



INFORMATION

c.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

NUMÉRO DOUBLE

N° 4 - 5

Août - Septembre 1969

SOMMAIRE

- 1 — Perspectives et stratégie de la C.F.D.T. -
Qu'est-ce que cela veut dire ?
— Le calendrier fixé par la Confédération.

- 2 — Perspectives et stratégie de la C.F.D.T. -
6 questions pour un schéma de discussion.

Fiche A : La condition du travailleur dans
l'entreprise.

Fiche B : Les freins à la prise de conscience.

Fiche C : L'aliénation de la hiérarchie.

Fiche D : Les liaisons entre pouvoirs écono-
mique et politique.

Fiche E : La lutte des classes est une réalité
objective.

Fiche F : Le capitalisme triomphant.

Fiche G : La cogestion.

Fiche H : Le système soviétique.

Fiche I : L'autogestion :

- 4 — La production par personne active.

INFORM'ACTION

1^{re} ANNEE

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



Rédaction - Administration :
26, rue Montholon - Paris (9^e)
Tél. : 878-91-03 - 526-63-09

Union Interfédérale :

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



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



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

PERSPECTIVES ET STRATÉGIE DE LA C.F.D.T.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

Le Congrès C.F.D.T. de mai 1970 sera une étape très importante dans la vie de notre organisation, autant que l'a été le Congrès de 1964 qui a vu l'évolution de la C.F.T.C. en C.F.D.T.

◆ NOUS SOMMES CONCERNES

A ce Congrès, il s'agira de savoir ce que nous voulons faire. Pourquoi nous battons-nous, quels objectifs voulons-nous atteindre, qu'est-ce qui nous rassemble ? Cela vaut la peine d'en discuter.

Nous avons des revendications à faire aboutir : augmentation de notre niveau de vie, meilleures conditions de travail, davantage de repos et de liberté, volonté de ne pas être traités comme des objets dans nos entreprises, volonté que celles-ci, au lieu de servir à accroître les bénéfices des patrons et des propriétaires, fonctionnent pour répondre aux besoins des hommes.

Nos revendications sont immédiates (salaires, durée du travail, etc.), mais elles sont aussi plus lointaines. Notre lutte part de la volonté d'avoir plus de mieux-être et aboutit à vouloir plus de responsabilité, plus de dignité, plus de justice. **La lutte syndicale, c'est d'abord les besoins immédiats, mais aussi la transformation de la société dans laquelle nous vivons. c'est l'émancipation des travailleurs qui se sentent dominés.**

Alors, quelles transformations faut-il faire, que devons-nous changer pour avoir une société plus juste, où l'on puisse vivre mieux et plus humainement ?

Quels moyens allons-nous employer pour y parvenir ?

C'est tout cela qui va être discuté, dans les sections syndicales et les syndicats dans les mois à venir. Car la C.F.D.T., ce ne peut pas être, ce ne sont pas quelques dirigeants qui parlent en son nom. La C.F.D.T., c'est nous tous. Où que nous soyions, quel que soit notre niveau de responsabilités, nos connaissances, il faut que nous réfléchissions et décidions ensemble de ce que doit faire et doit être la C.F.D.T.

**

Cela vaut la peine, ne croyez-vous pas, que votre syndicat, votre section décide de se réunir pour réfléchir ensemble, et au cours des six mois qui viennent, travaille sérieusement au moins sur quelques points importants ?

Et puis, comme cette réflexion concerne tout le monde, qu'il ne s'agit pas seulement de déterminer « le rôle de notre syndicalisme », mais bien de **réfléchir sur l'action des travailleurs pour changer la société**, pourquoi limiterions-nous notre discussion aux seuls militants et adhérents ? Pourquoi, là où c'est possible, n'essayerions-nous pas d'établir le débat avec le plus de travailleurs possible de l'entreprise ? C'est une question d'organisation que nous vous invitons à examiner en vous incitant à avoir un débat le plus large et le plus ouvert possible.

**

Seulement voilà, comment allons-nous travailler ?

La C.F.D.T. a fourni à ses syndicats un document intitulé « Perspectives et stratégie de la C.F.D.T. - Inventaire des problèmes », paru dans le numéro 1247 de « Syndicalisme » (du 3 juillet 1969). C'est en principe ce document qu'il faudrait lire puis discuter en réunion.

Ceux d'entre vous qui s'en sentiront le courage, peuvent le faire (1)

Mais nous avons pensé que vous auriez peut-être du mal à décoriquer un document aussi important de 32 pages. Du mal à savoir par quel bout le prendre pour engager la discussion entre vous. Quels problèmes les plus importants à examiner en priorité.

◆ UNE METHODE DE TRAVAIL

C'est pourquoi nous avons établi un schéma de discussion qui, si vous le suivez, doit vous aider à travailler. Ce questionnaire n'a pas pour but de se substituer au document confédéral, mais de vous faciliter son accès, pour ceux qui le voudront. Pour tous, de vous proposer une méthode de travail partant des problèmes de tous les jours, de notre condition de travailleur en lutte et allant à l'essentiel.

Lisez les documents qui suivent :

- 1) - Vous trouverez d'une part **une série de questions** : en les suivant dans l'ordre proposé, cela facilitera, nous l'espérons, votre discussion tout en vous aidant à ne pas perdre de vue le but du

(1) Les Fédérations Services-Livre ont constitué un stock d'exemplaires à la disposition des syndicats (0,40 F l'exemplaire).


travail : dégager des positions syndicales pour l'action. Ces questions sont simples : elles ne cherchent pas à répondre à votre place, simplement à vous aider à travailler.

- 2) - Ensuite vous trouverez des **fiches d'information** sur les points qui, tout en étant signalés dans le questionnaire, nécessitent des éléments d'explication plus approfondis. Nous vous conseillons de lire ces fiches au fur et à mesure de l'étude du questionnaire.

Pour une bonne préparation de la discussion, il est indispensable qu'une petite équipe se réunisse auparavant et réfléchisse en commun sur le présent dossier et sur la meilleure manière de l'utiliser en réunion.

Maintenant nous vous souhaitons bon courage et bon travail. Cela en vaut la peine. En tout cas, pour ceux d'entre vous qui ne se sentent pas toujours d'accord avec les positions de la C.F.D.T., c'est le moment où jamais de faire le point. D'essayer aussi de les modifier grâce à votre réflexion et à vos propositions. (comme vous le verrez dans la partie « Calendrier fixé par la Confédération », vous pouvez dès fin octobre communiquer à celle-ci l'état de vos travaux, mais bien entendu ceux-ci pourront se poursuivre jusqu'au Congrès de mai 70).

Si ce congrès n'est pas vraiment préparé par tout le mouvement, c'est-à-dire par tous les militants, comment pourrions-nous prétendre que nous sommes un syndicat démocratique ?



le Calendrier fixé par la Confédération

Voici le calendrier fixé par la Confédération pour la préparation et la discussion dans le mouvement du rapport « Perspectives et stratégie de la C.F.D.T. ».

En juillet 1969 :

Un avant-projet de rapport a été adressé aux syndicats (N° 1247 de « Syndicalisme » hebdo daté du 3 juillet 1969). Ce document est complété par quatre entretiens avec les responsables des groupes de travail qui fonctionnent à la Confédération (1 - Démocratie dans l'entreprise - une grande remise en cause, entretien avec E. MAIRE, paru dans le N° 1248 de « Syndicalisme » hebdo ; 2 - Démocratiser les grands choix économiques, René BONETY, N° 1249 ; 3 - Notre société est

absurde - les problèmes de solidarité humaine dans une société en développement, F. KRUMNOW N° 1250 ; 4 - Transformer la société à l'échelle mondiale, R. DECAILLON N° 1251).

Fin octobre 69 :

La réponse des syndicats à ce pré-rapport devrait parvenir aux U.D., Fédés. et Conféd. (donc en trois exemplaires).

Cela ne veut pas dire que les syndicats devront avoir fini leur réflexion pour cette date, qui est très courte : au contraire celle-ci sera à poursuivre jusqu'à fin avril 70. Mais les premiers éléments de réponse seront à envoyer fin octobre pour les syndicats qui auront pu y parvenir.

En novembre 69 :

Une tournée de toutes les régions sera faite par André JEANSON, Président Confédéral et qui sera le rapporteur au Congrès, pour faire le point avec les U.D.

Janvier 70 :

A partir des réponses des syndicats, du point fait avec les U.D., le rapport définitivement rédigé sera envoyé aux syndicats qui auront alors trois mois pour le travailler.

Avril 70 :

Le Comité national aura à se déterminer sur une motion (qui sera adressée à tous les syndicats), et qui sera soumise au vote du Congrès Confédéral. Elle tracera l'orientation de la C.F.D.T..



A noter que nos Fédérations organiseront elles aussi des réunions régionales au cours de l'hiver et au printemps pour aider les syndicats à travailler sur ces questions difficiles.

D'ailleurs les Conseils Fédéraux (Services, Commerce, Crédit, Livre-Papier-Carton, Sécurité Sociale) se sont réunis ensemble le 13 juin 1969 pour décider des méthodes de travail qui seront proposées aux syndicats.

Finalement, et après qu'une commission de travail se soit réunie, il est apparu que la discussion avait intérêt à s'engager autour de trois axes principaux :

- Analyse de la situation des travailleurs dans leur entreprise, à partir de leur expérience de lutte.
- Quelle transformation de la société voulons-nous ?
- Quels sont les moyens pour y parvenir ?

C'est autour de ces trois axes que le questionnaire qui suit a été établi.

Paulette DORANGE.

PERSPECTIVES ET STRATÉGIE DE LA C.F.D.T.

▶ 6 questions pour un schéma de discussion

1. Notre condition de travailleur

C'est à partir de la situation actuelle des travailleurs dans l'entreprise, de la situation telle que nous la connaissons, que nous nous proposons de réfléchir.

But : Bien prendre conscience de la nature actuelle des rapports entre employeurs et salariés, qui sont des rapports de lutte, et d'intérêts divergents.

Une idée - clé :

◆ La liberté d'entreprendre, sur le plan économique, est conçue comme un absolu que le patron, le droit et l'Etat protègent. L'employeur est le maître de son entreprise. (La Cour de Cassation dit : « L'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est **seul juge** de l'organisation et du maintien de l'exploitation »). Le droit du travail lui-même, de ce fait, joue un rôle de garde-fou, mais ne limite pas, sauf sur des points de détail, la **souveraineté** patronale.

◆ Pour mesurer cette situation, il est bon de rechercher l'étendue des pouvoirs que le patron, le directeur, ont sur leurs salariés, de constater que si l'on en reste au droit actuel, aux rapports actuels, les salariés sont finalement des objets qui servent à la production, au fonctionnement de l'entreprise, mais que celle-ci n'est pas conçue pour tenir compte de leurs besoins. Quelques exemples : l'employeur fixe en général librement les salaires réels, c'est lui qui décide des conditions de travail, il peut donner des ordres sans contrôle ni sans avoir à s'en justifier, etc. etc. Le mode de travail et de vie dans l'en-

entreprise est déterminé par la seule recherche de son intérêt (efficacité la plus grande possible - profit maximum).

De même, le travail que fait l'entreprise, la manière dont elle le produira et le vendra, son organisation et son avenir, sont déterminés par le seul employeur.

◆ Même les organismes semi-publics ou privés gérant un service public (ex. : Sécurité Sociale, Chambres de Commerce, de Métiers, etc.), sont pris dans un contexte de gestion capitalistes et ils ont les mêmes types de rapports avec le personnel.

PREMIERE QUESTION :

Cette constatation des privilèges que le système économique attribue à la direction d'une entreprise, il ne faut pas que vous la fassiez en théorie, mais en recherchant concrètement comment dans votre entreprise, dans votre organisme, s'exerce l'autorité et se prennent les décisions.

D'où une première question :

DANS NOTRE ENTREPRISE, COMMENT CELA SE PASSE-T-IL ?

Pour démarrer la discussion, il serait nécessaire que l'un des participants soit chargé de présenter le thème du **pouvoir de l'employeur**. Il peut s'aider :

- a) sur la fiche annexe A : « La condition du travailleur dans l'entreprise » (voir plus loin).
- b) éventuellement la lecture du chapitre 4 : « Le pouvoir dans l'entreprise » du livre de Lesire-Ogrel : « Le Syndicat dans l'entreprise » (p. 65 à 93).

Le débat pourra s'engager, après cette présentation, par des questions se rapportant à votre entreprise. Voici des exemples :

◆ Chez nous, **qui commande** ? Les décisions sont-elles prises toutes par le directeur ou bien quelles sont celles qui dépendent de « plus haut » et d'où ? Citez des cas de décisions arbitraires récentes. Quelle action a pu être menée à l'encontre et avec quelle efficacité ?

◆ D'autre part (pour les syndicats du secteur privé), avez-vous une **idée des bénéfices** réalisés ? Savez-vous où ils passent ? Combien la haute-direction et les administrateurs gagnent-ils ? Qu'est-ce que cela représente par rapport au salarié le moins payé ? Y a-t-il un secret des salaires dans l'entreprise ? A votre avis pourquoi ? Les salariés ont-ils intérêt à maintenir ce secret ? Ne donne-t-il pas au patron un moyen de pression ?

◆ Que savez-vous de **l'avenir de votre entreprise** ? Quels projets se préparent et quelles conséquences peuvent-ils avoir pour les travailleurs ? Comment faire pour intervenir ?

