

INFORM'ACTION

1^{re} ANNEE

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



Rédaction - Administration :
20, rue Rochechouart - Paris (9^e)
Tél. : 878-32-72

Union Interfédérale :

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



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



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

INFORM'ACTION

c.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 9

JUILLET 1970

SOMMAIRE

- ◆ Tombez dans le panneau
- ◆ Un anti-congrès
- ◆ Intervention de Frédo KRUMNOW au 35^{me} Congrès confédéral
- ◆ Comment se faire intégrer

Tombez dans le panneau : **Vivant, accrocheur, utile**

I — LE PANNEAU D'AFFICHAGE, MOYEN D'INFORMATION

Quels sont nos moyens d'INFORMATION DANS L'ENTREPRISE ?

- les tracts
- les bulletins aux adhérents
- la diffusion de la presse fédérale, confédérale
- les conversations spontanées
- les prises de parole
- ... et les **PANNEAUX D'AFFICHAGE.**

C'est précisément aux **PANNEAUX D'AFFICHAGE** que nous consacrons cet article.

II — ORIGINE DES PANNEAUX D'AFFICHAGE

L'article 13 de la Loi du 16-4-1946, sur les Délégués du Personnel, autorise ceux-ci à « afficher les renseignements qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel **SUR LES PANNEAUX DESTINES AUX COMMUNICATIONS SYNDICALES** »... alors qu'aucun texte antérieur n'avait prévu ces panneaux !

Et pour cause ! Jusqu'à Mai 1968, la Section Syndicale était censée ne pas exister dans l'entreprise ! On ne voit pas très bien comment une organisation réputée **JURIDIQUEMENT** inexistante dans l'entreprise pourrait se voir dotée de panneaux...

Quoi qu'il en soit de cette incohérence, c'est la Loi du 16-4-1946 qui a donc reconnu (presque par inadvertance !) les panneaux d'affichage réservés aux Syndicats.

III — EVOLUTION DU DROIT DES PANNEAUX D'AFFICHAGE SYNDICAUX

A s'en tenir à la Loi de 1946, il y avait des panneaux d'affichage, mais sans autre précision.

Les Conventions Collectives conclues à partir de 1950 ont donc essayé de combler ce « vide juridique ». Elles comportent le plus souvent, dans le chapitre **EXERCICE DU DROIT SYNDICAL** (devant figurer obligatoirement dans les Conventions Collectives susceptibles d'extension) un article traitant des panneaux d'affichage.

Du fait de l'opposition patronale, l'article en question se borne trop souvent à des généralités prudentes : « en nombre suffisant »... « notamment aux portes d'entrée et de sortie d'établissement »... « possibilité de refus si les textes affichés sortent du cadre professionnel »... « dépourvue de toute polémique »... « communication préalable ou simultanée des textes au chef d'établissement »... etc.

L'imprécision des textes a donné lieu à de nombreux conflits, notamment du fait du sens spécialement restrictif donné par les Directions au caractère « professionnel » et à « l'absence de caractère polémique ».

Après mai 1968, la Loi du 27-12-1968 a clarifié sans ambiguïté la question du droit à l'affichage en disposant dans son article 5 :

« L'affichage des communications syndicales s'effectue LIBREMENT sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage. »

Les panneaux sont mis à la disposition de CHAQUE section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. »

Il va de soi que les accords ainsi prévus ne doivent EN AUCUNE MANIERE « organiser » notre liberté d'affichage prévue par la LOI. Compte tenu de l'état d'esprit maladivement restrictif des employeurs, une telle organisation ne pourrait en effet que conduire à restreindre nos droits.

Par contre, la négociation pourra porter UTILEMENT sur :

- l'ACCROISSEMENT du NOMBRE DES PANNEAUX en fonction de la taille et de la structure de l'établissement,
- les EMBLEMES de ceux-ci en des LIEUX PASSAGERS, où les travailleurs stationnent le plus souvent,
- la DIMENSION SUFFISANTE de ces panneaux,
- les modalités de PROTECTION de ces panneaux : sous verrière, grillage, fermeture à clé...

IV — IL NE SUFFIT PAS D'AVOIR DES PANNEAUX : IL FAUT LES UTILISER !

Le moindre des éléments du DROIT SYNDICAL (et les panneaux figurent parmi ceux-ci) n'a pu être arraché qu'après de longues années d'efforts et de luttes syndicales.

Il serait donc INCOMPREHENSIBLE que nous n'utilisions pas « à plein » le droit qui nous est reconnu.

LAISSER NOS PANNEAUX VIDES, CE SERAIT :

- un signe de FAIBLESSE SYNDICALE : la CFDT n'a-t-elle rien à dire ? ou pas de militants capables d'afficher ?
- un signe de MAUVAISE ORGANISATION syndicale : on laisse à l'abandon un moyen important d'expression ;
- se priver d'un moyen SIMPLE et PRATIQUE d'informer les travailleurs, de leur dire ce qu'EST, ce que VEUT, ce que FAIT la CFDT ;
- se priver stupidement d'un MOYEN DE RECRUTEMENT SYNDICAL, de sensibilisation des camarades sur leur DEVOIR et leur INTERET de se syndiquer à la CFDT ;
- ...et finalement, donner raison au PATRON « vous voyez bien que c'est inutile, puisque vous ne vous en servez pas. On aurait dû vous le refuser, etc. ».

V — FAISONS DONC AUSSI UN GROS EFFORT SUR LES PANNEAUX D'AFFICHAGE

- Pour MANIFESTER l'existence et l'ACTION de la Section.
- Pour informer les travailleurs sur les FAITS saillants, nos POSITIONS, nos ACTIONS, nos RESULTATS.
- Pour contrecarrer la propagande patronale qui s'exerce en permanence.

Dans l'action syndicale, il n'y a pas de « petites bricoles insignifiantes ». Toute manifestation, même modeste, de VIE SYNDICALE, s'intégrant dans un ensemble cohérent, finit par payer. A condition, bien sûr, d'y mettre de la persévérance (un « feu de paille » n'entraîne la conviction de personne, pas plus en matière d'affichage que de tracts...).

Le BUREAU (ou CONSEIL) de section doit donc réfléchir pour élaborer **UNE POLITIQUE D'AFFICHAGE** s'intégrant dans sa politique plus générale d'ACTION et d'INFORMATION (il y a des moments pour afficher ceci plutôt que cela).

Cela suppose d'abord qu'il ait une EXACTE CONNAISSANCE du NOMBRE et des EMBLEMES DES PANNEAUX... ce qui n'est pas toujours le cas.

Cela suppose aussi que la Section connaisse bien TOUT LE MATERIEL que la CFDT MET A SA DISPOSITION, afin de l'utiliser largement et à bon escient.

Cela suppose encore que la Section sache IMAGINER les thèmes d'affichage et créer un matériel d'affichage PROPRE A LA SECTION pour compléter l'affichage de portée forcément générale édité par la Confédération ou la Fédération.

Cela suppose enfin que la Section désigne un (ou plusieurs) RESPONSABLE PANNEAUX D'AFFICHAGE chargé plus spécialement de se préoccuper de ce problème, de proposer au bureau des thèmes de campagne d'affichage, et chargé enfin d'assurer la réalisation de l'affichage avec le concours de tel ou tel militant.

