera

le chantre jusqu'à ce qu'ayant épuisé les ressources de l'équivoque, il soit remplacé par Messmer.

De la « société bloquée » à la « nouvelle société »

Tout d'abord, il n'est évidemment pas question de faire supporter la responsabilité de la crise (appelée ici morosité) à l'économie de marché. Au contraire, le modèle de développement basé sur le libéralisme économique, la concentration des entreprises et du pouvoir financier, le développement de la consommation des objets rentables, le conditionnement des consommateurs, l'ouverture des frontières est plus que jamais la « doctrine de référence ». Si quelque chose ne va pas c'est plutôt le profit qui n'a pas assez bonne presse. Il faut le réhabiliter. Rien d'original donc jusqu'ici.

Mais alors d'où vient la contestation, pourquoi faut-il une « nouvelle société », comment se caractérise-t-elle ?

La « société bloquée » c'est le grand cheval de bataille de Chaban-Delmas et de ses conseillers, c'est l'ennemi qu'on propose au peuple français d'abattre. Le mal fondamental dont souffre la France, c'est le refus du changement, le blocage des institutions et des comportements, le cloisonnement et le secret dont font preuve pèle-mêle l'administration, les industriels et les organisations représentatives des citoyens, la bureaucratie centralisatrice qui engendre l'irresponsabilité et la mauvaise qualité des communications.

En fait, il s'agit là des conclusions de certains sociologues à la recherche d'une « théorie » du pouvoir dans les grandes organisations. Ces conclusions reflètent une partie de la réalité. Les changements rapides provoqués par le progrès scientifique et technique engendrent des blocages. Mais cette analyse partielle n'est évidemment pas située par le gouvernement Chaban-Delmas dans une analyse critique globale du système; elle est même utilisée pour le conforter.

Les finalités de la société capitaliste ne sont pas plus remises en cause que l'origine du pouvoir dans cette société. Le changement dont il faut donner l'habitude à tout le monde, c'est un changement dans le système afin de le moderniser, d'accélérer la croissance, d'assouplir les réactions d'hostilité, de limiter les conflits à une règle du jeu qui est celle du néocapitalisme. Pour Chaban-Delmas – dont l'astuce consiste à tenter de faire prendre des conséquences indéniables pour des causes profondes – la lutte de classe est dépassée. Mai 68 est une révolte de type archaïque, une régression. Et puisque les méthodes « bloquées » du gaullisme en sont en partie la cause, il faut les renouveler.

C'est d'autant plus urgent que la modernisation de l'industrie privée reste la clé de voûte de l'entente entre le grand patronat et le gouvernement. Le premier y voit l'assurance d'un profit et d'une puissance accrues, le second l'espoir d'une relative indépendance internationale reposant sur une puissance industrielle permettant un fort courant d'exportation, une monnaie stable et pour répondre aux exigences populaires quant au cadre de vie, la promesse pour dans dix ans d'équipements collectifs plus substantiels...

Or, une modernisation accélérée de l'industrie privée risque de conduire à une nouvelle explosion sociale.

Parce que dans les conditions du néocapitalisme, elle aggrave l'exploitation du travail, les inégalités, les mutations industrielles et géographiques, et détériore le cadre de vie de la population salariée.

Parce qu'aussi elle menace toutes les structures « archaïques » : petite agriculture et petit commerce, artisanat et PME.

La doctrine et la visée des forces dominantes contiennent donc le germe d'une contestation généralisée.

Il leur faut alors tenter de rallier les salariés à la doctrine de la « nouvelle société ». Le rêve est caressé de réussir une alliance « moderniste » entre tous les présumés « bénéficiaires » de l'expansion – des classes dominantes aux salariés de la grande industrie – contre les « archaïques », tout en prodiguant quelques consolations et beaucoup de bonnes paroles aux marginaux.

Concertation...

Gouvernement et patronat ne se contentent pas de discours sur l'avenir idyllique qu'ils nous préparent. On peut même leur reconnaître logique et continuité dans les mesures prises. Ainsi ils agissent :

- en relançant les négociations et en tentant d'en faire des moyens de paix sociale. Les « contrats de progrès » avec engagement réciproque permettent un encadrement programmé des revendications et régularisent les conflits pour assurer la sécurité et la rentabilité de leurs investissements;
- en développant la « participation », c'est-à-dire la volonté d'intégration des travailleurs aux buts de l'entreprise sous forme de management, de direction participative par objectifs, d'actionnariat, d'intérêt commun;
- en cherchant à revaloriser quelque peu le statut du travail manuel nécessaire à l'industrialisation par la mini-mensualisation ou le paiement du congé-maternité;
- en tentant de faire suivre au niveau de qualification le rythme du progrès technique tout en s'efforçant de contrôler étroitement le contenu de la formation donnée; et ce sont les accords et la loi sur la formation professionnelle;
- en libérant les capitaux nécessaires à l'industrialisation notamment par l'allégement de la fiscalité touchant les entreprises au détriment des dépenses sociales et collectives.

Le prix à payer c'est la détérioration relative des prestations familiales, la persistance du scandale des prestations vieillesse, le maintien puis l'aggravation du chômage, l'insécurité face aux restructurations industrielles, la privatisation d'une partie des services publics, la dégradation des équipements collectifs et du cadre de vie.

Mais les forces dominantes n'ont pas pu aller au bout de leur politique parce que l'action syndicale, tout en utilisant ce qui pouvait être positif des mesures découlant des contraintes de l'adversaire, a su en démasquer les pièges et les buts.

Parce qu'aussi devant l'impossibilité de réaliser l'alliance « moderniste » il leur a bien fallu donner des satisfactions au moins électorales aux catégories menacées de l'agriculture, du petit commerce et de la petite industrie.

... et répression

Mais l'autre face de la politique du pouvoir, la politique de division et de répression a été constamment présente.

Pour diviser la classe ouvrière on refuse de prendre les mesures qui permettraient aux travailleurs immigrés et aux travailleuses de sortir de leur situation en marge, on tente de séduire les ingénieurs et cadres; on maintient la crainte du chômage, notamment pour les jeunes et les travailleuses.

Pour ceux qui n'acceptent pas la « règle du jeu », il reste la répression.

Hors de l'entreprise, c'est l'expulsion de travailleurs immigrés, le racisme anti-jeunes, les immixions administratives ou policières dans la vie privée, les atteintes à la liberté d'expression et d'opinion, la mise au pas de l'O.R.T.F...

Dans l'entreprise c'est la recrudescence de la lutte anti-syndicale, directement ou par C.F.T. interposée, le lock-out, la chasse aux militants, l'expulsion voire le licenciement des grévistes...

Nos actions, nos mises en accusation sur l'incom-

pabilité entre volonté de négocier et voies de fait à l'encontre des militants syndicaux, sur les limites d'une démocratie qui viole sa légalité quand la lutte de classe devient dangereuse pour le pouvoir ont cependant permis des résultats marquants. Mais ce furent certains juges qui firent enfin entrer dans le droit français la possibilité de réintégration de militants irrégulièrement licenciés et ce ne fut pas le gouvernement...

Ainsi « nouvelle société » et répression, acceptation verbale du fait syndical et lutte contre les organisations représentatives, ont été les deux faces de la politique des forces dominantes qui se sont données beaucoup de mal pour teindre aux couleurs claires de la « réforme » de biens vieux oripeaux conservateurs.

Ces forces peuvent adapter leur tactique, remplacer Chaban-Delmas par Messmer devant la perspective d'élections législatives difficiles du fait des scandales de la majorité et du programme commun P.C.-P.S., reclasser les forces de droite pour préparer une éventuelle alternative « centriste » à l'U.D.R., mettre Ceyrac à la place d'Huvelin, etc... leur objectif reste fondamentalement le même; elles n'ont pas de solution de rechange.

D.

les stratégies de la gauche et de l'extrême-gauche

Les aliénations de plus en plus fortes nées du développement de l'industrie et des forces productives dans les pays capitalistes avancés, les oppositions entre les générations, les mutations structurelles de la classe ouvrière, en bref l'ensemble des transformations politiques, économiques, sociales, culturelles que notre pays a connues depuis quinze ans, ne pouvaient que se répercuter profondément sur tout le mouvement socialiste.

La gauche traditionnelle, en crise depuis des années, ne s'est d'abord qu'éveillée lentement à la réalité de ces changements. Qu'on en juge par la lenteur de la transformation de l'ancienne S.F.I.O. en nouveau parti (P.S.) et par la lente évolution du P.C.F. depuis la déstalinisation (février 1956).

A côté de cette gauche traditionnelle s'est développée une nouvelle gauche, puis à partir de 1968, une extrême et une ultra-gauche.

●

Le développement du néocapitalisme a entraîné deux conséquences simultanées :

- Le maintien d'une attitude réformiste qui a pu être interprétée soit comme une large intégration des masses dans le système, soit comme une passivité due au conditionnement économique, social et idéologique.

- L'élargissement d'un mouvement contestataire basé sur une prise de conscience de la nécessité d'une transformation générale et profonde de la société.

C'est autour de réflexions sur ces phénomènes que se sont progressivement dégagées des théories et des stratégies au sein du mouvement socialiste : la gauche traditionnelle s'est ébranlée, la nouvelle gauche a audacieusement cherché à extrapolier, l'extrême-gauche a souvent rêvé.

La C.F.D.T., située par son action dans la crise profonde de notre société, a, plus ou moins, influencé par l'originalité de ses orientations l'ensemble du mouvement socialiste; elle a, en retour, reçu des influences diverses consécutives à l'extraordinaire réveil des idéologies issu du mouvement de mai 1968. Notre objectif essentiel a été, à travers l'action fondée sur le vécu des travailleurs, d'éveiller les consciences aux nécessités de la lutte anti-capitaliste et pour le socialisme démocratique et autogestionnaire. C'est une tâche qui exige de notre part, une constante synthèse de la pratique et de la théorie, de l'action et de la réflexion.

C'est dans cet esprit que nous avons confronté nos positions et nos orientations avec des organisations politiques, syndicales et démocratiques du mouvement socialiste.

Les stratégies des organisations politiques socialistes

sont diverses et complexes. Le sens de l'ancienne opposition mécanique : réforme ou révolution, s'est modifié; non qu'il n'y ait plus de réformistes et de révolutionnaires, mais les concepts de réformisme et de révolution ont évolué.

Au plan politique, on peut distinguer schématiquement quatre stratégies essentielles :

- Le réformisme classique et le mouvement « réformateur »,
- la stratégie d'union électorale pour une démocratie avancée,
- le mouvement politique de masse,
- l'avant-gardisme révolutionnaire.

Il ne s'agit pas ici d'une analyse fine et exhaustive – la seule description des stratégies des différents groupes de l'extrême à l'ultra-gauche serait manifestement trop longue – mais de l'énumération des principales stratégies, bien que très inégales en militants et en influence, avec lesquelles nous nous sommes confrontés et parfois affrontés.

A l'intérieur de chacun de ces grands axes stratégiques, se manifestent, évidemment, des tendances différentes, soit à propos des moyens de prendre le pouvoir (rôle de la violence par exemple), soit à propos des formes à donner au parti.

La stratégie réformiste

C'est une stratégie vieille comme le mouvement ouvrier, mais qui a historiquement échoué (même si on doit reconnaître à son actif plusieurs résultats positifs suivant les pays); elle ne correspond pas à l'ampleur de transformations à effectuer aujourd'hui.

Le réformisme situe les revendications dans des limites supportables par l'économie capitaliste; de ce fait, il n'est pas capable d'intégrer les aspirations nouvelles des travailleurs, encore moins de proposer des formes d'action pour les réaliser. Par ailleurs, l'investissement progressif de l'Etat capitaliste n'est pas suffisant pour passer au socialisme.

Il ne faudrait pas toutefois sous-estimer l'importance que représente encore cette tradition – comme celle de la social-démocratie en politique – parmi les travailleurs et le syndicalisme.

Une partie du P.S., en plus des radicaux de gauche, reste encore largement influencée par ce réformisme traditionnel, pas si éloigné de la stratégie réformatrice du néo-radicalisme de Servan-Schreiber et Lecanuet.

La stratégie d'union électorale pour une démocratie avancée

Le Parti communiste en est le principal partisan. Pour le P.C.F. :

- la première caractéristique de cette stratégie est le choix du passage au socialisme par la voie pacifique, ou plus précisément électorale;
- ce passage nécessite une large alliance « entre le prolétariat et les couches sociales qui pâtissent de la politique des monopoles » (Manifeste de Cham-

pigny). Mais cette alliance doit être scellée avant que toute marche en avant puisse commencer. Le programme commun de gouvernement en est le moyen:

- la classe ouvrière (dont le P.C.F. se veut le représentant) doit garder la conduite de l'alliance;
- la voie pacifique a un point de passage obligatoire : l'étape de la démocratie avancée.

La démocratie avancée n'est pas la période de transition vers le socialisme, mais une étape transitoire qui la précède. Dans la démocratie avancée, le P.C. est associé au pouvoir; dans la période de transition, il devient le parti dominant et déterminant : tant pour le choix de l'opportunité du passage que pour les réformes à accomplir.

Cette stratégie ne doit pas être confondue avec le réformisme traditionnel ou avec la social-démocratie classique; elle contient des éléments assez complexes. Parmi ceux-ci un des plus importants réside dans ses liens avec la stratégie internationale dirigée par l'U.R.S.S.

Par ailleurs, les nombreux travailleurs influencés par le P.C.F. ne sauraient être catalogués de réformistes ; c'est une base sociale qui possède une virtualité révolutionnaire.

La stratégie du mouvement politique de masse

Le mouvement politique de masse consiste à mettre au point une démarche programmatique (choix d'objectifs politiques significatifs) à partir des luttes et d'un large débat entre militants politiques, syndicalistes, militants d'associations populaires, culturelles, familiales, dont le combat se veut socialiste.

Dans ce mouvement, le mot « politique » signifie que tous ceux qui y participent doivent dépasser l'horizon purement revendicatif dû à la spécialisation des tâches politiques, syndicales, culturelles, etc ...

La conception globale qu'a ce courant de la transition socialiste reste floue. Les rapports avec des militants de cette orientation n'ont pas toujours été faciles, mais les discussions ont souvent été fructueuses. Cette ligne politique est aujourd'hui davantage représentée par un courant que par des organisations précises.

Elle ne se confond pas avec le courant spontanéiste fondé sur l'affirmation que les travailleurs sont spontanément des révolutionnaires, mais que ce sont les organisations dites ouvrières (partis et syndicats), intégrées au système, qui les détournent de l'entreprise révolutionnaire.

L'avant-gardisme centralisé

C'est la stratégie léniniste, elle privilégie généralement l'organisation par rapport à l'initiative des masses. Elle répond faussement à un problème réel : l'insuffisance et l'inefficacité des organisations politiques pour avancer dans la voie du socialisme. Tout se résume à réaliser une puissante organisation centralisée (de caractère léniniste) pour résoudre les difficultés de la classe ouvrière.

Des différences de conception assez grandes sur les problèmes du parti et de la violence ont fait éclater ce courant en un nombre important de groupes oscillant entre un spontanéisme total et un avant-gardisme ultradogmatique.

Ces différentes stratégies politiques ne se situent pas au même niveau qu'une stratégie syndicale. Pour son action, il importe cependant que la C.F.D.T. puisse les juger sur deux points essentiels :

– la forme de la prise du pouvoir. Pour la C.F.D.T., par-delà le choix des moyens, élections et (ou) lutte de masse, aucun bouleversement politique ne peut être significatif s'il ne se fonde pas sur un projet porté par une majorité consciente.

– le lien entre la lutte contre le capitalisme aujourd'hui, et les perspectives de construction du socialisme. Les luttes sociales doivent permettre à la fois de rendre plus homogène une majorité anti-capitaliste et de préparer la construction du socialisme tant en ce qui concerne les terrains de lutte que les formes de lutte.

Que peut-on dire pour conclure ce chapitre sur les différentes stratégies du mouvement politique socialiste ? Pour l'essentiel, nous dirons que nos sociétés occidentales sont secouées par une double crise : une crise de la politique et une crise de la révolution.

Les valeurs politiques héritées de la révolution de 1789 agonisent. La démocratie n'est plus un mot phare; sa forme autant que son contenu n'échappent pas aujourd'hui à la critique, à un essai de redéfinition. La démocratie ne reste une idée neuve qu'en trouvant sa place et une signification dans un projet de civilisation pluraliste comme le socialisme démocratique et auto-gestionnaire pour lequel lutte la C.F.D.T.

Par ailleurs, la crise de la politique classique se double d'une crise de la révolution. Le détournement des

fins proclamées, l'échec des socialismes d'inspiration marxiste, les compromissions et les limites de la social-démocratie nécessitent un effort de réinterrogation sur les finalités du socialisme, effort auquel vise la discussion C.F.D.T - C.G.T.

La crise est mondiale : la révolution est en crise dans le monde (la diversité des voies nationales aboutit à une constellation de stratégies révolutionnaires).

Crise des idéologies et fin des grandes certitudes, crise des finalités des sociétés bien exprimée par ce résumé de la jeunesse contestataire : « Nous ne voulons pas d'un monde où la garantie de ne pas mourir de faim s'échange contre le risque de mourir d'ennui. » Il y a là un point important que la C.F.D.T. prend en considération et qui nous sépare fondamentalement de l'analyse communiste. Car le P.C.F. nie qu'il y ait contestation générale du système de valeurs des sociétés modernes développées, pour lui, tout se résume au « développement des contradictions économiques du capitalisme ».

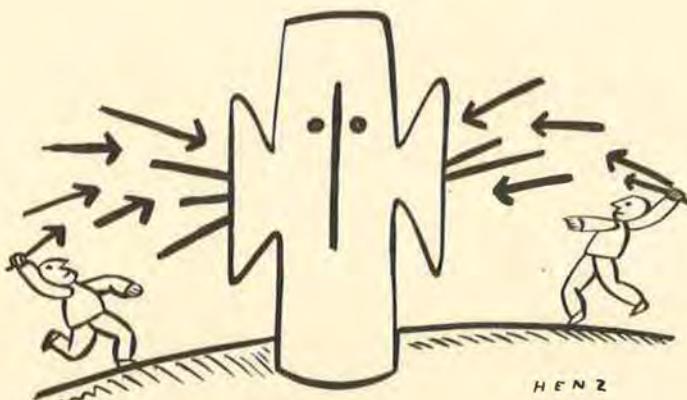
Ainsi, crise économique, crise sociale et crise culturelle font apparaître de nouvelles et profondes exigences. La C.F.D.T. entend les assumer aussi pleinement que celles du passé.

Dans toute société, les changements sont le produit de l'évolution du rapport des forces. Ce qui exige :

- de bien évaluer les forces de l'adversaire,
- de ne pas s'illusionner sur les siennes.

C'est là un effort de réalisme politique qui n'est pas toujours apprécié des militants; pourtant c'est le seul moyen d'éviter que de dures réalités fassent suite aux plus beaux rêves, aux plus belles perspectives volontaristes.

En politique, les idéaux restent du domaine de la pure spéulation, tant qu'ils n'entrent pas en relation avec les rapports de forces. C'est pourquoi nous avons en permanence recherché les points d'impact de nos analyses et de nos orientations avec les différentes forces sociales et politiques.



CHAPITRE

2



le capitalisme aujourd'hui

L'ADAPTATION DU CAPITALISME	20
A – LA RÉALITÉ DE LA SITUATION DES TRAVAILLEURS	21
1) La hausse des prix et les salaires	21
2) L'emploi	21
3) Cadre de vie	22
4) L'évolution des rapports sociaux	23
5) Les problèmes internationaux au cœur de la vie quotidienne	23
B – L'ÉVOLUTION DU CAPITALISME FRANÇAIS	24
1) Le développement économique du capitalisme	24
a) les équipements collectifs sacrifiés	24
b) les secteurs traditionnels en crise	25
2) Les tentatives d'adaptation et d'intégration	26
a) l'adaptation des hommes : la formation	26
b) le développement des nouvelles formes de gestion	26
3) Le rôle de l'Etat aujourd'hui	26
C – LE CAPITALISME INTERNATIONAL ET LA POLITIQUE DES BLOCS	27
1) Le développement inégal	27
a) les firmes multinationales	27
b) l'exploitation et la domination des pays du Tiers-Monde	28
2) L'Europe et la politique des blocs	29
D – LA STRATÉGIE DU PATRONAT	30
1) De la défensive à l'offensive idéologique	30
2) Les contradictions du patronat	31

CHAPITRE 2

le capitalisme aujourd'hui

L'ADAPTATION DU CAPITALISME

Le capitalisme n'est pas un système achevé et immobile. Il évolue constamment, se modifie sans cesse. Ceci pour deux raisons principales :

- Fondée sur le profit, la propriété et le pouvoir de quelques-uns, l'économie capitaliste ne peut maintenir sa domination qu'en étendant sans cesse l'accumulation du capital. Il lui faut donc constamment élargir le champ de la production pour trouver de nouveaux marchés.

Un système mobile

L'évolution du capitalisme est liée à cette extension constante de la production capitaliste, tant au niveau géographique (développement du capitalisme international) qu'à celui des domaines d'intervention (intervention croissante dans le domaine du cadre de vie, des loisirs...).

• Le capitalisme n'est pas qu'un système économique, c'est également un système de rapports sociaux : l'économie de profit engendre la lutte de classe, l'organisation hiérarchique des rapports sociaux trouve sa traduction dans le type de développement.

Les classes dominantes se trouvent ainsi sans cesse confrontées aux revendications et à la contestation des travailleurs.

L'évolution du rapport des forces sociales et ses variations est ainsi un facteur-clé de transformation du système.

Tant pour des raisons économiques que pour des raisons sociales, le capitalisme doit ainsi se développer, se modifier continuellement. Analyser la situation actuelle, c'est donc comprendre l'histoire et la nature des rapports entre le développement économique du système (élargissement de l'accumulation du capital), l'évolution du rapport des forces (contexte des luttes sociales, évolution des stratégies en présence) et les modifications de rapports sociaux (hiérarchie, division du travail, etc...).

Mais on ne pourrait vraiment comprendre la situation si l'on faisait abstraction du rôle de l'idéologie dominante qui vise tour à tour à masquer ou à modifier la réalité.

L'impératif industriel

La période récente a été marquée par une offensive très importante du patronat et du gouvernement, tant économique qu'idéologique.

Les débats du 6^e Plan ont précisé cette attitude.

L'impératif industriel présenté comme permettant l'avènement d'une prétendue « nouvelle société » est apparu de plus en plus clairement comme menant, en fait, à l'assujettissement de tous les rapports sociaux, de toutes les institutions, de tous les comportements aux exigences du développement capitaliste et du pouvoir des couches dominantes, dans les nouvelles conditions de la concurrence internationale.

L'annexion de toute la vie à la logique du profit est liée à l'extension du caractère international du capitalisme français.

L'impératif industriel présente bien les caractères d'un impérialisme.

La politique suivie s'est traduite par le développement des inégalités sociales et le refus de satisfaire certains besoins sociaux des travailleurs. La période a été l'occasion d'un freinage systématique des dépenses nécessaires au développement et au fonctionnement normal des équipements collectifs.

L'urbanisation accélérée est passée par le renforcement du rôle des promoteurs privés et s'est traduite par une nette aggravation des conditions de transport.

Les perspectives patronales de réduction des dépenses publiques (autres que l'infrastructure) et d'accroissement de la part relative des salaires directs sont étroitement complémentaires.

Dans les deux cas, c'est libérer des ressources actuellement affectées à des dépenses particulières (salaire différé, services publics...) en revenus libres disponibles pour l'achat de marchandises ou le paiement de services produits par les capitalistes. Les inégalités et les disparités sont alors élargies et le nombre des marginaux de la croissance augmente.

Devant cette offensive patronale, et malgré une propagande idéologique intense, s'est développée une contestation brutale ou larvée du type de développement choisi, qui est apparu plus nettement encore comme étant l'expression d'un pouvoir de classe.

A.

la réalité de la situation des travailleurs

① LA HAUSSE DES PRIX ET LES SALAIRES

Les travailleurs ont connu, au cours de la dernière période, des augmentations de salaires largement grignotées par une forte accélération des prix.

Celle-ci a non seulement freiné l'évolution du pouvoir d'achat de leurs ressources (salaires ou prestations), mais a aussi profondément influencé l'ensemble de leurs conditions de vie :

- Retard des équipements collectifs à cause de l'inflation, mais aussi à cause de la lutte anti-inflation;
- Emploi : les mêmes causes produisent l'inflation et le chômage.

Il faut bien replacer la hausse des prix dans une stratégie patronale et gouvernementale cohérente qui vise :

- à maintenir la hausse du pouvoir d'achat dans des proportions compatibles avec l'évolution de la demande intérieure, celle-ci fixée en fonction de l'objectif prioritaire qui est l'accroissement des exportations;
- à restreindre toutes les dépenses non directement « productives »;
- à assurer d'importants profits pour permettre une accélération de l'accumulation du capital.

Dans ce cadre, la politique des prix n'est pas chargée d'arrêter l'inflation, mais d'organiser cahin-caha la hausse en rapport avec celle des pays capitalistes concurrents et en fonction du développement des différents secteurs de l'économie.

La lutte anti-hausse très tardive a été, en fait, très timide. Elle a été centrée sur une campagne d'opinion visant à attribuer aux salariés la responsabilité des hausses de prix, accompagnées de quelques gestes plus spectaculaires qu'efficaces.

Les mesures de Giscard d'Estaing en décembre 1972, n'ont pas démenti cette attitude.

Devant une situation particulièrement grave pour les salariés et pour les titulaires de revenus fixes (personnes âgées, pensionnés...) et qui suscitait un profond mécontentement, le gouvernement était obligé de colmater quelques brèches, mais il ne s'attaquait pas aux racines du mal.

Dans un contexte international où d'autres gouvernements capitalistes proposaient des mesures du même ordre (U.S.A. - Grand-Bretagne - Pays-Bas), le gouvernement français a de nouveau tenté de faire pression

sur les travailleurs, d'abord en faisant toute une campagne d'intimidation et surtout en proposant des objectifs de ralentissement des hausses de salaires, la période électorale ne lui permettant pas de mettre encore en route une effective police des salaires.

S'attaquer aux causes réelles de l'inflation supposait, au contraire, toucher aux centres du pouvoir économique ...

De façon générale, ces dernières années, le gouvernement a tenté d'inciter le patronat à établir les bases d'une nouvelle forme de politique des salaires.

Abandonnant la recherche d'une politique centrale et indifférenciée des salaires, il s'agit maintenant d'établir une régulation décentralisée de la masse salariale basée plus qu'auparavant sur la liberté de l'employeur de définir sa politique salariale avec ou sans accord d'entreprise.

Cette nouvelle forme de programmation des hausses de salaires s'est appuyée de plus en plus sur des clauses d'indexation, une fraction croissante du patronat étant favorable à cette méthode.

Cette politique permet d'assurer des différences entre les secteurs, de jouer des conflits d'intérêt parmi les travailleurs, de diversifier les avantages par catégories, par entreprises, bref, d'adapter l'appareil de production à l'impératif industriel.

Ainsi, l'exemple des salaires de moins de 1 000 F est significatif : recommandation générale à la hausse par l'élévation modérée du S.M.I.C., mais la suppression progressive des salaires de moins de 1 000 F est confiée aux accords sur les minima par branche et surtout aux accords d'entreprise, car les conventions collectives ne jouent pas de rôle réel en matière de politique salariale.

Dans les secteurs public et nationalisé, le gouvernement continue à exercer un contrôle strict des salaires, malgré les apparences de négociations différencierées dans les entreprises nationalisées.

② L'EMPLOI

Les problèmes d'emploi ont été présents tout au long de la période récente. Le chômage s'est accru largement dans l'ensemble, malgré de brèves périodes de légère amélioration.

Le gouvernement et le patronat ont systématiquement nié l'aggravation de la situation et les carences soigneusement entretenues en matière de statistiques ont permis de camoufler la réalité de la situation. Ils ont, en outre, tenté d'utiliser le volant de chômage pour une

action anti-inflationniste et pour limiter les hausses de salaires.

Mais en dehors de cette dimension classique du volant de chômage, une nouvelle dimension apparaît nettement au cours de la période : l'utilisation d'un volant de chômage comme facteur essentiel d'adaptation, de régulation pour la transformation des structures du capitalisme français. C'est là certainement l'aspect principal à retenir de la période récente.

Les chômeurs ne tombent pas du ciel

Sur 100 chômeurs, au moins 45 ont été licenciés, 10 environ ont démissionné (souvent contraints) et 25 environ sont à la recherche d'un premier emploi.

La durée du chômage a eu une tendance continue à s'allonger et, contrairement à la propagande officielle, le nombre des chômeurs qualifiés a augmenté relativement plus vite que la moyenne.

Le « volant de chômage » considéré par le Plan comme « économiquement nécessaire », puis par le gouvernement et le patronat comme « politiquement et socialement supportable », s'élargit progressivement au-delà des limites initialement prévues. La « pulvérisation » des mesures de licenciement et leur habile dissimulation depuis 1968 évitent les réactions ouvrières. A l'armée de réserve traditionnelle des sous-employés, où l'on compte bon nombre de femmes, de jeunes et de paysans..., vient s'ajouter, de jour en jour plus systématiquement organisée, la masse des « intérimaires » et des « hors statut commun » (auxiliaires, temporaires, vacataires, saisonniers...) dont le nombre et la situation échappent au contrôle et font échec à la législation sociale.

On voit ainsi se constituer, à l'initiative des groupes les plus puissants, à côté de « noyaux industriels durs » fortement structurés et à effectifs stables, des officines dont l'objet est de faire varier le niveau de l'emploi au gré de la conjoncture, par l'intérim et la sous-traitance, sans poser de problèmes sociaux à ces « pôles de développement » qui ont besoin de sécurité. Ces phénomènes, dont le développement est nouveau, rendent plus difficile encore le dénombrement des sous-employés et la lutte contre le chômage. Les statistiques sont manipulées.

Les entrées et sorties des immigrés sont désormais organisées par les accords bilatéraux de main-d'œuvre et la situation des migrants est étroitement dépendante du patronat et de la police.

Le nombre des diplômés, de techniciens et cadres en chômage augmente.

Le développement inégal des régions, branches et secteurs permet, en outre, de « mobiliser » à tous moments une main-d'œuvre disponible.

Toutes les causes de chômage, technologiques, conjoncturelles et structurelles s'ajoutent donc pour le plus grand profit du désordre capitaliste et l'aggravation des divisions entre les travailleurs.

L'existence d'un haut niveau de chômage accélère la mobilité des forces de travail (et aussi du capital qui est assuré de trouver des travailleurs) vers les secteurs en expansion en fonction des besoins et des critères du capital.

Il crée une pression permanente qui impose les adaptations du marché du travail et de l'ensemble des institutions qui lui sont liées.

Devant cette « nécessité » que le patronat et le gouvernement présentent comme une conséquence du progrès, le rapport de forces est favorable aux solutions patronales, malgré la pression des travailleurs et de leurs organisations, par exemple en matière de formation professionnelle et de garantie de ressources.

Le VI^e Plan a prévu la création de 250 000 emplois industriels. Le rythme actuel est à peu près conforme à cette perspective.

Ce chiffre dans les conditions actuelles de durée du travail et de développement inégal des régions, est très insuffisant par rapport aux besoins en matière d'emploi (arrivée des jeunes, développement du travail féminin, etc...), mais il est parfaitement conforme aux objectifs réels du patronat centrés sur l'effort d'accumulation intensive, favorisé par tous les moyens : financement, politique des prix et des salaires, stratégie de l'exportation, etc...

③ CADRE DE VIE

Les conditions de vie hors travail ont été constamment aggravées :

La durée des trajets s'accroît de même que l'entassement aux heures de pointe dans les transports collectifs.

Si les difficultés de logement sont moindres, pour la majorité des travailleurs, le scandale se situe au niveau de tous ceux qui ne sont pas encore logés, des loyers et des charges qui s'élèvent rapidement, des constructions neuves souvent éloignées des centres, de la rénovation urbaine qui touche particulièrement les personnes âgées, occupant majoritairement des îlots rénovés, rejettés loin de leur cadre de vie habituel.

La contradiction entre l'extrême diversité confinant au gaspillage des marques de lessive, de téléviseurs, de transistors, de dentifrice, de modèles de voitures, et l'impossibilité de choisir le type de logement, sa localisation, montre ce qu'est effectivement la liberté de choisir dans l'économie capitaliste moderne. La contradiction est éclatante entre la fabrication et la consommation imposée des produits rentables et les besoins que devrait satisfaire une société orientée vers le développement des êtres humains.

Le bruit, la pollution sous toutes ses formes sont devenus tels, que le gouvernement et le patronat se sont lancés dans une opération de mystification sur le thème de la qualité de la vie, de la défense de la « Nature », de l'environnement. Le but était de nous culpabiliser tous (« nous sommes tous des pollueurs » clame R. POUJADE) afin de camoufler la vérité; or les carences ne sont pas des accidents de parcours, elles sont inhérentes au type de développement capitaliste sacrifiant toujours les besoins humains aux impératifs d'une certaine forme de croissance. Le battage sur le thème de l'environnement ne doit donc rien au hasard. Il est un choix délibéré des classes dominantes pour faire naître un sentiment de solidarité objective entre les classes sociales, pour réduire et récupérer la contestation du capitalisme, désamorcer la révolte tout en tentant de développer une nouvelle source de profit.

④ L'ÉVOLUTION DES RAPPORTS SOCIAUX

Les changements accélérés des conditions de travail et d'existence des travailleurs, qui s'expriment en fait souvent dans le cadre actuel par une aggravation, le développement des luttes de classe, ont créé une situation favorable à une véritable crise de civilisation, les couches dominantes étant elles-mêmes atteintes par le phénomène.

L'attaque contre l'autorité patronale à l'intérieur de l'entreprise est liée à la remise en cause globale des rapports autoritaires à tous les niveaux qui se développe à l'heure actuelle.

Cette crise générale remet en cause les rôles traditionnels attribués à chacun : la contestation des rapports homme-femme, basés sur la prédominance de l'homme, en est sans doute un des plus importants phénomènes.

Ce n'est pas seulement un modèle économique qui est en crise, mais tous les rapports sociaux qui forment et perpétuent le pouvoir dans la société capitaliste.

La crise des rapports d'autorité n'épargne pas d'autres systèmes socialistes étatiques et centralisés.

⑤ LES PROBLÈMES INTERNATIONAUX AU CŒUR DE LA VIE QUOTIDIENNE

Quand Nixon va à Pékin ou à Moscou, quand Elisabeth d'Angleterre vient en France, quand les chefs d'Etats africains rendent visite à Pompidou, est-il possible, même pour ceux qui suivent ces événements en lisant les faits divers plutôt que la chronique politique, d'ignorer tout ce qui, derrière le folklore des réceptions, se cache de négociations, de confrontations et de luttes d'influences ?

Quand l'opinion publique est sensibilisée sur le procès de Burgos, sur les événements de Pologne, sur le Printemps de Prague et l'invasion de la Tchécoslovaquie, sur la répression au Brésil, sur les bombardements

d'Hanoï, relie-t-elle tous ces faits à la formidable poussée des aspirations à la liberté ?

Quand on sait qu'il y a 1 500 000 travailleurs salariés immigrés en France, que dans des entreprises importantes du bâtiment les effectifs comprennent jusqu'à 90% de travailleurs étrangers, combien de Français s'interrogent sur les raisons profondes qui amènent ces hommes et ces femmes à s'expatrier pour gagner leur vie ?

Quand 5 000 frontaliers alsaciens sont touchés par les grèves de la métallurgie du Bade-Wurtenberg en décembre 1971, quand l'ensemble des frontaliers sont concernés directement par les modifications des taux de change, peut-on négliger l'incidence des décisions prises au-delà des frontières ?

Quand il est reconnu que la France est un des plus grands fournisseurs d'armes du monde, que des matériels de Thomson-Houston, des Mirages de Dassault, des hélicoptères de la SNIAS, vont grever les budgets d'Etats dont les populations manquent de l'essentiel, ne faut-il pas s'interroger sur l'utilité d'un certain nombre de productions ?

Quand le Concorde est fabriqué en même temps à Toulouse et à Filton en Grande-Bretagne, quand Renault participe à l'élaboration de vastes usines d'automobiles en Union Soviétique, aperçoit-on suffisamment le développement qui s'effectue des fabrications en coopération internationale ?

Nous pourrions continuer longtemps encore et reprendre tout ce qui, dans l'actualité quotidienne, montre avec force qu'il n'est pratiquement plus de problème à seule dimension nationale.

L'internationalisation est une réalité qui s'amplifie à une vitesse vertigineuse avec les progrès techniques des productions, de la distribution, des transports, des communications; méconnaître cette réalité, se refuser de la prendre en compte, c'est se condamner irrémédiablement.

L'enjeu c'est pour les travailleurs, ou bien de voir ces réalités s'imposer à eux et dominer leur existence tout entière, ou bien de les « dompter » au service de la libération de l'humanité; mais, pour cela, il faut analyser, comprendre, réfléchir sur ce qui se passe afin de pouvoir lutter.



B. l'évolution du capitalisme français

Lié au capitalisme international et confronté aux revendications des travailleurs, le capitalisme français est contraint d'évoluer pour maintenir son pouvoir et ses profits.

Cette évolution se traduit par des tentatives pour :

- rationaliser l'appareil de production et améliorer les circuits financiers pour drainer l'épargne;
- adapter la force de travail aux nouvelles conditions de la production;
- intégrer les travailleurs aux moyens et finalités de la société capitaliste.

Le patronat et le gouvernement sont confrontés aujourd'hui à ces questions.

① LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU CAPITALISME

Dans beaucoup de secteurs, on ne peut plus différencier réellement capital industriel, capital bancaire et capital commercial.

Les différents capitaux individuels ou familiaux entrent dans la constitution de vastes holdings qui les centralisent et contrôlent leurs mouvements.

Ainsi le capital français entre dans une nouvelle phase caractérisée :

- par la continuité de la concentration du capital, en vue de constituer des groupes de dimension internationale;
- par une interpénétration financière et technique accrue entre les entreprises;
- par une beaucoup plus grande mobilité des capitaux.

Ce qui est essentiel, c'est que cette restauration ne s'accomplice pas sur la seule base du capitalisme national. Elle est, en réalité, directement liée à l'internationalisation des capitaux; les rêves nationalistes du gaullisme sont loin.

Cette opération se réalise de deux manières :

- d'un côté, on constate un accroissement très rapide des investissements français à l'étranger, en liaison tant avec le développement des échanges entre pays industriels avancés, surtout européens, qu'avec l'élargissement du néo-colonialisme français, par exemple, les nombreux investissements en Afrique;

- d'un autre côté, pénétration des capitaux étrangers américains, bien sûr, mais aussi européens, allemands et même anglais, qui ont trouvé en France un terrain favorable. Ils sont souvent attirés par les bas salaires français.

L'effort à l'exportation présenté comme un « impératif », apparaît, dans ce cadre, avec tout son sens véritable.

Grâce à la réalisation de l'objectif d'exportation qui permet de déplacer des capitaux sans mettre en cause la stabilité des paiements extérieurs, une plus grande mobilité du capital est possible. D'où de plus grandes possibilités de valorisation et de profit, en jouant, par exemple, sur des conjonctures différentes d'un pays à l'autre. Le fait essentiel de cette dernière période, c'est que l'exportation est devenue rentable.

Le mouvement de concentration, le développement du capitalisme financier et la liaison plus étroite entre le capitalisme français et le capitalisme international entraînent deux conséquences importantes :

- a) les équipements collectifs sont sacrifiés à la croissance industrielle;
- b) les secteurs traditionnels du capitalisme (agriculture, commerce, petite industrie) sont en crise.

a) Les équipements collectifs sont sacrifiés à la croissance industrielle

Pendant le Ve Plan, les investissements avaient été importants. Le taux d'autofinancement des sociétés privées était de 85% en 1969, alors que l'objectif du Ve Plan était de 70%. Cette capacité des industriels à augmenter leurs profits avait eu pour conséquence un ralentissement de la croissance des équipements collectifs. Cette politique n'a fait que se renforcer avec le VI^e Plan. En 1970, on pouvait lire dans le journal patronal « Entreprise » un article : « Pour que le Plan serve à quelque chose... » :

« Dans les perspectives de développement industriel et de compétitivité internationale, on ne peut plus aborder les choix de financement, d'investissements, d'équipements collectifs de la même façon. Tout doit dorénavant être fait pour que les entreprises et les investissements productifs trouvent aisément le financement dont ils ont besoin; c'est donc toute la politique de l'épargne qui se trouve modifiée. Et puis, parmi les équipements collectifs, il convient dorénavant d'accorder la priorité à ceux qui vont dans le sens d'une meilleure croissance éco-

nomique et industrielle : formation, transports, télécommunications, logements, etc... »

Dans la logique de rentabilité du capitalisme, les investissements collectifs sont considérés comme improductifs et les investissements industriels productifs.

Cette conception des équipements collectifs procède d'un raisonnement économique à courte vue, qui ne se situe que dans le cadre marchand de l'économie et dans le cadre d'une certaine structure des revenus.

Dans une conception plus globale, les équipements collectifs représentent des biens du même type que les biens de consommation ordinaire. En économie marchande, ils n'acquièrent leur statut « particulier » que dans la mesure où ils se situent le plus souvent dans un cadre non marchand. En fait, ils sont achetés par la collectivité de la même façon qu'un particulier achète son automobile. Il n'y a donc pas différence réelle de nature entre la demande individuelle et la demande collective, mais seulement une inégalité fondamentale qui réside dans le fait que la production de biens de consommation individuelle peut attirer plus facilement les capitaux ou les consommateurs par la publicité. Les conditions de coexistence et de choix entre ces deux types de consommation sont fondamentalement déséquilibrées en système capitaliste.

Les premiers résultats du VI^e Plan font déjà apparaître un retard important sur les prévisions scandaleusement timides. Le plan anti-inflation de novembre 1972 n'a fait que renforcer ce retard : encore une fois ce sont les équipements collectifs qui ont été sacrifiés pour tenter de « réguler » un capitalisme que l'Etat ne veut pas contrôler.

b) Les secteurs traditionnels du capitalisme sont en crise

S'il y a crise, la concentration et la constitution des holdings financiers ne peuvent cependant être décrisés comme impliquant automatiquement la disparition des entreprises traditionnelles.

• POUR L'AGRICULTURE

Une minorité d'agriculteurs profite d'une « rente de situation » au travers de l'organisation des marchés et du soutien des prix des productions végétales. Les écarts entre les revenus des paysans, la hiérarchie des situations sont des faits marquants et essentiels.

La majorité des paysans est cependant désormais victime d'une politique agricole.

- qui subordonne son activité aux industries de transformation
- qui réserve l'essentiel des aides publiques, du soutien des marchés, aux grandes exploitations.

Le développement des entreprises capitalistes, en amont et en aval de la production, rend la situation de beaucoup d'agriculteurs beaucoup plus proche de celle des ouvriers. Certains, de plus, se considèrent de plus en plus comme des travailleurs.

• POUR LE COMMERCE

Le capitalisme financier ne peut pas s'emparer de toutes les activités commerciales. Il a encore intérêt à utiliser le petit et moyen commerçant.

Toute une politique est mise en place dans le cadre du VI^e Plan et s'appuyant sur les Chambres de Commerce, pour aider les commerçants à s'intégrer aux nouvelles données. Bien sûr, certains, assez nombreux, seront éliminés, mais beaucoup aussi peuvent se maintenir et quelquefois de façon très rentable, en se spécialisant, en s'associant, en s'intégrant à de grosses entreprises de production.

On a bien vu toutes les hésitations du gouvernement lorsque les petits commerçants ont réclamé l'instauration d'une taxe spéciale sur les grandes surfaces. Pris entre les nécessités économiques du développement capitaliste et les impératifs électoraux, le gouvernement n'a pu mener sur ce point qu'une politique souvent hésitante, de même qu'en matière de fiscalité. Cette attitude reflète la divergence d'intérêts au sein des forces sociales qui le soutiennent globalement.

• POUR LA PETITE INDUSTRIE

Il est vrai que de nombreux petits établissements industriels et artisanaux disparaissent. Mais la part des entrepreneurs individuels dans la production et l'investissement reste assez stable. De plus, la concentration financière n'affecte pas forcément la taille des entreprises. Enfin, les grandes entreprises ne sont pas toujours les plus dynamiques et les plus capables d'innovations techniques et commerciales dans le cadre actuel. Il apparaît qu'actuellement, la concentration financière opère par intégration, influence une partie importante de la petite production, mais sans pour autant la faire disparaître. En fait, on assiste à la mise en place, par un jeu multiple d'interpellations financières techniques et d'influences, d'un système de partage inégal des profits et des risques entre les diverses formes du capitalisme. La petite production peut y trouver son intérêt. L'Etat fournit d'ailleurs de nombreux encouragements au regroupement et à la spécialisation des P.M.E.

Il n'y a pas lieu non plus d'opposer trop radicalement fraction moderniste et fraction traditionnelle du patronat. Bien sûr, des divergences importantes existent et qu'il faut comprendre. Mais n'oublions pas son unité, non seulement sur le plan social et politique, mais même sur le plan économique. On ne peut opposer qu'artificiellement deux France : une France capitaliste moderne et une France capitaliste archaïque. Dans les conditions actuelles, l'accumulation dans le secteur moderne suppose l'existence du secteur archaïque. Par exemple, la surexploitation d'une main-d'œuvre non qualifiée sert d'abord de base à une accumulation de capital qui, dans un second temps, pourra servir à une accumulation de type moderniste accompagnée d'une augmentation de la productivité du travail.

De façon plus générale, la politique de formation de l'épargne a, au cours de la période, très largement tenté d'associer la petite bourgeoisie, traditionnelle ou salariée. Ainsi, malgré l'inflation, les entreprises ont bénéficié d'un fort courant d'épargne en 1970, 1971 et 1972.

② LES TENTATIVES D'ADAPTATION ET D'INTÉGRATION

Tant pour les nécessités économiques du système (développer les profits dans une économie à haut niveau technique) que pour les nécessités sociales (maintenir le pouvoir des couches dominantes), le patronat est contraint de reconstruire les problèmes de formation professionnelle et certains aspects de ses méthodes de gestion.

a) L'adaptation des hommes : la formation

Pour le patronat, la « formation continue » répond à deux objectifs :

- assurer un meilleur ajustement des qualifications au marché de l'emploi ainsi qu'aux objectifs de croissance et de rentabilité tels que les conçoivent les entreprises capitalistes;
- assurer une conformité entre la politique de formation et l'organisation du travail et de la vie sociale, afin de consolider le pouvoir des couches dirigeantes, les structures hiérarchiques et la division sociale du travail.

Subordonnant les aspirations individuelles aux intérêts des entreprises, à court, moyen ou long terme, la formation, telle qu'elle est conçue par le patronat, lie les travailleurs aux objectifs de l'entreprise et à l'idéologie dominante. Elle reproduit et renforce les relations de pouvoir, le système hiérarchique, la division sociale du travail.

Dans l'élaboration et les décisions de la politique de formation, le pouvoir reste en dernier ressort à la direction qui dénie aux organisations syndicales le pouvoir de négociation collective ou même de contrôle de cette politique. L'avis du Comité d'entreprise n'aura d'efficacité que dans la mesure où les travailleurs seront motivés et mobilisés. L'exercice du droit au congé-formation est limité unilatéralement et arbitrairement par le patronat.

Il faut cependant noter le virage amorcé par la couche dominante du patronat français, qui considère la formation comme un investissement à long ou moyen terme et un élément de croissance économique. Pour atteindre les objectifs de développement que l'entreprise s'est fixés, la participation des salariés entendue comme leur soumission volontaire aux finalités de l'entreprise est perçue comme une nécessité. La formation est alors un moyen privilégié d'intégration. A la suite de situations conflictuelles à propos du rôle du Comité d'entreprise et de l'intervention des organisations syndicales et des représentants des travailleurs, le C.N.P.F. a jugé opportun d'attirer l'attention des Fédérations patronales sur le respect de l'esprit et de la lettre des récentes dispositions contractuelles et législatives.

b) Le développement de nouvelles formes de gestion

Le développement de nouvelles formes de gestion (type Direction Participative par Objectifs) est le signe

d'une nouvelle stratégie de développement des firmes. Le premier critère essentiel est l'efficacité : on constate ainsi une utilisation assez systématique par beaucoup d'entreprises françaises des services de conseils d'organisation ou de gestion américains, et un développement de l'information de gestion.

Mais cette recherche accrue d'efficacité, de rentabilité est liée aussi à un effort accru d'intégration du personnel aux objectifs de l'entreprise. Le système de D.P.O. rentre parfaitement dans ce cadre.

Les objectifs généraux restent fixés par la direction de l'entreprise, mais les salariés sont amenés à se convaincre de la nécessité de ces objectifs, à intérioriser par des moyens plus ou moins insidieux, les finalités de l'entreprise. Ces nouvelles techniques visant à développer l'efficacité et à faciliter l'intégration constituent des réponses toujours limitées et rarement satisfaisantes aux problèmes que posent les travailleurs.

③ LE RÔLE DE L'ÉTAT AUJOURD'HUI

L'Etat n'est pas neutre. Toute son organisation et son fonctionnement sont le résultat du type de rapports sociaux et de rapports des forces qui ont existé ou qui existent dans la société. L'Etat est ainsi le garant du « désordre capitaliste établi », il est un instrument privilégié pour perpétuer, renforcer, adapter le pouvoir des couches dominantes. De par l'importance de ses moyens – économiques, idéologiques, ou tout simplement de répression – il joue actuellement un rôle essentiel dans le développement actuel du capitalisme.

Au niveau économique

Les formes d'intervention de l'Etat ont pris un tournant décisif. L'ouverture des frontières, l'internationalisation des capitaux et le développement des échanges, ont peu à peu modifié son rôle économique. L'Etat tend moins à intervenir directement dans la production dans la mesure où l'économie de marché s'avère davantage capable qu'auparavant de faire fonctionner le capitalisme. On ne doit pas oublier que l'Etat était intervenu dans l'économie de façon importante, en raison de crises (dans l'entre-deux-guerres), ou d'une situation de pénurie (reconstruction après la guerre). On ne peut juger de façon abstraite le rôle économique de l'Etat, il ne se comprend qu'en rapport avec la situation de l'économie capitaliste dans sa dimension tant internationale que nationale.

« Faire faire plutôt que faire soi-même » est la doctrine actuelle des tenants du pouvoir. Ce mouvement amorcé dès le rapport Nora en 1967 arrive maintenant à maturité. Le financement privé des autoroutes, du téléphone, par exemple, s'inscrit dans cette ligne.

Pour la politique des prix, on retrouve la même philosophie. Pompidou ne disait-il pas, dès 1968, que l'ouverture des frontières « rendrait inutiles les contrats de programme » ?

La conception du VI^e Plan, simple encadrement de la croissance capitaliste spontanée, s'inscrit ainsi dans cette conception nouvelle.

La grande période interventionniste est terminée, l'Etat n'a plus qu'un rôle d'incitation, de coordination,

de régulation des mécanismes spontanés du marché, qui sont le véritable guide du développement économique.

Au niveau social

Par contre, le rôle de l'Etat s'est accru. Si, d'un point de vue économique, le marché est redevenu pleinement souverain, d'un point de vue social les contradictions croissantes dans la société, la montée de la contestation générale des travailleurs amènent l'Etat à jouer un rôle plus important que par le passé de réducteur des tensions. C'était finalement le fondement de la philosophie de Chaban-Delmas : laisser faire au niveau économique le capitalisme qui peut très bien fonctionner sur des bases néo-libérales, contrôler au niveau social des processus que le capitalisme est incapable seul de réguler. En effet, ce n'est pas tant une crise économique qu'une crise sociale généralisée que doit craindre aujourd'hui le capitalisme.

Réduire les conflits au sein des classes dominantes et tenter de faire admettre le système capitaliste, ses valeurs, sa logique et ses contraintes par les travailleurs – c'est cela l'intégration – deviennent ainsi les deux axes essentiels de l'intervention de l'Etat.

Le changement de Chaban-Delmas par Messmer com-

portait un risque de ce point de vue; la venue d'Edgar Faure au ministère des Affaires sociales traduit la permanence de cette préoccupation centrale.

Au niveau idéologique

L'intervention de l'Etat s'est également peu à peu modifiée. Confronté à une crise culturelle généralisée, l'Etat doit développer à côté du patronat et avec d'autres moyens, une grande offensive idéologique pour tenter d'asseoir un peu la crédibilité d'une société malade.

C'est par exemple, le nouveau P.D.G. Arthur Conte s'en est expliqué très clairement, le rôle attribué à l'O.R.T.F. Il s'agit de divertir tout en rassurant et de rassurer tout en divertissant.

Jusqu'aux interventions du Chef de l'Etat ou du Premier Ministre, qui consacrent maintenant une part croissante à cet aspect de défense du système de valeurs capitaliste.

On ne peut donc pas dire que l'Etat s'est globalement désengagé. En effet, si son intervention économique apparaît aujourd'hui moins importante parce qu'orientée de façon plus sélective, c'est principalement au niveau social et idéologique que son engagement s'est renforcé ces dernières années.

C.

le capitalisme international et la politique des blocs

① LE DÉVELOPPEMENT INÉGAL ET LES MÉCANISMES D'EXPLOITATION ET DE DOMINATION AU PLAN INTERNATIONAL

Le capitalisme se sert du développement inégal entre les continents, les pays, en même temps qu'il l'accentue.

Pour développer son profit et augmenter sa puissance, le capitalisme développe ainsi les inégalités économiques et sociales.

Le déséquilibre entre les pays du Tiers-Monde et les pays industrialisés, les disparités entre les régions et les secteurs d'activité, les inégalités de revenus, la situation des travailleurs immigrés dans les pays capitalistes, relèvent de mécanismes de même nature liés à l'exploitation économique et à la domination politique et sociale qu'impose le capitalisme.

C'est dans ce sens qu'il faut comprendre le rôle des firmes multinationales et analyser la situation du Tiers-Monde.

a) Les firmes multinationales : la recherche du profit et de la puissance à l'échelle mondiale

- Les entreprises multinationales façonnent l'univers du Français moyen comme celui de l'Italien, du Britannique, du Néo-Zélandais, de l'Allemand. Cet environnement uniforme, cette consommation identique, façonnent aussi un mode de vie conforme à celui du « grand frère » américain où croissance et consommation deviennent des buts en soi.

Le consommateur français « mange » du multinational (Nestlé, Général Food), il en « boit » (Coca-Cola, whisky), il se lave avec (Unilever, Palmolive), et en met dans son moteur (Esso, B.P.). Le multinational le transporte (Fiat, Ford, Honda), le soigne (Dow Chemical, Imperial chemical industrie), récolte pour lui (Massey-Ferguson, John Deere), « réfléchit » pour lui (IBM, Honeywell), l'habille (Genesco), s'intéresse à ses yeux et à ses oreilles (Nikon, Philips, ITT), le rase (Gillette) ...

Le consommateur étranger utilise aussi du « multinationnal » avec les voitures Renault, Citroën, les Caravelles de la SNIAS, le matériel de travaux publics de Poclain, les pointes Bic, les textiles de D.M.C. ou de Rhône-Poulenc, les locomotives de l'Alsthom, le bordeaux ou le champagne.

- Les firmes multinationales sont – il faut le rappeler – des puissances dont l'importance dépasse souvent celle des Etats avec lesquels elles traitent. Une étude faite voilà quelques années, comparait le Produit National Brut des Etats au chiffre d'affaire des grandes firmes. Parmi les entités les plus importantes, 51 étaient des entreprises et 49 des Etats. La première entreprise, General Motors, était au 13^e rang entre le Mexique et la Suède, Ford dépasse le Danemark, Volkswagen pèse autant que l'Irlande ou la Malaisie.

- La recherche du profit maximum et du pouvoir exige un développement des groupes ou sociétés, leur donnant une puissance économique, financière et politique encore plus grande et des bénéfices accrus. Mais cette croissance en profit et en puissance trouve rapidement ses limites quand elle se situe au seul niveau national.

L'étroitesse du marché national ne permet pas un développement à la dimension des objectifs des sociétés.

Le progrès technique exige, en effet, des investissements considérables pour la recherche, mais aussi pour permettre la rotation rapide des installations et matériels vite démodés.

Des productions massives s'imposent alors, dépassant ce qu'un marché national peut absorber, même avec les moyens puissants de la publicité.

D'où le développement des entreprises multinationales. Clés de voûte du système capitaliste, elles sont implantées dans tous les continents sous les formes les plus variées : de la création d'unités de production à des prises de participation en passant par les absorptions, les filiales communes ...

- Elles utilisent les situations les plus diverses :
- elles se servent du développement inégal des nations et des disparités existant entre elles et en leur sein;
- elles recherchent les pays riches en matières premières, ceux possédant un marché potentiel important, et ceux dans lesquels les coûts de main-d'œuvre sont bas;
- elles portent de préférence leurs choix là où les conditions politiques sont sûres et donnent suffisamment de garanties;
- elles privilégient pour la fixation des sièges sociaux les pays qui garantissent des facilités fiscales et assurent le secret des opérations financières et des transcriptions;
- elles exigent les subventions des Etats pour s'implanter dans des pays qui ont besoin de leurs techniques pour s'industrialiser.

Entre elles, elles sont loin d'être les adversaires formés que l'on imagine, mais savent s'entendre pour le partage des marchés, pour la fixation des prix, s'imbriquant souvent par de multiples participations croisées.

Dans les pays en voie de développement, l'influence des firmes multinationales se fait particulièrement sentir, et c'est à une véritable volonté de domination de l'Etat par la firme à laquelle on assiste. Les faits révélés récemment sur l'attitude du trust américain ITT au Chili, ne sont qu'un des multiples exemples, mais combien probant, de la stratégie de domination des grandes firmes multinationales.

Les pays industrialisés sont loin d'être eux-mêmes à l'abri d'une telle emprise, et quand on vient dire que l'investissement américain en France ne représente que 4% de l'investissement productif total, peut-on oublier que des secteurs entiers, certains d'importance stratégique, sont dominés par des firmes étrangères ? Ne citons que pour exemple l'industrie des machines agricoles, les ordinateurs, l'industrie téléphonique et télégraphique.

- Ne faudrait-il pas aussi parler du développement parallèle du système bancaire international qui, pour répondre aux besoins nouveaux et immenses d'internationalisation des capitaux, se concentre par de multiples accords entre les grandes banques et s'insère toujours plus dans les activités industrielles et commerciales ?

- Si donc les entreprises multinationales nous intéressent particulièrement, c'est à un triple titre :

- a) elles conditionnent, à partir de centres d'élaboration et de décisions qui échappent aux réalités nationales, la vie la plus élémentaire, donc la plus essentielle des travailleurs : méthodes et conditions de travail, rémunération, prix, sécurité de l'emploi;

- b) elles sont déterminantes dans la vie et le développement économique des pays capitalistes industrialisés. Leur avance sur le plan des recherches technologiques et scientifiques est telle que tout développement répondant aux lois actuelles du marché doit nécessairement passer par elles;

- c) maîtresses des marchés, des techniques et d'une part essentielle des investissements, elles portent la responsabilité première dans la dépendance des pays du Tiers-Monde et le maintien de leur sous-développement. Ce faisant, elles font des travailleurs des « usines-mères » et finalement de ceux de tous les pays industrialisés, des instruments de leur politique d'exploitation des pays du Tiers-Monde.

b) L'exploitation et la domination du Tiers-Monde

- L'impérialisme dont est victime le Tiers-Monde comporte des aspects économiques, mais aussi politiques et culturels : tous ces aspects sont liés. Il s'agit de maintenir ou de renforcer des rapports de type colonial, caractérisés par un trait principal : la dépersonnalisation, la perte de l'identité des peuples concernés.

L'exploitation économique participe à cette entreprise globale. C'est dans cette perspective qu'il faut situer tout ce qui est recouvert sous le vocable hypocrite d'"aide au Tiers-Monde".

L'exploitation du Tiers-Monde ne peut se poursuivre dans de bonnes conditions pour les intéressés (les

sociétés capitalistes) que si les velléités d'indépendance ou les tentatives de socialisme sont tuées dans l'œuf, dans la mesure où elles constitueraient des « modèles » inquiétants pour l'équilibre du système. Domination et exploitation sont ainsi inséparables.

Cela explique que le capitalisme international, directement ou par Etats interposés, soutient un certain nombre de régimes dictatoriaux corrompus ou fascistes, et combat par tous les moyens, économiques ou militaires, les pays qui cherchent à s'affranchir du système par la mise en place de régimes d'orientation socialiste ou simplement d'indépendance nationale. Les exemples de cette stratégie d'endiguement appuyée par tous les moyens disponibles allant de la corruption aux bombes à billes, sont nombreux : Cuba, Saint-Domingue, Bolivie, Chili, Corée, Indochine, etc... Sans parler du cas limite de l'impérialisme : le Vietnam. La C.I.A. est au service du dogme de la « libre-entreprise »... Mais un pays modeste comme la France pratique aussi sa politique impérialiste, avec des moyens plus limités : Gabon, Tchad, etc... La généreuse politique française de « coopération » sent un peu trop le pétrole ou l'uranium : comme l'aide « désintéressée » des Etats-Unis au Zaïre, sent son cuivre et autres richesses minérales.

• On doit cependant mettre en lumière les tendances nouvelles de l'impérialisme avec lesquelles il faudra compter dans les années à venir.

Le Tiers-Monde tendra progressivement à devenir autre chose qu'un simple réservoir de matières premières.

Le développement de l'accumulation capitaliste à l'échelle mondiale implique, en effet, un élargissement général de la consommation. Le Tiers-Monde est autant un marché à créer et à conquérir qu'un espace à piller. L'impérialisme entre ainsi dans une phase nouvelle. On voit d'ailleurs actuellement se dessiner le début de cette industrialisation nécessaire du Tiers-Monde. Aux échanges matières premières contre produits finis, se substitueront progressivement les échanges produits finis contre connaissances technologiques et biens d'équipement avancés.

L'échange inégal se reproduira donc, mais à un autre niveau. Les pays du Tiers-Monde pourraient même devenir, dans certains cas, les zones industrielles des pays capitalistes développés (avec les transferts de pollution et nuisances que cela peut représenter).

L'impérialisme culturel, masque de la domination politique, ne pourra que tendre à se renforcer afin de pouvoir imposer le modèle de développement capitaliste dans lequel s'inscriront les nouveaux rapports du Tiers-Monde avec les pays développés.

② L'EUROPE ET LA POLITIQUE DES BLOCS

• La situation politique internationale se caractérise depuis ces dernières années par une double crise :

- celle du capitalisme, particulièrement dans les pays fortement industrialisés, crise différente des précédentes, puisqu'elle met en cause le développement même du système,
- celle du communisme international (éclatement du « modèle » soviétique).

Autre fait important : les accords de Yalta – partage du monde en deux sphères d'influence – sont maintenant dépassés. Trois blocs dominants se sont dégagés (U.S.A., U.R.S.S., Chine). Deux sous-continent commencent à apparaître pour entrer dans le jeu d'un monde multipolaire : le Brésil et l'Inde et deux pays capitalistes secondaires étendent leur pénétration économique : l'Allemagne de l'Ouest et le Japon.

• L'Europe occidentale, quant à elle, est à la fois une puissance économique et une faiblesse politique.

Les six pays qui ont créé la CECA en 1951 et la CEE en 1957 sont aujourd'hui neuf du fait de l'adhésion de la Grande-Bretagne, de l'Irlande et du Danemark.

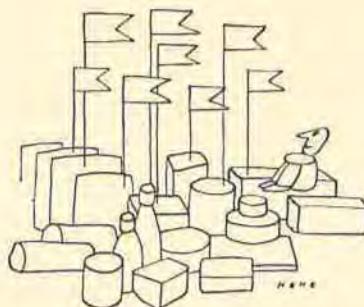
Les six pays capitalistes qui ont fondé la Communauté Economique Européenne avaient l'ambition non seulement de faire circuler librement les marchandises, les capitaux et les personnes – ce qui fut fait – mais aussi de mettre au point des politiques économiques, agricoles, monétaires, industrielles et sociales communes.

Seule la politique commune des prix agricoles a vu le jour avec, pour effet principal, l'introduction de l'agriculture européenne dans le néo-capitalisme.

Pour le reste, la CEE a évolué vers une zone de libre échange, un simple marché commun. C'est l'Europe du laisser-aller, du laisser-faire, l'Europe de l'« enrichissez-vous », l'Europe des affaires, qui fait du profit et de son utilisation, l'élément moteur d'une économie libérale dominée par le capitalisme international.

L'abandon progressif de l'intervention économique des Etats nationaux, sans qu'il y ait transfert équivalent de cette responsabilité d'intervention au niveau de la Communauté européenne, conduit cette Europe à un système bâtarde où le libéralisme économique type XIX^e siècle coexiste avec les sociétés multinationales.

Enfermée dans un développement capitaliste, l'Europe ne joue ainsi, pour l'instant, qu'un rôle second à l'échelle mondiale. Elle commence pourtant à pouvoir mettre en cause l'hégémonie économique du capitalisme américain.



D.

la stratégie du patronat

① DE LA DÉFENSIVE À L'OFFENSIVE IDÉOLOGIQUE

Le patronat n'a pas bonne presse, le capitalisme est contesté et l'une des activités essentielles du C.N.P.F. consiste à intervenir dans l'opinion pour justifier le système. Il s'agit de donner une image rassurante du patronat et du capitalisme, de faire passer les principes et bases de son fonctionnement pour inéluctables. La démarche du C.N.P.F. est simple :

Il s'agit constamment de partir des structures établies et de leurs exigences, non pas pour montrer les réalités que les travailleurs connaissent bien (pouvoir patronal, accumulation capitaliste, licenciements, etc...), mais pour les transposer, les traduire sous forme de « valeurs » avec des majuscules : Autorité, Expansion, Progrès, etc...

Cette transposition agit en fait comme un processus de légitimation : l'autorité du patron tout-puissant devient l'Autorité, base indispensable et naturelle de toute société...

Comme hier à Lyon sur la formation professionnelle, ou à Marseille sur les conditions de travail, le C.N.P.F. va poursuivre son offensive politique et idéologique en s'appuyant sur une analyse partielle et intéressée de la situation, que nous aurions tort, cependant, de prendre à la légère en l'attaquant à l'aide de simplifications abusives. Mais s'il apprend à mieux manier la carotte, le patronat sait toujours bien employer le bâton. Le soutien à la répression de la part du C.N.P.F. se manifeste de différentes façons : par le conseil juridique aux patrons qui sont engagés dans des conflits durs; par la mise en œuvre d'un plan de riposte en cas de conflits généralisés; par l'amélioration des échanges d'informations sur les candidats à l'embauche; par la mise en place dans l'une ou l'autre branche (dans la métallurgie par exemple) d'une caisse de solidarité soutenant financièrement les patrons subissant une grève.

Il y a tout un domaine d'activités plus ou moins flou couvrant ce qu'on appelle les politiques du personnel dans les entreprises. Celles-ci se manifestent par la tenue de dossiers de police et de fichiers dans les entreprises, et même au-delà d'elles. Par la mise sur pied dans certains cas d'un personnel « spécial » d'intervention pour briser les grèves, comme cela a été le cas chez Peugeot ou Berliet. Par l'implantation et le soutien d'un « syndicalisme » dit indépendant comme la C.F.T. Par les tentatives d'embrigadement des cadres et de la maîtrise.

Mais la répression n'est pas suffisante pour assurer le « bon » fonctionnement des entreprises. Le patronat

cherche aussi à développer la concertation. Ce n'est que depuis très peu de temps que le C.N.P.F. peut prétendre se présenter comme un chaud partisan de la politique contractuelle. Il ne faut pas oublier que dans les années précédant 68, l'un des objectifs des grandes actions interprofessionnelles consistait justement à réclamer des négociations dans lesquelles le patronat et le C.N.P.F. refusaient obstinément à s'engager.

Il a fallu mai 1968 pour que le C.N.P.F. commence à considérer que la politique contractuelle, un minimum de politique contractuelle, était indispensable.

Mais nous ne pouvons nous faire, dans ce domaine, aucune illusion sur les intentions du C.N.P.F. Il n'envisage la négociation que dans deux cas : pour atteindre un objectif qui servira la modernisation de son appareil productif, ou contraint et forcé par l'action développée par les travailleurs. Les faits prouvent que dans les moments où le rapport de forces n'est pas suffisamment favorable aux travailleurs, le C.N.P.F., comme le gouvernement-patron, sait parfaitement réduire la politique contractuelle au minimum.

Ainsi le C.N.P.F. a accepté de négocier sur la formation permanente à un moment où le recyclage professionnel devenait une nécessité urgente pour l'économie, mais le contrôle syndical sur la formation n'a pas été obtenu; quant à la garantie de ressources pour les chômeurs de plus de 60 ans, la volonté de désamorcer la campagne « retraites » et l'inquiétude des cadres au sujet de leur fin de carrière ont contribué pour beaucoup à ce que le problème trouve un début de solution.

Le plus souvent, le C.N.P.F. renvoie la politique contractuelle aux branches professionnelles. Non pas comme stimulateur comme il le prétend, car il ne manque pas d'intervenir par des mises en garde dès qu'il estime que dans l'une ou l'autre branche les avantages accordés semblent aller au-delà d'un niveau qu'il considère comme supportable pour sa politique d'expansion.

Et le C.N.P.F. insiste avec force sur la nécessité d'un engagement des organisations syndicales en contrepartie d'un accord; s'il le fait, c'est parce que, pour lui, l'essentiel de la pratique conventionnelle est d'assurer la paix sociale.

Il existe néanmoins une contradiction que nous devons pouvoir exploiter. Malgré cette tentation permanente de repli, la « politique contractuelle » à laquelle le C.N.P.F. et le gouvernement se déclarent attachés n'est pas seulement faite d'opportunisme tactique.

L'Etat patron et les grandes entreprises ont besoin de négocier sur l'essentiel de leurs coûts salariaux pour en planifier l'évolution tout en maintenant sinon les taux, du moins la masse des profits qui sont nécessaires à leurs investissements par autofinancement.

Les mutations qui s'opèrent sous nos yeux dans la composition et les orientations du patronat ne sont pas seulement des changements de façade. Les groupes les plus puissants ont pris les rênes et entendent bien les garder.

Pour autant, il serait absurde d'en conclure hâtivement que ce mouvement est sans à-coups ou que l'unité est réalisée. La bataille continue entre les diverses couches. Les P.M.E. conservent leur structure propre... et les «grands» élaborent leurs politiques en dehors des organes statutaires du C.N.P.F. Les organisations corporatistes diverses, héritées de l'histoire ou de la spécialisation, subsistent. Des changements de cap sont possibles à l'intérieur d'une perspective patronale unique.

② LES CONTRADICTIONS DU PATRONAT

- La stratégie du patronat est en fait marquée par les contradictions du capitalisme. Le capitalisme est en effet à la fois cohérent et contradictoire.

Il est cohérent en ce sens que l'ensemble du fonctionnement de la société tend à être soumis à la logique du développement capitaliste.

Il est contradictoire dans la mesure où ses intérêts en terme de profit et ses intérêts en terme de pouvoir ne sont pas toujours convergents.

Le patronat a ainsi objectivement intérêt à modifier les conditions de travail et le mode d'exercice de l'autorité, mais en même temps, il a peur de s'engager dans un processus qui pourrait le mener trop loin. On ne doit pas, en effet, oublier que le capitalisme ne se réduit pas à une logique économique de profit : il représente aussi une organisation sociale de la suprématie des couches dominantes.

Si le capitalisme est contraint d'opérer des réformes pour se développer, tout se joue au niveau du rapport des forces que les travailleurs peuvent imposer. Le capitalisme, en effet, ne périra pas tout seul de ses contradictions, mais de l'utilisation que les travailleurs en feront. Hors de ce rapport des forces, le capitalisme peut utiliser à son profit ses propres contradictions.

On ne peut, sur ces questions, se contenter de développer des analyses théoriques abstraites. La capacité de récupération du capitalisme n'est pas inscrite en soi dans l'ordre des choses, comme tendent à l'affirmer certains : elle est fonction du rapport des forces à un moment donné.

On peut prendre l'exemple de la direction participative par objectif (la D.P.O.). Cette méthode de gestion vise à décentraliser plus largement le pouvoir, mais dans le cadre d'objectifs qui restent fixés par le patron. Ce sont les moyens de réaliser les décisions du patron qui sont modifiés, la prise des décisions importantes reste entière entre ses mains.

Cette méthode ne change donc en rien la nature du pouvoir dans l'entreprise; pourtant, elle permet de donner un peu plus de liberté individuelle et d'initiative, même si cela reste très limité. Devant l'introduction d'une telle méthode par le patronat, trois attitudes sont possibles :

- récuser totalement le système. Souvent ce refus verbal vêtement s'accompagne dans les faits d'une acceptation passive. Mais alors, nous posons la question : l'organisation syndicale a-t-elle pour fonction de sécuriser les travailleurs par un langage apparemment dur qui masque une pratique des plus laxistes ?

- accepter sans problèmes toute réforme de ce type. C'est l'attitude qui ne mène qu'à l'impuissance à moyen terme. Aucune organisation se réclamant du socialisme ne peut s'engager dans ce sens.

- utiliser ces expériences pour tenter d'en faire un outil de lutte contre le pouvoir patronal, un moyen de prise de conscience et une arme qui se retourne contre le patronat. Cette attitude, qui est celle de la C.F.D.T., implique à la fois :

- que l'on ne se fasse pas d'illusion sur ce que change la D.P.O. Fondamentalement, le pouvoir du patron subsiste intégralement;
- que l'on s'appuie sur un syndicalisme de masse, seul capable d'utiliser, sans être récupéré, une telle méthode.