◆ Certains aspects seront différents pour les organismes gérant un service public et d'une manière générale pour ceux dont le profit n'est pas la raison d'être (spécialement cas des sections de la Fédération de la Sécurité Sociale et des Institutions sociales). Mais vous n'aurez garde d'oublier, dans votre discussion l'unité profonde des travailleurs : qui détient réellement les pouvoirs de gestion dans vos organismes (direction, conseil d'administration ou bien Etat, représentants des assurés, etc.). La discussion amène à constater combien le contexte politique et économique aboutit à une gestion technocratique et capitaliste, notamment en ce qui concerne les rapports direction-personnel, les décisions d'ordre financier (à quoi servent les fonds détenus, etc.), les décisions concernant l'avenir et l'organisation de ces institutions.

Au cours de votre débat, il ne s'agit pas de dresser un panorama complet (les questions qui précèdent ne visent que certains aspects), mais simplement de permettre aux participants de constater combien l'entreprise est un terrain essentiel de notre revendication pour une Société démocratique, et que nous y sommes, nous les travailleurs, dans une situation de lutte.

A cet égard, vous n'oublierez pas que la politique patronale moderne s'est efforcée de mettre en place des **amortisseurs** tendant à mieux intégrer le salarié dans l'entreprise, à lui rendre plus supportable sa situation en créant des conditions de travail ou des rapports sociaux plus agréables (relations sociales dans l'entreprise, politique d'information, mécanismes d'intéressement et de participation, salaires plus élevés, etc.). La politique patronale tend ainsi, en apportant certaines « améliorations » dans des domaines quantitatifs, à faire négliger par les travailleurs le problème essentiel que constitue le point de savoir à qui profite l'entreprise et qui doit la diriger. Il s'agit là de « **freins à la prise de conscience** » des réalités sociales (lire la fiche B qui porte ce titre).

De même, le rôle et la **situation de la hiérarchie**, notamment des cadres, pose problème : ceux-ci se sentent à la fois dans une situation d'exploités (c'est-à-dire que vis-à-vis d'eux l'autorité patronale est aussi unilatérale que vis-à-vis des autres catégories de salariés, ils ne participent pas aux décisions qui comptent dans la vie de l'entreprise), mais par ailleurs, ils se sentent dans une position intermédiaire, à la fois participant à l'autorité sur le reste des salariés, détenteurs d'une parcelle de celle-ci, mais en même temps chargés de faire le « sale boulot » en transmettant et faisant exécuter les décisions patronales.

Si, dans votre section, si parmi les participants à votre débat, il y a un certain nombre de cadres, il sera nécessaire que ce problème soit abordé (lire fiche C : « L'aliénation de la hiérarchie »), car il constitue, pour cette catégorie de salariés, un écran important à la prise de conscience de sa solidarité de lutte avec les autres couches de travailleurs.

*
**

DEUXIEME QUESTION :

L'analyse de la condition des travailleurs étant faite, nous vous proposons d'avancer dans votre discussion, en recherchant le **pour-quoi** de cette situation.

D'où la seconde question :

QUELLES SONT LES CAUSES DE LA CONDITION FAITE AU TRAVAILLEUR DANS LA SOCIETE ACTUELLE ?

Quelques idées-clés : En système capitaliste.

a) **l'entreprise appartient aux propriétaires**, pas aux travailleurs, ni à la collectivité.

Cette notion de propriété garde son importance, même si des mécanismes permettent souvent à des directions, qui ne sont pas prioritaires, d'avoir le pouvoir de l'entreprise. Tantôt en effet, les propriétaires gèrent encore effectivement, tantôt c'est une direction formée de techniciens mais ceux-ci agissent au nom du capital (actionnaires). Ils en tirent leur autorité, même s'ils lui rendent rarement compte. Pour les travailleurs, il n'y a pas de différence profonde, simplement la preuve que le système capitaliste est incapable de démocratie interne. Tantôt, enfin, la direction est choisie par d'autres voies (organismes non capitalistes nombreux dans nos Fédérations). Mais on l'a vu, il y a une absence très grande de démocratie et la direction quelle que soit son origine, utilise à son profit, le système de commandement souverain né de l'entreprise capitaliste.

Il serait utile que vous regardiez, dans votre entreprise, comment cela se passe.

b) l'entreprise, dans ce système, n'est pas créée pour rendre un service, pour assurer une production etc., mais **pour faire des bénéfices**. Si elle n'en fait pas, on la transforme ou on la supprime. La clé de son organisation, c'est la recherche de l'efficacité financière.

Un exemple : la création des super-marchés depuis quelques années se fait, non pour répondre au besoin des consommateurs, mais par la recherche des lieux où un profit maximum est possible. D'où la multiplication anarchique des magasins, et une concurrence incroyable, dont les consommateurs ne profiteront qu'un temps (jusqu'à ce qu'un magasin ait acquis un monopole ou qu'une entente entre plusieurs se réalise).

En réunion, vous pouvez vous efforcer de constater comment se traduit, dans votre entreprise, cette recherche du bénéfice, et ses conséquences tant pour les clients que pour les salariés (organisation du travail, ambiance, rythme et durée du travail, insuffisance sur les prix de vente, etc.).

Dans les organismes gérant un service public, là encore ce phénomène se retrouve, sous la forme de l'importance de ce qu'on

appelle « l'impératif de l'équilibre financier », l'économie de personnel, les exigences de la productivité, etc. Ceci aboutissant à une gestion où « l'argent » est aussi l'objectif essentiel au détriment des travailleurs et des prestataires. Ou encore, les intérêts d'une minorité passent avant ceux de la collectivité.

c) Mais on ne peut pas en rester à la situation de l'entreprise : elle a des **répercussions sur toute l'organisation de notre Société**. Celle-ci reposant sur l'idée de liberté de l'entreprise, l'Etat aura pour tâche de protéger et de favoriser celle-ci : les systèmes bancaire, financier, fiscal sont organisés pour permettre aux entreprises de fonctionner librement (exemples récents : la politique du gouvernement pour ne pas faire peur aux détenteurs de capitaux. On cherche comme on dit à « restaurer la confiance » en ne pénalisant pas ceux qui placent leur argent à l'étranger, on favorise les investisseurs privés par des dégrèvements, on ferme les yeux sur la fraude fiscale ou vis-à-vis de la Sécurité Sociale, qui est importante). Une partie importante des crédits publics sont fournis aux entreprises à des taux très faibles. Pour assurer le développement régional, on instaure des primes et des aides. Bref, en toutes circonstances, on incite, on aide. Le mécanisme essentiel, lorsqu'un service est à rendre, lorsqu'un produit est nécessaire, c'est de faire en sorte que l'entreprise en tire du profit et qu'elle ait intérêt à le produire et non pas qu'elle intervienne dans l'intérêt collectif. C'est là le fondement même du système capitaliste.

Bien plus, l'Etat et ses moyens d'action se trouvent de la sorte, mis à la disposition des entreprises privées : tarifs d'énergie préférentiels, investissements publics leur profitant (ex : aménagement des zones industrielles), organisation du commerce extérieur. L'enseignement lui-même est largement orienté pour fournir aux industriels la main-d'œuvre dans les qualifications dont ils ont besoin.

Ainsi, pour ce qui est important, l'Etat n'est pas neutre, il n'est pas un arbitre, mais un protecteur du système économique capitaliste, un régulateur de celui-ci. Il est utilisé dans l'intérêt de ceux qui ont le pouvoir économique. Les liaisons entre le pouvoir politique et les dirigeants des entreprises sont étroites, la philosophie du système étant d'assurer la liberté d'action de ces derniers. (Voir fiche annexe D - Les liaisons entre pouvoirs économiques et politiques).

d) De ce qui précède se dégagent **2 conclusions** :

D'abord, il faut voir le fond des choses et pas leur apparence. La politique patronale de domination vis-à-vis des travailleurs (on leur demande leur travail, mais pas de décider) prend parfois des aspects plus souples (voir les amortisseurs dont on a parlé ci-dessus). Cela ne doit pas nous abuser : fondamentalement nos **intérêts** de travailleurs sont opposés aux intérêts des patrons. Ils sont **divergents**, car le but que les travailleurs doivent poursuivre, c'est la construction de cette société répondant aux besoins (matériels, moraux, de culture, de responsabilité, d'épanouissement) à la place de la Société de profits que nous avons. A cet égard, on parle de lutte des classes. Expression peu usitée dans la C.F.D.T. et qu'il faut regarder en face, donc accepter de réfléchir sur son contenu au lieu de discuter sur le mot sans savoir ce qu'il recouvre (voir fiche annexe E : La lutte des classes est une réalité objective).

Ensuite, nous constatons que la démocratie dans l'entreprise suppose une société démocratique. Nous avons à lutter au plan de l'entreprise, c'est même là notre premier terrain. Mais notre combat n'est pas séparable, nous voulons sincèrement réellement, des réformes profondes et pas seulement des améliorations de détail, de celui visant à transformer la Société dans laquelle nous vivons.

C'est ce que la C.F.D.T. veut dire quand elle affirme que nos revendications ne doivent pas porter uniquement sur des aspects quantitatifs (obtenir une plus grande **quantité** d'avantages) mais surtout sur la **qualité**, sur la nature même des institutions et des rapports entre les hommes. Par exemple, une plus grande quantité de salaire, obtenue en mai 68, est remise en cause du fait de la « qualité » restée capitaliste des institutions économiques et financières, permettant aux entreprises de grignoter cet avantage (hausse des prix, accroissement à leur seul profit de la productivité etc.).

La réflexion sur ce point est au centre du rapport qui sera discuté au Congrès confédéral de 1970. C'est là-dessus que nous avons à travailler maintenant.

2. Quelle transformation de la Société voulons-nous ?

De ce qui précède, il résulte une double constatation sur laquelle nous vous demandons de réfléchir.

TROISIEME QUESTION :

LA MODIFICATION DE LA SITUATION DEPEND DE NOUS EN TANT QUE SALARIES COMMENT ?

Il faut que nous précisions le sens de notre action lorsque nous luttons au plan de l'entreprise, regroupés au sein de notre organisation syndicale bien sûr, mais aussi en harmonie avec tous les travailleurs qu'ils soient eux-mêmes syndiqués ailleurs, qu'ils appartiennent à des groupes divers ou qu'ils ne soient pas syndiqués du tout.

L'entreprise, c'est bien sûr le lieu où les revendications quantitatives doivent être posées (salaires, durée du travail, conditions de vie, etc.), mais il ne s'agit pas seulement d'en rester à ce niveau : notre lutte dans l'entreprise, c'est un élément de notre lutte pour une société meilleure : l'objectif final ce n'est donc pas de trouver un terrain d'entente avec l'employeur, mais d'aboutir à une transformation telle

que cette entreprise verra un nouveau pouvoir, celui des travailleurs supplanter le pouvoir capitaliste.

Certes, un tel objectif n'est pas pour demain. Il suppose trop de conditions qui ne sont pas encore réunies. Mais ce qui est essentiel c'est que dans notre attitude quotidienne, nous ne l'oublions pas. Nous pouvons être amenés à discuter avec l'employeur, à conclure des accords (et cela il faut le faire, il faut s'attacher aux améliorations progressives de la vie des travailleurs qui sont possibles). Seulement, en passant ces accords, en acceptant des compromis, nous ne devons pas être pris au jeu. Nous devons savoir que cela est transitoire, passer, que ce n'est qu'un aspect de notre action syndicale. Le but c'est l'abolition du patronat désigné par le capital, c'est le pouvoir aux travailleurs.

Il est nécessaire que vous discutiez cela entre vous, que vous recherchiez comment, tout en luttant pour l'amélioration quotidienne, il vous sera possible de rester fidèles aux objectifs finaux du syndicalisme.

C'est peut-être là le problème le plus difficile qui va nous être posé dans les prochaines années. Comment ne pas nous enliser dans les revendications quotidiennes, comment rester fidèle, tout en défendant celles-ci le mieux possible, aux objectifs de révolution sociale du syndicalisme ? Car une telle révolution est lente, elle ne se fait pas forcément sur les barricades. Elle exige de progresser peu à peu en sachant que chaque amélioration conquise ne doit pas aboutir à améliorer le système capitaliste, à introduire la paix dans les relations de travail, mais à permettre un nouveau pas vers un changement des structures.

C'est là un débat qu'il faut que nous ayons entre nous : l'action que nous menons, les revendications que nous préparons, ne sont pas une fin en soi. Le syndicalisme n'a pas pour but de travailler morceau par morceau, mais il doit savoir où il va : donc cette action, ces revendications, elles doivent être conformes avec les objectifs finaux, elles doivent être une étape, même minimes vers ces objectifs. En tout cas, nous ne pouvons pas accepter quelque chose qui aboutirait à renforcer le pouvoir de l'employeur, car ce serait en contradiction avec le sens de notre lutte.

Notre combat n'est pas perdu d'avance, bien au contraire. Les pouvoirs que le droit attribue aux employeurs sont considérables, nous l'avons vu, mais il est vrai aussi que petit à petit, les travailleurs s'ils sont unis et s'ils se battent, remportent des succès importants. La liberté syndicale dans l'entreprise est une contestation du pouvoir patronal. Tout ce qui contribue à permettre aux salariés de s'exprimer (réunions, affichage, distribution de la presse), aboutit à limiter les droits patronaux. La contestation de la politique suivie en matière d'embauchage, de licenciement, tout ce que vous pouvez gagner comme possibilités de donner votre avis sur les décisions de l'employeur sont autant de points marqués dans la bonne direction. Il vous appartient d'en discuter entre vous, de choisir vos objectifs partiels qui contribuent à renforcer le poids des travailleurs face à l'autorité patronale. L'essentiel, c'est de bien voir la ligne générale : nos revendications de détail ne doivent pas être contraires, mais aller dans le sens de l'objectif final : le pouvoir des travailleurs.