Il est nécessaire que la Section ait donc sa politique d'affichage.

Mais il ne faut pas afficher n'importe quoi, n'importe quand et n'importe comment. Au risque de surprendre bien des camarades, nous dirons que l'affichage, pour être EFFICACE, appelle l'utilisation d'une certaine « technique » faite, non pas de grande théorie, mais de nombreuses petites recettes pratiques et concrètes, qui ont fait leurs preuves et qui méritent attention.

VI — QUELQUES CONSEILS UTILES (PARMI D'AUTRES) POUR LES PANNEAUX D'AFFICHAGE

- Mettre toujours un « fond de panneau » aux couleurs VIVES qui accrochent le regard et suscitent la lecture.
- Renouveler assez fréquemment ce fond de panneau en changeant la couleur, chaque mois par exemple. Ce faisant, on donne l'impression « qu'il y a du nouveau » et donc on attire encore plus l'attention de celui qui « passe » devant le panneau.
- Ne pas hésiter à LAISSER LE PANNEAU VIDE un jour ou deux (mais pas un mois!) de sorte qu'un nouvel affichage SE REMARQUE D'AVANTAGE (« tiens, hier il n'y avait rien, aujourd'hui il y a quelque chose, il y a donc du neuf, allons voir »).

- Renouveler, si possible chaque semaine, le **CONTENU** du panneau, pour ne pas donner au lecteur de bonne volonté l'impression de « déjà vu » (« sur le panneau, c'est toujours le même papier. Inutile que je me dérange pour regarder... »).
- Il y a des choses qu'il faut répéter souvent, même sur le panneau d'affichage. Mais la répétition doit être **ASTUCIEUSE** ; le même papier remis tous les 3 ou 6 mois ne donnera pas la même impression de « déjà vu » qu'un papier qui reste 6 mois de suite sur le panneau.
- Un papier qui reste trop longtemps se **DEFRAICHIT** et **JAUNIT**. Il donne une impression désagréable de « vieux » et de « poussiéreux » qui décourage la lecture. Un panneau aussi peu avenant donne une mauvaise impression sur la section...
- Il ne suffit pas d'afficher de **BONS TEXTES**. Il faut les placer dans un cadre (le panneau) **DEJA ATTRACTIF PAR LUI-MEME**. Cela demande d'y réfléchir et d'agir en conséquence : c'est à la portée de tout le monde.
- **A PROSCRIRE ABSOLUMENT** : le « **panneau-fouillis** » où il y a de tout parce que l'on met les papiers les uns sur les autres, côte à côte. Le lecteur ne sait par quel bout commencer... et décidera finalement **DE NE RIEN LIRE**.
- On affiche un texte **POUR QU'IL SOIT LU**. Il ne faut donc pas le noyer dans tout un fatras de papiers. S'il n'y a qu'un texte sur le panneau, chacun verra que c'est **CELUI-LA QU'IL FAUT LIRE**. Un texte seul est forcément **MIS EN VEDETTE** et acquiert de ce fait, une certaine **importance** pour celui qui passe (« ce doit être important pour qu'ils ne mettent que cela »).
- **Utiliser A PLEIN le matériel confédéral**, mais ne pas se limiter à cela !
La confection d'un **MATERIEL DE SECTION** est indispensable : plus l'information est proche des gens, plus ils s'y intéressent.
- Pour cela il faut de l'imagination : celle-ci vient à plusieurs. Donc, on discute souvent en section (qu'est-ce qu'on affiche ? Comment le fait-on ? etc.).



Pour que la campagne (permanente) d'affichage soit efficace, il convient de créer un état d'esprit d'**INTERET POUR LES PANNEAUX**.

Il y a bien des établissements où nombre de travailleurs ignorent où se trouvent les panneaux. Ailleurs, on sait où sont les panneaux, mais on a pris l'habitude de ne plus s'y arrêter parce qu'ils étaient vides ou dépourvus d'intérêt.

Il est donc important de rappeler assez souvent, dans nos tracts à l'ensemble du personnel, et **AUSSI DANS LES BULLETINS AUX ADHERENTS** l'existence et les emplacements de ces panneaux. Une **campagne synchronisée TRACTS - PANNEAUX** permet de renvoyer le lecteur du tract à la lecture du panneau, ce qui peut être une bonne manière de susciter l'intérêt pour les panneaux.

Ces quelques lignes n'ont pas la prétention d'épuiser le sujet. Elles se proposent plutôt d'**EVEILLER L'INTERET** pour les **PANNEAUX**.

Soyons **IMAGINATIFS ET ASTUCIEUX**, et nous aurons **DE BONS PANNEAUX CFDT!!!**

G. S.

UN ANTI CONGRÈS

Les congrès sont des réunions très sérieuses de gens qui palabrent sur des amendements à des motions préalables pour gagner des batailles de procédure. On s'y ennue ferme, mais les anciens se retrouvent. On vote sans bien savoir sur quoi. Les sortants se représentent et sont réélus à une large majorité.

C'est un peu le refrain qu'on entend lorsque, dans les entreprises, on discute avec les travailleurs d'un congrès quelconque, qu'il soit syndical ou autre.

A Issy-les-Moulineaux, ça ne devait pas être un vrai congrès : non pas seulement parce que tout le monde s'est exprimé, ça arrive, surtout depuis mai, mais parce que, dans le fouillis des laïus, on a pu facilement situer les uns et les autres. En ce sens le contre-projet élaboré par les trois fédérations (PTT, HA-CUI-TEX, et nous) n'était probablement pas parfait mais a bigrement éclairé le débat ; il a permis sinon d'améliorer le texte confédéral, du moins de compter ceux qui, sans grande préparation préalable d'un texte au mot à mot mais simplement par affinité de conception, voulaient que la CFDT s'engage, sans retour, sur la voie d'un syndicalisme offensif, et sans compromission. Son existence a fait sentir à beaucoup les nuances, ou les divergences qui nous séparaient d'une direction confédérale un peu tatonnante entre Poher et Rocard.

D'ailleurs, l'essentiel d'un congrès comme celui-là, c'est ce qui se passe avant : au cours de la discussion dans les sections d'entreprise et dans les AG de syndicats. C'est parce que cette discussion avait très souvent eu lieu que les délégués ont pu voter, sans avoir à chicaner sur les mots d'un texte, tout en restant fidèles à l'esprit dégagé de ces débats d'avant.

Et maintenant, il faut travailler. Regrettons au passage qu'il ait fallu cette estampille «socialisme approuvé par le congrès» pour que l'appareil de la CGT réalise que la CFDT de 1970 n'était plus celle d'antan.

Serait-ce une preuve que les appareils ne comprennent que les appareils, quels qu'ils soient ?

L'activité de la Fédération n'a pas été, ces six premiers mois ce qu'elle aurait dû être : le bazar créé par le changement de locaux, la grève de la faim aux Nouvelles Galeries, la préparation du congrès confédéral n'a pas permis d'entretenir avec les syndicats des liaisons suffisantes, encore que l'explication des positions fédérales depuis l'affaire des contrats a permis de fructueuses réunions à la base. Sans chercher d'excuses et tout en approfondissant la nature des accords et divergences apparus lors du congrès confédéral, il faut développer l'information sur ce qui se passe dans nos branches, répondre vite et bien aux demandes de tuyaux, aider à la formation de militants (1), formation économique et politique comme l'a décidé notre congrès à nous.

