CHRISTINE NANTES

LCR
DOCUMENTATION
CENTRALE

cahier de la taupe

n°5

- partis et syndicats
- CFDT
- CGT
- un livre de Maire
- un livre de Seguy
- Transocéan
- les bandes armées du patronat
- Portugal

3 F

juillet 75

Cette brochure a été imprimée par les ouvriers en grève de l'Imprimerie Caron-Ozanne (Caen) sur leur outil de travail.

AVERTISSEMENT

Afin de renforcer notre grève et de subvenir financièrement à nos besoins, nous avons décidé unanimement de remettre en marche les machines.

Ainsi, nous traitons des affaires commerciales avec les clients qui consentent à nous passer commande, que ces clients le fassent par solidarité pour notre mouvement (ce qui est le cas le plus souvent) ou non.

Aussi, nous tenons à préciser que si le contenu de cette brochure engage le point de vue de la rédaction, il n'engage en aucune façon celui des ouvriers qui l'ont réalisée.

COMITE DE GREVE
CARON-OZANNE
(FFTL-CGT)

ENVOYER ARTICLES, LETTRES, CRITIQUES, SUGGESTIONS A :

TRITON
10, Impasse Guéménée
75004 PARIS

Supplément à ROUGE n° 306
Dir. de Pub : H. WEBER

Sommaire page 32

CARON OZANNE

Contre les Licenciements :

ON OCCUPE, ON IMPRIME

Après la décision de la Direction **de licencier 48 personnes** (soit un tiers du personnel), les travailleurs de l'imprimerie CARON-OZANNE ont décidé, à l'appel de leur section syndicale C.G.T., d'entreprendre une grève illimitée avec occupation de l'usine pour faire aboutir leur justes revendications :

PAS DE LICENCIEMENTS !

CHANGEMENT DE LA DIRECTION

qui porte toute la responsabilité de la gestion désastreuse de l'Entreprise.

A l'usine, les travailleurs s'organisent pour trouver les moyens concrets d'imposer à la Direction leurs revendications :

Tous les matins, une assemblée générale des travailleurs a lieu pour analyser les événements de la veille et prévoir les actions à mener.

Un comité de grève élu, constitue l'organe dirigeant de la lutte. Il est rééligible tous les jours en assemblée générale. Il se compose de responsables syndicaux et d'autres syndiqués (la section F.F.T.L.-C.G.T. — unique section de l'entreprise — groupe 90 % des ouvriers).

Une commission de popularisation a été mise en place. Elle a pour but de rédiger, imprimer et diffuser les décisions des travailleurs en grève.

Des équipes de production ont été mises en place pour réaliser un travail d'impression qui a été proposé par un client aux grévistes, travail accompli et dont ils se sont fait payer.

Une commission information a été créée qui est chargée de mettre au jour des documents jusqu'alors tenus secrets par la direction.

A l'heure où le Pouvoir et le Patronat se servent du chômage (total ou partiel) pour restructurer l'industrie en général (Renault, Saviem, Moulinex) et **l'imprimerie** en particulier **(Néogravure, Parisien Libéré, Lang, Chauffour),** les travailleurs doivent se donner les moyens de vaincre.

Ainsi, les travailleurs de chez CARON-OZANNE mettront tout en œuvre pour que les principaux actionnaires (Ouest-France, etc.) renoncent à tous les licenciements.

Soutenez les TRAVAILLEURS du livre de chez CARON-OZANNE

SECTION F.F.T.L. CARON-OZANNE

Depuis, la grève se poursuit et la mobilisation n'a pas faibli. Les Assemblées Générales quotidiennes voient la participation de la quasi totalité des ouvriers. La production s'est accrue, notamment avec les commandes des organisations syndicales et politiques.

Ouest-France, principal actionnaire de la société, avait prévu une restructuration totale de l'entreprise pour ne plus faire de l'usine qu'une succursale presse. Les documents trouvés par les occupants le prouvent : un plan de 109 licenciements était prévu, mais abandonné momentanément à cause d'un risque de riposte syndicale (sic).

Les ouvriers ont porté leur offensive contre le trust « Ouest-France », dans plusieurs manifestations, et, surtout, en publiant un fac-similé intitulé « Ouest-Licenciements ».

ouest licenciements

Questions posées à OUEST-FRANCE par les travailleurs en grève de chez **CARON-OZANNE.**

- Comment se fait-il que OUEST-FRANCE, qui possède 1/3 des actions de la Société d'Impressions CARON-OZANNE ait laissé s'accumuler un déficit de 362 millions en 1974 sans réagir?
- Pour servir quels intérêts la direction a-t-elle laissé perdre les principaux clients du secteur labeur?
- Pourquoi OUEST-FRANCE ne recherche-t-il pas un plan de relance du secteur labeur?

NON aux LICENCIEMENTS

RAPPORTS PARTIS ET SYNDICATS

Le débat sur les relations entre les organisations syndicales et les partis politiques a traversé, dès sa naissance, le mouvement ouvrier français et international.

Nous l'abordons ici à travers deux articles analysant la manière dont ce débat est relancé aujourd'hui dans la C.F.D.T., ainsi que la traduction quotidienne dans la C.G.T. de la conception du P.C.F.

Au verso, une rubrique intitulée « Echos de nos luttes », consacrée à toutes les luttes ouvrières qui se développent actuellement en Basse-Normandie.

La meilleure expression de la solidarité, c'est la coordination des luttes : aujourd'hui, c'est l'axe de bataille principal des ouvriers de l'imprimerie Caron-Ozanne.

ECHOS de nos luttes

la c.f.d.t et les relations parti/syndicat

De la confusion à l'électoralisme

1) Le débat sur les relations parti-syndicat a toujours eu une importance particulière à la CFDT et avant dans la CFTC. Il suffit de rappeler qu'un des principaux axes de bataille du courant « Reconstruction » qui a impulsé la transformation CFTC-CFDT était le problème des relations avec le MRP (parti bourgeois démocrate chrétien influent sous la 4e République). Le courant « Reconstruction » refusait les relations privilégiées CFTC-MRP qui existaient alors et pronait l'incompatibilité des mandats politiques MRP et syndicaux CGT. Notons d'ailleurs qu'il y a tendance dans la CFDT à situer sur le même plan les relations avec un parti bourgeois et les relations avec les partis de la classe ouvrière.

2) Actuellement la direction confédérale a relancé le débat sur cette question. Il s'agit en fait pour elle par delà le débat parti-syndicat de faire avaliser dans la confédération l'ensemble des prises de position et opérations politiques menées ces derniers temps. Condamnation de la candidature de Charles Piaget aux présidentielles, appel à voter Mitterrand, appel au renforcement du PS, etc. Ceci apparait clairement dans les textes confédéraux : dossier de synthèse dans Syndicalisme Hebdo du 26/12/14 et numéro spécial de la revue « CFDT aujourd'hui » où toute une série de thèmes sont abordés : l'orientation stratégique de la CFDT, la transition au socialisme... Le débat dans la confédération reprend d'ailleurs ces thèmes ainsi qu'en témoignent les contributions des fédérations qui sont groupées dans une plaquette spéciale.