**SOMMES-NOUS D'ACCORD POUR DIRE
QUE LA MODIFICATION DE LA SITUATION
DEPEND AUSSI D'UNE LUTTE PLUS LARGE
QUI A POUR BUT LA TRANSFORMATION
ECONOMIQUE ET POLITIQUE ?**

Notre lutte dans l'entreprise est un élément d'un ensemble, toute l'analyse faite jusqu'ici en apporte la preuve. La société économique est tout entière orientée pour faciliter le fonctionnement de l'entreprise du type capitaliste. La contestation du pouvoir patronal que nous portons dans l'entreprise, fait avancer les choses, mais une véritable démocratisation de celle-ci suppose une refonte du système économique dans laquelle elle baigne. Comment aboutir à un droit du travail plus équitable, à une répartition des revenus plus juste, à des investissements répondant aux besoins, si nous nous attachons à la seule lutte dans l'entreprise ?

Il faut ici être clair : on entend parfois des militants dire : « le syndicat ne doit pas faire de politique ». Nous espérons que la discussion que vous aurez eue à partir des pages qui précèdent aura permis de préciser ce vieux problème. Du moins, elle vous aura permis de ne pas discuter sur des mots, mais de mieux réfléchir au sens profond de notre action.

Faut-il encore préciser ? Bien sûr, et nous sommes tous d'accord, un syndicat n'a pas à mener la même action qu'un parti politique. C'est cela qu'il faut bien saisir. Son rôle n'est pas le même. Il ne s'adresse pas aux citoyens, il ne présente pas ses candidats à une élection, il n'a pas pour vocation de gérer le pays, c'est-à-dire de prendre le pouvoir. Il a donc à démarquer son attitude de celle des partis politiques. Il ne doit pas y avoir de doute là-dessus.

Mais nous devons également admettre que nos revendications nos buts, tendent à modifier la répartition des revenus et ne sont pas de simples accommodements dont les conséquences seraient neutres. Notre action vise à changer les institutions économiques et sociales, à transférer le pouvoir dans l'entreprise du patron capitaliste aux travailleurs, donc à refondre profondément la société économique. Nous mettons en cause aussi le caractère non-démocratique de l'organisation politique du pays et les décisions gouvernementales contraires aux intérêts des travailleurs (enseignement qui n'est pas ouvert à tous, politique scandaleuse du logement, problème des loisirs, etc.). Le syndicalisme estime enfin que le maintien de la paix entre les hommes est la chose la plus précieuse, que les travailleurs sont les premières victimes et qu'il doit lutter pour la paix et l'entente internationale.

Tout ceci aboutit à mener des actions qui cherchent à modifier l'état des choses, les structures, la manière dont est exercé le pouvoir.

Actions qui ont donc nécessairement une portée politique. Refuser cette dimension politique, c'est refuser toute possibilité d'efficacité à notre action, c'est nier qu'elle a pour but de contribuer à une société où il fasse meilleur vivre.

*
**

Si nous sommes d'accord sur les propositions qui précèdent, il reste deux questions à examiner, au reste capitales.

CINQUIEME QUESTION :

QUELLE TRANSFORMATION DE LA SOCIETE VOULONS - NOUS ?

Il est vrai que les méfaits, le caractère injuste du système capitaliste ont été dénoncés de toutes parts, ainsi que son incapacité à répondre aux besoins de liberté, et aux besoins matériels des hommes. Nous n'avons donc pas la prétention, nous aussi, de bâtir un « système », de proposer une théorie, mais simplement de définir les idées-force sur lesquelles nous devons nous battre.

Nous ne pensons donc pas qu'il soit nécessaire, dans vos réunions, d'engager la discussion sur les mérites comparés des diverses solutions qui ont été préconisées et qui, parfois, ont été mises en pratique, ici ou là. Cela risquerait de nous entraîner dans un débat théorique sans grand intérêt.

Il est cependant bon que vous ayiez un aperçu sommaire de ces solutions, de ce qu'elles ont apporté et des problèmes qu'elles posent afin de pouvoir les confronter avec ces deux exigences essentielles que la C.F.D.T. doit avoir de rendre plus réelles : la démocratie et la liberté.

C'est pourquoi vous trouverez en annexe une série de fiches présentant d'une part les propositions qui consistent à aménager le système capitaliste (fiche sur un « capitalisme triomphant » ; fiche sur le mécanisme de la cogestion), d'autre part les fiches concernant des solutions de rupture avec le capitalisme (fiche sur le système de type soviétique, fiche sur l'autogestion).

Lisez ces fiches et l'un d'entre vous pourra les résumer lors de la discussion. Mais il paraît nécessaire que celle-ci en vienne à ces deux notions de **liberté** et de **démocratie** : la société que nous voulons doit être porteuse de l'une et de l'autre et c'est à partir d'elles que des propositions de transformation doivent être faites.

Comment la démocratie, la liberté peuvent-elles s'insérer concrètement dans les institutions, dans la vie économique et politique ? Comment les concilier l'une et l'autre, quelles conditions cela suppose-t-il ? C'est sur ces interrogations, qui dominent l'avenir de notre société que nous avons à réfléchir. Comment sera-t-il possible

de sauvegarder la liberté réelle de l'individu tout en assurant la plus grande égalité entre les hommes. En quoi consiste la liberté ? Comment rendre concrètes ces libertés essentielles que sont le droit de tous à une culture accessible, à une information objective, à une libre expression. Quant à la démocratie, elle passe bien sûr par le droit de chacun de se prononcer en toute connaissance sur les décisions politiques importantes, mais elle va beaucoup plus loin et consiste en un épanouissement rendu possible de la personnalité, dans le droit de chacun à gérer les structures qui le concernent et à prendre ses responsabilités, à son niveau, dans des rapports entre les hommes, dépouillés des privilèges et des artifices sociaux et culturels.

Autant il nous faut éviter les débats trop théoriques qui ne mènent pas à grand-chose, en tout cas pas à des décisions d'action, autant nous pensons qu'ici il est utile que vous consacriez le temps nécessaire pour réfléchir ensemble sur ces valeurs de liberté et de démocratie, sur leur contenu, sur ce qu'il y a à faire pour les réaliser. Nous risquons trop d'être de plus en plus les citoyens d'une société policée, caporalisée où la responsabilité et les décisions viennent d'en-haut, où il est demandé de réfléchir et de réagir le moins possible. Il s'agit donc de trouver des formules vivantes, nouvelles qui réalisent dans la vie des hommes les conditions d'une démocratie véritable : il n'y a pas de formule magique et c'est à nous tous d'y réfléchir, de trouver et proposer dans chaque cas particulier, pour chaque problème, la solution qui soit conforme à cet idéal. C'est un peu à un immense effort d'imagination, de réflexion sur l'introduction de plus de démocratie dans nos actes, dans les solutions que nous proposons, que nous sommes tous appelés. Ce qu'il faut c'est que dans notre action syndicale, dans nos discussions, ces préoccupations soient toujours présentes.

S'il s'agit d'un effort de tous les jours il s'inscrit dans un cadre général que la C.F.D.T. s'efforce de préciser. A cet égard, des thèmes sont fréquemment évoqués dans le mouvement qui viendront en discussion lors du Congrès de 70. C'est le cas en particulier de l'**autogestion** et de la notion de **socialisme démocratique**. Nous aurons l'occasion, dans les prochains numéros d'« Inform'Action », d'approfondir ces sujets et des documents d'origine confédérale le feront aussi, puisque le congrès prochain aura certainement à se prononcer sur ces thèmes.

Qu'il soit pourtant permis dès maintenant de dire que ces perspectives découlent logiquement de tout ce que nous avons vu jusqu'ici : le type de société à laquelle nous voulons nous attacher ne peut pas être capitaliste, c'est-à-dire prendre le profit comme moteur et la propriété comme mode de désignation des dirigeants. D'autre part, elle doit affirmer que la satisfaction des besoins collectifs des hommes prime celle de leurs besoins individuels. N'est-ce pas là, la définition même d'une société socialiste ? Seulement l'expérience nous montre qu'une société dite socialiste peut elle-même engendrer les pires iniquités si les conditions d'exercice d'une démocratie authentique, ne sont pas réunies. Il s'agit donc, comme le disaient l'année dernière les Tchécoslovaques, de concilier « socialisme et liberté ». Quand la C.F.D.T. réfléchit sur le socialisme démocratique, elle ne dit pas autre chose.

Nous pensons que les militants qui auront débattu de tout ce qui précède, trouveront entre eux un large accord sur ces bases. Bien sûr, si on se contentait de se disputer sur les mots (parce que celui de socialisme est ambigu et a parfois été utilisé de la pire façon), il serait à prévoir que des désaccords se produiraient dans vos discussions. Par contre, si chacun se persuade que l'essentiel est de dialoguer entre nous, que le débat est large ouvert, si chacun cherche honnêtement à découvrir les réalités, à préciser le contenu de propositions tendant à promouvoir une société démocratique et non-capitaliste, alors le fait que celle-ci s'incarne dans une démocratie socialiste ne doit pas nous poser de problème particulier.

SIXIEME QUESTION :

QUELS MOYENS DEVONS-NOUS UTILISER ?

Il ne suffit pas de tracer des perspectives, il faut savoir comment s'efforcer d'y parvenir. C'est le problème des moyens.

Nous pensons que vous devez y réfléchir à deux niveaux :

a) moyens de lutte dans l'entreprise :

Notre lutte dans l'entreprise est un élément de la lutte pour la transformation de la société et nous avons vu que la liaison entre l'une et l'autre doit exister dans notre action et notre revendication.

Mais alors qu'est-ce que cela implique comme moyens ? Sur ce point, un débat le plus large possible est souhaitable, car il s'agit de discuter et de revoir notre manière d'être, comment vous vous y prenez pour conduire votre action.

Quelques points de repères :

◆ Une attitude de contestation du pouvoir patronal peut-elle être l'œuvre d'une minorité et ne suppose-t-elle pas la mise dans le coup du plus grand nombre possible de travailleurs ? On parle d'action de masse, qu'est-ce que cela veut dire, comment y tendre ? C'est poser tout le problème de l'attitude ouverte de votre section ou de votre syndicat, de sa capacité à être au milieu des travailleurs, au contact et entendu d'eux, à ne pas restreindre son action sur quelques-uns. De sa capacité aussi à se renforcer par l'adhésion. Qu'en pensez-vous ?

◆ Le militant est-il d'abord celui qui apaise et solutionne les conflits ou bien un combattant d'une lutte pour une autre société ? Dans ce cas quel doit être son comportement dans les rapports avec la direction, avec les travailleurs, aussi bien que vis-à-vis de lui-même (formation, respect des décisions prises, équilibre de vie dans une action de longue haleine).

◆ Un syndicat qui se bat doit être organisé pour agir efficacement. Réflexion sur la vie de votre section ou de votre syndicat (existence d'une équipe responsable qui se renouvelle, liaisons avec les adhérents, informations sur la C.F.D.T., type et style des réunions, etc.).

◆ D'abord réaliser la démocratie chez nous : qu'est-ce que cela implique ? (Répartition des responsabilités aussi large que possible, décisions prises après débat et non pas à l'esbrouffe, réunions préparées, acceptation du contrôle des autres, acceptation de laisser les nouveaux et les jeunes prendre du poids dans le syndicat, etc.).

b) moyens de lutte hors de l'entreprise :

L'action syndicale poursuit un objectif de transformation sociale et elle a donc une dimension politique, avons-nous dit.

Là encore, quels moyens va-t-elle utiliser ? C'est poser le problème des rapports entre syndicats et partis politiques et de la dimension interprofessionnelle de notre action.

Sur ce point, nous vous demandons de lire les pages 22, 23 et 24 du document confédéral « Perspectives et stratégie de la C.F.D.T. » qui sont claires et faciles à comprendre. Vous en trouverez ci-après un bref résumé :

◆ Partis et syndicats, tout en ayant des responsabilités propres, et tout en étant profondément différents par leur nature, leur but et leurs responsabilités sont amenés à agir sur le même terrain car les problèmes qui nous sont posés sont conditionnés de plus en plus par des options et les solutions politiques. Fatalement sur ce terrain devenu commun, partis et syndicats voient leurs actions s'interférer.

◆ L'action syndicale, ne suffira pas à réaliser les transformations et à mettre sur pied les institutions, structures, comportements nouveaux qu'impliquent nos perspectives. La nécessité d'une action politique relevant d'un même esprit est évidente. Le syndicalisme a donc intérêt à ce qu'arrivent au pouvoir et s'y maintiennent la ou les formations démocratiques politiquement capables de mener cette action politique. Cela nous pose des problèmes très concrets.

◆ La sauvegarde de l'autonomie syndicale est essentielle, c'est-à-dire d'assurer à tout instant, quels que soient les circonstances et nos partenaires, la liberté de contester les décisions prises ou de nous engager dans la mesure exacte que nous voulons.

◆ Ces observations doivent permettre d'engager la discussion dans un domaine où notre réflexion a encore beaucoup à faire, non seulement parce que nous sommes en présence d'un contexte politique absolument incohérent, mais aussi parce que nous sommes à un moment de l'évolution syndicale, où nous avons encore du mal à prendre conscience de l'évolution qui conduit à accentuer les conséquences politiques de notre action.

H. L. O.

La condition du travailleur dans l'entreprise

Cette condition se caractérise par l'exploitation dont le travailleur est l'objet. Deux exemples de cette situation :

1°) Le but de l'entreprise est d'apporter des profits à ceux qui la possèdent, non de satisfaire le bien commun de la société ou le personnel qui y travaille.

2°) Le droit du travail - qui devrait être le droit des travailleurs - facilite actuellement leur exploitation.