La Fédération ne dirige rien du tout ; elle peut tout juste animer, aider les uns et les autres à trouver la bonne forme d'action revendicative dans les secteurs pour lesquels l'action syndicale trop classique ne paie peut être pas assez. Etre modeste, être pédagogique sans être directif, voilà notre boulot ; la décision reste à la base.

As-tu écrit à la Fédération pour dire ce que tu avais sur la patate ?

J. MAGAUD,
Président fédéral

(1) De nombreuses brochures sur la Section Syndicale d'Entreprise ont été vendues. Il en reste. Prix : 1 franc.

INTERVENTION

de Frédo KRUMNOW

au 35^{ème} Congrès Confédérale

— soutenant le contre-projet d'orientation élaboré par les fédérations HA-CUI-TEX, P.T.T., « Service - Commerce - Livre, Papier - Carton » et Santé.

DES ÉTIQUETTES A LA RÉALITÉ

Il me faut tout d'abord faire une mise au point au nom de la Fédération HA.CUI.TEX. Nous sommes effarés de toutes les étiquettes que la presse ou la radio nous met dans le dos : populistes, gauchistes, extrême Gauche, etc... Ces étiquettes on les a plantées dans le dos de la C.F.D.T. en raison de son attitude en Mai 1968.

Mardi, un journaliste m'a abordé pour me demander : « Dites-moi franchement et simplement quelle est l'importance des groupuscules de gauche dans votre Fédération » et le plus franchement et le plus simplement du monde, je lui ai répondu qu'il n'y en avait pas.

Par contre des travailleurs exploités avec outrance, nous n'avons que cela. Depuis les manœuvres jusqu'aux cadres, car si ceux-ci ne sont pas exploités honteusement par les salaires de misère, ils le sont par l'insécurité d'emploi qu'ils subissent en permanence.

Beaucoup de réflexions collectives de nos cervelles d'exploités viennent de la dureté de nos conditions et de la dureté de notre vie de travail.

En 1967, nous avions à faire face pour la seule industrie textile à 270 fermetures d'entreprises. A chaque fois que cela arrive les travailleurs font appel aux organisations syndicales. A chaque fois, nous sommes face à face avec le pouvoir patronal le plus absolu et le plus arbitraire, celui de licencier les travailleurs sans ménagement et sans scrupule.

Cela nous a fait réfléchir depuis longtemps sur le pouvoir patronal. Il est vrai qu'il y a quelques années, nous avons élaboré un projet de loi sur cette question. **Mais il ne s'est jamais agi de mettre les entreprises en autogestion en système capitaliste**, mais d'enlever au patronat ce pouvoir arbitraire de licencier les travailleurs et d'en référer pour chaque fois à la collectivité publique.

La dureté des conditions fait réfléchir.

Dans notre organisation, que pour son efficacité nous souhaitons la plus cohérente possible, nous ne sommes à la gauche de personne, nous ne voulons être à l'extrême gauche de personne.

Un Congrès qui ne doit pas décevoir

Cette mise au point faite, j'interviens au nom de 67 Syndicats Textiles, Habillement, Cuirs, Services, Livres-Papier-Carton, P.T.T. et Santé qui ont déposé la résolution d'orientation qui vient au débat.

Ce congrès se prépare depuis bien plus de 3 ans. Pas seulement à travers les dialogues et les discussions à tous les niveaux, mais aussi et surtout par l'action, par la lutte syndicale de toutes nos sections, de tous nos syndicats.

Aujourd'hui il s'agit de préciser nos perspectives, nos buts, les priorités dans nos objectifs, les options fondamentales et les choix quant aux moyens.

Ce projet ambitieux n'est pas le fait d'une équipe dirigeante, il nous a été confié par notre dernier congrès confédéral de 1967.

Il faut le mener à bien dans la

plus grande clarté.

Nous n'avons pas le droit de décevoir ceux qui militent depuis des années dans les rangs de la C.F.D.T. pour en faire une organisation syndicale moderne mais aussi d'avant garde.

Ni surtout ceux et ils sont nombreux, qui, au moment de l'élan révolutionnaire de mai-juin 68 nous ont fait confiance parce que la C.F.D.T. leur est apparue dans la lutte comme la plus à même de porter les aspirations les plus profondes d'une classe ouvrière en état de révolte contre une société absurde.

Si nous avons déposé un texte d'opposition à celui d'André JEANSON, ce n'est pas pour être plus dur mais pour être plus clair, pour que les priorités ne soient pas noyées dans un mémorandum complexe et touffu.

LA FORÊT QUI CACHE LES ARBRES

Le texte de JEANSON est une forêt qui cache les arbres. Une forêt où nous irons tous chercher le muguet de mai 68, mais en 1970, à la C.F.D.T. le printemps à un peu de retard.

Nous ne voulons pas que les termes soient ambigus pour éviter comme cela est souvent le cas dans notre organisation, que les uns et les autres puissent y trouver leurs « petits » même s'ils sont contradictoires.

La raison essentielle à la définition d'une stratégie, c'est de fixer très clairement des priorités.

Il ne s'agit pas non plus de langage ou de verbalisme mais de problèmes de fond. Ainsi sur le terme « révolutionnaire », il faut

s'expliquer, c'est évident !

Nous ne sommes pas comme ces soi-disant révolutionnaires qui répètent chaque jour des phrases de Marx, de Lénine, de Mao ou de Marcuse, pêle-mêle en s'accrochant dessus comme des témoins de Jéhova.

Nous ne partons pas des idées, mais des faits et des situations. Dans notre constat et cela est un des points essentiels de notre analyse, malheureusement trop imprécis dans le texte de JEANSON...

Nous relevons comme un fait positif l'existence et le développement à travers le monde d'un profond courant de contestation de la société actuelle. Pour faire un constat négatif de la société actuelle, il est facile de charger

le bateau. Mais pour des syndicalistes, il faut construire sur ce qui est positif.

Nous sommes en présence d'une révolte tantôt baillonnée, souvent matraquée, parfois canalisée ou intégrée, ailleurs violente, mais toujours présente.

La révolte des hommes et des femmes de bon sens, celle des jeunes générations enfermées,

conditionnées, exploitées dans un système capitaliste ou bureaucratique dont l'humain est systématiquement évacué.

Cette révolte que certains jeunes portent jusqu'au désespoir est une réalité positive, peut-être la seule, tout au moins la plus importante des réalités positives de notre analyse. Le mois de mai 68 en a été un signe, peut-être le premier signe vraiment collectif et massif.

SOUTENIR ET DÉVELOPPER LE COURANT DE CONTESTATION

Nous sommes révolutionnaires d'une façon objective, parce que nous savons combien cette révolte gronde dans les ateliers et services, les usines, à chaque fois que la dignité des travailleurs est bafouée. Il ne s'agit pas de tenir compte de groupuscules ou d'élites politisés sur lesquels JEANSON craint que la C.F.D.T. se rétrécisse comme une peau de chagrin si les positions devenaient plus claires mais de la grande masse de ces 10 millions de travailleurs en grève en 1968.

Certes, cette contestation n'est pas toujours très claire et très consciente surtout chez les jeunes !