3) Malgré la volonté de la confédération de présenter ces positions actuelles comme une synthèse des acquis CFDT, il y a en fait une évolution. Pendant toute une période après 1968, alors que n'existait pas de perspective politique centrale proposée par les partis de gauche, on a pu dire que la CFDT jouait le rôle d'un « syndicat parti ». C'était l'époque où l'on expliquait que le moteur des transformations politiques était l'action des travailleurs, que le type de revendications avancées par la CFDT (anti-hiérarchique par exemple) correspondaient à un projet de société. La CFDT occupait tous les terrains, y compris politique en menant une propagande importante pour l'autogestion, projet de socialisme. Mais il apparaissait déjà que le terme d'autogestion servait aussi à éluder les problèmes du processus révolutionnaire, du pouvoir des travailleurs par les conseils ouvriers et de la destruction de l'état.

4) L'apparition d'un débouché politique global réformiste électoraliste à travers la signature du programme commun et la mise en place de l'union de la gauche a largement modifié l'expression des thèses confédérales. Même si la CFDT n'a pas signé le programme commun elle s'est en fait attelée au char de l'union de la gauche et de l'électoralisme. De ce point de vue le débat du Conseil National d'avril est apparu comme un symbole. Alors que la CFDT réclamait le SMIC à 1.500 F la confédération a décidé que cette revendication serait ramenée à 1.200 F pour ne pas gêner le nouveau pouvoir de la gauche, en expliquant que des revendications plus importantes entraineraient, soit l'inflation, soit la nécessité de transformations importantes ce qui n'était pas à l'ordre de jour.

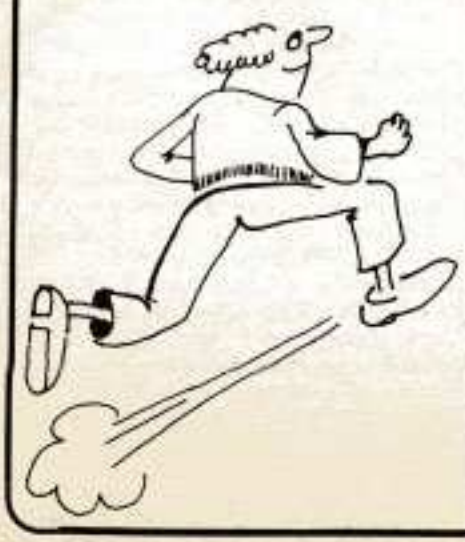
Dans la foulée, la confédération répondait favorablement à l'appel de Mitterrand pour le renforcement du PS et appelait ses adhérents à construire « cette grande force socialiste autogestionnaire » (opération des Assises).

Tout cela bien sûr au nom de l'indépendance de la CFDT dont on avait tant vanté les mérites contre les méchants gauchistes qui manipulent les syndicats pour leurs intérêts politiques.

5) La synthèse de toute cette période qui est proposée par le bureau national dans le dossier du 26/2/74 et le numéro spécial de la revue est assez claire. La définition des relations parti-syndicat est un mélange de vieilles thèses syndicalistes révolutionnaires dans ce qu'elles ont de plus faibles, et une solide dose de réformisme. Du syndicalisme révolutionnaire on reprend l'idée qu'en fait seul le syndicat est réellement une organisation de la classe ouvrière. Né sur le terrain de l'exploitation et ne regroupant que des travailleurs, « *il a pour fonction* spécifique *d'exprimer à tous moments les besoins et aspirations fondamentales des travailleurs et d'organiser l'action pour la faire prendre en compte* ». Le syndicat ne doit donc pas seulement mener les luttes, mais aussi « *rendre les travailleurs conscients de la nature du système capitaliste, de la nécessité du socialisme autogestionnaire, et des conditions de sa construction* ». Mais la confédération pour qui l'autogestion n'est plus maintenant qu'une vague référence idéologique, laisse complètement de côté ce qui était l'autre idée du syndicalisme révolutionnaire à savoir le renversement du pouvoir capitaliste par la grève générale et la lutte de masse. Dès qu'on aborde le terrain politique, le relai est donné aux partis politiques qui ont « *pour fonction spécifique de* conquérir et d'exercer *le pouvoir politique* ». Toute référence à un pouvoir des travailleurs, à une forme d'organisation autonome de ceux-ci est refusée. La fonction des partis n'est donc pas d'aider les travailleurs à exercer leur pouvoir elle est de le faire en leur nom, et à leur place et on arrive en fait à une conception fort classique : Aux partis, le pouvoir, Aux syndicats, les luttes, qui ne doivent d'ailleurs pas dépasser le cadre électoraliste (comme le prouve l'épisode des 1.200 F-1.500 F pour le SMIC, et le refus absolu de poser le problème du débouché politique lors de la grande grève des PTT en automne 74). (« *cette lutte est purement revendicative* » déclarait alors Edmond

Maire). Cet alignement sur des positions réformistes classiques ainsi que le refus de toute expression des courants et prises de positions minoritaires dans la CFDT ne sont d'ailleurs pas du goût de tous. Ainsi la Fédération Hacuitex a eu énormément de mal à faire diffuser dans toute la CFDT son texte alternatif sur parti-syndicat. Ce qui prouve que la distinction proposée par la direction confédérale entre courants internes à la CFDT qui sont légitimes et courants externes qu'il « *faut combattre* » est largement formelle.

Et pourtant la démocratie réelle à l'intérieur du syndicat, la formation des adhérents et militants sont certainement les meilleures garanties pour empêcher « la subordination du syndicat au parti ».



conception et pratiques du p.c.f. dans la c.g.t.

Peu de textes définissent de façon précise les conceptions du Parti communiste français des rapports entre partis et syndicats, ne serait-ce qu'entre lui-même et les syndicats. On est très loin, à la C.G.T., des débats animés qui traversent certains secteurs de la C.F.D.T., à ce propos comme d'ailleurs à beaucoup d'autres. La réapparition depuis quelques années d'un certain débat politique au sein de la classe ouvrière, l'évolution de la C.F.D.T., la multiplication de militants combatifs et critiques à l'intérieur même de la C.G.T., ont cependant contraint les dirigeants du P.C. de nous livrer un exposé assez systématique de leurs conceptions, à travers l'ouvrage de Séguy « Lutter ». Nous nous saisissons donc de l'occasion pour les présenter et les critiquer.

Cette absence de débat interne à la C.G.T. sur un problème que tout militant ouvrier devenant politiquement conscient à travers l'activité syndicale, doit, à un moment ou l'autre, se poser, est déjà révélatrice des rapports spécifiques entre P.C.F. et C.G.T. Personne ne peut croire que la génération venue à la vie militante depuis 1968 à la C.G.T. puisse accepter comme allant de soi la thèse de Séguy qui, en substance , explique qu'il ne peut pas y avoir de contradictions entre un syndicat de classe et le parti révolutionnaire de la classe ouvrière, le P.C.F.- Cette thèse est évidemment contestée par des milliers de militants conscients à la C.G.T. Mais que cela se traduise par un débat public, un tant soit peu organisé, devant l'ensemble des syndiqués, voilà qui est aujourd'hui exclu, à la C.G.T. De même que sont exclus à l'intérieur du P.C.F. les débats d'orientation fondamentaux publics devant l'ensemble de ses membres.