Nous devons enfin souligner une chose essentielle : le patronat peut essayer d'assimiler tous les discours et d'intégrer toutes les situations, mais il ne peut accepter la lutte de classe. Lorsque Riboud, réputé patron « dynamique » de B.S.N. a mis en route des commissions de cadres après 1968, il ne se doutait pas qu'elles pouvaient être un foyer de contestations. Depuis, l'expérience a été stoppée.

D'une façon générale, on peut dire que le patronat français est, peut-être, en paroles, l'un des plus « progressistes » du monde, mais que dans les faits il reste très conservateur.

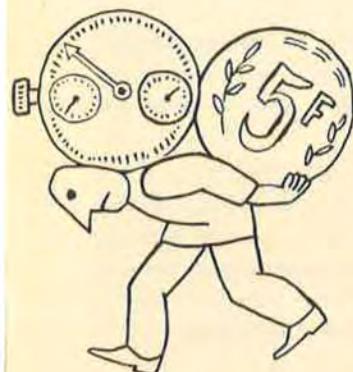
Ainsi alors que M. Ceyrac se déclarait, en 1968, partisan d'une reconnaissance pleine et entière du fait syndical, on peut constater qu'en matière de droit syndical, la législation française reste très en retard sur les législations des pays voisins et que les patrons en jouent au maximum pour limiter l'existence et l'action syndicales.

Confronté à un syndicalisme de lutte de classe, le patronat français s'est vu obligé de développer une offensive idéologique importante. Mais, derrière les grands discours des assises du C.N.P.F., il y a la réalité de la condition ouvrière qui est tout autre.

Lorsque, par exemple, M. Delamotte a été chargé par le Ministre du Travail d'enquêter sur le problème des conditions de travail, il a dû, avant tout, se tourner vers les expériences étrangères, en Hollande, en Suède, aux Etats-Unis. En France, où beaucoup de choses se disaient, rien n'était mis en œuvre. Par volonté tactique ou par vice congénital, le patronat français reste velléitaire.

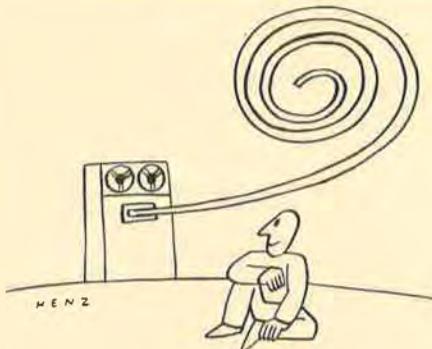
analyse de notre action

A – LES PRINCIPAUX TERRAINS DE LUTTE	34
– Salaires et hiérarchie	34
– Fiscalité	37
– Conditions de travail	38
– Durée du travail	40
– Emploi	41
– Enseignement, formation permanente	42
– Privatisation	44
– Santé, Cadre de vie, Familles, 3 ^e âge	45
– Droit syndical et répression	52
– Paix et libertés	53
– Catégories sociales :	55
• travailleuses	56
• jeunes	57
• immigrés	58
• cadres	59
• retraités	60
B – NOTRE PRATIQUE D’ACTION DE MASSE	61
– Formes et méthodes d'action :	61
1) notre ligne d'action est permanente	61
2) la revendication	63
3) la démocratie dans l'action : rôle des travailleurs et de l'organisation syndicale	64
4) syndicalisme de masse : conduite des luttes et action minoritaire	68
5) les formes d'action	70
– Négociation et politique contractuelle	72
– L'action professionnelle internationale	73
– L'action syndicale en Europe	75
– Luttes communes avec le Tiers-Monde	77
C – LA POLITIQUE DE LA C.F.D.T. ENVERS LES AUTRES FORCES SYNDICALES	79
1) Pour un renouvellement du syndicalisme international ..	79
2) La C.F.D.T. et les autres organisations syndicales françaises	81
D – RELATIONS AVEC LES FORMATIONS POLITIQUES	88
1) En France	88
2) Relations avec les forces politiques dans le monde	93



CHAPITRE 3

analyse de notre action



A. les principaux terrains de lutte

LES travailleurs sont affrontés à la société capitaliste à différents niveaux. La condition ouvrière, aujourd'hui, déborde largement le cadre de la seule entreprise : c'est aussi dans le cadre de vie, dans la formation, dans la santé, que s'affirme la logique capitaliste du profit.

D'autre part, tous les travailleurs ne se trouvent pas confrontés de la même manière aux forces dominantes de la société capitaliste. Ainsi, de par leur histoire, les immigrés, les travailleuses, les jeunes et les cadres se sont retrouvés, pour des raisons différentes, dans une position de marginalité plus ou moins grande dans les luttes sociales. Cette situation est en train de changer. On ne peut donc séparer un examen des principaux terrains de lutte de l'analyse de cette question.

La C.F.D.T. entend partir de la situation vécue par les travailleurs, pour examiner à la fois son action et celles des autres forces, ainsi que les résultats obtenus sur les différents terrains de lutte et les questions qui lui sont posées pour la poursuite de l'action.

A propos de ce chapitre, deux remarques :

– Ce rapport ne contient pas toutes les revendications et tous les terrains de lutte, mais seulement les plus importants ou ceux qui apparaissent les plus significatifs.

– les réflexions faites ne reprennent pas les positions prises par les organes statutaires de la Confédération depuis le dernier Congrès, ni l'activité détaillée qui a été celle de la C.F.D.T. sur chaque thème. La table analytique publiée en annexe, classée par rubrique, permettra à chacun de se reporter facilement à Syndicalisme pour tous les compléments utiles.

SALAIRS ET HIERARCHIE

La nature des revendications de salaires

- Si l'on fait un bilan des conflits, on constate que les salaires sont restés la revendication essentielle; si l'on ouvre un cahier de revendications, on voit que la question du pouvoir d'achat se trouve presque toujours en tête de liste.

Quelques éléments essentiels doivent être pris en compte pour éclairer les problèmes actuels de salaires :

- malgré le saut du SMIC en mai-juin 68, la hiérarchie n'a guère été modifiée : si elle tend à se tasser un peu au centre, elle s'accroît entre les extrêmes;

- les disparités régionales restent très grandes : plus de 28 départements ont des salaires inférieurs de 40% à ceux de la région parisienne;
- les bas salaires constituent un problème majeur : 4 000 000 de salariés environ gagnaient moins de 1 000 F par mois en septembre 1972.

Sur les évolutions récentes, deux faits peuvent être signalés :

- la hausse des prix a été très rapide depuis 3 ans. En 1972, elle a dépassé 7%. Le pouvoir d'achat est donc constamment et rapidement remis en cause par l'inflation.
- les salaires dans les secteurs public et nationalisé, les traitements dans la fonction publique ont pris un retard important sur les salaires du secteur privé.

Le patronat ayant décidé, dès août 1971, de bloquer la progression des salaires à 8% en 1972, de nombreux conflits ont éclaté dans les entreprises ou les branches, sous diverses formes : revendications d'augmentations uniformes ou en parties non hiérarchisées, rattrapage des grilles de salaires. Ce mouvement a été très net dès le début de 1972.

La grève du Joint Français, d'autre part, a montré la détermination des travailleurs à se battre sur la question des disparités régionales.

Les grèves à la S.N.C.F., à la R.A.T.P., à l'E.D.F. et dans la fonction publique, étaient enfin la conséquence du retard pris sur les salaires du secteur privé.

• Dans de nombreux cas, on constate aussi que les revendications de salaires ne sont qu'un point de départ. Un conflit peut démarrer sur les salaires parce que c'est le signe le plus immédiat de l'exploitation et assez vite se prolonger, s'ouvrir sur d'autres revendications. On l'a vu, par exemple, en septembre 1970 à la Redoute : les ouvrières ont démarré pour obtenir une augmentation en partie non hiérarchisée et très vite le conflit a tendu à une remise en cause de l'autorité et du pouvoir dans l'entreprise (avec même une déviation « anti-cadres »). Puis, vers la fin du conflit, après de longues discussions, est apparu le problème des cadences et des conditions de travail, avec les actions de freinage de la chaîne qui ont suivi. On pourrait aussi citer bien d'autres exemples : Air Liquide, Evian, etc ...

• On voit ainsi que les revendications de salaires sont souvent inséparables d'autres revendications ; elles cristallisent en quelque sorte dans un premier temps, tout un ensemble de sujétions nées de l'autorité arbitraire, des conditions de travail, des cadences, etc.

Mais, très vite ensuite, quand la revendication s'élargit, les travailleurs, qui ne sont pour le capitalisme qu'une simple force de travail, remettent en cause leur situation de dépendance et de domination.

La question essentielle est donc, après avoir découvert toute la dimension des revendications, de ne pas conclure l'action sur de seules compensations de salaire : faire chuter une question de condition de travail sur l'obtention d'une prime, par exemple, revient en fait à acheter la santé des travailleurs. C'est évidemment sur ce point que les conflits ont le plus de mal à déboucher. Car le patron, lui, tient à en rester à ce qui ne met en cause, et encore dans des limites préétablies,

minées, que les moyens de l'entreprise (salaires, primes), mais surtout pas ses fondements et sa finalité.

La fonction du salaire dans la société capitaliste

On ne peut séparer le problème des salaires et du niveau de vie de celui du développement de la consommation et du modèle de croissance qui sont imposés aux travailleurs par le système capitaliste. Le dynamisme du capitalisme impose la création continue de produits nouveaux : une politique de salaires « décents » et de crédit s'impose afin d'assurer l'écoulement rapide et le renouvellement de ces produits; de même la société de consommation repose sur une catégorie-pilote ayant une consommation « idéale » (les couches dirigeantes) et dont la supériorité nécessite un haut niveau de salaire ou de revenu, et de standing.

Le salaire a donc, pour les idéologues de la société actuelle une triple fonction :

- économique (valeur de la contrepartie individuelle du travail fourni),
- sociale (la rémunération doit être « juste »),
- idéologique (intégration aux objectifs de l'entreprise et de la société).

D'où une hiérarchie de salaires qui, d'une manière constante, depuis 20 ans, reste en France la plus élevée par rapport à l'étranger : l'ouvrier français est le moins payé d'Europe; le cadre supérieur français est parmi les mieux payés.

Le niveau des salaires, la hiérarchie des salaires, reflètent donc une certaine hiérarchie des fonctions dans la société, une division entre travail manuel et travail intellectuel, un certain type de développement économique et social.

Indexation des salaires - échelle mobile

Il est nécessaire de réfléchir au développement des mesures d'indexation des salaires au cours de la période récente.

La politique des « contrats de progrès » avancée par le gouvernement dans le secteur public a été vivement combattue. Si la volonté de faire cautionner par les syndicats des mesures anti-grève a été le plus souvent abandonnée, les formules de clause de sauvegarde des salaires par rapport aux prix ont été poursuivies. Le gouvernement comme le patronat seraient souvent prêts maintenant à tenter de les généraliser au secteur privé. Le temps n'est plus où l'échelle mobile était rejetée vivement par le patronat.

En face de cette attitude, nous devons situer notre action. L'indexation des salaires en fonction du coût de la vie (de plus en plus maintenant en faisant une moyenne arithmétique entre les divers indices), peut représenter un certain progrès et être le fruit d'un réel rapport de forces. Mais il faut bien en voir les limites.

De plus en plus, gouvernement et patronat considèrent effectivement que les accords de salaires pour un

an et l'échelle mobile (même avec un indice négocié) constituent bien un facteur de paix sociale, une assurance sur la tranquillité; ils sont essentiels pour concourir à l'« équilibre des prix et salaires ».

Les mécanismes d'indexation tendent à introduire une apparence de rationalité et de justice dans les rapports sociaux. Si l'on se contente de cette logique, le salaire devient ce pour quoi le patronat veut le faire passer : une grandeur économique dépendant objectivement des autres facteurs économiques sans référence au rapport social (patronat-salariat) qu'exprime le salaire. Les indices peuvent être contestés dans leur contenu, mais tant que le salaire sera considéré comme devant être dépendant de la « scientificité » d'indices, le capitalisme pourra être tranquille : le terrain de jeu est accepté, les règles du jeu aussi; la réalité sociale de la domination du pouvoir centralisé dans la société capitaliste est ainsi masquée.

On aurait tort de prendre à la légère ce problème des indexations (parmi lesquelles figure l'échelle mobile), c'est, en fait, toute la question du type de stratégie syndicale voulue qui est en cause. Car le gouvernement et le patronat voudraient bien voir les syndicats cautionner le taux d'exploitation des travailleurs.

Au fond, mettre le phare sur l'échelle mobile au lieu de le mettre sur la progression différenciée du pouvoir d'achat a deux inconvénients majeurs :

- C'est une attitude de caractère conservateur, figeant les situations acquises. Non seulement la progression du pouvoir d'achat mais aussi la remise en cause de la hiérarchie passent au second plan (ce qui explique l'ardeur de la C.G.T. à prendre l'échelle mobile comme cheval de bataille pour la question des salaires, même si elle a dû faire machine arrière en décembre 1972 - quand le gouvernement a décidé son plan anti-hausse - en déclarant qu'elle n'accepterait pas que l'échelle mobile soit utilisée comme un moyen de compression du pouvoir d'achat).

- C'est un facteur de sclérose, tendant à la démotivation des travailleurs. C'est penser au bouclier avant de penser au sabre.

La C.F.D.T. ne saurait substituer à la lutte des travailleurs contre l'exploitation la garantie de mécanismes de **stricte défense** du pouvoir d'achat, de telles mesures d'indexation aboutissant d'ailleurs, le plus souvent à peser sur la progression des salaires.

La contestation réelle des rapports sociaux constitutifs du salariat et la lutte contre l'exploitation exigent de ne pas dissocier la garantie de la progression différenciée du pouvoir d'achat.

Remise en cause de la hiérarchie des salaires et des pouvoirs

Notre recherche d'une réduction de l'éventail des salaires et des revenus se situe dans la perspective d'une transformation profonde, à la fois des comportements des travailleurs et des structures économiques et sociales.

De quoi s'agit-il ?

- De contester un système d'organisation hiérarchique qui tend à stratifier la diversification des fonctions

dans la société et dans l'entreprise en anoblissant les unes, en dévalorisant les autres; et de remettre en cause le pouvoir et l'autorité dans l'entreprise.

- De réduire les inégalités en assurant un accroissement plus rapide des basses rémunérations.

- De refuser l'aggravation des situations de dépendance que le système renforce en achetant à prix d'or, là où le profit est possible, une compétence... et même une conscience.

- De remettre en cause un mode de croissance stimulé par le pouvoir d'achat « discrétionnaire » dont disposent les couches dirigeantes.

Le pari de la C.F.D.T., c'est d'engager dans cette action toutes les catégories de travailleurs, y compris les cadres, pour négocier l'augmentation différenciée du pouvoir d'achat des salariés dont la rémunération peut être contrôlée.

L'expérience montre que cela est possible à condition d'associer toutes les parties concernées à la discussion lors de l'élaboration de la revendication.

Notre position était précisée dès 1970 : il n'est pas question de réduire le pouvoir d'achat de qui que ce soit, c'est sur les augmentations de pouvoir d'achat que doivent porter les mesures d'augmentations uniformes ou non intégralement hiérarchisées.

Les discussions avec la C.G.T. : l'accord du 1^e décembre 1970

Les discussions que nous avons eues avec la C.G.T. sur ce sujet en novembre 1970, étaient significatives à cet égard de la stratégie globale sous-jacente aux revendications : la C.G.T. cherche le rassemblement le plus large possible des travailleurs, y compris des cadres et vise pour cela à ne poser de problèmes à aucun d'entre eux. Pour elle, il faut corriger les injustices par une augmentation plus rapide des bas salaires, et viser une remise en ordre des grilles et des classifications en fonction de l'évolution technique. Mais elle estime qu'il ne faut pas ériger en principe la progression différenciée du pouvoir d'achat.

De longues discussions ont eu lieu à ce moment-là entre les deux Confédérations. Elles ont abouti à un texte commun : S.M.I.C. à 800 F (à cette époque), grille unique pour tous, garantie du pouvoir d'achat et progression du pouvoir d'achat pouvant se traduire « par des augmentations différencierées.

Ce texte laissait dans le vague un certain nombre de points de désaccords : échelle mobile, critères de promotion, augmentations non intégralement hiérarchisées.

Depuis, les organisations C.F.D.T. ont mené de nombreuses luttes pour obtenir des augmentations soit uniformes, soit en partie hiérarchisées. Notre revendication a progressé, elle rencontre une audience certaine parmi les travailleurs. Une preuve en est que souvent, les sections C.F.D.T. et C.G.T. ont défendu ensemble ces positions dans les entreprises : chez Seb à Selongey chez Bel à Lons-le-Saunier, au Joint Français, chez Berliet, chez Dalle... Dans le secteur public et nationalisé, cela s'est traduit en terme d'augmentations en points uniformes.

La revendication du SMIC à 1.000 F⁽¹⁾

L'action menée depuis mai 1972 pour obtenir le salaire minimum à 1 000 F a marqué un nouveau pas dans la position de chacun sur la revendication salariale et la grille des classifications. Elle a obligé chacun à se situer : notamment C.G.T., C.N.P.F., C.G.C.

Pour nous, une augmentation des salaires situés au-dessous de 1 000 F nécessite, à plus ou moins long terme, une révision des classifications et des grilles de salaires : cette augmentation ne doit pas être répercutée intégralement sur l'ensemble des salaires.

La C.G.T. a, elle aussi, pris position pour la nécessité d'une révision des grilles de salaires et pour une répercussion non automatique de l'augmentation des bas salaires sur l'ensemble des salaires.

Pour le patronat, s'il y a des situations injustes qu'il faut corriger, la hiérarchie des salaires et des fonctions est nécessaire au dynamisme des entreprises. Il dit donc son accord pour s'attaquer aux situations les plus scandaleuses, mais sans que cela remette en cause l'équilibre économique des branches dont le fonctionnement repose sur un bas niveau de salaire.

Quant à la C.G.C., elle accepte que le S.M.I.C. augmente momentanément plus vite que la moyenne des salaires réels, en guise de rattrapage, mais elle insiste sur le danger d'en faire une règle d'évolution permanente, car « elle détruirait toute hiérarchie des responsabilités et des traitements ». Elle propose donc d'atteindre les 1 000 F dans les branches par une prime différencielle...

Nous pouvons dresser un premier bilan de cette campagne sur les 1 000 F : la négociation d'ensemble que nous souhaitons est loin d'avoir été obtenue, mais le gouvernement et le patronat ont été ébranlés dans leur position, vu l'impact qu'a eue cette revendication parmi les travailleurs : le salaire minimum à 1 000 F a été obtenu dans de nombreux accords mettant fin à des conflits d'entreprise et même dans quelques accords de branche. Le gouvernement, lui-même, a dû donner de sérieux coups de pouce au S.M.I.C. et le Parlement a voté la loi sur la mensualisation du S.M.I.C. (qui ne s'applique en fait qu'aux cas de chômage partiel).

Quant au Patronat, après des déclarations fracassantes sur la démagogie de cette revendication, ses effets inflationnistes et sur la nécessité d'une hiérarchie des salaires, il s'oriente depuis quelques mois vers une parade nouvelle proposant des garanties annuelles de ressources (primes, 13^e mois et tous avantages compris). Ce qui lui permet de ne pas toucher à la hiérarchie et aux grilles de salaires actuelles. Les Fédérations et syndicats C.F.D.T. ne se sont pas laissé prendre à cet attrape-nigaud et n'ont pas signé de tels accords.

A travers ces positions concrètes, notre ligne de fond reste toujours la même, nous n'entendons pas séparer la lutte pour les salaires d'une remise en cause des rapports sociaux dans le capitalisme. La lutte contre l'exploitation ne se mène efficacement que si elle est liée à la lutte contre toute domination et toute aliénation.

(1) Pouvoir d'achat 1^{er} juin 1972.

LA FISCALITÉ

La fiscalité française reste une fiscalité de classe :

- les impôts sur la consommation, strictement proportionnels, qui pèsent également sur le smicard et le PDG, représentent 62% des rentrées fiscales,

- les impôts directs (sur les personnes physiques notamment) progressifs ne représentent que 20% environ des recettes fiscales,

- et l'impôt sur les sociétés à peine 10% des recettes fiscales,

- les taxes indirectes (droits d'enregistrement divers, impôt sur les successions) représentent 6% environ des recettes fiscales.

Il n'y a pas en France, contrairement à l'Allemagne ou la Suède, de véritable impôt sur le capital.

- la taxe sur les salaires représente environ 2% des rentrées fiscales.

Les impôts les plus lourds sont ainsi les plus injustes.

Le caractère de classe de la fiscalité est renforcé par le fait que les divers revenus ne sont pas également touchés par l'impôt. Alors que les revenus salariaux sont soumis à l'impôt dans leur presque totalité, on considère que :

- 27% des revenus fonciers,

- 56% des bénéfices industriels et commerciaux,

- 77% des revenus agricoles

échappent en fait à toute imposition (données du rapport du conseil national des impôts 1972).

Par divers moyens (fraude, système de forfaits abusifs dans certains cas, facilités légales en matière d'investissement, avoir fiscal, etc...) l'imposition du capital et de ses revenus est beaucoup moins importante que celle des revenus du travail.

Cette injustice de l'impôt ne doit pas faire oublier le deuxième volet de la fiscalité : l'utilisation des sommes du budget de l'Etat. Là aussi, on retrouve pour préoccupation majeure de favoriser le capital : ce sont par exemple les investissements collectifs utiles pour l'industrialisation qui sont servis les premiers. De plus, l'ensemble des institutions collectives (santé, éducation) fonctionne souvent de telle manière que ce sont les classes sociales les plus favorisées qui en tirent le plus de profit.

La politique de la C.F.D.T. en matière de fiscalité a donc, à la fois :

- des objectifs au niveau de la charge fiscale : création d'un impôt permanent sur le capital, diminution des impôts sur la consommation, prise en compte de la totalité des revenus réels non salariaux dans le calcul de l'impôt, révision des barèmes de l'IRPP, etc...,

- des objectifs en matière de politique budgétaire qui s'articulent directement sur les revendications en matière de santé, éducation, formation, transports en commun, etc...

Sur cette question de la fiscalité, nos rapports avec la C.G.T. ont connu diverses évolutions.

L'année 1970 s'était terminée sur le constat de nos divergences, notamment sur le fait que Georges Seguy parlait de « négocier l'impôt ». Une rencontre intercon-

fédérale de 1971 avait vu s'affirmer la volonté de mieux connaître les positions défendues de part et d'autre et de rechercher le plus large accord possible. Mais nos partenaires se prononçaient à l'époque pour une baisse générale et indifférenciée de l'impôt.

En octobre 1972, se sont mis en place, entre les Fédérations des Finances C.F.D.T. et C.G.T., des groupes de travail communs sur chacun des grands types d'imposition.

Nous n'avons pu, jusqu'à présent, obtenir un accord de nos partenaires syndicaux sur :

- la dénonciation de la fraude des non-salariés
- la progressivité du barème de l'impôt sur le revenu
- la réforme du quotient familial.

De ce fait, l'accord n'a pu se réaliser entre les fédérations C.F.D.T. et C.G.T. en septembre 1972.

La C.F.D.T. propose actuellement les mesures suivantes :

• allègement de la T.V.A. qui frappe les produits de large consommation et imposition des produits pharmaceutiques au taux zéro, toutes dispositions devant être prises pour assurer la répercussion de ces mesures dans les prix,

• révision du barème de l'impôt sur le revenu et dans l'immédiat :

- fixation de la première tranche au niveau du SMIC
- progressivité plus accusée des taux frappant les tranches supérieures du barème
- relèvement des déductions au profit des salariés actifs et retraités
- déduction des frais de garde des enfants
- remplacement du quotient familial par un abattement forfaitaire indexé sur l'augmentation du coût de la vie.

• lutte véritablement efficace contre la fraude fiscale, lutte qui serait favorisée par la publicité effective des revenus, le recours plus large à l'imposition au bénéfice réel, la création d'un impôt permanent sur le capital,

• suppression de tous les priviléges fiscaux des sociétés et de leurs actionnaires,

• imposition de l'intégralité des bénéfices réalisés par les sociétés.

L'espoir d'aboutir à une action commune dans ce domaine nous incite à poursuivre l'action que, chaque année, nous menons parallèlement.

Cette action n'est pas sans résultat, comme souligné dans le rapport du précédent Congrès : « d'un budget à l'autre, telle ou telle de nos idées est retenue ». En 1972 la Commission des Finances a adopté :

- l'exonération de l'impôt pour les personnes qui perçoivent comme revenu principal un salaire équivalent au SMIC,
- et un abattement pour frais du 3^e âge dans la limite de 500 F par personne, si le revenu n'excède pas 12 000 F.

Ces résultats, cependant, doivent nous laisser sans illusion. Ils n'entraînent pas l'infléchissement fondamental d'une politique fiscale qui demeure une fiscalité de classe.

A cet égard, il nous faut démasquer, plus que jamais, l'imposture que constitue l'utilisation du concept de

pression fiscale et nous éléver contre l'un des mots d'ordre majeurs du VI^e Plan : la stabilisation de la pression fiscale globale, stabilisation qui profite essentiellement aux non salariés et aux détenteurs de gros revenus.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'organisation capitaliste du travail se caractérise par :

• La rentabilisation et l'amortissement rapides des capitaux investis : installations, machines, en les utilisant nuit et jour. C'est la seule solution actuellement retenue par le patronat pour récupérer le plus rapidement les investissements de plus en plus complexes et coûteux que la concurrence lui impose.

• Une séparation des fonctions de conception et de contrôle de celles d'exécution. Il y a spécialisation et surtout parcellisation du travail dans le cadre de la production de masse,

• Le maintien d'une marge d'initiative réduite de l'homme vis-à-vis de son travail.

Mais l'asservissement des travailleurs a des limites. Le potentiel-santé de bien des travailleurs continue de se dégrader, malgré les progrès de la médecine et l'augmentation de l'espérance de vie. L'autorité se fait plus répressive ou insidieuse, l'utilisation de la compétence technique des travailleurs a tendance à se réduire du fait d'une spécialisation et d'une parcellisation du travail toujours plus étroites.

Dans le même temps, l'amélioration du niveau de vie et de formation font ressortir comme de plus en plus insupportables ces conditions de travail, qui constituent ainsi un terrain de lutte de plus en plus mobilisateur.

Ce qui caractérise la situation actuelle et nous constraint à reconsiderer nos objectifs, revendications et méthodes d'action, repose sur deux éléments fondamentaux :

① LE REFUS OPPOSÉ PAR DE NOMBREUX TRAVAILLEURS

de travailler dans les conditions qui leur sont faites actuellement : refus de travailler en situation d'insécurité, remise en cause des agressions et des nuisances dues à un environnement défectueux des lieux de travail, refus d'une augmentation des rythmes de travail imposés par les cadences et d'une compensation par des primes de cette accélération, contestation de l'appareil hiérarchique et de ses manifestations répressives, absence d'intérêt par rapport au travail lui-même, rejet de l'exploitation systématique d'une partie de leur capacité de travail par une parcellisation de plus en plus grande et une spécialisation de plus en plus étroite, etc....

En un mot, les travailleurs refusent, de plus en plus conscientement, de n'être qu'un rouage de la machine de production, un pion que l'on utilise, déplace ou rejette quand les impératifs de la gestion capitaliste l'imposent.

Depuis mai 1968, de nombreux conflits passés et actuels nous révèlent ces refus.

Mais, s'il y a des conflits collectifs, il y a aussi des

manifestations individuelles qui révèlent un même refus : absentéisme fréquent, accidents nombreux, vieillissement prématué, rotation du personnel élevée, production défectueuse... Autant d'indices qui doivent retenir notre attention.

C'est en partant du vécu des travailleurs, de l'exploitation subie individuellement et collectivement dans le travail que se pose, pour la C.F.D.T., la lutte dans ce domaine.

② LA STRATÉGIE DU PATRONAT

Dans cette situation, le patronat est contraint de repenser sa gestion et ses modes d'organisation de la production. Pour lui, le problème sera, tout en conservant son pouvoir sur les hommes et la maîtrise du développement économique et technique, de modifier la situation présente pour la rendre moins explosive. C'est de ce point de vue que la lecture du rapport du patronat sur les O.S. et des autres documents patronaux est instructive.

Pour le patronat, il s'agit de résoudre plusieurs problèmes contradictoires qui s'opposent à une rationalisation de sa gestion : trouver une main-d'œuvre suffisante pour assurer la production de masse, améliorer la qualité des produits, éviter l'absentéisme, la rotation du personnel et les conflits sociaux qui, lorsqu'ils atteignent un taux important, désorganisent la production et coûtent cher.

Maîtriser la situation sociale, tel est le but du capitalisme. En effet, les conflits sociaux nés dans les ateliers à propos des conditions de travail sont longs et coûteux lorsqu'ils se posent en termes de revalorisation de salaires, et dangereux lorsqu'ils remettent en cause les classifications et donc la hiérarchie. Enfin, le patronat est sensible à l'opinion publique qui accepte de moins en moins que des travailleurs puissent être traités de la sorte.

Cette situation a aussi ses prolongements politiques, car les pouvoirs publics s'alarment de cette situation inquiétante, qui risque de remettre en cause le système établi... Aussi, le patronat a mis à l'étude la question afin de tenter de sortir de l'impasse.

Contraint de faire face à ces revendications sur les conditions de travail, le patronat est obligé de reconnaître plusieurs éléments directement liés à l'organisation du travail : la rémunération et son taux, les classifications et le statut du personnel, la promotion, le recrutement de la main-d'œuvre et la sécurité de l'emploi, la durée et les horaires du travail, les conditions matérielles de travail (environnement, hygiène et sécurité), la restructuration des postes de travail et les principes de base « tayloriens »¹⁾ de l'organisation du travail, le rôle de l'encadrement et l'exercice de l'autorité. Car c'est à travers la contestation des conditions de travail, les luttes menées pour la prévention des accidents, que se dévoile la nocivité de la gestion capitaliste des entreprises.

Aussi les patrons sont-ils obligés, pour tenter de maîtriser cette situation créée par les travailleurs, de s'appuyer sur des données objectives et de mettre en œuvre des expériences limitées, qui, bien utilisées, peuvent se retourner contre eux.

¹⁾ F. TAYLOR, économiste américain, promoteur de l'organisation « scientifique » du travail.

③ LA POLITIQUE DE LA C.F.D.T.

Face à ces interrogations et à ces constatations, quelle politique allons-nous arrêter ? Quel type de solution proposons-nous aux travailleurs ?

Une première étape a été franchie, au cours des années passées, par certaines organisations fédérales et régionales lorsqu'elles ont décidé d'élaborer une stratégie d'action dans ce domaine.

Ainsi, les Fédérations de la Métallurgie, HA-CUI-TEX et Chimie, et les régions Pays de Loire, Rhône-Alpes, Haute-Normandie, ont, à la suite de nombreuses sessions et journées de réflexion, diffusé largement des dossiers de réflexion et de positions sur différents aspects relevant des conditions de travail, tels que : les conditions de travail des ouvriers spécialisés, les travailleurs postés, le travail au rendement, la politique de santé dans et hors de l'entreprise, la lutte contre le risque d'accident et la pollution du cadre de vie.

Toutes ces réflexions se caractérisent par une approche et un but commun : rendre les militants et les travailleurs mieux à même de mener les luttes, de négocier à partir des revendications provenant de l'analyse faite des conditions de travail, contraindre les directions à modifier l'organisation du travail.

Dans cette perspective, les chercheurs en sciences humaines apportent des connaissances précieuses sur les causes de la situation vécue par les travailleurs. Même si les solutions que certains proposent sont dangereuses parce que fragmentaires, les analyses réalisées sont extrêmement importantes pour nous, car elles apportent une critique utile sur l'organisation actuelle du travail.

Une pratique syndicale convergente

A l'analyse des rapports de certaines fédérations, nous constatons une approche convergente de ces problèmes sur de nombreux points importants :

« C'est par la réflexion, la prise de conscience et l'action collective que se développera une attitude contestataire qui, à partir de situations insupportables, accentuera la remise en cause d'un mode de production dont la rentabilité économique... va à l'encontre des exigences fondamentales de la personne humaine... Ainsi, à travers la contestation de l'organisation capitaliste du travail, ce sont les finalités actuelles de l'entreprise qui sont visées » (document F.G.M.).

« C'est une action de longue haleine que nous avons à engager qui demande un effort constant d'explication, d'information auprès des adhérents et des travailleurs... il est indispensable que les formes d'action soient décidées collectivement par les travailleurs concernés » (document HACUITEX), l'un des buts de la lutte ayant pour point de départ le maintien de la santé des travailleurs telle que nous la concevons.

« La section syndicale doit utiliser au mieux les moyens d'information légaux : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité ainsi que les recours extérieurs » (document HACUITEX).

Mais, ce n'est pas « pour la S.S.E. rechercher des solutions techniques aux causes qui ont suscité la

revendication, mais bien au contraire exiger des directions qu'elles recherchent et répondent à la revendication posée ». En ce sens, le conflit et l'accord Jaeger sont significatifs. Et, pour la F.G.M., si la réponse doit être collective sur les problèmes généraux, « elle doit être décentralisée en ce qui concerne les problèmes spécifiques à l'organisation du travail et à ses conséquences ». En effet, « les situations réelles qui engendrent les problèmes des conditions de travail sont très variables suivant les unités de production... et c'est à ce niveau, proche de la production, qu'il faut créer des "groupes homogènes" conçus comme une adaptation de l'action des S.S.E. pour faire face aux problèmes ».

« Ce qui importe, c'est que les travailleurs concernés soient en mesure d'analyser ce qui ne va pas et de faire des propositions de modification, d'adaptation qu'il appartient à la direction de l'entreprise de résoudre... et aux travailleurs qui vivent une situation identique... d'apprécier la réponse qui est donnée. »

Des objectifs C.F.D.T. sont communs à tous :

- lutte contre les accidents du travail et réduction des agressions et nuisances diverses,
- statut unique pour tous les travailleurs, ce qui exclut les systèmes de rémunération au rendement, les primes « compensant la nocivité du travail ou les risques accidents »,
- limitation du travail posté.

Mais de nombreuses interrogations restent posées, notamment :

- comment et jusqu'où la prise en charge des conditions de travail par les sections syndicales va-t-elle modifier leurs rapports avec l'entreprise et avec les travailleurs ?
- de quelle information et de quelle formation les militants et les travailleurs ont-ils besoin pour analyser leur situation de travail et définir une politique ?
- quelle utilisation les sections syndicales doivent-elles faire des instances de représentation du personnel pour mener l'action dans l'entreprise, dans ce domaine ?

DURÉE DU TRAVAIL

- La lutte pour la réduction de la durée du travail reste une donnée permanente de l'action syndicale.

La fixation des horaires et de la durée du travail continue d'être pour le patronat une prérogative essentielle.

L'action des travailleurs est d'autant plus justifiée qu'ils effectuent la durée du travail hebdomadaire la plus élevée d'Europe : en fin 1971, la durée moyenne était de 44,1 heures par semaine pour l'ensemble des salariés (45,6 pour les ouvriers) contre 42 heures en Allemagne et 41,4 heures en Italie par exemple.

- Une loi du 1er janvier 1972 a réduit la durée maximale moyenne de 54 à 50 heures calculée sur 12 se-

maines, ainsi que la durée absolue de 60 à 57 heures. Cependant, cette loi n'a qu'un caractère très relatif quant à son application, notamment par les nombreuses dérogations qui sont apportées par décret et par l'exclusion de l'agriculture de son application réelle. De plus, la diminution de la durée du travail n'est souvent que théorique : le temps de travail réel ne change pas, le nombre d'heures supplémentaires augmentant en contrepartie.

Des accords correspondants à une avancée certaine ont pu être conclus au niveau des branches et notamment dans la métallurgie, à la S.N.C.F., l'E.G.F., etc.

Dans les secteurs public et nationalisé, les travailleurs ont dû lutter pour que la diminution du temps de travail n'ait pas pour conséquence une moindre hausse des salaires dans le cadre d'une masse salariale imposée par la direction.

Les horaires mobiles ou travail à la carte

Une campagne d'opinion est menée actuellement sur une grande échelle sur l'aménagement des horaires de travail. Cela peut correspondre à une amélioration de situations individuelles : meilleure utilisation des moyens de transport, garde des enfants, impression de pouvoir mieux organiser son temps.

Ces dispositions comportent des compensations intéressantes pour l'employeur : suppression des avantages acquis pour l'heure de sortie, réapparition de la pointeuse et du compteur individuel, freinage de la vie collective dans l'entreprise, etc... Des patrons suisses et allemands avouent tout simplement qu'ils ont enregistré, à la suite de ces dispositions, une nette augmentation de la rentabilité.

Si l'aménagement des horaires pose effectivement un problème, la priorité doit se porter d'abord sur les situations les plus pénibles, notamment le travail de nuit et le travail posté non justifiés par des impératifs techniques, ou l'amplitude très grande de la journée de travail. Cette question ne doit pas non plus masquer l'objectif fondamental de réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Un objectif à cerner dans toutes ses dimensions

• CONTINUER A LUTTER POUR LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL :

La durée hebdomadaire reste l'objectif sur lequel l'action est la plus nécessaire. Le retour effectif aux 40 heures obtenues en 1936, est revendiqué dans la plupart des branches professionnelles. L'atteindre, serait déjà une avancée certaine, mais faut-il rester à ce plancher ? Une réduction plus importante doit pouvoir être envisagée, au moins dans certains secteurs et pour certains types de travail.

Toute réduction de la durée du travail ne peut être prétexte à diminution de salaire et doit s'accompagner d'une diminution de la charge de travail.

• CHOISIR LES PRIORITÉS DANS L'ENSEMBLE DES POSSIBILITÉS EXISTANTES POUR RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL :

La journée, la semaine, l'année, l'ensemble d'une vie de travail sont des éléments différents de la durée du travail.

Une tendance existe aujourd'hui pour réduire, soit le temps dans l'année en augmentant les congés, soit le nombre de jours travaillés dans la semaine pour favoriser les longs week-ends.

La C.F.D.T. estime que les priorités ne sont pas dans des solutions qui accentuent la coupure entre un travail intensif, tassé dans le minimum de jours possibles, et un temps de récupération où le corps et l'esprit vidés n'aspirent plus qu'à se « refaire ».

Il est souhaitable de retenir deux priorités :

- réduire le temps d'une vie de travail en abaissant l'âge du droit à la retraite,
- réduire le temps d'une journée de travail, seul moyen réel de permettre du « temps pour vivre ». Il est nécessaire de prendre en compte toute l'amplitude de la journée de travail, en intégrant le temps de transport.

• Lutter contre toutes les inégalités et les contraintes.

Il est également nécessaire de s'attaquer aux horaires de travail excessifs ainsi qu'aux équivalences instituées par la loi de 1936, aujourd'hui souvent vidées de leur sens. Souvent, en effet, (notamment avec le gardennage), des travaux accessoires viennent remplir les temps morts qui justifiaient ces dispositions.

• DU TEMPS LIBRE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Sans tomber dans le piège de l'intégration à la finalité du travail imposé par le capitalisme, il apparaît indispensable de revendiquer et de conquérir un temps dans l'entreprise qui soit consacré à la vie collective et au débat collectif : temps de discussion, pauses, coupures, etc.

C'est un moyen puissant pour permettre le déconditionnement et la prise de conscience de classe des travailleurs.

L'EMPLOI

Depuis trois ans, la croissance économique a été rapide, les profits ont battu des records. Pendant ce temps, la situation de l'emploi a été constamment mauvaise, le nombre de chômeurs oscillant entre 446 000 et 630 000 (septembre 1972). Le mythe du plein emploi, assuré par l'expansion, s'est ainsi définitivement effondré. Nous constatons plus que jamais qu'il n'y a pas de politique de plein emploi en régime capitaliste. Le droit fondamental à l'emploi reste soumis à la loi du profit, qui impose les restructurations, les modernisations et les créations d'emploi en fonction de sa seule lo-

gique : c'est le plein et le meilleur emploi du capital qui passe toujours en premier. Ce ne sont pas les manipulations de statistiques qui doivent nous faire perdre de vue cette réalité essentielle.

Le patronat, réalisant le processus de restructuration et de modernisation des entreprises, tente, pour sa part, de camoufler la gravité de la situation par divers moyens : mutations, aggravation de la discipline intérieure, non réintégration des jeunes au retour du service militaire, mise à l'écart des travailleurs « non rentables » licenciements des malades, manipulation des immigrés, départs dits volontaires... Dans le même temps, l'Etat, le secteur parapublic et le secteur privé ont développé l'appel aux intérimaires, aux auxiliaires, aux vacataires, aux saisonniers et temporaires.

Il faut également souligner qu'aux conditions qui placent les femmes en situation d'inégalités dans la société, s'ajoute une politique de sous-emploi (emplois sans qualification - adaptation rapide aux postes de travail et aux cadences - pas de promotion - inégalités de salaires... développement du travail imposé à temps partiel...)

Des actions pour la défense de l'emploi ont été menées au niveau d'entreprises, de localités, de régions, sous des formes diverses (débrayages - meetings - défilés - conférences de presse - démarches auprès des autorités locales - occupations d'entreprises). Le camouflage des licenciements par leur « émettement », ainsi que l'importance des décisions prises - en ordre dispersé, - ont empêché un développement plus important de l'action. Les conclusions et l'appel à l'action du Conseil National de janvier 1972 restent donc d'actualité.

Ce Conseil National proposait « qu'il soit discuté de l'action nécessaire au cours de débrayages avec réunion sur les lieux de travail et au cours de rencontres organisées dans les localités, afin de mettre en évidence les problèmes d'emploi qui se posent et les causes des situations. »

Afin d'aider à l'analyse et à la réflexion collectives, en vue de développer l'action à partir de l'entreprise, un dossier sur l'emploi, au service des sections syndicales, était réalisé en mars 72.

En septembre 1972, une affiche confédérale, sur le thème « le droit à l'emploi pour tous », entraîna dans ce processus de sensibilisation et de popularisation des objectifs C.F.D.T.

Pour les travailleurs de plus de 60 ans privés d'emploi, les actions menées à la base et celles menées en commun à tous les niveaux sur les retraites, ont conduit le patronat à accepter une négociation sur les garanties de ressources de ces travailleurs.

La C.F.D.T. a néanmoins maintenu ses exigences pour l'ouverture de négociations sur la retraite et sur la révision nécessaire de l'accord du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (application réelle des accords, remise en cause du pouvoir patronal en matière de licenciement, rôle des commissions paritaires de l'emploi...).

Cette négociation partielle, et considérée par le patronat comme un « contre-feu » à la campagne inter-confédérale sur les retraites, s'est conclue par l'accord du 27 mars 1972, améliorant les allocations de chômage pour les travailleurs licenciés après 60 ans. Le patronat a accumulé les obstacles quant aux conditions d'ouverture des droits.

Quand la C.F.D.T. a accepté de signer cet accord, elle l'a fait dans le but d'apporter aux chômeurs âgés un supplément de ressources, mais sans rien admettre des limites de l'accord. En effet, ce sont les patrons qui, par le licenciement, feront attribuer une « garantie de ressources », que la presse et les pouvoirs publics ont présentée, par un habituel et habile abus de langage, comme une « pré-retraite ». La C.F.D.T. s'opposera donc aux licenciements systématiques des travailleurs âgés de plus de 60 ans et à la mise en sommeil du système d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

De leur côté, les « ASSEDIC » sont de plus en plus cantonnées dans un rôle passif de caisses de chômage.

Au sein des Conseils d'administration (UNEDIC et ASSEDIC), de la Commission de l'emploi de l'UNEDIC, il est de plus en plus difficile de faire progresser les problèmes d'emploi (au sens des études et de leur utilisation) et l'idée même d'actions préventives ou complémentaires.

Le soi-disant « paritarisme » des Conseils d'administration les subordonne, en fait, aux choix patronaux.

Cette situation doit conduire la C.F.D.T. à poursuivre une réflexion approfondie du type de celle réalisée sur les Conseils d'administration de la Sécurité sociale.

Les patrons n'appliquent pas l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et sabotent les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et surtout régionales interprofessionnelles. Les organismes publics, comme l'Agence nationale pour l'Emploi ou le Fonds national de l'emploi, dont nous avons dénoncé à plusieurs reprises les insuffisances, demeurent, pour leur part, largement tributaires de cette même pression patronale qui s'exerce au plus haut niveau pour masquer les phénomènes, entraver l'intervention des services publics et en diminuer le coût.

Les objectifs que nous cherchons à atteindre à l'UNEDIC, aux ASSEDIC, à l'Agence nationale pour l'emploi, au Fonds national de l'emploi, aux Commissions paritaires de l'emploi ne peuvent donc, moins que jamais, reposer uniquement sur les interventions des administrateurs ou des membres des Commissions. Ils doivent s'inscrire dans l'action quotidienne permanente, à tous les échelons de la structure syndicale, à partir de l'entreprise.

Il en va de même de la prise en charge des problèmes du travail temporaire, du travail à temps partiel, de l'auxiliarat et de tous les problèmes qui sont liés à l'emploi (durée du travail - conditions de travail - embauche - licenciement...).

La C.F.D.T. a réalisé un dossier, a fait connaître ses positions, les a popularisées (dossiers en mai 1971 et en mars 1972), mais les problèmes sont à prendre en charge sur le tas avec les travailleurs.

Face à cette situation critique de l'emploi et à la division des travailleurs menacés de chômage technique, structurel et conjoncturel (quand les trois ne s'additionnent pas), nous concluons après avoir fait le point de l'action passée, que la lutte sur le terrain de l'emploi s'impose pour :

- enrayer la montée du chômage,
- résoudre les problèmes des travailleurs concernés,

- mettre en cause le pouvoir patronal,
- agir dans l'entreprise pour renforcer le droit syndical en matière de contrôle sur l'emploi; sa nature, sa qualité et sa sécurité.

Le « droit à l'emploi pour tous » est plus que jamais un objectif essentiel.

ENSEIGNEMENT FORMATION PERMANENTE

A maintes reprises, mais surtout à l'occasion de l'accord interprofessionnel de juillet 1970 (1), des lois de juillet 1971 et des décrets qui ont suivi, enfin lors du Bureau National du 4 mai 1972, la C.F.D.T. a défini les finalités qu'elle assigne à toute formation et ses perspectives en matière de formation professionnelle et d'éducation permanente. C'est du point de vue de la formation continue que le présent rapport aborde le problème plus général de l'enseignement.

Il faut signaler que, conformément aux décisions du 35^e Congrès, la commission confédérale de l'enseignement est en mesure aujourd'hui de proposer, pour un débat dans toutes les instances de l'organisation, un document de travail sur tous les problèmes relatifs à l'enseignement.

Rappelons aussi la position du Bureau National des 25-26 mars 1971 en faveur « d'un service public de l'Education nationale démocratique et laïque ».

Si l'adaptation de l'homme à l'emploi est importante, elle ne peut être qu'une dimension de l'action de formation. Toute formation doit permettre aux personnes de développer simultanément leur compétence professionnelle, leurs connaissances et leur capacité de jugement. Les travailleurs doivent, en effet, pouvoir comprendre l'environnement complexe dans lequel ils sont insérés, maîtriser leur travail et les évolutions techniques, et aussi agir sur cet environnement, leur travail et la société toute entière.

Une telle conception de l'éducation permanente vise donc à développer à la fois l'autonomie et la liberté de la personne, ainsi que sa capacité à s'insérer dans un processus collectif et démocratique de transformation.

La promotion personnelle doit être, certes, encouragée, mais, à en rester là, on ne se situe qu'au niveau des exigences de l'appareil de production définies par le patronat. Notre ambition ne peut se limiter à faciliter l'ajustement de la demande et de l'offre de qualification à partir des actions de promotion individuelle.

La lutte contre l'inégalité des chances doit commencer à l'école maternelle et se poursuivre à tous les degrés d'enseignement et dans la formation perma-

(1) La C.F.D.T., isolée sur ses positions, a signé cet accord après des réticences nombreuses. Elle a jugé que celui-ci pourrait servir de base à une action syndicale offensive pour arracher au patronat et au pouvoir les conditions de plein exercice du droit à la formation pour les travailleurs eux-mêmes, ainsi que les conditions de la négociation des plans de formation pour un contrôle syndical effectif.

nente : ce qui suppose une conception globale qui intègre la formation initiale, de la maternelle à l'université avec les formations d'adultes et soit élaborée dans la perspective de l'éducation permanente. Toutes les formations techniques et professionnelles ont une valeur culturelle si le contenu des actions de formation, les méthodes pédagogiques permettent, à partir de la technique, l'accès à l'analyse, à la réflexion critique, à la compréhension du contexte économique et social dans lequel se situe l'apprentissage ou le perfectionnement en cours.

Il sera mis fin à l'opposition, familière à la culture bourgeoise et héritée du passé, entre culture générale et formation technique.

La dimension collective et politique du problème reste essentielle s'agissant des travailleurs adultes. Il faut permettre aux travailleurs, y compris les immigrés, d'exprimer leurs besoins, de découvrir que des réponses à leurs besoins de formation peuvent être trouvées avec eux dans des termes neufs, allant au-delà d'une expérience scolaire marquée trop souvent par la sélection sociale et la compétition individuelle.

Dans ces perspectives, qui s'insèrent dans celles définies par le 35^e Congrès confédéral, le service public de l'éducation permanente occupe une place centrale, mais encore faut-il qu'il se transforme et se rénove. Dans toute économie dont le développement dépend du progrès et de la diffusion du savoir (de la technologie à la science de la gestion), la formation continue est une nécessité et se trouve soumise à la pression des entreprises. Dans un régime capitaliste, cette pression s'exerce selon la conception que les dirigeants du capitalisme ont de la rentabilité et tend naturellement à consolider leur pouvoir. La pression du mouvement syndical doit tendre à mettre en échec cette pression capitaliste. La résistance à cette dernière demande que la formation continue s'appuie sur la structure d'une institution assurée du plus grand degré possible d'indépendance à l'égard des entreprises et susceptible de s'inspirer de valeurs autres que les valeurs marchandes.

L'ensemble de ces exigences implique une transformation profonde du service public.

Dans ce sens, il faut :

- un assouplissement des procédures administratives par une gestion souple, décentralisée associant l'Etat, les formateurs et les usagers dans le respect de leurs compétences respectives,

- une prise en charge commune des problèmes de formation par les formateurs et les formés, l'ouverture à l'innovation, évidemment soumise au contrôle d'une expérimentation méthodique,

- une adaptation de la pédagogie permettant, au plan des adultes, une relation d'esprit égalitaire entre formateurs et formés (ce qui ne signifie pas une confusion des deux situations, mais au contraire, une recherche d'apport mutuel de nature différente), car la pédagogie n'est pas seulement un outil technique, mais une question politique. Cet effort de pédagogie de la liberté est conçu par la C.F.D.T. comme un moyen d'instaurer des rapports sociaux plus égalitaires et d'accroître pour les bénéficiaires de la formation les moyens d'agir sur la société,

- il faut de même conserver et réaliser la formation des formateurs par et dans le service public (formation qui constitue pour la C.F.D.T. un enjeu capital) dans les perspectives de la formation continue,

- c'est seulement par un apprentissage réfléchi des rapports sociaux dans les groupes où l'on vit que celui qui détient un pouvoir du fait de son champ de compétence et d'information devient capable de vivre, sans difficultés psychologiques insurmontables, une situation où il donne aux autres, en vue de réaliser un objectif commun, le pouvoir de le mettre en question. Cela concerne le cadre, le militant, les parents... et aussi le formateur, enseignant à temps plein ou non !

- mais une bonne pédagogie de la liberté peut être « récupérée » si les membres du groupe concerné ne se donnent pas les instruments permettant d'agir sur l'institution dans laquelle ils sont insérés et sur l'organisation sociale globale. La manipulation commence lorsque les « formés » ne savent pas qui est le formateur, quels sont ses objectifs et ses méthodes, quels sont les objectifs de l'institution à laquelle le formateur a des comptes à rendre.

Il s'agit bien, en effet, d'une « aventure » dont l'issue peut aboutir au meilleur comme au pire pour l'immense masse des travailleurs et des citoyens : au meilleur, en ce sens que la diffusion intelligente du savoir et de la pédagogie de la liberté et de la responsabilité ne peuvent qu'accroître la capacité des citoyens et rendre possible la transformation de la société; au pire, dans le sens d'une intégration plus profonde aux valeurs marchandes véhiculées par le capitalisme et l'idéologie patronale.

L'action de la C.F.D.T.

La C.F.D.T. entend, avec ses militants, aider les travailleurs à l'action et à la réflexion sur ces problèmes, l'objectif étant bien entendu celui de la promotion collective.

– Il s'agit de rendre tous les travailleurs, et particulièrement les plus démunis, demandeurs de formation. Ils ne le seront que si la formation leur apparaît utile dans leur vie de citoyen ou leur vie privée. L'organisation syndicale doit donc créer les situations afin que ce processus s'engage.

La formation continue doit accroître la possibilité pour les travailleurs de se libérer d'un travail parcellisé, insignifiant, qui confine les uns dans l'exécution et confie à d'autres la conception. Il s'agit de lutter pour changer les modes d'organisation de la production, s'attaquer à la division sociale des travailleurs.

– Le travail syndical ainsi conçu met bien en évidence la nécessité de relier la formation à l'ensemble de la politique revendicative visant à creuser une brèche dans le système actuel de l'organisation du travail, des classifications, des rémunérations, des rapports hiérarchiques.

– En ce sens, la formation des militants et la prise en charge de ces problèmes par les structures syndicales à tous les niveaux s'imposent pour promouvoir, avec l'ensemble des travailleurs, l'action de masse propre à modifier dans le bon sens le rapport de forces.

— La réflexion et l'action sur l'éducation permanente se situent dans la réflexion et l'action commune aux enseignants et aux autres travailleurs sur les problèmes d'adaptation et de réforme du service public de l'éducation nationale : problèmes essentiels qui trouvent une amorce de réponse dans l'insertion à la C.F.D.T., par le S.G.E.N., d'une partie des personnels de l'Education nationale et, par la Fédération de l'enseignement privé, d'un nombre important de personnels de l'enseignement privé qui se sont prononcés pour son insertion dans le service public laïque et démocratique préconisé par la Confédération.

Au cours des prochaines années, le droit à la formation doit être une réalité pour tous les travailleurs.

PRIVATISATION

Entamé depuis de nombreuses années, le phénomène de privatisation des secteurs et services public et nationalisé prend aujourd'hui une très grande ampleur.

Il s'accompagne, dans bien des cas, de la dégradation de la qualité du service rendu, et parfois de la disparition de la notion même de service public.

Les travailleurs de ces secteurs et l'ensemble de la collectivité en subissent les méfaits.

La privatisation s'opère de plusieurs façons :

- transfert pur et simple de certains services au secteur privé lorsqu'ils peuvent être source de profits importants (ex. : les autoroutes),
- travaux de plus en plus importants de construction et de gestion d'un secteur confié au privé,
- appel au financement privé, source de profit direct pour les capitaux et moyens de pression pour leur utilisation (ex. : le téléphone).

De plus, les critères de l'industrie capitaliste sont pris comme base dans l'introduction de nouvelles méthodes de gestion et dans une volonté de rentabilisation à tout prix qui entraînent une dégradation de la qualité du service. Cette rentabilisation s'effectue notamment par la diminution du coût salarial, l'embauche massive d'auxiliaires pour faire l'économie des dispositions du statut, l'augmentation des cadences par la diminution relative des effectifs, etc.

Les mesures de rentabilisation peuvent être plus radicales encore et aller jusqu'à la suppression du service financièrement déficitaire (fermeture des lignes secondaires S.N.C.F.).

C'est alors la notion même de service public – service rendu de la même manière pour tous et dont le coût est en général à la charge de la collectivité – qui est atteinte.

Enfin, une politique de bas tarifs en faveur des industries crée souvent un déficit artificiel supporté par la collectivité ou reporté sur un tarif élevé pour les usagers particuliers.

Depuis de nombreuses années, les Fédérations des secteurs public et nationalisé ont dénoncé cette situa-

tion et certaines ont mené, et mènent, des luttes aussi bien contre ce phénomène de privatisation que sur ses conséquences pour les travailleurs de ces secteurs.

Au niveau confédéral, un groupe de travail, sous la responsabilité du secteur économique, a mis au point un document intitulé : « Conception, rôle et critères de gestion des secteurs public et nationalisé. » Le Comité de liaison des secteurs public et nationalisé poursuit la réflexion sur ces problèmes.

Actuellement, la Confédération dénonce toutes les attaques du capitalisme privé envers les secteurs publics, les transferts d'activité, etc. Ceci se fait, soit lorsqu'un problème se pose dans un secteur (C.E.A., etc.), soit à l'occasion de la discussion du Plan, du budget de l'Etat, etc.

Service public et secteur public

Si le secteur public correspond d'abord à une notion de service rendu de la même manière pour tous, le secteur public recouvre en premier lieu une notion juridique de propriété qui n'est plus privée. Le secteur public, sous cet aspect, n'a de sens qu'en système capitaliste.

Par contre, en système socialiste, le service public devrait se transformer et s'étendre, même s'il doit prendre des formes nouvelles et s'intégrer dans le processus d'autogestion.

Dans la situation actuelle, le service public (et le secteur public au niveau de la propriété) correspond dans une certaine mesure à une redistribution partielle des revenus qu'il est important de défendre contre le retour à la notion unique de profit.

Privatisation et rôle de l'Etat

Si nous défendons le secteur public, ce n'est pas dans n'importe quelles conditions et surtout pas comme soutien du capitalisme. Pour nous, il n'y a pas d'un côté un secteur privé entièrement soumis aux lois du capitalisme et, de l'autre, des secteurs public et nationalisé qui en seraient l'antithèse, sorte de bastion socialisé sous la direction d'un Etat politiquement neutre et indépendant de l'ensemble du capitalisme.

Car, si le secteur public, et surtout le secteur nationalisé, ont été, en leur temps, des conquêtes des travailleurs et correspondent, dans une certaine mesure, à une redistribution partielle des revenus, leur existence répondait aussi aux intérêts capitalistes du moment : il s'agissait de laisser mettre en place par l'Etat, avec les deniers publics, les grandes infrastructures (énergie, communications, transports).

Le gouvernement abandonne maintenant à l'entreprise privée les secteurs de rentabilité directe et immédiate.

Dans le même temps, il limite au minimum toutes les parties du budget qui ne concourent pas directement à la croissance, poursuivie comme une fin en soi, comme le moyen de dégager le maximum de profits (c'est toute l'orientation du VI^e Plan et de la politique économique du gouvernement).

Les positions à adopter

La lutte contre la privatisation des services publics vise à maintenir et améliorer les conditions de vie et de travail des salariés ainsi que la qualité du service rendu notamment pour les travailleurs-usagers, mais également à s'opposer aux appétits capitalistes sur ces secteurs.

Malgré les bouleversements à accomplir pour faire échec à la centralisation, on peut considérer comme positif le fait que, dans les secteurs public et nationalisé, on puisse faire l'économie de la lutte pour l'abolition de la propriété privée.

Certaines fédérations luttent déjà contre cette centralisation et le type de relations hiérarchiques qu'elle entraîne.

Les luttes doivent donc se poursuivre sur tous les terrains qui s'opposent aux orientations capitalistes.

- La défense et l'amélioration des statuts, l'intégration des non-titulaires ou l'obtention de droits identiques aux titulaires sont autant de garanties à maintenir qui peuvent avoir un phénomène d'entraînement sur le secteur privé;

- L'amélioration du service public est à rechercher en permanence. Les luttes pour l'augmentation des crédits et des effectifs, pour des moyens modernes et adaptés vont dans ce sens;

- La dénonciation en toutes occasions, des attaques contre le service public, des transferts au privé, de l'étranglement budgétaire, de la dégradation délibérée du service, etc. doivent permettre de situer les vrais responsables au niveau de l'Etat et des forces capitalistes qui le sous-tendent.

Ainsi, ces positions, attitudes, luttes au plan des fédérations directement concernées comme au niveau confédéral, prendront tout leur sens, éclairées par la stratégie d'une lutte d'ensemble contre le capitalisme.

SANTÉ, CADRE DE VIE, FAMILLES 3ème AGE

Les conditions de vie c'est-à-dire les conditions de travail, de transport, de logement etc... font partie intégrante des problèmes que rencontrent les travailleurs. Leur solution passe par la lutte syndicale de classe. L'ensemble de sa condition est vécu globalement par la classe ouvrière, mais elle ne fait pas toujours le lien entre les différents aspects de sa vie.

Le travailleur ou la travailleuse ne ressent pas toujours que le capitalisme établit des cloisons entre les différents aspects de sa situation : salarié, retraité, usager des transports, consommateur, père, mère de famille, célibataire, locataire, propriétaire etc. etc.

C'est pourtant dans chaque aspect de sa vie qu'il est exploité, dominé, aliéné, qu'il subit en permanence les agressions du système. Tout concourt à maintenir l'emprise du capitalisme sur les êtres humains, qui tente ainsi de les empêcher de devenir libres et responsables. Ces agressions sont un facteur important de déséquilibres, de troubles physiques, mentaux ou sociaux.

SANTÉ ET SOCIÉTÉ

C'est sous l'angle de la santé que nous pouvons décrire comment se manifestent ces agressions en faisant l'inverse du capitalisme, c'est-à-dire en les replaçant dans leur contexte global. Les raisons qui font que la santé des travailleurs est compromise sont les mêmes que celles qui traduisent le malaise des familles et la « marginalisation » des retraités; les atteintes subies dans le cadre de vie se cumulent à celles provoquées par le travail.

Les conditions de travail

C'est au travail que l'on passe la majeure partie de sa vie active. Dans le système capitaliste où le travailleur est uniquement considéré comme outil de production, la satisfaction de créer, facteur de bien-être et de justification sociale, est contrecarrée par la confiscation du but, du produit et de la détermination du travail. Le travailleur ne peut donc s'y sentir à l'aise et cela limite grandement son insertion sociale. Mais en même temps, comme il n'existe souvent socialement que par le travail, il se sentira souvent désemparé quand arrivera l'heure de la retraite (si toutefois il y arrive...).

En outre la fatigue, nerveuse et physique, aggravée par les nuisances de toutes sortes (cadences, bruits, chaleur, contraintes de l'organisation hiérarchique et même parfois brimades, etc.) détériorent sa santé, rendent la vie familiale parfois difficile quand il rentre à bout de nerfs. Enfants bruyants, problèmes d'éducation, problèmes de tous les jours...

Ces conditions accumulées sur toute une vie provoquent une usure prématûrée qui se fera plus durement sentir au moment du troisième âge.

Transports

Le lieu d'habitation s'éloigne du lieu de travail. L'exemple de la région parisienne est le plus frappant; mais en province aussi ce phénomène joue. Il est maintenant courant de passer 1 h 30 ou 2 h et plus, en temps de transport quotidien. Entassement dans le métro, dans les trains, les cars, sur les routes aux heures de pointes. La fatigue inhérente au travail se trouve encore aggravée. 50 journées de travail (évaluation du temps annuel passé dans les transports par un travailleur) sont déduites du temps passé dans la famille, aux loisirs. Elles rallongent la durée du travail, neutralisent les réductions d'horaires obtenues par l'action.

Urbanisation

Le travailleur rentre chez lui; mais son chez lui s'est beaucoup modifié depuis quelques années. Un siècle (de 1846 à 1946) pour passer de 24% de la population urbanisée à 53%; 22 ans (1946 à 1968) pour passer de 53% à 70%. Prévision pour 1980 : 80% soit 46 millions de citadins.

La rénovation urbaine, la spéculation foncière, fa-

çonnent un urbanisme apparemment anarchique, alors que la manière d'entasser les gens, répond à des critères très cohérents de profit maximum. Bien entendu, ces surprofits sont pris sur le dos des travailleurs. Ils se répercutent sur le prix des loyers et sont la principale cause des inadaptations des logements tant du point de vue de l'esthétique que du confort, de l'insonorisation etc... qui aggravent les fatigues au lieu d'en permettre la récupération. L'absence des équipements collectifs destinés à couvrir des besoins essentiels des individus et des familles est à mettre au passif de cette politique. Les critères de rentabilité immédiate guident banques et promoteurs. Résultat : ces grands ensembles d'une architecture oppressante où la place prise par les voitures réduit à très peu les espaces verts, les aires de jeu et de détente. La rue devient à la fois, le square et le seul lieu public possible.

De plus ces ensembles sont éloignés du centre des villes où bat le cœur de la cité, pôle de l'activité sociale, commerciale, culturelle. Comment dans ces conditions, une vie de groupe, une vie familiale peuvent-elles s'épanouir alors que les relations sont faussées par toutes ces carences ? Il n'est pas étonnant de constater un état permanent d'énervernement, de frustration, de troubles de la personnalité chez leurs habitants.

Le centre lui-même est la proie des « rénovateurs » qui délogent les habitants pour construire des bureaux, ou des immeubles de standing. On assiste à la confiscation du cœur des cités par la classe dominante. Avec cette transformation, son rôle d'enrichissement collectif et d'animation sociale dépérît. Il vit et meurt tous les jours au flux des horaires de travail. Ses anciens habitants chassés vers la périphérie iront grossir la troupe des mal-transportés, subiront des augmentations de loyers importantes, ou s'ils ne peuvent les supporter se retrouveront dans les cités de transit, et pire. Pour les personnes âgées, ce sera souvent un véritable drame de quitter les lieux et les relations qui font toute leur vie. Chacun ira rejoindre son ghetto, car la ségrégation se fait par classe d'âge, niveau de vie, statut social; les cités excentrées, logements collectifs ou individuels, sont elles-mêmes des ghettos.

Il y a encore, malgré l'écran de fumée de la propagande, manque criant de logements. Les taudis et les bidonvilles sont une réalité. Quand nous faisons référence aux ghettos il est facile de prouver leur existence et les chiffres de la Commission du Plan et du recensement de 1968 sont là pour le montrer :

- 57% des immigrés vivent dans des logements surpeuplés;
- 80% des personnes âgées occupent des logements anciens sans confort;
- 37% des familles vivent dans des logements anciens et souvent surpeuplés.

La hausse du prix des loyers grève lourdement les petits budgets. De 1963 à 1967 celle-ci a été en moyenne de 48%, celle des salaires 28,5%. Le pourcentage consacré au loyer dans les ressources est de l'ordre de 15 à 20% : comme toutes les moyennes, celle-ci fausse la réalité, et plus le revenu est bas, plus ce pourcentage est élevé. Les charges augmentent encore plus rapidement, n'étant soumises qu'à peu de con-

traintes. Elles sont souvent un moyen hypocrite d'augmenter les loyers.

Quant aux « accédants à la propriété », si leur situation est relativement privilégiée par rapport aux autres travailleurs, c'est souvent au prix d'un endettement important et de contraintes très fortes sur les autres éléments du niveau de vie, surtout les premières années.

Les loisirs

Le temps des loisirs est également dégradé, il devient une fuite et lorsque le travailleur ou la travailleuse mal dans sa peau dans l'agglomération urbaine cherche à s'évader, il se heurte à d'autres difficultés. Comme son désir et sa situation coïncident au même moment avec ceux de millions d'autres, il trouvera les transports collectifs sursaturés et les routes embouteillées.

Encore énervement, fatigue et pollution. A l'arrivée, il rencontrera encore le capitalisme qui sous forme de propriété privée, de plages réservées, de résidences secondaires etc. lui vendra les biens naturels et théoriquement gratuits tels que l'air, l'eau, le soleil, l'espace. Encore heureux d'être parmi les privilégiés à pouvoir s'évader, alors que la majorité de ses camarades et de leurs familles continuent à subir l'oppression du cadre habituel. Quant aux immigrés et personnes âgées...

Pollution

C'est le problème du déséquilibre écologique que sécrète la société capitaliste. Cette pollution ambiante, à laquelle nul n'échappe se manifeste de deux manières : par la production, par les produits fabriqués. Elles se combinent et s'ajoutent.

Par exemple, la production d'automobiles n'est pas polluante pour l'extérieur de l'entreprise mais par contre le nombre d'automobiles en circulation gavant l'atmosphère de gaz délétères, l'est énormément.

A l'inverse la production d'électricité peut être polluante par les combustibles utilisés (centrales nucléaires, fuel, charbon) mais le produit ne l'est pas.

L'énergie atomique sous toutes ses formes, y compris militaires, augmente dangereusement la radioactivité ambiante. Des savants comme Oppenheimer ou J. Rostand lancent des cris d'alarme pour le patrimoine génétique de l'humanité.

La pollution est donc présente partout à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et pose de graves problèmes à la santé actuelle et future par l'empoisonnement des rivières et des plages et celui plus sournois de la consommation alimentaire et pharmaceutique. Parmi bien d'autres cas, les bébés tués par le talc Morhange l'ont malheureusement démontré, cette pollution va jusqu'à l'empoisonnement en l'absence de contrôles sérieux.

Pour nous « faire avaler ça », une publicité obsédante, omniprésente, utilisant tous les moyens d'information (audio-visuel, presse écrite, affiches) tente en intégrant les apports de la psychanalyse de violer l'inconscient des masses par le choix des images et des slogans.

Résultat : un gâchis collectif

Tout ce que nous venons de décrire brièvement fait partie de l'immense gâchis collectif que le capitalisme fait peser tel une chappe de plomb sur la société tout entière et en particulier sur les plus exploités, les travailleurs, les familles, les retraités, les marginaux.

Comment s'étonner après cela qu'une partie des jeunes se réfugie dans la drogue et la délinquance, que les familles soient perturbées, que les retraités se sentent de plus en plus marginaux et laissés pour compte ? Ce sont bien là les symptômes d'une société malade et qui rend malades ceux qui la composent. Cependant, tout n'est pas noir et il existe aussi des facteurs positifs de changement.

Les facteurs positifs de changement

- L'allongement de la durée moyenne de vie : 45 ans pour les hommes et 49 ans pour les femmes en 1900, 67 et 74 ans en 1964.

- Les progrès des sciences humaines (biologie, sociologie, psychologie etc.) montrent l'importance des premières années de la vie d'un enfant pour le développement de sa personnalité. Cela pose en termes nouveaux les conditions de vie des enfants en bas âge, les besoins d'équipements, les rapports parents-enfants et le problème de l'école.

- La découverte et la compréhension de la dimension fondamentale de la sexualité dans la construction de la personnalité, la maîtrise progressive de la procréation entraînent élargissement de la liberté et accroissement de la responsabilité individuelle et collective. Elle permet des relations plus égalitaires, moins aliénantes, un enrichissement des rapports humains, de la communication, de la personnalité de chacun. Mais un érotisme commercial de bas étage contribue à désorienter adultes, adolescents et enfants, et dénaturant la sexualité facilite le maintien de l'idéologie dominante.

- L'allongement de la scolarité, malgré toutes les imperfections du système scolaire, et le développement des nouveaux moyens de communication de masse donnent une ouverture sur le monde plus grande que pour les générations précédentes.

- La poussée mondiale de libération des femmes.

De plus grandes chances d'éducation qu'autrefois, la maîtrise de la natalité, incitent un nombre croissant de jeunes femmes à conserver leur activité professionnelle même avec des enfants. De ce fait, on observe un certain malaise chez de nombreuses mères ayant cessé leur activité professionnelle pour élever des enfants. Elles ont le sentiment d'être exploitées par la société, marginales, sans pouvoir.

- La remise en cause des rapports hiérarchiques dans la société, puissamment mise en évidence en mai 1968, a également ses répercussions.

Le manque d'équipements collectifs, d'emplois, entraîne l'action de ces facteurs positifs, et en font des éléments de la crise de notre société.

**

Ce bref aperçu était nécessaire pour situer l'action de la C.F.D.T., intégrer ces changements et les contradictions qu'ils provoquent pour nous en servir dans notre lutte contre le capitalisme dans les domaines de la santé, du cadre de vie, de la famille et du 3^e âge, aspects différents et terrains de lutte d'une même action sociale.

① SANTÉ

Positions et actions C.F.D.T.

Les luttes pour de meilleures conditions de travail sont, aussi et surtout, des luttes positives pour une meilleure santé, cet état de bien-être physique, mental et social (selon les définitions de l'OMS, Organisation mondiale de la santé). Les luttes des OS du Mans et d'ailleurs ont bien ce contenu, sinon les revendications auraient porté sur des demandes de primes supplémentaires. Les travailleurs ne veulent plus vendre leur santé en morceaux. Les luttes des immigrés sont aussi des combats pour la dignité, pour une meilleure insertion sociale.

La C.F.D.T. a dénoncé l'insuffisance du réseau de soins et la privatisation grandissante de l'hospitalisation, elle s'est prononcée contre la loi portant réforme hospitalière de décembre 1970 et contre la convention médicale. Entre autres dispositions contestables, la réforme hospitalière renforce le pouvoir des préfets. La convention médicale donne de telles facilités de droits à dépassements permanents ou exceptionnels (40% dans certains départements), que nous l'avons qualifiée de « passoire ».

Ces mesures basées sur des critères de rentabilité ont amené la C.F.D.T. à s'y opposer fondamentalement. Elles portent en germes deux médecines, une pour les riches, une pour les pauvres.

Tant du point de vue des charges indues supportées par le régime général de Sécurité Sociale que de celui des indemnités, remboursements, exonérations du ticket modérateur, nos administrateurs, délégués de l'organisation, ont combattu et contesté les effets néfastes des ordonnances du 21 août 1967.

Le document adopté par le B.N. de juin 1972 et intitulé « pour une Sécurité Sociale dans une perspective socialiste » rejette l'assistance et ouvre à tous la prévoyance collective assise sur des droits. A travers un système uniifié de sécurité sociale, toute une organisation préventive et sanitaire se trouve dessinée pour donner à tous des possibilités de soins. En un mot, pour pouvoir effectivement exercer le droit à la santé.