Les jeunes sont comme les oignons d'Alsace. Avant la guerre, il n'y avait peut être pas de caisse de résistance, mais il y avait des jardins ouvriers et on y plantait des oignons. Or, quand l'hiver va être rigoureux, les oignons plantés en autonome se font plusieurs pe-lures pour se protéger du froid. Quand l'hiver va être plus doux les mêmes oignons ne le font pas. Les jeunes sont ainsi. Ils pressentent l'avenir.

Pour les adultes, même pour ceux qui ressentent au fond d'eux mêmes l'absurdité de leur condition et de la société, la résignation s'installe souvent à force de conditionnement et à défaut d'instrument de lutte efficace à leur libération.

Mais la contestation est là.

Nous pouvons passer à côté de ce fait, considérer que mai 68 n'a été qu'un accident de parcours. Laissons cela au tenant du pouvoir, aux patrons et aux bourgeois.

Pour une organisation syndicale comme la C.F.D.T., ce serait la pire des choses qui puisse nous arriver.

C'est pour cela que nous tenons à ce qu'il soit dit clairement que la C.F.D.T. entend soutenir et développer ce courant de contestation, en contribuant à le rendre plus conscient et plus efficace.

Car une révolution doit être efficace pour mériter ce nom. Nous ne sommes pas des rêveurs ou des romantiques comme certains le prétendent.

LE RESPECT DE L'OUTIL DE TRAVAIL ET LA VIOLENCE

La révolution, ce n'est pas casser des chaises ou des vitres, ni vider des poubelles sur la tête des doyens d'université. Ça, c'est la révolution des impuissants.

Cela était déjà clair en mai 68. Si l'étincelle est venue du quartier latin, la force révolutionnaire était dans les usines.

Les travailleurs ne cassent pas les vitres et ne dégradent pas les usines, ils les occupent, ils les arrêtent.

A chaque fois qu'une grève se déroule dans la solidarité, à chaque fois que les patrons se trouvent relégués à l'extérieur des entreprises par la force collective des travailleurs, c'est un acte révolutionnaire efficace.

Parfois les travailleurs n'y vont pas de main morte.

Je pense aux travailleuses de chez Maniglier à LILLE, en mai 68, qui ont expulsé leur patron qui avait la prétention de les expulser.

Certes, la violence n'est pas absente des luttes ouvrières. Quand la majorité des travailleurs d'une entreprise décident la grève et que le patron appelle les C.R.S. pour déloger le piquet de grève ou le

personnel qui occupe l'usine pour préserver le pouvoir abusif d'une minorité, il arrive que la violence fasse front à la violence.

Et plus les attitudes patronales seront répressives et elles le sont, plus les lois seront scélérates et elles le deviennent, plus le gouvernement sera policier, voir fasciste... plus l'action des travailleurs sera dure et déterminée.

Si nous étions en Grèce ou au Brésil, nous serions tous obligés d'être des violents comme tout syndicaliste digne de ce nom l'a été dans notre pays entre 1940 et 1945.

En 1968, des milliers d'entreprises étaient occupées dans la moindre déprédation et si la presse et l'O.R.T.F. ont pu largement exploiter à des fins politiques quelques violences et excès de la part des étudiants, elle n'a pas pu trouver matière à une telle publicité à partir de ce qui s'est passé dans les entreprises.

Peut-on trouver meilleure preuve de la haute conscience et de la haute capacité de lutte révolutionnaire de la classe ouvrière française

DÉVELOPPER LA FORCE COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS

L'efficacité révolutionnaire se trouve du côté des travailleurs. Il faut que la conscience révolutionnaire s'y trouve aussi. Or, nous ne sommes plus en 1919, ni en Russie. Nous nous trouvons dans un pays hautement industrialisé (peut-être pas suffisamment). Nous voulons être révolutionnaires dans un pays moderne.

Alors, il faut développer la force

collective des travailleurs s'attaquant au pouvoir patronal et au mécanisme économique et scientifique mis en place par le capitalisme pour les exploiter et leur enlever la liberté de choisir.

Là encore, nous ne partons pas d'idées romantiques, mais de faits. Car cela se fait déjà. C'est ainsi que les 250 ouvrières de Lejeune à HENIN-LIETARD étaient, il y a

un an, devant la décision arbitraire de leur patron, de supprimer à leur chaîne la caisse vide correspondant au temps de repos. Elles n'ont pas fait grève. Elles se sont rassemblées pour décider collectivement qu'elle serait tout de même vide... Cela fait 1 an que le panier reste vide par la volonté des travailleurs.

C'est ainsi qu'au magasin Paris-france à BORDEAUX, les 200 vendeuses sont allées, je dirais comme un seul homme, occuper l'inspection du travail à la suite du licenciement de deux d'entre elles, opposant ainsi la force collective des

travailleurs, au pouvoir despotique du patron.

De même à la Manufacture de Couvertures de THIZY, le patron voulait introduire le chronométrage. Deux ouvrières, les plus anciennes, ont refusé de remplir la fiche de contrôle. Le patron les a mis à pied. Là encore, le personnel s'est mis en grève aussitôt en disant très haut et pendant 15 jours : « Non à la méthode Bedeaux, les travailleurs de la manufacture de couvertures de Thizy ne sont pas des coureurs à pied ».

CE QUE VEUT DIRE ETRE REVOLUTIONNAIRE EN 1970

Etre révolutionnaire en France aujourd'hui, c'est s'attaquer au pouvoir patronal, lui opposer un contre pouvoir. S'attaquer à des problèmes concrets et aux mécanismes dont les capitalistes nourrissent leur profit et leur pouvoir.

Il s'agit de s'attaquer aux licenciements arbitraires, à la discipline autoritaire, à la division et au morcellement du travail, aux cadences et au travail au rendement, aux cloisonnements catégoriels, à la hiérarchie actuelle et à sa légitimité.

Etre révolutionnaire aujourd'hui, c'est s'attaquer à la finalité du travail lui-même, à la diminution volontaire et systématique de la qualité des produits, à leur renouvellement abusif, à l'individualisation outrancière de tout produit de consommation, à la publicité aliénante.

Tous ces mécanismes ne sont pas l'effet du hasard. Il s'agit d'un processus rationnel. Il ne s'agit pas de problème abstrait.

Il y a 8 jours, j'étais à BRAS-SAC. Dans cette région, des petites entreprises de laine cardée faisaient il y a quelques temps encore des articles de très hautes qualités. Mais les patrons n'ont pas

investi, ils n'ont pas su organiser leur production, ils mangent pour leur famille un tiers du chiffre d'affaires, ils ne sont souvent compétents que d'avoir marié la fille d'un patron.

La solution sur laquelle ils se rabattent, c'est d'augmenter les cadences de travail, et pire encore, d'acheter de la mauvaise bourre. Les travailleurs ne s'en sortent plus. Le travail lui-même n'a plus de sens. C'est à la finalité du travail qu'il faut alors s'attaquer.

L'action syndicale révolutionnaire est là, en plein concret. C'est en s'attaquant à ces mécanismes que nous commençons à développer un processus dynamique de désintégration au système.