Evidemment, cela accrédite l'explication dite de « la courroie de transmission » : la C.G.T. ne serait qu'un haut-parleur du P.C.F. au sein de la classe ouvrière. Cette explication, aussi conforme aux faits *qu'elle puisse paraître, ne rend pas* compte de l'ensemble du problème. Elle n'explique pas comment le P.C.F. a pu conserver tant bien que mal un caractère « de masse » à la C.G.T. par exemple.- Nous verrons de façon détaillée sur les quatre points qui nous semblent centraux ce que sont donc les conceptions et la pratique du P.C.F. de ses rapports avec le syndicalisme.

SYNDICALISME ET POLITIQUE

Séguy explique, en des termes que nous pourrions reprendre à notre compte, que l'action syndicale comporte inévitablement une dimension politique :

« Les syndicats ne peuvent pas se désintéresser de l'orientation politique et économique du pays où s'exerce leur activité alors que tous les problèmes sociaux dépendent précisément de cette politique. Dans la mesure où l'orientation de la politique économique, comme c'est le cas aujourd'hui en France, est entièrement soumise aux intérêts privés par nature diamétralement opposés à ceux des travailleurs, il est naturel que les syndicats, au moins les syndicats dignes de ce nom, se déterminent parmi les forces d'opposition à cette politique, la combattent, contribuent et participent même, dans le cadre de leurs compétences, à l'action pour en changer le cours. C'est ce qu'on pourrait appeler le prolongement logique, normal, de l'action revendicative. » (p. 282)

Est donc posé ainsi le problème du débouché politique aux luttes syndicales. Fort bien ! Mais alors pourquoi en novembre 74, en plein cœur de la grève des P.T.T., alors que la Fonction publique est pratiquement mûre pour une action de grande ampleur, s'être acharné à proclamer le caractère non « politique » de la grève ?

« Giscard doit se soumettre ou se démettre » affirmions-nous alors, avec les postiers. « Il ne s'agit pas de céder mais de négocier » rétorquait Séguy... dans les colonnes de l'Humanité. Pourquoi, de même, avoir caractérisé des mois durant après Mai 68 la grande grève comme « le plus grand mouvement *revendicatif* que la France ait connu » ?

Autrement dit, pourquoi, lorsque le cours même de la lutte des classes impose aux yeux de larges masses le caractère politique de la lutte, le passe-t-on sous la table ?

La réponse est simple : le seul débouché politique que peuvent encaisser les dirigeants cégétistes est celui préconisé par le P.C.F. : la conception réformiste d'une conquête graduelle du pouvoir dans le cadre de la légalité bourgeoise..En 68, il n'y avait pas d'Union de la Gauche, donc pas de débouché électoral possible. En novembre 74, les élections étaient passées et les prochaines prévues en 78. Expliquer *alors* et pas seulement dans les livres le caractère politique de l'action revendicative, cela aurait signifié devoir assumer ses responsabilités face au régime : rejoindre la voie révolutionnaire qui s'appuie sur le développement même des luttes de classe pour que la classe ouvrière puisse résoudre les problèmes politiques centraux.

Nous trouvons sous ce premier aspect ce qu'est le réformisme omniprésent tout au long du livre de Séguy : le raisonnement part de prémisses convaincantes plus ou moins fidèles à la tradition marxiste. Mais on retire au marxisme son essence révolutionnaire pour passer sous les fourches caudines de l'ordre bourgeois.

SYNDICALISME DE CLASSE ET PARTI DE CLASSE

Cette identité des préoccupations politiques confédérales avec la ligne du P.C.F. se manifeste en permanence. Aucune des prises de position politiques de la C.G.T. ne s'est trouvée en contradiction avec la ligne du P.C.F. tout au moins depuis la scission de 1947. A cela, Séguy répond fort ingénuement, après avoir expliqué la nécessité de l'indépendance des syndicats vis-à-vis de l'Etat, du patronat, des églises et des partis politiques « y compris » ceux avec qui le mouvement syndical peut contracter des alliances sur des objectifs communs :

« ...Il serait assez paradoxal que la première centrale syndicale nationale ne reflète strictement pas ce qu'est le mouvement ouvrier français. L'une des caractéristiques du mouvement ouvrier français est l'existence en France d'un parti ouvrier important, actif, de longue date implanté au cœur de la classe ouvrière et qui joue un rôle de premier plan dans la vie nationale, le Parti communiste français. Il est naturel que cette situation se reflète au sein du mouvement syndical... » (p. 285)

Ben voyons ! Et, comme pour Séguy, le P.C.F. est le seul parti révolutionnaire de classe, la C.G.T. la seule centrale syndicale de classe digne de ce nom, tout est d'une limpidité merveilleuse. Il ne peut y avoir de contradiction entre syndicat de classe et le parti dont la « vocation » est « de servir les intérêts de la classe ouvrière ». « Cela ne s'est jamais produit et j'ai la conviction que je ne cours aucun risque de cette nature. », ajoute Séguy.

Cette conception de la « non-contradiction » plonge ses racines loin dans l'histoire du mouvement ouvrier, aux tous débuts de l'Internationale communiste. Les quelques années qui suivirent la 1ère Guerre mondiale furent des années de profonde recomposition du mouvement ouvrier. Années de formation des partis communistes, elles furent aussi des années de scissions dans le mouvement syndical, du fait de la pratique de collaboration de classe des syndicats d'alors inaugurée durant la guerre par les principaux dirigeants syndicalistes et directement liée à la capitulation des partis réformistes. De nombreux militants syndicalistes révolutionnaires, soucieux de préserver l'indépendance de classe des syndicats, dénoncèrent cette orientation et bientôt, toute cohabitation dans une même organisation devint intolérable. Mais alors que ces mêmes syndicalistes révolutionnaires avaient vu dans la subordination aux partis sociaux-démocrates l'origine de la capitulation syndicale, et devaient ensuite lutter farouchement pour un « syndicat-Parti », dans l'Internationale communiste, précisément en réaction contre les trahisons passées, l'idée de lier organiquement les organisations communistes avec les syndicats était largement majoritaire. Dans cette période de luttes de classe intenses, elle apparaissait comme une conséquence naturelle de la conception — à notre avis juste — selon laquelle il n'est de syndicalisme totalement indépendant de l'Etat et de l'ordre bourgeois que sur la base du programme révolutionnaire. Cela ne signifiait pas que l'organisation syndicale doive reprendre ce programme, mais que sa ligne d'action au sein des masses devait s'articuler sur une stratégie révolutionnaire visant la dictature du prolétariat.

Les conséquences organisationnelles de cette conception sont très dangereuses si on les applique mécaniquement. Elles peuvent aboutir alors à « minoriser » le syndicat qui, s'il veut conserver son caractère de masse doit inévitablement refléter un tant soit peu le niveau de conscience plus bas de la classe ouvrière. Nous ne croyons pas même à la possibilité pour un parti révolutionnaire, de rester longtemps à la direction d'une organisation syndicale de masse, dans une période de reflux prononcé du mouvement des masses.