▲ LE BUT DE L'ENTREPRISE EST LA RECHERCHE DU PROFIT

Contrairement à ce qu'affirment les employeurs, on ne choisit jamais l'activité d'une entreprise en fonction des besoins des hommes : on la choisit en fonction du profit possible.

Certes, il faut tenir compte des possibilités matérielles : mais le développement des transports, les matériaux ou procédés nouveaux offrent des possibilités laissant peu de limites : par exemple : pendant toute une période, les moteurs de certains camions légers SAVIEM (une entreprise en expansion) étaient tous fabriqués à Naples, tout au sud de l'Italie (dans une usine Alfa-Roméo implantée là pour créer des emplois).

Ce qui compte le plus, dans le choix de telle ou telle activité, c'est l'étude du marché : existe-t-il des clients possibles ? pourra-t-on faire un bénéfice ? C'est là que se retrouvent un peu les besoins des hommes : mais même s'il n'y a plus de besoins à satisfaire, même si par exemple, il y a suffisamment de magasins de qualité dans un quartier, on inventera le besoin : publicité par affiches, distribution de tracts dans toutes les boîtes aux lettres ou sous les portes de tous les appartements du quartier, publicité sur des prix annoncés très bas : le sucre, l'huile, la lessive... Comme ces produits sont de grande diffusion, le client a l'impression que le magasin est utile, même si la majorité des autres produits sont aussi chers - ou plus chers - que chez l'épicier du coin... « créer les besoins » : c'est là le but de la publicité.

D'autres exemples de cette absence de volonté à satisfaire les besoins réels ? En voici deux :

1°) La France manque de logements qui pourraient convenir à tout le monde, mais elle a en trop des appartements de luxe, ceux-là même qui procurent aux entreprises de substantiels bénéfices.

Il y a trois ans un fabricant de matériels isothermes (wagons, camions, remorques frigorifiques) a mis au point un type de maison présentant les qualités de :

— Solidité : testée, pour des pays comme le Japon, à l'épreuve des tremblements de terre,

— Confort : fabrication correspondant à des appartements de luxe,

— Commodité : pouvant être montée rapidement (car tout, branchements électriques, canalisations, tuyauteries... est préparé à l'avance) et au goût du client (aménagements différents possibles); et pouvant être démontée tout aussi rapidement, et transportable,

— Large diffusion : prévue pour une fabrication de série, avec éléments métalliques et plastiques (comme dans beaucoup de pays étrangers),

— Bas prix : 3 fois moins cher qu'un appartement traditionnel équivalent.

Or, aucune entreprise de la métallurgie ou du bâtiment n'en a voulu : la seule qui acceptait, voulait la vendre au même prix qu'un appartement de luxe (on voit le bénéfice...) : l'inventeur n'a pas voulu, et le brevet a été vendu à l'étranger...

2°) Dans une grande parfumerie, tous les lundis matin, les vendeuses reçoivent la consigne de vendre :

- en priorité telle marque de parfum,
- puis telle autre,
- puis de pousser le client à ramener certains souvenirs chez lui (car ce sont surtout des étrangers), quitte à dire que c'est moins cher qu'ailleurs (même si en Angleterre c'est meilleur marché, par exemple !) : parapluie, savonnettes, grandes quantités de parfums...

Les marques de parfums mises en priorité ne sont **jamais** les meilleures (Dior, Chanel, Lanvin, etc...) : il faut vendre ceux qui sont moins bons (en affirmant le contraire au client) **car on ne fait pas de bénéfiques sur les grandes marques** : l'intérêt du client, donc ses besoins, passent bien au second plan !

On trouverait d'autres exemples partout : dans l'industrie automobile (pas de progrès en matière de sécurité avant une décision du gouvernement américain obligeant tous les constructeurs du monde à y songer...), dans l'industrie aéronautique (on a lancé Concorde... dont on ne sait pas très bien à quoi il va servir, alors qu'on aurait besoin d'avions géants, d'Airbus, par exemple, qu'on lance avec 4 ans de retard...); etc...

Quelles que soient les justifications solennelles avancées, le but premier n'est pas de satisfaire les besoins de la société : il est de procurer des bénéfices à ceux qui possèdent les entreprises.

Le but n'est pas non plus de satisfaire le personnel qui travaille dans l'entreprise : le meilleur exemple nous est fourni toutes les fois où une production n'est plus rentable (donc, ne procure pas de profit) : on supprime la production, on ferme l'atelier ou l'usine sans se soucier le moins du monde de ceux qui y travaillent.

C'est vrai aussi quand on change les horaires : quand un magasin décide d'ouvrir en nocturne, on se soucie peu des problèmes familiaux des vendeuses... Et c'est encore vrai quand on change une activité, quand on modifie une production : qui se soucie de la reconversion des travailleurs concernés ?

Dans tous les cas, le travailleur n'est qu'une machine parmi les autres : il faut la rendre rentable, donc on s'en sert tant qu'elle marche (c'est ainsi que s'expliquent les durées élevées du travail), et quand on n'en a plus besoin, on la jette...

▲ LE DROIT DU TRAVAIL FACILITE L'EXPLOITATION DU TRAVAILLEUR

Pour traiter l'homme comme une machine, il faut que ceux qui agissent ainsi soient protégés par le droit existant. Le Droit du Travail permet cela : au départ ce droit n'existait pas : Le patron faisait ce qu'il voulait (par exemple, faire travailler les enfants de 8 ans,

12 h ou plus par jour...). Puis les travailleurs se sont battus, et ils ont arrachés des droits pour eux : droit à ce que les enfants ne puissent pas travailler, droit à ce que la base de la journée soit 8 h, droit à un jour de repos par semaine, droit à des délégués du personnel, à des délégués syndicaux... Lorsque les travailleurs ont un droit (qui leur est favorable), c'est **toujours** par leur lutte qu'ils l'ont arraché : congés payés, 40 heures,... droit syndical ! (conséquence de mai 68). Mais ces droits ne sont qu'un petit bout du droit du travail, qu'une exception à des règles plus générales qui consacrent la primauté de l'employeur. On remplirait des pages et des pages de ces décisions des tribunaux qui se résument dans cette phrase : « **le chef d'entreprise est maître d'organiser l'entreprise comme il l'entend** » :

Il est maître des embauches : on ne peut pas lui reprocher de ne pas avoir pris quelqu'un à son service (même si c'est un militant licencié abusivement qui ne trouve pas d'emploi à 300 km à la ronde... et qui est obligé de changer de métier !).

Il décide seul des promotions de l'affectation de tel ou tel à tel ou tel poste, de l'avancement de tel ou tel. On ne peut pas lui reprocher d'avoir mis un nouvel embauché à un poste qu'aurait dû avoir un ancien salarié plus compétent..., bien entendu, il décide seul des déclassements, même si celui qui est visé était, par hasard, militant syndical : et ce sera difficile de faire condamner l'employeur... Il fixe les horaires, la durée du travail, les salaires, la part des bénéfices, la part des investissements... Ce pouvoir de l'employeur est souverain, c'est-à-dire qu'il n'est soumis à aucun contrôle : délégués du personnel ou au comité d'entreprise ne peuvent jamais **décider** : ils peuvent au plus donner un **avis**, dont l'employeur fait ce qu'il veut.

Le droit de grève souvent présenté comme un **droit** pour les travailleurs, n'est qu'un grand mot : car il n'est pas protégé : c'est-à-dire qu'un employeur qui établit des primes d'assiduité (primes « anti-grèves »), qui fait des pressions sur des salariés pour les empêcher de faire grève, qui licencie ou mute des gens parce qu'ils ont fait grève... ne risque rien. L'été dernier, l'ORTF a licencié plus de 60 journalistes qui auraient **tous** fait grève (sauf un... malade depuis longtemps, pour lequel l'ORTF attendait une occasion de se débarrasser) : et ils ont été licenciés **parce qu'ils auraient fait grève** : on ne pouvait rien leur reprocher (les équipes de reportage, celle des sports, étaient parmi les meilleures du monde, remportant par exemple des prix dans des festivals étrangers : ce qu'on ne savait pas toujours, car, en France, leur travail était censuré : eh bien, ces licenciements n'ont pas pu être empêchés, et l'ORTF sera difficilement condamnée pour cela : si elle l'est, ce sera parce que c'était vraiment « trop gros ».

Le « droit de grève » n'existe pas réellement comme un vrai droit. C'est de la « poudre aux yeux » pour les travailleurs qui risquent de ne pas connaître exactement leur situation. Le droit le plus précis, le plus important dans l'entreprise, c'est celui pour l'employeur de s'organiser de la façon la plus efficace pour mieux exploiter les travailleurs.

Les freins à la prise de conscience

Si les travailleurs avaient parfaitement conscience de l'exploitation dont ils sont l'objet, s'ils connaissaient les inconvénients du système capitaliste, la situation risquerait de ne pas durer, d'autres solutions seraient recherchées. Pour éviter cela, ceux qui ont intérêt au maintien du système inventent des formules, des moyens pour empêcher les travailleurs.

- de se rendre compte qu'ils sont tous exploités,
- de connaître les inconvénients du régime capitaliste.

Ces procédés se trouvent à deux niveaux :

- dans l'entreprise,
- hors de l'entreprise.

▲ DANS L'ENTREPRISE

1 - C'est d'abord la multiplication des catégories, échelons, classifications... On invente des « auxiliaires », des « contractuels » dont le sort n'est pas le même que les autres, appelés « titulaires »... alors

que même le droit reconnaît qu'une seule catégorie : les salariés. La multiplication des classifications, catégories et échelons donne aux salariés un souci : monter en grade. Pendant ce temps, ils oublient qu'ils sont exploités, ils ne se préoccupent pas des problèmes de gestion...

Autre avantage pour l'employeur : les revendications communes à tout le personnel de l'entreprise sont beaucoup plus rares : c'est ainsi moins dangereux pour le chef d'entreprise.

2 - C'est la multiplication des divers postes de responsabilités : chef de ceci, sous-chef de cela... responsable de ceci, responsable de cela... contremaître, etc... L'avantage qu'en retire l'employeur est que ceux qui détiennent ces postes ne se considèrent plus au même niveau que les autres employés : ils ne se considèrent pas comme des exploités, ils ne participent pas à la lutte commune des autres membres du personnel. Quant aux autres employés qui leur sont subordonnés, ils recherchent la cause des inconvénients de leur travail dans le caractère ou les manies de tel ou tel supérieur, oubliant ainsi que la véritable source de tous leurs maux se trouve dans le système économique qui les exploite...

Dans ces deux cas, la technique adoptée par le capitalisme, n'est autre que le fameux « diviser pour régner ».

3 - D'autres procédés sont beaucoup plus subtils et beaucoup plus importants. Ainsi se présente en France la fameuse théorie de la « participation ». Cette « participation », purement financière, est en fait peu de choses :

Elle se calcule en fonction des bénéfices figurant au bilan ; or celui-ci peut être l'objet de manipulations...

L'avoir attribué à l'ensemble du personnel est bloqué pour une période déterminée.

L'entreprise y trouve un avantage sous forme de déductions fiscales (moins d'impôts à payer), etc.

Mais rien en ce qui concerne les droits des travailleurs à gérer l'entreprise : cette participation, purement financière (et non économique) ne concerne que les résultats. Son avantage (malgré les protestations d'une série de patrons) : mettre les travailleurs dans l'esprit de la recherche du profit en leur donnant les miettes, on espère qu'ils continueront à fabriquer le pain en oubliant leurs bas salaires, la durée du travail, les horaires, les cadences, le chômage grandissant... et que le pain devrait leur revenir !

De tels procédés visant à intégrer les travailleurs au régime qui les exploite se retrouvent ailleurs : c'est par exemple la signification de la **cogestion** allemande : les travailleurs ont des représentants dans les conseils d'administration, ils sont donc intéressés à une bonne gestion capitaliste de l'entreprise et de l'économie... mais ils ne

peuvent jamais imposer leur point de vue car ils ne sont jamais majoritaires aux conseils d'administration.

C'est encore l'objectif que visent les syndicats (appelés « verticaux ») des régimes fascistes, depuis la Charte du Travail de Vichy jusqu'à l'Espagne franquiste : on met dans le même syndicat employeurs et salariés, espérant faire croire que leur sort est commun, et commune leur lutte.

On pourrait trouver d'autres exemples où le rôle de telle ou telle institution apparait comme étant d'intégrer le salarié dans le régime capitaliste et lui faire oublier l'exploitation qui est la sienne.

▲ HORS DE L'ENTREPRISE

C'est toute la question de l'information : presse, radio, télévision. L'année dernière, par exemple, peu de journaux ont parlé de la vague de répression qui s'est abattue sur les travailleurs de nombreuses entreprises ; ceux qui en ont quelque peu parlé n'ont pas recherché les causes de cette répression. A l'ORTF, où plus de 60 journalistes furent licenciés pour avoir fait grève et réclamé une information objective, on n'a jamais parlé de ces licenciements, alors que le public aurait eu droit à quelques explications...

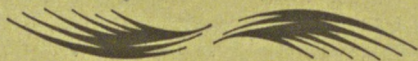
L'information est ainsi faussée, non pas par des fausses nouvelles (bien que cela se produise quelques fois), mais par des interprétations discutables, et beaucoup plus souvent, en omettant de dire toute la vérité : ce n'est pas ce qu'on dit qui est contestable, c'est ce qu'on ne dit pas...