Politique patronale et gouvernementale

La politique gouvernementale est inscrite dans les orientations du Plan : priorité à l'industrialisation et à la compétitivité des entreprises. Par conséquent le but avoué est de diminuer les dépenses de santé et plus particulièrement celles de l'assurance maladie dont le déficit est toujours agité comme épouvantail.

Pour 1971, si l'on se réfère au très officiel bulletin de statistiques du Ministère de la santé et de la Sécurité sociale de mars-avril 1972,

Recettes	39 540 248 millions de Francs
Dépenses	37 080 500 millions de Francs
	soit en excédent
	2 369 748 millions de Francs

Les dépenses augmentent rapidement et le taux moyen d'augmentation de tous les risques a été de + 15,5%. Mais par le prix de journée, la consommation médicale, gouvernement et C.N.P.F. veulent faire des économies sur la santé des travailleurs. Ils ne touchent pas aux immenses bénéfices des industries pharmaceutiques, pas plus qu'ils ne mettent en cause la médecine libérale dont le paiement à l'acte et par conséquent la tentation de la multiplication des actes, est un des plus beaux fleurons. Au contraire, les débats à l'Assemblée nationale précédant le vote de la loi sur la réforme hospitalière ont permis aux orateurs de la majorité d'affirmer leur attachement à la médecine libérale et au secteur privé lucratif.

Le rapport patronal de l'A.G.R.E.F. (Association des grandes entreprises françaises) annonce lui aussi la couleur : mettre sur pied un vaste contrôle informatique de tous les assurés sociaux et ceci pour peser sur les dépenses de santé une fois que tout le monde sera fiché et mis en carte.

« L'humanisation » des hôpitaux prônée par le gouvernement ne mettra pas un terme au scandale de l'hospitalisation publique dénoncée pourtant par le rapport de l'inspection générale des affaires sociales en 1971. Car à côté on favorise ouvertement un secteur privé basé sur le profit, et on colle sur le dos de l'hospitalisation publique toutes les dépenses d'investissements lourds, on lui réserve les cas les plus coûteux, les cliniques prenant les plus rentables.

Le corps médical

A quelques exceptions près, toujours aussi conservateurs, conditionnés par leur milieu et leur formation, les membres de la C.S.M.F. (Confédération syndicale des médecins français) ont en commun la défense de la médecine libérale. Signataires de la convention médicale, ils y adhèrent à 95% essentiellement pour bénéficier de droits de dépassement et d'augmentation des honoraires. On l'a bien vu lors de l'échéance tarifaire de mai 1971.

Certains, bien minoritaires, essaient pourtant de réfléchir au-delà de la distribution de soins et posent les problèmes de l'éducation, de la prévention, de la lutte contre les causes de déséquilibres et handicaps. La partie de la médecine la plus secouée est celle qui traite des problèmes psychiatriques et psychologiques, car elle rencontre de plein fouet les causes générales d'inadaptation.

Il faudra une forte pression sociale pour que le corps médical dans son ensemble adopte une attitude et un comportement plus progressistes et plus adaptés au problème général de la santé de notre temps.

Programme commun et C.G.T.

Le programme commun P.C. / P.S. contient des objectifs avec lesquels nous sommes généralement d'accord (remboursement total des soins, revenu de remplacement, abrogation des ordonnances de 1967, etc...). Cependant on ne trouve nulle part une condamnation ferme du paiement à l'acte et la vision du problème de la santé est si étiquetée qu'elle s'arrête au système de distribution des soins. Il est nécessaire de dépasser la simple amélioration de chacun des aspects de la vie de l'individu au profit d'une action globale sur toute la société.

La C.G.T. pour sa part ne veut faire aucune peine aux médecins : sa stratégie de rassemblement des contents lui fait même dire qu'elle est d'accord avec « les justes revendications » des médecins.

Orientations

L'action à venir de la C.F.D.T. doit tenir compte de tous ces éléments. Un effort d'information, de formation de nos militants doit leur permettre de se situer dans ce problème global de la santé. A partir de là, l'action de masse pourra être possible en s'appuyant sur les sensibilités, les problèmes particuliers, en liaison avec les sections syndicales du personnel de la santé et en utilisant les institutions comme réseau d'information et moyens de pression.

② CADRE DE VIE: POLLUTION - LOISIRS

Actions et positions de la C.F.D.T.

Les travailleurs prennent progressivement conscience que le cadre de vie est un nouveau terrain de luttes. L'insertion de celui-ci à la lutte dans l'entreprise s'affirme.

Des actions ont déjà été menées :

- sur le logement à Lyon, Paris...
- sur les transports à Valence, Lille, Paris, Toulouse...
- sur les équipements collectifs à Angers, Grenoble, Valence, Rouen...

- sur la défense de la nature et des espaces à Nantes, au Larzac, à Bugey, Fessenheim, etc...

La réponse de la C.F.D.T. à l'oppression du cadre de vie est de rendre les travailleurs capables d'apprécier, de juger leur situation et d'engager la lutte pour modifier les rapports de forces. Certes, nous n'avons pu engager encore de grandes luttes de masse à quelques exceptions près. Cependant notre démystification des problèmes de l'environnement, les clarifications que nous avons apportées, aux colloques de Venise, Paris, Luxembourg, sur le mythe de la croissance et l'écologie, etc... permettent effectivement de croiser le fer avec le capitalisme sur ces terrains.

Le secteur action sociale - cadre de vie a été créé après le 35^e Congrès pour donner à la C.F.D.T. un outil intégrant toutes les dimensions nécessaires à cette action. La commission confédérale cadre de vie a réfléchi sur la manière de concevoir les luttes de masses et aussi sur les différents problèmes rencontrés : architecture, loisirs, pollution, etc...

Nous ne cherchons pas à greffer des luttes artificielles portant sur le cadre de vie, mais plutôt à permettre l'intégration de ces aspects dans l'action quotidienne et dans les objectifs à long terme. Il s'agit de prendre en compte dans la lutte de classe toute la condition ouvrière.

Des actions ponctuelles ont été menées sur les loisirs, notamment avec la création du C.E.C.O.R.E.L., organisme chargé de promouvoir une politique nouvelle en matière de tourisme social. Cet organisme qui regroupe toutes les organisations non corporatives (25) concernées, à l'exception de Tourisme et Travail et de la C.G.T. qui refusent obstinément l'unité d'action dans ce domaine, a pour tâche de répondre aux besoins des travailleurs à travers des réalisations concrètes et décentralisées.

Politique gouvernementale et patronale

Gouvernement et patronat ont combiné leurs efforts pour respecter la politique définie dans le VI^e Plan : construire suffisamment pour contenir le mécontentement, tenir compte des intérêts des millions de propriétaires fonciers, gros ou petits, maintenir le financement dans des limites compatibles avec celui du développement industriel. La logique de cette politique est particulièrement éclairante : parmi les équipements collectifs, seuls les autoroutes et le téléphone ont les crédits nécessaires.

Une velléité d'action sur la propriété foncière n'a pas abouti, le projet de loi a été retiré et n'est plus revenu : « Ce serait un suicide politique. » Pour réaliser malgré cela les logements prévus au Plan, le gouvernement a développé une politique caractérisée par :

- la construction d'ensembles de logements collectifs ou de pavillons loin des villes, où le terrain est moins cher;

- la réforme des H.L.M. pour les lancer dans le secteur concurrentiel sans trop se préoccuper de la qualité des logements;

- un effort de financement sur les logements pour la couche intermédiaire (cadres notamment) au moyen de la taxe logement de 0,9% des salaires;

- un encouragement à l'accession à la propriété, formule augmentant l'effort d'épargne des ménages pendant les premières années de la construction.

Enfin les contradictions d'intérêts sont apparues au grand jour à l'occasion de la polémique au sujet des villes nouvelles et des villes moyennes.

L'Etat n'assure pas ses responsabilités d'investissements pour les équipements sociaux, de loisirs, etc... Avec la complicité du C.N.P.F., les caisses de Sécurité sociale, les caisses de retraites complémentaires, prennent le relai et c'est toujours le salaire différé des travailleurs qui est mis à contribution.

Le gouvernement et le C.N.P.F. entretiennent une idéologie mystificatrice dont l'essentiel revient à dire : « nous sommes tous pollueurs, nous devons tous en payer le prix ».

Le but est de nier la lutte de classe, de faire oublier que c'est la société industrielle capitaliste qui crée et alimente l'essentiel de la pollution et les agressions contre la nature, donc contre les êtres humains.

Les organisations de gauche et les associations familiales

Le P.C. a été peu présent sinon pour tonner contre le rapport Mansholt et ce qu'on a appelé la croissance zéro.

Les mesures envisagées dans le programme commun P.C.-P.S. sur le problème foncier, la politique des loyers, etc. sont insuffisantes pour répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de logements, et pour contrôler l'urbanisation.

Les organisations d'extrême-gauche, souvent plus sensibles à ces problèmes, ont entrepris des actions intéressantes (occupations de plages réservées, squatage de logements, d'espaces verts, défense du Larzac, Bugey, Fessenheim, etc...) en retrouvant des formes d'action oubliées depuis des années.

Sur ce terrain non plus, il n'a jamais été possible de joindre dans l'action la C.G.T. et le P.C. avec « les gauchistes ».

Les associations familiales ont participé quelquefois à ces actions et dans plusieurs cas de véritables cartels de quartier regroupant différentes organisations se sont manifestés.

Orientations

Le cadre de vie est composé d'éléments multiples, parfaitement intégrés à la vie quotidienne des êtres humains.

Dans chaque lieu (travail, quartier, ville) il doit assurer l'équilibre entre l'ensemble des besoins de la population (emploi, formation, logements, activités sociales, loisirs...).

Le Congrès ne peut se substituer aux travailleurs et travailleuses à qui il revient, à partir des aspirations et des réalités vécues, de décider de leur terrain d'action, mais il doit tracer les orientations générales indispensables pour mieux éclairer ceux-ci.

C'est ainsi que pour que se manifeste dans l'action collective la situation vécue et subie dans et hors l'entreprise. Le congrès appelle l'ensemble des structures à axer leur politique sur ce terrain en diffusant l'information nécessaire à l'élaboration de revendications et d'actions concrètes.

Cette information doit permettre d'organiser l'action consciente des travailleurs et des travailleuses, la manifestation de leur contestation, la volonté de construire eux-mêmes leur environnement par la constitution d'un rapport de forces indispensable pour imposer aux pouvoirs, politique et économique, les changements nécessaires.

③ FAMILLE

Positions de la C.F.D.T.

Aux facteurs d'évolution décrits plus haut, il faut ajouter la modification de structure de la famille découlant du passage de la vie rurale à la vie urbaine. La famille élargie de naguère, qui comprenait, outre les collatéraux, trois générations sous le même toit, s'est réduite à ce que l'on appelle la « famille nucléaire ». Elle ne comprend plus que les parents et les enfants et pour une moindre durée.

Les positions de la C.F.D.T. en matière d'équipements et de prestations répondent à cette situation nouvelle. Ainsi la position du Bureau National de mai 1970 décideant de revendiquer une allocation dite « de libre choix » au lieu du salaire unique apparaît avec le recul, comme très importante :

– cette allocation est liée à la présence d'enfants au foyer, que les parents travaillent ou non, quel que soit le statut juridique de l'enfant;

– elle est un droit, car attribuée sans plafond de ressources afin d'exclure toute notion d'assistance;

– son montant correspond à la rémunération du travail occasionné par la présence d'enfants, quelle que soit la personne qui en ait la charge, indépendamment des charges matérielles qui devraient être couvertes par les allocations familiales.

La C.F.D.T. affirme qu'il ne lui revient pas de choisir à la place des personnes concernées la forme de leur insertion sociale. Dans le cas des personnes chargées d'enfants, par exemple, interrompre ou non leur activité professionnelle est du ressort de chacun. Mais son action a pour but de permettre un choix réel, sans pénalisation financière, quelle que soit la solution choisie. Elle a indiqué également que le droit est attaché à l'enfant.

L'orientation du Congrès 1970 a sous-tendu notre action dans le domaine de la famille. C'est dès l'enfance que chacun et chacune doit être préparé, dans tous les groupes humains, à assumer librement ses responsabilités individuelles et collectives, par une éducation ne reposant plus sur l'autorité arbitraire et la hiérarchie. Le type de prestations, leur taux, leurs conditions d'attribution doivent contribuer à cette recherche d'autonomie.

Gouvernement et patronat

L'orientation du VI^e Plan consiste à diminuer la part du revenu national consacré aux prestations familiales, répartissant sur un plus grand nombre de prestations une enveloppe globale diminuée. Des sélections sont opérées par les plafonds de ressources. On passe ainsi du droit à l'assistance. Cette conception a été concrétisée par la loi du 3 janvier 1972.

Le C.N.P.F. veille à ne pas augmenter « les charges sociales » des entreprises. Dans les conseils d'administration des caisses d'allocations familiales ses intérêts et son idéologie lui font renforcer tout ce qui peut con-

forter la situation actuelle : c'est un des chantres de la mère au foyer.

C'est la même orientation qu'a exprimée le Président de la République fin 1970, à l'occasion du 25^e anniversaire de l'U.N.A.F. Il a exalté le rôle conservateur d'un type de famille qui conforte « l'ordre établi », et la division classique entre les rôles respectifs de la mère et du père. De même, la composition du Comité consultatif de la famille, éliminant les organisations syndicales, montre la volonté de poursuivre une politique de classe.

Action de la C.F.D.T.

La C.F.D.T. a porté des appréciations appropriées suivant les actes du gouvernement. Du jugement sévère sur les déclarations de M. Pompidou à l'approbation du principe de la création d'une allocation de frais de garde d'enfants pour les mères continuant ou retenant une activité professionnelle; bien que dénaturée par toutes les restrictions mises à son obtention, c'est un commencement de réponse à un problème réel, une concession à la poussée des femmes vers l'autonomie économique.

Elle a dénoncé avec vigueur l'institution de plafonds de ressources et le vol manifeste dont sont victimes les familles par les détournements du salaire différé des travailleurs. L'énorme trésor de 9,5 milliards de Francs qui dort à la caisse d'allocations familiales, résulte du retard du montant des prestations par rapport aux salaires sur lesquels sont assises les cotisations. La revendication de 25 à 30% d'augmentation immédiate des prestations permettrait de combler en partie le retard.

Les organisations syndicales et familiales

Depuis septembre 1971, à l'occasion de la création du Comité consultatif de la famille, des organisations se sont réunies : la C.F.D.T., la C.G.T., la F.E.N. et les organisations familiales C.N.A.F.A.L. (Conseil national des associations familiales laïques), C.S.F. (Confédération syndicale des familles), C.N.A.P.F. (Confédération nationale des associations populaires familiales).

Des déclarations communes ont été faites; une conférence de presse donnée le 12 juin 1972 a permis d'alerter l'opinion et de diffuser largement un document démontrant le mécanisme de la politique gouvernementale.

Plus fondamentalement, l'ensemble de ces organisations s'est prononcé pour le droit aux prestations attachées à l'enfant et dès le premier, sans discrimination de sexe, de race, de nationalité, de ressources; les rencontres se poursuivent. Quant aux autres organisations, F.O., C.F.T.C., C.G.C., elles font des déclarations mais finissent toujours par appuyer les mesures gouvernementales favorisant ainsi objectivement la mise en pratique des orientations du VI^e Plan.

De même pour l'U.N.A.F. (Union nationale des associations familiales) dont la représentation est accaparée pour une grande partie par les classes moyennes.

Orientations

La C.F.D.T. doit continuer à présenter des revendications qui tiennent compte à la fois de la situation matérielle des personnes chargées d'enfants et de la nécessité de l'autonomie de tous les êtres humains, donc également un développement de celle des enfants.

Elle doit les élaborer avec les travailleurs, tant du point de vue des équipements, que des prestations. La prise en charge par l'action de masse pourra alors se faire en liaison avec les délégués de l'organisation au sein des institutions pour mettre celles-ci au service des besoins des travailleurs.

④ LE 3ème AGE

Action et position de la C.F.D.T.

La campagne interconfédérale et les actions menées depuis début 1971 sur le problème général des retraites ont mis au premier plan la situation scandaleuse des personnes âgées dans notre pays.

Cette mise en accusation du gouvernement et du C.N.P.F. devant les travailleurs et l'opinion publique, les a conduits à des concessions qui, bien que partielles et insuffisantes, n'auraient pas vu le jour sans la pression exercée.

La prise en compte progressive d'années supplémentaires pour le calcul de la retraite, la réforme de l'inaptitude à travers la loi du 30 décembre 1971, l'augmentation devenue plus importante de la prestation minimum vieillesse, l'accord sur les chômeurs de plus de 60 ans, la généralisation des retraites complémentaires, sont des progrès, malgré toutes leurs limites. De même, les nombreux accords de pré-retraite et d'horaires allégés qui ont été signés dans les entreprises. En tout état de cause, ils représentent des succès, partiels certes, de l'action des travailleurs.

Cependant, 2 500 000 personnes survivent encore avec 12,30 F par jour. L'inégalité des salaires est répercutee aussi dans les retraites, les plus favorisés ayant des couvertures complémentaires qui leur permettent de prendre leur retraite avec 80 ou 90% de leur salaire antérieur.

Ce sont les mêmes d'ailleurs qui nous traitent de démagogues par C.G.C. interposée quand nous exigeons un minimum de 800 F mensuels... !

Les deux revendications les plus ressenties et les plus défendues sont toujours : le droit à la retraite à 60 ans et l'augmentation des pensions. L'état de fatigue dans lequel se trouvent les travailleurs et travailleuses concernés, le manque criant de ressources des retraités justifient cette perception. La satisfaction de ces revendications à court terme est indispensable.

En même temps, nous ne devons pas perdre de vue que, s'il est urgent de remédier aux conséquences, il est tout aussi important de s'attaquer aux causes, à défaut de quoi le problème de la place dans la société des personnes âgées se serait pas réglé. Même si l'âge de la retraite est abaissé, même si le montant des pensions permet une vie décente, la « marginalisation »

des retraités se poursuivra si l'on ne pose pas le problème de leur insertion sociale, de leur intégration dans la ville, le quartier, le village. En un mot, la ségrégation des personnes âgées n'est pas seulement un problème d'âge de retraite et de ressources.

La contribution de la C.F.D.T. dans l'impulsion et la participation à ces luttes est importante. La sensibilité de notre centrale sur les problèmes des conditions de travail, la santé, les marginaux lui ont fait adopter des positions et des comportements dans l'action qui prennent en charge la totalité du problème.

Ce n'est pas seulement une lutte des actifs pour les retraités mais une lutte en commun actifs et retraités. Sous cet angle, l'action de l'Union confédérale des retraités C.F.D.T. (U.C.R.) et de ses associations en liaison avec les organisations s'est concrétisée par l'information donnée aux retraités, les démarches au ministère, etc.

La C.F.D.T. en accord avec la C.G.T. a posé le problème de l'unification des régimes de retraites complémentaires à la fois pour réduire les disparités, éviter les tracasseries, les longueurs administratives, et aboutir à terme à un unique système de prévoyance collective. Des négociations ont eu lieu avec le C.N.P.F., une déclaration commune a été signée, et le gouvernement a fait voter une loi permettant la généralisation des retraites complémentaires.

Gouvernement et patronat

Leurs positions en la matière sont bien connues; le coût des revendications est tel qu'il est impossible de les satisfaire. Une vaste campagne a tenté d'alarmer les actifs sur les charges qu'ils supporterait et de les opposer aux retraités. Parallèlement, pour désamorcer la combativité et reprendre l'initiative, le gouvernement et le C.N.P.F. ont apporté les réponses partielles dont nous avons parlé plus haut.

Ils ne mènent plus qu'un combat d'arrière-garde. Ils sont pris au piège par leurs tentatives de désamorçage, car les mesures partielles prises font que même l'argument du coût ne sera plus longtemps convaincant puisqu'il ne concerne plus qu'une moindre partie des travailleurs et travailleuses.

Enfin ils s'opposent toujours au règlement du problème par la sécurité sociale en favorisant les solutions de prévoyance complémentaire, y compris l'assurance individuelle, ou les accords de « pré-retraite ».

La C.G.T. - Le programme commun

Sur les grandes revendications immédiates, pas de divergences, avec la C.G.T., sauf sur un point important : la retraite pour les femmes.

La C.F.D.T. revendique une bonification d'années pour les personnes ayant cumulé les activités professionnelles et la charge d'enfants; de même les tâches pénibles doivent donner lieu à des mesures d'anticipation. Mais ces mesures doivent être justifiées pour les travailleurs et les travailleuses par la situation et non par le sexe. Il n'y a objectivement aucune raison qu'une technicienne sans enfant par exemple, ait sa retraite 5 ans plus tôt

qu'un manœuvre du bâtiment pour l'unique raison qu'elle est femme.

Nous retrouvons cette divergence dans le programme commun P.C. - P.S.

Les autres confédérations

Le « réalisme » proclamé couvre le refus d'action à F.O. comme à la C.F.T.C.

Quant à la C.G.C., elle fait du particularisme : retraite des cadres, hiérarchie, fiscalité, sont finalement ses raisons essentielles d'exister.

Orientation

Il reste à poursuivre l'action sur les quatre objectifs de la campagne retraites avec leurs différents prolongements et à chaque fois en fonction des centres de décisions appropriés : nationaux, régionaux, locaux.

Le renforcement de l'U.C.R. doit être une des priorités tés tant du point de vue de son organisation, de ses structures, de ses finances, que de celui de son insertion dans l'action et dans la C.F.D.T.

Toute idée de réforme fut petit à petit enterrée sous la pression du patronat.

Dans les entreprises, de nombreuses actions furent menées par les sections syndicales pour faire passer dans les faits le droit à la réintégration. Malgré la vive résistance des patrons, elle fut parfois couronnée de succès, bien qu'on soit encore loin de l'obtenir dans tous les cas.

La lutte contre les représailles anti-syndicales s'est, de façon plus générale, avérée particulièrement difficile lors du démarrage de nouvelles sections syndicales ou en fin de conflit, lorsque le rapport de forces n'est pas favorable aux travailleurs. D'autant que, lorsque l'action se situe à la limite de la légalité, elle donne souvent une apparence de légitimité aux mesures prises par les patrons.

Dans ce domaine, la C.F.D.T. réclame l'institution de l'immunité syndicale, c'est-à-dire l'interdiction effective des sanctions et licenciements décidés à l'occasion de l'exercice des libertés syndicales ou du droit de grève, avec les mesures nécessaires à une application effective du principe ainsi posé !

Mais ce combat est surtout celui des travailleurs eux-mêmes; ce qui est essentiel, c'est la prise de conscience et la volonté d'action des travailleurs. Elles doivent être soutenues :

- par une amélioration des moyens mis en œuvre qui doivent permettre d'allier prudence et combativité,

- par une clarification des objectifs poursuivis : la lutte contre la répression frappant un travailleur est la condition d'une plus grande liberté de chacun à son poste de travail; le syndicat est pour tous l'outil privilégié et permanent de pression et d'expression des travailleurs.

L'action pour la défense du droit syndical comporte également la lutte contre le faux-syndicalisme que suscite et soutient ici et là le patronat, comme chez Citroën et Chrysler-France (Simca). Les employeurs favorisent surtout son implantation à l'occasion de luttes dures ou lorsque le personnel d'une entreprise s'organise pour la première fois.

Parmi ces pseudo-organisations, il faut signaler la fascisante C.F.T. qui bénéficie en outre de l'appui des organisations politiques les plus réactionnaires.

Tout en la favorisant dans certaines branches (Chimie, par exemple), le gouvernement n'a toutefois pas osé jusqu'ici lui conférer la représentativité nationale interprofessionnelle, en raison de sa faible implantation (de l'ordre de 2% des sections syndicales et des voix lors des élections aux comités d'entreprises) et des procédés plus que discutables qu'elle emploie.

Le temps d'information et de discussion sur les lieux de travail

La revendication pour l'attribution d'un temps d'information et de discussion sur les lieux de travail a été une revendication importante de l'organisation.

Une évolution s'est ici produite. On est passé d'un droit légal à réclamer au Parlement, à une pratique de l'action syndicale à conquérir sur le terrain, à utiliser au maximum, dans les conditions les plus efficaces,

compte tenu de la forme d'organisation du travail dans l'entreprise et des besoins ressentis par les travailleurs.

Il ne s'agit donc pas pour la C.F.D.T. de limiter cette revendication à l'attribution d'une heure d'information, réunissant à un même moment l'ensemble des travailleurs.

C'est un temps que les employeurs doivent céder au syndicat et aux travailleurs sur le temps de production, et qu'ils doivent payer comme tel.

C'est un temps de liberté qu'elle réclame pour la discussion par les travailleurs et leurs sections syndicales, de leurs problèmes et de leurs revendications.

C'est une coupure dans le temps de travail de l'utilisation de laquelle les travailleurs sont juges – et non l'employeur. Ils doivent pouvoir se réunir dans de bonnes conditions matérielles : une heure par mois n'est manifestement pas une durée suffisante pour une discussion fructueuse.

La lutte pour l'amélioration des conditions de travail a mis en évidence l'importance de cette revendication :

si c'est aux travailleurs à prendre en charge ce type de question, ils ne peuvent le faire qu'en ayant un temps de liberté pour en discuter eux-mêmes sur les lieux de travail.

Une réforme législative est certes nécessaire, mais là encore c'est aux travailleurs à insérer cette revendication dans la pratique des rapports collectifs de travail dans l'entreprise.

Pour la conquête du droit au travail : la lutte contre les licenciements

La lutte contre les licenciements a pris elle aussi une nouvelle ampleur.

C'est un terrain permanent de l'action syndicale, que le motif du licenciement ait pour cause la réorganisation de l'entreprise, une volonté de représailles anti-syndicale ou tout simplement l'exercice du pouvoir souverain du patron.

Un colloque a été tenu à Nanterre sur cette question en juin 1972 avec la participation de militants et de nombreux juristes.

Relancée dans la presse par un article paru dans un des numéros du « Monde » d'août 1972, cette réforme a été retenue par le gouvernement comme une de celles méritant examen.

Là encore, il y a conjonction de l'action à mener pour lutter contre les licenciements et pour obtenir une réforme substantielle du droit du travail.

L'action des travailleurs est essentielle. Le contenu de la réforme demandée par la C.F.D.T. et le débat public auquel il donne lieu doivent permettre de soutenir l'action menée par les travailleurs eux-mêmes en mettant en évidence l'arbitraire de la décision patronale : licenciement non motivé, ou non justifié, refus de discussion avec l'intéressé ou avec les délégués, court-circuitage de l'Inspection du travail, recours aux contrats temporaires, etc.

Il faut aussi ne pas limiter l'action à l'annulation de la sanction prise, mais se saisir du cas pour amener l'employeur à renforcer les garanties dues aux travailleurs si les mêmes circonstances venaient à se reproduire, tout en préservant, bien entendu, l'autonomie de la repré-

sentation du personnel vis-à-vis de l'entreprise elle-même. Les délégués ne sont ni des députés, ni des gendarmes, ni des juges de paix. Ce sont des représentants des travailleurs luttant avec eux pour la satisfaction des revendications.

PAIX ET LIBERTÉ EN FRANCE ET DANS LE MONDE

Il s'agit là d'un terrain de lutte essentiel, même s'il paraît encore à trop de travailleurs, étranger à leurs préoccupations quotidiennes.

Nous sommes confrontés en fait à un système d'oppression qui est global.

Si ce qui se passe en France ne revêt pas les mêmes aspects que dans d'autres sociétés capitalistes avancées, il n'en faut pas moins situer la restriction des libertés et le développement d'un régime policier dans notre pays à partir d'un contexte mondial caractérisé par :

– la montée du totalitarisme

– le développement de la répression dans les sociétés modernes

– la crise de l'idéal démocratique.

Le capitalisme n'est pas seulement un système économique social, idéologique, il est aussi un système politique à formes diverses qui va du libéralisme (démocratie bourgeoise) à l'autoritarisme (dictature).

Le capitalisme a une logique et une dynamique qui obéissent aux intérêts historiques de la bourgeoisie. L'intérêt de cette classe bourgeoise diversement composée selon les pays se manifeste aujourd'hui par le développement d'une société répressive, utilisant de manière plus ou moins ouverte ou pernicieuse, des méthodes de conditionnement et de manipulation des consciences. Cette tendance se confirme dans des pays hautement développés (U.S.A., France, R.F.A., Angleterre, Italie notamment).

L'impérialisme, cela existe aussi, ainsi que la politique des puissances – grandes ou moyennes – qui poursuivent leurs objectifs propres au mépris des droits des peuples.

Ainsi, pour nous, le capitalisme international aussi bien que l'impérialisme, le colonialisme et le néo-colonialisme, doivent être combattus sans équivoque, en liaison directe avec nos camarades du Tiers-Monde.

Ces luttes se situent dans le droit-fil de notre conception du socialisme. Comme le soulignait Richard Crossmann, le but ultime du socialisme, c'est bien l'élargissement des libertés.

Le combat pour les libertés ne peut se situer sur le seul plan national, il se situe bien au plan international. Nos objectifs d'autogestion dans un pays comme la France n'ont tout leur sens que s'ils sont portés en même temps que la nécessaire participation aux luttes internationales pour l'auto-détermination et le respect des droits des peuples.

Notre action internationale

Les points d'impact de cette action internationale pour la paix et les libertés sont nombreux, et notamment :

— Les « départements » et « territoires » d'Outre-Mer : nous ne sommes pas encore sortis en France de l'époque coloniale. Dans ce qu'on appelle les D.O.M. et les T.O.M., les acquis de la démocratie telle que nous la connaissons, sont loin d'être respectés, c'est le moins qu'on puisse dire. A titre d'exemple et parmi beaucoup d'autres situations plus ou moins scandaleuses – vient seulement d'être abrogée, à la suite d'actions longues et difficiles, une ordonnance de 1960 qui donnait aux préfets la possibilité d'envoyer en France, par le premier avion les fonctionnaires gênants... ou suspects d'opinions non-conformistes.

Nos prises de positions confédérales et notre accord donné aux conclusions de la récente Conférence de Paris sur l'autodétermination des D.O.M. et T.O.M. se situent dans le cadre de nos positions fondamentales sur le respect du droit des peuples.

— Solidarité avec les luttes des peuples contre les régimes fascistes ou anti-démocratiques :

- régimes fascistes en Europe, Grèce, Portugal, Espagne; ce sont certes les forces populaires de ces pays qui sont en première ligne, mais nous devons leur apporter tout le soutien possible.

- régimes anti-démocratiques impopulaires et imposés par la force hors d'Europe – c'est le cas, par exemple, du Brésil, de l'Argentine, de St-Domingue et de la Bolivie – pour ne citer que l'Amérique latine.

— Solidarité aussi avec les peuples qui vivent encore sous la domination coloniale directe, et notamment en Afrique : Angola, Mozambique, Guinée-Bissau : ainsi qu'avec ceux qui subissent les régimes de dictature raciste : Afrique du Sud, Rhodésie, Namibie.

— Le droit des peuples à l'existence, en tant que peuples, et au respect de leurs aspirations nationales, vaut pour nous partout et dans tous les cas.

C'est le cas au Moyen-Orient, quelles que soient les interventions extérieures et la politique des blocs. Le peuple israélien constitue, certes, une entité nationale, qu'il n'est pas possible de remettre en cause; mais le peuple palestinien après 25 années de souffrances et de mépris de ses droits légitimes à une patrie, a droit à l'existence en tant que nation.

D'où nos positions sans ambiguïté sur les problèmes actuels du Moyen-Orient, en dialogue constant avec les syndicalistes des pays arabes, en même temps qu'avec les syndicalistes israéliens.

— Les positions claires que nous avons prises lors des différentes phases de l'automne et de l'hiver tchécoslovaques sont également fondées sur la défense des peuples contre les immixions étrangères et les interventions armées des grandes puissances (comme c'est le cas des Etats-Unis au Vietnam). Pour ce qui est de Prague, ce qui est en cause, en outre, c'est la liquidation de cette expérience de « socialisme à visage humain » qui avait suscité tant d'espoirs, à l'Est comme à l'Ouest.

— Notre action concerne aussi le soutien à apporter à des expériences socialistes qui cherchent d'autres voies que les formes autoritaires des pays où un parti unique s'est emparé de l'appareil politique, économique et social, interdisant toute possibilité d'expression d'une conception différente du « bonheur socialiste ».

D'où notre soutien au Chili de l'Unité populaire, en lutte aux contre-attaques de l'impérialisme; la poursuite de la marche du peuple chilien vers le socialisme constitue, si elle se réalise, un fait capital pour l'avenir. Il en va de même pour un certain nombre d'autres pays en Afrique ou en Asie qui, plus discrètement, s'orientent dans le même sens.

— Concernant le Vietnam et l'Indochine, nos positions et notre action avec les organisations démocratiques qui luttent pour la paix et le respect des droits des peuples de cette région, sont bien connues.

Le gouvernement des Etats-Unis s'est rendu coupable à la fois d'un crime et d'une erreur : les B 52 ne peuvent être des porteurs de démocratie. Il ne pouvait être question pour nous d'être complices de l'annihilation d'un peuple et de l'anéantissement d'un pays, qui ne demande que le respect de son droit à la libre détermination. Le drame vietnamien aura peut-être vu sa conclusion quand se tiendra le Congrès confédéral : la solidarité active avec les peuples d'Indochine continuera à s'imposer; en outre, il ne faudra pas oublier pour autant les enseignements à tirer de ce cas particulièrement flagrant et meurtrier d'action de l'impérialisme.

— Enfin, un aspect particulier du capitalisme international doit être souligné : il s'agit du commerce des armes. Sur ce plan, la France est très bien placée, puisqu'elle occupe le troisième rang mondial des pays « exportateurs ». Elle pratique dans ce domaine une politique mercantile. Mais il se trouve que ses principaux clients sont précisément des pays de dictature, les pays à régime raciste et les « métropoles » coloniales : il ne peut s'agir d'une coïncidence en dépit des assertions gouvernementales.

Sur ce terrain, comme ailleurs, nous ne pouvons nous contenter de textes : il faut rechercher les modalités d'action concrète pour en finir avec cette situation intolérable, qui se traduit par le fait qu'un certain nombre de travailleurs français voient utiliser leur force de travail à la production de matériels qui servent finalement à l'écrasement des peuples et à l'étouffement des libertés.

Cela montre bien que les luttes pour les libertés au plan international sont directement et concrètement liées aux mêmes luttes sur le plan national.

En France

Dans un pays capitaliste comme le nôtre, la condition qui nous est faite, en tant que citoyen et syndicaliste, n'a rien de commun avec les dictatures de pays tels que la Grèce, l'Espagne, le Portugal, rien de commun avec le « protectorat » tchécoslovaque et rien de commun non plus avec l'absence de libertés réelles en Union Soviétique.

Mais, conquises après de dures et sanglantes luttes (souvenons-nous de la Commune, de février 1934, de la

Résistance, de la lutte contre l'O.A.S.), les libertés individuelles et collectives sont sans cesse menacées.

La C.F.D.T. a été à la première ligne du combat pour les défendre chaque fois que le pouvoir a tenté de leur porter atteinte, ce qu'il a parfois malheureusement réussi (loi anti-grève en 1963, loi dite anti-casseurs en 1970).

Mais nous refusons de confondre la démocratie politique avec certaines formes de la démocratie bourgeois, même si cette dernière comporte des aspects positifs. C'est la raison pour laquelle nous ne cesserons de rappeler que la démocratie politique reste une arme indispensable pour le combat des travailleurs.

Ainsi, l'histoire du mouvement ouvrier nous enseigne que la lutte pour la défense et l'élargissement des libertés est par excellence une fonction syndicale politique, elle est partie intégrante des traditions syndicales de notre pays et de l'action émancipatrice des masses.

Par ailleurs, il nous apparaît utile de préciser qu'en ce qui nous concerne, la défense et l'élargissement des libertés fondamentales en tous lieux et sous tous les régimes, ne se confondent pas avec une conception légaliste de la liberté qui aboutirait à nous priver d'agir contre des abus de pouvoirs bureaucratiques ou contre une minorité de capitalistes (notamment à l'égard du droit de propriété des entreprises de production, de l'expropriation d'exploiteurs, du remboursement d'actions aux gros porteurs d'entreprises nationalisées).



Au plan pratique la C.F.D.T. s'est heurtée à la difficulté d'unir en France les formations, groupements et partis de gauche ainsi que les organisations démocratiques dans une action commune face à des actes de répression (rappelons les affaires Speller, Deshayes, Overney).

L'exclusive du P.C. et de la C.G.T. à l'égard de groupes politiques a été un obstacle à des ripostes ponctuelles. Des manifestations d'ensemble n'ont été possibles que lorsque les faits répressifs ou les atteintes aux libertés firent l'objet d'une large unité d'appréciation : loi anti-casseurs, Burgos, affaire Guiot.

Rappelons rapidement la patiente et difficile discussion des représentants de la C.F.D.T. au sein du Comité dit « de défense des libertés » depuis mai 1970. Tous nos efforts ont porté sur la nécessité d'unir, sans exclusive, toutes les organisations politiques, syndicales et démocratiques. Si notre action, le plus souvent commune avec la F.E.N., ne s'est guère soldée par des résultats positifs au sein du Comité de défense des libertés, elle n'en fut pas moins nécessaire pour éviter des clivages trop accusés au sein du mouvement socialiste et démocratique.

Ce sont ces difficultés, l'esprit sectaire, ainsi que les réticences de certains à dénoncer les atteintes aux libertés dans les pays qui se réclament du socialisme (condamnation de la normalisation et des procès en Tchécoslovaquie par exemple) qui nous ont fait à la fois :

– approuver la partie du programme commun P.S. - P.C. sur les libertés,

– et parallèlement souhaiter que les partis politiques signataires se conforment dans leurs actes au texte qu'ils ont approuvé.

CATÉGORIES SOCIALES

Les rapports de congrès comportent habituellement un chapitre consacré aux catégories particulières : jeunes, travailleuses, immigrés, retraités, cadres. Cette pratique nous oblige à une réflexion sur les phénomènes de marginalisation. Car, pour ces différentes catégories, c'est bien de cela qu'il s'agit. Marginales par rapport à quoi ? A qui ? Par rapport à quelle normalité ? Les réponses sont différentes pour chaque groupe, même s'il y a parfois des points communs.

MARGINAUX DANS LA SOCIÉTÉ

Jeunes, travailleuses et immigrés sont dans une situation semblable – marginaux par rapport à un modèle culturel privilégiant l'âge adulte, l'homme, s'identifiant aux modes de vie d'un pays. – D'où leur surexploitation par le capitalisme.

Hors du circuit de la production, les retraités ne disposent pas des mêmes moyens d'action pour modifier leur situation. S'y ajoute l'accélération du développement des connaissances dévalorisant l'expérience acquise.

Quant aux cadres, ils détiennent un certain pouvoir dans la société par leurs connaissances et par délégation. Mais dans le mouvement ouvrier, construit par des ouvriers manuels en lutte contre le patronat, ils sont en situation marginale. Dans le passé, ils s'identifiaient avec le patronat. Aujourd'hui beaucoup plus nombreux, plus subordonnés et exerçant des fonctions plus diverses, leur conscience d'être également dominés et utilisés se développe. Mais l'organisation syndicale tend à leur demander, en gage de la sincérité de leur choix, de se couper de leur milieu d'origine, de ne plus exprimer ses problèmes : leur identité n'est pas pleinement reconnue.

MARGINAUX DANS LE SYNDICAT

Tous ces groupes ont en commun d'être différents du type de travailleur qui a construit le mouvement syndical français : celui de l'ouvrier manuel capable d'imposer ses revendications au patronat par sa lutte collective. Et le fait d'être différents gène leur insertion dans la lutte sociale, celle-ci ne prenant pas spontanément en compte des aspects de la condition ouvrière étrangers à la « norme » syndicale traditionnelle. Cette mise en marge freine leur insertion dans l'action. Et dans une société compétitive traversée par la lutte de classe, ceci ne pardonne pas.

Dans sa lutte pour l'éémancipation des travailleurs, la C.F.D.T. doit porter la plus grande attention à ces groupes en marge. La mise à l'écart d'un seul d'entre eux révèle la déficience de la société toute entière, elle nous alerte et nous concerne tous mais dans une solidarité sans paternalisme. La solidarité n'est pas

désintéressée : chaque individu est un être social; en agissant pour les autres, il agit pour lui-même, pour prendre toutes ses dimensions dans des relations diversifiées et égalitaires, excluant la domination et l'exploitation.

UNE ORIENTATION COMMUNE :

La C.F.D.T. doit s'attacher à rendre possible l'expression de tous ceux qui partagent la condition salariale, avec toutes leurs différences. Car de leur participation réelle, dès aujourd'hui, à l'élaboration des positions et revendications, dépend l'efficacité de notre action et la réalisation de nos objectifs à long terme.

Cela ne peut s'obtenir sans un effort conscient de la C.F.D.T. sur elle-même pour réduire, et si possible éliminer en son sein, les effets de la société actuelle. C'est pourquoi la C.F.D.T. estime nécessaire que ces différents groupes disposent d'un minimum d'organisation et d'expression au sein de la confédération pour qu'ils puissent se définir collectivement et exercer sur elle la pression indispensable, mais elle refuse des structures parallèles aboutissant à consolider leur situation marginale.

Ainsi, préfigurant par notre vie démocratique et notre manière d'agir, les nouveaux rapports sociaux d'une société socialiste autogérée, où chaque être humain, chaque groupe disposera d'un égal pouvoir et sera reconnu pour lui-même, dans ses différences, nous construirons ensemble dans l'action collective une organisation dans laquelle la solidarité ne sera pas un vain mot.

à l'enfant. A la différence d'un garçon, on ne l'imagine pas assumant obligatoirement toute sa vie sur tous les plans la responsabilité de son existence, notamment par une activité professionnelle. Dès lors tout un processus s'enclenche dont nous connaissons les effets sur les travailleuses : moindre formation professionnelle, etc. La C.F.D.T. a choisi de conduire son action de manière à casser ce processus d'infériorisation qui emprisonne les travailleuses. Elle affirme que la libération de tout ce qui les aliène en tant que femmes est l'une des conditions de la réalisation d'une société socialiste autogérée.

Cette stratégie s'oppose à celle des forces dominantes. Celles-ci tendent d'endiguer les luttes des travailleuses, de freiner le développement de leur conscience de classe, de s'opposer à la volonté de libération des femmes affirmée dans le monde entier, en faisant quelques concessions : modification de la législation sur la filiation, sur le droit parental, allocation de garde plafonnée pour les mères qui travaillent, etc. En préconisant aussi des solutions illusoires : loi sur l'égalité des salaires alors que les causes de la discrimination sont pour l'essentiel ailleurs, travail à temps partiel, etc. Tout ceci sous-tendu par le maintien de la conception traditionnelle.

Nous avons constaté à l'occasion de la campagne retraite que notre orientation se heurte aussi à celle de la C.G.T. Revendiquant la retraite à 55 ans « pour les femmes », la C.G.T. maintient une discrimination sexuelle qui, sans répondre aux situations réelles et diverses des travailleuses, conforte les conceptions traditionnelles de répartition des rôles entre les hommes et les femmes.

DANS LA C.F.D.T.

Un regard sur nous-mêmes est nécessaire. D'ailleurs ce passage du rapport peut paraître insolite après les décisions du Congrès de 1970 supprimant la représentation de droit des travailleuses à la Commission Exécutive, marquant ainsi sa volonté d'une modification du fonctionnement des organisations pour que la participation réelle des travailleuses y soit normalement assurée.

Le secteur « travailleuses » a été supprimé et chaque secteur du secrétariat confédéral doit intégrer dans son activité les aspects de la condition ouvrière vécue par les travailleuses.

En février 1971, le Bureau National a remplacé la Commission féminine par une Commission mixte. Sachant la force du modèle culturel de rapport entre sexes, y compris dans notre organisation, il l'a chargée de porter une attention particulière à la mise en pratique de notre orientation dans ce domaine. Dans ce but, une conférence nationale entre dirigeants nationaux et fédéraux est prévu en février 1973.

Dans un autre domaine, un document d'information sur la contraception et l'avortement a été mis au point par cette commission mixte.

Des progrès ont été réalisés dans la compréhension des phénomènes qui conduisent à la domination des femmes par les hommes. Ainsi il n'y aura pas émancipation véritable des travailleuses, rapports hommes-femmes vrais et désaliénés, fin des discriminations sexuelles, sans maîtrise de la procréation, sans compréhension profonde de toutes les dimensions de la sexualité.

① Travailleuses

La situation change, les travailleuses mènent plus souvent elles-mêmes leurs luttes contre l'exploitation capitaliste mais elles restent une catégorie sociale sur-exploitée :

– qualification plus faible : dans l'industrie, 50% sont O.S., 25% manœuvres (35 et 18% pour les hommes); dans les services elles ont les emplois les moins qualifiés.

– salaires plus bas : en 1968, 66% des travailleuses (37,5% des travailleurs) gagnaient moins de 800 F.

– licenciées fréquemment les premières : 30% de la population salariée mais 42% des chômeurs.

Et les exemples pourraient être multipliés. Ceci s'explique par la volonté du capitalisme d'avoir une main-d'œuvre sur laquelle il peut faire le maximum de profit. Il a intérêt au maintien de l'état actuel. Mais sa politique prend appui sur une conception de la place des femmes dans la société dont l'origine lointaine nous fait croire qu'elle est naturelle.

La condition des travailleuses et des femmes ne résulte pas d'une volonté consciente, mais d'un mécanisme social plus profond. La discrimination commence dès l'enfance. Pensant à l'avenir d'une petite fille, on ne la voit pas plus tard chef de gouvernement mais « femme », c'est-à-dire épouse et mère. On ne la considère pas pour elle-même mais par rapport à l'homme et

lité, sans renversement du capitalisme qui perpétue et exploite à ses fins l'ignorance et les préjugés sexuels.

Pour mettre fin à la surexploitation des travailleuses et élaborer avec elles dans ce but des revendications efficaces, notre pratique syndicale doit faire apparaître constamment le rapport entre cette situation dans l'entreprise et celle des femmes dans la société. La libération des femmes conditionnant la réalisation de leur objectif, les organisations de la C.F.D.T. doivent donc prendre de plus en plus en compte la totalité de la condition des travailleuses, composante de la condition ouvrière.

② Jeunes

La Jeunesse est une couche sociale particulièrement complexe à étudier. Mieux qu'une longue analyse, un conflit peut jouer un rôle de révélateur des problèmes qui se posent. Le conflit qui a opposé, de juillet à septembre 1972, les résidents de six foyers de jeunes travailleurs de l'A.L.J.T. (Association pour le logement des jeunes travailleurs) à leur association, est de ceux-là :

Un foyer de jeunes travailleurs, en lui-même, est un condensé de problèmes des J.T. Tout d'abord l'emploi : frappés par le chômage dans des proportions très grandes (500 000 jeunes à chaque rentrée arrivent sur le marché du travail, 40% des chômeurs ont moins de 25 ans), les J.T. venant des régions déshéritées sont obligés pour trouver du travail, d'émigrer dans les pires conditions vers les grandes villes. La crise du logement généralisée, les salaires de début peu élevés, les amènent à chercher à se loger dans les foyers de jeunes travailleurs, qui donnent souvent l'impression de « ghettos » édifiés par le capitalisme. Ce ne sont que des usines à manger et à dormir, accessoirement à s'amuser : pas de droit de réunion, pas de droit d'expression, pas de droit de visite, un pouvoir discrétionnaire de la direction.

Peut-être est-il possible de dire ici, en ouvrant une parenthèse, que la situation de dépendance de nombreux jeunes vivant dans leur famille est souvent de même nature, même si elle est de type différent (les filles se trouvant souvent dans une position pire que celle des garçons).

Quand les mass media exaltent la « société permissive » occidentale, quand l'âge et le niveau de la scolarité s'accroissent, cette situation a quelque chose d'anachronique.

C'est alors spontanément que les jeunes travailleurs se mettent en lutte quand la coupe est pleine, lorsque le « ralbol » est atteint. Une lutte comme celle de l'A.L.J.T. n'a pas été programmée à l'avance : la lutte a démarré très fort sur le problème des pensions, puis s'est ensuite développée sur des thèmes très directement liés à la notion d'autorité (droits d'expression et de réunion) ou de rapports sociaux entre les gens (sexualité réprimée, visites interdites, etc...). Ces problèmes, liés à la nature des rapports sociaux et à la présence constante de l'autorité, sont l'expression d'une rupture brutale des jeunes avec l'idéologie dominante traditionnelle diffusée dans la famille, à l'école, au service militaire pour les garçons, pour faire d'eux de bons producteurs dociles, soumis à l'autorité.

Leur révolte spontanée, comme dans le cas de l'A.L.J.T., présente un certain nombre de spécificités : une grande combativité, une volonté d'assumer une prise en charge collective et directe de la lutte (les organisations n'étant admises que comme soutien), une politisation évidente pour certains, une ardeur à riposter à la répression policière. La prise de conscience est très rapide, et la capacité de négociations vite annihilée par le besoin d'aller jusqu'au bout, la rancoeur accumulée est si grande... Et cela toujours seuls, n'admettant aucune intervention directe d'aucune organisation...

Ce rejet de l'organisation – manifesté par les critiques faites lors de la rencontre nationale des jeunes et souvent évoqué par la Commission confédérale des jeunes – est une question importante sur laquelle il faut s'interroger car, pour ce qui nous concerne, il serait grave que ce rejet des organisations syndicales amène une coupure avec la génération montante. On peut seulement avancer à ce sujet quelques tentatives d'interprétation. Tout d'abord, leur vision d'une organisation, y compris la C.F.D.T., comme quelque chose de complexe, un peu lointain, bureaucratisé.

Un autre élément de réponse est le besoin dévorant de vie qui les possède, hors de l'abrutissement du travail, et qui les amène à rejeter la vie du militant, toujours absorbé par ses tâches, qui a peu le temps de vivre, de se laisser vivre comme eux l'entendent.

Cette lutte de l'A.L.J.T., bien que partielle, traduit bien les problèmes actuels des jeunes : problèmes de travail (emploi, mobilité, fatigue, salaires de début), de la vie quotidienne (logement, loisirs, sexualité, solitude, autoritarisme), ainsi que leurs comportements et attitudes vis-à-vis du « ralbol », de la lutte, des organisations.

Comment prendre en charge ces problèmes ?

La C.F.D.T., si elle prend en charge les problèmes professionnels des jeunes dans le travail (peu différents de ceux de l'ensemble des travailleurs), y parvient difficilement pour ceux qui se situent en dehors de l'entreprise. Son intervention dans le conflit de l'A.L.J.T., est symptomatique ; elle a accordé son soutien politique et matériel maximum tout au long du conflit, mais n'a pu intervenir dans le sens d'une coordination.

Nous nous trouvons là devant une situation nouvelle dans laquelle la C.F.D.T. doit intervenir au niveau interprofessionnel, mais où elle ne dispose pas encore des outils nécessaires. C'est un problème qui s'est trouvé posé dans les Foyers de jeunes travailleurs, mais qui risque de l'être très vite dans d'autres domaines de la jeunesse : M.J.C., action culturelle, armée, etc...

La C.G.T., fidèle à sa stratégie, a tenté de mettre en place, sur ce problème précis, une organisation de masse spécifique contrôlée par elle et créée pour les besoins de la cause. Ce fut un échec certain : là encore la mécanique traditionnelle de prise en charge des problèmes a tourné à vide.

La Commission confédérale des jeunes C.F.D.T., quant à elle, réfléchit actuellement à la fois sur l'ensemble des problèmes posés dans la vie quotidienne aux jeunes travailleurs, et sur l'insertion des jeunes dans l'action syndicale.

Un certain nombre de questions vont se poser : quelle peut être la prise en charge confédérale et interprofessionnelle des problèmes relatifs à la jeunesse, tels que les F.J.T., les loisirs, l'école, la formation professionnelle, l'action culturelle et idéologique, l'armée ? Ces moyens étant, bien sûr, étroitement insérés dans l'action confédérale globale, quelle va être leur priorité ?

D'autre part, comment insérer les jeunes au maximum non seulement dans l'action syndicale, mais dans la vie interne de l'organisation ?

Un débat doit aussi s'engager sur la syndicalisation des jeunes. Ceux-ci, on l'a vu précédemment, rejettent souvent les organisations existantes : ils leur reprochent leur rigidité, leur inertie, de ne pas tenter de donner déjà l'image du monde qu'elles voudraient créer à travers leurs actions et leur appareil.

Les questions, les idées émises ici veulent simplement ouvrir un débat. Il faut le reconnaître, nous sommes dans une situation historique nouvelle où, pour la première fois, la socialisation d'une génération ne peut se faire dans un moule pré-établi comme auparavant. Il s'agit d'intégrer les jeunes à l'action syndicale, sans les utiliser de façon utilitaire, afin de parvenir à une certaine remise en cause de l'organisation, pour progresser encore vers le socialisme.

③ Immigrés

Représentant plus de 10% de la population active, les travailleurs immigrés constituent, avec d'autres marginaux, le prolétariat de l'industrie française. En majorité peu qualifiés, effectuant souvent des travaux d'O.S., ils représentent une main-d'œuvre peu coûteuse pour le patronat qui les exploite au maximum, et peu coûteuse pour l'économie capitaliste dans son ensemble : leur formation ne coûte rien, les prestations sociales, et notamment familiales, qu'ils perçoivent, sont faibles, leur logement s'effectue dans des conditions précaires et insalubres, etc.

Cette exploitation ajoutée à leur déracinement culturel et souvent familial, au racisme latent, soigneusement entretenus, d'une partie de la population, ainsi qu'à la répression policière et patronale particulièrement sévère dont ils sont l'objet, fait des immigrés une catégorie de travailleurs qui cumule en quelque sorte l'aliénation, la domination et l'exploitation qu'engendre le capitalisme.

Cette situation a commencé à exploser ces dernières années. En 1971 et 1972, des conflits ont éclaté, dans lesquels, pour la première fois, étaient impliqués, en majorité ou en totalité, des travailleurs immigrés. A Solferino, Pennaroya, Girosteel, Maillard, etc. les travailleurs immigrés ont montré leur détermination.

De nombreuses actions, de caractère souvent spontané, se sont également menées sur le terrain du logement, particulièrement central pour les immigrés : refus de payer des loyers exorbitants dans des taudis, luttes contre les expulsions sans relogement à des prix abordables, etc.

D'autre part, la lutte commune entre les travailleurs immigrés et français s'est développée depuis 1970. Outre le soutien apporté aux luttes directement menées

par les immigrés, des campagnes d'action et d'information ont été lancées par la C.F.D.T. et la C.G.T. :

- Au printemps 1971, action contre le racisme après la recrudescence d'actes racistes visant d'abord les Algériens à la suite des décisions du gouvernement d'Algier de nationaliser le pétrole;

- En février 1972, campagne d'action et d'information portant principalement sur les droits syndicaux et le logement. La C.F.D.T. a lutté constamment pour placer le droit syndical comme un objectif prioritaire pour la défense des travailleurs immigrés, une condition de l'efficacité de la lutte pour l'égalité des droits.

Au plan législatif, sous la pression des luttes et des campagnes menées, quelques résultats ont été obtenus.

• **Le progrès du droit syndical**, objectif prioritaire pour la C.F.D.T., a commencé à recevoir un début de solution :

- la loi du 1^{er} juin 1972 accordant aux travailleurs immigrés l'électorat et l'éligibilité au comité d'entreprise et l'éligibilité comme délégués du personnel, constitue, malgré une restriction inadmissible, une avancée positive qui doit être mise au crédit de la campagne commune. La lutte doit se poursuivre pour obtenir la totalité du droit syndical.

• La lutte contre le racisme :

Une loi a été votée permettant de lutter contre les menées racistes. Résultant de la campagne, elle peut constituer un outil pour l'action syndicale inséparable de la lutte contre les inégalités.

Mais, dans le même temps, des décisions gouvernementales, pesant gravement sur la situation des travailleurs immigrés, étaient prises. En septembre 1972, sous le couvert de simplifications administratives et d'amélioration des conditions d'accueil, une série de mesures, permettant d'accroître la surveillance policière et de faciliter les expulsions, étaient publiées.

Ainsi, si nous considérons que des éléments positifs sont à porter à l'actif de la campagne immigrés, nous ne saurions sous-estimer le chemin qui reste à parcourir.

Les positions patronales et gouvernementales sont à combattre plus que jamais, notamment sur l'application des droits et sur les conditions d'introduction, de droit au travail et au séjour des travailleurs immigrés.

Un des résultats importants de la campagne nationale lancée en février 1972 a été de faire apparaître les progrès qui restent à réaliser pour l'intégration des problèmes spécifiques à la revendication « normale » des sections syndicales.

Cette campagne a mis en lumière – ce que rappelle depuis des années la Commission confédérale immigrés – le rôle irremplaçable des structures syndicales comme telles pour l'élaboration et l'impulsion de l'action revendicative, comme pour le développement de l'organisation des travailleurs immigrés dans la C.F.D.T.

La campagne a également fait apparaître la nécessité d'une confrontation permanente dans les secteurs-clés de l'immigration, entre les structures professionnelles et interprofessionnelles. Les problèmes des immigrés en France, leur dépendance vis-à-vis des employeurs et des pouvoirs publics – sans commune mesure avec celle

des Français – appellent une articulation et une action spécifiques.

Si la campagne a joué un rôle de révélateur à ce niveau, ces constatations ne sont pas nouvelles. Elles ont été maintes fois développées dans l'organisation.

Une réunion, tenue en octobre 1972, entre les fédérations et les régions les plus concernées par l'immigration et la Commission confédérale des travailleurs immigrés, a permis de préciser les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour cette avancée.

D'autre part, en accord avec le Bureau national, les groupes de nationalités se réuniront de nouveau en 1973.

La C.F.D.T. entend développer son effort de formation pour les responsables immigrés. Une session expérimentale partant de leurs besoins, tenue en novembre 1972 à Bierville, permettra un élargissement ultérieur.

L'information, quant à elle, reste le problème permanent : « diviser pour régner » est une vieille pratique largement utilisée par les employeurs et les tenants du pouvoir. Aujourd'hui, les motifs de division mis en avant s'appuient sur les différences de races, de nationalités, de cultures, de coutumes ou de styles de vie.

La méconnaissance des problèmes réels propres aux travailleurs immigrés par beaucoup de travailleurs français, voire de responsables syndicaux, favorise également la division des travailleurs. N'ayons pas peur de le dire, combien de travailleurs français, mal informés, pensent que les immigrés « viennent prendre leur pain » ou encore que « la France fait des cadeaux aux pays d'origine ».

Cette attitude est trop souvent encouragée, et subtilement, par les moyens d'information modernes. Devant ces faits, les tâches d'information et de formation apparaissent capitales. Elles doivent porter à la fois sur la situation faite aux immigrés en France, sur les véritables données de l'immigration et sur leurs répercussions pour l'économie des pays d'origine.

④ Cadres

OU EN EST-ON ?

En décidant, en 1967, la création de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres (U.C.C.-C.F.D.T.), le Congrès confédéral a tracé une voie et montré que la C.F.D.T. toute entière est concernée par la syndicalisation des cadres. L'U.C.C. prenait le relais de l'ancienne Fédération des syndicats d'ingénieurs et cadres, créée en 1944. Dès lors les cadres trouvaient au sein de la C.F.D.T. une structure d'expression tout en étant insérés, sous des formes diverses, dans les différentes fédérations. C'est à elles qu'il revient d'insérer les ingénieurs et cadres dans l'action. Les circuits de financement ont été du fait même modifiés. Une réflexion approfondie entre l'U.C.C. et la Commission Exécutive puis au sein de la Commission d'organisation, du Bureau National, du Conseil National a conduit aux propositions de financement contenues dans le projet de charte financière.

LA SYNDICALISATION QUESTION-CLÉ

Mais la mise à l'action et la syndicalisation des cadres reste une question-clé pour l'organisation. En effet

le socialisme dans la liberté implique, nous le rappelons sans cesse, une adhésion et une mobilisation conscientes de la majorité du peuple. Toutes les catégories de salariés, avec ce qu'elles vivent d'expérience sociale spécifique, sont concernées. Pas plus que les femmes ou les immigrés, nous ne pouvons laisser les cadres à l'écart.

La perspective d'autogestion qui représente l'exigence de démocratie pour notre temps prendra corps à travers la construction de nouveaux rapports sociaux. Il est essentiel que ceux qui maîtrisent les techniques dont la société socialiste aura besoin, découvrent quelle libération et quel enrichissement apportent l'expérience, vécue dans la diversité, de rapports sociaux égalitaires. Sinon le risque serait grand de voir la réalité des pouvoirs économiques et politiques récupérés par « ceux qui savent ».

IL FAUT FAIRE FACE À DEUX DIFFICULTÉS

Il est vrai qu'une même situation de dépendance fonde la solidarité entre tous les salariés aujourd'hui en regard de notre analyse. L'évolution des structures de l'appareil de production oblige les cadres à découvrir qu'ils subissent des décisions prises ailleurs, que l'emploi, le travail en miettes deviennent leurs problèmes.

Mais dans le même temps la fraction la plus consciente du patronat ne reste pas inactive. De plus, de nombreux cadres sont amenés à intervenir sur le travail d'autres salariés. Il leur faut vivre la contradiction entre cette solidarité et cette confrontation avec les autres travailleurs. Ce n'est pas facile.

Le syndicalisme ouvrier est encore malhabile à proposer des explications et des réponses qui soient comprises par ce milieu. Il est marqué par son histoire qui fait essentiellement appel à l'expérience proprement ouvrière, ce qui se comprend par le dynamisme et la capacité d'action considérables dont les travailleurs manuels font toujours preuve.

On comprend alors que les cadres soient vulnérables aux idéologies qui sécurisent à bon compte, en masquant des aspects essentiels de la réalité qu'ils vivent.

L'ORIENTATION DE NOTRE ACTION

Une bataille est donc engagée tant avec le patronat qui veut « reprendre les cadres en mains » qu'avec la C.G.C. qui vétut répondre à des préoccupations réelles que nous prenons en charge nous-mêmes, mais sur une base catégorielle et poujadiste qui condamne à l'isolement. Or on sait trop peu que 15% des ingénieurs et cadres (¹) sont syndiqués; parmi ces 15%, 20% sont syndiqués à la C.F.D.T.

La bataille est donc à notre mesure pourvu que tous s'y mettent.

(¹) Les ingénieurs et cadres sont environ 1 million au total (non compris les techniciens et techniciens supérieurs) : 700 000 dans le secteur privé et 300 000 environ dans la fonction publique et les entreprises nationalisées (cadres A et équivalents sans les enseignants).

PAS D'OPPORTUNISME, REJET DU CATÉGORIEL

L'action part toujours des besoins et des préoccupations. Mais l'organisation syndicale doit dire quelle analyse elle en fait, ce qu'elle en pense, ce qu'elle propose. L'action syndicale que nous proposons aux cadres traduit notre conviction que la défense de leurs intérêts passe par la capacité à s'accepter pour ce qu'ils sont (des salariés vulnérables, disposant d'un pouvoir réduit, qui ont une chance que d'autres n'ont pas eue de valoriser leurs capacités). Elle passe aussi par l'acceptation du jeu des solidarités où ils ont peu à perdre mais beaucoup à gagner dans le rétablissement de la communication sociale.

PAS DE MARGINALISATION, DES ERREURS À REJETER

Dans cette perspective, l'insertion des cadres au sein de la section de base suscite une dynamique nouvelle. Encore faut-il qu'elle ne corresponde pas à des adhésions marginales dans une section non préparée à prendre en charge les problèmes du milieu. On attend fréquemment des cadres une démarche de solidarité tout en négligeant leurs propres revendications.

Un exemple : la lutte pour la remise en cause de la hiérarchie des pouvoirs et un rétrécissement de l'éventail hiérarchique a été prise en charge avec persévérance et vigueur par un grand nombre d'organisations confédérées. Mais elle a donné lieu quelquefois dans des actions d'entreprises à des formulations de revendications ne garantissant même pas le pouvoir d'achat. Or ces déviations n'ont pas toujours été redressées comme elles auraient dû l'être.

Les cadres sont pour une part, sans en être bien conscients, le produit de la société dans laquelle ils occupent une certaine place. N'exigeons pas que l'adhérent cadre C.F.D.T. ressemble au militant ouvrier C.F.D.T. N'exigeons pas que son point de vue de départ soit notre point d'arrivée actuel. La persistance de tels comportements oblige la C.F.D.T. tout entière à réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour modifier la situation.

UNE QUESTION QUI CONCERNE TOUTE L'ORGANISATION

L'U.C.C. doit continuer à construire le pont nécessaire entre le milieu des cadres et la C.F.D.T. :

- en discutant avec les cadres le sens de la démarche et des propositions de l'organisation,
- en exprimant au sein de la C.F.D.T. les besoins, les aspirations, les préoccupations de ce milieu,
- en élaborant des propositions d'action qui permettent aux fédérations et à l'ensemble des organisations

confédérées de prendre en charge les problèmes des ingénieurs et cadres de leur secteur.

Car pour que la C.F.D.T. soit davantage demain une force de proposition au sein de ce milieu qui s'interroge sur ce qu'il est, il importe que les structures syndicales à tous les niveaux élaborent une politique syndicale, qui intègre les problèmes des cadres, comme ceux des immigrés, comme ceux des femmes.

De ce point de vue il faut déplorer l'absence dans ce débat, de plusieurs fédérations dont la plupart de celles du secteur public (à l'exception des P.T.T.). Cette situation aussi doit évoluer.

⑤ Retraités

La force collective des travailleurs s'organise à partir des sections syndicales d'entreprises. A partir du moment où le travailleur en retraite n'a plus de moyen d'expression et d'action, il est nécessaire qu'il puisse trouver une structure d'accueil qui lui permette de continuer l'action, avec des formes appropriées. Sinon, il dépendra entièrement des actifs pour l'amélioration de son sort individuel et collectif, et sera confirmé dans la marginalisation, son manque de pouvoir.

L'existence de l'Union Confédérale des Retraités est donc une nécessité.

Elle doit être renforcée tant au point de vue de son implantation que des moyens pour continuer l'action.

Cela suppose une liaison étroite et permanente avec les organisations de la C.F.D.T. :

- d'abord au niveau de l'entreprise. Un adhérent de la C.F.D.T. ne devrait pas partir en retraite sans qu'on lui propose l'adhésion à l'U.C.R. Si ce n'est pas fait à ce moment là, il est très difficile dans la majorité des cas de retrouver les camarades partis;

— au niveau des localités, des U.D., des régions, des fédérations, en favorisant la création de syndicats de retraités et en travaillant avec eux sur leurs problèmes;

— au niveau confédéral à travers les secteurs confédéraux tant du point de vue de l'action que de l'organisation et des finances. Il est important de poser le problème des retraités en termes de pouvoir, en termes d'action. Outre les conditions d'âge de retraite et de ressources, la place du 3^e âge dans la société doit être prise en compte dans tous ses aspects et non pas mise à l'écart.

Il est de notre responsabilité, dans la logique de notre perspective de société socialiste autogérée composée d'hommes libres et responsables, de concrétiser cette conception à l'intérieur de notre confédération par la place que nous devons faire aux retraités et à l'U.C.R.

B. notre pratique d'action de masse

■ formes et méthodes d'action

Trois années de pratique syndicale, souvent marquées par l'unité d'action avec la C.G.T. : l'analyse de nos méthodes et formes d'action peut être éclairée par un certain nombre de conflits et d'événements que nous avons vécus.

Juin 1970, c'est la grève de la S.N.P.A. à Lacq : pour obtenir une non-hierarchisation de leurs primes, les travailleurs décident avec la C.F.D.T. et F.O. de réduire leur production; la C.G.T. s'oppose à cette forme d'action.

Décembre 1970 : à Condé-sur-Noireau, dans une explosion de colère contre un licenciement arbitraire, les travailleurs de Ferodo séquestrent un certain nombre de cadres de l'entreprise : la C.F.D.T. prend immédiatement position. Il n'est pas question de condamner, mais d'expliquer les raisons qui peuvent conduire à un tel acte de révolte et d'orienter la lutte en fonction de notre volonté de rassemblement conscient de la majorité des travailleurs et de la population.

En mai 1971, la grève des O.S. de Renault au Mans éclate. Le problème des O.S. et des conditions de travail est désormais massivement posé. D'autres grèves d'O.S. suivront en 71 et 72 : UGECO à Nantes, Pennaroja, Girosteel, Joint Français. Elles traduiront la révolte des « marginaux », des plus défavorisés, d'O.S., de femmes, d'immigrés. Ces catégories de travailleurs ont manifesté leur combativité durant l'année 1972, révélant ainsi la gravité de la condition ouvrière dans son ensemble.

En mars 1971, nous engageons avec la C.G.T. la campagne sur la retraite. Très vite, cette action, visant quatre objectifs, a posé des problèmes de fond avec notre partenaire : sur les objectifs, sur les méthodes d'action (les journées nationales, la conciliation entre initiatives confédérales et initiatives professionnelles ou locales). Qui doit coordonner l'action ? Quand la coordonner ?

Le meurtre d'Overney nous a une fois encore placés devant le problème de la répression patronale et de la violence, mais aussi de notre attitude face aux groupes d'extrême-gauche.

Nous avons refusé la thèse du « complot » qu'ont développée aussitôt le P.C. et la C.G.T., tout en nous refusant d'user de complaisance à l'égard de certaines méthodes d'action inspirées du processus de provocation-répression.

La grève du Joint Français illustre bien les conflits de 1972 : conflits longs, conflits d'O.S., mettant en accusation le type de décentralisation et de développement industriel, conflits qui se durcissent très vite du fait de l'attitude patronale. En permanence, la C.F.D.T. a permis aux travailleurs réunis de contrôler eux-mêmes leur lutte et de décider des formes et de la poursuite de leur action. Un comité de soutien a contribué au développement de la solidarité régionale. Mais au niveau du trust, la lutte n'a pu déboucher.

Ces conflits – et tous les autres non cités ici – les problèmes qu'ils ont posés, ont enrichi notre expérience. Ils sont la toile de fond de la réflexion qui s'impose lors de la préparation du Congrès.

① NOTRE LIGNE D'ACTION EST PERMANENTE

La C.F.D.T. donne un rôle majeur à l'action revendicative à la fois pour l'amélioration immédiate de la situation des travailleurs et pour la progression vers le socialisme. Le lien entre ces deux aspects est essentiel pour bien comprendre l'action de la C.F.D.T. depuis 3 ans.

Dans la manière de conduire l'action, de s'attaquer aux pouvoirs, de rassembler les travailleurs et de leur permettre de décider de leurs revendications, le comportement de l'organisation syndicale doit être orienté vers le développement, chez les travailleurs, de la conscience des conditions de leur émancipation, vers le développement de leur autonomie de pensée et d'action.

Tout en développant la conscience de classe, l'action doit tendre à créer à chaque instant le rapport de forces le plus favorable aux travailleurs, à l'utiliser au maximum et à l'améliorer. L'amélioration du rapport de forces est liée à la prise de conscience et aux résultats obtenus par l'action. Il permet d'accentuer les contradictions du système capitaliste.

En mettant l'accent sur la nécessité d'élever à travers l'action et ses acquis le niveau de conscience des travailleurs, de rassembler une majorité consciente décidée à instaurer le socialisme, la C.F.D.T. tient compte des

enseignements des expériences socialistes dans les pays où le capitalisme a été vaincu.

La conquête du pouvoir d'Etat par une élite minoritaire, l'impréparation des masses aux difficultés inhérentes à la transformation sociale ne sauraient conduire au socialisme démocratique. Par contre, en faisant progresser à travers chaque action revendicatrice une exigence irréversible à la responsabilité, les luttes quotidiennes pour l'amélioration des conditions de travail et de vie et pour la modification des rapports de pouvoir constituent progressivement le rempart le plus solide face au risque d'installation d'une nouvelle bureaucratie dans la phase de construction du socialisme.

C'est pourquoi l'action doit être à la fois :

- une lutte pour réduire dès aujourd'hui l'exploitation et l'aliénation des travailleurs et des travailleuses,
- une progression permanente de la conscience de classe et d'un rapport de forces s'opposant au pouvoir capitaliste en cherchant à le mettre en déséquilibre,
- une construction de l'avenir en liant l'analyse et les perspectives, en construisant un syndicalisme de masse « défini essentiellement comme la capacité des travailleurs, après discussion, de décider collectivement de leurs objectifs et de leurs moyens d'action ».

La ligne stratégique de la C.F.D.T. consiste donc à rechercher une participation active, une adhésion consciente et massive des travailleurs à une action collective dynamique et organisée, prenant racine dans les réalités vécues et projetant un avenir différent.

Elle repose sur la capacité de l'organisation syndicale à développer la capacité d'expression, de discussion, de jugement, de décision et d'action des travailleurs; sur la capacité de l'organisation syndicale à proposer des perspectives et des moyens, des informations et des initiatives et à assurer tout à la fois la démocratie des délibérations et la permanence des luttes.

Cette ligne favorise la prise en charge de l'action revendicative à partir de la base, c'est-à-dire de l'initiative des sections syndicales d'entreprises capables d'organiser la lutte collective.

Elle s'oppose à l'action commandée à partir du sommet. Elle va naturellement dans le sens d'une action diversifiée et permanente qui recherche la meilleure traduction des aspirations et des besoins des travailleurs, dans le respect des diversités de situations, professionnelles, locales ou de groupes.