Sous la pression de syndicalistes révolutionnaires, français notamment, l'I.C. et l'I.S.R. (1) revenaient quelque peu sur ces positions et reconnaissaient l'indépendance organisationnelle des syndicats. En juillet 1923 par exemple, le bureau de l'I.S.R. invitait l'Union régionale des Syndicats d'Alsace-Lorraine à réviser la partie de ses statuts selon laquelle... des délégués des fédérations du P.C. et de la J.C. participaient de droit à la commission exécutive de l'U.R. !

Mais ce retour à une conception plus correcte de l'indépendance syndicale, conception qui, formellement, a toujours cours dans le P.C.F. s'est effectuée dans le même temps que l'ensemble du mouvement communiste se « stalinisait ». Autant dire qu'elle n'a jamais été effectivement appliquée. Si, pour les révolutionnaires d'Octobre, la liaison étroite du parti révolutionnaire avec les syndicats rouges découlait de la perspective très proche d'une conquête révolutionnaire du pouvoir par la classe ouvrière, pour les communistes staliniens, cette liaison n'avait plus d'autre fonction que d'orienter le mouvement des masses ouvrières dans le sens le plus favorable à la défense des intérêts de l'Etat soviétique.

Depuis lors, mise à part la période de réunification syndicale (1935-1947), les liens entretenus entre le P.C.F. et l'organisation syndicale sont restés de même nature. Aujourd'hui, la raison profonde de cette liaison réside moins dans la défense de l'U.R.S.S. que dans l'autodéfense de l'appareil bureaucratique du P.C.F. Seul son contrôle du mouvement de la classe ouvrière, par C.G.T. interposée lui donne un poids politique important en France. Il s'agit là d'une question de vie ou de mort pour un bureaucrate ouvrier : son importance découle du fait qu'il soit reconnu à la fois par la classe ouvrière et la bourgeoisie. Pour cela, il faut d'une part ne pas effrayer la bourgeoisie avec la révolution, tout en assurant la défense des intérêts quotidiens de la classe ouvrière. Et s'il n'y a pas de contradictions entre un « syndicalisme de classe » et un « parti de classe », il y en a encore moins entre un syndcalisme réformiste et un parti réformiste pour peu qu'ils se répartissent les tâches : au syndicat la lutte revendicative économique, au parti la lutte « politique » électorale et parlementaire.

LA DEMOCRATIE SYNDICALE

Séguy se veut bien sûr « rassurant » sur le nombre de militants non membres du P.C. et ayant des responsabilités syndicales à divers niveaux. Mais combien d'entre eux, élus selon Séguy, sur la seule base de leurs capacités de syndicalistes, sont-ils des opposants politiques au P.C.F. ? Il faut évidemment les chercher à la loupe !

Et Séguy lui-même en donne la clef : après avoir affirmé qu' « on ne demande jamais à un militant de décliner son identité politique avant d'apprécier s'il est capable ou non d'assurer telle ou telle responsabilité », il déclare, à propos des « gauchistes » :

« Je considère que s'il peut y avoir certaines incompatibilités entre une activité d'opposition systématique à l'orientation de la C.G.T. et l'exercice de responsabilité en son sein, il ne saurait y avoir d'incompatibilités entre de telles activités et l'appartenance à la C.G.T. comme simple adhérent » (p. 294)

Autrement dit, le délit d'opinion n'existe pas à la C.G.T., sauf dans l'accession aux responsabilités ! Arrêtons-nous quelque peu sur la signification de cette phrase. « Opposition systématique à l'orientation de la C.G.T. » ne peut pas signifier opposition à l'intérieur d'une section syndicale face à une majorité dans la section : on ne comprendrait pas dans ces conditions qui proposerait pour l'accession à un poste de responsabilité, un militant sans audience dans sa section. « L'opposition » ne peut être que celle de militants investis de la confiance de leur section ou de leur syndicat, *vis-à-vis de l'instance supérieure*. Ce que Séguy déclare là, c'est en fait la règle invisible de sélection bureaucratique des responsables. Au P.C.F. les militants n'accèdent à des tâches de direction que sur la base de leur fidélité à la ligne du Bureau politique. A la C.G.T. le P.C.F. élargit sa conception de la démocratie interne en autorisant un certain nombre de responsables à n'être pas en désaccord avec lui !

On comprend alors pourquoi les instances de la C.G.T. donnent toujours cette image unanimiste : il ne peut de fait en être autrement. Pour qu'il en soit autrement, il faudrait que la notion d' « orientation de la C.G.T. » recouvre non plus l'orientation du bureau confédéral mais l'orientation qui se dégage à travers le débat entre syndiqués. Et pour qu'un débat ne soit pas une simple formalité d'approbation des textes proposés par la direction, encore faudrait-il que les différents points de vue qui existent dans l'organisation soient connus et diffusés dans l'organisation, c'est-à-dire que soit reconnue dans l'organisation l'existence de courants de pensée distincts. Précisons les choses : nous ne croyons pas que n'importe quel syndiqué puisse avoir la possibilité de faire circuler son point de vue dans toute la confédération. Mais il nous semble une règle minimum de démocratie syndicale que, par exemple, pour un congrès de syndicat, toutes les sections aient le droit de faire connaître leur point de vue entre elles et qu'ils soient débattus entre elles. De même pour un congrès de fédération entre les divers syndicats, ou pour un congrès d'U.D. entre les différentes U.L., etc...

Mais sitôt qu'on parle de tendance, on voit le bureaucrate se raidir et utiliser contre ce droit des arguments aussi réactionnaires que ceux utilisés par la bourgeoisie contre les syndicats qui « feraient de la politique » :

« Dans la C.G.T., cohabitent, travaillent, militent ensemble des syndiqués d'opinions politiques, philosophiques et religieuses différentes. Leur dénominateur commun est la défense des intérêts de classe des salariés face au patronat et au pouvoir. Et leur règle d'or est la pratique de la démocratie syndicale. Vouloir procéder à des clivages politiques dans l'organisation syndicale, c'est transformer le syndicat en un champ clos où s'affronteraient les différentes tendances politiques, vouant ainsi le mouvement syndical au bavardage, à la paralysie, à l'inefficacité. » (A. Allamy, Humanité du 26-5-75)

Soyons clairs : personne n'a la volonté de créer des clivages artificiels dans le syndicat. Certes, il est vrai qu'a partir du moment où tout le monde reconnaît la dimension politique de l'action syndicale, il est normal qu'à propos de débats revendicatifs, se reflètent des orientations politiques différentes. Prenons un exemple : la construction de syndicats de cadres. Ceux qui sont pour une stratégie d'alliance de toutes les couches qui ne sont pas les grands monopoles, seront favorables au syndicat de cadres. Ceux qui pensent au contraire que les couches moyennes se rallieront à la classe ouvrière lorsque celle-ci ira de l'avant et si le rapport de force pèse en sa faveur, seront au contraire hostiles à la création d'un syndicat de cadres. Mais dans un cas comme dans l'autre, *ce ne seront pas les seuls à avoir un point de vue sur la question*. Le problème est : comment en débattre dans l'organisation syndicale ? La position d'une rare hypocrisie exprimée par Allamy, sous prétexte d'éviter les clivages politiques non seulement ne se donne pas les moyens d'avoir un débat politique approfondi dans le syndicat, mais vise au contraire à ce que la seule position soumise au débat par textes à l'ensemble des syndiqués soit celle du bureau confédéral... c'est-à-dire celle du P.C.F.