Ce n'est pas facile. Dès qu'on s'attaque à la mauvaise qualité d'un produit ou par exemple aux dépenses abusives pour une publicité abusive, les contradictions camouflées du système capitaliste apparaissent sous la forme du chômage ou de la fermeture d'entreprise.

L'action révolutionnaire est celle qui s'attaque aux causes, aux vraies causes, qui s'attaque au système et surtout au pouvoir, au vrai pouvoir, celui du capital.

LA DIMENSION POLITIQUE DE L'ACTION

C'est l'une des découvertes de mai 68 que le pouvoir, le vrai, donc le pouvoir politique, ne se situe pas seulement à l'Assemblée Nationale et au Gouvernement.

Ce dernier pouvoir, plus apparemment politique ne fait que soutenir le pouvoir capitaliste dans les banques d'affaires, les holdings, les trusts et les entreprises.

C'est pour cela, que toute action syndicale contestataire ou révolutionnaire a obligatoirement une dimension politique; pour cela aussi, que la voie parlementaire n'est plus la seule et ne peut plus être la voie privilégiée vers un renforcement des rapports de force pouvant permettre la réalisation du socialisme démocratique que nous voulons.

Nous entendons qu'il soit dit clairement à l'occasion de ce congrès que cette action contestataire à dimension politique, a pour la C.F.D.T. un caractère prioritaire.

Cela ne veut pas dire que nous négligeons les revendications dites quantitatives, mais qu'au contraire, que nous les défendons mieux que d'autres.

Pour le quantitatif, c'est-à-dire les salaires, nous savons ce que

c'est... dans les syndicats de vendeuses, de petites employées, de travailleurs de la chaussure, du textile ou de la confection.

Pour nous, le quantitatif c'est la misère.

Déjà en mai 68, lorsqu'on m'a demandé d'aller à Charley, j'ai été obligé d'expliquer en premier lieu aux étudiants qu'il était bien normal, naturel et légitime que des travailleurs gagnant 500 F par mois soient intéressés par le S.M.I.G. et donc par les négociations de Grenelle.

Mais nous savons aussi pour le vivre en permanence, que tout ce que nous obtenons dans le domaine des salaires, n'est que provisoire et que les capitalistes et le pouvoir reprennent continuellement d'une main ce qu'ils donnent de l'autre.

Les travailleurs le savent bien quand ils reprochent au syndicat de ne pas s'occuper des prix, mais seulement des salaires.

Toute conquête, tout avantage arraché dans ce système n'est que partiel et provisoire et d'ailleurs souvent contradictoire avec nos objectifs de transformation de la société.

TOUS LES CAPITALISTES SONT DES USURPATEURS

Le métier de négociateur pour l'organisation syndicale apparaît encore trop comme la tâche essentielle, comme la seule tâche du syndicalisme.

Nous ne négocierons efficacement que parce que nous sommes avant tout contestataires et dans la définition d'une stratégie cette priorité contestataire doit l'emporter. Cela aussi doit être défini clairement aujourd'hui.

C'est alors cette priorité de remise en cause fondamentale de la société actuelle, notre volonté commune de lutter pour une société socialiste et démocratique, qui nous conduisent à souhaiter que notre position de classe soit très nettement fixée.

Ce n'est pas toujours clair. Je repense à ce tête à tête entre notre secrétaire général et M. RIBOUD.

Au moment où l'affrontement

aurait pu devenir clair, dans les dernières 5 minutes alors que le taureau (déguisé en petite brebis innocente) prêtait le flanc avec insistance. Au moment de l'estocade, alors qu'Eugène avait brillamment planté de nombreuses banderilles, la main de notre toréador a faibli et il a laissé partir l'adversaire sans lui rappeler qu'entre la classe ouvrière et la classe des possédants des moyens de production et du pouvoir, **il n'y a pas de compromis possible, que tous les capitalistes, quels qu'ils soient, sont des usurpateurs et des monarques qu'il faut déposséder de leur pouvoir.**

C'est parce que jusqu'à présent les choses n'étaient pas suffisamment claires que nous voulons que la C.F.D.T. proclame très nettement sa volonté de s'engager d'une façon offensive dans la lutte des classes.

Car dans cette lutte qui, certes, nous est durement imposée et durement menée par la classe dominante, nous ne sommes pas des « malgré nous ». Avec des « malgré nous », on ne gagne pas de guerre et la guerre engagée entre les capitalistes et la classe ouvrière, nous voulons la gagner.

LES PERSPECTIVES

Pour les perspectives, nous sommes pour l'essentiel d'accord avec ce qui est dit sous ce chapitre dans le texte JEANSON.

Pour le socialisme démocratique que nous préconisons, les différents éléments : propriété sociale des moyens de production, autogestion et la planification démocratique, sont liés et forment un tout cohérent et puisque tout le monde a donné son tiercé pour ces 3 piliers, autant donner le nôtre.

La collectivisation des moyens d'investissements et de production est la première des choses à faire pour mettre fin au pouvoir patronal. Mais pour quoi faire ? Non pas pour confier la gestion à l'Etat et à la Bureaucratie. Il faut tout aussitôt instituer l'autogestion et garantir aux travailleurs la possibilité de gérer eux-mêmes leurs entreprises et l'économie.

Ceci fait, la planification démocratique est un élément essentiel qui doit permettre le dialogue et la décision démocratique à tous les niveaux sur le choix et les objectifs à retenir et cela à partir des nouveaux pouvoirs d'autogestion.

Une véritable planification démocratique ne peut pas se construire à partir du sommet, mais à partir de la base.

Sur ce point, nous ne sommes pas d'accord avec le texte de l'Ouest, du S.G.E.N. et de l'U.R.P. Aujourd'hui, nous sommes bien obligés de partir du texte qui nous est proposé.

Je dis cela parce que nous avons pensé longtemps qu'il n'y avait que des malentendus entre les camarades de l'Ouest et nous. Le texte qui nous est proposé, laisse entendre qu'au socialisme démocratique doit précéder obligatoirement un socialisme démocratique avancé ; une sorte de période transitoire avec des mesures partielles, des structures plus démocratiques dans le genre de chambres économiques, régionales, etc... etc...

Une étape qui pourrait ressembler au dit socialisme anglo-saxon ou suédois, c'est-à-dire à la sociale-démocratie qui n'a jamais conduit la classe ouvrière à sa libération, mais à toujours réussir à l'intégrer dans la société capitaliste.

Ce débat ne nous intéresse pas. Mais cela nous inquiète, si la planification démocratique doit devenir

« la pierre angulaire d'une stratégie techniquement révolutionnaire pour impulser un courant socialiste dans la société française industrialisée », **mais toujours capitaliste.**

Un camarade de l'Ouest a déjà parlé de café décaféiné dans son intervention. Eh bien ! pour voir clair dans une telle affirmation, il faut aussi un bon café, mais un café non décaféiné.

Cela nous inquiète, car c'est donner toute l'importance aux structures, à des structures certes plus démocratiques comme moyens de mobilisation des forces populaires pour le socialisme. **Pour notre part, la pierre angulaire, s'il y en a une, c'est l'action révolutionnaire des masses dont nous avons longuement parlé et QUE NOS CAMARADES DE L'Ouest pratiquent très bien.**

Nous n'avons pas intérêt à mélanger perspectives et stratégie. Pour notre part, nous ne sommes pas prophètes et nous ne voulons pas l'être.