Elle respecte au maximum l'autonomie de décision des différents niveaux de la structure syndicale et des organisations confédérées tout en leur donnant à la fois des perspectives et une stratégie communes, et une méthode dynamique et unitaire : susciter au maximum par l'intermédiaire de la section syndicale d'entreprise et de la démocratie syndicale vécue, la prise en charge collective de l'action par les travailleurs.

Non seulement cette ligne d'action n'exclut pas, mais au contraire elle exige, que les décisions essentielles de base s'insèrent dans une perspective de classe, par leur confrontation régulière dans les instances professionnelles et interprofessionnelles correspondantes.

Cette action nécessairement diversifiée dans l'essentiel des formes qu'elle prend et des objectifs qu'elle se donne ne s'oppose pas à la coordination et à l'unification des luttes. Mais coordination et unification n'ont pleine valeur que situées dans le prolongement de cette action permanente.

Il importe donc de réaliser la convergence des luttes sur les problèmes communs dans les meilleures conditions.

Dans tout processus de développement de l'action un double rapport s'établit :

- ce qui se fait dans une entreprise a des effets d'influence à l'action dans les autres entreprises du secteur ou de la branche et réciproquement;

- la même interaction se produit, même si ce n'est pas immédiatement visible, dans la zone géographique, la région.

Le rôle de l'organisation syndicale consiste alors :

- à traduire les revendications portées, en termes de politiques communes (de salaire, d'emploi, de conditions de travail...),

- à mettre en évidence la possibilité et la nécessité d'une bataille commune sur des objectifs communs,

- à faire siennes les initiatives de base et à les élargir en leur donnant la plus large signification politique qu'elles comportent,

- et, en sens inverse, à traduire concrètement dans les réalités de chaque secteur les thèmes des campagnes d'action à initiative fédérale, régionale ou confédérale.

L'articulation des luttes entre les différents niveaux de décision et leur coordination sous responsabilité fédérale, régionale ou confédérale s'inscrit dans cette dialectique constante.

La prise en charge de l'action par les travailleurs et les structures syndicales à partir de la base doit être la pratique normale de l'action revendicative permanente.

La participation des travailleurs à la décision dans l'entreprise, avec les sections syndicales, est bien le moyen le plus efficace pour réaliser à la fois l'amélioration de la situation concrète des travailleurs, le progrès de la conscience de classe, la modification des rapports de forces avec l'adversaire et l'accentuation des contradictions du système capitaliste.

De l'affirmation de principe, cette ligne passe progressivement dans la pratique et caractérise la C.F.D.T.

Des insuffisances

Mais une pratique est toujours à parfaire. Confrontée aux réalités, elle a connu des difficultés qui donnent le sens des efforts à poursuivre pour permettre une homogénéité plus grande dans l'application de nos orientations et pour rendre l'ensemble de la C.F.D.T. capable de la mettre en œuvre.

Ainsi, l'on a parfois constaté une sous-estimation du rôle de l'organisation syndicale par un certain nombre de militants.

En sens inverse, certaines sections syndicales continuent à organiser et commander l'action à partir du bureau de section ou des délégués élus, sans participation active de l'ensemble des syndiqués, sans association des travailleurs aux décisions.

Les déviations tant « spontanéistes » que « dirigistes » ont été exploitées par des groupes d'extrême-gauche comme une justification de leurs théories sur la pré-tendue opposition entre syndicat et travailleurs.

Ces difficultés tiennent à la pratique insuffisante d'un syndicalisme de masse tel que nous l'entendons :

- insuffisance d'initiatives de la part des sections syndicales d'entreprise et des structures syndicales à tous les niveaux,
- insuffisance des sections et structures syndicales dans l'élaboration des revendications,
- insuffisance dans la prise en charge collective de l'action par la pratique de la discussion entre adhérents et entre travailleurs.

Une autre difficulté a consisté à opposer action diversifiée et action généralisée, à établir un clivage tranché entre ces deux moments de l'action, comme si l'un et l'autre appelaient la mise en œuvre de principes d'action contradictoires !

Or qu'il s'agisse d'une action d'entreprise, locale ou générale, la ligne de la C.F.D.T. reste la même : il s'agit à chaque fois de faire prendre en charge cette action et les objectifs revendicatifs qu'elle porte à partir de la participation active des intéressés à la décision de lutte collective.

La réflexion sur notre pratique, développée plus loin, est donc alimentée par les insuffisances rencontrées et les progrès constatés depuis trois ans dans la mise en œuvre de la ligne définie par le dernier Congrès confédéral.

Dans l'unité d'action

Mais il est aussi une autre réalité : celle des rapports de forces entre les organisations syndicales présentes sur le terrain et des différences de stratégie entre elles.

Ces différences ont parfois conduit à des confrontations sévères, notamment avec la C.G.T. qui marque nettement sa priorité pour des actions globales, décidées et contrôlées à partir du sommet et suspecte souvent d'aventurisme l'action développée à partir de la base.

En dépit de cette opposition entre les stratégies, l'unité d'action interconfédérale a connu des développements positifs. Notre Congrès donnait mandat au Bureau National et à la Commission Exécutive de rechercher toutes les possibilités d'action commune sur un certain nombre de revendications prioritaires. L'engagement de grandes campagnes interconfédérales sur ces revendications a permis, malgré la résistance acharnée de l'adversaire patronal et gouvernemental, malgré les désaccords fréquents sur les méthodes d'action conduisant les uns ou les autres à certaines erreurs tactiques (la période de juin 1972 par exemple), d'avancer et de pouvoir présenter au Congrès non pas un succès total – il y faudrait d'autres conditions – mais une avancée réelle sur tous les grands thèmes des campagnes interconfédérales.

La base de l'unité d'action interconfédérale a été trouvée le 1^{er} décembre 1970 dans une déclaration commune à laquelle nous nous sommes référés tout au long de nos rapports avec la C.G.T.

Les deux Confédérations estiment de leur rôle d'aider au développement de l'action revendicative sur l'ensemble des revendications et pour cela de les populariser, d'appeler les organisations confédérées directement concernées à prendre les initiatives nécessaires et à assurer la conduite des luttes sous leur propre responsabilité, de coordonner les luttes engagées.

Mais de plus, elles estiment qu'une responsabilité plus particulière leur revient, en tant que Confédéra-

tions, celle de prendre des initiatives sur quelques grands thèmes communs qui nécessitent une mobilisation générale pour obtenir leur prise en compte par le gouvernement et le C.N.P.F.

C'est ainsi que furent d'abord retenues trois « campagnes » interconfédérales – S.M.I.C., retraites, droit syndical – auxquelles sont venues s'ajouter depuis l'égalité des droits des travailleurs immigrés et les prestations familiales.

Une campagne interconfédérale ne signifie pas automatiquement consigne d'action globalisée – les progrès obtenus dans la réintégration des militants licenciés abusivement n'ont pas été arrachés ainsi – mais d'abord popularisation intense, initiatives à tous les niveaux et notamment intégration des thèmes communs dans les revendications spécifiques à chacun. Mais la popularisation, l'amélioration du rapport de forces passent aussi par des initiatives d'action interconfédérales. C'est le choix de ce type d'initiatives, leur moment et leurs modalités, qui a souvent fait problème tant entre la C.F.D.T. et la C.G.T. qu'aussi, reconnaissions-le franchement, au sein de la C.F.D.T. elle-même.

Les déclarations communes C.F.D.T. - C.G.T. ont toujours ainsi tenté de préserver la ligne constante qui est la nôtre, de prise en charge de toute action à partir de la base. La C.F.D.T. s'est efforcée à la fois de maintenir l'unité d'action indispensable à l'efficacité et le refus de formes d'action « dirigistes » perturbant le développement des initiatives. Qu'elle n'y soit pas parvenue parfaitement, c'est une évidence; cela tient à la fois au rapport des forces en présence et à l'insuffisant approfondissement par toute la C.F.D.T. de sa pratique. C'est le but du Congrès d'indiquer les voies pour y remédier.

② LA REVENDICATION

La revendication est le trait d'union entre la situation vécue par les travailleurs et les perspectives globales.

• Notre stratégie vise tout d'abord à la recherche de solutions immédiates aux situations dans lesquelles le capitalisme place aujourd'hui les êtres humains. Elle part donc des insatisfactions, des besoins exprimés par les travailleurs, et vise à défendre leurs intérêts.

Mais la revendication, solution collective adaptée aux buts poursuivis, ne peut se formuler en s'en remettant à la seule spontanéité.

Un travailleur isolé ressent spontanément un besoin ou une insatisfaction. Il peut l'exprimer individuellement de diverses manières, soit en se révoltant, soit en tombant malade, soit même en quittant l'entreprise. Il peut aussi en discuter avec d'autres qui sont dans la même situation que lui.

En 1972, des conflits ont ainsi surgi à propos de véritables « cahiers de mécontentements ». Ces cahiers portaient sur les salaires, les primes, mais aussi et surtout sur les conditions de travail posées au niveau très précis des ateliers, des bureaux ou des rayons : cadences, fatigue, problèmes d'hygiène, etc.

C'est donc à partir de ces mécontentements, de ces situations très concrètes vécues par eux dans leur complexité que les revendications des travailleurs doivent

être élaborées par eux. Ceci ne peut se faire que par la discussion collective.

Dans ces discussions, la section – militants et adhérents – a un rôle essentiel à jouer, notamment par l'information qu'elle apporte. Un besoin exprimé peut se traduire de multiples manières. L'information apportée par la section aide les travailleurs à se déterminer sur la formulation de leur revendication et la forme d'action à choisir.

Quand les ouvrières de Philips à Flers ont décidé en avril 1972 de diminuer leurs cadences de 130 à 100 (alors que pour une production de 30% supérieure à la norme, elles percevaient un salaire de 10% seulement en plus), l'organisation syndicale a joué son rôle. Elle a donné des informations sur les conséquences physiques et psychologiques du travail à la chaîne, sur les campagnes d'information qu'avaient lancées sur ce thème les travailleurs de la Thomson d'Angers quelques mois avant. Elle a ainsi permis que les travailleuses prennent leur décision d'action. Elle ne leur a pas été imposée. Elles-mêmes ont diminué leurs cadences, alors qu'elles auraient pu revendiquer une augmentation de salaire. Au bout de 3 mois, Philips a dû céder.

La revendication doit permettre une modification des rapports de forces avec l'adversaire

Dans un conflit, le rapport de forces entre travailleurs et patronat doit être analysé en fonction :

- de la situation de l'entreprise, de son insertion dans un trust, de sa position stratégique ou non en ce qui concerne la production, de la situation économique du moment;
- de l'implantation et des moyens d'information des forces syndicales, des possibilités d'unité entre elles, des possibilités de développement de l'action et de la solidarité, du rapport des forces sociales et politiques au niveau local.

Grâce à leur Conseil syndical mondial, les grévistes de Michelin en octobre 1972 étaient en liaison avec les unités de production étrangères auxquelles Michelin ferait appel pour suppléer à la production de l'atelier O.P.K. en grève; ils ont pu ainsi entraver la tentative de la direction de casser la grève dans un contexte économique favorable à Michelin qui, pour la première fois, a accepté d'avancer la date de la négociation sous la pression des travailleurs.

Il est donc nécessaire de bien situer les verrous à faire sauter pour permettre un déblocage des situations et contraindre l'employeur à la négociation sur l'objet même du conflit.

• **Il n'y a pas de revendications neutres.** Il ne suffit pas « d'un peu de bon sens » ou d'exprimer la masse des besoins ressentis par les travailleurs pour définir des revendications. Les travailleurs laissés à eux-mêmes, simplement avec l'information dont ils disposent, peuvent se révolter; ils parviennent rarement à élaborer des revendications profondément anti-capitalistes. Pour atteindre ce but il faut que les revendications s'attaquent aux causes réelles de la situation, à l'organisation capitaliste du travail, mais en même temps et tout autant qu'elles portent en elles un nouveau type de rapports sociaux.

Il s'agit donc pour le syndicat de traduire la révolte en revendications et de les formuler, le moment venu, en termes d'objectifs intermédiaires.

Par exemple la mise en question des structures hiérarchiques va effectivement dans le sens du socialisme, car elle manifeste la recherche d'une société différente, non seulement dans la répartition des revenus, mais aussi dans la répartition des pouvoirs et l'instauration de rapports sociaux plus égalitaires. Sur ce terrain, nous croyons qu'il est possible de faire partager à tous les salariés, y compris les cadres, le refus de leur situation de dépendance par rapport à un pouvoir qui leur est imposé de l'extérieur. Mais il n'est pas si simple de combattre des structures hiérarchiques oppressantes sans donner l'impression à ceux des cadres et des agents de maîtrise qui ne voient pas clairement ce qui est en cause, que l'on s'attaque à eux. Il est donc très important pour les sections d'enrichir leur capacité d'action par la confrontation entre les adhérents dans toutes les catégories de travailleurs.

Il en est de même des revendications répondant effectivement aux situations des travailleuses sans pour autant conforter la discrimination sexuelle dont elles sont victimes. Cette recherche de solutions appropriées est une manifestation concrète de la volonté de construire une société dans laquelle les rôles ne seront pas pré-déterminés et où existeront des rapports nouveaux entre hommes et femmes.

Ainsi, faisant le lien entre la situation et les perspectives, la revendication met en cause le système lui-même et pas seulement ses effets sur la condition ouvrière. Elle est donc un acte collectif de classe, l'expression d'une pratique autonome, opposée à la passivité et à la dépersonnalisation voulue par le capitalisme. C'est dans un rapport réciproque et permanent entre la discussion collective et l'action menée que la revendication s'enrichit progressivement de dimensions nouvelles. Elle reflète, dans son contenu et les moyens choisis pour son aboutissement, le niveau de conscience atteint par les travailleurs avec l'aide de l'organisation syndicale.

③ LA DÉMOCRATIE DANS L'ACTION : ROLE DES TRAVAILLEURS ET ROLE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

Dans les pays capitalistes hautement développés, des changements sont intervenus dans la pratique des luttes sociales qui ont remis en cause des conceptions traditionnelles mais pas partout et pas de la même façon suivant les secteurs et les régions.

Dans un secteur à forte tradition ouvrière, à fort degré d'industrialisation, où la C.F.D.T. est implantée de longue date et ne se situe plus en organisation minoritaire, l'image syndicale, l'image de la C.F.D.T. est une réalité vivante pour les travailleurs.

Par contre, dans un secteur comme les grands magasins, où le syndicalisme n'a pas la même image, où la C.F.D.T. se développe depuis peu, les rapports entre militants et travailleurs sont de nature différente.

L'isolement des agents de certains services publics, malgré l'unicité de leurs problèmes, nécessite une adaptation de la pratique de la démocratie dans l'action.

De même, dans un secteur de toutes petites entreprises ou de chantiers où les travailleurs sont très dispersés, où l'emploi n'est pas stable, le syndicat est amené à prendre des décisions d'action sans avoir toujours la possibilité d'y faire participer l'ensemble des travailleurs concernés. Si ces décisions n'étaient pas prises, la réaction aux événements resterait individuelle, peu consciente et ne déboucherait pas dans l'action. Par contre, dans une entreprise importante à forte structuration syndicale, les travailleurs autour des militants d'atelier pourront avoir des réactions plus collectives qui déboucheront parfois sur des initiatives, prises en compte dans les orientations de la section syndicale.

C'est donc en intégrant la diversité des situations que la mise en œuvre de la discussion collective entre travailleurs et adhérents et l'approfondissement de la démocratie dans l'action deviennent une priorité commune à toutes les organisations.

Très schématiquement, on peut retenir trois conceptions du syndicat :

- Une conception ancienne (qu'il ne faut pas confondre avec la tradition ouvrière) du syndicat investi d'une délégation permanente de pouvoirs par les travailleurs, du syndicat avocat de ceux-ci, de l'organisation « au-dessus » et non « dans » la masse ouvrière; c'est une conception parlementaire (et bureaucratique).

- A l'extrême une conception spontanéiste et manipulatrice – réapparue depuis 1968 – de rejet du syndicat (ou de la section syndicale) hors de l'entreprise. Au collectif des travailleurs – syndiqués ou non – l'action dans l'entreprise, au syndicat la représentation juridique et formelle externe.

- Enfin, la troisième conception, démocratique, celle que nous entendons pratiquer, dans laquelle le syndicat vise à l'unité de la classe et où il est, effectivement, un outil de lutte privilégié, le moyen des masses elles-mêmes. C'est pour nous une organisation de la classe ouvrière, ancrée en elle; une organisation à laquelle la classe ouvrière s'identifie progressivement et qui la représente.

Pour la C.F.D.T. le syndicalisme est l'instrument qui permet d'assurer l'orientation et la conduite des luttes sociales, la mise en forme des revendications, la continuité de l'action, l'organisation de la contestation, et non un organisme technique de pure négociation et d'intégration.

Il nous faut maintenant préciser notre façon de concevoir les rapports syndicat-travailleurs après le réexamen critique que nous en avons fait depuis 1968.

Le rôle des travailleurs dans l'action

Nous constatons le développement de la volonté de nombreux travailleurs d'intervenir directement dans les affaires qui les concernent. La C.F.D.T. s'en réjouit d'autant plus qu'elle pense avoir une part dans cette évolution.

Le 35^e Congrès avait précisé que :

« Le syndicalisme de masse doit être défini essentiellement comme la capacité des travailleurs, après discussion, de décider collectivement de leurs objectifs

et de leurs moyens d'action. Ceci ne supprime nullement le rôle et la responsabilité syndicale mais les modifie. Cette décision par les travailleurs de leurs objectifs et de leurs moyens d'action ne doit pas tomber dans l'atomisation de l'action et la dégradation catégorielle des objectifs. Il relève de la responsabilité de l'organisation syndicale d'adopter une attitude plus pédagogique que directive, en particulier :

- développer la qualité de l'information à la base;
- informer les travailleurs des luttes en cours;
- susciter des débats pour que collectivement les travailleurs discutent à partir de l'expérience acquise, des objectifs et des moyens d'action;
- formuler des propositions susceptibles d'être discutées et de favoriser l'initiative des travailleurs, etc.

C'est par cette attitude nouvelle, sans doute plus difficile mais tout aussi responsable, que le syndicalisme sera l'agent cristallisant d'une convergence des luttes décentralisées pour aboutir à notre objectif fondamental de transformation de la société. »

Notre souci est bien que les travailleurs prennent en mains leur avenir individuel et collectif, qu'ils puissent résoudre leurs problèmes eux-mêmes, qu'à partir de leurs expériences et des informations dont ils disposent, ils soient partie prenante à la décision. Cela pourrait s'appeler l'autogestion du combat collectif, des luttes sociales.

Nos perspectives d'une société socialiste et auto-gérée impliquent une participation active des travailleurs aux décisions et aux formes d'action qui les concernent; eux seuls possèdent cet élément irremplaçable qu'est l'expérience vécue de leur situation concrète. Il n'est donc pas question qu'ils soient des exécutants purs et simples de « consignes » d'action.

Mais si l'apport de chaque travailleur est irremplaçable, il reste insuffisant. Il y manque, pour porter ses fruits, la confrontation, l'information complète, la communication, la mise en forme collective.

Le syndicat est seul capable sur les lieux de travail de centraliser les succès et les échecs et d'en synthétiser la connaissance théorique.

Les assemblées de travailleurs dans les entreprises représentent des expressions démocratiques de base indispensables. Ainsi on a vu apparaître de véritables grèves-discussions où le débrayage était utilisé essentiellement pour discuter des revendications et des formes d'action à mettre en œuvre. Ces assemblées offrent l'avantage de rassembler tous les travailleurs syndiqués ou non et permettent ainsi d'exprimer des décisions unitaires. Mais elles ne sauraient représenter une structure de dissolution des organisations syndicales ni remplacer la démocratie syndicale permanente.

La section syndicale d'entreprise doit utiliser toutes les occasions naturelles de discussion, d'élaboration et de décision pour animer et organiser un échange permanent entre militants, adhérents et travailleurs.

L'assemblée des travailleurs n'est pas une structure formelle, elle est un lieu circonstanciel d'information et de décision. Il revient à la section syndicale de l'or-

ganiser, de la préparer, d'y apporter des propositions, d'y faire respecter la démocratie et d'en faire un moyen de rendre permanente la capacité de lutte des travailleurs par leur adhésion à l'organisation.

Le travailleur inorganisé ne s'implique qu'épisodiquement dans la lutte de classe et dans l'action. Sa réaction naît souvent d'une situation momentanément explosive. Non seulement nous ne souscrivons pas au culte du spontanéisme, au mythe d'une classe ouvrière spontanément révolutionnaire freinée par les « appareils » syndicaux, mais nous affirmons que l'organisation syndicale permet seule aux travailleurs de décider eux-mêmes de l'action en évitant les pièges de la réaction spontanée qui se contente souvent de refléter le conditionnement et l'aliénation imposés par le capitalisme.

La richesse de la spontanéité née de l'expérience vécue risque de se perdre si elle ne trouve pas pour s'exprimer, s'organiser et s'orienter l'organisation syndicale.

L'organisation de la lutte des travailleurs, c'est le syndicat, le syndicat de masse, basé sur un regroupement égalitaire de tous les syndiqués, du nouvel adhérent au militant, avec pouvoir de décision de tous.

Le rôle des adhérents

On a trop souvent tendance à faire de l'adhérent un simple cotisant. Mais l'adhérent est justement celui qui, par son acte d'adhésion, marque la volonté de passer de la prise de conscience épisodique à l'appartenance permanente à la lutte syndicale. L'adhésion à l'organisation syndicale implique la participation consciente et continue à la vie sociale. C'est bien le collectif des adhérents qui doit être acteur, décideur, gouvernant de la vie syndicale et de l'action. Ce collectif est un informateur tant des travailleurs inorganisés que des responsables de la section syndicale.

Son information permanente sur la situation dans l'entreprise d'une part, son contact permanent par le syndicat avec l'ensemble de la classe ouvrière de l'autre, lui permettent de mûrir consciemment un projet collectif, une stratégie, des thèmes d'action. Ils lui permettent d'évaluer les rapports de forces et d'orienter ainsi les formes et les objectifs des décisions collectives finales, y compris lorsque celles-ci sont prises en assemblées générales des travailleurs.

Le rôle des adhérents doit être privilégié, car ils sont l'enracinement de la section syndicale dans la vie quotidienne des travailleurs. La démocratie ouvrière passe par l'approfondissement et la permanence de la démocratie syndicale, par le syndicalisme de masse.

Les formes de la démocratie syndicale restent à améliorer. Les réunions d'adhérents en sont un moyen important mais non unique. Sans la multiplication de collecteurs, sans la mise en œuvre de moyens permanents de consultation et d'expression des adhérents, sans un tissu serré de liaisons et d'échanges, les risques d'une coupure entre des gouvernants et des gouvernés dans la section syndicale réapparaîtront. L'autogestion du combat collectif passe d'abord par l'autogestion de la section syndicale.

Le rôle des militants et des délégués

Les militants sont la plupart du temps ceux qui ont une responsabilité dans la section syndicale (bureau, trésorier, secrétaire, etc...) ou un mandat électif dans l'entreprise (délégué du personnel, au comité d'établissement, CAP et CTP du secteur public, etc.), ou qui sont désignés par l'organisation syndicale dans une institution (SS, ASSEDIC, etc...). Parce qu'ils sont plus engagés que d'autres dans la lutte permanente et parce qu'ils disposent d'une certaine masse d'informations et de libertés dans l'entreprise dont les autres travailleurs ne disposent pas encore, ils ont une capacité d'analyse et de proposition plus grande.

Cependant, ils ne peuvent remplacer les adhérents et les travailleurs dans l'expérience et l'appréciation de la situation que ceux-ci vivent, et leur rôle est bien de rassembler les conditions de la décision par l'ensemble des intéressés eux-mêmes. Un tel comportement s'oppose à la conception du militant « avocat » des travailleurs auprès de la direction. Notre revendication d'un temps accordé aux travailleurs sur les lieux et dans le temps de travail pour discuter de leurs problèmes s'inscrit parfaitement dans notre conception du syndicalisme de masse. Cette pratique peut seule permettre d'éviter le décalage entre des travailleurs, des adhérents et des militants qui risquent de ne plus parler le même langage.

Le délégué qui a une fonction élective (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité) n'est pas un député auprès de la direction. Bien souvent, la tactique patronale vise à couper ces militants des travailleurs, en absorbant toute leur énergie dans des institutions qui deviennent alors des pièges. Mais il est possible, et c'est heureusement le cas le plus fréquent, d'utiliser les institutions conquises dans l'entreprise pour la défense des intérêts des travailleurs.

L'action des militants élus doit soutenir la lutte des travailleurs dans leur unité de travail; elle doit aussi être soutenue par cette lutte.

En définitive, c'est toujours le rapport de forces, l'action collective qui sont déterminants. Le militant joue un rôle essentiel dans la conquête, le traitement et la diffusion de l'information. Devenant l'expression de tous, plus particulièrement responsable de la mise en œuvre d'un syndicalisme de masse, il ne fait alors qu'un avec la section syndicale, avec le collectif des travailleurs. Son comportement apporte une contribution irremplaçable à la lutte collective.

Le rôle de l'organisation syndicale

De la section d'entreprise, à la fédération, de l'union de secteur à la région et à la Confédération, l'organisation syndicale joue un rôle de synthèse et de diffusion : recueil et expression des besoins des travailleurs, recueil, traitement et diffusion de l'information, information et confrontation réciproques, diffusion des expériences de luttes et de leurs résultats.

Pour cela l'information doit partir des situations vécues par les travailleurs, s'y adapter dans son expression, introduire le maximum d'éléments d'analyse et avoir pour but d'alimenter la discussion collective et le débat démocratique.

L'information, la discussion à tous les niveaux permettent seules d'enrichir la revendication et l'action. Les différentes structures sont donc des moyens de communication et de décision démocratiques.

C'est le rôle de l'organisation syndicale d'informer le plus largement sur tel conflit mené afin que les travailleurs engagés dans l'action ne restent pas enfermés dans un ghetto et que leur conflit puisse s'élargir.

Lors par exemple de la campagne « retraites », il était important que la Confédération donne des informations sur les statistiques de mortalité par catégorie socio-professionnelle et que chacun les traduise de manière concrète dans son entreprise en fonction de la réalité qu'il connaît. (Ainsi : à quel âge sont morts les ouvriers qui ont quitté l'atelier à 65 ans; combien vivent encore ?)

Il était important aussi qu'elle fasse connaître les accords de pré-retraite (Rhône-Poulenc textiles, Roquette, Arthur Martin, etc...) ou d'horaires allégés signés dans les entreprises (Turbomeca, Sovirel, etc.). De telles informations ont été plus déterminantes pour la prise en charge de l'objectif dans les entreprises que la propagande limitée au seul thème simplifié « la retraite à 60 ans ».

Mais l'organisation syndicale n'est pas qu'un moyen de communication entre les travailleurs, elle est aussi un moyen de coordination, d'orientation et d'impulsion de l'action. C'est le deuxième aspect essentiel de sa responsabilité dans la conduite des luttes, y compris la négociation.

L'action diversifiée nécessite une coordination au niveau régional, fédéral, ou confédéral beaucoup plus difficile à réaliser que si les militants, adhérents ou travailleurs étaient de simples exécutants disciplinés d'une stratégie et d'une tactique qu'ils ne contribuerait pas à élaborer.

Coordonner les luttes au niveau confédéral, par exemple, ce n'est pas seulement attendre d'avoir des luttes à coordonner pour prendre une initiative appropriée. Coordonner, c'est d'abord recueillir l'information sur les luttes menées, la situer dans une perspective, et la retransmettre une fois traitée. C'est analyser la conjoncture sociale en fonction des données économiques et de la stratégie de nos adversaires, c'est proposer une perspective et une stratégie, une unification politique du sens des actions menées.

C'est dégager les revendications communes à l'ensemble des travailleurs, les populariser, leur donner une dimension générale. Ce peut-être aussi à partir d'une montée des luttes ou à partir d'une exigence massivement exprimée par les adhérents et par les travailleurs – et non par les seuls militants – prendre une initiative globale d'action.

Quand peut-on dire que la montée des luttes nécessite une globalisation de l'action ? Quand la Confédération doit-elle prendre des initiatives pour impulser l'action, la relancer, de manière suffisamment souple pour que les luttes diversifiées puissent s'y inscrire ? Par exemple sur le salaire à 1000 F, revendiqué dans la plupart des conflits, le lieu de négociation ne se situant pas seulement dans les entreprises mais au niveau du Gouvernement et du C.N.P.F., la Confédération doit prendre des initiatives pour faire progresser le rapport des forces et mobiliser le maximum d'énergies. Mais quand doit-elle le faire et comment ? Ces

questions nous ont souvent opposés à la C.G.T. mais elles nous ont aussi souvent divisés. Des propositions ont été faites. Sans tomber dans la rituelle journée d'action, ne peut-on trouver des formes d'action coordonnées plus souples : débrayages d'information, nombre d'heures de grèves à effectuer par tous, roulement par régions ou par branches, ou autres formes ?

L'approfondissement de nos méthodes ne passe pas par une opposition entre « diversificateurs » et « globalistes » mais par la recherche d'une synthèse et d'une pratique communes correspondant à notre ligne d'action permanente.

Les campagnes confédérales

On confond souvent campagnes confédérales et décision d'action globale à initiative confédérale.

En fait chaque thème revendicatif commun appelle la recherche de méthodes d'actions appropriées. Ce n'est pas parce que la solution d'un problème dépend du gouvernement (la législation sur les immigrés par exemple) que l'action globale est la seule forme envisageable; ce n'est pas parce que la situation d'un autre (le salaire minimum à 1000 F) peut s'obtenir dans les entreprises qu'il faut se refuser à l'action générale.

Pour chacune de ces campagnes : retraite, droit syndical, immigrés, salaire minimum à 1000 F, nous avons fait dans ce rapport le bilan des éléments positifs à l'occasion de l'analyse de nos terrains de lutte.

Pour le droit syndical, les méthodes d'action employées n'ont pas posé de problème. Il s'agissait de partir de cas concrets et de faire avancer le droit à la réintégration en menant campagne sur des cas pris comme exemple : Guy Robert et Roger Forêt. C'est par des percées sur des cas précis que la jurisprudence a avancé.

Mais si nous prenons le cas de la campagne retraites, les choses ne sont pas si simples. Décider de mener une campagne confédérale, c'est prendre l'objectif en charge à tous les niveaux. Une campagne confédérale ne se réalise pas forcément en 6 mois : elle peut s'étendre sur des années (ce n'est pas en quelques mois que nous avons obtenu la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise). Le rôle de la confédération en matière d'information est alors très important, nous l'avons vu précédemment.

Le danger est justement de décider des mouvements d'ensemble qui ne s'appuieraient pas sur une mobilisation des travailleurs dans leurs entreprises et sur une montée de la pression populaire. Et l'appréciation de cette volonté de la base est souvent différente suivant les branches et les régions et suivant les préférences de chacun.

L'action du 27 mai 1971, celle du 1^{er} décembre 1971, ont poussé le gouvernement à proposer la loi du 1^{er} décembre 71 sur le montant des retraites, et le patronat à négocier l'accord sur les travailleurs de plus de 60 ans privés d'emploi. Loi et accord, en donnant une satisfaction très partielle à nos revendications, n'ont-ils pas provoqué une certaine démotivation des travailleurs ? On a connu le même phénomène après l'annonce par le gouvernement Messmer de la généralisa-

tion des retraites complémentaires et du calcul de la retraite sur les 10 meilleures années.

Ainsi la campagne se poursuit avec ses temps forts et ses succès partiels, puis avec des périodes où d'autres revendications occupent le devant de la scène.

Une campagne confédérale ne signifie pas une journée d'action tous ensemble tous les 6 mois. Il est nécessaire que l'objectif confédéral soit pris en charge, décomposé, analysé à chaque niveau et traduit concrètement et impulsé en fonction de la situation réelle dans les entreprises, ou dans les branches. Des initiatives doivent être prises à tous les niveaux, notamment à ceux où des négociations sont possibles – entreprises, municipalités, chambres patronales, gouvernement, C.N.P.F.... – et dont les résultats, loin de s'opposer, servent de point d'appui à de nouvelles avancées.

De même, pour le salaire minimum à 1000 F, mener campagne confédérale, c'est :

- D'une part, populariser l'objectif : les données sur lesquelles repose notre revendication, les conséquences sur la hiérarchie d'un relèvement des bas salaires, etc...

- D'autre part, informer l'ensemble des travailleurs sur les actions menées dans les entreprises et leurs résultats.

- Enfin, prendre les initiatives les plus souples possibles pour impulser et relancer l'action.

Le problème, dans toute action confédérale, est de bien analyser quand il faut prendre une initiative d'ensemble : pour coordonner des actions déjà menées au niveau des entreprises, branches ou régions, ou pour impulser ou relancer l'action sans entraver les luttes en cours sur les autres revendications. Nous avons constamment cherché à éviter que les formes d'actions préconisées empêchent ou bloquent le développement des actions diversifiées. Il nous faut aussi tenir compte du contexte d'unité d'action, notamment avec la C.G.T., dans lequel nous nous insérons, et qui influe inévitablement sur les décisions d'action de chacune des deux organisations tant au niveau des entreprises qu'au niveau confédéral.

A quelque niveau que ce soit, et quelle que soit la forme d'action retenue dans ce contexte intersyndical, notre attitude, insertion ou refus, doit être sérieusement analysée et expliquée en fonction notamment des objectifs poursuivis et de l'opinion des travailleurs.

En conclusion, les progrès à réaliser dans la mise en œuvre de l'action confédérale ne résident pas dans des formules mais dans une capacité accrue d'analyse, d'initiative et d'intervention de syndicats C.F.D.T. unis par leur orientation et leur stratégie d'action.

④ SYNDICALISME DE MASSE CONDUITE DES LUTTES ET ACTION MINORITAIRE

La conduite des luttes

Les travailleurs s'engagent de plus en plus dans des luttes nouvelles dues à l'évolution des formes d'exploit-

tation et aux aspirations de mieux être et de mieux vivre qui se traduisent par des revendications plus résolument anti-capitalistes. De ce fait, les luttes sociales deviennent plus complexes au lieu de s'unir et de se simplifier.

Des revendications nouvelles se juxtaposent aux traditionnelles, des pratiques nouvelles se greffent sur les anciennes, des conflits éclatent de façons différentes, tout cela doit nous éviter la tentation de la simplification et surtout de la généralisation à partir d'une lutte sociale déterminée, aussi exemplaire paraît-elle.

L'organisation syndicale est l'outil permanent qui permet d'analyser cette expérience et d'assurer la liaison entre tous les éléments de la classe ouvrière. Dans cette conjoncture, le syndicat doit plus que jamais assumer ses responsabilités dans l'action tout à la fois en rendant possible la prise de décision par les travailleurs et en émettant un avis sur la conduite à tenir ou les formes d'action à adopter.

Un refus des domaines réservés

La C.F.D.T. reconnaît la place de l'action et du discours politique dans l'entreprise. Nous savons que des militants politiques notamment d'extrême-gauche y ont été durement frappés par la répression, nous le savons d'autant plus que nous avons manifesté à leur égard une solidarité agissante et sans exclusive. Nous reconnaissons la sincérité de leur combat de classe et de leur engagement militant, sans pour autant approuver, et nous l'avons maintes fois rappelé, certaines de leurs pratiques, tactiques, positions et orientations.

Mais ceci – malgré la politisation de la vie sociale – ne saurait nous faire oublier la distinction des responsabilités entre le syndical et le politique.

Une organisation syndicale de masse et de classe ne saurait s'isoler corporativement dans un apolitisme complice, se complaire dans une artificielle séparation des tâches qui n'est qu'une forme détournée de subordination, pas plus que de servir de prolongement à un parti politique.

Le comportement des groupes d'extrême-gauche et ultra-gauche

L'analyse des théories et des comportements des groupes de l'extrême et ultra-gauche fait apparaître plusieurs déviations qui ont eu des répercussions dans notre organisation. Ces déviations comportent principalement :

- une surestimation de la volonté de lutte de la classe ouvrière. Les travailleurs seraient toujours prêts à agir mais les contradictions et les hésitations des centrales syndicales les décourageraient;

- une tentative de transformer l'organisation syndicale de masse en organisation politique d'une minorité révolutionnaire;

- une tendance à la généralisation et à l'exemplarité des conflits ce qui revient à oublier leur spécificité : on ne peut refaire partout un « Joint Français ». Cette

déviation est d'autant plus grave qu'elle utilise les travailleurs comme une matière première expérimentale. En fonction de la faible implantation de ces groupes, chaque action est comprise comme le début de la révolution, parce que « l'avant-garde » est sur les lieux;

- une technique de manipulation des assemblées de travailleurs;

- une pratique de « jusqu'au boutisme » dans les conflits, c'est pour certains le refus politique de toute conclusion. Le militant politique doit rester pur, il ne saurait, au contraire du syndicaliste, participer à des compromis;

- une attitude a-syndicale, ou anti-syndicale, au nom d'une soi-disant « autonomisation » de la classe; ou à défaut, quand l'organisation syndicale est acceptée, un effort obstiné pour l'aligner sur des positions politiques élaborée à l'extérieur, y compris par la constitution de fractions politiques. En voulant faire du syndicalisme le champ clos des luttes politiques, certains militants gauchistes en sont venus à saper l'unité et la représentativité de l'organisation syndicale, à la couper des travailleurs et à la discréditer. Dans certains cas, des insultes à l'égard des responsables syndicaux opposés à ces pratiques n'ont fait qu'ajouter à la confusion et à la division des travailleurs témoins de tels procédés. Quant à l'« autonomisation » de la classe, elle est un moyen habile, sous couvert d'une prétendue autogestion permanente et spontanée, de dissoudre les organisations syndicales, de leur enlever toute influence dans la direction des luttes.

Voilà très schématiquement, donc sans nuance, l'essentiel du contentieux entre notre pratique syndicaliste et celles de groupes politiques de l'extrême à l'ultra gauche; pour certains groupes, il s'agit d'ailleurs moins d'un contentieux que d'oppositions irréductibles.

Bien plus que l'anathème, c'est la formation des militants, la capacité des sections syndicales à être l'instrument de la démocratie dans l'action, la prise en charge des aspirations de toutes les catégories et leur synthèse dans une action démocratique unitaire, qui auront raison de ces déviations.

Le danger de la lutte pour la lutte

Cette attitude – la lutte pour la lutte – trouve une certaine sympathie dans la C.F.D.T., particulièrement auprès des jeunes, en raison de la radicalité des conflits et de la difficulté de satisfaire certaines aspirations, certaines revendications de pouvoir, dans la recherche d'un nécessaire accord.

Certains militants, convaincus à juste titre du bien-fondé de leurs revendications, sont décidés à poursuivre jusqu'au bout leur action. Le danger n'est pas dans cette volonté de lutte; il réside plutôt dans l'insuffisante analyse des conditions du succès, parfois constatée.

Certaines luttes menées en 1972 ont prouvé qu'un succès important pouvait être obtenu au bout de plusieurs semaines ou mois de lutte.

De même, une action démarquée dans un secteur ou un atelier donné peut très bien déboucher très vite sur une action de masse; on l'a vu pour les O.S. de

Renault au Mans en 1971, on l'a vu aussi pour l'atelier O.P.K. chez Michelin en octobre 1972.

Cependant, dans d'autres cas, les luttes menées n'ont pas trouvé l'écho et le soutien nécessaire parmi les ateliers et services non-grévistes.

L'information, la discussion constante pour l'élaboration des revendications et la mise au point des formes d'action avant et pendant la grève, le soutien et l'orientation d'une organisation syndicale prenant ses responsabilités, doivent permettre de créer et de maintenir tout au long du conflit l'unité des travailleurs, et d'éviter ainsi que des coupures artificielles entre grévistes et non-grévistes ne se traduisent, soit par la création de syndicats C.F.T. (Nouvelles Galeries à Thionville par exemple), soit par l'éclosion de « Comités de défense de la liberté du travail » (Etablissements Paris à Nantes) manipulés par le patron.

La négociation

L'organisation syndicale doit analyser avec les travailleurs le moment où le rapport de forces permet d'imposer au patron une négociation dans les meilleures conditions. Si la décision est prise collectivement de négocier, il revient à l'organisation syndicale de mener la négociation en liaison étroite et constante avec les travailleurs en action, sans admettre quelque ingérence extérieure que ce soit.

L'élargissement des conflits

Une des difficultés principales dans les conflits actuels réside dans leur élargissement tant au plan local et régional qu'à celui des trusts ou des branches. L'extension d'un certain nombre de conflits n'a pas pu se faire au niveau des trusts : Pennaroya, le Joint Français, les Nouvelles Galeries de Thionville.

L'implantation syndicale, l'existence d'une liaison syndicale de trust, d'une « inter », structurée et vivante, sont des facteurs décisifs; l'action syndicale dans des entreprises comme E.D.F. ou S.N.C.F. en atteste.

L'action au sein des trusts débouche nécessairement sur une dimension internationale : nous l'avons vu pour le conflit Michelin où la structure syndicale à l'échelle mondiale a fait la preuve de son efficacité. Ce point est repris plus loin en raison de son importance.

L'extension de l'action au niveau des trusts est apparue souvent plus difficile que la solidarité géographique régionale. Nous l'avons vu pour le Joint Français : le soutien et la mobilisation faits autour du conflit dans la région ont permis le maintien du rapport de forces en faveur des grévistes. Ce soutien reposait sur une communauté étroite de situation des ouvriers et de l'ensemble de la population bretonne face au type de décentralisation et à la carence du développement régional.

La nécessité du développement de l'action au double plan territorial et industriel appelle de la part des organisations C.F.D.T. un effort important notamment par le renforcement des « inter ».

Les comités de soutien

Les comités de soutien apparaissent fréquemment dans les grèves. Leur rôle a été souvent important dans l'information de l'opinion sur le conflit et l'organisation de la solidarité : collectes, réunions d'information, diffusion du film sur la grève, etc. A la Samex à Millau, le soutien des paysans du Larzac à la lutte des ouvrières a permis une prise de conscience réciproque des conditions d'exploitation et de la communauté d'intérêt des ouvriers et des paysans de la région.

L'élargissement du conflit au niveau régional, la dimension politique à donner au conflit, le développement de la solidarité financière, appellent très naturellement la présence des organisations politiques de la classe ouvrière dans ces comités ainsi que celle de diverses associations. Le cas du Joint Français l'a montré.

Mais souvent aussi, les comités de soutien ont tendance à s'ingérer dans les décisions des grévistes, soit directement, soit indirectement, ne serait-ce que parce que la présence continue de militants extérieurs influe par elle-même sur le jugement des travailleurs en grève. La C.F.D.T. a ainsi été amenée à rappeler fermement que la responsabilité de la conduite des luttes incombe à l'organisation syndicale et à elle seule.

Les comités de grève

Lorsqu'une grève éclate, il est aussi fréquent que se crée dans l'entreprise un « comité de grève ». Il se justifie surtout quand plusieurs sections syndicales sont présentes dans l'entreprise et a pour but d'établir une liaison permanente entre celles-ci, et d'organiser et coordonner les tâches matérielles. Généralement, le comité de grève est constitué par les délégués élus et les responsables des sections syndicales concernées. Parfois il s'élargit à d'autres travailleurs choisis par les sections syndicales ou par l'assemblée des grévistes, soit en raison de leurs qualités personnelles qui les rendront utiles dans telle ou telle tâche, soit pour assurer une meilleure représentation des différentes catégories de personnel ou des différents secteurs de l'entreprise.

Le rôle d'un tel comité de grève peut être important pour la réussite d'un mouvement. Mais il est bien évident qu'il ne peut pas se substituer aux organisations syndicales. Celles-ci ont à prendre toutes leurs responsabilités dans l'analyse de la situation, les propositions d'action, etc... En tout état de cause, elles ont seules qualité pour négocier et signer un accord avec la direction de l'entreprise. (Les syndicats et sections syndicales ont d'ailleurs toute liberté pour composer comme ils l'entendent leurs délégations chargées de négocier. Ils peuvent y associer des travailleurs n'ayant pas de mandat électif; et on ne saurait admettre que les directions d'entreprises en tirent argument pour refuser la discussion.)

Mais certains militants politiques cherchent à assigner aux comités de grève un rôle tout différent. Ils partent plus ou moins ouvertement de la théorie suivante : en période de conflit disent-ils, la distinction entre syndiqués et non syndiqués s'efface. (Certains

ajoutent : la distinction entre les responsabilités syndicales et celles des organisations politiques s'efface aussi.) Ils préconisent donc l'institution de comités de grève associant syndiqués et non syndiqués, élus dans le feu de l'action, sur des critères non précisés et qui auraient autorité totale sur la conduite de la grève. Quand on creuse un peu ces positions, on retrouve la conception de l'organisation syndicale étrangère aux travailleurs, sorte d'organisme d'assistance technique, qu'on rejette alors dans un rôle accessoire lorsque des décisions importantes sont à prendre. Pour nous, le syndicat n'est rien d'autre que les travailleurs organisés pour exprimer et faire aboutir leurs aspirations. C'est donc précisément au moment des conflits que son action et son rôle sont les plus importants.

On se demande comment un travailleur qui n'aurait pas eu une conscience de classe suffisante pour se syndiquer serait plus qualifié que d'autres pour conduire une grève. En réalité, certains de ceux qui prônent des comités de grève « informels » se substituant aux organisations syndicales, poursuivent un but bien précis : profiter de la tension qui naît de tout conflit pour se livrer à des manipulations au service de leurs objectifs particuliers et non dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs.

⑤ LES FORMES D'ACTION

Notre appréciation sur les formes d'action s'exerce toujours en fonction de quatre critères :

- ont-elles favorisé la participation active des travailleurs ?
- ont-elles permis de développer le rapport de forces le plus efficace contre l'adversaire ?
- ont-elles abouti à des résultats positifs ?
- ont-elles favorisé le rassemblement de la population dans la lutte anti-capitaliste ?

Les grèves illimitées

Une grève de quelques heures n'est pas forcément le signe d'une moins grande combativité qu'une grève de deux mois.

Et pourtant, la présence active de la C.F.D.T. dans tous les conflits longs qui ont marqué l'année 1972 nous a fait classer parfois parmi ceux qui cherchent à durcir les conflits, à se complaire dans les affrontements violents, à ne prôner que les grèves illimitées, à être jusqu'au-boutistes, etc... Les patrons n'ont pas été les seuls à accréder devant l'opinion cette image de marques ; ils ont été largement aidés par les positions et l'attitude de la C.G.T., qui dans presque tous les conflits de ce type voyait le danger de l'aventurisme et des « loups-garous » gauchistes.

Nous ne nous complaisons pas dans la grève illimitée. Elle est le plus souvent le résultat d'une tendance patronale, qui devient permanente, à manier la répression dès le début des conflits et à recourir au lock-out. Au

Joint Français, la direction a fait appel aux forces de l'ordre dès les premiers jours pour occuper l'usine; à Thionville, un cadre a « foncé » dans le piquet de grève avec sa voiture; chez Girosteel, au Bourget, la direction a tenté d'introduire dans l'usine des armes en essayant d'utiliser le piquet de grève. Le durcissement patronal et l'aggravation de la répression deviennent une donnée permanente dans les conflits. Alors les situations se durcissent, les débrayages limités deviennent illimités, la volonté des travailleurs engagés dans la lutte devient plus farouche.

La grève illimitée est souvent le fait des travailleurs les plus exploités dont la révolte est aussi soudaine que violente. Elle n'est pas forcément le signe d'une conscience de classe plus élevée. Nous savons trop ce qu'il en coûte aux travailleurs engagés dans l'action de tenir matériellement et psychologiquement pendant plusieurs semaines, avec le risque d'épuisement des forces qui s'ensuit, pour l'ériger en modèle suprême d'action.

L'action violente

L'action violente ne se juge pas en soi : elle se juge par rapport aux conditions imposées par l'adversaire et par rapport à un projet global. Or, notre projet n'est pas la prise du pouvoir par une minorité dans la violence. Les séquestrations en 1971 et 1972 (Ferodo - Faulquemont - Batignolles - Nantes - Leclerc à Fougères, etc ...) ont posé le problème. De même, l'enlèvement de Nogrette chez Renault en mars 1972.

Nous désapprouvons les violences sur les personnes; de même, nous désapprouvons les détériorations de matériel et le sabotage de l'outil de travail.

Cependant, il arrive que des travailleurs, excédés par la violence quotidienne qui leur est faite, en arrivent à occuper massivement les bureaux de leur entreprise, à retenir ou séquestrer un directeur ou un patron.

Notre position, dans ces cas, n'est pas de cautionner aveuglément tout acte de violence.

En décembre 1970, au moment de la séquestration à l'usine Ferodo, la C.F.D.T. a pris immédiatement position : il fallait porter un jugement politique sur des méthodes d'action qui ne sont pas de nature à orienter la lutte vers la construction du rassemblement conscient de la majorité des travailleurs et de la population. Mais nous nous refusions à condamner les travailleurs eux-mêmes. Nous avions au contraire à expliquer les raisons qui les avaient conduits à un tel acte de violence.

C'est en agissant sur les causes que l'on travaille efficacement à éviter le renouvellement de telles actions. Il nous faut à la fois :

- comprendre et expliquer à l'opinion les raisons qui ont amené ce comportement : conditions de vie et de travail, rapports hiérarchiques autoritaires et aliénants, etc ...

- discuter avec les travailleurs du but recherché, des conséquences prévisibles de l'action menée et des possibilités d'obtenir satisfaction à leurs revendications

par des moyens qui ne risquent pas d'opposer les salariés entre eux, ni d'attaquer les personnes au lieu du système.

D'autres formes d'action

Certaines formes d'action, efficaces sans être spectaculaires, sont peu coûteuses pour les travailleurs. Elles nécessitent, pour être décidées, un niveau d'information et de discussion entre les salariés, donc un niveau de conscience collective déjà élevé et homogène.

Nous n'en citerons que quelques exemples :

- la « grève économique » ou « grève sans grévistes » qu'ont menée les travailleurs de la S.N.P.A. à Lacq en juin 1970. En réduisant la production de 60% environ, les grévistes ont abouti à paralyser l'entreprise dans sa production et dans ses expéditions, ainsi que les entreprises clientes. Pendant cette grève, tous les travailleurs ont perçu leur salaire intégral.

- la réduction des cadences et les grèves du rendement : au cours de la grève d'octobre 1970, les ouvrières de la Redoute ont décidé que la chaîne ne dépasserait pas 13 mètres minute et qu'elles la bloquerait si cette cadence était dépassée.

De même les ouvrières de Philips à Flers, en avril 1972, ont décidé de diminuer leurs cadences de 130 à 100 : elles ont tenu 2 mois et obtenu un accord consacrant la situation qu'elles avaient ainsi créée.

Des grèves semblables ont eu lieu ensuite chez Jaeger à Caen, à Chatellerault, à Bordeaux, etc ...

- Les grèves partielles ou grèves d'un atelier ou d'un service : aux Forges de Crans, en Haute-Savoie, un atelier situé en fin de circuit de production, l'atelier de peinture, a fait grève pendant un mois, soutenu matériellement par les autres travailleurs de l'entreprise. Cette forme d'action avait été décidée et préparée par l'ensemble des travailleurs et non par la minorité de l'atelier en grève. Au bout d'un mois, ils ont obtenu un accord pour tous.

- Sur les conditions de travail, nos camarades italiens ont préféré la grève-discussion, de harcèlement, échelonnée sur des mois ou des années qui leur coûtait moins cher, permettait de mûrir les revendications et d'affaiblir la résistance patronale et évitait de se trouver acculés à accepter une prime pour finir la grève sous la pression des nécessités alimentaires. Ils obtenaient finalement, du moins à la Fiat, des résultats encore inégalés en France.

Le premier problème posé aux collectifs syndicaux n'est donc pas celui du choix a priori de telle forme d'action préférée pour elle-même, mais de l'objectif que l'on poursuit, du rapport de forces qu'elle permet de développer et des résultats qu'elle permet d'obtenir. Encore une fois, la seule recette réside dans la capacité de l'organisation syndicale et de ses militants à analyser, imaginer, proposer, à faire prendre en charge collectivement les objectifs et les moyens d'action.

négociation et politique contractuelle

Dans l'histoire du mouvement ouvrier, l'accord qui conclut une négociation a toujours été, ou tenté d'être, la consignation par écrit du maximum possible de concessions arrachées au patronat et au gouvernement dans le rapport de forces du moment.

Sorte d'armistice, remis en cause lorsque le rapport de forces permet d'aller plus loin, il n'a jamais sous cette forme, provoqué de difficultés majeures dans la lutte des travailleurs.

Cependant la période récente a vu se développer les tentatives d'intégration des travailleurs aux finalités de la société capitaliste par le biais des contrats, notamment dans les secteurs contrôlés directement par le pouvoir politique. Les questions liées à la pratique contractuelle ont donc revêtu un intérêt particulier et ont provoqué des débats importants au sein du mouvement ouvrier et à l'intérieur de la C.F.D.T.

L'objectif gouvernemental et patronal était triple :

- Obtenir que les organisations syndicales s'engagent pour une longue période, au cours de laquelle l'accord ne pourrait être dénoncé ou ne pourrait l'être qu'avec un préavis important, de telles dispositions revêtant de fait le caractère de clauses anti-grèves.
- Tenter d'intégrer les organisations syndicales et les travailleurs aux buts du système capitaliste par des déclarations explicites, ou à son fonctionnement en liant l'évolution des salaires à la productivité, voire à l'évolution de la production intérieure brute.
- Etaler les mesures concédées sur une longue période, ce qui risque de bloquer de fait, sinon de droit, une nouvelle avancée sur le problème en litige.

Des mesures contraignantes existent en fait depuis longtemps dans des conventions collectives avec les procédures de conciliation conçues pour retarder le déclenchement de la grève. Elles ont été le plus souvent ignorées par l'organisation syndicale qui utilise au maximum le rapport de forces créé, au moment le plus favorable.

La relance de la manœuvre par le patronat et plus encore par le gouvernement était habile. Elle s'inscrivait en effet comme un élément de frein succédant à la conquête du droit de négociation obtenu à la suite de mai 68 dans les secteurs public et nationalisé et à l'ouverture de négociations, notamment nationales, dans le secteur privé après des années de refus du C.N.P.F.

On peut dire aujourd'hui que la tentative a pratiquement échoué. Au sein de la C.F.D.T., les débats et la pratique ont permis de clarifier la situation.

Deux positions y ont contribué :

a) Celle du Bureau National des 26-27 novembre 1970

Rappelant que la négociation appuyée sur l'action est, pour le syndicalisme, un moyen parmi d'autres de

la lutte anti-capitaliste, le B.N. affirmait qu'elle doit garantir une avancée se traduisant par :

- l'amélioration de la situation des travailleurs,
- la conquête de droits nouveaux.

Les accords et conventions ne pouvant relever d'une prétendue politique de paix sociale, il est indispensable que la conclusion d'une négociation soit située dans la stratégie de la C.F.D.T. L'analyse ne peut donc se limiter au seul contenu d'un accord en termes d'avantages ou de cadre juridique.

Sur le plan pratique, quelques points étaient précisés quant au comportement :

- 1) Pas de syndicat gardien d'une prétendue paix sociale, ce qui exclut les déclarations d'intention dans ce sens et les clauses anti-grèves;
- 2) Pas de liaisons salaires-productivité; la C.F.D.T. refuse toute conception du salaire qui se contenterait de lier passivement l'évolution salariale à la productivité de l'entreprise ou à la situation économique générale, car alors il y aurait subordination directe de la situation des salariés aux conséquences des décisions des tenants du pouvoir.
- 3) Accords conclus avec les travailleurs, en les consultant;
- 4) Durée de l'accord la plus courte possible;
- 5) Négociations à tous les niveaux, articulés entre elles;
- 6) Tenir compte de la signification politique des accords, différente selon les secteurs.

b) L'attitude commune des fédérations des secteurs public et nationalisé, définie en février 1972

Partant de la position du Bureau National, les fédérations intéressées analysent les accords dans leurs secteurs d'une manière positive quant à l'ouverture de négociations qui n'existaient pas antérieurement, sous condition de combattre l'exploitation politique qui en est faite par le pouvoir.

Face à la politique unique du gouvernement, elles décident d'adopter une attitude commune à travers quelques lignes directrices :

- Définir assez longtemps à l'avance avec les travailleurs les revendications qui doivent servir de base aux négociations;
- Adopter une base revendicative commune minimum;
- Tenir compte dans les négociations des dispositions du texte du Bureau National;
- Assurer une consultation des syndicats et sections

avant tout accord définitif et rester totalement maîtres du délai nécessaire à la réponse.

En conclusion :

Un accord général s'est fait progressivement sur le sens à donner à la négociation contractuelle. Les négociations existent à tous les niveaux. La Confédération, pour sa part, a signé des accords sur la mensualisation, l'emploi, le congé-maternité, la formation professionnelle, les chômeurs de plus de 60 ans.

Des accords se concluent fréquemment dans les branches et entreprises.

Il ne s'agit pas de s'enfermer dans une mécanique rigide consistant à n'accepter l'ouverture de la négociation qu'après une action spécifique sur la revendication, car un rapport de forces favorable ne s'exprime pas seulement par la grève. Mais l'essentiel consiste bien à situer l'ensemble du processus : formulation de la revendication, action, négociation sous la responsabilité des travailleurs, en l'intégrant dans la stratégie de la C.F.D.T.

■ l'action professionnelle internationale

L'entreprise, la production restent les lieux premiers de la lutte des travailleurs, là où se déterminent : salaires, conditions de travail, durée de travail, défense de l'emploi; et l'entreprise multinationale devient l'ossature de la puissance capitaliste mondiale. C'est donc à ce niveau que le combat syndical international, dans toute sa dimension, doit être mené en priorité.

① Quelques caractéristiques essentielles de cette action

• **Prise en charge par les intéressés eux-mêmes :** l'action internationale ne peut être l'affaire d'états-majors syndicaux, au plan national comme au plan international. Les sections syndicales, groupées dans leur « inter » constituent la structure de liaison et de détermination de l'action au sein de la firme internationale et cela dans ses diverses sociétés et filiales, dans les différents pays où elle est implantée. Les liaisons, la participation aux rencontres sont du ressort des militants directement concernés, désignés par les « inter » ; la détermination de la stratégie syndicale au niveau du groupe est leur affaire, avec l'appui de leurs fédérations professionnelles.

• **Tendre rapidement à des actions communes :** dans une première étape les contacts, les échanges d'informations, la mise en commun des faits et des résultats d'action sont indispensables; ils doivent comporter la confrontation objective des situations et des positions entre les intéressés des divers pays. Puis, rapidement, ils doivent conduire à la position et à l'action syndicales communes.

• **Vers des avancées anti-capitalistes :** si l'action doit s'engager sur des thèmes revendicatifs acceptables par tous, tels que : réduction de la durée du travail, augmentation du pouvoir d'achat, retraites, défense de l'emploi, etc., il est bien évident qu'elle ne peut se limiter au seul domaine de l'amélioration des conditions de salaires et d'emploi.

Comme au plan français, la lutte au plan international, s'attaque aussi directement au pouvoir capitaliste. Sans nous étendre, rappelons nos revendications :

- l'unification des statuts, du manœuvre à l'ingénieur,
- la conquête de l'information,
- l'amélioration de la situation des travailleurs à leur poste de travail,
- le développement des moyens d'expression des travailleurs,
- la suppression des contraintes physiques et psychologiques liées aux conditions de travail,
- la transformation des rapports dans l'entreprise, notamment des rapports hiérarchiques autoritaires,
- la limitation de l'arbitraire patronal,
- le respect et l'accroissement des droits et des libertés des représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs responsabilités.

De telles revendications peuvent rencontrer l'accord de syndicats d'orientations différentes de la nôtre, tout en étant en cohérence avec nos perspectives de construction d'une société socialiste et démocratique, permettant l'établissement de rapports d'un type nouveau entre les personnes et les groupes, assurant l'égalité des chances et libérant des aliénations qui entravent le développement de la personnalité des hommes.

• **Tenir compte des divergences et des situations spécifiques :** l'unité d'action nous met en présence, au plan international, d'organisations syndicales qui sont parfois loin de partager notre conception de l'action, de la société et même du syndicalisme.

Partant d'une connaissance réciproque approfondie, la confrontation peut être, doit être, un enrichissement mutuel permettant des progressions réciproques. C'est à cette condition qu'une action internationale est possible.

• **L'internationalisation des firmes ne concerne pas que les très grandes :** s'il est exact que la firme multinationale est souvent de dimension importante et s'étend tentaculairement dans de nombreux pays, nous ne pouvons considérer que ce n'est qu'en agissant sur les trusts les plus importants que les problèmes trouveront leur solution; nous ne pouvons non plus négliger

les très nombreuses firmes, notamment françaises, qui réalisent internationalement leur développement et participent d'une façon non négligeable à l'exploitation de travailleurs d'autres pays.

Nous avons donc à rechercher comment les moyennes entreprises s'internationalisent, quels sont leurs accords avec des firmes étrangères, quelles sont leurs filiales ou succursales dans divers pays, comment faciliter l'action des travailleurs de ces pays pour faire pression sur des centres de décision situés dans notre pays, et réciprocement.

② Des réalisations positives ont déjà eu lieu et se poursuivent

Dans cet esprit, l'action internationale avance, malgré certaines critiques extérieures faites aux organisations syndicales par ceux qui considèrent que rien n'est fait tant qu'ils ne verront pas tous les jours une « grève internationale ».

Les fédérations de la C.F.D.T. qui, depuis des années déjà, ont engagé un processus d'action au sein des firmes internationales, sont capables de présenter un bilan positif, qui permet d'augurer des développements plus positifs encore.

Quelques exemples concrets montrent comment ces organisations envisagent et mènent leur action :

- **Constitution de groupes permanents au sein des sociétés multinationales** : l'action exige la rencontre et la confrontation entre les responsables syndicaux des diverses sociétés ou établissements des pays où le groupe est implanté, d'où la participation de responsables C.F.D.T. à des conférences mondiales spécifiques pour des groupes tels que Nestlé, Michelin, Rhône-Poulenc, Saint-Gobain, Shell, Bull - Général Electric... ou plus spécifiquement au plan européen avec Philips, Thomson-CSF, Fiat-Citroën-Berliet, Brown Boveri, Olivetti...

Au cours de ces rencontres, organisées pour la majorité partie d'entre elles par les internationales professionnelles (ICF-Chimie, FIOM ou FEM-Métaux, UITA-Alimentation), on procède à l'analyse des situations économiques et sociales au plan du groupe, on détermine un certain nombre de revendications communes sur lesquelles l'action doit se mener et on met en place des comités permanents chargés de suivre et d'animer la politique syndicale à ce niveau. Des moyens de liaisons et d'information sont créés.

- **Actions de solidarité internationale** : partant des liaisons mises en place, des mises en commun sur les situations respectives, sur la stratégie et la politique du groupe, sur les objectifs précis de politique syndicale, de nombreuses actions de solidarité internationale peuvent être menées, actions ayant pour objet d'appuyer la lutte spécifique menée dans un ou plusieurs établissements d'un groupe. Ce type d'action qui permet la sensibilisation sur l'internationalisation des problèmes au sein du groupe est en progression régulière.

- **Les actions communes d'un groupe** : ces actions n'en sont qu'à leur début, mais elles vont en progressant

au fur et à mesure que les comités de groupes poursuivent leur travail et que se développent les soutiens à l'action spécifique d'un établissement ou d'un pays.

La journée internationale d'action et d'information menée dans l'ensemble du groupe Michelin le 20 janvier 1972, afin d'obtenir l'engagement de négociations au plan mondial et la discussion avec la direction de sa politique d'investissements dans le monde, est un pas positif dans ce sens.

C'est à la suite d'actions diverses au niveau de groupes que les directions générales de Nestlé, Philips, Brown Boveri, commencent à accepter des rencontres avec des délégations de représentants de travailleurs des sociétés des divers pays dans lesquels ils sont implantés.

Si chacun se fait peu d'illusions sur ce qui peut ressortir actuellement de telles discussions, cela n'en marque pas moins une avancée vers la reconnaissance de l'organisation syndicale au plan du trust et est un stimulant pour l'action. Mais, comme le soulignent les fédérations engagées dans cette action, tout cela n'a été rendu possible que par l'insertion dans des internationales professionnelles puissantes, permettant les contacts et la confrontation avec des sociétés des divers pays, parce que leur champ d'affiliation est très vaste. Les liaisons et confrontations, effectuées directement entre les organisations syndicales des pays des firmes concernées, se révèlent également positives et l'expérience franco-italienne (réunissant F.G.M.-C.F.D.T., F.T.M.-C.G.T., F.I.O.M.-C.G.I.L., F.I.M.-C.I.S.L., U.I.L.M.) concernant Fiat-Citroën-Berliet entre dans ce cadre.

Mais ce sur quoi les fédérations insistent, c'est la nécessité de faire participer le maximum de militants des entreprises aux rencontres, aux échanges inter-groupes.

③ Un problème vital pour toute l'organisation

Dans la logique de ce que nous exprimions précédemment, la responsabilité de l'action au sein des sociétés multinationales est du ressort du professionnel. Elle dépend donc des fédérations et de leurs structures propres : branches, inter, sections syndicales d'entreprises. La valeur de l'action face aux multinationales est essentiellement fonction de la façon dont la situation est prise en charge par ceux qui la vivent et qui veulent la transformer. Ceci étant précisé, l'importance des firmes multinationales exige que toute l'organisation se sente concernée.

Ceci implique des responsabilités accrues aux fédérations, mais aussi, des échanges, des mises en commun, voire des confrontations au plan confédéral, entre fédérations professionnelles engagées dans l'action internationale. Par ailleurs cela postule une coopération entre les structures professionnelles et interprofessionnelles dans un certain nombre de domaines où elles peuvent être les unes et les autres concernées (problèmes de l'emploi, localisation et condition des implantations, etc.).

L'action syndicale en Europe

« La C.F.D.T. est convaincue que l'action préconisée par elle (en France) doit se prolonger au niveau européen en y recherchant les mêmes terrains de lutte et en y poursuivant les mêmes objectifs : la construction d'une Europe unie, socialiste et démocratique. Elle est d'autre part consciente que les problèmes européens ne peuvent être isolés du contexte mondial. »

« Dans ce but, la C.F.D.T. entend travailler à la structuration d'un syndicalisme européen capable de faire échec, en unité avec les organisations du Tiers Monde, au développement d'une Europe des affaires... »

(Extrait de la résolution sur l'action du 35e Congrès.)

Cette orientation du Congrès de 1970 est claire et la Confédération comme les organisations affiliées, à travers l'action, la représentation des intérêts des travailleurs, les relations bilatérales, les rencontres multinationales, agissent pour la faire progresser et la faire partager par les autres organisations syndicales nationales. Constatons, que dans les pays de l'Europe capitaliste, une sérieuse évolution est en cours.

Nouvelles formes et durcissement des luttes

Derrière les différences de vocabulaire, au-delà de divergences idéologiques plus réelles, on constate en Europe occidentale un phénomène extrêmement positif : l'interaction de plus en plus grande entre les luttes ouvrières des différents pays. Le Mai 1968 français doit beaucoup à la nouvelle stratégie d'action mise au point en Italie par les organisations syndicales dans les années 1965. Et en retour « l'automne chaud » italien est largement consécutif au Mai français, de même que le renouvellement doctrinal de la F.G.T.B. (Fédération générale du travail de Belgique). Entre les luttes sur les conditions de travail en France, à commencer par les O.S. du Mans, et celles sur la « cogestion à l'atelier » en Allemagne, sur le « contrôle ouvrier » en Angleterre, sur la « démocratie industrielle » dans les pays scandinaves, au-delà des mots, il y a une certaine convergence et parfois une identité réelle. On pressent déjà d'ailleurs que les conditions de vie, le cadre de vie, vont devenir un deuxième thème central des luttes des différents mouvements ouvriers nationaux.

En Italie : si l'unification syndicale au plan des Confédérations connaît des difficultés, le développement de l'unité d'action structurée permet aux syndicats dans l'entreprise d'être l'expression directe des travailleurs et aboutit à des actions intéressantes, notamment sur les conditions de travail.

Ce sont aussi les luttes d'ensemble pour les « réformes » – logement, santé, enseignement – portées par les travailleurs dans les entreprises.

En Angleterre : les luttes se développent et leur caractère est souvent remarquable : chantiers navals d'Ecosse, grève des mineurs, grèves des chemins de fer, des dockers.

En Allemagne : on note un durcissement des conflits au moment des renouvellements de contrats et une certaine remise en cause de la notion de la « paix sociale » considérée il y a peu comme la norme.

En Belgique : de nombreux conflits sur des thèmes proches des nôtres.

• **Clarification idéologique :** ces luttes, qui reflètent à la fois les crises que traverse le néo-capitalisme dans la construction de l'Europe et la réaction des travailleurs qui refusent l'intégration dans le système, s'accompagnent d'une clarification idéologique entreprise par un certain nombre d'organisations et de groupes de réflexion et d'action.

Par exemple, en Italie, les discussions sur l'unité syndicale amènent des débats sur la notion de syndicalisme de masse et de lutte de classe; en Belgique, la FGTB a repris une orientation franchement anti-capitaliste et a précisé son option de socialisme démocratique par le contrôle ouvrier, tandis que la C.S.C. (Confédération des syndicats chrétiens) s'interroge sur la démocratisation de l'entreprise. En République fédérale allemande, et en Grande-Bretagne, si les fortes organisations syndicales (D.G.B. et T.U.C.) restent, dans leur ensemble, d'orientation social-démocrate, elles sont traversées par des courants de gauche comme les jeunes du DGB en Allemagne et l'Institut du contrôle ouvrier en Grande-Bretagne. On retrouve le même phénomène dans les importantes L.O. des pays scandinaves.

Oui, le syndicalisme des pays européens « bouge » et les clivages officiels actuels (suivant l'affiliation à une internationale) n'ont plus beaucoup de sens.

Deux exemples :

– la F.G.T.B. (Confédération internationale des syndicats libres - C.I.S.L.) et la C.F.D.T. (Confédération mondiale du travail C.M.T.) sont très proches dans la définition de leur projet socialiste;

– la pratique du syndicalisme italien dont celle de la C.G.I.L. (Fédération syndicale mondiale - F.S.M.) a une très grande convergence avec celle de la C.F.D.T. (C.M.T.)

• **Progression dans l'élaboration de positions communes :** vis-à-vis de la Commission des Communautés Européennes, les organisations syndicales nationales expriment les positions des travailleurs par l'intermédiaire de leurs structures syndicales européennes :

C.E.S.L. : regroupant les Confédérations nationales adhérentes à la C.I.S.L.

O.E./C.M.T. : structure régionale des Confédérations nationales affiliées à la C.M.T.

Comité de Liaison C.G.T./C.G.I.L. : regroupant les deux Confédérations nationales adhérentes à la F.S.M.

La coopération entre la C.E.S.L. et l'O.E./C.M.T. connaît des périodes parfois difficiles, mais elle progresse, tant au groupe des travailleurs du Comité économique et social de Bruxelles ou dans les comités consultatifs comme par exemple « le comité permanent de l'emploi », qu'à l'occasion des consultations du syndicalisme européen sur la politique sociale, l'union économique et monétaire, etc.

Une nouvelle étape est nécessaire : unifier les forces syndicales en Europe

L'importance des problèmes européens a provoqué un débat au Conseil National de mai 1972, qui a tracé en la matière une orientation (Syndicalisme N° 1396 - 1^{er} juin 72).

Face à l'Europe capitaliste que se construit et s'étend, le mouvement syndical ne peut se contenter d'une action défensive.

Lors du Congrès de 1970, puis lors du Conseil National de mai 1972, la C.F.D.T. a rappelé que, pour la classe ouvrière, la conquête de l'indépendance économique et politique de l'Europe, ainsi que le soutien prioritaire à l'indépendance réelle des peuples du Tiers-Monde, passent par l'élaboration d'une stratégie d'action visant à construire une Europe socialiste et démocratique.

Il est temps pour les organisations syndicales désireuses de s'adapter aux réalités de l'époque, de poser clairement les problèmes de la constitution d'une force syndicale capable de défendre les travailleurs aux différents niveaux où se prennent les décisions essentielles.

Partant de la vie des travailleurs et des actions syndicales menées dans les divers pays, cette force syndicale doit se fixer deux buts immédiats :

a) Analyser et confronter les points de vue sur les luttes en cours et leur développement, diffuser les expériences vécues par les organisations nationales afin d'enrichir mutuellement les combats.

b) Etablir, face à un patronat qui s'organise et à des gouvernements qui coordonnent leur action, une unité d'action permanente entre toutes les forces syndicales sans exclusive, sur la base de plates-formes d'action définies démocratiquement et portant sur les problèmes cruciaux des travailleurs.

A l'heure actuelle, ces problèmes sont nombreux et demandent des choix prioritaires. Parmi ceux-ci : l'emploi, les conditions et la durée du travail, l'harmonisation par le haut des législations sociales, le cadre de vie...

Au niveau européen, une telle confrontation suppose une réelle volonté des organisations concernées de dépasser les divisions actuelles et d'entreprendre dans les meilleurs délais une discussion de fond sur le contenu, les formes et les moyens d'une structure syndicale européenne unitaire ouverte à toutes les organisations décidées à lutter ensemble au plan de l'Europe.

Cette orientation que nous voulons pour le syndicalisme européen, est partagée par l'O.E./C.M.T. qui, dans son congrès de Luxembourg en mai 1972, s'est prononcée pour une structure syndicale européenne unitaire.

De leur côté, les Confédérations nationales d'Europe adhérentes à la CISL réunies à Luxembourg en décembre 1972, ont décidé la création d'une Confédération syndicale européenne dont le Congrès constitutif doit se tenir en février 1973.