Le plus surprenant est alors qu'après avoir balayé le problème

des tendances « politiques ». Séguy affirme que « si ces problèmes de dosage politique au niveau des organismes de direction de la C.G.T. conservent leur importance, ils n'ont pas de nos jours une signification décisive » (p. 287). Ainsi donc, se font des « dosages politiques » dans les directions. Mais sur quelle base ? Qui en décide et pourquoi ? Ces « dosages » dans le dos des syndiqués, en dehors de tout débat public sur les orientations syndicales des responsables « dosés » est lui, un véritable scandale !

Cette conception à sens unique de la démocratie syndicale est sans doute l'obstacle principal dans la voie de la réunification syndicale. La C.G.T. a une responsabilité particulière : syndicat majoritaire, elle ne peut se contenter de dire aux militants cédétistes de rentrer à la C.G.T. ! Elle doit donner toutes les garanties à l'existence de minorités. Ces garanties, c'est en premier lieu la reconnaissance des tendances. Non pas au sens de « tendances politiques » (chaque organisation politique ayant sa tendance) mais au sens de courants regroupant, à partir d'instances syndicales, tous les syndiqués d'accord avec telle ou telle orientation dans la lutte contre les patrons, militants des différents partis ou sans parti. En ne se prononçant pas pour de telles garanties, la direction de la C.G.T.porte la principale responsabilité de la division syndicale actuelle, ce dont s'accommodent fort bien les directions bureaucratiques des deux centrales.

LA « COURROIE DE TRANSMISSION »

La présence du P.C.F. dans la C.G.T. ne se limite pas seulement au niveau des directions. S'il est un point qui n'a jamais varié dans l'orientation de ce parti, c'est bien la nécessité du militantisme syndical. Aussi, près d'un syndiqué sur dix est membre du P.C.F. et il s'agit souvent de militants actifs à quelque niveau de responsabilité que ce soit. C'est évidemment une force considérable, d'autant que ces militants transposent dans l'organisation de masse certains traits spécifiques de la vie interne au P.C.F. Nous en citerons deux, étroitement liés : l'absence de débats démocratiques internes et la confiance aux directions « qui savent ce qu'elles font ».

L'absence de débats internes, c'est une évidence. Certes, on peut dire aujourd'hui beaucoup de choses dans une cellule du P.C.F. Mais de là à l'organisation de débats démocratiques devant toute l'organisation entre orientations alternatives, il y a un monde. Des débats politiques ont sans doute lieu dans les hautes sphères de l'appareil. Ils se traduisent par des modifications de l'orientation parfois sensibles. Mais ces débats restent secrets vis-à-vis de l'organisation qui vit sur un dogme : la conception stalinienne du parti où tendances et oppositions sont proscrites. Quant à l'appareil intermédiaire, c'est pour lui une question de survie immédiate de savoir s'adapter aux tournants tactiques du sommet.

Le complément naturel de cette vie interne est la confiance aveugle aux directions. C'est seulement lors des périodes de luttes de classe intense, lorsque le niveau de conscience des travailleurs s'élève très vite, que les militants du P.C.F. peuvent se trouver en contradiction entre les exigences de la lutte et la ligne de leur parti. Et comme, par ailleurs, les militants du P.C.F. ne reçoivent une formation théorique marxiste qu'à partir d'un haut niveau de responsabilité dans l'organisation, alors que le militant a déjà été sélectionné d'échelon en échelon sur la base de sa fidélité à la ligne du B.P., la bureaucratie s'auto-perpétue, sans que les militants de base aient jamais les moyens politiques de critiquer sa ligne.

Transposé à la C.G.T. ce mode de fonctionnement politique des militants du P.C.F. est redoutable. La formule « fraction du P.C.F. dans la C.G.T. » ne rend que partiellement compte du phénomène car on imaginerait alors des réunions systématiques des militants du P.C.F. pour déterminer quelles orientations et quelles tâches ils défendent et assument dans l'organisation syndicale. Dans certains cas, il est vrai que cela se passe ainsi car, comme le dit Séguy : « en étant syndiqués à cette centrale, ils [les militants du P.C.F.] y militent, conformément aux recommandations de leur parti » (p. 285). De nombreux exemples de batailles syndicales au niveau de sections ou d'U.L. montrent sans ambigüité une activité organisée de fraction de la part des militants du P.C.F.

Mais, le plus souvent, point n'en est besoin. La simple habitude de faire confiance aux dirigeants suffit amplement. Lorsque le bureau confédéral adopte un certain tournant, cela prend toujours un certain temps d'ici que les responsables du bas de l'échelle le comprennent et l'appliquent, mais cela arrive. Et lorsqu'un problème nouveau se pose à la base, on rencontre souvent les militants du P.C.F. désemparés jusqu'à ce qu'un militant responsable leur fixe la ligne.

Telle est la réalité de la fameuse « courroie de transmission ». Bien que relativement lâche dans la vie quotidienne, elle n'en est pas moins extrêmement efficace du fait qu'elle se double, au travers des mécanismes bureaucratiques de sélection des responsables, de l'élimination systématique des opposants politiques actifs à la ligne du P.C.F. Les cellules, sections et fédérations du P.C.F. limitent souvent leur discussion à propos des problèmes syndicaux aux problèmes de répartition des tâches. Mais ce faisant, c'est une véritable police politique au sein du mouvement syndical qu'ils exercent.

LES RAPPORTS C.G.T.-P.C.F., OU LA FUSION DES DEUX APPAREILS

Nous avons maintenant les éléments pour comprendre la forme spécifique des relations du P.C.F. et de la C.G.T.Au niveau des mots, certains points découlent de la tradition marxiste. L'indépendance des syndicats, comprise comme l'autonomie dans les décisions de l'organisation de masse, l'absence de liens organisationnels avec le parti, par exemple, comprise aussi comme le fait que les militants du parti ne doivent pas se substituer au syndicat sous peine que ce dernier n'apparaisse aux travailleurs comme un appendice de ce parti (2).

Mais l'application de ces principes n'est que celle que peut en donner l'appareil bureaucratique stalinien du P.C.F., qui, par la défense de ses prérogatives sur l'organisation syndicale constitue le principal obstacle sur la voie d'une réunification syndicale et d'un développement considérable du syndicalisme en France.

Aujourd'hui, l'absence de démocratie syndicale, en général, à la C.G.T. est un frein considérable à son développement. La nouvelle génération de militants n'est pas prête à accepter sans discussions l'autorité du P.C.F. De ce fait, l'appareil du P.C.F. et de la C.G.T. sont sur la défensive : la tonalité générale du livre de Séguy en témoigne. Mais il ne suffit pas d'affirmer que l'opposition à la C.G.T. est le fait de la propagande bourgeoise. C'est aujourd'hui un courant profond qui se dégage du sein de la classe ouvrière et qui aspire à prendre en main lui-même son propre sort. De cela, l'appareil stalinien devra tôt ou tard prendre conscience et pas seulement sous la forme d'une plus grande souplesse tactique, seule

réponse apportée jusqu'à ce jour. Il dépend largement de l'activité de la Ligue communiste révolutionnaire et des Groupes Taupe que ce moment arrive au plus vite.