Nous ne savons pas quelles seront les étapes par lesquelles l'état successif du rapport de force nous obligera de passer dans la voie

vers le socialisme démocratique. Car il est évident que c'est le rapport des forces et la prise de conscience politique des masses qui seront déterminantes.

Mais nous sommes pour notre part profondément convaincus qu'il n'y aura pas plus de planification démocratique que d'autogestion dans le cadre de la société capitaliste et que pour tout cela il faudra que la rupture soit radicale au point qu'on pourrait se poser la question pourquoi, au moment des mesures à prendre, nous arrêter à mi-chemin et surtout pourquoi ce serait à nous syndicalistes de tracer les mi-chemins plutôt que d'avancer très clairement l'ensemble des exigences que nous portons pour le socialisme démocratique que nous voulons.

Nous ne sommes pas non plus des naïfs. **Nous ne sommes pas de ceux qui pensent que l'autogestion soit possible en système capitaliste.**

Nous comprenons que nos camarades de l'Ouest fassent ce reproche à ceux qui confondent cogestion et autogestion. S'ils nous l'adressent à nous, ils enfoncent des portes ouvertes.

UN DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL POURQUOI FAIRE ?

Dans leur texte, un autre désaccord nous apparaît : quand il est dit que la croissance de l'économie nationale est la condition nécessaire à la solution des problèmes vitaux.

Nous nous méfions de cela. Le taux de croissance, n'est-ce pas déjà une notion totalement dénaturée, additionnant pêle-mêle les richesses et les gaspillages d'un pays.

Nous sentons percer dans ce texte une séduction pour le développement industriel en tant que tel.

Nous craignons que dès qu'on se laisse aller, si peu soit-il, à la séduction du développement de la société industrielle en tant que telle, commence la complicité avec ceux qui sacrifient l'humain au fonctionnement du système.

Devant les chapitres 16, 17 et 18, je me suis posé la question si Servan SCHREIBER ou Jacques DELORS pouvait les signer, je crois que leur « oui » est du domaine des probabilités. Il suffit, pour en avoir la certitude, d'attendre de prochaines élections pour aller leur demander.

Voilà les raisons pour lesquelles, pour l'essentiel, nous vous demandons de ne pas retenir cette résolution. Elle contient beaucoup

trop de malentendus et d'équivoques pour répondre vraiment à ceux qui souhaitent clarifier les choses.

NOS PRIORITÉS ESSENTIELLES ET IMMÉDIATES

Notre texte a pour but essentiel de sortir de la longue forêt du texte confédéral, quelques arbres.

Quand il y a 13 pages d'options alignées les unes derrière les autres, il n'y a plus de priorités et quand il n'y a plus de priorités, il n'y a plus de stratégie.

- Priorité à la contestation sur la négociation.
- Engagement offensif et volontaire dans la lutte de classe.

— Priorité à un syndicalisme de masse et de classe avec, comme priorité absolue de toute tâche syndicale, de susciter le maximum de dialogue à la base, quels que soient les moyens, car, comme vous le savez, par expérience, le fait de réunir les travailleurs dans leur entreprise pendant le temps de travail, est toujours considéré comme illégal. Tout cela pour renforcer la lutte collective.

UNITÉ D'ACTION ET UNITÉ SYNDICALE

De même, pour ce qui concerne le problème si difficile et si douloureux de l'unité d'action et de l'unité syndicale, nous pensons que les seuls juges, les vrais juges des divergences syndicales doivent être les travailleurs eux-mêmes.

- **Nous ne sommes pas moins unitaires que la CGT.**

Le débat sur nos divergences doit s'ouvrir. Non pas à partir des grandes idées, mais des situations concrètes.

En cette matière, la C.F.D.T. n'a rien à craindre. La preuve :

A la suite de la dernière commission paritaire des textiles artificiels à l'occasion de laquelle la C.G.T. a continué à défendre la hiérarchisation des augmentations de salaires, nos camarades de la Rhodia BESANÇON ont organisé

des assemblées d'atelier pour que les travailleurs soient eux-mêmes juges de nos divergences. Par un referendum écrit, une large majorité s'est prononcée pour la non-hiérarchisation.

Ce dialogue paye toujours parce qu'il faut s'expliquer sur le fond et un certain nombre de choses deviennent plus claires à partir du concret.

La C.F.D.T. n'a rien à perdre dans ce dialogue avec la base. Ou bien nos revendications, nos objectifs et nos perspectives répondent aux aspirations de la masse et alors nous partons gagnants. Ou ce n'est pas le cas, et alors il faut accepter de les modifier. C'est là encore un processus caractéristique mais concret d'un syndicalisme de masse.

Comme l'est aussi la volonté, en ce qui concerne le rapprochement entre forces syndicales et forces politiques, d'accorder la priorité à une mobilisation populaire pour de puissantes actions interprofessionnelles à dimension politique sur des problèmes généraux, plutôt qu'à des concertations au sommet.

Tout cela est clair, trop clair peut-être ?

Nous craignons qu'il y ait dans cette salle des camarades qui se laissent conditionner par la presse, quand elle fait l'amalgame entre ce qu'il y a eu de meilleur dans le courant de mai 68 et que nous essayons de faire passer dans le concret et la pratique de l'action syndicale, et les groupuscules d'extrême gauche qui cassent les vitres

et posent des bombes ; **eux ils sont en état de révolte. Ils ne sont pas vraiment révolutionnaires.**

Nous leur demandons de revenir sur ce jugement et de démontrer à l'opinion et surtout aux travailleurs qui nous ont fait confiance en mai 68, que ce courant n'est pas minoritaire à la C.F.D.T. Que la C.F.D.T. ne décevra pas ces 10 millions de travailleurs qui, avec une force tranquille et déterminée ont fait échec au patronat et au pouvoir capitaliste. Ces millions de travailleurs sont là dans notre société française, ils nous écoutent, ils nous attendent parce qu'ils sont toujours encore à la recherche d'un instrument de lutte capable de les libérer de l'exploitation qu'ils subissent.

LA SIGNIFICATION DU VOTE

Il y a dans cette salle des camarades qui sont d'accord avec nous et qui nous l'ont dit, mais qui ont l'intention de voter contre notre projet pour des raisons de méthodes de travail ou de tactique.

Une telle attitude est grave et je suis obligé de leur dire en toute fraternité que c'est là une attitude opportuniste et que l'opportunisme ne mène jamais à rien.

Il y a enfin des camarades qui nous ont dit : « Vous n'avez qu'à venir vous expliquer avec la base et vous verrez... ».

A ceux-là, nous disons que nous n'attendons que cela et nous tous qui soutenons cette position, prenons rendez-vous avec eux en ce qui concerne leurs secteurs pour qu'ils organisent le plus large dialogue. Car pour ce qui est de nos syndicats et des fédérations qui soutiennent ce texte, je tiens à dire

que l'explication permanente à la base est une constante et que nous sommes davantage dans les régions et auprès des sections d'entreprises que dans nos bureaux.

Nous vous demandons donc à tous de voter le texte que nous avons déposé.

Mais nous ne voulons pas que pour autant le débat soit fermé après le vote, quel qu'en soit le résultat.

Notre texte a été fait pour être clair, bref. Il a aussi été fait pour être amendable.