A la T.V., les heures de grande écoute connaissent surtout des jeux : les émissions qui pourraient faire réfléchir sont repoussées dans la soirée (l'ouvrier ou l'employé obligé de se lever tôt ne pourra pas les regarder) ou souvent supprimées : toute une série d'émissions sérieuses se sont terminées un beau jour sur décision politique alors que le public appréciait l'émission : cette liste est longue, depuis, il y a quelques années, les émissions médicales d'Igor BARRERE et Etienne LALOU... jusqu'à, plus récemment, la « Caméra explore le temps », et, surtout, le remarquable magazine, sur le plan de l'information, qu'était « Cinq colonnes à la Une » (autre victime de la répression qui a suivi mai 68 ! Les jeux, par contre, quant à eux, subsistent et se portent bien : au-delà de ce qui serait raisonnable (car il ne faut pas les supprimer tous !) : ils ont en effet l'énorme avantage de ne pas poser de problèmes et de ne pas faire réfléchir.

Les journaux de grande diffusion consacrent une place essentielle aux « faits divers », des « chiens écrasés » aux malheurs des grandes vedettes : la « bonne » information est celle qui permettra un titre « à la une », qui fera vendre le journal : mais jamais d'information **complète** sur les vrais problèmes car une telle information permettrait au lecteur de réfléchir, ce qui n'est pas le but recherché. Le but c'est de vendre, même s'il faut flatter le lecteur, même si l'information honnête n'existe plus. Le succès des jeux télévisés, le succès

de journaux comme « France-Soir », « Paris-Presse », ou autres, ou d'hebdomadaires comme « Ici-Paris » ou « France-Dimanche » est clair : pendant que le lecteur est occupé par des brouilles, il ne pense à rien de sérieux ! Le lecteur qui pleure sur le sort d'Evelyne BODREAU, noyée le 19 juillet avec 18 autres enfants dans la Loire, ne trouvera pas l'information qui lui expliquerait pourquoi on en est réduit à se baigner dans des fleuves dangereux, pourquoi la France est dramatiquement sous-équipée en matière de piscines, terrains de sports...

De tels journaux se disent apolitiques, neutres : on trouve dans « France-Dimanche » du 29 juillet une démolition en règle de Ted KENNEDY, avec des sous-entendus voilés sur sa vie privée frisant la diffamation... Un tel procédé ne relève que de la recherche du sensationnel : d'autres journaux, américains ou européens, ont publié sur le même homme de semblables articles ; or, même si les KENNEDY sont des capitalistes intelligents, mais capitalistes quand même, il n'en reste pas moins qu'en avril le président NIXON aurait fait ouvrir un dossier visant à trouver des failles dans la vie de Ted KENNEDY, son adversaire probable des prochaines présidentielles, et qu'à la rentrée, celui dont on expose en long et en large les torts devait mener la campagne d'opposition du Parti démocrate, contre le développement des armements, pour une solution négociée rapidement au Vietnam : à tel point qu'un hebdomadaire espagnol a pu parler de l'« Assassinat politique » du dernier KENNEDY. Mais cette information, le lecteur de « France-Dimanche » ne la trouvera pas, et là est le problème de cette presse faite pour empêcher de réfléchir.



L'aliénation de la hiérarchie

Quel rôle joue le cadre et la hiérarchie dans l'entreprise, quelle est son influence sur le comportement de chaque individu ?

Il ne s'agit pas de faire le procès du cadre, bien entendu, mais de mettre en valeur les éléments qui font que la hiérarchisation des postes est un des moyens empiriques créés par le patronat dans son propre intérêt, pour asseoir son autorité.

La hiérarchie dépend très faiblement de données objectives, alors que ce sont celles-là qui sont généralement mises en avant (critère de compétence — qu'est-ce que cela veut dire ?).

Par contre, dans la réalité, sa fonction est essentiellement disciplinaire (encadrement). Elle a des conséquences considérables sur le comportement des cadres dans et hors de l'entreprise. Le cadre est l'instrument de la discipline notamment en matière de cadences, d'horaires, d'appréciation de la qualification du travailleur, de comportement (notamment politique ou syndical).

Il est donc conduit à une attitude répressive et, en cas de conflit, recourt à l'arbitrage patronal lequel aura pour souci la sauvegarde de sa hiérarchie.

L'encadrement est ainsi amené à utiliser pour exercer son commandement, des méthodes de gestion imaginées par les directions et essentiellement disciplinaires : primes, promotions, sanctions, avertissements, etc. Lesquelles méthodes contribuent à estomper la solidarité de classe des cadres.

La fonction de cadre est basée sur sa capacité d'adaptation au système hiérarchique plus qu'à des critères de capacité ou de compétence personnelle. Au moins, une personne ayant capacité et compétence n'accèdera pas ou ne sera pas maintenue dans un poste d'encadrement si elle rejette le système répressif décrit, et dont elle doit être l'instrument.

Les cadres étant plus que les autres sujets à être intégrés au système d'organisation de l'entreprise, ils bénéficient d'une rémunération et d'un statut social qui les éloignent des autres travailleurs. Leur autorité se trouve ainsi basée sur une organisation sociale voulue par le patronat, dans son intérêt, plus que sur des données objectives (nécessité de la production, compétence, etc.).

Ils sont les bénéficiaires d'une culture propre dans un système malthusien d'éducation (critère d'élite) auquel on accède essentiellement par cooptation. Cette catégorie sociale risque ainsi d'être un frein à la démocratisation de l'enseignement.

J. GÀGGINI

Liaisons entre Pouvoir politique et Pouvoir économique

On entend souvent dire que l'Etat joue un rôle d'arbitre, c'est-à-dire qu'en matière économique, il aurait pour fonction d'assurer un équilibre, de défendre l'intérêt général de la Nation contre les intérêts particuliers.

C'est là une conception qui ne résiste pas à l'examen car, en fait, l'Etat est entre les mains de groupes économiques et de leurs représentants. Il favorise leur croissance et leur recherche du profit.

Certes les pouvoirs publics ne peuvent pas les favoriser d'une façon trop voyante ou pratiquer ouvertement une politique trop réactionnaire qui soulèverait la colère (exemple : la dévaluation du franc offre un gain immédiat et important à ceux qui ont spéculé contre le franc, elle va faciliter les ventes et la trésorerie des entreprises expor-

tatrices, mais elle va coûter aux travailleurs par la hausse des prix. Le gouvernement laisse les mécanismes jouer (1), donc laisse les uns s'enrichir, mais il fait en même temps beaucoup de bruit sur quelques compensations qui seront loin d'équivaloir pour les salariés leur perte de pouvoir d'achat.

Il faut donc saisir les choses au-delà des apparences, des déclarations, des appels à la sagesse, etc. (on restaure la « confiance » pour les capitaux, c'est-à-dire qu'on leur offre des avantages et on appelle à la « sagesse » les travailleurs, c'est-à-dire qu'on leur demande des sacrifices). C'est cela la logique des mécanismes capitalistes. Il faut voir les réalités : elles sont de 2 ordres.

a) L'Etat, qui a les moyens d'une autre politique, s'y refuse et laisse faire les intérêts économiques dominants :

Son souci essentiel, c'est de faciliter le fonctionnement de l'économie capitaliste.

La politique gouvernementale, face à un problème grave à résoudre (par exemple tenir les prix ou bien augmenter les investissements productifs), est faite d'incitation (par exemple récemment avoir fiscal pour les investissements, subventions pour la décentralisation, encadrement pour le crédit, contrats de programme vis-à-vis de certains secteurs pour les prix etc.). Mais les mécanismes capitalistes sont respectés et souvent la politique gouvernementale se solde par un échec car les industriels passent outre ou réclament davantage.

Songer au contraire à toutes les possibilités d'action dont les Pouvoirs Publics disposent et qu'ils se refusent à employer : le secteur nationalisé par exemple. Les 3 plus grandes banques (Crédit Lyonnais, B.N.P., Société Générale), les 3 plus grandes Compagnies d'Assurances (A.G.F., U.A.P., G.A.N.) sont nationalisées. De plus, la majeure partie des capitaux transigent par l'Etat (aux exemples précédents, il faut ajouter les chèques postaux, les Caisses d'Epargne, la Caisse des Dépôts etc.). Les transports par fer, mer et air sont largement

(1) Extrait du « Monde » du 15-8-69 : « On ajoute d'ailleurs, au Ministère des finances, qu'il faut faire un choix : on ne peut en effet à la fois souhaiter des rentrées de devises et taxer les rapatriements de capitaux étrangers ; ranimer la confiance et renforcer le contrôle des changes ; faire du marché de Paris une grande place financière européenne et instituer une taxe sur la vente des valeurs mobilières étrangères ; sévir contre la spéculation et maintenir la cotation d'un emprunt d'Etat, indexé sur l'or, exempt d'impôt sur le revenu et de droits de succession : le fameux « Pinay ». La spéculation, conclut-on rue de Rivoli, est dans la logique d'un système que l'on peut accepter ou refuser ».

C'est dire qu'il n'y a guère de solution dans un replâtrage, mais que ce sont les mécanismes économiques de base eux-mêmes qu'il faut radicalement transformer.

contrôlés, de même que l'Energie (charbon, électricité, gaz, atome, une partie du pétrole).

Ces puissants moyens pourraient permettre d'avoir une politique rationnelle, pesant d'une façon décisive sur le secteur privé dans les domaines essentiels — entre autres — du crédit, de l'énergie, des transports, des investissements, des prix et agir sur les coûts.

Mais les Pouvoirs Publics se gardent bien d'utiliser ces moyens. Au contraire sa politique consiste à éviter qu'ils ne pèsent autrement que dans le cadre des mécanismes capitalistes. Le secteur nationalisé joue le même jeu que les entreprises privées.

Parfois même, on va plus loin et l'Etat donne des armes au secteur privé contre le secteur nationalisé ou contre les deniers publics. Scandale des marchés d'équipement téléphonique où des profits énormes sont réalisés sur le dos de l'Etat ; de même pour les autoroutes ; entreprises d'armement avec le quasi-monopole de Dassault pour les avions militaires, bénéfices réalisés par les laboratoires pharmaceutiques sur le dos de la Sécurité Sociale etc. etc.

b) Les liaisons de fait entre les Pouvoirs publics et le grand capital sont nombreuses et à tous les échelons de l'Etat :

Dans ces conditions, il est évident que l'autorité de l'Etat ne pourra pas jouer contre les grands intérêts économiques.

Il est banal de dire que beaucoup de Hauts-commis de l'Etat passent au bout de quelques années du secteur public au secteur privé (un article récent du « Monde » indiquait que des membres du gouvernement se demandaient si, à l'occasion de la réforme projetée de l'E.N.A., il ne fallait pas admettre que celle-ci pourrait préparer aussi bien aux grandes entreprises privées qu'à l'administration).

C'est ainsi qu'1/3 des Inspecteurs des finances ont « pantouflé », c'est-à-dire sont maintenant dans le privé. Beaucoup de fonctionnaires font de même. Il est évident qu'un Inspecteur du Travail ou un Inspecteur des Impôts qui savent pouvoir se retrouver chef du personnel ou dans un service financier, même s'ils sont honnêtes, auront du mal à réagir, dans leur fonctions, d'une manière non-capitaliste. Ils sont intégrés au système.

Et que dire du Préfet et de ses rapports avec la Haute-Société de son département, pour ne pas parler du Président de la Cour d'Appel, de l'Ingénieur en chef des Ponts et chaussées etc.

Mais il faut se rendre compte combien les milieux politiques eux-mêmes forment une famille commune avec les grands intérêts. S'il est un syndicalisme qui « fait de la politique », c'est bien le

syndicalisme patronal avec ses contacts et ses subsides (financement de campagnes électorales et d'hommes politiques) (2). Il le fait d'une façon très discrète mais très efficace.

Le Haut personnel de l'Etat a ainsi des relations de fait dont l'importance est réelle (il est banal de rappeler que M. Dassault est député, que M. Chalendon est banquier de profession et M. Pompidou, ancien fondé de pouvoir de la Banque Rothschild, que M. Couve de Murville a épousé Mlle Schweizguth, de la Haute-Banque protestante. M. Giscard d'Estaing (et avec lui beaucoup de membres du gouvernement) fait partie de la Haute-Société. Pour ses dernières vacances, lui qui a pour tâche de prêcher l'austérité aux français, il s'envole pour un safari en Mozambique (pays où il y a une guerre coloniale), en compagnie du prince Henri de La Tour d'Auvergne. Autre exemple : le trust Hachette, qui a le monopole ou presque de la distribution en France de la presse et des livres, a un de ses directeurs membre en même temps du cabinet de M. Chalendon et de la fille du P.D.G. de Hachette, M. Ithier de Roquemaurel est au cabinet de M. Léo Hamon, secrétaire d'Etat chargé de l'Information.

On pourrait multiplier les exemples. Il ne s'agit pas ici, qu'on nous comprenne bien, de mettre en cause la moralité personnelle de telle ou telle personne, mais de montrer l'unité d'un système où il ne peut y avoir indépendance de l'Etat, mais asservissement de celui-ci.

Car en face de tout cela, il y a aussi des groupes économiques de plus en plus puissants et qui pèseront de plus en plus (Schneider qui refuse de passer outre aux recommandations du Ministre des Finances et se vend au baron Empain, financier belge, penser aussi au poids politique extraordinaire que vont avoir les groupes qui se constituent : Saint-Gobain et Pont à Mousson, Rhône Poulenc, Banque de Paris et des Pays-Bas etc.).

Mais en parallèle, lorsque nous demandons aux Pouvoirs Publics de ne pas fournir de marchés de l'Etat aux entreprises qui bafouent le droit du travail et la liberté syndicale (c'est-à-dire de faire sur elles une pression d'ordre économique), on nous répond que c'est strictement impossible.

Comprenez que pourra ? Non, cela prouve que notre combat pour la démocratie économique passe par la lutte pour la démocratie politique et qu'il n'y a pas d'accommodement avec le système capitaliste.