NOTES
(1) I.S.R. : Internationale syndicale rouge.

(2) Ceci est d'ailleurs l'objet d'un débat et d'un changement importants depuis le tournant sectaire opéré par le P.C.F. : il n'est que de voir les colonnes de « la vie du Parti » dans l'Humanité, où est expliquée la nécessité de faire prendre en charge par les cellules d'entreprise, les maires et les élus, les revendications des travailleurs. « Le syndicat ne peut suffire à tout. » Cette attitude manipulatrice qui pose quelques problèmes dans la C.G.T. est la conséquence d'un affaiblissement du P.C.F. dans les grandes entreprises et montre une fois de plus comment le P.C.F. subordonne le syndicat à ses propres fins et ce, quelles qu'en soient les conséquences.

La C.F.D.T aujourd'hui
un livre d'Edmond Maire

A GAUCHE TOUTE !..

à propos du livre d'Edmond Maire et de Jacques Julliard : la CFDT aujourd'hui.

Qu'en s'engageant à fond dans l'opération des « Assises pour le socialisme », en juin 1974, Edmond Maire ait commis un pas de clerc, tout le monde en convient aujourd'hui et lui aussi apparemment. Non seulement par sa forme bureaucratique l'appel à adhérer au « parti des socialistes » a choqué de très nombreux militants, mais encore, en faisant acte d'allégeance à François Mitterrand, la direction confédérale se liait les mains face à la polémique PS-PC...

Aussi, Edmond Maire a-t-il promptement battu en retraite, c'en est fini du « collage » au PS. La direction confédérale rejoue la carte de la spécificité de la CFDT. Dans une période de radicalisation de la classe ouvrière, confronté à un mouvement ouvrier dominé par le PCF et la CGT, la CFDT n'a de chance de s'imposer qu'en s'affirmant comme champion d'un projet cohérent, fondamentalement distinct de celui du « mouvement communiste », et débordant ce dernier sur la gauche. Depuis le 36e congrès, ce projet porte un nom : le socialisme autogestionnaire.

C'est à définir ce projet fondamental, dans ses traits généraux comme dans ses implications immédiates que s'attachent Edmond Maire et Jacques Julliard, dans leur livre : *« La CFDT d'aujourd'hui »*. Livre important, riche et dense, que tout militant doit connaître.

ANATOMIE DE LA C.F.D.T.

On y trouve tout d'abord des données intéressantes sur « l'anatomie de la CFDT » : en 1973, la CFDT obtient 19,6 % des voix aux élections aux comités d'entreprise (+ 2,2 % par rapport à 1967). Elle regroupe 25 % des sections syndicales existant dans le secteur privé. Elle compte 776.988 cotisants, soit une progression de 40 % par rapport à 1967. Si ses effectifs ont été multipliés par 2,2 depuis 1947, cette progression n'est pas uniforme. Elle est de 4,8 dans la métallurgie, 4,8 aussi dans la Santé, mais de 1,2 chez les cheminots, ce qui correspond à une régression.

Les zones de force de la CFDT sont les zones de forte tradition chrétienne (ouest et est). Ses zones de faiblesse, les zones de vieille tradition « républicaine » (Région parisienne, Nord, Languedoc-Roussillon, Provence).

Les auteurs soulignent la régularité de la progression de la CFDT (qui contrate avec les fluctuations des autres centrales), son homogénéisation croissante : l'influence de la CFDT encore inégale à travers professions et régions a tendance a se mieux répartir. Ils évaluent à 25 % (aux élections professionnelles) l'audience nationale moyenne de la CFDT, cette « barre » constituant aussi une limite. Maire et Julliard se gardent bien de prolonger indéfiniment la croissance des effectifs et de l'audience de leur confédération, la CFDT devenant à la longue majoritaire : « Tout simplement, écrivent-ils, parce que si les idées et l'action de la CFDT la font progresser et augmentent son influence auprès des travailleurs, nous pouvons être sûrs que cela aura aussi une influence sur l'évolution des autres confédérations, notamment de la CGT »...

LES TROIS SOURCES DE LA C.F.D.T.

Intéressante également est l'analyse historique de la CFDT proposée par Maire et Julliard. D'après eux, la CFDT actuelle est le *produit d'une double greffe opérée sur le vieux fond de christianisme social* toujours vivace dans certaines couches du prolétariat français, travaillées par l'Action catholique ouvrière. La première greffe est celle

la C.F.D.T. aujourd'hui

un livre d'Edmond Maire

du « socialisme démocratique ». Dans les années 50-60, la nouvelle génération de militants chrétiens subit l'influence de la gauche travailliste (Bevan), puis de la gauche syndicale italienne (Trentin, Foa) dont André Gorz et le PSU se sont faits en France les porte-paroles. Il en résulte la « déconfessionnalisation », la stratégie du « contre-plan » fondé sur les « réformes de structure »...

La seconde greffe est celle du syndicalisme révolutionnaire : le mouvement de mai 1968 révèle aux militants CFDT la perspective de « l'autogestion ». Des centaines de milliers de nouveaux adhérents affluent, porteurs des aspirations de mai. De congrès en congrès, la confédération s'efforce de préciser le projet autogestionnaire au départ flou à souhait, et de traduire ainsi en termes politiques, les aspirations des nouvelles générations ouvrières.

Maire et Julliard, traitent encore des principes d'organisation du syndicat et de sa ligne revendicative. Puis, ils exposent en détails le projet stratégique de leur confédération.

CRITIQUE DU « SOCIALISME A LA SOVIETIQUE »

Cet exposé s'ouvre sur une « critique du socialisme à la soviétique », à la tonalité quasi-maoisante. Malgré la conquête du pouvoir d'Etat et la socialisation des forces productives, les bolchéviks n'ont édifié qu'un capitalisme d'Etat (p. 166). S'ils n'ont pas réussi à « progresser dans une voie authentiquement socialiste », ce n'est pas fondamentalement à cause de l'isolement prolongé de la révolution dans un pays arriéré. C'est parce que voulant « rattraper et dépasser » les pays capitalistes, ils ont accordé *« la priorité absolue au développement des forces productives sur la modification des rapports de production »*. En conséquence, ils ont choisi un modèle de développement (l'industrialisation à outrance) et des méthodes de développement (division et spécialisation croissantes du travail) calqués sur l'expérience capitaliste. « En somme », concluent Maire et Julliard, l'incapacité des « pays communistes » à élaborer et à mettre en oeuvre un mode de production socialiste est à la base de l'échec socialiste que nous constatons ». Toute puissance des idées ! Mais n'y-a-t-il pas eu en URSS dans les premières années de la révolution, une application sur grande échelle de « l'autogestion » et du contrôle ouvrier ? L'historien Jacques Julliard ne se souvient-il pas que ce sont les soviets d'usine, de quartier, de caserne, de village qui ont pour la première fois, concrétisé la « perspective autogestionnaire » ? A-t-il oublié que pour les bolchéviks, le socialisme c'est d'abord et avant tout « le pouvoir des conseils » ? Maire et Julliard ne discutent pas l'explication marxiste de la dégénérescence bureaucratique des soviets et de la révolution russe. Ils l'ignorent. Pour eux, tout s'explique par carence dans l'élaboration, manque d'imagination, pauvreté théorique. Aussi concluent-ils superbement : *« Ce n'est pas seulement l'expérience des pays communistes, mais le marxisme lui-même qui est en cause. Celui-ci, qui a donné à la classe ouvrière des instruments irremplaçables d'analyse et de critique de la société capitaliste, ne s'est jamais révélé capable d'élaborer une théorie positive du pouvoir politique. On l'a déjà noté à propos du culte de la personnalité. Plus profondément, il n'a jamais donné une analyse satisfaisante du développement des bureaucraties modernes, ni des phénomènes totalitaires »*...