La C.F.D.T. suivra avec attention la mise en place de cette nouvelle structure syndicale, qui ne sera pas statutairement une organisation syndicale de la CISL.

Du côté des organisations européennes adhérentes à la F.S.M. la situation est différente. Si auprès de la C.G.I.L. italienne notre position semble recueillir de l'intérêt, la C.G.T. pour sa part est prête à s'insérer dans toutes les expériences européennes mais à condition que cela ne remette en cause ni son attachement à la F.S.M., ni la stratégie de celle-ci.

Or, et cela n'est pas valable seulement pour l'Europe, tant que la F.S.M. n'aura pas admis que les travailleurs des pays capitalistes ont des problèmes spécifiques qui exigent pour eux que priorité soit donnée à leur lutte commune et à la création des instruments syndicaux permettant le développement de cette lutte, toute coopération sera difficile sinon impossible avec la structure elle-même, en dehors d'accords tactiques limités.

• **L'Europe c'est aussi l'Espagne, le Portugal, la Grèce, la Turquie** : la lutte syndicale européenne est un tout. Les régimes fascistes ou de dictature militaire que subissent les travailleurs et les démocrates d'Espagne, du Portugal et de Grèce, sont dangereux pour l'avenir démocratique de l'Europe.

Pompidou voudrait que l'Espagne franquiste devienne membre de plein droit du Marché Commun. La C.F.D.T., comme d'ailleurs les organisations syndicales clandestines d'Espagne, s'y oppose. Le peuple espagnol, lorsqu'il aura arraché son droit à la liberté et à la démocratie, sera en mesure de se déterminer.

La lutte courageuse des syndicalistes et des démocrates des pays fascistes européens reçoit l'appui total de la C.F.D.T. et de ses organisations : solidarité active dans l'action professionnelle, solidarité financière avec les emprisonnés, interventions multiples pour sauver les condamnés à mort pour délit politique, participation aux divers comités qui apportent un soutien réel aux militants de l'intérieur... Cette action, la C.F.D.T. la poursuivra en plein accord avec les organisations syndicales clandestines avec lesquelles elle entretient des relations de combat anti-fasciste.

• **L'Europe c'est aussi les pays d'Europe des « démocraties populaires »** : la C.F.D.T., qui n'a jamais accepté le climat de guerre froide, se félicite du développement de la coopération économique et culturelle entre les pays de l'Europe de l'Ouest et de l'Est, et s'est déclarée favorable à une conférence des Etats sur la « sécurité et la coopération européenne ».

Au plan syndical, au-delà des divergences idéologiques, nous avons développé notre coopération avec les syndicats yougoslaves et les syndicats roumains. Nous avons repris nos relations bi-latérales avec les syndicats d'U.R.S.S. et engagé des relations avec les syndicats hongrois.

Par ailleurs, la C.F.D.T. a donné son accord de principe pour la réunion d'une conférence syndicale européenne (Est-Ouest) en vue d'une confrontation sur les problèmes concrets des travailleurs.

luttes communes avec le tiers-monde

Capitalisme national et capitalisme international constituent deux aspects étroitement imbriqués d'une même réalité; plus nous allons, plus nous sommes confrontés à cette réalité. Le chacun pour soi, agrémenté de motions internationalistes en fin d'assemblées générales et de Congrès, n'est plus possible. Nombre d'organisations syndicales sont en train de redécouvrir les véritables dimensions internationales de la lutte de classe, à partir d'un constat objectif: le développement accéléré de la structuration mondiale du capitalisme. On a insisté plus haut sur la nécessité d'un regroupement de toutes les forces syndicales en Europe, pour faire face aux exigences de l'action syndicale face au capitalisme européen. Or, il s'agit aussi et de façon urgente de réaliser la mise en place d'une force syndicale au plan mondial et incluant donc les organisations du Tiers-Monde; à défaut de quoi les syndicats européens resteront enfermés dans une tour d'ivoire (ou une cage dorée ?) et se heurteront dans les faits à une stratégie patronale qui, elle, se situe à une autre échelle.

Le combat pour le socialisme a donc une dimension internationale, qui s'impose objectivement.

C'est d'ailleurs ce que soulignait déjà un des rapports du Congrès confédéral de 1970 :

« Il s'agit de s'attaquer aux structures de domination politique et économique, du plan national au plan international. La lutte des travailleurs pour l'instauration d'un socialisme démocratique dans les pays industrialisés comme la France rejoint donc celle des peuples du Tiers-Monde. » Et ce rapport ajoutait : « A terme, le développement (du Tiers-Monde) passe donc finalement par des transformations politiques radicales dans les pays riches. »

En effet, dans la mesure où un véritable développement du Tiers-Monde implique une remise en cause fondamentale du système politico-économique au plan international, il va de soi qu'une solidarité réaliste avec les travailleurs du Tiers-Monde passe notamment par le développement de luttes communes. Nous avons besoin, pour l'efficacité même de notre action syndicale en France et en Europe, du renforcement du syndicalisme dans les pays du Tiers-Monde.

C'est en ce sens que la tradition de solidarité ouvrière internationale doit prendre un contenu concret adapté aux conditions de notre époque.

Dans ce contexte, nous ne sommes pas seuls — et chacun sait combien le syndicalisme international a besoin d'un « aggiornamento ». Pour ce qui nous concerne, le travail d'information et d'explication des phénomènes économiques et politiques internationaux doit être renforcé; c'est ce à quoi s'attache le département international et en particulier l'I.S.C.T.I. (Institut syndical de coopération technique internationale) de la C.F.D.T. Le point important dans cette perspective est d'intensifier la sensibilisation. Pour cela, certes, déclarations, positions publiques, articles et études sont nécessaires; mais nous savons tous que cette prise de conscience se fera aussi, sinon surtout, à travers la découverte, par

l'action syndicale, des contraintes et prolongements internationaux indispensables de luttes amorcées au plan national.

La réalisation des implantations capitalistes dans certains secteurs des pays du Tiers-Monde (par création d'unités de production ou par investissements nouveaux) pose une série de problèmes difficiles dont l'approche syndicale exige contacts et concertation avec les organisations des pays concernés. L'I.S.C.T.I. poursuit la mise en place d'un répertoire de créations d'entreprises et d'investissements privés par pays et par secteur; cet outil peut contribuer à une meilleure connaissance de ce qui existe et de ce qui se prépare du côté d'une stratégie capitaliste en évolution. Les colloques de travail (tel celui réalisé à Cotonou à l'initiative de l'U.P.T.C. — Union panafricaine des travailleurs croyants — pour le secteur textile) ou les actions communes, telles celles réalisées par la Fédération de la chimie C.F.D.T. en liaison avec les syndicalistes sénégalais de la raffinerie de pétrole de Dakar engagés dans une grève longue et dure, montrent la direction à suivre.

Il en est de même des quatre conférences méditerranéennes des travailleurs agricoles, auxquelles la Fédération de l'agriculture C.F.D.T. a participé et qui ont expérimenté la procédure des rapports intersyndicaux au-delà des affiliations internationales.

L'urgence des luttes communes avec les travailleurs du Tiers-Monde s'impose du fait notamment des transferts de productions consécutifs à la stratégie capitaliste. Ces transferts ont des incidences apparemment positives — au moins à court terme — dans le domaine de l'emploi dans les pays concernés du Tiers-Monde, et des incidences négatives en France, surtout dans des secteurs qui connaissent des problèmes graves d'emploi. En face d'une stratégie globale de l'adversaire, seule une stratégie syndicale globale peut faire face aux questions posées.

Dans cette stratégie de luttes communes, les fédérations et les régions ont une responsabilité à prendre. Il revient à la Confédération, selon les cas et les contextes, de jouer un rôle d'incitation ou de coordination.

Certaines luttes communes se déroulent dans un secteur donné, mais revêtent une importance majeure dans le combat des peuples du Tiers-Monde pour leur indépendance et leur volonté de libération du système international d'oppression. C'est le cas notamment pour tout ce qui touche aux grandes matières premières et aux sources d'énergie.

Les prises de position et l'action confédérale en liaison avec l'U.G.T.A. algérienne et la C.I.S.A. arabe lors du conflit pétrolier franco-algérien et d'une façon plus large dans la confrontation O.P.E.P. - cartel pétrolier, étaient indispensables; les batailles menées par les pays producteurs vont dans le sens d'une modification des rapports de forces globaux.

De la même façon, la lutte menée par le peuple chilien en face des tentatives impérialistes de remise en cause des nationalisations des mines de cuivre de ce pays est d'une importance capitale, à la fois pour l'ensemble des pays du Tiers-Monde et pour la sauve-

garde de l'expérience chilienne de transition vers le socialisme.

L'intégration capitaliste internationale n'est pas seulement verticale (industrie par industrie), mais aussi de plus en plus horizontale; par conséquent, l'action syndicale internationale professionnelle n'est plus suffisante face aux problèmes généraux qui sont ceux de la lutte globale du syndicalisme international contre le capitalisme international et l'impérialisme, oppresseurs du Tiers-Monde. La stratégie de division (pays contre pays) qui est celle de l'adversaire de classe, lequel exploite par ailleurs les contradictions internes des peuples dominés par tous les moyens à sa disposition, implique pour le syndicalisme de réaliser un front commun, diversifié dans ses formes d'action, mais coordonné quant à ses objectifs globaux.

Pour soutenir cette action et contribuer à une meilleure connaissance des situations, le travail de l'I.S.C.T.I. en matière de documentation, de collectage d'information et de réalisations d'études (études spécifiques ou études regroupées dans les «dossiers» envoyés aux organisations confédérées et aux organisations du Tiers-Monde) constitue un ensemble d'outils nécessaires dans la perspective du développement des luttes communes avec les travailleurs du Tiers-Monde.

De la même façon, l'ensemble des tâches de coopération syndicale avec les organisations du Tiers-Monde, et dont l'I.S.C.T.I. est la cheville ouvrière, constitue un aspect important de nos responsabilités internatio-

nales. Il s'agit de contribuer au renforcement de la force de frappe syndicale du Tiers-Monde, tant au plan sectoriel qu'au plan global (national et régional). L'action de coopération doit servir de support aux luttes communes anti-capitalistes et axées vers le socialisme, tout en respectant la personnalité et les objectifs propres des organisations qui souhaitent réaliser avec nous une coopération concrète, en fonction de leurs besoins, exprimés à partir de leur politique propre (mais dans le cadre d'un accord sur les perspectives).

Pour effectuer le minimum indispensable à une telle politique de coopération syndicale, la question des moyens est une question décisive.

Actuellement, la part de la cotisation S.S.M. (Solidarité syndicale mondiale) affectée à la politique proprement dite de coopération de la C.F.D.T. est insuffisante.

Outre le fait que nous faillirions à nos devoirs si nous ne prenons pas les moyens de cette action de coopération syndicale avec le Tiers-Monde, d'autres le feront à notre place, en notre absence, et avec des perspectives différentes, sinon opposées.

**

La perspective du renforcement des luttes communes avec les travailleurs et les peuples du Tiers-Monde pose, évidemment, à plus ou moins long terme, tous les problèmes du syndicalisme international. La C.F.D.T., à son échelon, entend bien participer à leur solution.



C. la politique de la C.F.D.T. envers les autres forces syndicales

1. pour un renouvellement du syndicalisme international : notre orientation, notre action et ses résultats

Face au capitalisme qui s'internationalise et s'adapte aux situations nouvelles, d'autres forces existent qui refusent ce système de profit basé sur l'exploitation et l'aliénation.

Ces forces sont diverses. Elles sont le fruit d'une histoire déjà longue du mouvement ouvrier international, faite de luttes héroïques, mais aussi de divisions et de déviations qui ne lui permirent pas, jusqu'à ce jour, de trouver la cohésion et d'adapter les luttes aux évolutions de l'histoire.

Certes, du chemin a été parcouru depuis le rassemblement international des travailleurs de Saint-Martin's Hall à Londres, qui fonda la première internationale en 1864, mais que de chemin encore pour opposer au capitalisme mondial l'action convergente et unitaire de la classe ouvrière et des peuples du monde entier.

Parmi ces forces, il nous faut analyser le mouvement syndical tel qu'il se présente à nous aujourd'hui. Malgré les divergences existantes, nous devons rechercher comment effectuer les rapprochements nécessaires et qui exigent des attitudes et une perspective unitaires.

① LE SYNDICALISME INTERNATIONAL

Le mouvement syndical est une réalité importante du mouvement ouvrier international. Depuis sa naissance dans les vieux pays industriels d'Europe, il s'est diversement mais largement répandu à travers tous les continents.

Une crise profonde

Le mouvement syndical international connaît cependant une crise grave qui ne lui permet pas de peser d'un poids décisif dans la lutte anti-capitaliste et sur les évolutions considérables que connaît le monde actuel.

Cette crise est déjà ancienne. Divisé idéologiquement depuis son origine en quelques grands courants : anarchosyndicaliste, social-démocrate, communiste, chrétien, il n'a pu jusqu'à ce jour et malgré de sérieuses évolutions, surmonter réellement ses divisions.

Une réalité essentielle

Ceci étant dit, le mouvement syndical, non seulement est une réalité, mais il est la seule force organisée internationalement du mouvement ouvrier qui recouvre aujourd'hui, à des degrés divers, la quasi-totalité des pays industriels ou non.

C'est la raison pour laquelle il est l'enjeu non seulement des forces capitalistes qui cherchent par tous les moyens à l'intégrer au système ou à le détruire, mais aussi des gouvernements des pays du Tiers-Monde qui veulent le « domestiquer » pour en faire un instrument de leur politique.

Nous devons avoir conscience de cette extraordinaire force à la fois réelle et potentielle que représentent aujourd'hui les organisations syndicales professionnelles et confédérales qui existent à travers le monde.

Les forces en présence

Le mouvement syndical comprend trois grandes confédérations mondiales : la Fédération Syndicale Mondiale (F.S.M.), qui tire principalement sa force de son implantation dans les pays communistes, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.), première organisation des pays industrialisés capitalistes et héritière de la première confédération syndicale unitaire, la F.S.I. (Fédération Syndicale Internationale - 1913 à 1945 -) la Confédération Mondiale du Travail (C.M.T.) à laquelle nous adhérons et qui est l'ancienne Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens.

Ces trois confédérations cependant ne recouvrent pas, et de loin, l'ensemble des forces syndicales. En éliminant volontairement tous les pseudo-syndicats (fascistes, « jaunes », etc.), il n'en demeure pas moins que les bouleversements de ces dernières décennies et l'incapacité du mouvement syndical de les assumer, ainsi que la division syndicale elle-même, ont provoqué une prolifération d'organisations dites « autonomes » sans affiliation internationale, se situant à des niveaux nationaux ou régionaux (régions continentales).

Pour la C.F.D.T., une véritable organisation syndicale internationale répondant à la situation actuelle des travailleurs du monde entier, reste à construire.

② LA POLITIQUE INTERNATIONALE DE LA C.F.D.T.

Dans ce concert, face à l'internationalisation croissante du capitalisme, le mouvement syndical doit retrouver, en la dépassant dans ce qu'elle avait de trop « sentimental », la tradition d'internationalisme prolétarien dont le mouvement ouvrier était porteur dès son origine. Nous devons de plus en plus concevoir et réaliser l'action de chaque jour, dans les usines et les bureaux, non comme une fin en soi, mais comme une participation à l'action de classe que mènent et doivent mener l'ensemble des travailleurs du monde face au capitalisme international.

Le combat anti-capitaliste international, prolongement de notre lutte nationale, vise à l'instauration du socialisme démocratique dans le monde.

Le capitalisme, notamment dans les pays industrialisés, n'est pas un système simple. Il se présente sous mille facettes, utilise d'innombrables claviers. La nature même de son développement provoque régulièrement des heurts d'intérêts et des tensions qui se manifestent principalement au travers des Etats qui le protègent et lui servent de régulateurs. Un exemple qui se manifeste depuis plus d'un an publiquement : la crise monétaire internationale avec les jeux des Etats-Unis, de l'Europe, du Japon et les grands « oubliés » que sont les pays du Tiers-Monde.

Cependant, et là est l'essentiel de la question pour notre réflexion, le capitalisme est un à travers le monde. L'exploitation et l'aliénation capitalistes qui marquent les travailleurs français, allemands et ceux de tous les pays industrialisés, ont la même origine que celles qui frappent les travailleurs du Sénégal ou de l'Argentine. Les peuples d'Indochine dans leur lutte douloureuse et complexe sont aux prises avec l'impérialisme américain qui veut contrôler les évolutions politiques du monde.

Les travailleurs et le peuple chiliens qui tentent une percée vers le socialisme, sont aux prises avec une lutte ouverte que lui imposent les tenants du capitalisme (sabotage interne, taxation mondiale du prix du cuivre, refus de consolidation de la dette extérieure, etc.).

Tous sont victimes d'un même système qui cherche à étendre son influence sur la plus petite parcelle de la planète. Le combat syndical doit s'adapter. Il doit être à la fois diversifié et unique.

Un seul combat doit être mené, mais sur tous les terrains, avec des priorités, en suscitant partout l'initiative et la responsabilité des travailleurs et de leurs organisations.

De ce fait, la dimension internationale de l'action est de la responsabilité de toute la C.F.D.T., de tous les militants, à tous les niveaux de la structure syndicale. C'est l'affaire des fédérations, des syndicats et des sections syndicales; mais c'est aussi l'affaire des régions, des U.D. et des U.I.B., chacune en fonction des responsabilités qui sont les siennes, dans le cadre d'une même politique confédérale globale que nous déterminons ensemble.

③ CONSTRUIRE UNE FORCE SYNDICALE INTERNATIONALE, ÉLÉMENT ESSENTIEL POUR LA CONSTRUCTION DU SOCIALISME

Finalement, il en est du monde comme de notre propre pays : nos objectifs se réalisent si nous sommes en mesure, avec les travailleurs, de construire l'instrument qui nous permettra de les faire aboutir. Le mouvement syndical doit surmonter ses crises et sa division; il doit s'organiser en fonction des réalités nouvelles du capitalisme et du monde. Il doit devenir l'instrument de la classe ouvrière mondiale. C'est-à-dire une réalité autonome et puissante, facteur essentiel dans la lutte pour l'instauration du socialisme dans la liberté, ayant ses objectifs et sa stratégie propres et travaillant de concert avec toutes les forces se réclamant du socialisme.

Telle est la politique que poursuit la C.F.D.T., une politique unitaire; une politique de renouveau au sein de notre propre internationale et vis-à-vis de l'ensemble du mouvement syndical.

a) l'évolution de la C.M.T.

Au moment où la C.F.D.T. franchissait l'étape de son évolution, la question de son adhésion à la C.M.T. s'est naturellement posée.

Il fut clairement décidé que son adhésion ne serait pas mise en cause. Il y avait là trois raisons essentielles :

- d'abord l'évolution de la C.F.D.T. longuement préparée dans notre centrale, était également en cours dans la C.M.T. Dans la logique de nos positions, nous y avions une participation active, mais comme nous l'avons déjà dit, nous n'étions pas seuls, des camarades d'Amérique latine et d'Afrique notamment, jouaient aussi un rôle actif.

- ensuite, il est apparu à l'organisation, dans l'état de crise du mouvement syndical international, qu'aucune alternative sérieuse ne se présentait sur le moment.

- enfin, et c'est là un point important, la C.F.D.T. a jugé qu'elle devait avoir une affiliation internationale. La tentation peut être grande pour une organisation orientée comme la nôtre de rejoindre le camp des « autonomes » actifs qui donne une impression de liberté totale d'expression et de mouvement que limitent parfois les pesanteurs d'une Internationale.

« Autonome », « non-affilié » oui, mais pour quoi faire ? Quelle sera l'efficacité du syndicalisme si toutes les divergences sont prétexte à une atomisation du mouvement syndical ? Quelle résistance, quelle stratégie offensive pourra-t-on opposer au capitalisme tentaculaire si nous sommes divisés et subdivisés en fractions de toutes sortes ?

Sur ce point, le choix de la C.F.D.T. a été clair : pas de prime au morcellement syndical. Action au sein de notre internationale en vue de poursuivre son évolution, de l'ouvrir, comme nous essayons de l'être nous-mêmes,

aux autres réalités syndicales afin de contribuer à en faire un instrument d'action efficace sur un double plan :

– celui des objectifs immédiats et à long terme qui sont les nôtres;

celui d'un éventuel reclassement syndical unitaire qui s'impose à plus ou moins court terme si le mouvement syndical veut faire face à ses responsabilités.

Cette évolution est en cours, nous l'avons déjà dit. Elle franchira sans doute une nouvelle étape au Congrès d'Evian en septembre 1973, qui tentera de définir le programme et la stratégie de la C.M.T.

La vie concrète et les événements, notamment la réponse à apporter aux entreprises multinationales et à la création de l'Europe syndicale, se chargeront aussi de précipiter certaines options.

b) l'action internationale professionnelle

Le développement des entreprises multinationales, leur place prépondérante dans la vie économique, financière et politique des pays capitalistes, obligent les organisations syndicales à mettre l'action internationale parmi leurs priorités.

L'efficacité de l'action syndicale dans les entreprises multinationales, compte tenu du contexte syndical professionnel, exige de notre part, une attitude franchement unitaire et sans exclusive. Une politique réaliste en la matière oblige à prendre en compte le rôle prépondérant des S.P.I. (secrétariats professionnels internationaux) dans les grandes industries-clés.

Ces S.P.I., qui sont d'ailleurs les organisations syndicales internationales les plus anciennes, ont su conserver une autonomie réelle vis-à-vis de la C.I.S.L.

Trois fédérations de la C.F.D.T. ont choisi d'adhérer directement aux S.P.I. Il s'agit de la Fédération générale de la métallurgie, adhérente à la F.I.O.M., de la Fédération de la chimie, adhérente à l'I.C.F. et de la Fédération de l'alimentation, adhérente à l'U.I.T.A.

Ces trois organisations participent activement à la vie de leur S.P.I., tant au sein des organismes responsables que par des rencontres spécialisées (branches, problèmes).

D'une façon générale, elles jugent positive leur adhésion par les relations et confrontations globales et bilatérales qu'elle permet, et par l'action internationale qu'elle rend possible (notamment dans les sociétés multinationales).

D'autres sont affiliées aux F.I.P. (Fédérations internationales professionnelles) de la C.M.T. : Fédération générale de l'agriculture, Fédération du bâtiment, Fédération générale des fonctionnaires, Fédération hauvite, Fédération de l'enseignement privé, Fédération des cheminots, Fédération des P.T.T.

Enfin, un certain nombre n'ont aucune affiliation internationale et s'interrogent sur les choix et les possibilités qui s'offrent à elles.

Dans ce contexte national et international, la C.F.D.T. a choisi, pour atteindre ses objectifs en la matière, de poursuivre une politique de rapprochement entre les F.I.P. et les S.P.I. en vue de leur fusion.

Cette politique doit se développer et être accélérée à tous les niveaux.

- Les Fédérations C.F.D.T. qui restent dans les F.I.P. doivent rechercher l'unité d'action concrète à l'échelle européenne et mondiale sans a priori, et poser, dès que cela s'avère possible, le problème de l'unification. Dans un certain nombre de cas, cela devrait se traduire par une intégration de la F.I.P. dans des conditions négociées, au sein du S.P.I.

- Les fédérations déjà adhérentes à un S.P.I. doivent adopter une attitude similaire afin d'aider les S.P.I. à comprendre et à accepter cette perspective.

- La Confédération, pour sa part, doit continuer à défendre cette position au sein de la C.M.T. qui doit accepter qu'une influence réelle dans l'action internationale professionnelle ne passe pas nécessairement par des organisations qui n'ont aucune chance dans un avenir prévisible d'atteindre les centres-clés des entreprises multinationales.

En ajoutant toute notre action décrite plus haut pour mettre sur pied une force syndicale européenne, voilà résumé l'effort entrepris pour renouveler le mouvement syndical international et en faire l'instrument de la lutte permanente des travailleurs à travers le monde.

2. la C.F.D.T. et les autres organisations syndicales françaises

Une démarche unitaire

La recherche de l'unité d'action et la confrontation sur les orientations fondamentales avec les autres confédérations, telles sont les deux lignes de force issues du dernier Congrès confédéral, concrétisées dès juin 1970 par le Bureau National proposant des discus-

sions à la C.G.T., à la F.E.N. et à F.O. Cette action commune et ces débats sur les divergences, la C.F.D.T. entend les mener de front dans une perspective résolument unitaire. Il faut permettre les évolutions nécessaires de part et d'autre, rendre possible au plus vite le rassemblement conscient de la majorité de la classe ouvrière française dans la lutte pour le socialisme démo-

cratique, dépasser au fil du temps les contradictions par un progrès de tous et réunir ainsi les conditions de l'unité syndicale.

Cette démarche ambitieuse a été tenue, au moins avec ceux qui l'ont acceptée, et notamment avec la C.G.T. L'unité a connu de nouveaux développements, ceux qui s'en sont exclus volontairement en portent seuls la responsabilité. La conciliation entre action commune et débat de fond parmi les travailleurs sur les divergences, n'a pas toujours été aisée ni dans un premier temps très bien comprise. Il était plus simple de voir alterner des périodes unitaires apparemment sans nuage et des périodes de rupture, apparemment sans unité. Plus simple, mais simpliste et beaucoup moins enrichissant. Les progrès réalisés dans la compréhension de ce type de relations intersyndicales ont aguerri et renforcé la C.F.D.T., ainsi que ceux de ses partenaires qui ont compris l'intérêt et le bien-fondé d'une telle pratique. Les travailleurs ont tout à gagner à cette manière de faire qui permet leur intervention directe sur leur avenir. Notre souhait est d'y gagner ceux qui s'y refusent encore et freinent par là l'avancée collective.

La C.G.T.

L'histoire ouvrière française de ces trois dernières années a été pour une grande part celle de l'action et des rapports C.F.D.T. et C.G.T. Dans les entreprises comme au plan national, dans l'élaboration des revendications et dans celle des formes d'action, l'action quotidienne a d'abord été celle de l'unité et des confrontations entre nos deux organisations. C'est pourquoi nous ne développerons pas ici tous les aspects liés à l'unité d'action interconfédérale, évoquée dans les deux premières parties de ce chapitre III. Par contre, avant de tirer un premier bilan du débat de fond développé au niveau confédéral sur le socialisme et les moyens d'y parvenir, nous examinerons comment les orientations de la C.G.T. se sont traduites dans quelques domaines caractéristiques.

① L'ORIENTATION DE LA C.G.T.

En ce qui concerne la C.G.T. son orientation s'inscrit dans la perspective de celle du parti communiste. Ce n'est pas un procès d'intention, c'est une constatation. Cette situation est due au poids majoritaire que représente le courant communiste dans les organes de décision de la C.G.T.

Il en résulte, et c'est là encore un fait, une coïncidence permanente d'expression, de positions semblables entre la C.G.T. et le P.C.F.; une nuance apparaît seulement à travers la formulation de la position, pour la première, syndicale, pour la seconde, politique.

Parfois, les nuances disparaissent lorsque l'importance de la situation l'exige : l'exemple le plus récent en a été l'adhésion de la C.G.T. au programme commun P.C. - P.S.

Tout comme le P.C.F., la C.G.T. considère que le passage au socialisme suppose avant toute chose, la constitution d'une majorité politique de gauche aux élections. Cette démarche implique la constitution d'un front commun de toutes les forces politiques et syndicales et l'élaboration d'un programme commun de gouvernement. Elle insiste sur « la nécessité d'une alliance sans exclusive de toutes les forces de gauche pour conquérir le pouvoir politique et réaliser une étape de transition ».

Cette stratégie de rassemblement s'exprime clairement dans la formulation des revendications et dans les formes d'action que la C.G.T. préconise.

C'est pourquoi la polémique qui s'est instaurée de septembre à décembre 1970 à propos de la hiérarchie des salaires et des formes d'action reflétait clairement des divergences de fond, débattues ensuite de façon approfondie au cours de la discussion interconfédérale sur le socialisme et les moyens d'y parvenir.

La C.G.T. et les revendications

Pour la C.G.T., la lutte doit rassembler autour de la classe ouvrière toutes les « victimes des monopoles ». Ceci est apparu nettement au moment du débat entre la Vie Ouvrière et Syndicalisme, en novembre 1970, sur les revendications.

Au départ, la C.G.T. dit choisir les revendications qui répondent aux aspirations des travailleurs et sont capables de les rassembler : ce sont les seules valables. Elle s'oppose à ce qu'elle appelle l'irréalisme de la C.F.D.T. qui veut situer ses revendications dans une perspective socialiste. Pour la C.G.T., il faut que chaque catégorie puisse retrouver ses motivations dans le cahier de revendications. Il ne faut poser de problème à aucun de ceux qu'on veut rassembler.

La C.F.D.T. répondit à l'époque :

- d'une part, qu'une même aspiration des travailleurs pouvait donner lieu à plusieurs revendications. Par exemple, à de mauvaises conditions de travail on peut répondre par une prime mais aussi par la modification du travail lui-même. En fait, qu'elle le dise ou non, chaque organisation syndicale concrétise les besoins des travailleurs en fonction de ce qu'elle est, en élaborant des revendications à la lumière de son analyse, de ses perspectives, de sa stratégie;

- d'autre part, l'addition des mécontentements peut être une addition de contradictions. Sans un projet commun, élaboré dans l'action, il n'y aura pas ensuite de majorité décidée à construire le socialisme.

C'est sur cette toile de fond que s'est engagé le débat sur la hiérarchie.

Lier la réduction de l'éventail des salaires à une explication auprès des cadres de leur rôle dans le système hiérarchique capitaliste a déclenché la mise en branle de toute la C.G.T. .

Celle-ci a rapidement été obligée d'expliquer que, contrairement à ses affirmations initiales, elle établissait un lien étroit entre les revendications et sa stratégie.

Les arguments échangés ont montré que pour elle, la stratégie de rassemblement immédiat de toutes les victimes des monopoles est un impératif absolu. Il ne s'agit donc pas de prendre en charge toutes les aspirations

des travailleurs, mais seulement celles qui permettent ce large rassemblement. Les autres sont traitées d'irréalistes.

Ainsi, il ne s'agit pas de proposer aux cadres une action qui passe par une réflexion critique sur leur place dans l'appareil de production des biens et services. Cette tâche plus difficile et de longue haleine, que nous tenons pour une condition de l'émancipation des cadres eux-mêmes, est écartée par la C.G.T. On l'a vu face à la remise en cause de l'éventail des salaires. Les cadres sont « les alliés » de la classe ouvrière. Il ne faut rien faire qui donne l'impression qu'une confrontation est nécessaire pour harmoniser les aspirations et les intérêts des uns et des autres.

Ensuite, la C.G.T. a mis au grand jour un élément fondamental de sa conception de la revendication : « La conception scientifique de classe qui explique le processus de l'accumulation du profit par la plus-value... ». Cette conception ramène le système capitaliste à la propriété privée des moyens de production et l'émancipation des travailleurs à l'appropriation collective de ces moyens. L'essentiel de la lutte syndicale est de s'attaquer au profit, sans essayer de donner un contenu plus riche, plus révolutionnaire à la revendication.

L'affrontement sur la hiérarchie a permis d'y voir clair dans les stratégies respectives. Il a donc été utile, mais également inévitable, la C.G.T. n'ayant pas pour habitude de faire des concessions sans exercer un rapport de forces permettant d'apprécier la résistance du partenaire, de tenter de lui faire abandonner ses positions. Après quoi, ayant apprécié la C.F.D.T. issue du 35^e Congrès, l'accord du 1^{er} Décembre a été possible sur la base de compromis ne mettant pas en cause les positions de principe respectives sur la hiérarchie des salaires et renvoyant la discussion sur les revendications précises en la matière aux autres niveaux.

La préparation et le démarrage de la campagne « retraite » au premier trimestre 1971 ont bien vite reposé le problème des revendications sur les quatre objectifs présentés par la C.F.D.T. : âge, montant, conditions de travail, conditions de vie des retraités. Les deux derniers étaient considérés par la C.G.T. comme extérieurs à la campagne, celle-ci devant être « positive », « crédible » et susceptible de trouver une solution à court terme et au niveau national. Ce n'est qu'après de longues discussions que nous avons réussi à intégrer les quatre objectifs dans le tract commun.

Notre conviction d'exprimer ce que ressentent profondément les travailleurs a été confirmée. La contestation des conditions de travail et de vie entraînant une usure prématurée s'est considérablement développée même si elle n'a pas toujours été suffisamment liée à la campagne « retraite ».

Nous avons rencontré la même conception à courte vue des intérêts des travailleurs et des travailleuses, à propos de l'âge de la retraite pour les travailleuses. Un accord avait été conclu entre les deux délégations sur la revendication de bonifications pour les travailleuses ayant cumulé travail professionnel et charge d'enfants. Il a été repoussé par le Bureau confédéral de la C.G.T., « cette déclaration limitée à une revendication concernant seulement les mères de famille étant inconcevable ».

Quant aux positions de la C.G.T. en matière de convention médicale..., elles soutiennent pratiquement celles de la majorité des médecins dit « libéraux ».

Ainsi chaque fois que des désaccords se sont faits jour, nous avons retrouvé en arrière-plan la volonté de rassembler tout le monde, même au prix d'un alignement sur l'état d'esprit résultant de la pression de l'idéologie dominante. Surtout ne heurter personne, ne pas poser de problème, ne pas écarter un seul allié possible, fusse au prix des intérêts véritables des travailleurs ou de contradictions dans la somme des revendications.

Dès le Conseil National de janvier 1971, nous pouvions dire : « il y a bien deux manières différentes de lier idéologie et revendications, il y a bien deux stratégies différentes. L'aspect positif du débat public est d'avoir dissipé quelque peu le rideau de fumée qui obscurcissait ce point capital. »

La C.G.T. et les formes d'action

La stratégie de la C.G.T. s'exprime aussi dans les formes d'action qu'elle préconise. Si elle estime qu'il revient d'abord aux partis d'indiquer la voie de la transformation de la société, elle considère que son rôle est de contribuer au rassemblement de toutes les victimes des monopoles. Il convient pour cela d'éviter les types d'action qui risquent par moment d'inquiéter la population. C'est ainsi que les grèves de longue durée sont souvent considérées par elle comme « aventuristes », de même que les revendications qui heurtent telle ou telle catégorie sociale. La C.G.T. assimile dans sa condamnation de la violence la répression patronale et les violences gauchistes « qui se nourrissent réciprocement ». C'est pourquoi, depuis 1971 notamment, la C.G.T., contrairement à la C.F.D.T., a été plusieurs fois absente ou réservée dans les conflits de longue durée où la résistance et la répression patronales se sont affirmées. Bien souvent, elle condamne les actions dans lesquelles elle n'est pas engagée comme aventuristes et impulsées par des éléments extérieurs aux entreprises et à la classe ouvrière.

Tout en affirmant qu'elle ne rejette aucune forme d'action, que la meilleure forme d'action est celle que choisissent eux-mêmes les travailleurs, la C.G.T., dans son attitude constante depuis plusieurs années, privilégie les actions de rassemblement, les actions « tous ensemble », les journées nationales d'action.

Bref, contrairement à la C.G.T., la C.F.D.T. entend que son action d'aujourd'hui soit liée à la conception qu'elle a du socialisme de demain. D'autre part la C.G.T. considère utopique le type de rassemblement conscient que propose la C.F.D.T. Elle estime que les comportements ne changent vraiment qu'après la transformation des structures économiques, rendue possible par la conquête électorale du seul pouvoir central de l'Etat.

La C.G.T. et les organisations d'extrême-gauche

Dans le type de rassemblement qu'elle recherche la C.G.T. reste fidèle à sa politique de mai-juin 1968. G. Séguy disait en septembre 1970 : « Quoi qu'il en soit, ni les attaques de droite, ni celles de gauche, ne sauraient nous faire dévier de notre ligne de conduite. » « Tous les diviseurs, quel que soit leur bord, sont en dernière analyse, les pires conservateurs. »

Pour la C.G.T., le gauchisme reste un mal à abattre. « Nos frères aînés » ont réglé ce problème il y a 50 ans, disait-elle en mars 1972 après le meurtre de P. Overney, accréditant une fois de plus la thèse du complot entre le gouvernement et les gauchistes.

La croyance qu'a la C.G.T. en une analyse « scientifique » de la réalité et des faits sociaux, analyse qu'elle estime posséder pour l'essentiel, rend donc difficile le dialogue en profondeur avec ceux qui procèdent à une analyse différente.

Même s'il a décrû au fil des ans, il en découle un risque de sectarisme dans ses rapports avec ses alliés que n'a pas encore totalement surmonté la discussion de fond C.F.D.T.-C.G.T.

Une évolution perceptible

Mais l'influence des rapports et des débats entre la C.F.D.T. et la C.G.T. sur le comportement et les positions de chaque organisation, ne saurait être sous-estimée.

Ainsi sur la conception de l'unité d'action, la C.G.T. est passée de la formule : « Ne retenons que ce qui nous unit, éliminons ce qui nous divise », à l'acceptation d'un équilibre permanent entre unité d'action et débat public sur les divergences, équilibre bien plus favorable au dépassement des contradictions que l'alternance de périodes unitaires et de périodes de rupture.

De même, sur la conception de l'unité organique, la C.G.T. admet maintenant que sa réalisation repose sur un large accord quant au rôle du syndicat dans la transformation sociale et quant au type de société à construire. Ces deux évolutions sont significatives des éléments positifs auxquels a conduit la conception C.F.D.T. des rapports avec la C.G.T.

Sur le capitalisme

Dès la première discussion sur ce thème, tous les problèmes perçus dans l'action se trouvaient posés. La polémique de la fin de l'année 1970 sur la hiérarchie avait porté ses fruits : la C.G.T. reconnaissait d'emblée le rapport étroit entre analyse, perspectives, stratégie et action revendicative.

Rapidement la différence d'analyse est apparue, même si la description des effets du capitalisme est la même.

- De l'avis de la C.G.T., tout découle de la propriété privée des moyens de production et de l'appropriation privée du profit. C'est la base économique qui est déterminante, tout le reste en découle :aliénation, pouvoir politique, etc. Cela est démontré par l'analyse économique scientifique que permet le marxisme, science maintenant admise par tous. La lutte syndicale doit donc s'attaquer au profit capitaliste, rien ne doit la détourner de cette cible.

La caractéristique essentielle de la période présente est le développement des monopoles. Il étend la lutte de classe à de nouvelles couches sociales. Le problème stratégique est de réaliser l'alliance avec ces couches pour arracher le pouvoir d'Etat aux monopoles.

Les préjugés culturels reflètent principalement la réalité économique et sociale. Pour les femmes par exemple, les préjugés anciens pèsent sur leur statut social, leur disparition suppose que toutes les femmes travaillent. D'ici là, il faut des mesures spécifiques pour rendre tolérable le travail féminin. Il faut mener une lutte d'idées contre ces préjugés pour éléver le niveau de conscience de la classe ouvrière; mais l'idéologie dominante pèse, il faut d'abord que la classe ouvrière prenne le pouvoir. C'est cela qui est décisif.

La C.G.T. apportera donc sa contribution au programme commun, car les contradictions du capitalisme ne le condamnent pas automatiquement à court terme. La question est de savoir comment et avec qui conduire l'action mettant le système fondamentalement en cause. Cette politique correspond à la situation actuelle de la France; il n'est pas question d'engager la classe ouvrière française dans un processus qui a eu lieu ailleurs; la C.G.T. tient compte des expériences des autres pays.

- Les positions défendues par la C.F.D.T. dans le débat de fond étant développées par ailleurs, nous n'en retenons ici qu'un résumé succinct :

La C.F.D.T. juge ce schéma trop mécaniste, trop simpliste. Rien n'a encore vérifié cette théorie. Notre analyse est différente; plus complète nous semble-t-il, elle permet de saisir l'ensemble de la situation. L'analyse du capitalisme comme un ensemble s'articulant à trois niveaux : économique, social, idéologique, permet de saisir les mécanismes de conditionnement, d'aliénation des individus pour assurer le pouvoir des groupes sociaux minoritaires et le bon fonctionnement du système. Pour parvenir au socialisme, il faut que l'action syndicale s'attaque à l'exploitation mais aussi à la domination et à l'aliénation des êtres humains dans l'entreprise et dans la société. A moins d'appeler socialisme un système qui sécrète des phénomènes bureaucratiques et dans lequel, si les travailleurs sont moins exploités, ils restent dominés et leur situation ne change pas fondamentalement.

② LE DÉBAT DE FOND C.F.D.T. - C.G.T. SUR LE SOCIALISME ET LES MOYENS D'Y PARVENIR

Le principe d'un débat de fond entre les confédérations était acquis dès le lendemain de notre congrès de 1970. L'échange de textes de mars (texte C.G.T.) et octobre 1971 (document C.F.D.T.) a été suivi en mars et avril 1972 d'une série d'articles de Krasucki dans la V.O. critiquant les positions C.F.D.T.

La première rencontre (mars 1972) a été très dure, certains points de notre texte étant jugés inacceptables par la C.G.T. : le parallèle que nous relevions entre le texte C.G.T. et le programme de Champigny du P.C.F., la suspicion sur son attachement aux libertés, le doute sur le caractère démocratique de l'Etat socialiste, l'accusation d'électoralisme, etc. La C.F.D.T. répondit que nous pourrions en dire autant des interprétations de nos textes par la C.G.T., ceci montrant la nécessité d'une discussion permettant de clarifier les malentendus et de cerner les vraies divergences. Une seconde réunion a été nécessaire pour préciser le but de la discussion et la méthode pour en rendre compte.

Sur le socialisme

Les différences d'analyse du capitalisme se sont prolongées lors de l'exposé de nos conceptions du socialisme. La remarque de la C.F.D.T. : « Nous sommes probablement d'accord sur la société finale à instaurer » a l'approbation de la C.G.T. : « D'accord sur le but final, l'épanouissement de l'homme, mais avec un grand décalage dans le temps ». D'où une difficulté à situer dans le temps la société sur laquelle porte le débat.

• Pour la C.G.T., le socialisme est la société qui correspond aux possibilités d'aujourd'hui; c'est une société de transition vers une société achevée que l'on ne connaît pas encore. Le passage au socialisme est donc un processus se prolongeant dans le socialisme, la fin du processus étant la victoire totale de la classe ouvrière.

Dans ce processus il faut faire ce qui est possible à un stade déterminé de la société. La volonté humaine, l'existence de forces capables de saisir la situation et de l'exploiter sont essentielles à un moment donné. Il n'y a pas de fatalité historique : le socialisme n'est pas fatal, il faut l'intervention de la volonté humaine. Mais pour que cette volonté devienne une force matérielle, elle doit correspondre à la réalité objective. C'est la base matérielle qui est l'élément décisif; mais on touche là à des problèmes philosophiques fondamentaux.

Dans la société socialiste le salariat ne disparaît pas, mais il ne faut pas confondre le salariat capitaliste (le travailleur n'est qu'un vendeur de force de travail) et le salariat socialiste. En régime socialiste l'économie est orientée en fonction des besoins, mais il faut distribuer de l'argent tant qu'il y a des rapports marchands dans la société.

L'appropriation collective ne change donc pas totalement la société, mais elle en constitue le changement fondamental puisque changeant la base économique elle permet le changement de tout le reste; elle ouvre des perspectives nouvelles. Elle permettra des rapports sociaux nouveaux; mais il faudra agir pour cela, car nous traînons avec nous les schémas idéologiques des générations qui nous ont précédés. Peu de gens sont capables de s'autogérer, il faudra des individus libres et éduqués bien plus que nous ne l'imaginons, pour construire une société achevée. La société socialiste donnera les moyens de cette éducation. En permettant de faire coïncider les exigences économiques et les exigences sociales elle rend possible ce qui ne l'est pas aujourd'hui.

— C'est un acte de fol, estime la C.F.D.T. Dans les pays où le pouvoir a été pris, les choses ne se sont pas passées ainsi. La distinction entre salariat capitaliste et salariat socialiste est subtile; en fait le travailleur continue à vendre sa force de travail sans pouvoir effectif sur l'activité de l'entreprise. La preuve est faite que l'appropriation collective des moyens de production n'est pas suffisante pour construire le socialisme autogestionnaire; elle est indispensable, mais elle n'est pas seule déterminante. Dès aujourd'hui dans la lutte sociale nous devons attaquer le capitalisme sur tous les fronts : domination, exploitation, aliénation.

Le socialisme est une société en voie de construction, d'amélioration permanente (nous ne parlons pas de société achevée) dans un mouvement dialectique perma-

nent entre la transformation des situations matérielles, celle des êtres humains et réciproquement, sans qu'aucune des deux soit plus importante que l'autre, chacune étant indispensable. Rien ne permet de dire que les contradictions de la société, de l'homme lui-même, n'amèneront pas des déviations de toutes natures. Notre pratique syndicale doit dès aujourd'hui s'attacher à réduire ces risques en favorisant le développement d'un type d'être humain acceptant les autres différents, ne cherchant pas son propre pouvoir, ni celui de son groupe au détriment de celui des autres.

• Cette discussion sur le socialisme a dégagé une divergence fondamentale, allant bien au-delà de simples questions d'analyse ou de méthodes d'action, puisque soulignant le caractère déterminant de la base matérielle, Krasucki ajoutait : « Mais cela touche à des problèmes philosophiques fondamentaux », ajoutant d'ailleurs qu'il n'est pas du rôle de la C.G.T. d'en débattre... Cette discussion a permis d'aller au cœur des positions théoriques reflétées dans les méthodes d'action (formes de luttes, élaboration des revendications), les situant à leur vrai niveau.

Transition, action revindicative et transformation sociale

Les deux dernières réunions ont porté sur la première phase de la construction du socialisme, la transition, l'action revindicative dans la transformation sociale; elles n'ont pas apporté d'éléments nouveaux importants.

• Devant les difficultés rencontrées dans la discussion sur le socialisme pour savoir de quel moment du processus de transformation sociale on parlait, la C.F.D.T. avait proposé de consacrer une réunion aux mesures à prendre dès la première phase de construction du socialisme. Elle a donc exposé les mesures indispensables pour amorcer immédiatement l'autogestion des entreprises nationalisées, la décentralisation de la planification démocratique, etc. La C.G.T. a répondu : « programme commun ». Il contient ce qu'il convient de faire à la période où nous sommes, il correspond à ce qui est objectivement possible. Il permet de rassembler tous ceux qui ont intérêt à porter des coups au capital, aux monopoles. C'est la manière d'arracher l'Etat au pouvoir des monopoles et d'ouvrir la voie à la transition. Désormais il faut se situer par rapport à ce moyen essentiel.

• Dans la réunion sur le lien entre action revindicative et transformation sociale, la C.F.D.T. a expliqué en quoi sa stratégie ne sous-estimait pas l'aboutissement des revendications et la réduction de l'exploitation des travailleurs et des travailleuses. Mais intégrant l'expérience historique du mouvement ouvrier qui a montré les risques de déviation bureaucratique dans la construction du socialisme, il faut dès aujourd'hui amorcer dans la lutte l'élimination des comportements résultant de l'idéologie dominante pour éviter de les transporter en totalité dans le socialisme où il faudra bien les combattre. En agissant ainsi, la C.F.D.T. fait de la période actuelle, une période de développement d'un processus d'action conduisant au passage au socialisme. L'amélioration constante du rapport des forces en faveur du socialisme permet de faire de la prise du pouvoir d'Etat un mo-

ment d'un processus et de commencer immédiatement la première phase de construction du socialisme.

• La C.G.T. ne conçoit pas les choses de cette manière. Avant la prise du pouvoir d'Etat, on ne peut modifier ni les rapports de pouvoir, ni les comportements. La prise du pouvoir ouvre la voie aux changements fondamentaux.

Quant à la revendication elle vaut par elle-même, elle répond aux besoins des travailleurs. Son contenu ne peut pas préfigurer l'avenir, ni l'homme de demain. L'effet de prise de conscience de la revendication se produit éventuellement, comme une conséquence; il n'est pas un but de la revendication. La bureaucratie est un risque réel : pour le réduire il faut prévoir des contrepoids, par exemple la gestion démocratique dans le programme commun.

A partir de là, la discussion se circonscrit au programme commun et se répète.

La décision a donc été prise à la réunion du 16 octobre 1972 de suspendre entre délégations confédérales les discussions sur le fond des positions respectives jusqu'à ce que l'utilité apparaisse d'un nouveau débat. Cela signifie donc que la discussion va se poursuivre sur le terrain, comme elle avait commencé en septembre 1970.

*

Les discussions n'ont pas été inutiles. Elles ont permis de mieux cerner les divergences et les convergences. Elles nous ont contraint à affiner nos positions. Nous savions ce que nous voulions faire mais l'expression orale ou écrite en était parfois confuse. Il nous a fallu préciser, redresser les interprétations erronées. De son côté, la C.G.T. a dû donner des explications sur ses positions fondamentales. Ce n'était pas une révélation, mais jusqu'alors la C.G.T. pouvait nous reprocher nos interprétations, c'est-à-dire de faire dire aux textes des choses qu'ils ne contenaient pas. Maintenant c'est clair, nous avons entendu les explications de la bouche des responsables.

La classe ouvrière toute entière gagne à cette clarification. L'unité d'action n'en sera que plus solide, exempte de toute ambiguïté.

Le débat parmi les travailleurs peut éviter plus facilement les malentendus et les impasses pour se centrer sur les problèmes réels à résoudre. Le fait même qu'une telle discussion ait pu se dérouler dans de bonnes conditions est un signe de progrès. La vie, l'action permettront de nouveaux pas.

La F.E.N.

Quelles que soient les divisions en tendances qui l'absorbent, la F.E.N. se réclame toute entière du socialisme. Mais sa situation interne et sa nature professionnelle ne lui permettent pas de pousser aussi loin que nous le souhaiterions le débat idéologique et l'élaboration des éléments d'un projet socialiste.

L'attachement de la F.E.N. aux valeurs de la tradition laïque et démocratique fait d'elle un partenaire loyal

pour la défense des libertés et la lutte contre la répression où ses analyses et ses actes ont souvent rejoint les nôtres.

L'importance de la fraction dite « unité et action » (proche de la C.G.T.) en son sein, la conduit à marquer constamment ses distances vis-à-vis de cette centrale, sans pour autant jamais se mettre en position de rupture.

La tradition sur laquelle s'appuie la F.E.N. ne suffit plus lorsqu'il s'agit de faire prendre conscience aux travailleurs de l'Education nationale de ce qui se cache derrière la façade neutre de l'Etat laïque et de son école.

La C.F.D.T., présente dans le secteur de l'enseignement, de l'éducation, de la formation et de la recherche, où sa politique de remise en cause d'un système scolaire élitaire et autoritaire trouve le relais de ses propres syndicats, rencontre dans la F.E.N. un partenaire syndical lourd à mettre en mouvement, mais avec qui l'unité d'action est possible sur des objectifs précis.

Nous ne développerons pas ici les relations qui existent entre les fonctionnaires C.F.D.T. et la F.E.N. et qui portent sur les problèmes revendicatifs de la Fonction publique.

Au plan confédéral, les discussions avec la F.E.N. ont été assez nombreuses. Les thèmes d'échange ont principalement été :

- l'information réciproque sur la conjoncture politique, économique, sociale;

- l'échange de vues sur l'enseignement et la formation professionnelle, la laïcité et le C.N.A.L.;

- la recherche d'une coordination à l'occasion d'actions pour la défense des libertés collectives et individuelles. Cette coordination a souvent été fructueuse; par exemple lors du meurtre d'Overney, le refus commun d'assimiler gauchistes et pouvoir a permis une riposte commune.

- la recherche d'association de la F.E.N. à telle ou telle campagne interconfédérale. Le fait même qu'il n'y ait pas de refus de principe d'une telle participation de la part de la F.E.N., qui a exprimé son accord par exemple avec les thèmes de la campagne sur l'égalité des droits pour les travailleurs immigrés, permet d'envisager des réalisations concrètes pour l'avenir.

- la comparaison des orientations fondamentales de chaque organisation (autonomie syndicale, conception de la laïcité et du socialisme, syndicalisme et politique). La nature même de la F.E.N. n'a pas permis d'aller très loin dans le débat sur le socialisme, mais certaines concordances de fond avec nos interlocuteurs, qui représentent la seule tendance majoritaire de la F.E.N., ont été constatées.

F.O.

L'orientation de cette organisation se résume en un refus permanent de tout contact avec la confédération

C.G.T., et son action, pour l'essentiel, a une pratique de négociation de sommet.

Bien que conservant sa référence à la charte d'Amiens et en dépit du maintien d'un certain nombre d'organisations ou de militants d'orientation socialiste en son sein, cette organisation n'apparaît plus socialiste, tant au plan de la pensée que l'action. Ainsi elle n'a apporté, dans la période récente, aucune contribution au débat largement ouvert dans le mouvement socialiste.

Depuis qu'une unité d'action s'est développée entre la C.F.D.T. et la C.G.T., F.O. se retranche de plus en plus dans son isolement. Son refus de l'action commune devient ainsi, dans de nombreux secteurs, un refus de l'action tout court. Pour justifier son existence, il lui faut alors tenter de présenter la négociation comme le moyen unique de progrès, s'affirmer toujours prête à négocier avec le patronat et le gouvernement, y compris en discussions séparées, également en s'appuyant sur le rapport de forces créé par la C.F.D.T. et la C.G.T. Par exemple, quand le patronat quelques mois après le début de la campagne retraites, a lancé le pare-feu de la négociation sur les travailleurs de plus de 60 ans privés d'emploi, elle a été la première à accepter cette négociation, qualifiant et la C.G.T. et la C.F.D.T., d'organisations démagogiques parce qu'elles exigeaient une négociation d'ensemble tripartite.

Finalement sa présence compte plus dans les négociations, nationales ou autres, que dans l'action, sauf dans les secteurs public et nationalisé où son poids demeure assez important. Souvent, sa position la situe de fait en alliance avec la C.G.C. et aussi la C.F.T.C.

Et c'est là une orientation délibérément choisie. Ainsi Antoine Laval, nommé depuis responsable confédéral de F.O., déclarait dans le bulletin de l'AFL-CIO de mai 1972 : « F.O. acquiert la capacité de rassembler tous les travailleurs libres et de cristalliser autour d'elle des organisations autonomes, indépendantes, catégorielles ou traditionnellement chrétiennes. »

Réformiste de pensée et d'action, F.O. représente cependant encore un courant traditionnel du syndicalisme ouvrier; mais son réformisme lui-même s'étoile dans l'isolement, l'opportunisme (sans perspective) et l'abandon de la lutte de classe (par refus d'action commune). L'unification de la Fédéchimie F.O. et de la Fédération des Industries chimiques C.F.D.T. au sein de la F.U.C.-C.F.D.T. a montré que cette situation n'était pas ressentie qu'à l'extérieur de Force Ouvrière.

Le bilan de nos relations avec F.O. depuis trois ans est donc pratiquement négatif : deux ou trois rencontres de pure forme et sans perspective, des contacts épisodiques à l'occasion de telle négociation avec le C.N.P.F. pratiquement sans résultat, y compris quant à la coordination des positions.

La C.F.D.T. est cependant toujours prête à renouer le dialogue avec F.O. Nous ne désespérons pas de voir cette centrale syndicale rejoindre un jour le courant dynamique et combatif du syndicalisme français. Cela d'autant plus qu'il y va aussi de l'intérêt des travailleurs.

La C.F.T.C.

Cette confédération n'a été reconnue représentative, malgré son influence négligeable, que grâce à un pouvoir politique complaisant. Elle prône des changements progressifs et refuse la lutte de classe. Hostile à l'appropriation collective des moyens de production, elle se prononce pour la cogestion allemande et pour l'actionnariat.

Peu présente en fait dans l'action, elle se retrouve souvent aux côtés de F.O. et de la C.G.C., notamment à l'occasion des négociations salariales.

La C.G.C.

Peu agissante dans les entreprises, la C.G.C. a cherché, au long de ces derniers mois, à obtenir des pouvoirs publics des mesures spécifiques en faveur des cadres : mesures illusoires concernant les « commissions de concertation des cadres » dans les entreprises; mesures catégorielles défensives pour le maintien de la hiérarchie actuelle des rémunérations et l'allègement de la fiscalité. La nature de la C.G.C., sa ligne d'action, apparaissent bien à travers ces faits d'actualité.

La C.G.C. cherche à jouer un rôle de groupe de pression dans la vie politique du pays compensant ainsi sa faible place dans la vie syndicale des entreprises; mais son dernier Congrès a décidé de développer l'initiative des sections syndicales d'entreprises.

Elle cherche à exprimer des préoccupations qu'elle perçoit : information, consultation avant décision, concertation. Mais la visée individualiste, le refus d'analyser et de mettre en cause l'ordre existant, ne lui permettent pas de situer la véritable nature des difficultés que vivent cadres ou agents de maîtrise. Aussi l'expression de ces problèmes se traduit par des attitudes étroitement corporatistes et subordonnées aux choix patronaux. Peu représentative en fait des cadres au sens strict, elle masque cette faiblesse en tentant de drainer le mécontentement des agents de maîtrise, des techniciens et des V.R.P. Toute la démarche de la C.G.C. repose sur l'idée que les cadres ne peuvent retrouver leur identité qu'en revendiquant un statut social qui les distingue de l'ensemble des salariés (l'idéologie des « classes moyennes »).

Pour la C.G.C. « la justice n'est pas l'égalité ». En effet, à ses yeux les cadres apportent plus à la société, il convient que la société leur fasse une place à part.

**

Quant à la C.F.T., nous l'avons classée à sa place dans ce rapport : parmi les moyens d'une certaine partie du patronat qui n'hésite pas à employer cette organisation fascisante pour ses fins, parmi les groupements à combattre.

D. relations avec les formations politiques

① EN FRANCE

a) Le sens de notre combat politique

Nous ne cultivons pas l'apolitisme. Nous n'avons jamais considéré que la politique pouvait être séparée du reste des activités humaines.

Le pouvoir politique actuel a bien compris le danger de la politisation des aspects sociaux et économiques des revendications, il a multiplié les initiatives pour la briser.

La politique dite contractuelle de Chaban-Delmas, les tentatives de politique des revenus, l'esprit même des accords dits de « progrès », etc., comme la défunte « participation », la mystificatrice association capital-travail, représentent un ensemble cohérent, réducteur de la dimension politique du syndicalisme.

Démobiliser la contestation syndicale pour ne laisser percer que des revendications accessoires, telle est la volonté du pouvoir capitaliste. L'opposition à cette entreprise d'intégration relève d'un combat politique.

Ce combat est de la compétence syndicale puisque le syndicalisme est directement l'enjeu de cette stratégie. De ce fait, il ne peut pas se limiter à être la base de masse des partis de gauche : l'intervention politique s'inscrit dans le combat de classe; elle est tout autant le fait des syndicats que des partis.

Cette situation conduit à deux constatations :

- Les partis politiques de gauche doivent s'adapter aux formes de la contestation directe, leur action au Parlement n'est plus ressentie comme étant d'un intérêt majeur pour les travailleurs (ce qui ne veut pas dire qu'elle ne soit pas parfois utile).

Il leur appartient de s'adapter aux formes nouvelles de lutte des travailleurs. Le déclin du régime parlementaire traditionnel qui a renforcé considérablement le pouvoir d'Etat nécessite de réarticuler l'action politique sur les besoins réels des masses.

Aucune des luttes des travailleurs (emploi, retraite, pouvoir d'achat, liberté syndicale, etc.) ne doit être coupée des préoccupations et de l'action des partis qui se réclament de la classe ouvrière. C'est à leur présence, à leur appui réel dans les luttes sociales qu'ils seront jugés par les travailleurs lors des consultations électorales.

- Du côté syndical, il n'est plus question aujourd'hui de limiter les relations au « bon voisinage », ou à la simple information, avec les partis de gauche, mais de

rechercher les moyens les plus efficaces d'action et de contestation de la logique capitaliste et des décisions et actions du pouvoir actuel. Mais, sur un autre plan, tous les syndicalistes n'ont pas pris conscience que le poids des conceptions traditionnelles en matière de relations syndicats-partis altère la compréhension de la situation nouvelle qui s'est développée au cours des années 60. En effet, beaucoup sont encore sous l'emprise des deux grands schémas traditionnels :

- la « courroie de transmission », c'est-à-dire la subordination du syndicat au parti,
- le cloisonnement des tâches et des terrains de lutte selon la conception qui limite le syndicat à l'entreprise et qui attribue aux partis la totalité de la pensée, de l'action et de la représentation dans le domaine politique (c'est une forme plus subtile de subordination).

La conception C.F.D.T. d'une dimension politique autonome du syndicat représente une rupture avec ces deux schémas. Le syndicat assume une fonction politique distincte de celle des partis. Au fil de son histoire et des luttes ouvrières, il a évolué du groupement catégoriel au regroupement solidaire de tous les salariés dans l'industrie comme au plan territorial; contribuant toujours plus à l'histoire de la classe ouvrière, il s'y inscrit profondément, ce qui modifie les rapports traditionnels syndicats-partis.

En effet, c'est dans la mesure où le syndicalisme a progressivement acquis une nouvelle dimension sous la poussée d'une volonté ouvrière de plus en plus orientée vers une traduction politique de l'action de classe et, par conséquent, des thèmes revendicatifs, que sont apparus des rapports nouveaux différents avec les forces politiques.

Le syndicat est l'instrument qui donne toute sa dimension de classe au combat des travailleurs, et toute dimension de classe est politique.

Le syndicalisme est aujourd'hui une composante des forces politiques du mouvement ouvrier. Cette constatation doit immédiatement être accompagnée d'un refus de deux déviations possibles :

- Le syndicat-parti
- Le parti-syndicat

Le syndicalisme n'a pas à absorber le politique (ce que certains seraient tentés de faire pour éviter tout dualisme militant entre l'action syndicale et l'action politique). Un parti n'a pas à remplacer un syndicat dans l'entreprise. Ceci nous amène aux précisions suivantes :

Le rôle des partis est d'exercer le pouvoir, ce n'est

pas celui des syndicats. Partis et syndicats ont des fonctions et des tâches différentes. Et ceci vaut autant pour aujourd'hui que pour demain dans un régime socialiste affronté à la longue et complexe construction de l'autogestion.

La tradition d'indépendance distingue le syndicalisme à la fois des partis, qui ont vocation pour exercer le pouvoir, et de l'action gouvernementale. Notre conception de l'autonomie et de l'action rejette autant :

- le syndicalisme étatisé des pays de l'Est,
- le syndicalisme intégré (ou de collaboration de classe) qui existe dans certains pays capitalistes,

que toute forme de syndicalisme subordonné à l'idéologie et à la stratégie d'un parti que l'on rencontre sous différents régimes politiques.

Mais chacun sait que la tradition d'indépendance n'a jamais signifié indifférence à l'égard du politique. Le syndicalisme entend se prononcer librement sur toutes les questions dont il se saisit, sur toute question dont peuvent délibérer des travailleurs associés. C'est par la critique sociale des options politiques qui concernent les travailleurs que le syndicalisme exerce son action autonome; c'est par son attitude contestataire du capitalisme qu'il résiste à toutes formes d'intégration au système; c'est par sa relation permanente avec les masses qu'il contribue à ouvrir la pratique à une démocratie active et réelle. Dans un régime socialiste, le syndicalisme doit garder son attitude critique, continuer à lutter contre les injustices et éviter la passivité à l'égard du système, en bref sauvegarder sa liberté d'action, de pensée et de jugement.

Le respect de la séparation des tâches entre partis et syndicats ne consiste pas, pour la C.F.D.T., à faire des seconds la base ouvrière des premiers, pas plus d'ailleurs que de laisser aux partis le soin de penser le socialisme; dans ce domaine, comme dans bien d'autres, le syndicalisme a vocation pour discuter à égalité avec les partis politiques.

C'est parce qu'elle détermine ses orientations et ses positions en pleine indépendance que la C.F.D.T. ne se trouve pas placée dans une situation de coïncidence quasi permanente de pensée et d'action avec un parti politique. La conception qu'a la C.F.D.T. des rapports syndicat-parti respecte totalement la spécificité des fonctions de l'un et de l'autre, y compris dans le cadre d'une idéologie et d'un projet global communs; elle refuse donc de situer la convergence et la complémentarité du syndicat et du parti dans le cadre d'une subordination idéologique et stratégique de l'un par rapport à l'autre.

Elle est dans la tradition d'indépendance du syndicalisme français originel.

Si la C.F.D.T. se garde de tout apolitisme complice, de toute subordination directe ou indirecte, elle n'a jamais été tentée par l'absorption du politique dans le syndical. C'est d'autant plus vrai qu'elle a établi des relations normales avec tous les partis, sans discrimination, qui se réclament de la classe ouvrière et du socialisme. Ceci, ajouté à la reconnaissance d'une délimitation rigoureuse des compétences, nous met parfaitement à l'aise pour récuser toute ambiguïté de nos positions sur les fonctions respectives des syndicats et des partis et, à plus forte raison, toute prétention de notre part à remplacer les partis.

b) La position de la C.F.D.T. face au programme commun P.C. - P.S.

La C.F.D.T. a eu, à un moment précis, à confronter sa conception générale des rapports syndicats-partis, son projet socialiste, sa volonté de mettre fin au régime politique en place, avec les propositions politiques venues des principales forces de gauche de ce pays.

Ces propositions étaient contenues dans un programme commun de gouvernement, événement nouveau dans la conjoncture politique française, à neuf mois des élections législatives de 1973.

Cet événement susceptible de créer une dynamique unitaire, de modifier le comportement de nos adversaires et partenaires de classe n'a donc pas été jugé à la légère, ni en fonction seulement du contenu du document.

Le Bureau National, après envoi aux organisations d'un document d'analyse leur permettant de porter une appréciation sur le programme commun, a, le 15 septembre 1972, voté une position traduite par un communiqué que la presse a largement analysé, cherchant ici et là diverses motivations.

Au moment où se tient notre Congrès, les élections sont passées; il nous apparaît utile de rappeler les positions C.F.D.T. qui ont précédé le vote de septembre à décembre 1972.

Il faut se poser, pour comprendre la position de la C.F.D.T., plusieurs questions :

- Comment appliquer, dans une période électorale, ses principes d'autonomie de l'action syndicale, de non-subordination à un parti ?
- Comment juger, en fonction de sa lutte quotidienne, l'événement politique important qu'a représenté le programme commun dans la campagne électorale ?
- Comment rapprocher un programme élaboré par les deux principales forces de gauche de son projet socialiste, de son objectif : le socialisme démocratique et autogéré ?
- Que faire pour favoriser le combat de classe, pour renforcer le camp anti-capitaliste, pour assurer la défaite du gouvernement de droite ?

Le principe de l'autonomie syndicale vis-à-vis du programme commun

• La C.F.D.T., organisation de classe et de masse, a toujours considéré comme essentielle la distinction des fonctions respectives des syndicats et des partis.

• Ce rappel fait, la C.F.D.T. a expliqué aux travailleurs ce qu'elle pensait du programme, car il concernait leur avenir.

Il a, de plus, joué un rôle dans la période électorale dont la C.F.D.T. sait qu'elle constitue un des moments forts de la vie politique, donc du combat des organisations ouvrières (partis ou syndicats).

• La C.F.D.T. ne pouvait pas, même dans cette période, établir une confusion des tâches et se lier à un programme commun de gouvernement.

C'eut été courir le risque de transformer l'outil syndical en agent d'application d'une politique gouvernementale.

tale possible (en cas de victoire de la gauche), ce qui n'est pas sa fonction.

Projet socialiste de la C.F.D.T. et programme commun

- C'est parce qu'elle se bat avec les travailleurs et traduit les aspirations d'un nombre croissant d'entre eux que la C.F.D.T. a un point de vue en tant qu'organisation syndicale. Elle n'a pas à s'estimer moins apte à le faire que les partis politiques, ni à apparaître comme une simple « assistante sociale » ou une organisation corporative.

- La C.F.D.T. a donc élaboré les éléments d'un projet socialiste, défini à partir des luttes et des aspirations des travailleurs.

- Ce projet de société socialiste est différent d'un programme de gouvernement pour cinq ans. De plus, le respect des fonctions respectives exclut de confondre les moyens d'action de partis ayant conquis la majorité et ceux des syndicats.

- Mais la C.F.D.T. est bien consciente qu'il est de sa responsabilité d'analyser et d'apprécier tout ce qui peut concourir à un moment donné à une transformation de la société. La publication du programme commun et les élections législatives étaient donc deux événements politiques à observer en tant que tels.

Le contexte politique et le programme commun

- Un événement qui traduit un changement à gauche :

- L'accord conclu entre le P.S. et le P.C. en juin dernier a représenté un événement important.

- Pour le P.C.F., le programme commun a été la conclusion d'une campagne rigoureuse sur le thème de l'unité.

- Pour le P.S., l'accord a été la confirmation de la victoire des partisans de l'union avec les communistes sur les tenants de la « troisième force ».

- Un événement important quant à sa portée politique :

Le programme n'a pas immédiatement engendré un grand mouvement populaire, mais il a représenté pour de nombreux travailleurs un pôle de rassemblement des forces de gauche jusque-là divisées.

Le programme, en effet, a éclairé le clivage droite-gauche, ce qui a simplifié le combat politique et isolé ceux qui pratiquaient une opposition marginale à l'une ou l'autre de ces forces.

Le contenu du programme commun

C'est un programme de cinq ans. Il définit donc des mesures concrètes à prendre par un gouvernement dans la perspective de modifier la société. Georges Marchais a dit à son sujet : « Ce n'est pas un programme socialiste mais qui ouvre la voie au socialisme. »

- La C.F.D.T. a donc pu mesurer :

- ce qu'il a de positif,
- ce qu'il a de négatif.

Depuis des années, la C.F.D.T. se bat sur des revendications prioritaires. Le programme commun prévoit la satisfaction de bon nombre d'entre elles par un gouvernement de gauche. Ceci est positif, notamment en ce qui concerne les salaires, la retraite, la sécurité sociale, l'emploi et une série de mesures sur le droit syndical.

Le programme commun insiste aussi sur la garantie des libertés individuelles et collectives. Ceci est important et c'était un argument donné à la C.F.D.T. pour réclamer des partis signataires, des actes en conformité avec leur prise de position.

Mais le programme commun représente une démarche différente de celle de la C.F.D.T. pour une réelle transition au socialisme.

- Il part du postulat qu'il suffit de libérer les entraves du moteur économique, de changer le mode de fonctionnement de l'économie pour arriver au socialisme. Le programme commun ne propose pas les mesures permettant d'amorcer la transformation des rapports sociaux et du type de développement. L'anti-capitalisme n'engendre pas nécessairement le socialisme.

- Les mesures du programme commun sont essentiellement conçues en termes de démocratisation. Substitué à l'objectif d'autogestion, ce terme de démocratisation sert surtout à définir une plus large participation à la gestion d'un système, dont la nature même ne serait pas fondamentalement modifiée. Il ne recouvre donc pas ce que veut voir réaliser la C.F.D.T. : une large décentralisation des pouvoirs, un développement de l'initiative syndicale, une modification des rapports hiérarchiques dans l'entreprise et la société. Le moyen essentiel de réalisation du programme, c'est la nationalisation. Mais au lieu de séparer nettement le rôle de l'Etat dans la détermination des objectifs et moyens essentiels et celui de l'entreprise socialisée, gérée démocratiquement dans ce cadre, il introduit l'Etat dans les décisions quotidiennes des entreprises.

Il nous fait craindre le risque de centralisme autoritaire et bureaucratique.

- Le programme commun malgré son titre « changer la vie » ne vise pas la transformation du type actuel de développement économique et de croissance. Les critères de rentabilité et de productivisme ne sont pas remis en cause dans le programme.

Sont ainsi laissées de côté nos exigences fondamentales quant à la nature de la production, au pouvoir des travailleurs d'en décider collectivement (avec l'appui d'une formation permanente).

- Le programme, parce qu'il fait agir des ressorts essentiellement étatiques, exclut un changement profond des pouvoirs, du rôle de l'Etat et un rassemblement conscient des travailleurs pour le réaliser. Il ne suffit pas d'une extension du service public pour ouvrir la voie au socialisme. La dynamique de rassemblement des mécontents pour une victoire aux élections n'est pas suffisante pour assurer la cohérence consciente d'une majorité de la population, dans les affrontements inévitables avec le pouvoir capitaliste mis en cause.

- Les objectifs significatifs d'une transition socialiste proposés par la C.F.D.T. (voir au chapitre IV, la partie « autogestion ») sont de nature différente de ceux qui avance le programme commun.

En résumé, le programme commun est un programme progressiste mais qui peut se réaliser dans un cadre capitaliste et n'exprime qu'une vision très limitée du changement des rapports sociaux.

L'attitude de la C.F.D.T.

En tant qu'organisation syndicale, en fonction de son projet socialiste, par son jugement sur le contenu du programme dans une conjoncture politique marquée par la proximité des élections, la C.F.D.T. s'est située dans le camp anti-capitaliste.

Fidèle à ses orientations, pour un socialisme démocratique autogestionnaire, elle agit pour que l'action consciente des masses susceptible de modifier les rapports de forces soit le moyen essentiel de la transformation sociale.

Refuser de se lier au programme commun, critiquer ses insuffisances et ses risques, tout en apportant à l'ensemble du mouvement ouvrier la contribution active qui découle de nos orientations, ce n'était pas affaiblir les chances d'une alternative démocratique, c'était au contraire rassembler les conditions de son succès.

De même, pour les élections, moment du combat politique, la C.F.D.T. n'est pas tombée dans les pièges de l'anticommunisme et de l'antiélectoralisme, elle a su appeler à battre l'adversaire de classe.