H. L. O.

(2) Un Américain a pu écrire un livre là-dessus : « La politique du patronat français » par Henry Ehrmann. (Armand Colin).

La lutte des classes est une réalité objective

La lutte des classes, c'est-à-dire l'opposition active qui existe entre deux classes, celle des exploités, et celle des exploités, n'est ni la création d'intellectuels en mal de doctrine, ni l'invention de quelques militants avides d'activisme.

Elle est au contraire une réalité qui existe en dehors de la volonté de chacun qui peut simplement la voir ou ne pas la voir.

L'origine n'en vient pas des salariés : même en France, les exemples abondent de cette lutte ouverte : il en est ainsi toutes les fois où, à la suite de la création d'une section syndicale (ce qui est la classe ouvrière organisée dans l'entreprise) ou après une grève ce qui est la classe ouvrière agissante), c'est l'employeur qui déclenche la lutte.

Par exemple :

Le 30 juillet 1968, à la veille du départ en vacances, la S.E.V. - MARCHAL, 26, rue Guynemer à Issy-les-Moulineaux (4 600 personnes - 2 800 à Issy-les-Moulineaux) a informé le comité d'établissement qu'elle procédait à 38 licenciements de personnes appartenant presque totalement aux services techniques et administratifs du siège (6 horaires - 4 cadres - 28 mensuels).

Pour procéder à ce licenciement, la direction invoque un motif économique : réduction de frais généraux.

L'analyse de la liste des licenciés démontre que le motif invoqué est un prétexte et qu'en fait le licenciement a un caractère essentiellement répressif lié aux événements de mai-juin 1968.

Les faits suivants illustrent assez cette conclusion :

- sur les 38 licenciés, 24 sont des grévistes et adhérents actifs ;
- au service de codification soi-disant dissous : les 6 licenciés sont des grévistes - les 2 non-grévistes sont conservés ;
- au laboratoire, les 2 licenciés sont les seuls qui ont participé à la grève ;
- au bureau de dessin, sur 3 dessinateurs de même qualification, le licencié est le plus ancien dans l'entreprise, et délégué suppléant CFDT au C.E. ;
- parmi les 3 magasiniers licenciés, deux ont été reclassés, le seul non reclassé est un des seuls ouvriers, non délégué, ayant pris la parole aux assemblées de travailleurs ;
- à la fonderie sable, le licencié est un délégué CGT sortant du C.E., membre actif de la grève ;
- aux méthodes appliquées, le licencié, 19 ans de présence, gréviste et ancien délégué CGT au C.E. ;
- un dessinateur-projeteur gréviste est licencié, alors que le 2 septembre, l'entreprise embauche un nouveau dessinateur-projeteur ;
- alors que l'entreprise embauche des électriciens P3, aucune offre de reclassement n'est faite à un AT1 du labo, gréviste, qui était précédemment électricien P3 au service entretien.

Enfin, parmi les licenciés figurent également :

- 1 délégué titulaire (2e collège, 345 salariés) au C.E. et au D.P., secrétaire syndical de la CFDT.
- 1 délégué suppléant (2e collège) au C.E. CFDT ;
- 1 délégué sortant (1er collège) au C.E. CGT ;
- 1 ancien délégué (1er collège) au C.E. CGT ;
- 1 ancien délégué (2e collège) au C.E. CGC.

Parmi les CFDT licenciés se trouvait le responsable de section aide comptable 1er échelon, licencié soi-disant pour suppression de poste : or, à l'expiration de sa période de protection (mai 69) l'entreprise faisait passer dans les petites annonces une demande d'aide-comptable 1er échelon !

De tels faits se retrouvent partout :

Dans une petite ville du sud de l'Yonne, le 26 juillet 1967, un délégué du personnel, dans un cabinet de géomètre employant 40 personnes, était licencié au prétexte de nombreuses et graves fautes professionnelles.

L'employeur terminait sa lettre de la façon suivante :

« du fait que vous êtes actuellement délégué du personnel, je sollicite par ce même courrier l'autorisation de votre licenciement immédiat auprès des services de la Main-d'Œuvre, avec paiement d'un préavis de trois mois ainsi que des vacances correspondantes. En attendant cette décision de la Main-d'Œuvre, je vous demande de rester chez vous ».

Cet employé, brutalement rejeté et contesté dans l'ensemble de sa vie professionnelle par son patron, était âgé de 29 ans, père de trois enfants et employé depuis huit ans et demi dans cette entreprise. Il y était entré comme apprenti avec un salaire mensuel de 100 F. A son licenciement, il était cadre et responsable de l'ensemble des remembrements ruraux effectués dans l'entreprise. Sa dernière promotion remontait à février 1966 et lui avait été octroyée par l'employeur qui, dix-sept mois plus tard, le licenciait pour incapacité professionnelle. Que s'était-il donc passé ?

L'employé s'était simplement révélé comme militant syndicaliste. C'en était beaucoup trop pour un patron géomètre dit « social », ainsi que pour les autres patrons de la région, habitués à régner en seigneurs incontestés de leurs employés.

L'action patronale, pour décourager le délégué du personnel, a utilisé toutes les formes matérielles et psychologiques possibles :

- Ce furent d'abord les propositions d'abandon du syndicat moyennant une augmentation de salaire ;
- Ce furent les brimades sur les camarades, en arguant que l'attitude du délégué du personnel obligeait le patron à agir ainsi ;
- Ce fut le licenciement d'un autre délégué du personnel de l'entreprise, licenciement effectué sans l'autorisation de la Main-d'Œuvre et se terminant par la réintégration de l'intéressé ;
- Ce furent le changement de poste, le retrait des responsabilités professionnelles, l'envoi en déplacement lointain pour quatre mois, avec un retour de quarante-huit heures par quinzaine ; méthodes tout à fait militaires et dignes du plus parfait libéralisme ;
- Ce furent les entraves à la mise en route des élections de délégués du personnel de 1967 et l'obligation de faire intervenir l'Inspecteur du Travail pour rétablir le protocole d'accord.

Voyant que toutes ces manœuvres n'atteignaient en rien la détermination du délégué visé, l'employeur le licencia brutalement le 26 juillet 1967. L'inspecteur du Travail — après une longue enquête où l'employeur n'a démontré aucun de ses arguments, se contentant seulement d'affirmer — a refusé le licenciement et a demandé la réintégration du délégué dans son poste de travail.

Il a certes été condamné à deux reprises pour cela, mais la section est détruite, l'employeur reste libre d'exploiter ses employés sans contestation possible.

Le caractère ouvert de cette lutte est si fréquent qu'il a justifié un livre (« Le syndicat dans l'entreprise ») de nombreux articles dans les revues syndicales (notamment « Syndicalisme » hebdo et magazine), un dossier spécial de la CFDT (« Les libertés syndicales, un combat de chaque jour »), sans parler des études juridiques, etc.

Mais au-delà du cas particulier, de l'anecdote, ce n'est pas autre chose que la lutte des classes imposée par la situation économique.

Par ceci, c'est la lutte ouverte, quand le patron licencie des délégués, ou des grévistes, quand les D.P. ne peuvent faire leur travail, quand le C.E. ne fonctionne pas ou est privé de ses droits, quand l'employeur suscite ou soutient un syndicat à sa dévotion, dont il ne risque rien : syndicat « jauni », CGSI, CFT, CAT, ou autre, au passé souvent douteux ou même CFTC « maintenue » ou CGC.

Mais il y a aussi cet antagonisme, qui, même là où la lutte n'est pas affirmée, résulte de l'exploitation de toute une catégorie par une autre ; lorsque les uns restent pauvres alors que les autres s'enrichissent, il y a lutte de classes ; lorsqu'on refuse 2 % d'augmentation d'un côté, mais qu'on accorde une action gratuite à certains actionnaires, il y a lutte de classes.... Lorsqu'il n'y a que 8 ou 9 % de fils d'ouvriers à l'Université, alors que les fils d'ouvriers représentent la moitié des jeunes du même âge... il y a lutte de classes... On pourrait allonger la liste, car ce n'est pas une invention.

Le capitalisme triomphant: Les Etats-Unis d'Amérique

Première puissance économique du monde, les Etats-Unis sont l'exemple même de la « valeur » et de la « réussite » dont est capable le système capitaliste. Les chromes, le confort, le luxe de la « belle américaine » comme la magnificence des super-productions de cinéma américain ne sont rien à côté de ce que vient d'offrir le débarquement sur la Lune des cosmonautes d'Appolo XI. Désormais, le rêve est devenu réalité, et c'est le capitalisme qui en a été capable...

Nous ne nous étendrons pas ici sur les succès de la production américaine, sur son avancée technique : ils sont suffisamment connus pour qu'il soit inutile de s'y arrêter.

6 % de la population du globe, mais 14 % des récoltes de blé, 45 % des récoltes de maïs, 20 % de la viande livrées sur les marchés mondiaux... La série des chiffres ne s'arrêterait pas, qui permettrait de caractériser ce que Claude JULIEN a appelé « l'Empire Américain » (les chiffres cités ici seront tous extraits de son livre qui porte ce titre).

Les Etats-Unis sont l'exemple du capitalisme : propriété privée des moyens de production, jeu du marché, concentration des entreprises, etc... L'économie américaine ne connaît pas de planification, mais l'Etat sait intervenir pour protéger les intérêts économiques et leur permettre de se développer.

La décision économique appartient à la direction de l'entreprise ; les salariés n'ont aucun pouvoir de décision sur les choix économiques. Leurs syndicats cependant, sont puissants et influents sur certaines conditions de travail, et, surtout, sur les salaires, leur terre d'élection.

LES PROBLEMES.

Parce que les succès sont connus, il faut insister sur les inconvénients... qui le sont beaucoup moins !

« L'IMPERIALISME » :

C'est la tare la plus grave et la plus dangereuse. Claude JULIEN, spécialiste de l'Amérique au journal « Le Monde », lui a consacré un livre important. Car, si les U.S.A. sont un grand producteur, ils sont avant tout un grand consommateur :

« Il suffit de rappeler que les Etats-Unis importent 34 % du minerai de fer, qu'ils consomment 88 % de la bauxite, 92 % du nickel, 99 % de manganèse, 100 % du chrome, 25 % du tungstène, 21 % du cuivre, 44 % du zinc, 28 % du plomb, 66 % de l'étain, 14 % du pétrole, 85 % de l'amiante, 26 % de la potasse, 100 % du caoutchouc naturel et des produits tropicaux : café, cacao, bananes, etc..., 40 % du sucre. Privés de ces apports extérieurs, les Etats-Unis verraient périlcliter leur industrie et plus spécialement les industries de pointe, grandes consommatrices des métaux rares et indispensables à la fabrication des aciers spéciaux ».

« Cette dépendance à l'égard des gisements de matières premières qui, pour la plupart sont situées dans des pays du Tiers-Monde, est d'autant plus frappante que les Etats-Unis en consomment plus que quiconque au monde. Car avec 6 % de la population mondiale, les Etats-Unis consomment 33 % de la bauxite produite dans le monde entier, 40 % du nickel, 13 % du manganèse, 36 % du chrome, 25 % du tungstène, de l'amiante et du cuivre, 41 % de l'étain, 23 % du zinc, 14 % du fer et du plomb, 28 % de la potasse, 50 % du café. C'est ainsi qu'une minorité privilégiée représentant à peine 1 sur 17 habitants de la planète, consomme le quart ou le tiers, ou même la moitié des matières premières indispensables à la vie moderne. La « Société d'abondance » est établie sur une très inégale répartition des richesses disponibles dans le monde... Du même coup s'effondre le mirage d'une prospérité américaine accessible à tous les habitants de la terre ». (L' « Empire américain » : p. 222, 223).

LES CONSEQUENCES :

a) Cela exige une puissance militaire prête à sauvegarder à tout moment et en tous lieux ces sources d'approvisionnement. Un exemple : « Les Etats-Unis absorbent 41 % de la production mondiale d'étain, soit 85 586 tonnes sur 208 000, mais ils n'en produisent eux-mêmes que 29 271 tonnes, c'est-à-dire qu'ils importent 66 % de leur consommation. Or, les trois grands producteurs d'étain au monde sont la Malaisie, l'Indonésie où se multiplient les investissements américains depuis la chute de Sukarno et le massacre en 1965 de plusieurs centaines de milliers de communistes, et enfin la Bolivie où la C.I.A. et les « bérés verts » des forces spéciales ont prêté main forte aux autorités boliviennes pour écraser le maquis du commandant Ernesto « Che » Guevara en 1967 » (p. 28)..

Il importe pour eux de sauvegarder leur chasse gardée ; les interventions militaires ne se comptent pas : le Président Wilson, par exemple, instigateur au lendemain de la première guerre mondiale de la Société des Nations (ancêtre de l'O.N.U.) reste dans l'imagerie occidentale un « homme de paix » : il a pourtant à son actif les interventions militaires des U.S.A. dans les pays suivants : Mexique (1916), Nicaragua (1916), Saint-Domingue (1916), Haïti (1915 à 22), Cuba (8 mars

1917)... plus près de nous : renversement du gouvernement légitime du Guatemala, invasion de Cuba en 1961, occupation de Saint-Domingue (1965), sans parler du Vietnam.