A deux conditions formelles :

- la première c'est que les quelques arbres ne redeviennent pas une forêt ;
- la deuxième c'est que tous nous puissions y retrouver le muguet de mai 68.

ISSY-LES-MOULINEAUX
le 7 Juin 1970.

◆ Il s'agit d'un très large extrait de l'intervention de Frédo KRUMNOW au Congrès. Les titres sont de la rédaction.

COMMENT SE FAIRE INTÉGRER

A l'ORTF, sur les postes périphériques, et dans la presse, le syndicalisme est à l'ordre du jour. On nous explique et on nous rabache ce qu'est le véritable syndicalisme, constructif et responsable, afin de restaurer la « dignité ouvrière ».

— Qu'est-ce que cela signifie ?

Nous sommes en face de la plus grave tentative de récupération, d'intégration des forces ouvrières visées à travers leurs organisations syndicales.

— Qu'est-ce que l'intégration ? Pourquoi se méfier ?

La France est à la fois un pays industriellement développé et parmi les nations industrielles, c'est celle où le capitalisme est le plus archaïque, où les entreprises sont les plus mal gérées. Actuellement, une fraction du patronat propose des modèles de « réussite » de sociétés industrielles comme les USA, en tête, mais aussi la Suède, l'Allemagne, le Japon. Cette aile marchande du patronat français met en récusation le caractère archaïque du capitalisme français. Après avoir contribué à la liquidation de De Gaulle, devenu insupportable

à cause de son nationalisme étroit, elle a mis en place le gouvernement actuel. Les patrons formant cette bourgeoisie sont plus intelligents que ceux auxquels des années de combat syndical nous ont habitués, et ils sont plus dangereux pour nous car ils ont compris pourquoi nous combattons, ils ont compris même s'ils ne le disent pas, quelques-unes des motivations de MAI 1968 : radicalisation de la critique du capitalisme, problème de la société de consommation, niveau de prise de conscience des travailleurs tant dans l'analyse critique du système que dans les formes d'actions envisagées.

Mai 68 était un signal d'alarme et ils savent bien qu'il y a une poudrière à désamorcer et des idées à récupérer en les utilisant et en les neutralisant.

Ainsi, CHABAN-DELMAS a dit à des chefs d'entreprises : « Il faut comprendre aussi ce que Mai comptait de dynamisme vital et ce que ce la représentait par rapport à la fixité stérile ». (Le Monde 12/12).

Par exemple, EDGAR FAURE s'est efforcé de désamorcer l'Université. Il a rencontré l'hostilité d'une partie de la majorité ; mais comme il est plus intelligent, il a offert des réformes participationnistes dont l'Etat gardait le contrôle, et c'est pour cela que certains étudiants ont refusé.

Le mouvement ouvrier se trouve exposé à une évolution semblable : la classe dirigeante cherche moins à détruire les structures syndicales du mouvement ouvrier qu'à les intégrer.

DE GAULLE a échoué avec son slogan de participation parce qu'il n'avait plus la confiance des représentants du capital. Pompidou et Chaban font mieux les choses.

Grâce à l'augmentation du pouvoir d'achat qui a découlé de la progression des salaires obtenue à Grenelle, la France a connu une forte poussée de la consommation qui a provoqué une nette progression de la croissance économique ; pour le patronat, il est résulté du haut niveau d'expansion assorti d'un haut niveau de productivité (prêts de l'Etat - augmentation des cadences), une progression de 30 % des profits.

Forts de cette double expérience — radicalisation de la critique du capitalisme, absurdité des politiques malthusiennes jusqu'ici pratiquées — le patronat et le gouvernement ont décidé de changer de stratégie. Ils jouent le capitalisme « intelligent », à fort taux d'expansion qui permettra d'éliminer l'ampleur du problème du chômage et permettra de pratiquer une politique assez souple en matière de salaires.

Cela apparaît déjà au niveau de la préparation du VI^e Plan où le CNPF a demandé l'adoption d'un taux d'expansion de 8 % (le double de son objectif traditionnel).

Un des buts poursuivis est incontestablement de séduire les travailleurs par ce capitalisme « rénové » et, après avoir « coupé l'herbe sous le pied des syndicats » (chômage - salaires), d'intégrer les salariés dans la logique du système en leur démontrant que c'est la voie de la sagesse. Cela implique alors l'acceptation des critères de fonctionnement du capitalisme français : industrialisation, compétitivité comme des impératifs et la participation des syndicats à la réalisation de ces impératifs.

Dans cet esprit, la reconnaissance légale de la Section Syndicale d'Entreprise est une arme à double tranchant : début d'institutionnalisation ou victoire ouvrière ? A nous de rester vigilants et de ne pas nous laisser attirer par le miroir aux alouettes. Plus que jamais avant d'avancer une revendication, il semble qu'il faille l'analyser soigneusement, et les critères d'analyse pourraient être de chercher si c'est une revendication allant dans le sens de notre objectif d'instauration du socialisme ou une revendication intégrante. Et, si les deux esprits existent, rechercher celui qui domine et comment neutraliser l'autre.

Par exemple, réclamer « l'immunité pour les délégués syndicaux comme il y a immunité pour les parlementaires... renforcer le droit syndical », nous paraît très anti-capitaliste si ces moyens permettent de mettre la Section Syndicale d'Entreprise au service des travailleurs, pour les former et conduire leur lutte, ce qui exige que les délégués syndicaux bénéficient de l'immunité par rapport aux patrons... mais n'en aient aucune face à leurs adhérents qui doivent contrôler leur activité. Cette même revendication, si elle crée des « notables » syndicaux, sera alors intégrante, car ne sommes-nous pas tenté de nous adapter, d'adapter nos revendications ?

Une petite revue de la presse sera bien utile pour démasquer le danger d'un grand « SYNDICALISME RESPONSABLE » dont le DGB allemand semble le modèle.

« Rester un partenaire social ».

« ... Cette extension des grèves sauvages pose de graves problèmes... Il est indispensable qu'une concertation s'établisse entre « les différents partenaires sociaux... Il faut nécessairement que les « partenaires soient représentatifs. Or, l'existence de grèves sauvages « sape l'emprise syndicale sur le monde ouvrier. En un sens, les « centrales ouvrières garantissent l'ordre social et économique... ».

« Au 101^e congrès des syndicats britanniques, à propos de « grèves sauvages, Monsieur WILSON rappela au congrès que la « centrale syndicale britannique avait pris auprès du gouvernement « l'engagement de régler elle-même ce genre de conflit... ».

« C'est à chaque syndicat de sévir individuellement contre ses « membres récalcitrants fauteurs de grèves illégales ».

(Usine Nouvelle N° 37 du 11-09-1969, page 17)

Écoutons J. BOISSONNAT, dans l'Editorial de l'Expansion de novembre 1969, rédigé sous forme d'une « lettre à un syndicaliste » :

« ... Votre intérêt est donc d'avoir à faire à des entreprises dynamiques et prospères. Vos camarades suédois le comprennent bien lorsqu'ils s'abstiennent de demander des subventions pour sauver les entreprises en perdition... Il y a certainement un effort d'information des salariés et il ne peut venir que de vous car tout autre sera suspect pour expliquer la fonction de l'entreprise dans une économie moderne.