L'action et la confrontation avec toutes les forces socialistes doivent être poursuivies en sachant que l'élevation du niveau des luttes, l'intervention des travailleurs eux-mêmes dans les décisions les concernant, sont sans cesse à rechercher.

La prise de conscience par une large masse des objectifs à atteindre dans le socialisme et des moyens d'y parvenir restent au cours et après les élections, des aspects importants de la campagne contre le régime actuel. La C.F.D.T. contribue pour sa part à les développer par son travail syndical.

c) Les efforts pour l'application des orientations du 35ème congrès

Comment la Confédération a-t-elle essayé de mettre en œuvre les orientations du 35^e Congrès en matière politique ?

Tout d'abord il est nécessaire de bien connaître les réalités de la politique et surtout les données socio-économiques qui la caractérisent. Ensuite il nous faut bien situer notre propre force, notre influence réelle dans le jeu des forces politiques en présence : dans ce domaine la C.F.D.T. n'est pas une locomotive qui entraîne derrière elle les wagons de la gauche, mais une composante d'un courant socialiste politico-syndical, courant aussi large que divers, qui va de la droite du P.S. à l'extrême-gauche, qui englobe une bonne douzaine de partis, groupements et forma-

tions politiques, des organisations démocratiques diverses et les trois organisations syndicales connues pour leurs options socialistes (bien que différentes) : la C.G.T., la C.F.D.T. et la F.E.N.

La lutte pour la transformation socialiste de la société exige, comme l'indique le document d'orientation du 35^e Congrès, de « parvenir à une certaine convergence, à une certaine complémentarité » des forces politiques et syndicales. C'est donc la recherche de cette convergence et de cette complémentarité qui a été à la base de l'activité de la Confédération depuis mai 1970.

En matière de définition des moyens à mettre en œuvre, le document d'orientation fait état de discussions à l'intérieur de la Confédération mais aussi de « toutes les confrontations extérieures qui pourront être utiles ».

En conséquence, les discussions et confrontations avec les partis politiques et organisations syndicales ont été nombreuses; elles ont été fréquentes avec le P.S., le P.S.U. et Objectif Socialiste, plus limitées avec le P.C.F., très circonstancielles avec quelques groupements d'extrême-gauche (Centres d'Initiative Communiste, Ligue Communiste), inexistantes avec les organisations étudiantes, sauf avec le M.A.R.C. Au plan syndical, des discussions régulières existent avec la C.G.T. et la F.E.N.

Le document d'orientation du 35^e Congrès a, par ailleurs, insisté sur le fait que

« pour la C.F.D.T., le succès d'une action politique capable de sortir de la société capitaliste ne peut être le fait que de l'ensemble des forces socialistes, y compris le P.C.F. Elle considère que celui-ci ne saurait pour autant prétendre à la représentation exclusive des courants socialistes.

Aussi s'intéresse-t-elle à ce que font ou peuvent faire les hommes, les formations politiques existantes ou à naître qui :

• d'une part, posent l'avenir du pays en termes de transformation fondamentale de la société dans le but de créer une société démocratique et socialiste,

• et d'autre part, s'engagent à opérer ces transformations et à animer cette future société dans le respect des libertés démocratiques ».

Il revenait donc au secteur politique de procéder à un important effort d'information sur les orientations, les positions et les objectifs des partis et groupements politiques du mouvement socialiste. Ce travail était d'autant plus nécessaire que la situation politique est devenue plus complexe depuis 1968 avec l'apparition, le développement et les activités des groupements et formations politiques d'extrême-gauche.

Des notes d'information ont été envoyées aux organisations confédérées sur presque tous les partis et groupements politiques de gauche et d'extrême-gauche.

Par ailleurs, l'extraordinaire mouvement de mai 1968 ayant suscité un renouveau de curiosité et d'intérêt pour les grands thèmes idéologiques du mouvement ouvrier, le secteur politique a procédé à une publication régulière de notes sur les courants de pensée qui ont alimenté et enrichi la recherche théorique au sein de la classe ouvrière, notamment des études sur Rosa Luxembourg, G. Lukacs, Proudhon, K. Marx, Bakounine, Gramsci.

d) Notre contribution au développement du courant socialiste autogestionnaire

La stratégie de la C.F.D.T. est commandée par l'objectif fondamental recherché : la société socialiste démocratique et autogérée à construire. Un tel objectif nécessite de saisir toutes les opportunités, toutes les occasions et tous les moments historiques pour organiser en ce sens la lutte anticapitaliste.

Ceci exige de rechercher une convergence dans l'action avec d'autres organisations politiques, syndicales et démocratiques dans la distinction clairement maintenue des fonctions respectives de chacune.

Pour atteindre le but recherché, il convient :

- de respecter la nature spécifique et autonome de l'intervention de l'organisation syndicale,
- de réaliser un large accord – sans compromission sur l'essentiel – sur un projet de socialisme démocratique et autogestionnaire,
- de rechercher une complémentarité entre l'action politique et l'action syndicale basée sur la convergence des stratégies et la coordination de l'action dans une perspective commune de transformation de la société.

C'est dans cet esprit que la Confédération a cherché à élargir ses contacts avec les différentes tendances du mouvement ouvrier. Nous avons eu soin d'éviter un écueil dans ces contacts et cette recherche : oublier que le combat permanent contre le capitalisme est la condition première de la lutte pour le socialisme. Un projet socialiste ne saurait nous faire sous-estimer la quotidienneté de l'action contre le système d'exploitation et de domination. Sans l'exigence de ce combat, l'image du socialisme proposée n'a qu'une faible consistance. Le socialisme se construit à partir d'une pratique de lutte de classe; son contenu est autant inscrit dans le présent que dans l'avenir; c'est en cela que notre conception du socialisme est le produit du vécu et de notre réflexion sur l'histoire de nos luttes.

Dans l'état actuel de la gauche en France, notre objectif a été de rechercher une stratégie claire et cohérente ainsi qu'un rapprochement des points de vues sur la nature du socialisme.

En 1968, nous étions à peu près seuls en tant qu'organisation importante, à défendre la conception d'un socialisme démocratique et autogestionnaire; en 1970 un peu moins seuls et en 1973 la plage s'est élargie. Notre Congrès est l'occasion de procéder à un bilan. Que représente aujourd'hui dans le mouvement ouvrier français le socialisme autogestionnaire ?

Il ne s'agit pas ici de faire une comparaison critique de projets se réclamant de l'autogestion par comparaison au nôtre, mais de faire le point sur les progrès du socialisme autogestionnaire sans s'attarder sur les nuances, les différences de formulation et les diversités de présentation.

L'autogestion s'installe progressivement au centre des préoccupations idéologiques de la classe ouvrière, c'est ce que prouve l'évolution de plusieurs partis et groupements politiques, ce qu'indiquent plusieurs sondages.

Au plan politique, le Parti socialiste, le P.S.U., Objectif socialiste, une fraction du mouvement trotskyste (l'Alliance marxiste révolutionnaire), le C.E.R.E.S., une partie du mouvement libertaire (mais déjà bien avant

nous) défendent un projet socialiste à base d'autogestion.

Ajoutons-y la curiosité de certains milieux intellectuels, l'intérêt de groupes étudiants et l'adhésion – spontanée ou réfléchie – de nombreux salariés, plus particulièrement dans les secteurs les plus avancés de l'industrie et de la technique, aussi bien que parmi les O.S.

La C.F.D.T. a participé à des colloques, des journées d'études, des tables rondes, etc. sur le thème du socialisme autogestionnaire, ce qui a nécessité un travail d'approfondissement et permis des confrontations intéressantes.

En face de cet élargissement, un secteur est resté bloqué – nous nous garderons de dire imperméable – le P.C., et dans une moindre mesure la C.G.T.; non pas que cette dernière ait concédé quoi que ce soit sur ce sujet, mais simplement parce que nous avons pu en débattre avec elle dans le cadre des discussions sur le socialisme.

Du côté des organisations d'extrême-gauche, pour certaines l'autogestion est un objectif lointain (Ligue communiste et les Centres d'initiative communiste). Pour l'Organisation communiste internationaliste (O.C.I.), l'autogestion n'est ni plus ni moins qu'une expression de l'idéologie bourgeoise dans le mouvement ouvrier !

Au plan syndical, F.O. est loin de cette préoccupation. Quant à la F.E.N., sa réserve est assortie d'une ouverture à la discussion.

e) Nos relations

• AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES

Nos relations avec les organisations politiques peuvent se classer en deux rubriques :

- les organisations politiques du courant socialiste autogestionnaire (P.S., P.S.U., Objectif socialiste).
- le Parti communiste.

Les discussions avec les premières ont été nombreuses, elles ont généralement porté sur les grands sujets suivants :

- examen de la conjoncture politique et sociale,
- échange d'informations sur les positions respectives de chaque organisation,
- possibilités d'action des partis et des syndicats,
- approfondissement théorique et recherche sur des aspirations ouvrières : autogestion, conception du socialisme, etc., par le moyen de colloques, journées d'études, tables rondes notamment.

Deux rencontres ont eu lieu avec le P.C.F. Les discussions avec les dirigeants communistes n'ont pas eu l'aisance, la spontanéité, ni le même caractère de vrai dialogue qu'avec les autres formations politiques. La raison essentielle en est le style professoral, la longueur des argumentations ou exposés didactiques et la solennité des propos qui caractérisent le comportement des responsables communistes, ce qui, loin de faciliter les échanges, n'aboutit qu'à une rigidité sclérosante et ne convient guère à des entretiens d'égal à égal entre organisations responsables.

Les responsables communistes nous connaissent mal. Comme nous n'avons pas été formés dans leurs écoles, ils s'imaginent avoir tout à nous apprendre; cuirassés dans leur vérité scientifique, ils n'ont pas la pratique du dialogue, c'est-à-dire de l'information réciproque, de l'échange et de la prise en considération de celui qui pense autrement.

Ceci est une constatation. Ce comportement changera bien un jour; en attendant des discussions avec le P.C.F. sont plus stériles que positives. Ce n'est que lorsqu'on acceptera de nous écouter, ce qui ne signifie pas de nous approuver, et de prendre en considération ce que nous disons, sans pour autant partager nos vues, qu'un véritable dialogue pourra enfin s'ouvrir.

• AVEC LES GROUPES DE L'EXTRÉME ET DE L'ULTRA GAUCHE

La Confédération n'a eu pratiquement aucun contact avec les organisations politiques d'extrême-gauche. Si une rencontre a eu lieu entre le secteur politique et la Ligue communiste et une autre avec les C.I.C. (Centres d'initiative communiste), dans la plupart des cas les divergences avec les différentes organisations de l'extrême et l'ultra gauche se sont manifestées à travers le comportement de leurs militants.

A part les C.I.C. et l'A.M.R. (Alliance marxiste révolutionnaire, peu représentative), groupes avec lesquels la discussion est possible sur l'autogestion, tous les autres groupes gauchistes sont en radicale opposition avec les orientations, la stratégie, la conception de la démocratie, et souvent la pratique de notre organisation syndicale.

• AVEC LES ORGANISATIONS DÉMOCRATIQUES

Plusieurs organisations philosophiques et laïques sont communément désignées sous cette appellation; les deux plus importantes avec lesquelles nous sommes en contacts suivis sont la Ligue des droits de l'homme et le C.N.A.L.

La Ligue des droits de l'homme est au centre des réunions qui ont pour objet la défense des libertés et les ripostes à organiser.

Avec le C.N.A.L. les discussions ont porté sur la défense de l'école laïque et l'examen des problèmes de la laïcité. La participation de la C.F.D.T. aux colloques du C.N.A.L. nous a mis en relation avec différentes organisations du courant de pensée traditionnellement laïque.

• AVEC LES GROUPES ÉTUDIANTS

Peu de chose à dire, sinon que la disparition d'un syndicalisme étudiant organisé a limité considérablement les contacts avec le milieu étudiant.

Nous n'avons pas voulu au plan national choisir entre deux U.N.E.F., concurrentes et peu représentatives; nous avons refusé de les rencontrer limitant, au plan national, nos discussions avec le M.A.R.C. (Mouvement d'action et de recherche critiques) et les groupes étudiants des partis politiques.

② RELATIONS AVEC LES FORCES POLITIQUES DANS LE MONDE

« La société que nous préconisons ne peut se concevoir enfermée dans l'hexagone national », précisait le document d'orientation du 35e congrès. « Le socialisme dans un seul pays peut difficilement rester viable si l'environnement capitaliste subsiste. »

Le document soulignait en ce qui concerne les alliances que : « la réalisation du projet socialiste exige le mobilisation de l'ensemble des forces populaires. »

Il est évident que la réalisation du socialisme sera fonction non seulement de l'action menée en France, mais des efforts à réaliser en commun avec les forces des autres pays qui tendent aux mêmes objectifs.

Si, sur le plan français, comme nous le soulignons ci-dessus, des discussions sont engagées avec des organisations syndicales sur la conception du socialisme, si des confrontations ont lieu avec des partis ou des mouvements de la gauche, au niveau international des efforts nouveaux seraient à effectuer.

a) tout d'abord, il nous appartient de bien mesurer l'évolution de la conscience de classe qui se réalise dans les autres pays. Un inventaire, mais surtout une analyse approfondie des forces politiques se réclamant du socialisme reste à faire au plan mondial. C'est une tâche urgente, pour avoir une vision globale des choses, qui postule des efforts conjugués de deux secteurs confédéraux : politique et international.

Ne convient-il pas d'analyser entre autres :

- la stratégie des partis communistes et les évolutions qui s'effectuent notamment dans la politique des P.C. européens dans des pays tels que l'Italie, la Hongrie, la Roumanie, la Yougoslavie;

- les positions et les problèmes des partis socialistes et plus spécifiquement ceux des pays proches de la France (Allemagne, Grande-Bretagne, Scandinavie...) ainsi que le rôle et l'influence de l'Internationale socialiste;

- les mouvements de la gauche socialiste à travers le monde;

- les mouvements de libération nationale et populaire, au sein des pays encore colonisés et des pays de dictature;

- les réalisations et les problèmes posés dans des pays en recherche d'une voie socialiste (expérience de l'Unité populaire du Chili, etc.).

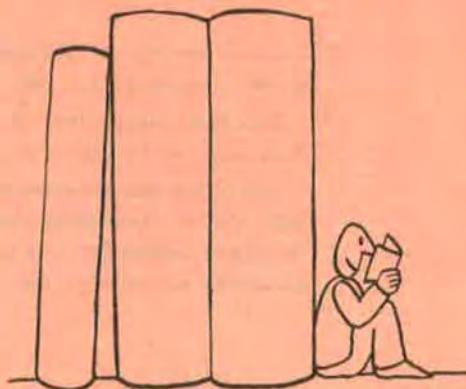
- la valeur et l'importance de forces exprimant des positions de gauche dans divers pays capitalistes (exemple de la lutte de forces au USA contre la guerre du Vietnam, etc.).

- b) Partant des analyses faites en ces domaines et de notre conception des alliances n'est-il pas souhaitable :

- de s'efforcer d'engager d'une façon progressive, avec les organisations syndicales nationales des autres pays, des débats sur la conception de la société socialiste et de confronter nos stratégies vis-à-vis des forces politiques ?

- de réélire sur les contacts possibles éventuels avec des forces de gauche d'autres pays ?

L'approfondissement des orientations C.F.D.T.



A – L'AUTOGESTION	96
– Autogestion et propriété sociale	97
– Planification démocratique = planification autogérée ..	97
B – NOTRE CONCEPTION DE LA TRANSITION	99
– Passage au socialisme et sauts qualitatifs	99
– Destruction du capitalisme et construction du rapport de forces	100
– Transition et prise du pouvoir	101
C – LUTTE DE CLASSE ET CLASSES SOCIALES	102
D – L'ÉTAT	103
– La réalité de l'Etat dans le capitalisme	103
– L'Etat dans la société autogérée	104
– L'Etat dans la transition au socialisme	104
E – LE PROGRÈS SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE	105
– Le masque « progressiste » du conservatisme	105
– Le mouvement ouvrier face à la révolution industrielle ..	105
– La révolution scientifique et technique aujourd'hui ..	105
– Un jugement offensif	106
F – LA CROISSANCE	107

CHAPITRE 4

l'approfondissement des orientations C. F. D. T.

Il ne s'agit pas de redéfinir les orientations de la C.F.D.T., cela a été la tâche du 35^e Congrès de mai 1970.

Cependant, depuis lors, des précisions ont été apportées, des axes d'approfondissement ont été tracés, des questions ont été soulevées.

L'ensemble des organisations a travaillé, des textes ont été publiés (notamment celui sur le « socialisme démocratique » voté à 90% des voix par le Conseil national d'octobre 1971), le groupe « orientation » a produit un certain nombre de documents de réflexion, etc...

Il s'agit donc ici de faire l'écho de cet approfondissement des orientations définies au 35^e Congrès, dans deux directions :

- **Les perspectives et la stratégie :** l'autogestion sociale et la transition au socialisme.
- **L'analyse :** la lutte de classe, l'Etat, le progrès scientifique et technique, la croissance.

Les textes qui suivent ne définiront donc pas une nouvelle orientation; ils se limitent à faire le point sur les thèmes approfondis depuis trois ans.

La poursuite de la réflexion ne peut se limiter au seul plan confédéral. Il revient à chaque organisation confédérée, dans son secteur d'activité, d'approfondir et de concrétiser les orientations générales de la C.F.D.T.

A.

l'autogestion sociale

La C.F.D.T. lors de son 35^e Congrès de 1970 a inscrit son action dans la perspective d'un socialisme démocratique fondé sur trois « piliers » : l'autogestion des entreprises, la propriété sociale des moyens de production et d'échange et la planification démocratique.

Ce thème de l'autogestion sociale a, depuis, été au centre de nombreux débats tant sur la nature du socialisme que sur les moyens d'y parvenir.

Le débat de fond avec la C.G.T. a permis de préciser ce que nous entendions par société autogérée : l'ensemble social le plus susceptible de favoriser le développement des êtres humains par l'exercice de leurs responsabilités dans une société conçue dans ce but autour de trois principes :

- les décisions sont prises au niveau le plus décentralisé possible,

- les organes responsables sont élus et contrôlés à tous les niveaux; ces organes responsables exécutent la politique définie collectivement;
- il y a confrontation entre les différentes instances (quartier, commune, entreprise, etc...) concernées par une même décision.

Par la suite nous avons, dans un numéro spécial de Syndicalisme magazine (novembre 1972), fait le point sur trois éléments essentiels :

- le lien entre la propriété sociale et l'autogestion des entreprises;
- le rapport entre l'autogestion des entreprises et la planification démocratique;
- la définition d'objectifs significatifs représentant un début de mise en œuvre de l'autogestion sociale dans le cadre d'une prise du pouvoir.

Autogestion et propriété sociale sont liées

Dans le système capitaliste, les propriétaires de l'entreprise, les patrons, ont tous les droits :

– droit **d'user** des moyens de production. Les détenteurs de la propriété ont toute liberté pour utiliser comme ils le veulent, pour gérer comme il leur plaît, l'entreprise qu'ils possèdent.

C'est la propriété du capital qui donne le pouvoir de décision le plus large.

– droit de **profiter** des fruits de la propriété. Ce sont les capitalistes qui opèrent la répartition du revenu de l'entreprise. Ils décident des investissements à effectuer, des dividendes à verser aux actionnaires. Tous ceux qui, par leur travail, créent la véritable richesse, n'ont aucun droit à ce niveau. La lutte collective ne suffit pas à abolir le principe suivant lequel on ne rémunère leur force de travail qu'au prix le plus bas possible.

– droit, enfin **d'abuser** de cette propriété. Les propriétaires peuvent décider de vendre une entreprise ou de la fermer en mettant fin à son fonctionnement, en fonction de leur seul intérêt.

• Le socialisme démocratique, en ayant pour objectif de donner le pouvoir réel aux travailleurs, doit donc mettre fin à la propriété privée des moyens de production qui est l'un des fondements du pouvoir des capitalistes.

L'autogestion suppose ainsi une expropriation du capital.

Mais dire qu'il faut exproprier les capitalistes n'est pas suffisant, il faut définir la nouvelle appropriation des moyens de production et d'échange que réalise le socialisme. C'est en ce sens que la C.F.D.T. parle de propriété sociale.

La propriété sociale, diffère fondamentalement à la fois :

– de la propriété étatique qui transfère l'essentiel des pouvoirs à un niveau centralisé (comme c'est le cas dans les pays de l'Est ou dans les nationalisations en régime capitaliste);

– de la propriété coopérative stricte qui se limite à faire de chaque travailleur un actionnaire direct de l'entreprise.

Pour la C.F.D.T., il ne s'agit pas tant de remplacer les propriétaires capitalistes par de nouveaux propriétaires (l'Etat ou les travailleurs) que de modifier radicalement, dans la société, le sens et la nature même du terme propriété. Ceux qui parlent d'étatisation, de nationalisation ou de propriété coopérative restent trop souvent prisonniers d'une conception très partielle de la propriété héritée du droit bourgeois, instituée par le Code napoléon.

En fait, dans un système autogestionnaire, les attributs de la propriété, les différents pouvoirs qu'elle donne au propriétaire, seront répartis entre différents centres de décision : l'entreprise, la région, le plan.

Dans le socialisme, la réalité de l'exercice du pouvoir aux différents échelons ne doit pas être entravée par une approche formelle qui tendrait inévitablement, soit à engendrer un socialisme étatique (propriété collective

centralisée), soit à retomber dans les ornières d'une sorte de capitalisme populaire. C'est pourquoi le sens de la propriété sociale n'apparaît positivement que si l'on définit l'articulation des pouvoirs dans la société. C'est la définition des rapports entre l'autogestion et le plan qui définit la nature de la propriété sociale et non pas la simple dénomination du ou des nouveaux propriétaires qui remplaceraient les capitalistes.

Planification démocratique = planification autogérée

Pour la C.F.D.T., autogestion des entreprises et planification démocratique sont complémentaires. L'autogestion sociale qui instaure une maîtrise collective de la vie économique et sociale, implique au niveau global un plan orientant la production des biens en fonction des besoins. Les choix s'effectueront dans un processus continu, des entreprises et des collectivités locales aux instances nationales économiques et politiques. Le contenu fondamentalement différent de la planification démocratique dans une société socialiste et démocratique permet de dire qu'il s'agit d'une planification autogérée.

L'autogestion sociale qualifie un processus collectif de décision, alors que le Plan concerne un mode d'organisation de la vie économique et sociale. En ce sens, il y a opposition entre le marché et le Plan, comme il y a opposition entre la technocratie (ou la bureaucratie) et l'autogestion sociale, mais il n'y en a pas entre l'autogestion des entreprises et la planification.

Au cours du processus de décision, les choix nécessaires s'exerceront aux différents niveaux par confrontation des collectivités concernées.

On peut ainsi donner quelques exemples indicatifs :

– Une décision concernant la mise en place d'équipements collectifs légers (dispensaire, piscine, centre de jeu, etc...) peut être prise à l'échelon d'un conseil communal ou d'un conseil de quartier en fonction des besoins prioritaires qui sont définis et des ressources qui sont disponibles.

– Les choix en matière d'équipements collectifs lourds (autoroutes, chemin de fer, ponts, par exemple) sont par contre davantage du ressort d'une instance nationale (le plan démocratique). Mais comme ces décisions peuvent concerner plus précisément une branche industrielle ou une région, une confrontation doit être organisée entre l'échelon national et les échelons régionaux ou sectoriels.

– Dans l'entreprise, les choix concernant l'organisation du travail peuvent être pris à l'échelon du conseil d'atelier. Les objectifs de production et de répartition devront par contre être déterminés au niveau global de l'entreprise par le conseil d'entreprise élu et contrôlé.

– Le lancement d'un nouveau produit qui concerne la production de l'entreprise intéresse aussi évidemment les consommateurs. Le Plan sera alors une instance de confrontation.

Ces exemples ne sont qu'indicatifs. C'est dans l'action que se précisera progressivement cette planification autogérée qui est en même temps une autogestion planifiée.

Dans le cadre d'un changement de pouvoir, définir des objectifs significatifs pour mettre en place une société autogérée

L'autogestion sociale ne se réalisera pas du jour au lendemain; elle sera le résultat d'une série de changements dans les structures et les comportements. Mais dès la conquête de l'appareil de l'Etat par une majorité consciente réunie autour d'un projet socialiste, des objectifs significatifs doivent être atteints pour permettre d'élaborer un plan véritablement démocratique et amorcer le processus d'autogestion de la société :

1) Socialisation des principaux moyens de production et d'échange, en particulier des secteurs-clés :

- établissements de crédit,
- groupes dominants dans chaque branche,
- secteurs stratégiques.

2) Mise en place de la gestion par les intéressés eux-mêmes aux échelons décentralisés des entreprises déjà socialisées, et dans les institutions sociales (sécurité sociale, etc...)

L'importance du secteur socialisé doit être suffisante pour assurer le renversement global du rapport des forces dans le pays et permettre d'engager un nouveau mode de développement.

Si les contraintes nées de l'articulation internationale de l'économie limitent ce qu'un pays seul peut faire en la matière, il est cependant possible de créer rapidement une nouvelle dynamique.

3) Mise en propriété sociale et autogestion des grands moyens de culture, d'information et de formation, mesures essentielles pour le renforcement démocratique du pouvoir des travailleurs.

4) Décentralisation des pouvoirs économiques et politiques, notamment au niveau des régions.

Pour développer concrètement le pouvoir des travailleurs et mettre l'appareil productif au service de l'intérêt général, on peut envisager un système de confrontation organisé au niveau des plans régionaux ou des instances locales entre les différents centres de décisions décentralisées : (entreprises, communes, services collectifs, institutions sociales...).

5) Maîtrise par la collectivité de l'investissement (y compris pour les entreprises encore privées) afin d'amener concrètement une nouvelle orientation du développement économique et social.

6) Réformes importantes dans le domaine de l'enseignement qui doit promouvoir une éducation de la liberté, du jugement critique, à travers les confrontations d'idées, de théories, d'idéologies et de pratiques différentes.

7) Remplacement des structures hiérarchiques actuelles par de nouveaux modes d'organisations qui feront progresser vers l'autogestion.

Par exemple :

- institution de conseils d'ateliers qui ont pouvoir sur les conditions ou l'organisation du travail de l'atelier;

- réduction de la hiérarchie des revenus (statut unique, publicité de tous les revenus) et de l'ensemble des inégalités;

- rotation de certaines tâches d'encadrement ne nécessitant pas de compétences techniques particulières;

- revalorisation générale du travail manuel et rotation pour certaines tâches très pénibles ou dégradantes.



L'ensemble de ces mesures représente une remise en cause de l'Etat actuel dans sa forme (centralisée) et dans sa nature (répressive). Des approfondissements doivent être faits et des objectifs significatifs doivent être définis dans d'autres domaines et par exemple concernant les fonctions de répression :

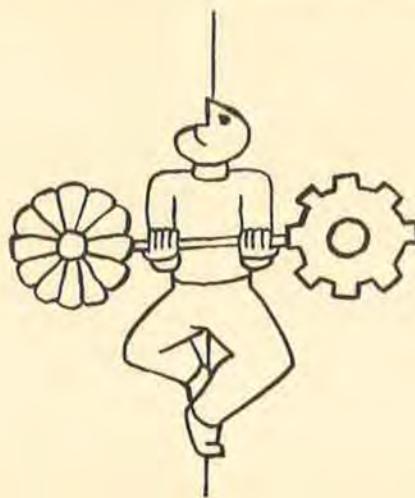
- Police : dissolution de certains corps spéciaux; refonte du recrutement et de la formation des policiers.

- Armée : contrôle des conditions matérielles des bases et régiments par les instances politiques locales et régionales.

Possibilités d'expression et d'organisation syndicales dans l'armée et la police.



La réalisation de ces objectifs significatifs dépendra pour une large part de l'action des organisations dans la période actuelle de préparation à la nécessaire conquête de l'appareil d'Etat.



B. notre conception de la transition

L'action de la C.F.D.T. s'inscrit dans la perspective du socialisme démocratique. Elle vise, par-delà la suppression de la propriété privée des moyens de production, à transformer les rapports sociaux.

Pour la C.F.D.T., le passage au socialisme démocratique s'opère en deux périodes liées entre elles :

– la période de préparation du passage au socialisme, phase essentielle à réaliser aujourd'hui, où doit se développer un processus d'action orienté en fonction du but à atteindre;

– la période de transition au socialisme, ouverte quand sont réunies les trois conditions de la première phase de construction du socialisme : un rapport de forces dans lequel domineront les forces sociales luttant pour l'autogestion et constitué préalablement à la conquête de l'appareil d'Etat, la prise du pouvoir politique et des pouvoirs économiques dominants, la mise en œuvre immédiate de transformations significatives conduisant à l'autogestion.

Développer dès aujourd'hui une processus d'action conduisant au passage au socialisme

Par sa stratégie, la C.F.D.T. entend faire de la période actuelle une période de préparation du passage au socialisme. Son action doit viser à la fois :

– à réduire dès aujourd'hui l'exploitation et l'aliénation des travailleurs et des travailleuses en satisfaisant leurs revendications.

– à construire l'avenir, en liant l'analyse et les perspectives, en associant les travailleurs et les travailleuses concernés à l'élaboration des revendications et des formes de lutte.

Il dépend donc de nous que la période actuelle conduise au socialisme démocratique et autogestionnaire : par notre manière d'agir, par notre capacité à développer une lutte conduite par des travailleurs et des travailleuses de plus en plus conscients de l'enjeu de l'action, par notre influence sur le rapport des forces. Partant de tous les aspects de la situation des salariés, chaque action revendicative doit être, à travers l'affrontement avec le système et les rapports de pouvoir qui le caractérisent, une occasion de prise de conscience de ce qu'est le système capitaliste, des possibilités et des conditions de son remplacement. Ainsi s'étend parmi les travailleurs, la compréhension de ce qu'est un socialisme démocratique; ainsi s'impose sa nécessité.

Pour atteindre ce but, il faut que les revendications s'attaquent aux causes réelles de la situation, aux fondements économiques du capitalisme, qu'elles expriment la réalité vécue et qu'elles portent en elles un nouveau type de rapports sociaux. Dans l'élaboration des revendications, dans la définition des formes de

lutte par les travailleurs, le rôle et l'attitude de l'organisation syndicale sont donc très importants.

La constitution d'un rassemblement majoritaire pour le socialisme démocratique nécessite le développement de luttes de masse où les travailleurs soient acteurs, où ils aient la parole, où ils puissent avoir des responsabilités et expérimenter les difficultés de l'action collective mais aussi sa richesse créative et libératrice. Un tel rassemblement passe donc par l'existence d'un syndicalisme puissant, de classe, démocratique.

Il s'agit en même temps d'engager aussi loin que possible le processus de déconditionnement afin que le rassemblement majoritaire soit conscient :

– des rapports de forces politiques et économiques, nationaux et internationaux, qui limitent les marges de manœuvre; des influences que le modèle capitaliste extérieur continuera d'exercer sur le comportement de la population à l'intérieur d'un pays entamant un processus socialiste;

– du temps qui sépare l'intention de la décision, la décision de la réalisation et la réalisation du plein effet des mesures prises, en raison notamment du poids des idées ancrées par plus d'un siècle de capitalisme et des millénaires de rapports d'autorité hiérarchiques.

C'est en tenant compte de ces éléments que la stratégie de la C.F.D.T. vise à la prise des pouvoirs par les travailleurs et, dans le cadre d'une prise de pouvoir d'Etat, à la mise en œuvre d'objectifs significatifs entamant la construction d'une société autogérée.

Pour éclairer cette stratégie, il est nécessaire de préciser la conception qu'a la C.F.D.T. de la construction du socialisme sur trois points principaux :

- Le lien entre le passage au socialisme et les sauts qualitatifs nécessaires;
- Les conditions de la désarticulation du capitalisme et de la constitution du rapport de forces;
- La place de la prise du pouvoir et la transition.

① Passage au socialisme et sauts qualitatifs

Pour qualifier le passage du capitalisme au socialisme, on parle trop facilement de « rupture » au singulier, ce qui tend à rendre plus imprécise une notion déjà vague, engluée dans un ensemble d'images floues (révolution, prise du seul pouvoir central ou du seul appareil d'Etat, etc...).

Il peut être éclairant de tenter de saisir les ruptures nécessaires aux différents niveaux. Le changement de société étant en quelque sorte la synthèse de ces diverses ruptures ou transformations :

• RUPTURE ÉCONOMIQUE :

passage de la propriété privée à la propriété sociale; remplacement d'un système de direction où toutes les décisions vont de haut en bas, par un système d'autogestion; passage de l'économie mercantile à une économie sociale basée sur un nouveau rapport plan-marché; passage du développement basé sur le profit et la consommation d'objets rentables à un développement fondé sur les besoins.

• RÉVOLUTION CULTURELLE OU IDÉOLOGIQUE :

passage d'une conception de l'efficacité basée sur le profit à une efficacité sociale, expression de l'intérêt collectif; rupture avec l'individualisme, avec la mentalité de domination; développement de la liberté dans le pluralisme.

• TRANSFORMATION SOCIALE :

passage de rapports sociaux hiérarchiques à des rapports sociaux égalitaires; nouveau mode de répartition des revenus; transformation du système d'enseignement, de formation et de sélection; disparition progressive de la division sociale du travail.

• CONQUÊTE POLITIQUE :

passage du pouvoir d'une majorité mystifiée et dominée au pouvoir d'une majorité consciente favorable au socialisme démocratique et autogestionnaire.

On le voit, chacun de ces changements dépend des autres. On ne peut pas les séparer, dans la mesure où les aspects économiques, sociaux, politiques et idéologiques du capitalisme sont liés. Mais le fait qu'ils soient liés, ne doit pas masquer le fait qu'ils sont également de nature différente, car ils concernent à la fois des changements de structures, des changements de comportements sociaux et de modes de pensée qui ne se modifient ni de la même façon, ni au même rythme. On peut socialiser une entreprise en un jour, mais on ne change pas le mode de pensée et les comportements sociaux de la même façon.

On ne sera donc plus amené à considérer le passage au socialisme comme une rupture mais comme un ensemble de ruptures ou de transformations. Les processus de transformation sociale et de révolution idéologique ou culturelle font intervenir une notion de temps différente de celle nécessaire à la rupture économique et à la conquête politique. Leur synthèse – le passage au socialisme – ne peut donc se concevoir que comme un processus qui comporte des moments-clés d'accélération, des sauts qualitatifs. Si ce processus n'était vu que sous l'angle du seul changement progressif en «oubliant» les nécessaires et inévitables sauts qualitatifs, on retomberait dans une stratégie purement réformiste qui ne pourrait mener au socialisme; mais s'il n'était imaginé que comme une rupture instantanée, on aboutirait à un socialisme tronqué fondé sur la seule appropriation collective accompagnée du changement de dirigeants politiques. Et on se condamnerait à l'échec.

Concevoir le passage au socialisme comme un processus de transformation articulé comportant à la fois des changements progressifs et des moments de rupture est donc la seule façon de l'envisager de façon réaliste et de le permettre.

② Destruction du capitalisme et construction du rapport de forces

Le terme «passage» indique bien la différence de nature entre capitalisme et socialisme. S'il était seulement question d'évolution, le terme même de socialisme ne saurait avoir de sens.

Au-delà de la crise qui secoue la société et qui rend son changement nécessaire et possible, penser le passage au socialisme, c'est penser le passage d'une cohérence à une autre cohérence : d'une cohérence articulée sur une efficacité marchande et des rapports sociaux hiérarchiques, à une cohérence articulée sur une efficacité sociale et des rapports sociaux égalitaires. La différence entre ces deux cohérences est radicale.

C'est cette radicalité de la différence entre le capitalisme et le socialisme qui incite souvent à envisager le passage sous forme d'une cassure unique. Certains envisagent mécaniquement une rupture momentanée et radicale parce que la différence entre les deux systèmes sociaux est elle-même radicale. Cette rupture radicale unique peut prendre la forme d'un coup d'Etat, d'une prise de pouvoir politique, mais ce n'est alors qu'une condition de la rupture et non sa finalité.

Les expériences soviétique, chinoise, chilienne, le montrent clairement : le socialisme n'est pas construit quand le pouvoir central de l'Etat est pris. La transition au socialisme nécessitera d'autres «révolutions», sinon elle s'enlisera : le pouvoir politique paraîtra changé, mais pas la société. «Prendre le pouvoir», ce n'est pas seulement prendre l'appareil d'Etat. Ce passage ne peut être réduit à un seul changement politique.

Cependant le passage au socialisme exige une conquête politique et une rupture économique. Leur préparation suppose une majorité consciente, rassemblée sur un projet commun. Une telle stratégie est sans aucun doute plus exigeante qu'un simple «rassemblement des mécontents» dans la mesure où elle traduit, dans sa pratique quotidienne, les objectifs caractéristiques de la société future : rapports sociaux égalitaires, rupture avec l'individualisme, expression de l'intérêt collectif, etc... .

Ainsi, il est plus difficile d'analyser une situation en vue d'une lutte commune avec les cadres du fait qu'ils sont eux aussi aliénés et exploités, que de leur promettre de simples satisfactions financières. Mais la conscience que peuvent acquérir les cadres de leur situation et de leur solidarité avec l'ensemble des travailleurs est la garantie de changements réels. C'est en luttant contre l'organisation hiérarchique aujourd'hui que l'on rendra possible l'organisation d'autres rapports sociaux après la prise du pouvoir.

Notre stratégie conduit également à mettre l'accent principal sur les luttes sociales et l'action des masses populaires, sans les opposer bien entendu à l'éventualité d'un changement électoral du pouvoir politique.

C'est en s'attaquant à l'ensemble des structures du système, structures établies sur les rapports de forces, qu'on peut le déséquilibrer et le conduire à la rupture.

Le renversement du rapport global des forces, caractéristique du saut qualitatif pour ce qui est des instances économiques et politiques de la société, est le résultat plus ou moins rapide – selon l'état du développement des luttes et le niveau de conscience des masses – du processus de destruction du capitalisme.

L'accroissement permanent des droits des travailleurs

et l'élargissement de leurs pouvoirs collectifs de contrôle et d'intervention sont des moyens privilégiés de désarticulation du système, d'efficacité sociale immédiate, de développement de la dimension politique des luttes et de prise de conscience.

Ce processus de désarticulation du capitalisme est donc bien fonction de deux facteurs :

- **Vigueur et étendue des luttes sociales.** La possibilité d'engager un processus de désarticulation de la société est fonction du rapport de forces existant. Cette désarticulation ne saurait s'appréhender en termes d'étapes progressives. Les objectifs intermédiaires ne sont pas les marches d'un escalier qui mène au socialisme; on peut les définir comme « moments » de la désarticulation d'une logique, moments qu'il s'agira bien sûr de consolider au maximum. Cependant, par nature, et par définition même, ils seront partiellement récupérés, c'est-à-dire insérés dans l'articulation capitaliste de la société, tant que la nouvelle articulation ne l'aura pas emporté de façon décisive.

- **Développement de la prise de conscience de la nécessité d'établir une autre cohérence.** La stratégie de la C.F.D.T. conduit, à travers l'action pour la modification des rapports de pouvoir, à développer la conscience de la nocivité du capitalisme et de la nécessité du socialisme.

Cette conception de la modification du rapport de forces implique une modification des rapports entre organisations ouvrières et travailleurs. Mais les organisations ne sont pas des entités abstraites. Si ceux et celles qui les composent, les militants en premier lieu, ne changent pas de comportement, la stratégie restera théorique, car le discours sera coupé de la pratique.

Si la prise de l'appareil d'Etat est une condition-clé d'avancement, elle ne suffit pas. Elle est une condition nécessaire mais non suffisante. Les conditions de construction du socialisme seront dépendantes des termes et du contenu des luttes développées aujourd'hui.

③ Transition et prise du pouvoir

Le développement dès aujourd'hui d'un processus d'action conforme à notre stratégie constitue donc une condition essentielle du passage au socialisme. Mais pour que la transition au socialisme soit entamée, deux autres conditions sont nécessaires :

- la prise du pouvoir politique et la prise des pouvoirs économiques dominants;
- la mise en œuvre de transformations significatives conduisant à l'autogestion sociale.

Ces trois conditions sont indissociables. Sans constitution préalable d'un rapport de forces suffisant et orienté vers le socialisme et l'autogestion, la prise du pouvoir politique et même économique ne saurait y conduire. De même si la prise du pouvoir politique est considérée comme une étape intermédiaire, renvoyant à plus tard les transformations significatives, la transition au socialisme démocratique n'est pas entamée et risque fort de ne l'être jamais.

Par contre, avec ce rapport de forces et avec la mise

en œuvre de ces transformations significatives, la prise du pouvoir politique et des pouvoirs économiques dominants permet d'entamer une période de transition, la première phase de la construction du socialisme autogestionnaire. Pendant cette période, le rapport de forces constitué préalablement à la prise du pouvoir continue à s'exercer pour assurer le passage au socialisme, au travers des différentes ruptures évoquées précédemment.

Mais la mise en place de structures économiques autogérées dans le cadre de la planification démocratique, entamée immédiatement, ne se développera pas sans difficultés.

L'idéologie dominante, ayant marqué profondément les structures sociales et les mentalités, devra être supplantée par d'autres schémas de pensée, modifiant les comportements, favorisant la vie et la décision collectives. Les masses populaires auront à combattre les courants centralisateurs et bureaucratiques, qui tenteront de s'imposer à tous les niveaux de l'Etat. Il s'agit bien de faire naître une nouvelle culture.

Une période de transition n'est donc pas exempte de conflits, aussi bien contre la réaction des forces de la bourgeoisie, qu'éventuellement entre les diverses composantes du courant socialiste.

La nature de la société socialiste mise en place sera fortement influencée :

- par les perspectives avancées, c'est-à-dire le socialisme autogestionnaire;
- par les conditions de la prise du pouvoir;
- par la liaison que nous serons parvenus à assurer entre les perspectives et les luttes quotidiennes, dans la période précédant la prise du pouvoir.

La prise du pouvoir d'Etat – qui n'est pas la totalité du pouvoir – est un « moment » certes, mais la capacité d'une classe ou d'un groupe social à prendre le pouvoir dans sa totalité s'acquierte dans la lutte sociale, si celle-ci est aussi un moyen d'apprentissage et d'expérimentation d'une nouvelle idéologie et d'une nouvelle culture, de nouveaux rapports sociaux.

L'objet et la forme des luttes ont donc une importance primordiale. Cette capacité à prendre et à assumer le pouvoir est, d'autre part, liée à l'incapacité du pouvoir en place à changer la société.

Il y a donc un rapport étroit entre la nature des forces qui prennent le pouvoir et les conditions dans lesquelles elles le conquièrent (lien du « qui » et du « comment »).

La prise du pouvoir d'Etat est un saut qualitatif dont on ne peut rien affirmer à l'avance de précis. On peut seulement marquer la probabilité ou l'improbabilité de certaines hypothèses (élections, luttes de masses, lutte violente...). Ces hypothèses ne sont pas le résultat mécanique d'une analyse des résistances possibles de la société capitaliste, elles sont avant tout liées à la définition de la classe ou du groupe social, candidat à l'exercice du pouvoir et à la conception de la démocratie qui anime les acteurs de la transformation sociale. C'est pour cette raison que la C.F.D.T. est amenée à repousser toute conception minoritaire de la prise du pouvoir.

Ce qui reste finalement déterminant pour la définition d'une stratégie de luttes, c'est la place que l'on assigne à la prise du pouvoir central de l'Etat. Il faut affirmer que la prise du pouvoir d'Etat est un moment détermi-

nant dans un processus de ruptures interdépendantes
rupture économique, révolution idéologique ou culturelle, conquête politique, transformation sociale – nécessaires à la construction du projet socialiste autogestionnaire. Cette conception est essentielle pour donner aujourd'hui aux luttes sociales toute leur dimension.

La perspective stratégique de la C.F.D.T., en refusant l'abstraction de choix stratégiques qui se portent sur

des mots ou s'enlisent dans l'illusion, prétend ainsi représenter à nos yeux d'organisation syndicale le seul axe viable de passage au socialisme démocratique pour une société capitaliste développée. Ceci ne signifiant pas, bien sûr, qu'elle entend avoir l'exclusivité de sa mise en œuvre. Partis, associations... ont aussi leur place, toute leur place, dans le développement du rapport de forces pour la révolution nécessaire.

C. lutte de classe et classes sociales

• La lutte de classe est une réalité centrale de la société capitaliste. Elle se manifeste dans trois dimensions à la fois :

- dimension économique (salaires, emploi, conditions de travail);
- dimension sociale (remise en cause de l'autorité patronale et de la hiérarchie, suppression de la condition salariale);
- dimension idéologique (contestation du caractère soi-disant neutre et scientifique du développement capitaliste; remise en cause de l'idéologie dominante).

Ces trois dimensions de la lutte de classe sont liées dans la mesure où la société capitaliste est à la fois un système économique, un mode d'organisation des rapports sociaux et une idéologie. Ce qui se manifeste actuellement de plus en plus nettement, c'est que la lutte de classe ne se limite plus à l'entreprise, elle s'étend aussi hors de l'entreprise. Ceci s'explique par le fait que le capitalisme en se développant est conduit à intervenir dans tous les aspects de la vie sociale (loisirs, urbanisme, transports, culture, etc...) dans le but :

- de les modeler pour reproduire hors de l'entreprise le type de rapports sociaux hiérarchiques et inégalitaires nécessaires au maintien de l'exploitation.
- d'étendre les relations marchandes en suscitant de nouveaux besoins pour constituer de nouveaux marchés.

Cette extension du champ de l'exploitation et de la domination des êtres humains ne réduit pas l'importance de la lutte sur les lieux de travail. Mais elle ouvre de nouveaux terrains à la lutte de classe et oblige à une réflexion sur des concepts jusqu'alors tenus pour acquis.

• Ces luttes de classe dans la société n'offrent pas un aspect unique. Elles se manifestent dans des lieux et sur des thèmes différents : luttes des O.S. sur les conditions de travail, luttes globales sur les salaires, l'emploi et la retraite, luttes sur le cadre de vie, luttes anti-hiéronymiques, luttes pour le droit à l'information, pour la sécurité dans le travail, etc...

Dans ces différentes luttes, les salariés s'affrontent au patron, au dirigeants. Là les choses sont simples. Mais souvent aussi, la lutte dans un atelier, dans un service oppose les travailleurs au contremaître, à l'ingénieur.

Dans certains cas, ceux-ci prennent fait et cause pour le patron; dans d'autres il faut s'opposer à des syndicats « jaunes » organisant des travailleurs trompés par l'idéologie patronale. L'adversaire peut être enfin le patronat et le gouvernement dans son ensemble, ou bien de façon moins saisissable « le système » dans sa globalité.

D'autres groupes sociaux, comme les petits commerçants, les agriculteurs ou les professions libérales, interviennent aussi parfois dans les luttes sociales.

La question essentielle qui se pose alors est de discerner, d'analyser les clivages et les regroupements qui se manifestent à travers ces luttes.

Il faut rechercher derrière l'adversaire apparent, la cause profonde des affrontements. Et surtout, il faut passer d'une constatation de la lutte de classe à une définition des classes sociales.

• On peut avoir deux approches pour définir les classes sociales :

- une approche partant d'une analyse actuelle des clivages sociaux;
- une approche partant d'une analyse des possibilités de rassemblement dans l'action autour du projet politique commun de transition vers la société autogérée.

La première approche vise à définir des critères qui permettent de situer les principaux clivages sociaux. Les critères peuvent être purement économiques (pour le P.C., par exemple, les classes se définissent d'abord par leur place dans le processus de production entendu dans un sens très strict). Mais cette approche, pour rendre compte de la réalité et être utile à l'orientation de la lutte, doit également fixer d'autres critères. Si le capitalisme est une société d'exploitation, une société d'aliénation, une société inégalitaire, on ne peut définir les classes sociales à partir des seuls critères économiques de production. Il faut faire intervenir le problème du pouvoir et celui des inégalités qui ne sont pas que des simples conséquences de l'exploitation économique.

La seconde approche part d'une réalité historique : la lutte de classe est une lutte pour le pouvoir. Les clivages se marquent alors en fonction des différents projets politiques exprimés ou implicites, ils ne font pas que refléter une situation actuelle.

Toute approche qui ne fait pas le lien entre ces deux points reste purement théorique et abstraite. C'est ce qu'a exprimé la C.F.D.T. dans son document sur le socialisme démocratique : « Pour la C.F.D.T. les clivages sociaux se dégagent à la fois à partir de la situation des travailleurs et de la lutte anti-capitaliste. C'est sur des perspectives clairement définies de rassemblement des forces sociales capables de se mobiliser pour des changements fondamentaux que se définira, sans à priori de définitions théoriques, la classe « ouvrière de notre temps ».

Une classe ne peut exister de façon idéale dans la théorie. Elle doit correspondre à une réalité vécue, connue, même si ce sentiment n'est pas toujours très clair. Elle doit correspondre à une aspiration commune, même si elle prend des formes variées. Une classe sociale se définit autant à partir de la conscience de

classe et du projet de classe qu'à partir d'éléments sociologiques.

En ce sens, la démarche de la C.F.D.T. ne se bloquant pas sur des schémas abstraits tout faits, permet d'avoir une attitude plus offensive.

La définition théorique de la classe ouvrière, donnée par le P.C., reste très « orthodoxe » dans son principe, alors que par ailleurs, au plan politique, sa conception du rassemblement anti-monopoliste reste très vague. La plus grande pureté théorique peut ainsi faire bon ménage avec le plus grand laxisme politique.

La C.F.D.T. tient à prendre en compte les divers aspects du problème :

- analyser les luttes de classe aujourd'hui dans le capitalisme,
- dégager, à partir de cette analyse, les conditions d'un rassemblement de classe autour d'un projet socialiste de tous ceux qui aujourd'hui exploités, dominés, alienés, peuvent et doivent se rassembler dans l'action pour le socialisme démocratique.

D. l'état

① La réalité de l'Etat dans le capitalisme

• Il n'est pas facile de définir l'Etat en quelques mots. Pourtant, si le mot Etat reste abstrait, il est peu de domaines où ne se manifestent son poids et son importance.

– L'Etat se présente comme un ensemble centralisé d'institutions. C'est l'Etat comme administration incarné dans les appareils centralisés et bureaucratiques des ministères. Pouvoir lointain mais efficace d'une énorme machinerie économique, militaire, culturelle, financière et sociale. L'administration agit à travers une multitude de décrets, circulaires, etc... qui touchent toute la vie de la société. C'est aussi l'Etat comme pouvoir économique majeur avec les secteurs public et nationalisé. C'est l'Etat comme puissance d'information avec la mainmise sur l'O.R.T.F. et les possibilités de contrôle des autres mass media.

– L'Etat se manifeste aussi comme un appareil de répression. Répression directe, qui prend le visage des C.R.S. qui viennent « dégager » une entreprise occupée par les travailleurs. Répression latente, qui prend la forme de multiples surveillances et contrôles policiers pour les travailleurs immigrés.

Répression indirecte, qui se manifeste dans la loi elle-même. On peut dire que le droit actuel de licenciement est un droit répressif pour les travailleurs et tout particulièrement pour les militants. La loi « anti-casseurs » est un autre exemple de loi répressive.

– L'Etat se manifeste enfin comme institution politique. Le Président de la République et le gouvernement orientent et contrôlent l'administration. C'est l'aspect le plus personnalisé de l'Etat.

• L'Etat est ainsi à la fois un pouvoir et un appareil. On parlera donc d'appareil d'Etat et de pouvoir d'Etat. La question essentielle qui est posée est de s'interroger sur la nature de cet Etat dans le système capitaliste.

– Il n'est pas un appareil neutre, il n'est pas au-dessus des classes; il ne se comporte pas de la même façon envers les travailleurs et les classes dominantes. On parlera en ce sens de justice de classe, de droit bourgeois, ou de fiscalité de classe, ou de Plan de classe, etc...

– S'il n'est pas un appareil neutre, c'est qu'il n'est pas seulement un appareil : il est une forme d'organisation sociale. L'Etat n'est pas seulement un Etat « capitaliste » parce qu'il est dirigé par des capitalistes ou des alliés du capitalisme; si l'on peut parler d'Etat capitaliste, c'est aussi par son organisation, sa forme même. Il n'y a pas, par exemple, des C.R.S. « capitalistes » et des C.R.S. « socialistes », il y a des C.R.S. tout court; c'est l'existence même des forces de répression qui définit l'Etat à ce niveau et pas seulement les personnes ou les groupes qui les commandent. On peut dire la même chose de la justice : ce qui est déterminant, ce ne sont pas les bons ou les mauvais juges, ce sont d'abord les lois, un droit que les juges ne font qu'appliquer.

– On peut alors conclure que l'Etat, avant d'être une somme d'institutions, de pouvoirs, est une réalité sociale. On peut dire que l'Etat est l'ensemble d'institutions, de moyens, et de pouvoirs qui cristallise à un moment donné les divers antagonismes de classe dans la société, tout autant que les alliances ou les rapports au sein des classes, pour consolider et organiser le système que définissent ces rapports sociaux. L'Etat n'est pas au-dessus des classes, car la réalité de la société est une réalité de conflits et de luttes de classe. Sa nature et son organisation seront liées à la nature et à l'organisation de la société dans son ensemble. Il reflétera, toujours avec un certain retard, l'équilibre existant entre les rapports de forces en action au sein de la société et les codifiera dans le droit.

– Si l'Etat est une réalité sociale qui n'est pas neutre, il n'est pas non plus, de façon durable, l'instrument d'un seul groupe social restreint. S'il est globalement l'instrument des classes dominantes, il ne l'est pas sans conflits dans la mesure où il n'y a pas de classe dominante unifiée, et dans la mesure aussi où la classe dominée imposera la prise en compte d'un certain nombre de ses exigences. Il manifestera donc dans son organisation et son fonctionnement ces conflits : conflits entre les différentes sortes de capitalisme, grand et petit par exemple. Un groupe restreint peut faire de l'Etat « sa chose » (cf. les scandales) sur des points limités, mais globalement, il doit plus ou moins représenter un essai de regroupement de ces intérêts dominants. Dans une période où ces intérêts dominants peuvent diverger sérieusement, il sera donc plus fragile. Étant lié à l'organisation sociale dans son ensemble, l'Etat présentera donc, dans le système capitaliste même, certains aspects progressistes, imposés par le rapport des forces à un certain moment. Par exemple : les nationalisations de 1945, et tout un aspect de la législation sociale. Ce qui n'empêche pas, au contraire, que ces institutions ou mesures prises à un moment donné seront déviées ou dévoyées de leur sens initial, comme le montre notamment l'évolution des nationalisations.

② L'Etat dans la société autogérée

La question de l'Etat dans une société socialiste autogérée est importante de deux points de vue :

– L'Etat est actuellement une réalité centralisée, alors que l'autogestion suppose une décentralisation dans tous les domaines, y compris politique et administratif.

– La nature de l'Etat étant liée à la nature des rapports sociaux dans l'ensemble de la société, c'est la nature même de l'Etat qui changera dans une société autogérée conçue en fonction de nouveaux rapports sociaux.

• Dans l'histoire du mouvement ouvrier, ces deux aspects n'ont pas toujours été suffisamment liés. Certains qui se proposaient de détruire l'Etat « oppressif par nature » restaient pourtant fidèles à une conception ultra-centralisée : c'est l'expérience des pays de l'Est. D'autres, par contre, n'envisagent que l'aspect de décentralisation (cf. tous les débats sur la régionalisation), laissant de côté la question centrale de la nature de l'Etat.

La C.F.D.T. entend modifier la nature de l'Etat, notamment en décentralisant les centres de pouvoir.

Comme l'Etat n'est pas un appareil neutre manipulé par des gens qui, eux, évidemment, ne sont pas neutres, il ne suffit pas d'un changement de direction politique (le gouvernement et le Président) pour changer l'Etat.

Il ne s'agit pas seulement de « nationaliser » un Etat qui aurait été confisqué par un petit groupe, ou d'utiliser autrement un appareil d'Etat qui resterait inchangé : il faut modifier sa nature.

C'est pour cela, notamment, que la C.F.D.T. s'oppose aux thèses du P.C. sur le capitalisme monopoliste d'Etat. Cette thèse avance que l'Etat a été confisqué au seul profit des grands monopoles, et que leur nationalisation suffira à en changer la nature dans le sens souhaité. Elle oublie que la forme de l'Etat est liée aux rapports sociaux dans leur ensemble, qui incluent les conflits à l'intérieur de la classe dominante et le jeu d'ensemble du rapport des forces dans la société. Elle tend à faire croire faussement qu'il est un appareil neutre, qu'un groupe au pouvoir pourrait faire fonctionner différemment sans le modifier. Si la thèse du capitalisme monopoliste d'Etat est erronée, c'est qu'elle se fonde sur une analyse trop partielle des rapports sociaux dans leur ensemble, mettant d'un côté les grands monopoles et de l'autre la classe ouvrière entourée d'une cohorte hétéroclite « d'alliés ». La réalité sociale est plus complexe, la réalité de l'Etat est donc plus complexe aussi.

③ L'Etat dans la transition au socialisme

Dans l'histoire du mouvement ouvrier, le dépérissement de l'Etat a souvent été présenté comme une finalité du socialisme, l'émancipation des travailleurs passant par la rupture et la destruction de cet appareil par nature oppressif.

Si la nature de l'Etat doit être radicalement modifiée dans le socialisme, on ne supprime cependant pas la nécessité de formes centralisées d'organisation sociale. Ce qui doit être visé, c'est la décentralisation maximum de ces formes d'organisation sociale et leur organisation démocratique. C'est pourquoi la C.F.D.T. lie son projet d'autogestion à un projet de décentralisation et de démocratisation des pouvoirs ; qui est, dans les faits, une modification de la nature de l'Etat. On retrouve là, l'utopie finale en moins, l'intuition, qui restait vague, de toute une tradition du mouvement ouvrier parlant de dépérissement progressif de l'Etat.

Pour amorcer ce processus de dépérissement de l'Etat, certains marxistes parlent d'instaurer une période de dictature du prolétariat, renversant l'instrument oppressif de l'Etat vers les oppresseurs. L'expérience historique montre qu'il n'est guère facile de mettre en pratique cette conception qui s'est immanquablement traduite par une dictature sur le prolétariat et par un maintien, voire un renforcement, de la puissance de cet instrument oppressif. Pour la C.F.D.T., un processus de transition doit permettre d'accélérer et non de bloquer la dynamique de l'autogestion. Il doit donc entamer immédiatement un processus de changement de la nature de l'Etat. C'est pourquoi la C.F.D.T. est hostile aux mesures qui conduiraient à confondre socialisme avec étatisme et centralisation et qui contribueraient, dans les faits, à reculer puis à trahir les objectifs d'un socialisme démocratique.

E. le progrès scientifique et technique

① Le masque « progressiste » du conservatisme

Le progrès est devenu un mot magique. Grâce au progrès, ce qui n'est pas possible aujourd'hui est sensé l'être demain. Paradoxalement, l'idéologie du progrès a ainsi d'abord un rôle conservateur : ramener tous les antagonismes sociaux, toutes les revendications, à un problème de temps, donc de patience : « Tout n'est pas possible aujourd'hui, mais demain, avec le progrès, peut-être que ce le sera... »

Dans une période de croissance économique continue et de bouleversements techniques, il est en effet facile de se rassurer en n'appréhendant une situation que par rapport au passé. L'emploi même des termes « révolution industrielle », « révolution scientifique », ne laissent-ils pas sous-entendre que c'est à ce niveau technique et non pas au niveau social que se produisent d'abord les changements les plus importants ?

② Le mouvement ouvrier face à la révolution industrielle

Pendant tout le XIX^e siècle, la majorité du mouvement ouvrier attendait son émancipation des bouleversements industriels.

Pour les socialistes comme St-Simon, le développement de l'industrie devait amener une situation d'abondance garante de l'émancipation sociale. Plus tard, pour Karl Marx, c'est l'évolution des forces productives qui devait constituer l'élément central de toute société : les rapports sociaux (de production) n'étant que des conséquences de ce développement des forces productives. Les rapports de production capitalistes (avec l'opposition bourgeois-prolétaires) seraient ainsi bouleversés, naturellement, par l'évolution économique, l'intervention ou la non-intervention de l'action de masse et de la théorie politique pouvant simplement accélérer ou retarder l'échéance.

Au début du XX^e siècle, Georges Sorel, apôtre du syndicalisme révolutionnaire et de la grève générale, dira que l'instauration du socialisme suppose un développement important de l'économie. C'est la théorie de la « conservation révolutionnaire » : le socialisme doit conserver et développer l'appareil de production du capitalisme.

Cet optimisme généralisé devant les possibilités ouvertes par le développement industriel – pure affirmation ou preuves scientifiques à l'appui – devait marquer l'histoire du mouvement ouvrier : le socialisme puis le communisme étaient immanquablement au bout de la révolution industrielle.

La révolution d'octobre 1917, dans un pays relative-

ment arriéré au plan économique, puis l'échec du mouvement ouvrier dans les pays capitalistes avancés, devaient cependant, peu à peu, remettre en cause cette théorie.

Actuellement, en France, seul le Parti communiste continue à défendre cette thèse de l'imminence du socialisme, successeur probable d'un capitalisme incapable par nature d'assurer l'épanouissement intégral des forces productives. La doctrine du capitalisme monopoliste d'Etat reprend, en effet, toujours les affirmations de Lénine en 1921, selon lesquelles il constituait l'antichambre du socialisme, sa préparation matérielle obligatoire.

③ La révolution scientifique et technique aujourd'hui

Actuellement, on parle principalement de révolution scientifique et technique. La révolution industrielle ne représentait qu'un processus de développement quantitatif de la société (accumulation croissante du capital et développement de la production), alors que la révolution scientifique et technique représente un changement qualitatif des processus de production. La révolution scientifique et technique marque l'irruption croissante de la recherche, de la science et donc de la créativité dans le processus de développement économique et d'accumulation. C'est la nature même du travail dans la société qui tend à se modifier, prenant un caractère de plus en plus collectif et de plus en plus déterminé par la science qui devient, au même titre que le travail, un facteur de production.

De même qu'il y a 50 ans et plus, on affirmait que le socialisme serait l'enfant naturel de la révolution industrielle, certains disent parfois aujourd'hui qu'il sera le fruit des mutations engendrées nécessairement par la révolution scientifique et technique.

La contradiction entre les rapports de production capitalistes et l'évolution des forces productives a d'abord été analysée comme contradiction entre la socialisation croissante de la production et l'appropriation privée des moyens de production. Elle se double maintenant de la contradiction entre la nécessité d'une plus grande créativité au niveau du travail et la réalité d'aliénation du capitalisme : on est passé d'une analyse quantitative des forces productrices (les machines, le capital accumulé) à une analyse qualitative (le rôle moteur de la science, la nécessaire créativité des travailleurs). Cette analyse, pour exacte qu'elle soit, est-elle suffisante à assurer la victoire inéluctable du socialisme ? Est-il légitime de manifester vis-à-vis de la révolution scientifique et technique le même optimisme sans nuance dont le XIX^e siècle avait fait preuve vis-à-vis de la révolution industrielle ? Ne risque-t-on pas de con-

naître avec cette deuxième « révolution » les mêmes déceptions qu'avec la première ? Et surtout, cela ne conduira-t-il pas à engager une stratégie inefficace, parce que trop attentiste, de lutte contre le capitalisme ?

④ Un jugement offensif

Face à cette réalité de la « révolution » scientifique et technique, on peut avancer trois points d'analyse.

a) **Le développement technique n'est pas neutre, il est lié aux rapports sociaux existants.** La technique a aujourd'hui pour but premier de permettre la valorisation du capital, de développer sa rentabilité. Les machines sont d'abord conçues en fonction du profit et non pas des travailleurs qui les utilisent.

L'exemple des chaînes dans l'automobile ou l'électronique montre clairement que le choix des techniques de production est profondément lié à une certaine division sociale du travail. La révolte des O.S. remet à la fois en cause la division technique et la division sociale du travail.

Si la science peut être considérée comme neutre, ce n'est souvent qu'au niveau abstrait et très global de la recherche fondamentale. Le plus souvent la recherche s'effectue en fonction de problèmes posés à résoudre. Mais quelles sont les questions prioritaires que la science s'attache aujourd'hui à travailler ?

Ce qui est alors en cause, ce sont les orientations et les modalités de la recherche. On peut se demander par exemple, si l'ergonomie et la médecine du travail ont aujourd'hui une place suffisante. Il est de plus certain, pour reprendre cet exemple de la médecine du travail, que la recherche prend un sens différent selon que les médecins connaissent ou non les conditions très concrètes de travail. Ainsi, si la science est neutre, l'orientation de la recherche scientifique, qui est dépendante de choix globaux et des questions concrètes qui sont posées aux chercheurs, ne l'est pas.

Il s'agira donc pour nous non pas de nier le rôle de la science et de la technique, mais de remettre en cause le choix de certaines techniques de production, de contester certaines orientations globales de l'effort de recherche, d'insister sur les préoccupations avec lesquelles doivent travailler les chercheurs.

b) **On voit, d'autre part, se développer une contradiction entre les capacités des travailleurs et les conditions dans lesquelles se déroule le processus de production.** Cette contradiction se marque de deux façons :

– pour un nombre important de travailleurs (les O.S. principalement, mais aussi les O.P. déqualifiés ou les employés), le niveau de formation est très supérieur à ce qui est requis dans le travail.

– pour de nombreux travailleurs plus qualifiés, les structures hiérarchiques traditionnelles constituent souvent un frein au développement de l'initiative et de la créativité collectives.

Encore convient-il de ne pas sous-estimer la capacité du capitalisme à développer avec la « direction participative par objectif » par exemple, un type de rapports hiérarchiques plus ouvert. Mais il reste que les travailleurs concernés ne peuvent intervenir que dans les décisions du groupe où ils sont insérés et, en aucun cas, sur les objectifs fixés au groupe par la direction.

La façon dont la révolution scientifique et technique a été intégrée par le capitalisme est donc facteur d'aliénation pour les différentes catégories de travailleurs. La division du travail et les structures hiérarchiques représentent un carcan dont le capitalisme ne peut se débarrasser sans se condamner.

c) **Le développement technique a donné à l'information un rôle clé.** Pour prendre des décisions, les informations à prendre en compte deviennent de plus en plus complexes. Mais ce développement se trouve freiné quand l'information ne circule pas largement, quand elle est collectée et traitée par une minorité. L'échange nécessaire des informations se heurte ainsi aux structures hiérarchiques du pouvoir en système capitaliste.

Dans ces trois domaines, l'autogestion prend une actualité nouvelle :

- La modification des rapports sociaux peut seule permettre de donner sa pleine efficacité sociale à la recherche scientifique en modifiant le statut social des chercheurs et leur lien avec la pratique.

Le développement général de la créativité et le contrôle collectif du travail ne peuvent s'étendre à l'ensemble de la société que si les rapports sociaux du capitalisme sont brisés. L'autogestion doit permettre ce développement afin que les travailleurs puissent exercer concrètement et collectivement le pouvoir.

- L'importance de l'information appelle son contrôle démocratique qui, pour être collectif, doit être décentralisé.

Sans croire que la « révolution » scientifique et technique est toujours positive, elle rend, gérée autrement, plus actuelle, crédible et nécessaire, la perspective de l'autogestion.

F.

la croissance

Un problème fondamental

Par bien des aspects, la préparation du VI^e Plan a constitué en France un moment de clarification. Le Plan est nettement apparu comme un simple encadrement du développement capitaliste : les espoirs ou les velléités manifestés lors des précédents Plans pour infléchir le développement capitaliste spontané se sont définitivement effondrés.

La C.F.D.T. a alors été la seule organisation syndicale à contester le type de croissance capitaliste proprement dit et pas seulement la répartition des fruits de cette croissance.

Par delà les problèmes de partage ou de distribution du « gâteau », c'était en effet, radicalement, le type de société qui était en cause.

Cette contestation « explosive » de la société capitaliste avait alors été accueillie, de divers côtés, par un scepticisme affiché quand il ne s'agissait pas de ricanements impuissants.

Deux années plus tard, la croissance se trouve mise en accusation de diverses manières : travaux du Club de Rome (à partir du rapport du M.I.T.¹⁾) lettre de Mansholt, colloques divers, actions militantes qui se développent sur le cadre de vie (urbanisme, transports). La croissance et l'environnement sont en passe de devenir des thèmes « tarte à la crème » que tout le monde agite, mais qui sont rarement analysés vraiment sur le fond.

La position de la C.F.D.T., face à ce déferlement de discussions, reste claire : il faut mettre en cause la croissance capitaliste. Contester le capitalisme, ce n'est pas simplement critiquer la répartition qu'il fait de la croissance, c'est aussi mettre en lumière les incohérences d'un développement qui privilégie toujours le produit individuel de consommation par rapport aux équipements et services collectifs.

Une vraie question mal posée

Pour la C.F.D.T. les débats actuels sont positifs; les travailleurs doivent cependant être bien conscients de la tentative de récupération que les forces dominantes essaient d'opérer.

La contestation des travailleurs a toujours refusé le cadre trop étroit de l'entreprise pour poser les questions essentielles. Si l'on parle de changer la société, c'est bien parce que rien de durable ne peut être modifié radicalement dans les entreprises sans définition de nouvelles structures de la société. Toute contestation lie donc concrètement une remise en cause locale (au

niveau de l'entreprise) à une remise en cause globale (au niveau de l'ensemble de la société).

Mais toute une tentative actuelle de l'idéologie dominante consiste à désamorcer cette contestation en élargissant les problèmes à l'échelle de la civilisation, de l'univers dans son ensemble. On essaie ainsi de court-circuiter la lutte contre la société capitaliste en portant les problèmes à un niveau tellement global qu'ils échappent à toute possibilité concrète d'action. Les conflits de classe disparaissent ainsi derrière les problèmes de civilisation, le système capitaliste disparaît derrière la société industrielle, la responsabilité de quelques-uns se cache derrière les conséquences « inévitables » du progrès technique, quand ce n'est pas la culpabilité de tous.

Une contestation réaliste

De nombreuses critiques de la croissance s'arrêtent souvent à une description souvent juste mais impuissante devant un avenir décrit comme catastrophique. Le rapport du M.I.T. et la lettre Mansholt sont imbibés de ce catastrophisme planétaire : surpopulation, pollution critique, etc...

Prôner ainsi une « croissance zéro » ou un retour sentimental à la nature ne constitue pas une solution. Cela risque même de représenter une manière de fuir le problème essentiel des rapports sociaux.

Ce n'est pas la croissance capitaliste qu'il faut ralentir ou réorienter, c'est son fondement même qu'il faut modifier : on ne peut séparer le problème de la croissance de celui de l'organisation sociale.

Si la C.F.D.T. participe à ce débat actuel, ce n'est pas abstrairement. La remise en cause de la croissance passe par des terrains de lutte précis : conditions de travail, politique en matière d'urbanisme, de transports, diminution de la hiérarchie des salaires et plus largement des revenus, etc...

Contester la croissance, c'est contester le capitalisme

La manière dont la C.F.D.T. s'est située face à cette question de la croissance est directement liée à son analyse du capitalisme. Toutes les modifications et innovations du système se situent en effet dans une logique implacable : celle du profit comme moteur du développement; celle de l'accumulation du capital comme mode de développement; celle de la croissance considérée comme augmentation de la vente de produits rentables; celle des limites mises à la créativité pour maintenir le pouvoir entre les mains d'une minorité.

¹⁾ Massachusetts Institut of Technology.

La croissance comme but de l'économie marchande, l'idéologie de la consommation – obsession, la consommation des seuls objets rentables comme finalité, non seulement ne répondent pas à l'aspiration des êtres humains mais ne peuvent même plus être poursuivis sans conduire le monde à la catastrophe.

Dans le capitalisme, c'est donc une conception totalement fausse et abstraite de l'efficacité qui domine. Il peut être rentable de détruire l'équilibre naturel d'une région si l'entreprise ne paie pas le coût des nuisances; une nouvelle machine peut être rentable même si elle aggrave la tension nerveuse des travailleurs, dans la mesure où la santé n'est pas un but de l'entreprise, etc...

Pour la C.F.D.T. il est donc clair que c'est la logique du capital, la mesure « très spéciale » que le capitalisme fait de l'efficacité, qui doit être contestée d'abord. C'est pourquoi il faut remettre en cause le profit en tant que critère principal des choix économiques et non seulement dans son utilisation.

Ce n'est pas avec les outils faussés de la société capitaliste que l'on peut construire le socialisme.

Si le capitalisme s'appuie d'abord sur les groupes sociaux qui profitent de ce fonctionnement de la société, il doit aussi de plus en plus compter sur un appui idéologique. Il s'agit de faire reconnaître comme universellement valable ce qui n'est qu'une caractéristique de la société capitaliste. Ainsi, dans le langage courant, il est clair pour tout le monde qu'une affaire rentable est celle qui rapporte de l'argent et non pas celle qui rend un service maximum pour un coût social minimum.

Tout changement de la société qui n'opère pas à ce niveau un bouleversement culturel et idéologique risque donc de reproduire une société du même type, même si la répartition des revenus se modifie.

C'est pourquoi la C.F.D.T. refuse par delà le capitalisme toute société de type productiviste.

L'expérience de nombreux pays étrangers montre que cette précision dans l'analyse n'est pas inutile : la glorification de la production pour la production dans les pays de l'Est conduit souvent à restaurer, même si les modalités changent, une dictature d'objectifs faisant abstraction d'un certain nombre de besoins déterminants pour l'épanouissement des travailleurs.