Ainsi s'explique le plus fort budget **militaire** du monde (supérieur au budget **total** de la France).

b) Les Etats-Unis disposent de moyens de pression pour imposer à leur fournisseurs le prix qui leur convient : ils n'hésitent pas à développer des plantations pour faire baisser les prix : en 15 ans, le prix du café est passé de 0,49 à 0,39 dollar, la livre ; celui du cacao, de 0,23 à 0,15 dollar, la livre... le prix de la laine a baissé en 15 ans de 1,28 dollar à 0,98... (p. 31). Les Etats-Unis pèsent ainsi un grand poids dans ce qu'on appelle « la détermination du cours mondial des matières premières », cause principale du maintien du Tiers-Monde dans le sous-développement.

c) Un tel système ne peut être généralisé (sauf peut-être par une exploitation accrue du Tiers-Monde) : « Pour atteindre un tel objectif (porter l'Europe au niveau des Etats-Unis), il conviendrait de mettre à la disposition de l'Europe un volume de matières premières comparable à celui que consomment les Etats-Unis en les important du Tiers-Monde... Les réserves connues ne permettent pas à l'Europe de consommer autant de nickel que les Etats-Unis, qui absorbent 40 % de la production mondiale. Il en est de même, dans des proportions variables pour la plupart des métaux rares, mais aussi pour le pétrole et pour quantité de produits agricoles importés ».

« Le niveau de vie des Américains ne pourrait pas être ce qu'il est si les Etats-Unis, par voie d'importation, ne s'attribuaient pas une part aussi disproportionnée des matières premières disponibles dans le monde entier. La prospérité américaine serait beaucoup moins grande si les Etats-Unis payaient ces matières premières, dont ils ne peuvent pas se passer, à des prix permettant aux pays producteurs de sortir de leur sous-développement » (p. 390 - 391). Le soi-disant « défi américain » n'en est pas un : il faut voir ce qu'il recouvre.

★ — Subsistance d'une part de **laissés pour compte** : ce sont les 20 millions de noirs, mais aussi les immigrés qui ne jouissent pas de l'égalité de droits, ou sont dans la misère : les vœux de Johnson pour une « grande société » où tous se retrouveraient, sont vœux pieux : les « laissés pour compte » existent aux U.S.A., l'inégalité raciale subsiste. Le chômage est très important.

★ — La « **Société de consommation** ».

Ainsi qualifie-t-on la société américaine. Laissons ici la parole à un économiste américain, **John Kenneth GALBRAITH**, qui fut conseiller de J. KENNEDY et ambassadeur en Inde :

« Dans pratiquement tous les manuels et traités d'enseignement économique, l'initiative est censée appartenir au consommateur. Pour répondre à ses besoins innés ou à ceux qui lui sont inspirés par son environnement, il achète biens et services sur le marché. Les possibilités qui en résultent de gagner plus ou moins d'argent sont le message que laisse le marché aux entreprises de production. Celles-ci réagissent au message, donc en dernière analyse aux ordres du consommateur. C'est ce qu'on appelle le règne du consommateur ».
... « Cette filière ne correspond guère à la réalité ».

... « La grande entreprise moderne a sous la main les moyens d'exercer une action sur les prix auxquels elle vend comme sur ceux qu'elle achète. Elle a également les moyens de manœuvrer le consommateur pour qu'il achète aux prix dont elle est maîtresse... C'est l'entreprise de production qui pousse ses tentacules pour contrôler ses propres marchés, bien mieux, pour diriger le comportement du marché et modeler les attitudes sociales de ceux qu'apparemment elle sert ».

... « Certes, le consommateur pourra s'imaginer que ses actes répondent à l'idée qu'il se fait des satisfactions qu'il recherche, mais c'est une impression toute superficielle, une approximation ; c'est le fruit des illusions dans lesquelles l'entretient le conditionnement de ses loisirs ». (Le Nouvel Etat Industriel, pp. 218, 219).

Galbraith nous dit encore : « Le système, s'il s'adapte aux besoins de l'homme, adapte aussi et de plus en plus les hommes à ses propres exigences. C'est d'ailleurs pour lui une nécessité. Cette dernière adoption ne relève pas de la politique banale de la vente. Elle est profondément organique... Cette mise en condition du public a deux conséquences importantes : elle donne la garantie que les hommes — et de nombreuses femmes — travailleront sans relâcher leur effort, quelle que soit l'abondance des biens dont ils disposeront. Elle contribue également à garantir que la société mesurera sa réussite à l'accroissement annuel de production ».

... « La mise en condition à laquelle nous sommes soumis n'est pas pesante. Elle agit non sur le corps, mais sur l'esprit. ... Elle gagne d'abord le consentement ou, si l'on préfère, la croyance... Ce n'est pas que nous soyons contraints d'acquiescer un nouveau modèle d'automobile ou quelque nouveau laxatif, non, mais nous sommes amenés à croire qu'il nous les faut » (Le Nouvel Etat Industriel, p. 323).

Galbraith montre dans son livre comment le but de l'activité économique devient la production pour la production...

Il y aurait beaucoup à dire sur les Etats-Unis. La lecture des deux livres cités ici, celui de Claude JULIEN et celui de J. K. GALBRAITH, est tout indiquée à ceux qui se sentent en mesure de le faire : ils nous apprennent beaucoup, et de façon honnête.

Terminons sur les dernières pages du « Nouvel Etat Industriel » (p. 403, 404) : « Le danger qui menace la liberté réside dans la subordination des croyances aux exigences du système industriel... Si nous continuons à croire que les fins du système industriel, l'expansion de la production et l'accroissement concomitant de la consommation, l'avance technologique, la propagande dans le public des images qui lui servent de points d'appui, ne font qu'un avec notre vie, alors notre vie tout entière sera au service de ces fins. Tout ce qui sera compatible avec celles-ci nous sera donné ou nous sera permis ; mais tout le reste nous sera interdit... En somme, nous finissons par connaître la molle servitude de la servante à qui l'on a appris à aimer sa maîtresse et à faire siens ses intérêts. Ce ne sera pas le quasi esclavage de l'ouvrier agricole, mais ce ne sera pas non plus la liberté ».

G. CAPLAT.

La cogestion

On entend par cogestion, la gestion de l'entreprise à parité entre

- propriétaires,
- travailleurs.

L'exemple le plus connu est celui de l'Allemagne de l'Ouest (République Fédérale Allemande).

Ce pays, sur le plan économique, c'est « le miracle Allemand ». Par exemple, de 1950 à 1960, la production industrielle a plus que doublé : sa croissance a été la plus rapide de tous les pays capitalistes, exception faite du Japon.

Le système économique est résolument capitaliste : le jeu du marché prime tout autre considération. C'est à cet égard, une situation proche de celle des Etats-Unis.

L'originalité allemande, c'est la cogestion.

Deux sortes de cogestion, selon le type d'entreprises :

● La cogestion « ordinaire », applicable à **toutes** les entreprises : le conseil de surveillance (équivalent à notre conseil d'administration) doit comporter 1/3 de représentants du personnel.

Il existe en outre un **conseil d'établissement** (analogue au comité d'entreprise) qui peut, suivant les problèmes posés :

— soit « co-décider » avec l'employeur : autrement dit, la décision finale doit être prise par le CE et par l'employeur à la fois ; c'est le cas en ce qui concerne l'heure de début et de fin de la journée de travail, la date de la paye, l'ordre des congés payés, la mise en

œuvre de la formation professionnelle, la réglementation du travail aux pièces, les systèmes de rémunération... Mais il ne s'agit pas de choix économiques, ni du montant des rémunérations, ni de la durée du travail, etc. ;

— soit « coopérer » avec l'employeur : c'est-à-dire le CE a le droit de discuter, de donner son avis (comme en France dans le domaine économique)... mais l'employeur décide seul.

● La cogestion « qualifiée » des entreprises minières et sidérurgiques. Les entreprises qui en bénéficient sont seulement celles des mines et de la sidérurgie, à condition encore qu'elles aient plus de 1 000 salariés. Deux particularités :

— les travailleurs disposent de la moitié des sièges du conseil de surveillance : celui-ci est composé à égalité de représentants des actionnaires et de représentants des travailleurs. Mais il y a en plus un « 11^e homme » (qui peut être le 15^e ou le 21^e) chargé de les départager et choisi par les deux parties.

Théoriquement, le conseil de surveillance a la charge de la gestion économique : mais bien souvent les décisions se prennent ailleurs et son rôle est réduit seulement à l'examen des questions sociales.

— Au niveau de la direction de l'entreprise, on trouve le « directeur du travail ». Il est choisi par le conseil de surveillance, s'occupant plus particulièrement des problèmes du travail, il reste en principe un « patron », au même titre que les autres directeurs. En fait, outre leur situation de « patron » (que peut nuancer leur origine ouvrière), les directeurs du travail sont quelquefois relégués au second rang : « ils ont souvent critiqué le fait d'être insuffisamment informés lorsque des décisions importantes sont en jeu ». (extrait de « Cogestion : une revendication de notre temps », DGB, 1966).

Le système de cogestion semble réduire l'arbitraire patronal, et les syndicats allemands en font une revendication.

Mais les travailleurs ne font pas réellement les décisions économiques : leur sort est amélioré, mais seulement quant aux conséquences de ces décisions.

Par ailleurs, le système économique reste fondamentalement capitaliste, et on pourrait reprendre pour l'Allemagne les mêmes critiques que pour les Etats-Unis, à un degré moindre peut-être.

(Certaines informations utilisées ici viennent d'un article de J.M. LUTTRINGER qui paraîtra prochainement dans « Formation »).

G. CAPLAT.

Le système soviétique

L'Union Soviétique (U.R.S.S.), 2^{me} puissance économique mondiale, est un pays jeune : il est né de la Révolution de 1917, qui a provoqué en quelques années le passage d'un état féodal, sous les tsars, à une industrialisation moderne.

La jeunesse relative de ce pays ne doit pas être oubliée, quand on le compare aux Etats-Unis, non plus que la saignée faite par la 2^{me} guerre mondiale : comme d'autres pays de l'Europe de l'Est. La Russie est un des pays qui a été le plus éprouvé par cette guerre.

C'est le premier Etat socialiste, où le système économique repose non plus sur le libre jeu de la concurrence et la demande du marché, mais - en principe - sur la satisfaction des besoins : où la propriété **privée** de moyens de production n'existe pratiquement plus, remplacée par la propriété **collective** des moyens de production, propriété exercée par l'Etat.

C'est l'Etat qui possède les entreprises, c'est l'Etat, par l'intermédiaire de ses administrateurs, qui décide de leur sort : « Le directeur et ses adjoints - l'ingénieur en chef, le directeur adjoint et le chef comptable - sont nommés par les organismes d'Etat pour gérer le bien de l'Etat selon les objectifs déterminés par l'Etat... Le directeur est le seul à détenir l'autorité ; il est responsable devant ceux qui l'ont nommé, et doit être obéi par ses subordonnés.

Ce principe de base connaît bien des restrictions. Les supérieurs hiérarchiques du directeur peuvent formuler des ordres détaillés dans

n'importe quel domaine, et le directeur doit accepter un certain nombre de directives et d'inspections émanant d'organismes fonctionnant à son niveau. Le plus important de ces organismes, c'est le Parti. Le Parti possède à l'intérieur de l'entreprise un groupe organisé ; le directeur en fait habituellement partie sans y tenir des positions officielles. Il y a aussi une section syndicale qui a certains problèmes (distribution des primes, heures supplémentaires, fixation des normes, questions de discipline de travail) doivent être soumis. Depuis 1958, il existe aussi un « conseil permanent de production », élu, qui, bien que sans autorité exécutive directe, est habilité à délibérer sur de nombreuses questions relatives au plan et à la direction. Il y a enfin des organismes annexes d'inspection et de contrôle ; banques, inspections financières ». (Alec-Nove, « l'Economie Soviétique » Plan 1963).

Le personnel, sauf sur les points signalés ci-dessus, n'a aucun mot à dire sur la gestion de l'entreprise : les décisions en ce domaine ne sont même pas prises par le directeur : elles sont le résultat des dispositions contenues dans le plan. Celui-ci est étroitement centralisé : organismes centraux, (au niveau de l'Union soviétique), divisés, de façon schématique, en organismes spécialisés (comme des ministères) et en organismes coordinateurs (par exemple Gosplan) : ces organismes dépendent du Conseil des Ministres, qui est lui-même l'émanation du Soviet Suprême (parlement de l'U.R.S.S. et qui prend les décisions politiques : Les mêmes organismes se retrouvent au niveau des Républiques (ce sont nos régions, en plus grand)...C'est au niveau de la région, lors de la préparation du plan, que les entreprises donnent leur avis, font des propositions. Mais une fois le plan fixé, il faut l'exécuter, et la marge de manœuvre de l'entreprise est pratiquement inexistante.

La rigidité de ce système est extrême. Il ne s'agit pas seulement d'un système centralisateur et bureaucratique.

Ce caractère rigide s'explique par l'histoire (nécessité de démarrer l'industrialisation dans les années 20, et de se relever de la guerre après 1945) mais aussi par la doctrine : le peuple s'exprime par le Parti, et cette expression trouve son application dans l'élection du Soviet Suprême qui doit décider de tout ou devant qui tout ce qui décide doit rendre compte... A cette structure rigide, le stalinisme a ajouté un caractère quasi dictatorial puisque c'est le Parti qui, en U.R.S.S., décide de tout... et non plus le suffrage populaire de tous les citoyens.

Les inconvénients économiques de cette rigidité ont été dénoncés à plusieurs reprises, notamment par Alexis KOSSIGUINE dans son rapport à la session plénière du Comité Central du Parti Communiste de l'Union Soviétique, du 27 septembre 1965 (publié dans la revue communiste « Economie et Politique » de janvier 1966).

Voici ce qu'en dit J. VERNES, dans un article publié dans « Economie et Politique » de juin 1965 (P.66) :

« Trois reproches sont adressés au système actuel. L'un fait grief d'abord à la façon dont les plans assignés aux entreprises prennent pour base les **résultats** atteints précédemment pour celles-ci, en les majorant pour tenir compte des objectifs en hausse inscrits au plan général (national). Il en résulte une pénalisation des établissements qui ont le mieux fonctionné. En effet, le nouveau plan exige d'eux qu'ils obtiennent de meilleurs résultats encore... d'où leur difficulté à dépasser voire à réaliser, les nouveaux objectifs...