« ... Pour qu'il y ait négociation, il faut que chaque participant y apporte quelque chose. Il faut que chacun s'engage... »
« Vous ne pouvez exiger la négociation et refuser le contrat... »
« Vous devez prendre un engagement en contre-partie des engagements que vous obtenez... Votre force sera d'autant mieux respectée par le patron que vous l'aurez fait respecter par vos propres mandants... ».

« ... Je pressens l'objection : le syndicalisme ne risque-t-il pas de devenir une sorte de police des salariés, assumée par les salariés eux-mêmes au service du capitalisme ? s'interroge l'aimable éditorialiste qui répond à côté en continuant à s'interroger :
« Je me demande si le syndicaliste de la fin du XX^e siècle ne se reconnaîtra pas à ceci : il n'ignorera plus la fonction de l'entreprise et préférera celle-ci prospère plutôt qu'exangue, il saura conclure des contrats... ».

BOISSONNAT, lui, a fait son choix, il se soucie peu de savoir pourquoi le système capitaliste engendre de lui-même des entreprises « exangues », alors que pourtant les salariés font leur travail de producteur, il a choisi le réformisme et le dit : « ... Il n'y a rien de plus révolutionnaire que le réformisme pris au sérieux. »

Piochons un peu dans l'élogieux article consacré par le Figaro du 10-12-1969 au syndicat allemand DGB, sous le titre « une règle d'or : le dialogue entre partenaires sociaux », article auquel Jean FERNIOT fit toute la publicité qui convient dans ses éditoriaux de RTL.

Cet article veut démontrer que la prospérité allemande tient à la « conception même des rapports entre partenaires sociaux qui constitue pour les Allemands l'une des sources de leur bien-être. Pour les dirigeants allemands, l'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions d'existence des travailleurs est un objectif permanent, mais ils cherchent à l'atteindre beaucoup plus à travers la prospérité économique du pays qu'à travers des conquêtes sociales « gratuites ». Aussi s'efforcent-ils de calibrer leurs revendications de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à cette prospérité ». Pour ce faire, le DGB a un institut qui a pour objet de tenter une constante adaptation des revendications aux réalités économiques en dehors de toute utopie ».

« ... Civisme du syndicalisme allemand à opposer à l'incivisme du syndicalisme français !

« ... Le DGB représente une **formidable puissance** en Allemagne. Volontairement **détaché du schéma de la lutte de classes**, il possède des armes à toute épreuve dans sa lutte pacifique sur le patronat... ».

« **La puissance financière** de cet ensemble est considérable... ».

« Le DGB est si riche qu'il a **créé une banque** qui fonctionne exactement comme les autres établissements de crédit et **prête de l'argent** aux grosses affaires... ».

Un point noir toutefois : les « grèves sauvages » de septembre 1969 qui vont obliger le DGB à s'adapter !... : « les fonctionnaires syndicaux formés scientifiquement vont devoir étudier la psychologie autant que les mathématiques... ».

Voici ce que disent les journalistes qui veulent persuader les plus conservateurs de l'utilité d'un syndicalisme « fort et responsable » pour passer des contrats durables. (Ferniot). Cet article ne montre-t-il pas d'une façon saisissante tous les **pièges à éviter** ?

Terminons notre petite revue de presse par ces extraits de l'Usine Nouvelle N° 42 du 15-10-69 (page 13, Editorial : Le choix syndical) toujours à propos du DGB allemand.

« Les meilleurs cerveaux de la nouvelle génération trouvent à s'y employer ; qu'on imagine 5 inspecteurs des finances et 10 anciens de l'ENA dans les Etats-Majors de la CGT, de la CFDT ou de la CGC. Mais le syndicat allemand est aussi une puissance financière ; quand il discute salaires ou conditions de travail avec les syndicats patronaux, il sait de quoi il parle. Sa connaissance de l'économie n'est ni idéologie, ni théorie. Elle est pratique... ».

Nous insistons sur le fait qu'actuellement ces journalistes appuient l'effort gouvernemental pour construire sa « nouvelle société ».

Les représentants que cette tendance du capitalisme s'est donnée pour défendre ses intérêts, s'efforcent actuellement de convaincre les éléments du patronat les plus hostiles au syndicalisme de l'intérêt qu'il a à utiliser le syndicalisme. Ils travaillent ainsi sur deux fronts, d'une part contre les conservateurs qui empêchent la modernisation nécessaire du capitalisme et d'autre part contre nous les travailleurs, membres de la classe ouvrière et syndicalistes, et à nous ils font miroiter concertation et contrats de progrès.

Sur ce deuxième point, ne pourrait-on pas se poser la question d'un risque de débordement des organisations syndicales représentatives jugées trop politiques au profit des syndicats dits indépendants (encouragés par le patronat et le gouvernement), pratiquant un « syndicalisme » intégrant ? Les articles de M. Fontanet (le Ministre du Travail) parus dans la presse, contribuent à cette réflexion :

« Il faut un syndicalisme fort et responsable, capable d'engagement. « Tout ce qui tendrait à donner à la consultation des travailleurs un

« caractère de démocratie directe va à l'encontre de la réussite des discussions très techniques qui caractérisent aujourd'hui les véritables négociations entre les employeurs et les salariés. La démocratie presse-bouton est incompatible avec un véritable dialogue social. **La politisation du syndicalisme ne va pas dans le sens de son renforcement** ».

(LE MONDE DU 6-2-1970)

—:—:—:—:—:—

« Invité à parler des « nouvelles relations sociales », à la Société Française de Géographie Economique, le ministre du travail a déclaré qu'elles impliquaient la nécessité d'un « syndicalisme fort capable de prendre et de faire respecter ses engagements », et **pouvant participer au dialogue indépendamment des idéologies de chacun** ».

(COMBAT DU 19-2-1970)

—:—:—:—:—:—

Par opposition au syndicalisme allemand ou suédois, le syndicalisme français n'est pas intégré, gardant une base idéologique en fonction de laquelle il se définit par rapport au capitalisme.

Jusqu'à présent, cela n'a guère posé de problèmes insurmontables dans la mesure où on a eu à lutter contre un capitalisme français qui ne présentait pas les critères de rationalisation des principales sociétés capitalistes industrielles.

Cette situation française nous a permis de nous maintenir à un premier stade de critique du capitalisme — chômage, pouvoir d'achat, etc. — le fait que ce type de revendications n'était pas satisfait à cause du malthusianisme du patronat français et de ses représentants au pouvoir, a facilité la non-intégration du syndicalisme français.

Le syndicalisme est à un tournant ; il a deux possibilités :

— la première serait d'accepter les règles du jeu, en veillant simplement à ce que l'adversaire ne triche pas trop. Auquel cas, il perd son caractère « non-intégré » et « participe » au fonctionnement du système.

— la seconde est d'approfondir sa critique du système et de la radicaliser. Cela implique que tout en maintenant la lutte contre les formes traditionnelles d'exploitation du capitalisme, on porte celle-ci sur le type de développement et de civilisation que ce système nous propose. Quel intérêt y a-t-il à participer à une société où le travail se justifie par la seule création artificielle de besoins de consommation, où l'emploi est présenté sous son seul aspect quantitatif sans qu'on nous permette de nous interroger sur son contenu, et le type de société qu'il contribue à créer ?