CHAPITRE

5

nos moyens à l'épreuve de l'action



HENZ

A - NOS MOYENS D'ORGANISATION	110
1) Le champ d'action des fédérations	110
2) La clarification du rôle des structures	111
3) Le fonctionnement de nos structures depuis le congrès de 1970	112
4) Eléments sur le développement de la C.F.D.T.	113
5) La concertation entre les organisations confédérées et le développement de la C.F.D.T.	115
6) L'action par l'information et la propagande	116
7) La diffusion de la presse confédérale	117
B - NOS OBJECTIFS EN MATIÈRE DE FORMATION SYNDICALE	117
I - Incrire la formation dans l'action collective	117
II - Objectifs à atteindre en matière de formation syndicale	118
1) La formation idéologique	118
2) L'élaboration des politiques syndicales	119
3) L'approfondissement des connaissances et le développement des capacités des militants	119
4) Formation des formateurs	119
III - Les méthodes pédagogiques	120
IV - Les moyens	120
1) Evolution de la fonction formation	121
2) Situer les responsabilités dans l'élaboration et la mise en œuvre des objectifs confédéraux en matière de formation	121
3) La répartition des crédits formation	121
4) Deux revendications à porter par toute la C.F.D.T.	121
5) Les Instituts du travail	121
C - NOS MOYENS MATERIELS	122
1) Les finances confédérales	122
2) La liquidation des suites de la scission de 1964	122
3) La politique immobilière	123

CHAPITRE 5

nos moyens à l'épreuve de l'action

Ni administration, ni bureaucratie, la fonction d'organisation a pour but de permettre aux structures syndicales de faire le lien entre les aspirations, l'action, les perspectives et la stratégie de la C.F.D.T.

Cette fonction d'organisation ne s'exerce pas dans une situation figée, mais doit intégrer toutes les évolutions, celles de la société et celles du syndicalisme. Dans cet esprit il faut éviter les « on a toujours fait ça », « c'est dans la tradition du syndicalisme », etc.

C'est pourquoi le Congrès doit examiner quelques problèmes d'organisation qui doivent faire l'objet ou d'une remise en cause ou d'un effort d'organisation, le rôle des structures syndicales étant par ailleurs abordé dans le rapport « structures et charte financière ».

A.

réfléchir sur nos moyens d'organisation

① LE CHAMP D'ACTION DES FÉDÉRATIONS

Les frontières entre bon nombre de fédérations font problème. Cela nous amène à réfléchir sur les conséquences des évolutions de la société industrielle par rapport à l'organisation des travailleurs.

Ces évolutions recouvrent divers aspects :

- technologiques
- concentrations d'entreprises
- interpénétration des secteurs entre eux
- évolution des pouvoirs de décision et caractère multi-national de ces pouvoirs.

Le champ couvert par les fédérations est en cours de révision afin de réunir les meilleures conditions possibles pour établir un véritable rapport de forces et développer l'implantation syndicale dans les entreprises.

La révision des frontières fédérales exige le respect de trois conditions :

- donner aux fédérations un champ d'action viable
- régler les problèmes financiers découlant du transfert d'un secteur d'activité d'une fédération à une autre
- concertation de toutes les fédérations concernées par les regroupements fédéraux.

Ces regroupements relèvent d'une double responsabilité :

- celle des fédérations qui ont à réfléchir sur leur propre devenir
- celle de la Confédération pour que soient bien définis, dans le cadre de l'article 5 de ses statuts, les critères d'organisation fédérale de la C.F.D.T.

Dans cette perspective, le B.N. a donné un mandat de procédure à la C.C.O. (Commission Confédérale d'Organisation) permettant d'organiser, en vue de regroupements éventuels, la concertation entre fédérations.

Pratiquement, l'orientation prise par le B.N. s'est traduite par les décisions suivantes :

- Etablir les critères permettant la révision du champ

d'action des fédérations, ce qui revient à préciser le type de fédérations que nous voulons.

Ce travail important et délicat doit être conduit avec toutes les fédérations en liaison avec la C.C.O. et sous la responsabilité du B.N.

• Analyser les problèmes posés par les frontières des fédérations de l'alimentation, de la chimie, des services et du commerce, de l'agriculture, dans le même temps sans attendre les conclusions finales de la recherche d'ensemble. Cette analyse regroupant des secteurs importants de l'activité syndicale, était urgente et elle a été entreprise; de plus, elle aide à la définition de critères pour la révision du champ d'action des autres fédérations.

Ainsi, dès sa session des 25 et 26 novembre 1971, le B.N. s'est prononcé sur les formes d'organisation, à la C.F.D.T., des travailleurs du commerce à partir des évolutions rapides constatées dans les grandes surfaces (superettes, super et hyper-marchés).

La création d'une branche unique du commerce entrant dans le champ d'action de la Fédération des services a été ainsi décidée, modifiant par le fait même celui de la Fédération de l'alimentation en transférant certains de ses syndicats (grandes surfaces alimentaires) à la Fédération des services.

Le B.N., afin de ne pas hypothéquer la recherche d'ensemble demanda en outre, en juillet 72 :

- à la Fédération Unie Chimie de ne pas se prononcer à son Congrès de novembre 1972 sur la demande de mise en cartel que lui avait soumise la Fédération de l'alimentation

- aux Fédérations de l'alimentation, des services et de la chimie d'observer le statu quo en ce qui concerne leurs frontières.

L'attention du congrès est attirée sur le fait que la concertation entre fédérations nécessite qu'au sein de chacune d'elles soient analysés, au préalable :

- les problèmes qui leur sont posés par les réalités auxquelles elles sont confrontées présentement
- leur devenir eu égard aux évolutions prévisibles
- les critères auxquelles elles se réfèrent pour réviser leur champ d'action.

② LA CLARIFICATION DU ROLE DES STRUCTURES

Préciser le type de fédérations que nous voulons est insuffisant, cette clarification doit être étendue à toutes nos structures.

La C.C.O., à travers la discussion sur la charte financière, a réfléchi à ce problème. Cette réflexion doit être étendue aux autres commissions confédérales et aux organisations confédérées pour mieux cerner les responsabilités des diverses structures dans la mise en œuvre de notre stratégie, à savoir :

- rapports entre les syndicats et les travailleurs dans l'élaboration des revendications et des formes d'action, le déroulement et l'aboutissement des luttes
- conduite de l'action et fonctionnement démocratique des structures
- rôle et place des adhérents dans l'organisation syndicale

• développement et renforcement de la C.F.D.T. pour développer notre stratégie.

Le B.N., en retenant comme thème des E.N.O. pour la période 1973-1974 la réflexion sur les responsabilités des structures syndicales dans la stratégie de la C.F.D.T., a créé les conditions pour aider à déterminer :

- les tâches communes à toutes les structures
- les impératifs que doivent se fixer toutes les fédérations afin que les sections syndicales d'entreprise aient les capacités d'assurer toutes leurs responsabilités
- les tâches spécifiques des U.I.B., régions interprofessionnelles et de la Confédération.

Cette clarification suppose également une analyse poussée et sans complaisance, des conditions à réunir pour le développement et le renforcement de la C.F.D.T., pour son unité et sa représentativité.

L'objet de cette réflexion est de nous permettre de développer notre stratégie dans et hors l'entreprise. En effet, lorsqu'un niveau de la structure interprofessionnelle assume à l'égard de syndicats des responsabilités ressortant des fédérations, il s'ensuit que cette tâche de suppléance ne lui permet pas de mener à bien son travail spécifique (la disponibilité des militants et des équipes a des limites).

L'analyse de ces transferts de responsabilités doit nous révéler le pourquoi de cette situation mais, là encore, cette analyse ne peut être effectuée que dans la mesure où le concours des deux piliers - professionnel et interprofessionnel - de la Confédération est assuré.

Les structures interprofessionnelles de base, parce que plus proches des entreprises, assumeront toujours certaines tâches de suppléance mais ce qui importe surtout, c'est de savoir quand et comment.

En clarifiant le rôle de nos structures, nous devons aussi rassembler les conditions de la participation et de l'unité de toutes les catégories et groupes de travailleurs dans la C.F.D.T. et notamment :

- améliorer dans les organisations confédérées l'expression spécifique des immigrés, des travailleuses, des jeunes, des cadres, des retraités,
- faire un effort permanent d'intégration dans nos politiques revendicatives des aspects spécifiques de la condition vécue par ces travailleurs,
- mettre en cause tout ce qui au sein de notre organisation limite l'accès aux responsabilités de militants représentatifs de ces catégories.

L'unité suppose la reconnaissance des diversités pour élaborer collectivement une action représentative de la situation et des aspirations de toute la classe ouvrière et permettre ainsi le dépassement des contradictions secondaires dont le patronat se sert, qu'il s'agisse des Français et des étrangers, des hommes et des femmes, des jeunes et des vieux, des O.S., ouvriers, employés et des cadres, des services (informatique...) et des ateliers (chaîne...), etc...

③ LE FONCTIONNEMENT DE NOS STRUCTURES DEPUIS LE CONGRÈS DE 1970

Les fondements de la réforme adoptée au 35^e Congrès visaient les objectifs suivants :

- développer la participation des organisations confédérées aux responsabilités par l'accroissement des pouvoirs et l'amélioration des méthodes de travail du Conseil National, ainsi que par la création de commissions permanentes,

- clarifier les fonctions et élargir le rôle de l'organisme directeur, le Bureau National,

- mettre en œuvre une responsabilité collective au sein de la Commission Exécutive.

- équilibrer les pouvoirs du professionnel et de l'interprofessionnel, et dans ce but, créer les unions régionales,

- améliorer nos méthodes de préparation des décisions, de prise de décision, de débat et nos conditions de travail.

Pour porter un jugement, il faut faire la part normale d'adaptation et de rôlage qu'ont nécessitée les modifications statutaires, décidées en 1970. C'est ainsi que le fonctionnement du secrétariat confédéral, le découpage des secteurs confédéraux, les responsabilités des secrétaires confédéraux ont donné lieu à poursuite de la réflexion depuis trois ans.

Globalement, l'on peut estimer que les nouvelles structures confédérales marquent un progrès réel sur la situation antérieure. Mais de là à considérer atteint l'ensemble des buts que nous nous sommes fixés, il y a une marge. Ce jugement positif global ne nous dispense donc pas, au contraire, de l'autocritique nécessaire.

La Commission Exécutive

La mise en œuvre d'une responsabilité collective, notamment à la C.E. s'est d'abord traduite par un important temps de travail commun, tant pour les décisions qu'impose l'actualité, que pour la préparation des réunions statutaires. Mais les membres de la C.E. ont en général dû faire face à un surcroit de tâches ne leur permettant pas de consacrer le temps nécessaire à la réflexion en profondeur sur les problèmes rencontrés par l'organisation et à la recherche d'une plus grande cohérence dans l'application de la stratégie confédérale.

Une telle situation est due en partie à la nécessité où s'est trouvée la C.F.D.T. de traduire dans les différents domaines, les positions découlant du document d'orientation adopté à notre dernier Congrès et pour lesquelles, souvent, les positions antérieures étaient insuffisantes.

Mais aussi les responsabilités du mouvement syndical s'élargissent. Il n'y a guère d'événements en France ou dans le monde pour lesquels l'avis de la Confédération n'est pas sollicité, de l'intérieur et de l'extérieur. Et les moyens du secrétariat confédéral étant limités. Il convient donc de s'imposer des priorités plus strictes.

L'appel à la Confédération à tout propos, les sollicitations constantes dont sont l'objet les membres de la Commission Exécutive de la part des organisations confédérées, ne sont pas en accord avec les règles d'organisation que s'est donnée la C.F.D.T. dont le fonctionnement repose d'abord sur les deux piliers que sont les fédérations et les unions régionales.

Une vigilance constante est nécessaire à la fois pour laisser toutes leurs responsabilités aux organisations confédérées et pour ne pas dessaisir le Bureau National des prérogatives qu'il détient.

Enfin, l'expression publique de la confédération a

requis plusieurs fois l'attention de la C.E., notamment en raison du phénomène de personnalisation véhiculé par les grands moyens d'information. Des efforts ont été accomplis et restent à poursuivre pour diversifier au maximum l'expression des membres de la C.E. et du B.N.

Le Bureau National

La préparation des travaux du Bureau National a été améliorée. Son rôle d'organisme directeur a été rempli sur toutes les grandes questions à régler ou positions à prendre. Mais il est vrai que les décisions d'actualité que la C.E. est amenée à prendre ont conduit parfois à faire apparaître une C.E. plus homogène dans les débats que les autres membres du B.N. Il ne faut pas cependant exagérer le phénomène. Quand il y a accord sur une position, il est normal que la C.E. le manifeste. Comme il est aussi normal - et cela a été le cas à maintes reprises - que les membres de la C.E. expriment des positions différentes sur tel ou tel sujet.

En règle générale, il faut constater des débats très ouverts au sein du B.N., débats qui dénotent une conjonction bénéfique entre l'apport respectif des divers collèges qui le composent. Mais il reste bien des améliorations à accomplir : les ordres du jour sont souvent trop lourds et les documents préparatoires tardifs ou volumineux; les buts de chaque discussion, faute d'être parfois suffisamment précisés, sont un peu perdus de vue dans une discussion-fleuve; les décisions, même quand elles sont claires, ne sont pas toujours assorties de leurs conséquences et des moyens de leur popularisation; dans les débats, la responsabilité nationale des membres du B.N. s'efface parfois derrière le rôle de porte-parole d'une organisation confédérée.

Ces défauts que l'on retrouve sans doute dans bien d'autres organismes fédéraux et régionaux n'ont pas empêché la recherche, fréquemment réussie, d'une synthèse recueillant le plus large accord sur les grandes questions. Ils n'en doivent pas moins être corrigés par un effort constant.

Quant au bilan du fonctionnement des commissions permanentes, mises en place à l'issue de notre Congrès de 1970, il reste à effectuer; et d'abord au sein de chaque commission. A la lumière de trois ans d'expériences, il nous faudra rechercher les raisons de leur insuffisance (absences trop nombreuses; rôle effacé de certaines d'entre elles...) et adapter en conséquence les buts que nous leur fixons et leurs méthodes de travail.

Cette recherche est d'autant plus nécessaire que les commissions permanentes ont un rôle statutaire, précisé par la réforme de 1970 :

« Les commissions permanentes sont élues par le Bureau national dans les deux mois qui suivent le Congrès confédéral. Elles ont pour rôle la préparation des décisions confédérales et le contrôle de leur exécution par les secteurs confédéraux. »

Le Conseil National

Le fait positif incontestable est l'expression et la prise de responsabilité des unions régionales, devenues depuis 1970 les organes représentatifs des structures interprofessionnelles de la C.F.D.T.

La composition du Conseil National n'est cependant pas encore celle prévue par les statuts, puisque pour

une période transitoire, dont le congrès aura à décider s'il la renouvelle ou non, le nombre de membres du Conseil National a été augmenté. Cette assemblée nombreuse n'a donc pas encore trouvé des méthodes de travail correspondant aux responsabilités accrues qui sont les siennes. Les débats généraux font trop de place aux activités des différents secteurs et pas assez au jugement sur les problèmes confédéraux à résoudre, présentés dans les rapports introductifs.

C'est au fur et à mesure de l'expérience que se forge peu à peu un comportement nouveau.

Les travaux des commissions du C.N. et leur exploitation devront faire l'objet d'un examen plus attentif, pour ne pas perdre la richesse des débats et des conclusions dégagées.

La mise en place des unions régionales

A l'exception de quelques régions, les unions régionales ont été mises en place par les syndicats réunis en congrès conformément aux dispositions des articles 5 et 6 des statuts, votés au 35^e Congrès, qui précisent :

- «Tout syndicat entrant dans le champ d'activité d'une fédération ou d'une union interprofessionnelle en est membre obligatoirement et de plein droit» (art. 5).
- «Les fédérations et unions interprofessionnelles ont la forme juridique et la personnalité civile d'union de syndicats.»

Ces dispositions sont conformes à notre politique générale d'orientation et d'organisation. La Confédération elle-même est constituée par des syndicats réunis en congrès et il n'y a aucune raison à ce qu'un niveau de la structure syndicale ne repose pas sur les syndicats.

Ceci dit, la Confédération n'entend pas imposer aux unions régionales, pas plus qu'aux fédérations, un type d'organisation à partir du moment où elles sont constituées en union de syndicats, constitution nécessaire à l'équilibre des pouvoirs au sein de la Confédération.

Il est évident, en ce qui concerne les modalités de fonctionnement des unions régionales, qu'il est possible d'envisager de multiples formules pour accorder aux U.D. et aux U.I.B. (Unions interprofessionnelles de base, d'agglomérations, de secteurs, d'arrondissements) tout le rôle qu'on peut souhaiter leur voir remplir. L'échange des expériences doit se révéler enrichissant.

En conclusion – et en rappelant que l'expérience doit être utilisée pour effectuer les ajustements nécessaires – les nouvelles structures confédérales ont permis une meilleure participation des organisations confédérées à la vie et aux décisions de la confédération, ce qui est bien le meilleur moyen d'éviter les risques de la bureaucratisation.

Les recherches en cours pour éviter le cloisonnement des tâches au sein du secrétariat confédéral, pour rendre plus homogène en son sein la prise en charge de la stratégie confédérale dans les tâches quotidiennes, pour améliorer les méthodes de travail de nos réunions, doivent permettre de nouveaux progrès vers les buts que nous nous sommes fixés lors de l'adoption des nouvelles structures et des nouveaux statuts de la confédération.

④ ÉLÉMENTS SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA C.F.D.T.

Nous ne traiterons pas ici des problèmes du développement syndical, cette question faisant l'objet d'un chapitre dans le rapport sur la Charte Financière.

Par contre, on trouvera ci-après les éléments statistiques sur la situation de la C.F.D.T., actualisant ceux fournis lors de l'opération « cartes sur table » de janvier 1972.

A - LES EFFECTIFS DE LA CONFÉDÉRATION

En 1970 : 678 502 adhérents. En 1971 : 706 119 adhérents.

Ces chiffres correspondent au nombre exact de cotisants réguliers pour chacun des exercices 1970 et 1971. Ils ont été déterminés en fonction des timbres payés. Cette évaluation a été faite dans la plus grande rigueur, selon les mêmes critères qui tiennent compte du fait que le nombre de timbres par adhérent retenu pour le calcul des effectifs varie selon les situations très différentes existant d'un secteur professionnel à l'autre.

La progression ressort à 27 617 adhérents par rapport à 1970, soit en pourcentage : 4,07%.

Soulignons que le nombre de travailleurs ayant en poche le carnet confédéral au cours de la même année est supérieur aux chiffres ci-dessus. Nous l'évaluons aux environs de 940 000. La raison du décalage entre les deux chiffres tient aux saisonniers, aux changements d'entreprises en cours d'année, aux fermetures d'usines, maladies, service militaire, chômage, intempéries.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

(base 100 en 1948)

1939	70,06
1948	100,—
1963	130,75
1964 (scission)	126,86
1965	120,84
1967	126,23
1968 (Mai 68)	144,79
1969	153,56
1970	156,46
1971	162,83

Nous situant aux 2/3 de l'exercice au moment où nous rédigeons ce rapport, nous ne pouvons sérieusement indiquer l'évolution probable des effectifs en 1972.

Il faut souligner en effet que les rentrées d'un exercice s'échelonnent sur 20 mois. Cette situation doit retenir l'attention de tous les Conseils syndicaux. Elle tend chaque année à s'aggraver ainsi que le démontre le tableau ci-après donnant le pourcentage de timbres payés à fin décembre par rapport à celui atteint lors de la clôture définitive (fin août de l'année suivante).

	s/cartes	s/timbres
1950	95,09%	83,17%
1960	87,05%	79,60%
1967	gratuite	72,94%
1971	gratuite	71,—%

Pris par l'action, les Conseils syndicaux négligent trop souvent le collectage et les problèmes financiers. Il en résulte des difficultés budgétaires et de trésorerie préjudiciables à l'action elle-même et cela pour l'ensemble des structures.

Il importe de réagir contre cet état de fait. La structuration des syndicats et sections, l'organisation et le contrôle du collectage, la gestion des finances syndicales font partie du combat syndical et sont à traiter au même titre que les autres questions.

•

1972 aura vu la réalisation d'une fusion importante entre la fédé chimie F.O. et notre Fédération. C'est la première réalisation de ce type depuis le Congrès de 1964.

Des négociations se sont ouvertes également avec le Syndicat autonome des routiers en vue de son affiliation à la C.F.D.T. Celles-ci ont abouti et l'adhésion est en cours de réalisation.

B - LA RÉPARTITION ET L'ÉVOLUTION DES COTISANTS PAR GRANDS SECTEURS GÉOGRAPHIQUES SE SITUE AINSI :

	1950	1960	1969	1971
SUD-EST	9,92	13,46	16,41	16,06
Rhône - Alpes, Provence - Côte d'Azur				
SUD-OUEST	3,64	6,09	7,91	7,91
Languedoc - Roussillon, Aquitaine, Midi - Pyrénées				
OUEST	8,62	11,69	16,20	17,01
Bretagne - Pays de Loire				
NORD	10,93	15,98	13,74	12,97
Nord, Picardie, Champagne, Ardennes				
EST	9,06	21,59	17,68	17,49
Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Bourgogne				
ILE-de-FRANCE -				
NORMANDIE	32,33	21,14	20,02	19,11
Île-de-France, Basse-Normandie, Haute-Normandie				
CENTRE-OUEST	3,60	4,68	6,43	6,64
Centre, Auvergne, Poitou - Charente - Limousin				
DIVERS	21,90	5,37	1,61	2,81
	100,—	100,—	100,—	100,—

Ce qui donne, par rapport à 1970 la progression suivante :

Sud-Est	8,58%
Sud-Ouest	8,54%
Ouest	8,28%
Nord	0,83%
Est	1,46%
Centre-Ouest	4,70%
Île-de-France	1,82%

C - SUR LE PLAN DES GRANDS SECTEURS PROFESSIONNELS, LA RÉPARTITION ET L'ÉVOLUTION SE TRADUISENT DE LA FAÇON SUIVANTE :

	1950	1960	1969	1971
Secteur industriel et agriculture	23,46	32,55	45,81	47,31
Secteur des services et crédit	24,37	17,78	10,07	9,59

Secteur nationalisé	20,55	18,37	10,39	9,63
Fonction publique et défense nationale	20,88	22,03	22,63	22,52
Secteur mixte (privé et public)	4,91	6,79	7,88	7,80
Enseignement privé	0,88	1,45	2,84	2,58
Divers	4,95	1,03	0,38	0,57
	100,—	100,—	100,—	100,—

Sur 1970, la progression ressort dans chaque secteur à :

Secteur industriel	6,63%
Secteur agricole	6,43%
Services - crédit	4,59%
Secteur nationalisé	2,58%
Secteur mixte	4,21%
Fonction publique et défense nationale	0,55%
Enseignement privé	-1,68%

D - SYNDICATS

A l'heure actuelle, le nombre des syndicats est de 3.183. Nous avons assisté au cours de ces dernières années à un regroupement des syndicats sur le plan départemental et à un développement des sections d'entreprises.

L'importance des syndicats a évolué de la façon suivante entre 1969 et fin 1971 :

	1969	1971
Moins de 51 adhérents	47,39%	43,86%
de 51 à 100	19,40%	19,33%
de 101 à 200	15,37%	16,53%
de 201 à 300	6,66%	7,29%
de 301 à 400	3,25%	3,93%
de 401 à 500	2,14%	2,90%
de 501 à 750	2,50%	2,93%
de 751 à 1 000	1,18%	1,73%
Plus de 1 000	2,11%	2,20%
	100,—%	100,—%

⑤ LA CONCERTATION ENTRE LES ORGANISATIONS CONFÉDÉRÉES ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA C.F.D.T.

La concertation des organisations confédérées et principalement entre les unions régionales et les fédérations s'avère absolument indispensable pour assurer à la fois :

– la mise en œuvre et le développement de notre stratégie,

– le renforcement et le développement de la C.F.D.T.

Il nous faut assurer la cohérence de l'action à tous les niveaux : l'action de masse, la lutte de classe exigeant que soit dépassé le cadre de l'entreprise tant au plan professionnel qu'à celui de l'interprofessionnel.

L'action limitée au seul niveau de l'entreprise se heurte aux limites imposées par le système capitaliste et court le risque d'intégration, d'assimilation, par le système en place.

La revendication des travailleurs a toujours un caractère unitaire, en ce sens qu'elle n'est ni professionnelle, ni interprofessionnelle; elle relève de leur condition.

Unions régionales interprofessionnelles et fédérations ont des responsabilités spécifiques dans :

- l'élaboration de la revendication et des formes d'action,
- la conduite et le soutien de l'action,
- l'extension des luttes,
- la négociation.

Ces responsabilités découlent :

- de leur champ d'activité,
- des centres de décisions auxquels elles sont affrontées,
- des catégories de travailleurs auxquelles elles s'adressent,
- de la dimension internationale des luttes.

C'est pour l'information réciproque, la synthèse, la coordination des luttes, l'efficacité politique et stratégique qu'existent les unions régionales interprofessionnelles et les fédérations. Encore faut-il que, systématiquement, se développe la concertation entre ces deux piliers complémentaires de la Confédération.

L'essentiel est que cette concertation se déroule lorsqu'il y a conflit, action – sans souci de savoir à qui doit en revenir l'initiative – pour à la fois mettre en œuvre notre stratégie, soutenir l'action dans les meilleures conditions possibles et développer la syndicalisation.

En nous référant au nombre de timbres payés, nous constatons que la quasi-totalité des organisations corifédérées à la C.F.D.T. sont en progression. Toutefois, en neutralisant la progression exceptionnelle consécutive à mai-juin 1968, nous remarquons que l'augmentation de nos effectifs, si elle est régulière, est faible en pourcentage.

Le rapport entre le nombre de travailleurs syndiqués à la C.F.D.T. et la population active salariée demeure insuffisant par rapport à nos ambitions et à nos perspectives.

Nous devons donc avoir la volonté de renforcer et développer la C.F.D.T. et en prendre les moyens.

Toute politique de renforcement et de développement de la C.F.D.T. suppose, au départ, une analyse des réalités, c'est-à-dire la réunion d'un certain nombre d'éléments concernant :

- la transformation des entreprises (concentrations, caractère multinational, récession, reconversion),
 - l'évolution des régions (nouvelles zones d'activité économique, récession, éloignement des travailleurs de leurs lieux de travail, extension des agglomérations urbaines),
 - le comportement des diverses couches de travailleurs (jeunes, immigrés, O.S., O.P., employés, techniciens, cadres); que pensent-elles de la C.F.D.T.? Quelles sont leurs motivations, leurs raisons d'adhérer ou de se refuser à le faire? Quel visage du syndicalisme la C.F.D.T. leur présente-t-elle?
 - le taux de syndiqués C.F.D.T. et l'évolution de ce taux par rapport au nombre de salariés, et ce par entreprise, usine, etc.: Différent-ils en fonction du caractère nouveau ou traditionnel de l'entreprise, de l'industrie, de la taille de l'établissement, etc.?
 - l'environnement syndical, politique, technique, etc.
- L'analyse, à partir des réalités, nous pose alors une

série de problèmes pour la détermination des points stratégiques de développement.

La solution de ces problèmes passe par une concertation de toutes les structures interprofessionnelles et professionnelles car, sauf exception, il est bien évident qu'un syndicat, seul, peut difficilement faire face à une implantation nouvelle dans une entreprise de quelque importance.

Cette concertation, il faut clairement le souligner, ne vise pas seulement à mettre en commun des moyens financiers ou à rechercher un accord sur l'implantation de permanents mais, en premier lieu, doit viser à harmoniser, à partir d'une analyse spécifique des réalités, le contenu des politiques syndicales.

Face aux évolutions des entreprises et des régions, il appartient aux :

- fédérations d'analyser les situations à leur échelon professionnel national et de prendre ensuite l'initiative d'une concertation avec les unions régionales interprofessionnelles (et le cas échéant avec les U.I.B. et syndicats), intéressées par les évolutions des entreprises afin que toutes les structures en place participent à la réalisation du projet.

- unions régionales interprofessionnelles d'analyser les évolutions qu'elles constatent dans leur secteur géographique et de se concerter avec les fédérations concernées par ces évolutions.

Le rôle de la Confédération, dans cette concertation, doit être précisé, car elle aura à intervenir pour aider à la coordination et à la complémentarité entre les régions et les fédérations, dans le cadre d'une politique d'organisation tant au plan du développement syndical qu'au plan de l'équipement des structures.

La mise en œuvre d'une telle politique suppose une prise de décision en commun relative :

- à la désignation des maîtres-d'œuvre,
- aux rôles respectifs des structures syndicales (syndicats, U.I.B., unions régionales, fédérations et Confédération),

- à la coordination des efforts entre toutes les structures par un plan de travail permettant :

- la connaissance des réalités à l'aide de cartes ouvrières,
- de situer les lieux où doivent être implantés les permanents,
- de dégager les moyens financiers,
- d'assurer un soutien efficace,
- un auto-contrôle périodique de la réalisation du plan de travail.

Il est évident que nous ne pouvons centrer toutes nos forces et nos moyens sur les seules implantations nouvelles en ignorant ce qui existe et sans se soucier d'un développement continu des secteurs déjà défri-chés.

Dans cette activité, le rôle déterminant revenant aux structures interprofessionnelles de base (U.I.B., U.L., etc.) doit être souligné :

- aide aux sections existantes,
- implantation syndicale dans de nouvelles entreprises,
- syndicalisation des catégories telles qu'immigrés, employés de maison, jeunes, retraités, etc.

Encore faut-il que le plan de développement de chaque région soit établi en connaissance des politiques fédérales afin de réaliser les ajustements qui peuvent s'avérer utiles.

⑥ L'ACTION PAR L'INFORMATION ET LA PROPAGANDE

Dans la société capitaliste, la classe dominante fait tout pour perpétuer la domination de ses idées.

L'utilisation des sciences dites humaines et des techniques de communication donnent une puissance sans cesse accrue à la propagande du pouvoir.

C'est à l'usine, dans le bureau, sur le chantier que les actions, les propositions, les réflexions de la C.F.D.T doivent trouver leur premier impact. Mais les luttes sociales, c'est aussi l'information publique et le débat politique. Pour cela, il est nécessaire que ces luttes trouvent leur expression dans les grands moyens d'information.

La grande presse, la « presse bourgeoise », peut être un moyen – en tant que véhicule de ces actions, propositions, réflexions – de faire sauter les cloisons et les barrières que chaque organisation a un peu trop tendance à dresser autour d'elle, ne serait-ce que par l'intermédiaire de sa propre presse. De plus, à une période où l'actualité est très bousculée, cette grande presse (radios, télévision, quotidiens) a une rapidité d'information que n'a pas l'organisation syndicale. Cela n'est pas négligeable.

Si la place consacrée dans ces grands moyens de communication est encore chichement mesurée à l'information sociale, on peut dire cependant que la C.F.D.T. a su s'y tailler sa place.

Mais il n'est pas assuré, malgré le nombre de colonnes qui peuvent lui être consacrées, que la démarche de la C.F.D.T. soit toujours clairement perçue.

Il est certain que pour faire avancer les choses, pour faire évoluer les uns et les autres, la C.F.D.T. recourt volontiers à une expression dont la franchise est parfois brutale. La presse n'en retient souvent que ce qui crée la tension, que ce qui permet de « dynamiser » l'information. Elle se repait parfois de l'éécume des vagues sans chercher à voir si ces vagues, à force de déferler, remodèlent ou non le terrain.

Certes, il y a à nous interroger sur la manière dont nous nous exprimons. Nous n'échappons pas au jargon. Mais si l'on prend simplement en référence les positions prises par le B.N. sur le programme commun, puis par le C.N. en matière de comportement électoral, force est de constater qu'il aura fallu près de trois mois pour finir par être compris, pour qu'on accepte que la C.F.D.T. soit « autre », c'est-à-dire elle-même.

Mais mettre au pilori les journalistes, avoir à leur égard une attitude sectaire ou impérialiste, serait trop facile. Ce serait en tout cas ignorer les contraintes mentales et politiques qui pèsent sur l'observateur extérieur – c'est le cas du journaliste – alors que nous tentons précisément d'échapper à cette mécanique.

Cette situation nous donne des responsabilités particulières vis-à-vis des grands moyens d'information, car la façon dont nous sommes perçus compte autant que ce que nous faisons ou disons.

A) Pour la C.F.D.T., l'information c'est de l'action exercée en direction des travailleurs pour :

– leur apporter des éléments leur permettant de répondre aux questions qu'ils se posent.

– les amener, collectivement, à prendre conscience de la nocivité de la société capitaliste et de la nécessité d'une société socialiste.

– leur proposer, à partir de leurs aspirations, au niveau le plus décentralisé, des revendications et des formes d'actions qui, tout en répondant directement à leurs intérêts immédiats, soient orientés vers la rupture des structures capitalistes.

Il s'agit donc de passer de l'addition des aspirations et des revendications individuelles ou corporatives à une détermination égale pour tous, d'agir pour instaurer un projet commun de société socialiste et démocratique.

B) La nécessité, la signification, le but des luttes ne peuvent être perçus que si l'activité de propagande de la C.F.D.T. éveille, sur la base d'expériences quotidiennes, la conscience des travailleurs sur les causes de leur condition. Chaque travailleur doit se retrouver dans notre propagande qui doit toucher la raison et les cœurs.

D'où nécessité :

– de prendre appui sur des faits concrets pour rendre sensibles les perspectives de la C.F.D.T.,

– de montrer la réalité, de la dévoiler, de la démythifier aux yeux de ceux qui la vivent,

– de tenir compte des moyens nouveaux et sans cesse adaptés que se donne le système capitaliste,

– de montrer la dure réalité et la nécessité de la lutte de classe,

– d'utiliser un vocabulaire accessible à tous en banissant le jargon syndical pour s'adresser aux travailleurs et à l'opinion publique,

– bref, d'une propagande offensive, sans cesse renouvelée.

Les informations se succèdent vite; après l'événement, l'information perd rapidement de sa valeur, elle est mal reçue. Une information vraie, une idée efficace est utile si le travailleur la reçoit quand il s'interroge.

La rapidité dans la réplique s'impose.

Il faut aussi tenir compte de l'argumentation des adversaires de classe qui n'hésitent pas à modifier l'énoncé de leurs thèmes idéologiques en fonction des diverses catégories.

Il faut que la C.F.D.T. puisse dénoncer concrètement les politiques du pouvoir qui s'expriment à travers : le plan, le budget, l'aménagement du territoire, la politique monétaire, l'industrialisation, le type de développement, etc., en mettant en lumière l'origine et la dimension de classe de chaque aspect des problèmes.

De plus, la C.F.D.T. doit populariser ses perspectives de changement de société, sa nécessité, son sens, son but, et les rendre crédibles en proposant à l'action de tous des objectifs intermédiaires, enracinés dans le vécu quotidien et montrant la justesse, la validité de nos buts.

La réflexion sur nos moyens de propagande, leur adaptation et leur renouvellement n'est pas dissociable de notre projet et du nécessaire développement de la C.F.D.T. Elle doit être poursuivie.

⑦ LA DIFFUSION DE LA PRESSE CONFÉDÉRALE

Le rapport sur l'information présenté au Congrès nous permet de nous limiter à quelques réflexions sur le seul aspect de la diffusion de notre presse.

Il faut souligner que la presse confédérale n'est pas portée suffisamment par les structures de la C.F.D.T.; l'analyse des résultats de la diffusion de Syndicalisme (hebdomadaire et magazine), à partir des statistiques de 1971 et 1972 nous le confirme.

La régression lente mais réelle de la diffusion du magazine a deux causes essentielles :

- la stagnation du nombre des abonnements (comme pour l'*Hebdo*)

- et surtout une baisse de diffusion militante, accompagnée d'une baisse du nombre des diffuseurs. Il s'ensuit une diminution du nombre de journaux diffusés, les nouveaux points de vente ne compensant pas totalement les abandons.

La cause profonde de cette situation nous semble résider dans l'absence de prise en charge de la diffusion de la presse confédérale par les structures intermédiaires de la C.F.D.T. C'est ainsi que le service diffu-

sion de Syndicalisme, dans la quasi-totalité des cas, traite les problèmes directement avec les diffuseurs et rarement avec les structures.

Or, il n'est pas possible que l'unique permanent du service diffusion puisse organiser toutes les conditions nécessaires au développement de notre presse en étant relié directement à 1 800 diffuseurs représentant des milliers de sections syndicales.

Si les difficultés sont moindres avec le 1/4 des « gros » diffuseurs qui ventilent 80% des magazines, par contre il n'est pas possible de suivre, de comprendre et d'aider d'un point central unique les 3/4 des diffuseurs qui ventilent 20% des magazines, leurs points de vente représentant de 3 à 40 journaux chaque mois.

L'effort du service diffusion qui, en 1972, a constamment lancé des campagnes d'abonnements pour développer les ventes, ne peut porter tous ses fruits que s'il est soutenu, relayé, démultiplié par l'ensemble des structures.

Par contre les éditions fédérales de Syndicalisme hebdo ont évolué dans un sens plus favorable. Mais les fédérations concernées ayant atteint et dépassé leur objectif de départ, ce n'est que par la création de nouvelles éditions fédérales que nous pourrons franchir une nouvelle étape dans la progression de la diffusion de l'*hebdo*.

B. réflexions sur nos objectifs en matière de formation syndicale

Les réflexions qui suivent doivent nous permettre d'ajuster nos objectifs de formation à nos perspectives et à notre stratégie.

Se voulant ouvertes, elles n'ont d'autre ambition que d'être le point de départ de l'intensification de notre effort de formation pour répondre aux problèmes posés aux structures syndicales dans leur action.

I. inscrire la formation dans l'action collective

La stratégie mise en œuvre par la C.F.D.T., se développe par la pratique d'un syndicalisme de masse et de classe. Une des caractéristiques essentielles de ce syndicalisme se définit par la capacité des travailleurs à partir des situations qu'ils vivent, de leur expérience, de l'ensemble des informations mises à leur disposition, à décider collectivement des objectifs et des formes de luttes et à en évaluer les résultats.

Les travailleurs deviennent ainsi les acteurs de la transformation sociale, de la conquête des pouvoirs économique et politique.

Cette action collective des travailleurs en vue de la

satisfaction de leurs revendications et de l'élargissement de leurs pouvoirs, demande une prise de conscience accrue de la nécessité du socialisme démocratique et autogestionnaire, en même temps que le développement de leur autonomie de pensée et d'action, de leur responsabilité et de leur créativité.

Il appartient donc à l'organisation syndicale d'adapter son effort de formation à ces exigences.

Cette ambition nous amène à souligner l'importance de l'information dans tout processus démocratique de prise de décision.

S'il importe de savoir rassembler, traiter l'information, encore faut-il et surtout réfléchir au comportement des militants dans la transmission de cette information aux travailleurs.

La relation entre l'organisation syndicale et les travailleurs implique une transmission réciproque d'informations : il n'y a pas celui qui sait et celui qui apprend, celui qui décide et celui qui agit.

En effet, chaque travailleur, chaque travailleuse, a dans cette relation un apport irremplaçable : sa situation vécue, son information née de son expérience unique.

Mais cet apport, si riche soit-il, reste partiel. Il lui faut pour devenir porteur de transformation sociale se confronter à d'autres apports. Ainsi l'information sera

plus complète et la mise en forme de la revendication deviendra collective et atteindra une dimension globale.

Dans cette phase de l'action, le rôle de l'organisation syndicale est essentiel.

C'est elle qui permettra aux travailleurs d'élaborer des revendications allant dans le sens du socialisme; de dépasser la réaction spontanée, trop souvent le reflet du conditionnement et de l'aliénation subis dans la société capitaliste; de dépasser la revendication spontanée, celle qui risque de considérer la prime comme une réponse à des conditions de travail intolérables.

Ainsi par l'apport réciproque d'informations, par la confrontation, s'élaboreront des revendications s'attaquant aux causes réelles des situations, aux fondements économiques du capitalisme, portant en elles un type nouveau de rapports sociaux.

Dans ce processus d'élaboration des revendications et des formes d'action, la qualité de l'information communiquée par l'organisation syndicale, les propositions qu'elle fait sur le sens à donner aux luttes, la qualité du dialogue qu'elle est capable d'organiser avec les travailleurs sont déterminants.

C'est en cela que notre conception du rôle de l'organisation syndicale dans la transformation sociale exige un changement du comportement des travailleurs et des militants.

Élément indispensable de la stratégie, la formation syndicale fait sienne ces exigences.

En y apportant une réponse, elle permettra, pour sa part, d'inscrire dans la réalité d'aujourd'hui un des fondements de la société que nous voulons construire, tout en réalisant une condition essentielle du passage à cette société.

Sans cela, notre stratégie restera du domaine de la théorie et notre pratique sera loin de nos exigences.

II. objectifs à atteindre en matière de formation syndicale

Ainsi le Bureau National, au cours de sa session de décembre 1972, a retenu quatre objectifs comme base de départ de la définition d'une politique confédérale de formation :

- La formation idéologique
- L'élaboration des politiques syndicales
- L'approfondissement des connaissances et le développement des capacités des militants
- La formation des formateurs.

① LA FORMATION IDÉOLOGIQUE

Elle consiste dans l'acquisition et l'approfondissement des perspectives et de la stratégie de la C.F.D.T. en vue de leur traduction dans l'action. La formation idéologique est d'autant plus nécessaire que les facultés

d'adaptation de l'idéologie dominante visent de plus en plus à l'intégration de la classe ouvrière.

De plus, la cohésion interne de la C.F.D.T. ne peut provenir d'un conditionnement mais de la connaissance et de l'adhésion de tous les adhérents à :

- son analyse du système capitaliste,
- ses perspectives pour une société socialiste, démocratique et autogestionnaire,
- sa stratégie de transformation sociale.

Enfin, notre conception démocratique du syndicalisme permettant l'autonomie d'action des organisations ainsi que l'expression de conceptions et de stratégies différentes, exige une formation idéologique solide d'autant plus que l'ensemble des organisations estime nécessaire l'approfondissement de nos orientations.

② L'ÉLABORATION DES POLITIQUES SYNDICALES

La formation doit donner les moyens à l'ensemble des organisations d'élaborer, à partir de leurs réalités spécifiques, leur propre politique syndicale s'inscrivant dans une politique d'ensemble.

Elaborée collectivement par chaque structure, une politique syndicale doit comporter les objectifs et les moyens lui permettant d'assumer ses responsabilités.

Parmi les moyens, un accent tout particulier est à mettre sur la politique financière, donc sur la cotisation. C'est elle qui conditionne un fonctionnement démocratique, une transmission réciproque d'informations avec les travailleurs, la réalisation d'activités de formation, l'implantation et le développement de la C.F.D.T., et permet de mener l'action.

Elaboration d'une politique syndicale; définition des moyens de cette politique et tout particulièrement de la cotisation; apprentissage à la gestion collective de nos moyens financiers et matériels, tels sont les éléments importants d'un bon fonctionnement de nos organisations.

③ L'APPROFONDISSEMENT DES CONNAISSANCES ET LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DES MILITANTS

La pratique d'un syndicalisme de masse demande de développer la capacité des militants et des adhérents et, à travers eux, des travailleurs dans les domaines suivants :

A - EXPRESSION ORALE ET ÉCRITE

Les diverses formes d'expression sont multiples et parmi nos nombreuses réalisations citons les dernières en date ayant trait à la formation de rédacteurs de la presse syndicale et à l'expression à la télévision.

B - TRAVAIL EN GROUPE

La mise en œuvre de notre stratégie exige que nous sachions établir le dialogue entre l'organisation syndicale et les travailleurs. Dans cette perspective, les militants ne sauraient se satisfaire de répercuter des informations et des consignes.

Il leur faut donc favoriser le débat des travailleurs sur nos positions syndicales :

- dans de petits groupes constitués en fonction des réalités et sous des formes amenant la libre expression de chacun et de tous;
- dans des réunions organisées sur les lieux de travail, dans le cadre de l'heure d'information par exemple;
- au cours des conflits.

La formation syndicale doit donc aider les militants à acquérir dans les réunions, tant avec les travailleurs qu'au sein des structures, un comportement favorisant l'élaboration collective des objectifs et des formes de luttes.

Elle doit également leur permettre de prendre conscience des comportements divers qui peuvent s'y manifester, de maîtriser leur évolution nécessaire et naturelle pour qu'ils soient adaptés aux objectifs et à l'action de la C.F.D.T.

C'est par un entraînement au travail de groupes, par une réflexion à partir des problèmes rencontrés dans les réunions diverses que la formation syndicale favorisera :

- les communications entre les travailleurs et les militants, les adhérents et les non-adhérents;
- le débat collectif au sein des structures et avec les travailleurs.

C - ANALYSE COLLECTIVE D'UNE SITUATION

L'augmentation de la capacité d'analyse des militants est un des objectifs de la formation syndicale.

Cette pratique individuelle et collective se réalise à partir de notre propre analyse C.F.D.T. du système capitaliste, sans oublier que d'autres – adversaires et partenaires – effectuent eux aussi leur propre analyse sur d'autres bases.

D - CONNAISSANCES GÉNÉRALES

Etre capable de s'exprimer, de travailler en groupe, d'analyser collectivement une situation, de traiter correctement l'information afin d'être mieux à même de décider, serait insuffisant si ces capacités ne s'accompagnaient pas de l'acquisition ou de l'approfondissement d'un certain nombre de connaissances dans les domaines les plus divers : idéologie, historique, économique, juridique, technique, etc...

④ FORMATION DES FORMATEURS

Les besoins sans cesse croissants des organisations en matière de formation, la décentralisation des activités le plus près possible des intéressés, nous conduisent à multiplier d'une manière importante le nombre et la qualité des formateurs.

De plus, pour éviter le piège de la spécialisation qui risquerait de couper les formateurs de l'action, cette formation doit intervenir en complément de la formation commune à tous les militants.

L'effort doit donc être intensifié et nécessitera probablement la recherche de concours extérieurs notamment pour l'entraînement au travail de groupe.

Cette aide extérieure impliquera de notre part un contrôle permanent afin d'avoir la garantie que l'action entreprise est en rapport avec les objectifs que nous poursuivons.

III. les méthodes pédagogiques

Une politique de formation, inscrite dans l'action collective, nécessite la recherche et la mise en œuvre de méthodes de formation permettant aux militants :

- de rechercher et traiter eux-mêmes les informations dont ils auront besoin pour mener leur action;
- d'acquérir les techniques de traitement de cette information indispensables;
- de confronter leurs expériences et leurs pratiques syndicales;
- de prendre conscience des comportements et de dominer leurs évolutions nécessaires et naturelles pour qu'ils soient adaptés aux objectifs et à l'action de la C.F.D.T.

De telles exigences impliquent que, pour chaque activité de formation, la participation active des militants à leur propre formation soit recherchée, non seulement au cours de l'activité mais également par leur association, directe ou indirecte, à travers le canal des structures, à la détermination des objectifs, du contenu et des méthodes.

Ainsi la formation sera pensée en fonction des problèmes rencontrés dans l'action, par les militants et leurs organisations, et répondra aux besoins des luttes.

Une telle pratique demande de porter une attention accrue au recrutement. La décision de participer à une activité de formation doit être prise collectivement.

IV. les moyens

Avant d'examiner quelques-uns des moyens à mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs, il n'est pas inutile de rappeler l'évolution de la fonction de formation au sein de l'organisation et d'en mesurer les conséquences.

① ÉVOLUTION DE LA FONCTION FORMATION

Cette évolution s'est manifesté au cours des dernières années sous trois aspects :

A - LA CONCEPTION DE LA FORMATION

La formation ne peut pas se limiter à la seule transmission de connaissances dans le cadre d'un programme fixé par des spécialistes qui, eux, « savent ».

Mais elle vise à rendre les travailleurs et les structures capables de se libérer des modèles et des conditionnements pour décider eux-mêmes lucidement de l'action à mener, en réponse aux problèmes qui leur sont posés dans leur action de transformation sociale.

B - LES CONTENUS ET LES MÉTHODES

L'expérience a montré l'importance égale, dans la formation, des contenus et des méthodes.

C - LA PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION

A une première phase de décentralisation de nombreuses activités de formation, du plan confédéral au plan des régions et des fédérations, succède une seconde phase où bon nombre d'organisations fédérales et régionales décentralisent à leur tour certaines de leurs activités de formation de façon à les rendre plus proches des intéressés.

De même, au niveau confédéral, pour la mise en œuvre des objectifs de formation, tous les secteurs confédéraux et pas le seul secteur formation prennent une part active à la formation des militants.

Une telle situation, caractéristique de notre conception du syndicalisme, se traduisant par une volonté de décentralisation de la formation au plan des organisations et des secteurs confédéraux, nous fait courir le risque de nous trouver en présence d'une juxtaposition de politiques. De plus, un manque de coordination ne risquerait-il pas d'aboutir à des doubles-emplois dans les activités, à des non-réponses à des objectifs prioritaires, ainsi qu'à l'impossibilité de répondre efficacement à la formation permanente et continue des militants ?

② SITUER LES RESPONSABILITÉS DANS L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES OBJECTIFS CONFÉDÉRAUX EN MATIÈRE DE FORMATION

Il appartient, en premier lieu au Bureau National, dans le cadre de ses responsabilités statutaires, de définir la politique syndicale de l'organisation pour une période donnée.

A partir de cette politique, il est alors de la responsabilité de la Commission confédérale de formation, composée de membres élus par le Bureau National, d'établir les objectifs de formation qui en découlent et de les soumettre à la sanction du Bureau National.

La mise en œuvre de ces objectifs, sous le contrôle de la Commission confédérale de formation, appartient au secteur formation dont le rôle peut être ainsi défini :

- Rassembler les conditions nécessaires à l'élaboration, par la Commission confédérale de formation, des

objectifs et des activités de formation à soumettre au Bureau National.

- Travailler en commun avec tous les secteurs confédéraux dans le cadre des objectifs de la confédération.

- Animer et intervenir dans les sessions découlant de la mise en œuvre de la politique confédérale.

- Faire de la recherche, diffuser l'information, innover sur les contenus et les méthodes.

- Organiser les échanges, la concertation et la coordination avec les régions et les fédérations.

③ LA RÉPARTITION DES CRÉDITS FORMATION

La formation syndicale est un élément de notre stratégie; la politique de formation est subordonnée à la politique syndicale de l'organisation : tels sont les points principaux de l'évolution de la fonction formation.

Aussi avons-nous à nous interroger si le moment n'est pas venu de repenser le mode de répartition des crédits formation aux organisations. Il serait anachronique de ne pas faire dépendre les critères de répartition des objectifs prioritaires de la politique confédérale.

④ DEUX REVENDICATIONS À PORTER PAR TOUTE LA C.F.D.T.

Deux revendications doivent être portées par l'ensemble des organisations confédérées :

L'AUGMENTATION DES CRÉDITS FORMATION

Dans le cadre de la loi du 28 décembre 1959, le Ministère du travail attribue des crédits formation aux organisations syndicales représentatives.

Depuis cinq ans les crédits alloués à la C.F.D.T. n'ont pas été réévalués malgré l'augmentation des prix et celle du nombre et du coût des activités.

L'ÉLARGISSEMENT DU CONGÉ-ÉDUCATION

Votée en 1957, la loi sur le congé-éducation ne répond plus aux besoins actuels.

Un élargissement devient nécessaire dans les domaines de son paiement par l'entreprise, de son mode de calcul et d'attribution, de sa couverture au titre des accidents du travail.

De plus, il est fréquent de constater que des organisations ont des difficultés pour l'animation de leurs activités.

En effet, disposant comme les travailleurs de douze jours de congé-éducation par an, les animateurs ne peuvent souvent, avec ce contingent, se former eux-mêmes et participer à la formation de leurs camarades.

Un élargissement du congé-éducation s'avère donc nécessaire pour mettre fin à l'état de sous-développement qui commence à s'installer en matière de formation syndicale.

⑤ LES INSTITUTS DU TRAVAIL

Enfin, parmi nos moyens, il nous faut situer les Instituts du travail.

Formule originale de coopération université-organisations syndicales dans le domaine de la formation syndicale, les Instituts du travail de Strasbourg, Grenoble, Aix, Paris, Lyon, Nancy et Bordeaux répondent à certains besoins de formation exprimés par la Confédération, les fédérations et les régions dans le cadre

de leur propre politique de formation et selon des normes acceptées d'un commun accord.

C'est ainsi qu'à l'occasion de chaque activité dont elle dispose dans le cadre de chacun de ces Instituts, la C.F.D.T. est responsable de la détermination des objectifs et du type de recrutement. Quant aux contenus, méthodes, interventions et animation, ils sont déterminés ou assumés en commun.

En vue d'accroître leur rôle de complémentarité en matière de formation syndicale, les Instituts du travail se doivent de poursuivre l'effort entrepris en plein accord avec les grandes centrales syndicales par :

- le développement de leurs départements d'éducation et de recherche;
- l'extension progressive de leur compétence géographique (nationale et régionale);
- leur spécialisation relative dans un ou deux domaines.

C. informations sur nos moyens matériels

① LES FINANCES CONFÉDÉRALES

Au cours des trois exercices suivant le congrès de 1970, les données du budget confédéral ont évolué dans les conditions suivantes :

A - RESSOURCES

	1971	1972	1973
Cotisations	83,18%	84,06%	85,74%
Reversement des membres du Conseil économique et social	14,93%	14,26%	12,58%
Recettes diverses (participation d'organisations confédérées aux charges d'amortissements immobiliers et remboursements de pertes de salaires)	1,89%	1,68%	1,67%
	100,00%	100,00%	100,00%

B - CHAPITRES BUDGÉTAIRES DES CHARGES

1 - MOYENS D'ACTION

	1971	1972	1973
Organisation générale	2,58%	1,62%	3,35%
Fonctionnement des structures (C.E., B.N., C.N., Congrès)	4,28%	3,66%	4,87%
Fonctionnement des secteurs (commissions permanentes, groupes de travail, contentieux, documentation)	5,20%	5,27%	4,45%
Plan international (cotisations; relations internationales, action étrangères)	8,74%	8,86%	8,50%
Charges de gestion (loyer, téléphone, correspondance, frais de bureau, S.C.P.V.C.)	16,05%	17,12%	15,88%
Matériel - crédit optionnel			0,89%
	36,85%	36,53%	37,94%

2 - CHARGES SALARIALES

57,85%	58,23%	57,64%
5,30%	5,24%	4,42%
100,00%	100,00%	100,00%

Des modifications ont été apportées dans la structure du budget 1973 :

- Le chapitre « organisation générale » comporte un poste « information des structures » qui a été dégagé des frais de gestion.

- Le chapitre « fonctionnement des structures » a fait l'objet d'un ajustement sérieux pour couvrir les charges du Congrès de 1973.

- Le budget 1973 prévoit un crédit optionnel qui servira à ajuster les postes budgétaires en fonction des objectifs qui seront dégagés par le Congrès.

- Egalement, le budget 1973 contient des dispositions budgétaires sur le plan des salaires qui permettront un règlement des problèmes de personnel en cours de discussion avec la section syndicale (élaboration d'une nouvelle convention de travail, nouvelles classifications, révision du régime de retraite et de prévoyance, dotation au C.E., augmentation des salaires). Les moyens arrêtés assureront la réalisation d'un grand pas, mais sans doute dans le budget 1974 aurons-nous encore à revoir cette question.

Certains minoritaires acceptaient cette décision tandis que d'autres, représentant 10,6% des effectifs de l'organisation, décidaient selon leur expression de « maintenir la C.F.T.C. ».

Les tribunaux devaient être saisis du conflit consécutif à cette scission. Sans retracer l'ensemble des actions, il convient de rappeler l'ensemble des thèses en présence et la situation créée.

La C.F.D.T., pour sa part, soutenait la validité du Congrès et la règle démocratique de la majorité, surtout lorsque celle-ci dépasse les 2/3 des suffrages et considérait la « C.F.T.C. maintenue » comme une organisation usant d'un titre ne lui appartenant pas.

La C.F.T.C. soutenait, au contraire, que le congrès ne pouvait prendre de décisions aussi importantes qu'avec un consentement unanime, et qu'en conséquence elle continuait la confédération originaire, avec tous les droits.

Trois décisions de justice devaient intervenir :

- Le 7 juillet 1965, le Tribunal de grande instance de Paris approuvait les positions de la C.F.D.T.

- Le 21 juin 1966, la Cour d'appel de Paris admettait en partie celles de la C.F.T.C.

- Le 9 mai 1968, la Cour de Cassation annulait partiellement l'arrêt de la Cour d'appel de Paris.

La situation inextricable ainsi créée nous a amenés dès 1966, à rechercher une solution amiable.

② LA LIQUIDATION DES SUITES DE LA SCISSION DE 1964

Le 11 janvier 1971 à 17 heures, la C.F.D.T. et la C.F.T.C. diffusaient simultanément le communiqué ci-après pour annoncer qu'un accord avait mis fin au contentieux existant entre les deux Confédérations :

« La C.F.D.T. et la C.F.T.C. viennent de mettre fin, par un accord conclu le 11 janvier 1971, au conflit juridique qui les oppose depuis novembre 1964.

« Cet accord qui a pris pour base la situation de fait actuelle, comporte les clauses suivantes :

- les signataires se désistent de toutes les instances judiciaires et renoncent à en engager de nouvelles ayant le même objet.

- à compter du 11 mars 1971, la C.F.T.C. continuera seule à utiliser le titre "Confédération Française des Travailleurs Chrétiens" et le sigle C.F.T.C.

- les organisations C.F.T.C. qui occupent actuellement des locaux au 26, rue de Montholon, les quitteront dans un délai de six mois pour être regroupées dans des locaux de la C.F.T.C. »

L'ACCORD DU 11 JANVIER 1971

Les pourparlers connurent des moments difficiles, des interruptions, mais en définitive une solution de compromis a été trouvée.

La base en a été la situation de fait existant au moment de l'accord :

- la C.F.D.T. voyait disparaître toutes les contestations dont elle était l'objet

- la C.F.D.T. ne devait plus contester l'utilisation des anciens titres et sigles par la C.F.T.C. et supprimait le sigle (C.F.T.C.) à la fin de son titre

- des mesures étaient prises pour que dans le délai de 6 mois, les organisations C.F.T.C. qui occupaient des locaux dans l'immeuble de la rue de Montholon soient relogées dans des locaux de la C.F.T.C.

- la C.F.T.C. de son côté remettait à la C.F.D.T. ses actions d'une société immobilière contrôlée par la C.F.D.T.

- l'acceptation de la situation de fait, comportait également - la C.F.T.C. ayant été, en 1966, déclarée représentative par les pouvoirs publics - la fin de notre opposition à sa présence dans les organismes nationaux interprofessionnels paritaires, cette non-opposition ne signifiant en aucun cas que nous considérons la décision gouvernementale justifiée par l'audience de la C.F.T.C. ni que, sur un plan général, nous cesserions de réclamer un retour à une conception plus réaliste de la représentativité syndicale.

Le Bureau National de la C.F.D.T. a approuvé à la quasi unanimité, dans sa session de novembre 70, les conditions de cet accord tandis que le Bureau Confédé-

Du congrès de novembre 1964 à l'accord du 11 janvier 1971

Le congrès extraordinaire de novembre 1964 décidait, par un peu plus de 70% des suffrages, de modifier les statuts de l'organisation ainsi que son titre qui devenait « Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.T.C.) » en initiale C.F.D.T. (cftc) ou C.F.D.T. Le sigle (C.F.T.C.) ajouté à la fin du nouveau titre exprimait la volonté de continuité de ceux qui avait opté pour l'élargissement des références et du recrutement de notre organisation syndicale.

ral de la C.F.T.C. prenait le 13 décembre 1970, une position identique. Un texte définitif était établi et signé le 11 janvier 1971 dans le bureau de M. Bellet, alors Président du tribunal de grande instance de Paris.

L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'ensemble des clauses de l'accord ont été respectées de part et d'autre.

Le Bureau National, usant de la décision du Congrès de 1964, confirmée par le Congrès de 1970, lui donnant pouvoir de supprimer quand il le jugerait utile, la parenthèse (C.F.T.C) du titre de la Confédération, a pris dans sa réunion du 21 janvier 1971 une décision dans ce sens.

Les organisations C.F.T.C. logées dans l'immeuble rue de Montholon ont quitté une partie des locaux en juillet et la totalité fin septembre.

Désormais la C.F.D.T. peut librement disposer de la totalité de son patrimoine.

③ LA POLITIQUE IMMOBILIÈRE

La C.F.D.T. dispose pour la réalisation de sa politique immobilière de deux sociétés qu'elle contrôle l'une à 99%, l'autre à 95% :

- la M.T.C.
- la S.A.T.R.A.V.

La M.T.C. est propriétaire du groupe d'immeubles du 26, rue Montholon, du domaine de Bierville, de trois immeubles en province : Nancy, Tours et Voiron.

La S.A.T.R.A.V., société fondée par le syndicat des employés du commerce et de l'industrie et passée après la libération sous le contrôle de la confédération, dispose d'immeubles, situés 5, rue Cadet, 42, faubourg Montmartre et 2, 4, 6, 8 et 10 passage des Deux-Sœurs. Cet ensemble d'une superficie de 2 200 m² à la base, est vétuste, nécessite une rénovation et est occupé pour une bonne part « commercialement » ou par des particuliers.

La M.T.C. a pour objet le logement des organisations affiliées à la C.F.D.T.

Devant l'ensemble des besoins exprimés, elle a joué son rôle et a acquis des droits au bail pour l'extension des locaux de la Métallurgie, de l'E.D.F., des Douanes et de la Confédération.

Elle a procédé à une rénovation importante du siège de la rue de Montholon par la modernisation des deux grandes salles de réunion et le remplacement de la cabine haute tension. L'ensemble de ces travaux représente un investissement de l'ordre de un million de francs.

Il reste, dans ce domaine, àachever le plan d'aménagement du hall d'entrée, le remplacement du monte-chargé et la réfection d'une partie de la toiture du 30, rue de Montholon, indépendamment bien entendu de l'ensemble habituel des travaux d'entretien.

Sur le plan de la gestion, dans le cadre de la politique financière confédérale, la M.T.C. doit arriver à l'équilibre de gestion, y compris les charges d'amortissement, de

manière à dégager des ressources d'autofinancement pour le maintien et la modernisation de l'instrument de travail que représente le patrimoine de la C.F.D.T.

Après avoir retracé les éléments de la politique à court terme, nous devons aborder les problèmes relatifs à la politique immobilière à long terme.

Devant le développement de l'organisation, les problèmes d'extension des locaux sont journalement posés et malheureusement les solutions sont, dans le cadre actuel, inexistantes. Nous recourons à l'acquisition de droits au bail, formule qui a pour inconvénient de disperser les organisations, d'être relativement coûteuse et qui ne présente, quant à l'avenir, que peu de garantie de récupérer les fonds investis, la tendance actuelle étant de louer plus cher, sans droit au bail.

Maintenant que les problèmes relatifs à la scission sont réglés et que nous pouvons disposer de l'entier patrimoine, il nous faut fixer notre politique immobilière à long terme.

L'examen de cette importante question revêtira deux aspects :

- le devenir de Bierville,
- le logement des organisations.

a) Le devenir de Bierville

A Bierville également des aménagements importants ont été réalisés :

- renforcement des dispositifs de sécurité (escaliers extérieurs de secours, révision de l'électricité, des chafoueries) selon le cahier des charges.

- 3 unités de travail ont été aménagées au « Château »,
- celle de l'Hôtellerie, en cours de transformation, sera terminée au début de 1973,

- reste à étudier ce qui peut être fait au « Moulin » : l'objectif étant la création d'une unité de 30 sessionnaires et la modernisation de l'amphithéâtre dont la structure ne correspond plus aux méthodes modernes de formation,

Mais nous avons aussi à réfléchir sur le long terme.

Jusqu'à ce jour, les objectifs qui ont présidé à la politique suivie, consistaient dans l'existence d'un centre qui puisse fonctionner à la fois en centre de formation et en Maison familiale de vacances, afin d'assurer un plein emploi des locaux dans l'année.

Dans l'avenir doit-on avoir la même préoccupation ou doit-on envisager seulement le centre de formation ? Et, dans ce dernier cas, quelles sont les incidences sur la gestion ?

Quels sont les problèmes d'équipement posés pour répondre aux besoins de la formation au niveau national ?

Avant toute définition de politique immobilière, ne convient-il pas de définir la politique de formation pour les 10 années à venir ?

Faut-il avoir un centre à soi ou s'orienter vers l'utilisation de centres extérieurs avec contrat ?

Dans le cadre d'une orientation d'utilisation de centres extérieurs, quel intérêt pourrait présenter la création d'une réalisation dans la région parisienne du type Sociotel ?

Dans l'éventualité où la réponse aux deux questions ci-dessus est négative, que faut-il faire à Bierville ?

Hypothèse A : envisager un plan de rénovation complète par des constructions nouvelles ? à Bierville ? ou ailleurs, et donc vendre ?

Hypothèse B : envisager l'aménagement progressif du domaine actuel ?

Cet ensemble de questions résume les points sur lesquels la réflexion est engagée.

A ce jour, la Commission de formation a réalisé une étude sur l'utilisation de Bierville et les besoins en formation, répondant ainsi à la question posée.

La Commission financière de son côté a fait une première analyse sur le « possible ».

On peut conclure des travaux actuels des deux Commissions, que l'orientation suivante prédomine :

– Maintien du centre à Bierville, avec la recherche du plein emploi, même s'il y a création d'un Sociotel.

– Adoption de la formule B, avec poursuite de la création d'unités de travail, construction en préfabriqué d'unités de logement et, dans les anciennes chambres, de locaux appropriés : salles d'audio-visuel, de musique, de bibliothèque, de détente, de carrefours, de jeux...

b) Le logement des organisations

Entreprendre la définition d'une politique immobilière nécessite au préalable une série d'études que nous pouvons résumer ainsi :

- Analyse des besoins prévisibles par les utilisateurs;
- Etude des formules d'extension en partant du patrimoine actuel et des possibilités offertes : répartition des locaux, conceptions intérieures;

Etude des coûts des diverses hypothèses envisagées;

- Recherche des moyens de financement;
- Incidences des formules sur le plan juridique et fiscal;
- Elaboration d'une hypothèse d'exploitation en équilibre comportant les charges d'amortissement.

Sur le plan de l'analyse des besoins, les éléments recueillis sont fragmentaires. La M.T.C. a réuni les organisations afin d'exposer les données financières quant à l'exploitation 1973, préciser l'état des réflexions de la Commission financière et des Conseils d'administration des deux sociétés immobilières et recueillir les informations, besoins et suggestions des organisations.

Actuellement, la M.T.C. a en compte le logement :

- de la confédération,
- des fédérations et syndicats nationaux,
- de l'U.R.P.,
- d'une partie des syndicats parisiens.

Continuera-t-on dans la même voie ? Il semble que l'U.R.P. puisse bénéficier dans les trois ou quatre années à venir d'une Bourse du Travail.

S'il en est ainsi, les problèmes seront ramenés à ceux de la confédération et des fédérations.

Partant du patrimoine actuel, quelles hypothèses peuvent être envisagées pour l'extension des locaux ? Les Conseils d'administration des deux sociétés immobilières ont fait en commun l'inventaire des solutions possibles, procèdent actuellement avec des spécialistes à des études des volumes de locaux et de conception générale (quels que soient les utilisateurs), sur le coût des opérations à prévoir, les moyens de financement à dégager et leur incidence sur l'exploitation.

Dans le moment présent les voies suivantes sont explorées :

Hypothèse A : Rénovation complète de l'ensemble immobilier de la SATRAV.

Hypothèse B : Elaboration d'un plan de rénovation pour l'ensemble immobilier de la SATRAV, mais réalisation par tranches, la première étape se situant sur le sol « Cadet ».

Hypothèse C : Vente de l'ensemble SATRAV et réinvestissement dans une acquisition ou une construction ailleurs.

Hypothèse D : Vente de l'ensemble SATRAV et M.T.C. et construction d'un nouvel ensemble à la périphérie.

Le Conseil d'Administration de la SATRAV a pris les mesures conservatoires qui s'imposent, à l'égard de l'ensemble des locataires. Il a également défini la politique à suivre en matière de renouvellement des baux commerciaux arrivant à échéance.

Dans le cadre des formules A, B et C, se posera la question de ou des organisations qui utiliseront les nouveaux locaux. La confédération ? Les services confédéraux (Syndicalisme, SCPVC, Atelier Bull, Service de Tirage, Montholon-Services...) ? Une partie des fédérations ?

Autant de points d'interrogation auxquels il faudra répondre et qui ont une importance du point de vue de la conception de l'utilisation des surfaces.

L'ensemble des études faites seront soumises aux instances statutaires au fur et à mesure de leur élaboration et les observations des usagers recueillies pour aboutir à la fixation d'un projet par le Bureau National. La M.T.C. et la S.A.T.R.A.V. auront la charge d'en assurer la réalisation.

Une affaire aussi importante que celle-là, qui engagera l'organisation pour de nombreuses années, aussi bien sur le plan de l'équipement que dans le domaine financier, nécessitera une décision de Congrès.

Nous espérons être à même de pouvoir présenter à la date du Congrès de 1973, l'hypothèse réaliste qui, après avoir recueilli l'agrément des utilisateurs, sera retenue par le B.N. comme permettant de répondre aux besoins et d'être supportable financièrement par l'organisation.

conclusions pour l'action à venir



Ce chapitre reprend, sous une forme résumée, l'essentiel des conclusions et propositions contenues dans le rapport.

Il s'agit de fixer quelques objectifs qui concrétisent, sur les terrains de lutte communs à tous les travailleurs, le lien que fait la C.F.D.T. entre la revendication et la stratégie qu'elle développe.



- A – Priorités sur les principaux terrains de la lutte revindicative 126
- B – Notre pratique d'action de masse 128
- C – Intervention dans le domaine politique 130
- D – Renforcer nos moyens et les adapter à la stratégie 131

A. priorités sur les principaux terrains de la lutte revendicative

Salaires, hiérarchie

L'augmentation des salaires reste la revendication la plus fréquemment portée par l'action syndicale.

La revendication d'une augmentation du pouvoir d'achat non intégralement hiérarchisée est un élément important de lutte contre l'ouverture excessive de l'éventail hiérarchique des salaires et contre le système de décision hiérarchique que les inégalités de salaires traduisent.

La révision des grilles de salaires doit aller dans le sens de la grille unique, de la revalorisation du travail manuel, d'une classification se référant à la qualification et à la compétence plutôt qu'au rendement et au commandement.

Conditions de travail

L'action sur les conditions de travail doit mettre en cause les fondements de l'organisation capitaliste du travail. Elle peut se mener dans l'entreprise et notamment dans l'atelier ou le service par l'intervention, en liaison étroite avec la section syndicale, de groupes homogènes des travailleurs directement concernés, face aux problèmes concrets et précis qu'ils vivent.

Les objectifs prioritaires concernent notamment : l'abolition du salaire au rendement, la limitation du travail posté, l'allègement des cadences et charges de travail.

Durée du travail

La semaine de 40 heures et le droit à la retraite à 60 ans sont les 2 éléments les plus importants pour la réduction de la durée du travail. La réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine, et dans l'année, irait à l'encontre de nos objectifs si elle s'accompagnait d'une augmentation de la durée journalière du travail.

L'obtention de pauses et de temps de discussion concourent à l'allègement du poids de la charge de travail et du conditionnement qui pèsent sur les travailleurs dans les entreprises.

Emploi

Le sous-emploi est déjà combattu par l'avancée d'un certain nombre de revendications sur la durée du travail, la retraite, la suppression du salaire au rendement, l'embauche d'effectifs suffisants, le développement des équipements collectifs, etc...

La garantie de l'emploi est revendiquée à travers la lutte contre l'arbitraire patronal, pour le reclassement

obligatoire en cas de licenciement et pour la réforme du droit féodal de licenciement.

La généralisation et l'amélioration de l'assurance-chômage doivent permettre une meilleure protection.

Enseignement - Formation permanente

La possession des instruments de la connaissance et des méthodes pédagogiques étant l'un des enjeux essentiels de la lutte de classe, la C.F.D.T. entend, avec tous les moyens à sa disposition, disputer le terrain de l'éducation, de la science, de la culture et de la pédagogie à l'emprise patronale et l'utilitarisme du pouvoir.

Un lien étroit doit être établi entre les revendications relatives à la formation permanente et les autres revendications.

L'option de la C.F.D.T. pour un service public laïque et démocratique de l'éducation nationale est pleinement confirmée.

L'unité organique, au sein de la C.F.D.T., des enseignants et des autres travailleurs a donc une importance décisive et doit être renforcée.

La privatisation des secteurs public et nationalisé

Toutes les formes de la privatisation ont pour origine fondamentale les orientations capitalistes traduites tant dans le 6^e Plan que dans le rôle actuel de l'Etat.

Notre opposition résolue à toutes les formes de privatisation est de nature anticapitaliste.

Cette lutte gagnera en efficacité si elle est liée à nos exigences de transformation démocratique de l'Etat et de la gestion des secteurs public et nationalisé et si elle est le fait d'un combat commun aux travailleurs de ces secteurs et aux travailleurs usagers directement concernés par toute atteinte à la satisfaction de leurs besoins.

Santé

Un effort d'information, de formation des militants doit leur permettre de situer leur action par rapport au problème global de la santé. Ainsi, les actions de masse se développeront et trouveront une orientation convergente tout en partant des sensibilités et des problèmes particuliers, en liaison avec les sections syndicales du personnel de la santé, et en utilisant les institutions sociales comme réseau d'information et moyen de pression.

Cadre de vie

Dans chaque lieu - travail, quartier, ville - le cadre de vie doit assurer l'équilibre entre l'ensemble des be-

soins de la population (emploi, formation, logements, activités sociales, loisirs...).