Par ailleurs, et c'est là un second grief, il est évident que l'intérêt collectif, celui de toute l'économie, exigerait que les installations productives aient un rendement maximum alors que, trop souvent, l'intérêt des entreprises consiste à appliquer le plan, voire à le dépasser sur certains points, sans se soucier particulièrement de l'utilité des produits obtenus en sus du plan, pas plus que de l'utilisation efficace des équipements. Ainsi, les entreprises ne sont pas directement responsables de leur contribution au produit social et la qualité de leur gestion n'influence guère l'attribution par les autorités de tutelle des fonds nécessaires à l'élargissement de la production...

Ce sont l'assortissement et la qualité des produits qui se trouvent en général sacrifiés aux objectifs de production en volume et en coût... Ce manque de liberté de manœuvre (découlant d'un excès de directives planifiées) va finalement à des fins contraires, dès qu'il prive l'entreprises des moyens d'action qui lui permettraient de faire face rapidement et en connaissance de cause aux situations nouvelles... C'est précisément le système des approvisionnements qui fait l'objet d'un des aspects de la planification les plus critiqués aujourd'hui... ».

Il y a depuis quelques années en U.R.S.S. un important débat sur la planification. Quoiqu'il en soit, et quelles que soient les réformes apportées sur ce point, la conception politique soviétique n'a pas bougé : il n'y a pas - comme en occident - des gens qui s'enrichissent sur le dos des autres ; il n'y a pas non plus d'opérations impérialistes comme en ont faites l'Angleterre, la France ou maintenant les Etats-Unis :

la répartition des tâches entre les démocraties populaires n'est pas toujours faite avec le plus parfait accord des gens intéressés, mais il n'y a pas de « pillage » du Tiers-Monde auquel s'adonnent les occidentaux. Mais l'animateur de la vie politique reste le Parti communiste et lui seul ; par crainte d'aventures ou de remous, par crainte de changements, on a érigé des dogmes qu'il est sacrilège de toucher. La liberté d'expression fait peur, la suppression de la censure est une hérésie, l'U.R.S.S. est le seul pays qui voit bien les choses : cela a donné Budapest en 1956, Prague en 1968... L'invasion de la Tchécoslovaquie a rappelé que si l'U.R.S.S. avait su procurer un niveau de développement réel à ses habitants ses dirigeants gardaient de la liberté une conception particulièrement étriquée : séquelle du stalinisme, mais non nécessité du socialisme, cet autoritarisme et cette rigidité devraient céder le pas à plus de liberté.

G. C.

L'autogestion

L'autogestion, c'est la gestion par les travailleurs **seuls** de leur entreprise.

L'exemple le plus caractéristique est celui de la Yougoslavie.

Ce pays, sous-développé il y a 25 ans, est en train de s'arracher au sous-développement, et de façon remarquable : jusqu'en 1966, le taux de croissance annuel est de l'ordre de 12 à 15 %...

C'est un pays socialiste ; à part quelques exceptions ; visant des entreprises de taille artisanale, il n'existe **pas** de propriété privée des moyens de production : la majeure partie de l'économie dépend d'entreprises qui sont la propriété **collective** du peuple.

L'objectif de l'économie, même s'il existe un marché et une certaine concurrence, est la satisfaction des besoins.

La Révolution est née de la Résistance : dès 1941, la Yougoslavie se soulève contre l'occupant, avec, à sa tête, Tito qui organise le combat de *l'intérieur* même du pays, lequel ne sera guère épargné par les troupes d'occupation, et qu'il parviendra à chasser en 1945.

Le régime qui s'instaure ressemble vite aux autres démocraties populaires modelées à l'exemple soviétique : mais est-ce parce que leur libération fut leur fait à eux — et non des troupes russes ? Est-ce par conception idéologique propre ? Un esprit d'indépendance ?

Toujours est-il que les Yougoslaves supportent de moins en moins l'autorité des « frères » soviétiques... et prennent du champ vis-à-vis de l'orthodoxie : en 1948, la ligne de Tito est condamnée par Staline et le Kominform. On sait que, seul des pays socialistes, la Yougoslavie pratique une politique de non-alignement : elle n'est membre ni de l'O.T.A.N., ni du Pacte de Varsovie.

La gestion économique était étroitement centralisée : on en découvre vite les limites et les inconvénients, et peu à peu se met en place le système qui deviendra l'autogestion : lequel d'ailleurs n'est pas fixé, et comme tout le système socio-politique est ouvert aux évolutions et adaptations.

L'autogestion yougoslave n'a pas été créée, imaginée de toutes pièces dans l'esprit des révolutionnaires de la Résistance : elle est, au contraire, le résultat d'une critique de la planification étroitement centralisatrice que connaissent les pays de l'Est. Fruit de l'expérience, elle est elle-même une expérience passionnante et multiple qu'on ne saurait rendre parfaitement en quelques pages et qui se crée continuellement.

La « PHILOSOPHIE » du système :

On la trouve dans la loi constitutionnelle du 13 janvier 1953, article 3 (repris par la Constitution de 1963) :

« La propriété sociale des moyens de production, l'autogestion des producteurs dans l'économie et le self-government du peuple travailleur dans la commune, la ville et l'arrondissement sont les bases de l'organisation sociale et politique du pays ».

« Autogestion des producteurs... Self-government du peuple dans la commune... ».

L'autogestion en Yougoslavie est étroitement liée à l'organisation politique et sociale du pays, et se trouve donc inséparable de la Commune qui en est la base.

LA COMMUNE :

Elle est la base du système politique yougoslave : c'est une démocratie représentative (c'est-à-dire avec élection de délégués) qui utilise des formes de démocratie directe ou semi-directe (par exemple : référendums, comités locaux, conseils de citoyens).

STRUCTURE :

Le Comité populaire est la base de cette organisation. Il désigne en son sein un président et un vice-président.

Il se compose de deux assemblées :

- le conseil communal : 15 à 50 membres, élus au suffrage direct pour 4 ans ; compétence analogue à nos conseils municipaux ;

- *le conseil des producteurs* : 15 à 10 membres élus au suffrage direct des « producteurs » (c'est-à-dire des agriculteurs et des ouvriers) pour 4 ans.

Le secrétaire administratif est un technicien de l'administration désigné par le comité populaire et responsable devant le président.

De nombreuses *commissions de citoyens* existent au sein du comité populaire par sujet précis, composées de membres du comité populaire et de simples citoyens.

Il existe par ailleurs, des *comités locaux* qui sont des sortes de comités de quartiers, composés de citoyens et des membres du comité populaire de l'endroit.

En résumé, une structure locale intégrant une représentation des travailleurs en tant que tels et suffisamment souple pour permettre une large participation.

PREROGATIVE DE LA COMMUNE :

- Dans le domaine *économique* : ces prérogatives sont exercées avec (ou sur) les entreprises de la localité :

- investissements, nouvelles industries, etc. ;
- nomination des directeurs (conjointement avec les représentants ouvriers de l'entreprise concernée) ;
- fixation des salaires et des primes (conjointement avec les entreprises elles-mêmes).

- Dans le domaine *socio-économique et administratif* : le rôle de la Commune est celui de toute collectivité territoriale : hygiène, ordre public, assistance, état civil, services publics, urbanisme, construction, impôts, désignation du juge de simple police.

- *Vis-à-vis des entreprises* : la Commune exerce sur les entreprises un contrôle de gestion, financier, sanitaire et veille à l'application de la législation du travail pour bénéficier d'emprunts, les entreprises doivent obtenir sa garantie.

En résumé : un rôle classique de collectivité territoriale qui inclut de réelles prérogatives économiques.

L'AUTOGESTION OUVRIERE :

Quatre organes principaux :

LE COLLECTIF OUVRIER : il est la base de l'organisation.

Il comprend *tout* le personnel de l'entreprise.

Son rôle :

- établir les *projets* de salaires,
- *décider* en matière d'embauche et de licenciements,
- élire le *Conseil ouvrier*.

LE CONSEIL OUVRIER :

Il comprend de 11 à 120 membres, élus au scrutin secret. Il se réunit au moins une fois toutes les six semaines, ses séances sont ouvertes à tout membre du collectif (qui peut poser des questions, mais non pas délibérer).

Son rôle :

- décider en matière de plan de production, de gestion, de règlement d'entreprise, de répartition des revenus...
- approuver le rapport de la direction,
- nommer, conjointement avec le conseil des producteurs, le directeur,
- élire le conseil de direction.

LE CONSEIL DE DIRECTION :

Il comprend de 3 à 11 membres (dont 3/4 d'ouvriers) qui ne peuvent effectuer plus de deux mandats successifs. Il se réunit toutes les semaines ou tous les quinze jours.

Son rôle :

- préparer les *projets* en matière de règlement, salaires (avec la Commune), plans, bilan... qui seront soumis au collectif ouvrier,
- décider des normes de travail, des primes de *productivité*, de la rationalisation du travail, de la protection et de l'hygiène.

LE DIRECTEUR :

Emanant de l'entreprise et de la Commune, son rôle est d'organiser le travail, de présider à la réalisation du plan économique, de représenter et d'engager l'entreprise, *d'assurer la discipline*.

Il existe en effet un **plan**, qui résulte d'une large confrontation entre entreprises, communes, régions, Etat.

Il laisse cependant aux entreprises et communes une marge de manœuvre permettant les adaptations et laissant aux travailleurs suffisamment d'initiatives.

On se pose des questions à l'égard de ce système : les ressources sont-elles toujours bien utilisées ? N'y a-t-il pas parfois un freinage à l'expansion ? Dans la gestion, les techniciens ne prennent-ils pas la place qui devrait être réservée aux ouvriers ?... Toutes ces questions visent à une amélioration, un aménagement de l'autogestion, plus qu'à une remise en cause de celle-ci : nul n'oublie les résultats auxquels elle est parvenue et bien des pays l'ont prise comme exemple.

(Une bonne partie de cette note est extraite de « Formation » Mai - Juin 1969 - N° 83).

G. C.

1968 - DEPUIS 7 ANS JAMAIS LA PRODUCTION PAR PERSONNE ACTIVE N'AVAIT AUTANT AUGMENTÉ

*Une condamnation explicite de la gestion patronale
et une question posée à la stratégie syndicale.*

Nous disposons depuis peu du bilan économique de la nation pour 1968. Beaucoup de chiffres dont certains ont quelque intérêt pour nous.

1968 — Mai et Juin — Grèves — Interruption de la production — Difficultés des entreprises — Crise monétaire.

L'argumentation visant à rendre les grévistes responsables de la future dévaluation (déguisée ou réelle) est toute prête.

Or que constatons-nous ? Jamais depuis 7 ans la production par personne active n'avait autant augmenté d'une année sur l'autre...

En temps ordinaire on explique (mal) l'existence de cette augmentation de la production par personne en disant : avec le même effectif les chefs d'entreprises ont certes produit plus, mais c'est qu'ils ont fait appel à du matériel plus perfectionné et que donc ils ont eu plus de frais ; ils ont proportionnellement employé plus de techniciens et de cadres, payé plus cher, que l'année précédente.

En 1968 cette explication ne tient absolument pas : les chefs d'entreprises ont eu 6 mois (de juillet à décembre) pour digérer mai ; en 6 mois ils n'ont pas eu le temps de faire appel à des machines nouvelles ; malgré la répression antisyndicale ils ont peu débauché pendant cette période.

Autrement dit la production a augmenté autant qu'à l'ordinaire alors qu'on a travaillé moins **parce que, poussés par la nécessité** (l'augmentation des salaires) **les chefs d'entreprises ont rationalisé immédiatement leur production** et organisé leurs entreprises pour conserver leurs profits.

Il y a de cela deux enseignements à tirer :

1°) Cette réorganisation de l'entreprise aurait pu être faite avant ; **des réserves de productivité existent dans l'entreprise** mais le patronat n'a pas intérêt à les utiliser, sauf contraint et forcé.

Moralité : Un pouvoir économique socialiste devra, lui, utiliser au maximum ces réserves.

2°) En réveillant les chefs d'entreprises endormis sur leurs profits, en les forçant à se réorganiser sans pour autant leur arracher une once de pouvoir économique et politique **la secousse de mai et la hausse des salaires a amélioré le fonctionnement du système économique.** Il est plus efficace qu'avant, mieux organisé, plus concurrentiel et transitoirement plus solide.

TAUX MOYEN ANNUEL DE VARIATION PAR RAPPORT A L'ANNEE PRECEDENTE

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
Production des entreprises	7,0	7,0	7,6	5,0	6,7	4,3	4,2
Activité (effectifs × durée du travail)	1,7	1,9	2,9	0,7	1,7	0,1	3,1
Production par actif	5,3	5,0	4,6	4,3	4,9	4,2	7,5

Exemple : de 1963 à 1964, la production (le chiffre d'affaire des entreprises) a augmenté de 7,6 %.

Pendant ce temps l'activité augmentait de 2,9 % (comme la durée du travail n'a guère variée, on peut dire que les effectifs employés ont augmenté de 2,9 %).

La production par actif a augmenté de 4,6 %.

La moyenne de l'augmentation de la production par actif a été de :

5,1 % de 1959 à 1967
4,7 % de 1962 à 1967
7,5 % en 1968.

Moralité : une lutte économique qui ne débouche pas sur une victoire politique n'est qu'une étape.

Qu'est alors le rôle du syndicalisme ? C'est tout le problème qui nous est posé par le rapport préliminaire au Congrès C.F.D.T. de 1970.

Jacques MAGAUD