Qu'un certain Léon Trotsky ait, en son temps, magistralement analysé et la montée du fascisme, et le régime stalinien, échappe complétement à nos deux auteurs. *Ignorance des marxistes du XX^e^ siècle, idéalisme de la démarche* se conjuguent sous leurs plumes pour donner à leur texte ce charme indéfinissable, fait d'affirmations péremptoires, de confusion et d'à-peu-près qui caractérise le discours de la majorité confédérale.

LES VOIES DE PASSAGE AU SOCIALISME

Ces caractéristiques se retrouvent dans la partie consacrée aux voies de passage au socialisme. Très significative à cet égard est la critique que Maire et Julliard font du capitalisme : ils dénoncent le *type de développement* économique qu'impose le système, ses gaspillages, son irrationnalité croissante. Ils ne se soucient pas — et sous-estiment gravement — les contradictions économiques du système, qui le plongent aujourd'hui dans la « stagflation » : *« Que le capitalisme soit un système économique efficace tant qu'il s'agit de produire le plus possible ne fait aucun doute*, écrivent-ils. *Mais quelle production, à quelles conditions et pour qui ?* (p. 181). Pour eux, le capitalisme est un *« train qui fonce sans savoir où il va, aux mains de quelques conducteurs grisés par la vitesse »*... Le train autogestionnaire foncera lui aussi, mais *« les voyageurs participeront au choix de l'itinéraire, prendront le temps de regarder le paysage et de discuter entre eux »*...(p. 181).

L'idée que le capitalisme est un système non seulement irrationnel dans ses fins, mais également dans son fonctionnement ; que chaque période longue d'expansion porte à un niveau supérieur toutes ses contradictions, y compris ses contradictions économiques ; qu'en conséquence « le train qui fonce » peut aussi dérailler, s'immobiliser ou repartir en arrière, cette idée, Maire et Julliard la place dédaigneusement au museum de « l'économisme ». *L'axe de leur critique, c'est le modèle de développement capitaliste. Pas un instant, ils ne doutent des capacités du capitalisme à assurer ce développement lui-même :* ils théorisent abusivement la période d'expansion longue de 1945-1970, et prolongent sa courbe ascendante jusqu'à la fin des temps.

Il est clair que cette vision critique du capitalisme idéaliste et finalement apologétique est lourde de conséquences.

Le problème de la crise révolutionnaire est occulté. « Les révolutions violentes, écrivent Maire et Julliard, correspondent le plus souvent à l'incapacité d'une société donnée de résoudre par des moyens moins coûteux les problèmes et les tensions qui existent en son sein ». Système « absurde », mais « efficace », le capitalisme dispose toujours d'une marge de manoeuvre lui permettant de plier sans casser. Le passage au socialisme ne saurait donc s'y effectuer sur le modèle de la révolution russe, à la faveur d'une crise révolutionnaire. Il implique non pas une, mais plusieurs ruptures : « une rupture économique, une révolution culturelle et idéologique, une transformation sociale, une

conquête politique ». (p.170). Ces différentes ruptures se déroulent chacune dans sa temporalité propre : *« Les processus de transformation sociale et de révolution idéologique ou culturelle font intervenir une notion de temps différente de celle nécessaire à la rupture économique et à la conquête politique. Leur synthèse — le passage au socialisme — ne peut donc se concevoir que comme un processus qui comporte des moments clés d'accélération, des sauts qualitatifs... Concevoir le passage au socialisme comme un processus de transformation articulé comportant à la fois des changements progressifs et des moments de rupture est donc la seule façon de l'envisager de façon réaliste et de le permettre ».* (p. 172)

La victoire électorale de l'Union de la gauche inaugure ce lent processus de ruptures et de changements. En conséquence, « la division tranchée entre la « voie révolutionnaire » et la « voie électorale » apparait maintenant largement dépassée pour la plupart des militants ». Les luttes revendicatives doivent préparer la victoire électorale, laquelle ouvre la transition au socialisme...

La vision cédétiste du capitalisme éclaire encore ce qu'à la CFDT, il est convenu d'appeler la « stratégie de prise de conscience » : si le système est « absurde, mais efficace », le passage au socialisme doit s'effectuer en dépit de son efficacité, en raison de son absurdité, qu'il faut révéler aux masses. « La conquête de l'hégémonie culturelle par l'ensemble des travailleurs, la substitution des valeurs dont ils sont porteurs aux valeurs de la société bourgeoise » (p.107), bref, leur émancipation idéologique, constituent la condition de tout changement véritable. Pour les marxistes, cette émancipation ne peut survenir qu'au cours même de la crise révolutionnaire, comme effet de la pratique révolutionnaire des masses. Pour les dirigeants de la CFDT, elle doit se produire au cours de la période de stabilité relative de la société bourgeoise comme effet du travail idéologique des socialistes.

L'IDEE D'AUTOGESTION

D'après Lénine, la classe ouvrière est spontanément réformiste, écrivent Maire et Julliard, réduisant la théorie léniniste à l'interprétation simpliste de « Que faire ? ». D'après Rosa Luxembourg, elle est spontanément révolutionnaire... En réalité tranchent Maire et Julliard, *« elle est spontanément favorable à son auto-organisation collective. La forme des conseils ouvriers, forme révolutionnaire transitoire qui s'observe en Russie (1917), en Allemagne (1918), en Italie (1919-20), en Tchécoslovaquie (1968) serait là pour en témoigner »...* (p. 175)

La société autogestionnaire implique le propriété sociale des moyens de production, la planification démocratique et *« une modification des rouages et surtout du mode de fonctionnement de l'Etat : décentralisation, réforme du recrutement de l'administration, transfert à la base d'un certain nombre de fonctions, démocratisation et contrôle populaire des fonctions qui ont inévitablement une dimension répressive (armée, justice, police).* (p. 185). Sur cette question-clé de la transformation de l'Etat bourgeois, le moins que l'on puisse dire c'est que Maire et Julliard comme Martinet ou Chévènement restent on ne peut plus vagues. En réalité, ils s'inscrivent dans une perspective de réforme démocratique de l'Etat bourgeois, qui, dans la mesure où elle désigne un contenu précis (qu'est-ce que ça veut dire contrôle populaire sur l'armée, la justice, la police ?) ne modifie en rien sa nature de classe. L'Etat bourgeois est « démocratisé » (comment, jusqu'où ?), mais conservé. Maire et Julliard avouent d'ailleurs honnêtement *que « sur ce plan, notre réflexion n'est guère avancée et que le problème que nous posions plus haut : comment concevoir des institutions politiques socialistes ?, est loin d'être résolu »* (p. 185)

Or, on le sait, cette question de la transformation de l'Etat est décisive. Il n'y a pas d'auto-organisation possible si les institutions actuelles - même « démocratisées » — demeurent en place. L'appareil d'Etat bourgeois a été forgé au cours des siècles précisément pour priver les travailleurs de tout pouvoir politique. Instituer le pouvoir des travailleurs, implique de bouleverser de fond en comble l'ancien Etat bourgeois. Une société auto-gérée — une démocratie des conseils ouvriers — si elle a certes besoin d'un Etat, a besoin en tous cas d'un Etat d'un type radicalement différent de l'Etat bourgeois. Ce dernier ne peut que constituer la citadelle de la contre-révolution. Le problème n'est pas de le démocratiser, mais de le remplacer.