Pour que se manifeste la situation vécue et subie dans et hors l'entreprise et pour y proposer des réponses, l'ensemble des structures syndicales doivent axer leur politique sur ce terrain par la diffusion de l'information nécessaire à l'élaboration de revendications et d'actions appropriées.

Cette information doit permettre l'action consciente des travailleurs et des travailleuses, soutenue par la volonté de construire eux-mêmes leur environnement en imposant aux pouvoirs, politique et économique, les changements nécessaires.

Familles

La C.F.D.T. doit continuer à présenter des revendications qui tiennent compte à la fois de la situation matérielle des personnes chargées d'enfants et de la nécessité de l'autonomie de tous les êtres humains, donc aussi des enfants.

L'organisation syndicale doit élaborer ces revendications avec les travailleurs, tant du point de vue des équipements que des prestations. La prise en charge par l'action de masse sera rendue plus efficace par une liaison étroite avec les délégués de l'organisation au sein des institutions pour mettre le plus possible celles-ci au service des travailleurs.

3ème Age

Il reste à poursuivre l'action sur les quatre objectifs de la campagne retraites en fonction des objectifs définis et des divers centres de décisions : nationaux, régionaux, locaux.

Le renforcement de l'Union confédérale des retraités (U.C.R.) doit être une des priorités tant du point de vue de son organisation, de ses structures, de ses finances que de celui de son insertion dans l'action et dans la C.F.D.T.

Droit syndical et droit des travailleurs

L'objectif essentiel consiste en la conquête de nouveaux droits, qu'ils soient pris par les travailleurs dans un rapport de forces favorable, inscrits dans le résultat d'une négociation ou inclus dans la législation. Dans ce sens, il faut poursuivre la lutte pour le droit au travail (continuité et sécurité de l'emploi, suppression de l'arbitraire patronal sur les licenciements), et pour la conquête d'un temps de travail utilisé à l'information et à la discussion sur les lieux de travail.

Libertés individuelles et collectives et défense de la Paix

Dans un contexte mondial marqué par la montée du totalitarisme, le développement de la répression et la crise de l'idéal démocratique, les libertés individuelles et collectives si durement conquises, sont à la fois limitées et menacées dans notre pays.

Le pouvoir et le patronat, qui se prétendent défenseurs de l'ordre, n'hésitent pas à violer leur propre légalité quand celle-ci est utilisée comme support de la lutte de classe.

La lutte pour la défense et l'élargissement continu des libertés est constitutive de notre combat pour le socialisme et pour l'autogestion. Directement et concrètement, nos luttes sur ce terrain sont liées à celles menées dans tous les pays du monde.

En France, la C.F.D.T. réagira avec la plus grande vigueur contre toute atteinte aux libertés acquises, d'où qu'elle vienne, contre toutes les formes de répression et de manipulation des consciences, contre l'arbitraire policier.

A l'échelle du monde, l'action sera développée prioritairement sur les points suivants :

- paix au Vietnam et droit de tous les peuples à l'autodétermination;
- soutien des forces syndicales et démocratiques qui combattent à travers le monde, contre la dictature et pour la liberté, notamment en Espagne, en Grèce, au Portugal;
- réduction des fabrications d'armements et matériels militaires, et opposition au commerce des armes, notamment avec les pays de dictature raciste.

Catégories sociales : jeunes, travailleuses, immigrés, cadres

Plutôt que de reprendre ici les revendications spécifiques qui ont toute leur valeur par rapport aux situations vécues, il est plus important de déterminer d'abord les moyens les meilleurs pour que les problèmes de ces catégories soient pris en charge.

En premier lieu, leur situation dans la société et dans l'organisation syndicale doit être bien analysée et comprise.

Jeunes, travailleuses, immigrés sont en situation marginale par rapport à un modèle culturel privilégiant l'âge adulte et l'homme, s'identifiant aux modes de vie d'un pays.

Hors du circuit de la production, les retraités ne disposent plus des moyens de pression qu'ils possédaient pendant leur vie active.

Quant aux cadres, ils détiennent par leurs connaissances et par délégation un certain pouvoir dans la société. Mais dans un mouvement ouvrier construit par des ouvriers manuels en lutte contre le patronat ils sont en situation marginale.

La C.F.D.T. doit donc s'attacher prioritairement à rendre possible l'expression de tous ceux qui, malgré toutes leurs différences, partagent la condition salariale. L'unité ne se bâtit qu'en reconnaissant les diversités, qu'en confrontant les apports de chacun pour une synthèse commune.

C'est pourquoi il est nécessaire que ces différents groupes disposent d'un minimum de possibilité de rencontre et d'expression au sein de l'organisation afin qu'ils puissent exercer sur elle la pression indispensable et faire prendre en compte leurs aspirations dans les politiques revendicatives. Cette orientation s'accompagne du refus de structures parallèles qui n'aboutiraient qu'à consolider leur marginalisation.

B. notre pratique d'action de masse

Orientation stratégique

La ligne stratégique de la C.F.D.T. consiste à rendre les travailleurs acteurs de la transformation sociale, à travers une action collective dynamique prenant racine dans les réalités vécues et projetant un avenir socialiste et démocratique.

Notre pratique syndicale vise donc, dans l'action pour la défense des intérêts immédiats des travailleurs, à améliorer en permanence le rapport de force des travailleurs face au capitalisme, à faire progresser chez les travailleurs la conscience des conditions de leur émancipation, à développer leur capacité de décider collectivement leurs objectifs et leurs moyens d'action.

L'application de cette ligne repose sur la capacité de l'organisation syndicale à donner l'information nécessaire à la prise de décision, à proposer des perspectives et des initiatives, à organiser les débats collectifs, à unifier politiquement les actions diversifiées.

La revendication

La revendication est le trait d'union entre la situation vécue par chacun et les perspectives de tous. Son élaboration implique une discussion collective, un travail d'information de la section syndicale et une analyse des rapports de force en présence.

La mise en œuvre de la revendication ainsi entendue suppose une insertion réelle de la masse des travailleurs dans la section syndicale et une réelle insertion de la section syndicale dans les structures professionnelles et interprofessionnelles.

L'apport de l'organisation syndicale et de son orientation est essentiel pour élaborer des revendications qui à la fois répondent aux aspirations, s'attaquent à l'organisation capitaliste du travail et portent en elles un type nouveau de rapports sociaux.

La revendication ainsi conçue est un acte collectif de classe, l'expression d'une pratique autonome opposée à la passivité et à la dépersonnalisation; elle reflète dans son contenu et ses moyens le niveau de conscience atteint par les travailleurs avec l'aide de l'organisation syndicale.

Rôle du syndicat

Pour la C.F.D.T., le syndicat, c'est l'outil de lutte privilégié intégré dans la masse des travailleurs, l'instrument qui leur permet d'assurer la conduite des luttes sociales, la mise en forme des revendications et l'orientation de la contestation.

Notre volonté est de rendre les travailleurs maîtres de leur avenir individuel et collectif, capables d'autogérer le combat collectif. La discussion collective sur les lieux du travail est un moyen irremplaçable pour progresser dans cette direction. Mais ce but ne saurait être atteint

sans le syndicat. La richesse de la spontanéité née de l'expérience vécue risque de se perdre si elle ne trouve pas pour s'exprimer, s'organiser et s'orienter, l'organisation syndicale.

Cette organisation syndicale, c'est d'abord le collectif des adhérents et son tissu de liaisons, d'échanges, de vie démocratique intense. En se syndiquant, le salarié choisit le moyen d'assurer la permanence de la réflexion et de l'action et d'exercer sa responsabilité dans les décisions quotidiennes et dans l'élaboration du projet collectif. Ainsi la démocratie dans l'action passe par le rôle privilégié de l'adhérent, l'approfondissement de la démocratie syndicale — l'autogestion du syndicat —, le syndicalisme de masse.

Le comportement du militant influe profondément sur le type d'action syndicale. Ni avocat, ni député, ni simple porte-parole, le militant est à la fois l'expression de la volonté de tous les adhérents et l'instrument de conquête et de diffusion de l'information, le rassembleur et le catalyseur.

L'organisation syndicale est à la fois un moyen de communication, de coordination, d'orientation et d'impulsion. Elle est la mémoire du mouvement ouvrier, son expérience et son instrument.

Formes d'action

- Les formes d'action ne se jugent pas pour elles-mêmes, en fonction de choix prédéterminés mais elles s'élaborent en confrontant la situation et les buts à atteindre : participation active des travailleurs, développement du rapport des forces, rassemblement du plus grand nombre dans la lutte anticapitaliste. La capacité de l'organisation syndicale à analyser, imaginer, proposer, faire prendre en charge collectivement et consciemment les choix, est en fin de compte l'élément déterminant.

La C.F.D.T. entend unir la classe ouvrière dans une lutte consciente pour une transformation démocratique de la société qui soit le fait de la majorité de la population. L'action doit donc éviter d'opposer les unes aux autres les différentes catégories de travailleurs. L'action minoritaire ne saurait être qu'une exception; elle doit se justifier par des conditions très spécifiques et une situation très homogène et bénéficier du soutien le plus large. Lorsqu'une telle action s'engage, tout doit être fait pour lui permettre de s'élargir très vite en une action de masse.

- Coordonner des luttes, c'est à la fois recueillir l'information sur les luttes menées, la situer dans notre orientation, la diffuser, proposer une unification politique des actions menées, dégager les revendications communes, prendre des initiatives correspondant à la situation et à notre ligne permanente d'action qui part de l'implication des travailleurs dans les décisions collectives. L'unification des luttes se réalise donc dans la définition de politiques communes. Les thèmes revendi-

catifs et l'analyse de l'ensemble des éléments de la situation, à un moment donné, appellent ainsi la recherche de méthodes d'action appropriées et leur adaptation.

• Une campagne confédérale sur une revendication prioritaire commune signifie d'abord un effort permanent de popularisation du thème retenu, puis son intégration et sa traduction concrète dans les politiques revendicatives de l'ensemble des organisations confédérées, la multiplication des initiatives décentralisées, le rassemblement des acquis de cette lutte; l'initiative confédérale visant à améliorer la coordination, à impulser l'action. Les initiatives d'action globale confédérale sont alors possibles sans entraver le développement des luttes menées à d'autres niveaux sur des revendications spécifiques, car elles correspondent à une mobilisation des travailleurs sur les lieux du travail et à une montée de la pression populaire. Le choix du moment et des modalités de ces initiatives confédérales sont à apprécier en fonction de cette ligne constante et en fonction de la recherche de la nécessaire unité d'action.

Unité d'action

La recherche de l'unité d'action la plus large est une condition de l'efficacité. Il s'agit alors d'établir un pont, un tronc commun, entre deux stratégies. Il est donc inévitable que l'unité d'action ne se réalise pas sans une certaine tension. Les adhérents et les travailleurs sont en définitive juges des compromis réalisés, de leur validité et de leur efficacité.

Mais il faut constater que s'ils se produisent en période d'absence d'unité d'action, les débats fondamentaux entre syndicats ne progressent guère et risquent de tourner à l'intransigeance, voire au sectarisme et à la polémique stérile. Par contre dans l'action unie, la qualité du dialogue permet d'avancer vers le dépassement des contradictions.

Pour des raisons d'efficacité, d'orientation unitaire, de recherche du progrès, la C.F.D.T. pratique donc la plus large ouverture à l'unité d'action, dans toute la mesure où sa stratégie n'est pas remise en cause.

Intervention des forces politiques

L'intervention des forces politiques dans les luttes sociales se développe. La C.F.D.T. considère normale l'expression dans l'entreprise des différentes organisations politiques du mouvement ouvrier. Mais la responsabilité de la conduite des luttes avec l'ensemble des travailleurs concernés doit rester celle de l'organisation syndicale, y compris lorsqu'un comité de soutien se constitue pour apporter un appui à l'action engagée.

Les comportements de groupes d'extrême-gauche et d'ultra-gauche dénotent souvent une surestimation de la volonté de lutte, une tentative de transformer le syndicat soit en institution de pure négociation, soit en organisation d'une minorité révolutionnaire, une pratique du « jusqu'au-boutisme », une attitude a-syndicale ou antisyndicale, une pratique de la manipulation des assemblées de travailleurs.

Bien plus que l'anathème, ce sont la prise en charge des aspirations de toutes les catégories et leur synthèse dans une action démocratique unitaire, la formation des militants et la capacité des sections syndicales à être l'instrument de la démocratie dans l'action, qui auront raison de ces déviations.

Analyse de la situation économique

L'analyse par la section syndicale de la situation économique de l'entreprise doit être préalable au déclenchement de l'action.

De plus à chaque plan, et notamment à celui de la confédération, il faut continuer à cerner les réalités capitalistes actuelles pour en tenir compte dans l'action et notamment :

- l'internationalisation du capitalisme français,
- les mécanismes de développement inégal et les politiques de régulation mis en place par le système (inflation-chômage).
- Les rapports des diverses formes de capitalisme au sein de la classe dominante.
- Le type de développement.
- La reproduction des inégalités.

Négociation contractuelle

La pratique de la négociation contractuelle depuis 3 ans dans les secteurs public et nationalisé et la réflexion qui a suivi les premières difficultés rencontrées, ont permis d'y voir plus clair. De même dans le secteur privé un certain nombre de pièges ont été déjoués.

La C.F.D.T. confirme à la fois la nécessité de la négociation et son refus de toute clause anti-grèves, de toute déclaration d'intégration au système, de toute liaison des salaires à la productivité. La conclusion d'une négociation exprime un rapport de forces à un moment donné. Elle peut être remise en cause en fonction de l'évolution de la situation et du rapport de forces.

Lorsque les revendications sont élaborées avec et portées par les travailleurs, lorsque les négociations s'engagent sur ces bases et se concluent après une consultation positive, la politique contractuelle bien loin d'être intégratrice constitue un moyen de progression, une étape qui est en même temps une base de départ pour une nouvelle avancée.

La dimension internationale

Pour donner aux luttes leur nécessaire dimension internationale, la connaissance la plus précise possible de la puissance économique et financière d'un trust multinational ainsi que celle de la situation des travailleurs et de la force syndicale dans chacune de ses unités doivent être recherchées par les fédérations, éventuellement avec l'aide de la Confédération. L'information donnée aux travailleurs concernés permettra de chercher à développer une solidarité active en cas de conflit dans l'un des établissements du trust.

La priorité sera également donnée à la recherche de revendications communes ou similaires à l'ensemble des travailleurs d'un trust multinational afin de permettre des luttes coordonnées.

Ces perspectives impliquent des responsabilités accrues de toutes les fédérations mais aussi des échanges, voire des confrontations positives entre fédérations dans la Confédération, afin que les luttes procèdent, dans le respect de l'autonomie des organisations, d'une stratégie commune.

C.

intervention dans le domaine politique

Dans le champ de son intervention politique à court et à moyen terme, deux lignes de force guident l'action de la C.F.D.T. :

- développer le courant socialiste démocratique et autogestionnaire au sein du mouvement ouvrier.
- contribuer, par une action permanente et organisée, à la lutte contre le pouvoir et le régime capitaliste.

Nous ne saurions conditionner la seconde orientation à la première, ce qui comporterait le risque d'être à l'écart de certaines possibilités qui s'offriraient pour porter des coups contre la société capitaliste contestée. Mais nous savons que la seule lutte anticapitaliste ne sera pas suffisante et que la transition vers le socialisme ne sera possible et crédible qu'à partir de l'adhésion consciente et majoritaire des masses populaires à un projet socialiste démocratique et autogestionnaire.

A partir de ces deux lignes de force, la C.F.D.T. continuera de porter simultanément ses efforts sur :

la réalisation d'une alliance claire dans l'action avec tous ceux qui sont susceptibles de soutenir un projet socialiste commun,

- l'élaboration d'un projet politique.
- la recherche des conditions d'une transition au socialisme,
- la mise en œuvre d'éléments tactiques d'une intervention politique.

Son intervention aura le caractère spécifique et autonome d'une action syndicale.

Élaboration d'un projet politique

La C.F.D.T. doit continuer à élargir la critique politique du système capitaliste, critique qui s'étend à tous les domaines de la vie sociale (économie, éducation, transports, urbanisme, consommation, etc...).

L'action sur la société est aussi impérative que la lutte pour un changement de pouvoir politique. Tout projet socialiste, pour s'inscrire dans le réel, doit articuler les luttes quotidiennes dans les perspectives de leur débouché politique.

La recherche d'un projet socialiste commun clairement défini, et l'union des forces socialistes sur des objectifs déterminés autour desquels pourra se développer une action de masse consciente, est l'axe stratégique de l'intervention politique de la C.F.D.T. Cette position de fond n'est que l'application du passage de la résolution d'orientation du 35^e congrès qui indique sans ambiguïté : « Pour la C.F.D.T., le succès d'une action politique capable de sortir de la société capitaliste ne peut être le fait que de l'ensemble des forces socialistes, y compris le P.C.F. »

Notre conception de la transition au socialisme

Aujourd'hui la forme traditionnelle de la transition au socialisme, c'est-à-dire autant celle héritée du modèle soviétique que de la social-démocratie, est de plus en plus remise en question.

Pour la C.F.D.T., le passage au socialisme démocratique s'opère en deux périodes liées entre elles :

- La période de préparation du passage au socialisme, phase essentielle à réaliser dès aujourd'hui, où doit se développer un processus d'action orienté en fonction du but à atteindre;

- La période de transition au socialisme, ouverte quand sont réunies les trois clés de la première phase de construction du socialisme : un rapport de forces donnant la suprématie aux forces sociales luttant pour l'autogestion et constitué préalablement à la conquête de l'appareil d'Etat, la prise du pouvoir politique et des pouvoirs économiques dominants, la mise en œuvre immédiate de transformations significatives conduisant à l'autogestion.

Aucun projet socialiste ne peut ignorer la période qui en prépare la réalisation. C'est une phase capitale qui ne souffre aucune erreur de trajectoire. Les insuffisances dans ce domaine ont souvent été à la base des échecs du socialisme dans plusieurs pays.

La C.F.D.T. entend faire de la période actuelle, une période de préparation du passage au socialisme; en développant un rapport de force favorable: en mettant en cause à travers les luttes et leurs résultats, la légitimité du système de pouvoir et d'exploitation capitalistes, tout en favorisant la prise de conscience de la nécessité du socialisme démocratique autogestionnaire; en préfigurant dans ses luttes et dans sa pratique les nouveaux rapports sociaux qui correspondent à notre perspective socialiste. Par là, la C.F.D.T. a conscience de réunir les meilleures conditions de la transition au socialisme.

Sur une telle base, la prise du pouvoir politique et des pouvoirs économiques dominants ne sera plus seulement considérée comme une étape de satisfaction progressive de revendications sociales et corporatives, parfois contradictoires, mais plutôt comme la conquête de réformes significatives, de réformes irréversibles capables d'entraîner durablement la grande majorité des masses populaires dans la dynamique d'une œuvre exaltante de transformation de la société. La transition au socialisme sera alors entamée.

C'est à la façon dont les organisations ouvrières, tant politiques que syndicales, sauront exprimer les besoins réels des masses et trouver une claire perspective d'union et d'action que le socialisme deviendra une réalité. Etant pour un socialisme ouvert et démocratique nous souhaitons trouver le même état d'esprit chez tous ceux qui accepteront de participer au large débat sur

le socialisme de demain, débat indispensable pour sortir le mouvement socialiste de ses contradictions et de ses divisions... et qui n'a que trop tardé.

La mise en œuvre d'éléments tactiques d'une intervention politique

Notre pratique continuera à viser à :

– Continuer l'analyse permanente des réalités politiques (en dépassant les seules réalités nationales), ainsi que l'analyse de l'évolution des stratégies et des tactiques des adversaires comme des partenaires de classe.

– Poursuivre le travail de recherche théorique amplifié depuis 68 en nous situant dans les grands débats qui animent tout le mouvement socialiste.

– Développer les contacts avec les formations, groupements, partis politiques et les organisations démocratiques à vocation socialiste qui constituent avec nous, le courant socialiste démocratique et autogestionnaire.

– Rechercher l'union et l'unité du mouvement socialiste tant pour agir, à court terme, contre les agressions et les provocations du pouvoir, qu'à moyen terme pour contribuer à surmonter les contradictions, et les oppositions qui divisent le mouvement socialiste.

– Garder une large disponibilité pour lutter dans les meilleures conditions d'efficacité chaque fois que l'opportunité des situations, tant sociales, revendicatives que politiques, permettra de riposter ou d'agir d'une façon offensive contre le pouvoir politique et le régime capitaliste.

Au niveau international

Nous avons clairement affirmé lors de notre 35^e congrès que le projet socialiste « ne peut aujourd'hui se concevoir enfermé dans l'hexagone national ».

L'intérêt est évident de confronter et de diffuser largement notre projet à l'extérieur de l'hexagone.

Sans minimiser les difficultés dues aux réalités différentes que reflète chaque confédération nationale, une recherche de contacts et d'échanges sera entreprise avec les organisations syndicales et politiques dans le monde qui sont dans une recherche identique ou ont un projet comparable au nôtre.

Sans se voiler la face sur la faiblesse de nos moyens, nous apporterons un soutien maximum aux travailleurs et à tous ceux qui luttent, souvent au péril de leur vie, contre le capitalisme et pour une société plus démocratique dans leurs pays.

D. renforcer nos moyens et les adapter à la stratégie

La défense des intérêts des travailleurs et le développement de notre stratégie impliquent plus que jamais le renforcement de la C.F.D.T.

Permettre que tous les travailleurs prennent en mains leur action d'une manière durable et efficace exige un syndicalisme démocratique dans son comportement, organisé et structuré, disposant de moyens importants, offrant à tous les travailleurs la possibilité de construire collectivement les instruments de leur libération.

La syndicalisation demeure donc un souci prioritaire et permanent à tous les niveaux de l'organisation. L'adhésion doit être plus hardiment proposée, notamment dans les périodes de lutte.

La création de sections syndicales dans toutes les entreprises et services des secteurs privé, public et nationalisé, ainsi que le renforcement de celles qui existent supposent le soutien des fédérations et unions régionales.

L'adaptation de nos moyens aux nouvelles formes de lutte et à la pratique qui se dégage de notre orientation stratégique est une préoccupation permanente.

① En matière d'organisation

Quelques axes importants sont à dégager. Ils relèvent de la volonté d'assurer le lien entre la pratique syndicale et les perspectives de la C.F.D.T.

LE FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE DE TOUTES LES STRUCTURES DE LA C.F.D.T.

Il ne s'agit pas de développer la force syndicale dans n'importe quelle condition; il s'agit d'en faire une force démocratique au sein de laquelle chaque travailleur sera inséré et chaque adhérent sera appelé à participer à l'élaboration des propositions du syndicat en ce qui concerne le type de revendications, les formes d'action et l'approfondissement des perspectives.

LE RENFORCEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA C.F.D.T. nécessaires pour développer le rapport de forces en faveur du socialisme démocratique et autogestionnaire.

Sans le développement de la C.F.D.T. il est illusoire de penser que nos perspectives soient réalisables.

Un effort prioritaire est à faire pour l'expression de la C.F.D.T. par la propagande qui doit, elle aussi, faire comprendre le lien entre les aspirations et les revendications stratégiques.

Le développement du rapport de forces par l'action et le renforcement de la C.F.D.T. exigent de développer la concertation entre les politiques des fédérations et unions régionales pour :

– donner aux aspirations des travailleurs toute leur dimension en fonction de nos perspectives.

– coordonner les moyens utiles au développement, notamment en hommes et en matériel.

L'ADAPTATION DES FRONTIÈRES FÉDÉRALES

Le développement du rapport de forces exige la meilleure adaptation possible de nos structures face à l'évolution accélérée des industries et des services et des centres de décisions. Il en va de la viabilité et de l'efficacité des organisations fédérales et régionales.

② La presse confédérale

Au moment où le congrès détermine ses orientations sur l'information par la discussion d'un rapport spécifique, la diffusion de la presse confédérale doit connaître de nouveaux développements. Il ne suffit pas de décisions de caractère financier ou rédactionnel, aussi indispensables soient-elles, pour améliorer l'utilité et l'attrait de notre presse, il faut aussi que sa diffusion soit prise en charge résolument par l'ensemble des organisations confédérées.

③ La formation

Les exigences d'un syndicalisme de masse et de classe nécessitent que la C.F.D.T. adapte son effort de formation.

Si la relation entre l'organisation syndicale et les travailleurs s'établit par la transmission réciproque d'informations, cela implique une modification des rapports entre elle et les travailleurs.

Notre projet global de transformation sociale nécessite aussi un changement du comportement des travailleurs, des militants en premier lieu, auquel la formation doit concourir. La formation est donc un élément de notre stratégie. Les objectifs suivants constituent la base de la politique confédérale de formation :

- acquisition et approfondissement par tous les adhérents de nos perspectives et de notre stratégie, pour les traduire dans l'action

- élaboration à tous les échelons des politiques syndicales, y compris des moyens financiers et matériels

- approfondissement des connaissances et développement des capacités des militants, notamment en ce qui concerne les moyens d'expression, le travail en groupe, l'analyse collective, le traitement de l'information, les connaissances générales

- la formation des formateurs intervenant en complémentarité à la formation commune aux militants.

Il est essentiel que les militants participent activement à leur propre formation. La décentralisation des activités de formation doit être intensifiée pour atteindre le plus grand nombre de militants et d'adhérents.

Deux revendications doivent être portées par l'ensemble des organisations confédérées :

- l'augmentation des crédits formation, dans le cadre de la loi du 23 décembre 1959, attribués aux organisations syndicales représentatives

- l'élargissement du congé-éducation afin de permettre aux animateurs de se former et de participer à la formation de leurs camarades.

④ Au niveau international

Création d'une force syndicale européenne

Le mouvement syndical doit entreprendre, dans les meilleurs délais, une discussion de fond sur les objec-

tifs, la forme et les moyens d'une structure syndicale européenne unitaire, ouverte à toutes les organisations démocratiques d'Europe.

Cette force syndicale européenne doit se fixer comme objectifs immédiats :

- Analyser et confronter les luttes syndicales et les expériences nationales,

- Elaborer démocratiquement une plateforme revendicative commune répondant aux problèmes les plus urgents des travailleurs d'Europe,

- Etablir, face au patronat, aux gouvernements et aux institutions européennes, une unité d'action permanente.

Dans le contexte syndical européen actuel, un accord entre les organisations affiliées, en Europe, à la C.I.S.L. et à la C.M.T., est déterminant pour la constitution de cette force syndicale.

Solidarité de classe avec les travailleurs des pays du « Tiers-Monde »

L'objectif est de contribuer au renforcement de l'outil syndical au plan international, ce renforcement étant aussi nécessaire aux travailleurs français qu'à ceux des pays du tiers-monde; d'où notre travail de coopération technique dans les différents domaines.

Cette responsabilité directe revient à l'I.S.C.T.I., devenu l'instrument de la confédération en la matière.

Les instruments internationaux de notre action

• au niveau professionnel :

L'efficacité de l'action syndicale dans les entreprises multinationales exige, de notre part, une attitude franchement unitaire et sans exclusive. Les S.P.I. ayant un rôle prépondérant dans les grandes industries-clés, la C.F.D.T. entend contribuer à la réalisation de l'unité professionnelle internationale.

• au niveau confédéral :

Sans exclure a priori, si les nécessités l'exigeaient, de reconstruire le problème de notre affiliation internationale, il nous apparaît que, dans les années à venir, notre place est toujours dans la C.M.T. pour y poursuivre l'évolution qui a été positivement amorcée. Cette évolution doit contribuer, dans une perspective unitaire, au reclassement des forces syndicales susceptibles, à moyen terme, de s'unir autour d'un minimum commun d'objectifs et de stratégie.

- dans le contexte mondial actuel, et sans rechercher à éliminer aucune force syndicale réelle, il est du rôle de la C.F.D.T. d'encourager prioritairement, en particulier en Europe, toutes les initiatives qui favorisent à la fois un rapprochement réel entre la C.I.S.L. et la C.M.T. et la prise en considération par ces deux internationales de l'importance des grandes organisations autonomes du tiers-monde.

LES RELATIONS BILATÉRALES

La politique de la C.F.D.T. et les objectifs internationaux qu'elle se trace la conduit à développer une politique de relations bilatérales qui ne concerne pas la seule confédération mais aussi les fédérations.

(31.12.1972)

ANNEXE :

table analytique des articles parus dans « SYNDICALISME »

(mai 1970 - décembre 1972)

Dès l'ouverture de ce rapport, la présentation rappelle la démarche retenue : pas de récit chronologique et exhaustif des actions que nous avons menées, mais réflexion critique sur le plus important ou le plus significatif.

Voici donc, en annexe, la table analytique plus complète des actions engagées par la C.F.D.T. depuis son dernier congrès. Cette table est dressée à partir des articles parus dans « Syndicalisme ».

On trouvera ci-dessous rangés par secteur d'activités d'abord, par rubrique ensuite, par ordre chronologique de parution enfin, les principaux articles parus dans Syndicalisme depuis le 35^e congrès (mai 70) jusqu'à la fin décembre 1972.

Cette liste qui se veut pour l'essentiel complète, n'est pas exhaustive. On n'y trouvera pas en particulier le recensement des très nombreuses études faites par le secteur juridique et que Syndicalisme publie chaque semaine.

Cette table analytique se veut pratique. Aussi indique-t-elle avec précision (numéro et date de parution) les articles auxquels on peut avoir intérêt à se reporter pour mieux comprendre ou pour approfondir tel ou tel point du rapport.

Pour la partie internationale, le classement sera libellé de façon différente du fait de la fréquence avec laquelle Syndicalisme est revenu sur certains sujets (l'Indochine, l'Espagne...).



1) Action revendicative	134
2) Catégories sociales	138
3) Economique	139
4) Emploi – Formation professionnelle	140
5) Action sociale - Cadre de vie	142
6) Politique	144
7) Action internationale	144
8) Organisation	146
9) Les finances	146
10) Perspectives et stratégie	147

① ACTION REVENDICATIVE

Politique contractuelle

1314	29.10.70	La conclusion d'accords ou de conventions
1319	3.12.70	B.N. : Accords et conventions : des principes de départ
1325	14. 1.71	Contrats de progrès pour la nouvelle société NON
		Accords collectifs pour les travailleurs OUI
1334	18. 3.71	Le refus de signer des organisations de fonctionnaires
1339	Mai 71	Fonction Publique : action dans l'unité pour exiger des discussions
1351	15. 7.71	L'esprit des négociations doit rester dans le contexte d'un rapport de forces
1374 A	30.12.71	A propos de l'accord dans la Fonction Publique
1381	17. 2.72	Public et Nationalisé : les fédérations C.F.D.T. discutent des luttes à mener
1383	2. 3.72	Les fédérations C.F.D.T. du Public et Nationalisé adoptent une attitude commune dans les négociations salariales
1419	16.11.72	Les mineurs de potasse « montent » à Paris
1421	30.11.72	Mineurs de potasse : l'unité jusqu'au bout

Conditions de travail

1341	6. 5.71	Réparation ou prévention ?
1354	5. 8.71	Le C.N.P.F. s'attaque à la législation des accidents du travail
1382	Mars 72	Les conditions de travail atteignent les limites de l'absurde
1383	2. 3.72	Des faits et des chiffres
1383	2. 3.72	Le rôle du médecin du travail devant l'inaptitude au travail à partir de 60 ans
1385	16. 3.72	Les problèmes posés par l'utilisation de l'informatique concernant tous les travailleurs
1388	6. 4.72	Fédé Chimie : le travail posté ou travail par équipes
1390	Mai 72	Le travail en miette
1401	6. 7.72	Des conditions de travail scandaleuses
1406	10. 8.72	Accidents du travail : les statistiques de 1970
1407	sept. 72	Le scandale des auxiliaires de la Fonction publique – taillables, corvéables et révocables à merci
1411	21. 9.72	F.G.M. : les conditions de travail des O.S. et des travailleurs postés
1417	2.11.72	Marseille : l'opération charme des patrons
1424	janvier 73	Le rendement au banc des accusés (Dalle, Levy's, Jaeger)

Durée du travail

1312	15.10.70	Projet de révision de la loi fixant la durée maximum hebdomadaire de travail
1378	27. 1.72	Nouvelles dispositions légales fixant la durée maximale hebdomadaire de travail

Information dans l'entreprise

1311	8.10.70	La liberté d'information écrite
1313	nov. 70	L'heure d'information, tellement nécessaire que les travailleurs la prennent sur leurs salaires !
1314	20.10.70	Conseil National : Information pour l'efficacité
1319	3.12.70	Rencontre nationale C.F.D.T. sur l'heure mensuelle d'information
1417	2.11.72	C.F.D.T.-C.G.T. : pour la liberté de l'affichage syndical

Mensualisation - Hiérarchie - Salaires

1294	4. 6.70	La mensualisation, après la déclaration commune syndicat-patronat du 20.4.70
1298	2. 7.70	Pour une augmentation plus rapide des bas salaires, donc du S.M.I.C.
1307	10. 9.70	Objectif C.F.D.T. : remettre en cause la hiérarchie

1309	oct. 70	Les salaires comme fer de lance
1310	1.10.70	Une autre hiérarchie
1315	5.11.70	Malgré 68, les disparités de salaires demeurent
1323	31.12.70	Mensualisation : le bilan du 22 décembre
1325	14. 1.71	Le S.M.I.C. est relevé : ce qu'en pensent le gouvernement... et la C.F.D.T.
1328	4. 2.71	Déclaration de la C.F.D.T., sur la mensualisation
1371	9.12.71	Réduire la hiérarchie, comment ?
1398	15. 6.72	3 800 000 salariés gagnent moins de 1 000 F par mois ,
1399	juillet 72	1 000 F minimum par mois
1400	29. 6.72	Le S.M.I.C. à 1 000 F, nous continuons
1401	6. 7.72	1 000 F par mois : une revendication économiquement et socialement fondée
1408	31. 8.72	La hiérarchie des salaires
1409	7. 9.72	S.M.I.C. - Nos positions... et la poudre aux yeux
1417	2.11.72	On est encore loin des mille francs
1418	9.11.72	Seules trois branches garantissent les mille francs

Unité d'action C.F.D.T. - C.G.T.

1295	11. 6.70	Le syndicalisme a un rôle privilégié à jouer
1297	25. 6.70	La C.F.D.T. tous azimuts – interviews sur les relations avec C.G.T. – F.O. – C.N.A.L. – F.E.N.
1312	15.10.70	C.F.D.T.-C.G.T. : Tout pour l'unité d'action
1316	13.11.70	La balle au bond (en réponse à un éditorial de H. Krasucki)
1318	déc. 70	L'unité d'action : il faut parler clair
1319	3.12.70	B.N. : l'unité d'action C.F.D.T.-C.G.T. : oui à 5 campagnes
1320	10.12.70	C.F.D.T.-C.G.T. : une rencontre opérationnelle
1321	17.12.70	Travaux du B.N. « Unité d'action » « Agissez »
1322	janv. 71	Développer l'action dans l'unité
1328	4. 2.71	C.F.D.T.-C.G.T. Riposte à la répression anti-syndicale
1331	25. 2.71	C.F.D.T.-C.G.T. - Mémorandum commun sur la répression anti-syndicale
1337	8. 4.71	Campagne C.F.D.T.-C.G.T. contre la répression syndicale
1352	22. 7.71	C.F.D.T.-C.G.T. contre la répression syndicale
1358	9. 9.71	6 septembre 71, déclaration commune de la C.F.D.T. et de la C.G.T.
1396	1. 6.72	C.N. - La C.F.D.T. écrit à la C.G.T. : la permanence de l'action est le gage du succès
1398	15. 6.72	Pourquoi la C.F.D.T. et la C.G.T. ont décidé des actions communes en juin
1398	15. 6.72	C.F.D.T.-C.G.T. - Appel commun aux travailleurs
1413	5.10.72	La discussion ne compromet pas l'unité d'action
1414	12.10.72	Action C.F.D.T.-C.G.T. - Semaine d'action du 16 au 20 octobre
1416	26.10.72	Succès de la semaine d'action

Action revendicative

1306	3. 9.70	La rentrée : les objectifs de la C.F.D.T.
1307	10. 9.70	Les dossiers de la rentrée
1308	17. 9.70	La C.F.D.T. rappelle au gouvernement et au C.N.P.F. ses objectifs revendicatifs
1314	29.10.70	Conseil National : action et négociations
1319	3.12.70	Il y a un lien entre les méthodes d'action, l'analyse et les perspectives
1321	17.12.70	Après l'accord C.F.D.T.-C.G.T. du 1er décembre : précisions C.F.D.T. sur les 5 objectifs à prendre en charge
1323	31.12.70	Séquestrations : les raisons profondes
1323	31.12.70	Colonnes ouvertes : action revendicative -- Perspectives C.F.D.T. – Unité d'action (bureau et conseil de l.U.D. des Deux-Sèvres)
1325	14. 1.71	« Table ronde » à Caen. Les nouvelles formes d'action face à l'arbitraire patronal
1328	4. 2.71	Conseil National : développer une lutte de masse
1343	20. 5.71	Débat du C.N. et réunion de commissions de travail (objectifs intermédiaires – l'unité d'action et ses prolongements – le rôle de l'organisation syndicale)

1349	1. 7.71	Des luttes dures qui mettent en cause l'organisation de la société
1352	22. 7.71	A propos d'un conflit : unir travailleurs et population dans la lutte
1365	28.10.71	La C.F.D.T. dans les luttes actuelles
1385	16. 3.72	La C.F.D.T. à la C.G.T. : notre ligne est claire (après le meurtre de P. Overney)
1387	30. 3.72	B.N. : Résolution sur l'action revendicative .
1391	27. 4.72	B.N. : Pour une revendication efficace : savoir analyser les situations
1393	11. 5.72	Les conflits actuels et les enseignements à tirer
1396	1. 6.72	C.N. : déclaration aux organisations sur la situation générale
1396	1. 6.72	C.N. : les conflits, les formes d'action, la stratégie de la C.F.D.T.
1397	8. 6.72	Colonnes ouvertes pour des actions d'ampleur nationale (C.R. des Pays de Loire)
1400	29. 6.72	L'action revendicative après l'appel C.F.D.T.-C.G.T.
1421	30.11.72	HaCuiTex et les mille francs
1403	20. 7.72	Nos revendications restent posées
1403	20. 7.72	B.N. : l'action revendicative et ses perspectives
1404	27. 7.72	Comment coordonner l'action au niveau confédéral ? Engageons le débat dans les sections
1405	3. 8.72	Elaborer avec les travailleurs leurs revendications
1406	10. 8.72	Concilier action diversifiée et action générale
1407	sept. 72	Que va faire la C.F.D.T. à la rentrée
1410	14. 9.72	Le débat sur les formes d'actions : l'expérience de l'automne chaud italien
1411	21. 9.72	B.N. : l'action revendicative
1414	12.10.72	L'habile saupoudrage de Messmer
1416	26.10.72	Michelin : une action européenne --
1424	janvier 73	En 1972 : l'action syndicale a payé !

La campagne retraite

1319	3.12.70	La retraite à 60 ans : une revendication ressentie comme un droit
1325	14. 1.71	La C.F.D.T. écrit au Premier Ministre. Le sort des retraités et personnes âgées est inadmissible
1333	11. 3.71	Seule l'action sur les retraites permettra d'atteindre les 4 objectifs communs C.F.D.T.-C.G.T.
1336	1. 4.71	Appel commun C.F.D.T. et C.G.T. pour la campagne retraite
1337	8. 4.71	C.F.D.T. et C.G.T. lancent la campagne sur les retraites
1340	29. 4.71	Retraites : seul le développement de l'action imposera les solutions
1341	6. 5.71	La campagne d'action C.F.D.T.-C.G.T. se développe : oui la retraite à 60 ans est possible
1342	13. 5.71	Campagne interprofessionnelle d'ampleur nationale
1344	juin 71	Le droit à la retraite à 60 ans c'est possible
1345	3. 5.71	B.N. : retraites - semaine d'action. Une étape importante la lutte continue
1347	17. 6.71	C.F.D.T.-C.G.T. : trois lettres communes
1348	juillet 71	Brèche ouverte grâce à l'action
1351	15. 7.71	Après la rencontre avec le C.N.P.F. : le problème des retraites reste
1352	22. 7.71	Les projets gouvernementaux n'apportent pas une solution valable
1363	29. 7.71	B.N. : Retraites - Pouvoir d'achat : les travailleurs restent mobilisés. Va-t-on vers le renforcement des discriminations ?
1355	19. 8.71	Mesures particulières et situations particulières
1356	sept. 71	L'action des travailleurs oblige patronat et gouvernement à jouer cartes sur table
1367	11.11.71	Du 18 au 27 novembre : arrêts de travail et rassemblement pour les retraites
1368	18.11.71	Mener l'action dans toutes les branches
1369	déc. 71	Retraites : c'est possible
1370	2.12.71	La campagne pour les retraites et l'action commune C.F.D.T.-C.G.T.
1371	9.12.71	Retraites, emploi, la lutte doit continuer
1372	16.12.71	Sous quelles formes poursuivre l'action
1374 A	30.12.71	B.N. : A propos des retraites : ce que doit être une campagne confédérale
1376	13. 1.72	Communiqué commun C.F.D.T.-C.G.T. : la retraite à 60 ans est financièrement possible
1379	3. 2.72	C.N. - Débat sur la campagne retraites
1380	10. 2.72	Retraites : pour le développement et la permanence de l'action
1384	9. 3.72	Colonnes ouvertes : poursuivre l'action retraite en intensifiant les foyers de lutte

Droit syndical - Répression

1295	11. 6.70	La protection des représentants du personnel - Révision limitée de la loi sur les conventions collectives
1297	25. 6.70	Pour l'immunité syndicale et le droit des délégués à leur réintégration dans leur emploi
1300	16. 7.70	Conseils de prud'hommes : propositions C.F.D.T.
1302	30. 7.70	Une avancée intéressante dans l'agriculture
1304	20. 8.70	Jurisprudence en droit syndical. Retours en arrière
1305	sept. 70	« Allo police : un commando attaque mon usine »
1308	17. 9.70	L'action des syndicats devant les juridictions répressives
1311	8.10.70	La C.F.D.T. dénonce ceux qui poussent à l'émettement du syndicalisme
1312	15.10.70	La grève : un droit toujours menacé
1313	nov. 70	Répression
1316	13.11.70	Pour faire reculer l'arbitraire patronal, le licenciement doit être contrôlé efficacement C.E.S. : Révision de la loi sur les conventions collectives
1317	19.11.70	Le délit d'opinion « gauchiste » va-t-il maintenant servir de couverture à la répression anti-syndicale ?
1320	10.12.70	Pour une meilleure garantie des droits des travailleurs, une juridiction prud'homale généralisée et rénovée
1326	février 71	La répression anti-syndicale
1334	18. 3.71	Table ronde sur les libertés publiques et syndicales
1342	15. 5.71	Indemnités de grands déplacements dans le bâtiment et les travaux publics
1353	29. 7.71	Deux nouvelles lois modifiant le régime juridique des salaires
1355	19. 8.71	Après la loi du 13 juillet 71. Le nouveau régime légal des conventions collectives. Modifications au code du travail
1358	9. 9.71	Nouvel avant-projet sur la juridiction du travail
1359	16. 9.71	Protection des délégués et rénovation de la juridiction prud'homale. La première réponse de la C.F.D.T.
1359	16. 9.71	La bataille juridique pour la protection des délégués contre les licenciements
1360	oct. 71	Répression anti-syndicale
1363	14.10.71	Campagne pour le droit syndical
1364	nov. 71	Libertés syndicales
1384	9. 3.72	Agir contre la répression
1384	9. 3.72	Les enseignements juridiques et judiciaires de l'affaire Guy Robert
1385	16. 3.72	C.F.D.T. : Appel aux travailleurs. Développer l'action contre la répression
1389	13. 4.72	Droit syndical et extension des conventions collectives - Evolution progressive ou attente des crises ?
1392	4. 5.72	Projets de lois à l'étude : réintégration des délégués et réformes des prud'hommes en panne
1400	29. 6.72	Colloque C.F.D.T. sur le droit de licenciement
1408	31. 8.72	En finir avec le droit féodal de licenciement
1409	7. 9.72	Action syndicale - Droit de licenciement : les faits parlent
1410	14. 9.72	Une réforme à ne pas oublier : généralisation et rénovation de la juridiction prud'homale
1411	21. 9.72	L'affaire Montagut
1412	oct. 72	Les patrons ont leurs syndicats
1413	5.10.72	Réforme du droit de licenciement, il faut aborder le fond du problème
1414	12.10.72	Un bel exemple de justice de classe
1414	12.10.72	Citroën : six C.E. au lieu d'un seul
1416	26.10.72	Le contrôleur du travail : une assistante sociale ?
1418	9.11.72	Un droit patronal arbitraire
1421	30.11.72	Berliet : l'agression patronale
1422	7.12.72	Aucun droit nouveau malgré le battage du gouvernement
1422	7.12.72	Le congrès du syndicat de la magistrature
1423	14.12.72	Le projet de loi sur le droit de licenciement

② CATÉGORIES SOCIALES

Les jeunes

1295	11. 6.70	Pour un service militaire universel de 4 à 6 mois
1297	25. 6.70	Réforme du service militaire, la C.F.D.T. confirme ses appréhensions pour l'avenir
1307	10. 9.70	Reconnaissance du droit syndical pour les jeunes travailleurs et travailleuses
1321	17.12.70	Travaux du B.N. : Jeunes et syndicalisme
1337	8. 4.71	Les jeunes et l'emploi
1346	10. 6.71	La chasse aux jeunes et les vrais problèmes
1370	2.12.71	En mai 72 : rencontre nationale des jeunes
1376	13. 1.72	Pourquoi une action particulière parmi les jeunes
1386	mai. 72	Magazine spécial jeunes
1391	27. 4.72	Légalité du délégué syndical de moins de 21 ans
1393	11. 5.72	Les armes de la jeunesse
1393	11. 5.72	L'abaissement à 18 ans de l'âge requis pour être élu délégué ou désigné délégué syndical
1394	25. 5.72	Rencontre nationale jeunes C.F.D.T. – Surexploitation des jeunes
1402	13. 7.72	Au travail à 14 ans
1404	27. 7.72	Conflit foyers des jeunes travailleurs
1423	14.12.72	Un nouveau secteur jeune ?

Les travailleuses

1293	28. 5.70	Congé maternité
1295	11. 6.70	Congé maternité
1295	11. 6.70	Service militaire jeunes gens et jeunes filles
1296	juillet 70	Condition féminine : de la révolte à la lutte
1299	9. 7.70	Congé maternité
1300	16. 7.70	La femme dans le monde du travail et la société
1300	16. 7.70	Congé maternité
1319	3.12.70	La C.F.D.T. aux Etats généraux de la femme
1333	11. 3.71	Création de la commission mixte B.N., 25-26 février 1971
1340	29. 4.71	Avortement (B.N. 22-23 avril 1971)
1340	29. 4.71	Non aux revendications spécifiques
1345	3. 6.71	Avortement (B.N. 27-28 mai 1971)
1353	29. 7.71	Retraites – Vers le renforcement des discriminations ?
1355	19. 9.71	Retraites – Mesures particulières et situations particulières
1383	2. 3.72	Avortement – B.N. février
1394	juin 72	Contrôle des naissances
1412	oct. 72	Lancement conférence nationale février 73
1414	12.10.72	Questionnaire conférence nationale
1419	16.11.72	Le projet de loi sur l'égalité des salaires masculins et féminins
1422	7.12.72	Permanente syndicale : un être à part ?
1425	28.12.72	La place des femmes dans l'organisation syndicale

Les cadres

1325	14. 1.71	Les cadres C.F.D.T. ont choisi la solidarité avec les travailleurs
1341	6. 5.71	Les cadres et la formation professionnelle
1347	17. 6.71	La C.F.D.T. prend en charge les aspirations des cadres
1383	2. 3.72	Débat du B.N. sur l'action parmi les cadres
1384	9. 3.72	Les cadres veulent toute leur place dans la C.F.D.T.
1397	8. 6.72	Les commissions de concertation : un cadeau empoisonné
1408	31. 8.72	Les cadres C.F.D.T. et la hiérarchie des salaires

1416	26.10.72	Contre les commissions de concertation
1419	16.11.72	Les syndicats contre le projet gouvernemental de 3 ^e Collège
1420	déc. 72	L'intérêt des cadres est dans la solidarité avec les autres travailleurs

Les retraités

1416	26.10.72	La campagne C.F.D.T.-C.G.T. sur les retraites (âge, montant, conditions de travail avant la retraite, conditions de vie après la retraite) reprend nombre de thèmes de l'Union confédérale des retraités. Voir donc, dans le chapitre action revendicative la partie campagne retraite.
1424	janvier 73	L'Assemblée Générale de l'Union Confédérale des Retraités C.F.D.T. Les retraités ont droit à leur place dans la société

Les travailleurs immigrés

1303	6. 8.70	La situation des travailleurs étrangers
1308	17. 9.70	Une réponse électorale ?
1327	28. 1.71	La politique française de l'immigration
1349	1. 7.71	Halte à la répression !
1374 A	30.12.71	Déclaration commune C.F.D.T.-C.G.T. pour une semaine d'action
1378	27. 1.72	Les immigrés font partie de la classe ouvrière française
1379	3. 2.72	Dossier sur les travailleurs immigrés
1380	10. 2.72	Pour l'égalité des droits
1383	2. 3.72	Premiers progrès vers l'égalité des droits
1394	25. 5.72	La C.F.D.T. à la rencontre de Belgrade
1400	20. 6.72	Selon que vous serez ...
1413	5.10.72	Après les mesures gouvernementales, l'action se poursuit
1421	30.11.72	Contre l'exploitation des travailleurs immigrés

③ ÉCONOMIQUE

Planification

1294	4. 6.70	Développer l'opposition à l'offensive capitaliste du VI ^e Plan
1315	5.11.70	La planification des investissements régionaux
1342	13. 5.71	Le VI ^e Plan au service du modèle de développement exigé par les intérêts privés
1345	3. 6.71	Non au VI ^e Plan
1349	1. 7.71	VI ^e Plan : le virage de classe de l'agriculture française se confirme

Conjoncture

1300	16. 7.70	Débat de conjoncture au C.E.S.
1310	1.10.70	La situation économique à la rentrée
1317	19.11.70	Débat de conjoncture au C.E.S.
1342	13. 5.71	Crise monétaire ou impérialisme américain ?
1356	26. 8.71	Crise monétaire : les travailleurs en feront les frais
1359	16. 9.71	La guerre monétaire
1370	2.12.71	Pourquoi il y aura de plus en plus de chômage
1374	30.12.71	Le capitalisme mondial s'organise
1420	déc. 72	Les sociétés multinationales

Prix et salaires

1324	7. 1.71	Les prix, un vrai terrain de combat syndical
1327	28. 1.71	Pouvoir d'achat et niveau de vie
1336	1. 4.71	Le nouvel indice des prix : un progrès à reculons
1346	10. 6.71	Réflexions sur la masse salariale
1350	8. 7.71	Prix inflation planification
1358	9. 9.71	Vraies et fausses raisons de la hausse des prix
1361	30. 9.71	La hausse des prix est-elle due aux augmentations de salaires ?
1421	30.11.72	Hausse des prix : les travailleurs victimes ou coupables ?
1423	14.12.72	Le gouvernement refuse de s'attaquer aux causes profondes de l'inflation
1362	7.10.71	Le coût salarial en France et dans les pays de la C.E.E.
1385	15. 3.72	Les salaires augmentent parfois, les prix toujours
1410	14. 9.72	Réactions C.F.D.T. aux mesures salariales du gouvernement

Fiscalité

1306	3. 9.70	Une « réforme fiscale », étude des propositions de Giscard
1307	10. 9.70	L'impôt ? Un rôle de solidarité nationale et d'articulation économique
		L'impôt en avant-première
1310	1.10.70	Fiscalité (extraits conférence de presse du B.N.)
		Avec la C.F.D.T. pour abolir la fiscalité de classe
1362	7.10.71	Impôts : ce sont toujours les petits qui trinquent
1381	17. 2.72	La C.F.D.T. et l'avoir fiscal (débat du C.E.S.)
1413	5.10.72	Les salariés victimes du système fiscal actuel (dossier)

④ EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE

Emploi

1295	11. 6.70	Objectifs C.F.D.T. et accord interprofessionnel sur le chômage partiel
1311	8.10.70	Position sur l'emploi des handicapés à propos d'une conflit
1313	nov. 70	L'emploi : objectif prioritaire
1314	29.10.70	Commission du C.N. : l'emploi
1319	3.12.70	Communiqué C.F.D.T. sur la situation de l'emploi et l'attitude patronale
1321	17.12.70	Après l'accord C.F.D.T.-C.G.T. du 1 ^{er} décembre, précisions sur les objectifs pour le plein emploi
1329	11. 2.71	Position sur l'accord emploi et son application
1335	avril 71	Position sur le projet de loi sur le travail noir
1342	13. 5.71	La C.F.D.T. et le projet de loi sur le travail temporaire
1367	11.11.71	Comment les patrons masquent le chômage
1371	9.12.71	Retraités, emploi – la lutte doit continuer
		Chômeurs et demandeurs d'emploi
1372	16.12.71	Travail temporaire : positions C.F.D.T.
		Projet C.F.D.T.-C.G.T. sur les travailleurs de plus de 60 ans privés d'emploi
1373	janvier 72	Se battre sur l'emploi
1380	10. 2.72	C.N. : Mettre en évidence les problèmes et développer les luttes
1381	17. 2.72	Front syndical commun dans la négociation sur les chômeurs de plus de 60 ans
1383	2. 3.72	Les chômeurs de plus de 60 ans
1384	9. 3.72	Le travail temporaire : pour l'unité des travailleurs intérimaires et permanents avec commentaires de la loi du 3.1.1972 et positions

1387	30. 3.72	L'accord du 27 mars 1972 sur les chômeurs de plus de 60 ans
N° spéc.	Mars 72	Dossier confédéral emploi
1389	13. 4.72	Objectifs C.F.D.T. en matière d'emploi
1392	4. 5.72	Travail temporaire : pour un service de placement
1397	8. 6.72	Dossier sur la garantie de ressources aux chômeurs de plus de 60 ans
1401	6. 7.72	Non, les immigrés ne prennent pas le travail des Français
1407	sept. 72	Le scandale des auxiliaires de la fonction publique
1416	26.10.72	Emploi : le C.N.P.F. amuse la galerie
1417	2.11.72	Pour une révision des accords nationaux sur l'emploi et la formation
1423	14.12.72	Les jeunes et l'emploi (dossier)

Formation professionnelle

1293	28. 5.70	Le rôle des organisations syndicales dans la définition, l'élaboration et le contrôle du contenu de la formation
1294	4. 6.70	Propositions C.F.D.T. sur la formation professionnelle et l'éducation permanente en vue des négociations avec le C.N.P.F.
1297	25. 6.70	La suspension de la participation de la C.F.D.T. aux négociations sur la formation professionnelle
1298	2. 7.70	Editorial et article sur la conquête progressive du contrôle syndical de la formation et le sens de la signature de l'accord de la C.F.D.T.
1301	28. 7.70	Dossier sur l'accord formation professionnelle du 9 juillet 1970 avec commentaires
1305	sept. 70	Rappel du sens de la signature C.F.D.T.
1315	5.11.70	Conquérir la négociation de la politique de formation
1319	3.12.70	Lettre C.F.D.T. au Premier Ministre sur le financement de la formation professionnelle et permanente
		Position sur le rôle des institutions universitaires dans la politique de formation professionnelle et permanente
1328	4. 2.71	Commission du C.N. sur la formation professionnelle et permanente
1340	29. 4.71	Position C.F.D.T. au Conseil National de la formation professionnelle
1345	3. 6.71	La C.F.D.T. et les projets de loi sur la formation permanente (positions du B.N.)
1347	17. 6.71	Seul un service public est capable de prendre en charge les besoins exprimés par les travailleurs
1370	2.12.71	Pour un contrôle collectif des travailleurs sur la formation professionnelle des adultes
1378	27. 1.72	Dossier sur le congé formation professionnelle et commentaires
1383	2. 3.72	Dix consignes pratiques
1391	27. 4.72	Positions C.F.D.T. sur les décrets concernant les apprentis
1394	25. 6.72	La réforme de l'apprentissage avec commentaires
1396	1. 6.72	Les instances responsables de l'apprentissage
1398	15. 6.72	Formation professionnelle : une lutte des travailleurs pour maîtriser ensemble leur condition
1402	13. 7.72	L'université, les établissements publics à l'heure de la formation continue
1413	5.10.72	Un outil contre les interprétations restrictives des textes par le patronat

Enseignement

1302	30. 7.70	Décision du Bureau National d'engager une réflexion générale dans l'organisation
1320	10.12.70	Rôle de la commission enseignement
1327	28. 1.71	Pour un service public de l'Education Nationale démocratique et laïque
		Position C.F.D.T. au Conseil économique sur le rapport sur l'enseignement et les réalités économiques et sociales
1323	4. 2.71	Débat du Conseil national sur l'enseignement
1331	25. 2.71	Position sur les IUT à partir de la grève des étudiants
1334	18. 3.71	Position sur la présence des représentants C.F.D.T. dans les Conseils des établissements d'enseignement supérieur
1335	avril 71	Soustraire l'éducation aux idéologies du pouvoir capitaliste
1336	1. 4.71	Projet pour un service public de l'éducation nationale démocratique et laïque

1359	16. 9.71
1384	9. 3.72
1411	21. 9.72

L'Education Nationale doit mieux répondre à sa mission
 Des maîtres pour un service public laïque et démocratique
 Une rentrée des classes qui n'est facile qu'en apparence

⑤ ACTION SOCIALE - CADRE DE VIE

Action sociale

1294	4. 6.70	Réforme sécurité sociale (C.E. 30.5.70)
1297	25. 6.70	Enfance inadaptée
1297	25. 6.70	Retraites complémentaires
1298	2. 7.70	Campagne hospitalisation
1299	9. 7.70	Prestations familiales (C.F.D.T. chez Boulin)
1299	9. 7.70	Campagne hospitalisation
1301	23. 7.70	Assurance maladie de longue durée
1302	30. 7.70	Réforme sécurité sociale (B.N. du 23.7)
1305	sept. 70	Campagne santé
1306	3. 9.70	Réforme hospitalière (position C.E. du 27.8.70)
1306	3. 9.70	Retraités – 3e âge
1310	1.10.70	Médecine du travail
1310	1.10.70	Assurance maladie (produits remboursés)
1311	8.10.70	Réforme sécurité sociale (analyse - mesures)
1311	8.10.70	Convention médicale (lettre à Boulin)
1312	15.10.70	Grève Annonay – Enfance inadaptée
1312	15.10.70	Retraite à 60 ans (délégation au C.N.P.F.)
1314	29.10.70	Allocation libre choix
1314	29.10.70	Pour une véritable sécurité sociale (B.N. du 16.10.70)
1314	29.10.70	Convention médicale (B.N. du 16.10.70)
1316	13.11.70	Convention médicale (déclaration C.F.D.T.-C.G.T.)
1317	19.11.70	Retraités : une situation scandaleuse
1318	déc. 70	Retraites décentes à 60 ans
1318	déc. 70	Allocation de libre choix
1319	3.12.70	Congé maternité (date d'application)
1319	3.12.70	Retraite à 60 ans : un droit
1320	10.12.70	Retraite : position C.F.D.T.
1320	10.12.70	Politique familiale – déclaration C.E. du 5.12.70
1321	17.12.70	Rejet de la convention médicale – Positions C.F.D.T. et C.F.D.T.-C.G.T.
1325	14. 1.71	Retraites et personnes âgées (lettre au Premier Ministre)
1331	25. 2.71	Convention médicale (lettre au Premier Ministre)
1332	4. 3.71	Convention médicale – Communiqué C.F.D.T.-C.G.T.
1333	11. 3.71	Campagne retraites – 4 objectifs C.F.D.T.-C.G.T.
1336	1. 4.71	Politique de la vieillesse (B.N. mars 1971)
1339	mai 71	3e âge
1350	8. 7.71	Santé (table ronde Syndicalisme)
1352	22. 7.71	Contestation politique familiale du gouvernement
1354	5. 8.71	Allocations familiales (C.E. du 28 juillet)
1358	9. 9.71	Santé – Réplique à Boulin
1359	16. 9.71	Ce que devrait être une politique de santé
1363	14.10.71	C.F.D.T. et C.G.T. quittent le C.A. de C.N.A.F.
1363	14.10.71	Convention médicale et droit à la santé

1365	28.10.71	Sécurité sociale et perspective socialiste (B.N. 14-16 octobre 71)
1365	28.10.71	Notre politique de la famille
1369	déc. 71	Retraites (c'est possible)
1371	9.12.71	Allocations familiales - Textes votés par l'Assemblée nationale
1373	janv. 72	Crèches
1379	3. 2.72	Retraites complémentaires
1379	3. 2.72	Prestations familiales - Détournements de fonds
1387	30. 3.72	Assurance vieillesse et inaptitude - Protestations C.F.D.T.-C.G.T.
1387	30. 3.72	Document sécurité sociale (B.N. 23-24 mars)
1389	13. 4.72	Non à la réforme du salaire unique
1396	1. 6.72	Retraites : réforme de l'inaptitude à 60 ans
1400	29. 6.72	Document sécurité sociale - Dossier syndicalisme
1401	6. 7.72	Honoraires médicaux : conséquences pour les assurés sociaux
1401	6. 7.72	Réforme des prestations familiales : conférence de presse
1402	13. 7.72	Retraites complémentaires : employés de maison
1408	31. 9.72	Application des réformes : prestations familiales suspendues
1410	14. 9.72	Sur les mesures sociales du gouvernement Messmer
1410	14. 9.72	Condition de vie des personnes âgées (dossier syndicalisme)
1414	12.10.72	Position sur la politique sociale
1414	12.10.72	Retraites complémentaires : unification - discussion avec C.N.P.F.
1417	2.11.72	Rencontre avec le C.N.P.F. pour la généralisation des retraites complémentaires
1420	déc. 72	Allocations : les familles spoliées
1422	7.12.72	Tous les salariés doivent avoir droit aux retraites complémentaires

Cadre de vie

1294	4. 6.70	Transports publics - Politique
1295	11. 6.70	Action contre les nuisances à Rouen
1295	11. 6.70	Le cadre de vie de vacances (Achat vieux hôtels)
1296	juil.-août	Vacances
1299	9. 7.70	Logement - Chalandon au congrès H.L.M.
1300	16. 7.70	Lutte transports parisiens
1302	30. 7.70	Développer l'action sur le cadre de vie (B.N. novembre)
1305	sept. 70	Rencontre nationale novembre 70
1305	sept. 70	Aires de jeux aux Halles
1310	1.10.70	Politique tourisme - Décision B.N. 24-26 septembre 70
1313	nov. 70	Tourisme : stations de ski
1316	13.11.70	Rencontre nationale novembre 70
1318	déc. 70	Autoroute CLAJ - Poissy
1322	janv. 71	C.F.D.T. et cadre de vie (1 ^{re} partie)
1323	31.12.70	Vente H.L.M. locatifs (C.E. du 18.12.70)
1326	fév. 71	C.F.D.T. et cadre de vie (2 ^e partie)
1333	11. 3.71	VIE Plan et logement (C.E. du 5.3.71)
1336	1. 4.71	1% logement - gestion par les travailleurs (B.N. mars 71)
1338	1. 4.71	Création commission cadre de vie (B.N. mars 71)
1339	mai 71	FOS
1346	10. 6.71	Chasse aux jeunes et urbanisme
1346	10. 6.71	Dossier logement (débat parlementaire)
1347	17. 6.71	Déclaration C.E. 8.6.71 sur politique logement
1348	juil.-août	Logement
1349	1. 7.71	C.E.C.O.R.E.L.
1351	15. 7.71	Logement - Congrès H.L.M.
1352	22. 7.71	Environnement - Colloque syndical à Luxembourg
1363	14.10.71	La C.E.C.O.R.E.L. et la C.G.T.
1365	28.10.71	I.N.V.A.C.
1372	16.12.71	1% logement et paritarisme

1382	mars 72	FOS
1404	27. 7.72	C.E.C.O.R.E.L.
1408	31. 8.72	I.N.V.A.C.
1409	7. 9.72	Pollution pharmaceutique : talc Morhange
1411	21. 9.72	Moins de H.L.M. en 1972
1412	oct. 72	Le Larzac
1412	oct. 72	Croissance, environnement
1412	oct. 72	Pollution alimentaire
1424	janv. 73	Les empoisonneurs de Haute-Normandie

⑥ POLITIQUE

1295	11. 6.70	La « Gauche prolétarienne » et la notion de violence (déclaration de la C.E.)
1298	2. 7.70	Les rapports syndicats - partis (Position du B.N. de juin 1970)
1324	7. 1.71	L'organisation communale (document du Secteur politique)
1328	4. 2.71	Résolution du Conseil National de janvier 1971 sur les élections municipales
1347	17. 6.71	Déclaration de la C.E. du 11 juin 1972 sur la responsabilité du syndicalisme dans la défense des libertés et de la démocratie
1356	1. 6.72	Déclaration du Conseil National de mai 1972 sur les problèmes politiques
1411	21. 9.72	Déclaration du Bureau National du 15 septembre 1972 sur le programme commun P.S.-P.C.
1417	2.11.72	Déclaration du Conseil National sur le programme commun et les élections législatives
1419	16.11.72	Dossier : la C.F.D.T. face au programme commun et aux législatives
1423	14.12.72	L'attitude de la C.F.D.T. en cas de succès des forces de gauche
1425	28.12.72	En syndicalistes, tout faire pour la victoire des forces populaires

⑦ ACTION INTERNATIONALE

La paix dans le monde

- La paix en Indochine - n°s 1301 (23.7.70) - 1329 (11.2.71) - 1336 (1.4.71) - 1338 (15.4.71) - 1341 (6.5.71) - 1351 (15.7.71) - 1368 (18.11.71) - 1383 (2.3.72) - 1391 (2.3.72) - 1400 (29.6.72) - 1404 (27.7.72) - 1413 (5.10.72) - 1416 (26.10.72) - 1417 (2.11.72) - 1418 (9.11.72) - 1425 (28.12.72)
- Conflit au Moyen-Orient - n°s 1310 (1.10.70) - 1354 (5.8.71) - 1410 (14.9.72)
- Situation au Pakistan - Lutte du peuple Bengali - n°s 1319 (3.12.70) - 1370 (2.12.71)
- Contre les expériences nucléaires - n°s 1357 (2.9.71) - 1398 (15.6.72)
- Situation en Irlande du Nord

La défense des libertés

- En Espagne - n°s 1303 (6.8.70) - 1320 (10.12.70) - 1321 (17.12.70) - 1323 (31.12.70) - 1355 (26.10.71) - 1386 (16.3.72) - 1387 (30.3.72)
- Au Portugal - n°s 1319 (3.12.70) - 1392 (4.5.72)
- En Pologne - n°s 1323 (31.12.70) - 1409 (7.9.72)
- Au Guatemala - n° 1336 (1.4.71)

- Au Soudan – n° 1354 (5.8.71)
- En Tchécoslovaquie – nos 1381 (17.2.72) - 1385 (16.3.72) - 1408 (31.8.72)
- En Iran – n° 1383 (2.3.72)
- En Argentine – n° 1409 (7.9.72)
- Au Maroc – n° 1358 (9.9.71)
- En Turquie – n° 1378 (27.1.72)
- Contre le racisme – nos 1343 (20.5.71) - 1353 (29.7.71)

Le tiers-monde

- Le pétrole et l'Algérie – nos 1327 (28.1.71) - 1332 (4.3.71)
- Domination des pays sous-développés – n° 1333 (11.3.71)
- La coopération – n° 1334 (18.3.71) - 1398 (15.6.72) - 1411 (21.9.72)
- Pétrole en Irak – n° 1406 (10.8.72)
- La C.N.U.C.E.D. – n° 1399 (juillet-août 1972)
- Problèmes de l'Algérie – n° 1402 (13.7.72)
- Le Chili – nos 1388 (6.4.72) - 1414 (12.10.72) - 1416 (26.10.72) - 1422 (7.12.72)

L'Europe

- La politique syndicale européenne – nos 1321 (17.12.70) - 1396 (1.6.72)
- Le rapport WERNER – n° 1329 (11.2.71)
- L'Europe et la crise monétaire – n° 1358 (9.9.71)
- L'environnement au plan européen – nos 1352 (22.7.71) - 1392 (4.5.72)
- L'Europe et le référendum – nos 1387 (30.3.72) - 1389 (13.4.72) - 1391 (27.4.72)

Les relations syndicales internationales

- Contact avec les syndicats roumains – n° 1388 (6.6.72)
- Conntact avec C.S.C. Belge – n° 1366 (4.11.71)
- Contact avec U.M.T. (Maroc) – nos 1365 (28.10.71) - 1414 (12.10.72)
- Contact avec syndicats arabes – n° 1329 (11.2.71)
- Contacts avec C.I.S.L. – nos 1311 (8.10.70) - 1372 (16.12.71)
- Contacts avec N.K.V. (Holande) – n° 1314 (29.10.70)
- Contacts avec U.G.T.A. (Algérie) – nos 1336 (1.4.71) - 1345 (3.6.71) - 1373 (6.1.72) - 1404 (27.7.72)
- Contacts avec C.G.I.L. (Italie) – n° 1379 (3.2.72)
- Contacts avec syndicats soviétiques – n° 1381 (17.2.72)
- Contacts avec syndicats hongrois – n° 1416 (26.10.72)

Questions internationales diverses

- La politique internationale de la C.F.D.T. – nos 1378 (27.1.72)
- La C.F.D.T. et le B.I.T. – n° 1401 (6.4.72)
- La C.F.D.T. et l'Amicale des Algériens en France – n° 1410 (14.9.72)
- Sur la rencontre C.M.T.-F.S.M. – n° 1368 (18.11.71)
- Les congrès syndicaux étrangers :
 - C.M.T. – nos 1391 (27.4.72) - 1419 (16.11.72)
 - C.L.A.T. – n° 1376 (13.1.72)

- T.U.C. - n° 1359 (16.9.71)
- C.S.N. (Canada) - n° 1401 (6.7.72)
- D.G.B. - Allemagne - n° 1401 (6.7.72)
- O.E./C.M.T. - n° 1394 (25.5.72)
- C.I.S.L. Internationale - n° 1404 (27.7.72)
- L'action internationale de la C.F.D.T. : c'est notre affaire à tous (dossier de huit pages) - n° 1425 (28.12.72)

⑧ ORGANISATION

Charte financière

1291	14. 5.70	Résolution adoptée par le 35 ^e congrès confédéral
1375	6. 1.72	Une organisation pour l'action
1391	27. 4.72	Bases pour une charte financière
1392	4. 5.72	Deux avant-projets de charte financière
1393	11. 5.72	Une politique de développement
1396	1. 6.72	Le C.N. choisit une hypothèse de charte financière à préparer pour le congrès
1413	5.10.72	Le projet de charte financière C.F.D.T.
1417	2.11.72	Le projet de charte financière au conseil national

La situation de la C.F.D.T.

1375	6. 1.72	Eléments d'information sur la situation de la C.F.D.T.
1376	13. 1.72	La C.F.D.T. est la seconde centrale syndicale française

Champ d'action des fédérations

1383	2. 3.72	Les regroupements fédéraux
------	---------	----------------------------

Règlement de la scission

1326	14. 1.71	Protocole d'accord C.F.D.T.-C.F.T.C.
1327	28. 1.71	Changement de titre et de sigle

⑨ LES FINANCES

Le budget confédéral

1302	30. 7.70	exercice 1971
1310	10.10.70	
1314	29.10.70	
1383	2. 3.72	

1349	1. 7.71
1361	30. 9.71
1367	4.11.71
1383	2. 3.72
1416	26.10.72
1383	2. 3.72
1400	29. 6.72
1411	21. 9.72
1418	9.11.72

} exercice 1972

} exercice 1973

⑩ PERSPECTIVES ET STRATÉGIE

1298	2. 7.70	Oui au débat de fond
1319	3.12.70	Il y a un lien entre méthodes d'action, analyse et perspectives
1359	16. 9.71	Autant que cela soit dit (à propos de programme commun)
1361	30. 9.71	Projet du texte sur socialisme (BN 21 septembre 71)
1365	28.10.71	Document C.G.T. « Pour une action syndicale responsable et efficace »
1366	4.11.71	« Pour un socialisme démocratique »
1369	déc. 71	Résumé du document
1374 A	30.12.71	Document C.G.T. « Premières réflexions sur le document C.F.D.T. »
1381	17. 2.72	Autogestion : dépasser un slogan (F. KRUMNOW)
1384	9. 3.72	Autogestion : responsabilité du travailleur (R. BONETY)
1385	16. 3.72	Autogestion : expression et délibération (R. BONETY)
1396	1. 6.72	Déclaration du C.N. sur les problèmes politiques : construire le socialisme
1402	13. 7.72	Débat avec C.G.T. sur le capitalisme
1402	13. 7.72	Dossier syndicalisme « Analyse du capitalisme »
1404	27. 7.72	Dossier syndicalisme « Construction du socialisme et action revendicative »
1415	nov. 72	Nº spécial Autogestion

Syndicalisme

26, rue Montholon, 75439 Paris Cedex 09. Tél.: TRU. 91-03.
Abonnement: 41F par an. CCP CFDT 283-24 PARIS. Cet
abonnement comprend l'hebdomadaire et le magazine men-
suel. Directeur de la publication: Laurent Lucas. Rédacteur
en chef: Noël Monier. Travail exécuté par des ouvriers syn-
diqués. Maquette: Françoise Bougenot. Impression: Imprimerie
Alsatia Colmar. Réalisation: Montholon-Services.