« Dès maintenant, la démarche autogestionnaire doit inspirer nos reflexions et nos comportements », concluent Maire et Julliard.

« Autogestion dans l'organisation, autogestion dans les luttes, autogestion dans la pédagogie et la formation, sont les trois directions dans lesquelles, une organisation syndicale comme la nôtre doit s'engager si elle veut faire avancer concrètement les idées qu'elle défend et si elle veut qu'au moment venu, l'autogestion, n'apparaisse pas comme une utopie, mais comme une nécessité ».(p. 187)

Proclamation intéressante, qui laisse mesurer le chemin à parcourir pour que la pratique de la confédération soit en accord avec ses principes : « l'autogestion dans l'organisation » implique que cesse les pratiques bureaucratiques (l'appel au renforcement du PS par exemple, sans consultation des militants ». « L'autogestion dans la lutte » implique que l'on se soucie systématiquement de l'auto-organisation des travailleurs et de la démocratie ouvrière (en respectant la souveraineté des assemblées générales, et l'élection de comités de grève), etc.

Au moment où le Bureau exécutif du PS adopte à *l'unanimité* les thèses Martinet sur l'autogestion, les marxistes-révolutionnaires ne sont évidemment pas dupes du discours résolument « gauche » que tiennent les leaders de la CFDT. Dans la conjoncture politique actuelle, couvrir le maximum de terrain à gauche est un impératif pour Edmond Maire, s'il veut empêcher la cristallisation d'un large courant de gauche dans la confédération, faire pièce à la CGT et drainer des forces nouvelles au syndicat. Quitte, bien sûr, à remiser aux oubliettes ce discours très radical dans une conjoncture politique différente, comme il l'a déjà fait en 1974, au moment des présidentielles. Mais il n'empêche que dans le contexte politique actuel, on ne propage pas les idées d'autogestion et de contrôle ouvrier impunément. Le débat qui se développe sur ces thèmes peut armer politiquement des dizaines de milliers de cadres ouvriers, pour peu que les marxistes-révolutionnaires soient capables d'y faire entendre leur voix. Et l'on imagine ce que des dizaines de milliers de cadres ouvriers formés à la perspective du contrôle et de l'autogestion feraient lors d'un nouveau mai 68, quelles que soient alors les contorsions des bureaucrates réformistes.

« *Lutter* »

un livre
de Seguy

SEGUY
A LIVRE OUVERT

Séguy vient de sortir un livre : « Lutter ». C'est un livre essentiel que tous les militants doivent lire. Séguy y est interviewé en tant que membre du Bureau Politique du PCF et secrétaire général de la CGT.

Il expose donc dans son livre toute la ligne des militants du PCF dans la CGT.

Militants de Rouge, nous avons deux types de divergences avec Séguy : sur sa ligne politique et son application dans le syndicat d'une part, et sur la méthode même qu'utilise Séguy pour expliquer son orientation.

A–DES DIVERGENCES D'ORIENTATION (1)

I — LES FORMES DE LUTTE

A travers le récit des luttes passées ou l'analyse des luttes actuelles, Séguy développe l'orientation confédérale sur la tactique des luttes. Deux exemples sont limpides : le bilan de Lip, et la conduite des luttes dans le secteur public.

A — Lip

Après avoir expliqué que la forme originale de lutte des Lip ne peut être considérée comme un exemple universel, Séguy affirme qu'un des points de litige avec la CFDT a été l'existence d'un comité de grève ouvert à des éléments extérieurs et il qualifie les résultats de la grève de « *succès relatifs* » (2).

C'est digne des meilleures méthodes staliniennes : le mensonge pur et simple pour laisser planer le doute dans la classe ouvrière : calomnier, calomnier, il en restera toujours quelque chose.

En effet, il n'y a jamais eu à Lip de comité de grève, élu par les travailleurs pour gérer la grève, mais un comité d'action créé avant la grève pour impulser la mobilisation, et des commissions dans lesquelles travaillaient l'ensemble des ouvriers.

Et le comble, c'est de qualifier de « succès relatif » la réembauche de *tous* les travailleurs ! Car c'est bien de ça qu'il s'agit : aujourd'hui aucun des Lips n'est resté sur le carreau. Cette victoire totale a été obtenue grâce à la détermination des travailleurs, au refus des compromis et notamment du plan Giroud en octobre 73.

Mais pour la direction CGT, c'est évidemment dur à avaler. Car elle écrivait en avril 1974, après le rejet par les travailleurs du plan Giraud et l'acceptation du plan Neuschwander : « *Neuschwander s'inspire de l'étude Interfinexa pour élaborer son plan de relance ; le gouvernement et le patronat réalisent pour l'essentiel une des variantes de l'opération d'origine, que tous les syndicats avaient rejeté comme inacceptable ; avec le plan Neuschwander, les réductions d'emploi sont massives, les conditions sociales en recul ; au lieu de voir qu'avec Giraud, c'était une solution qui traduisait la défaite du pouvoir et du patronat, la CFDT a été tentée par les promesses d'un autre groupe capitaliste* » (3).

Et de « démontrer » ensuite chiffres à la clé que le plan Giraud était bien meilleur que l'accord de janvier 74.

Seulement voilà : le plan Giraud d'octobre 73 laissait 160 personnes sur le carreau, alors qu'aujourd'hui tous les Lips ont été réembauchés : des succès relatifs comme ceux-là, ce serait bon d'en avoir tous les jours.

Le seul bilan tiré de Lip c'est celui de Séguy qui tente de semer la confusion, car dans le cadre de la préparation du congrès confédéral de la C.G.T., aucun bilan d'activité n'est tiré, ce qui serait pourtant normal : la lutte a duré huit mois, jusqu'à la signature de l'accord, et plusieurs mois ensuite : elle a donc constitué un point important de l'activité du syndicat C.G.T.depuis son dernier congrès il y a trois ans, Mais cela n'a pas suffi : dans le rapport d'activité 1972-75, sur 40 pages, 5 lignes sont consacrées à Lip, pour parler de la riposte syndicale organisée après l'occupation de l'usine par les flics le 15 août(1).

Contrairement au texte du congrès, une appréciation est donnée dans le livre de Séguy. Mais elle est fausse, volontairement. Tirer des bilans faux sous prétexte qu'on a désapprouvé les formes de lutte adoptées par les travailleurs, c'est toute une ligne.

B. La conduite des grèves dans les transports publics.

« Le mouvement syndical doit faire preuve de réalisme : tenir compte des problèmes de sécurité

ou de l'opinion publique. Ainsi nous, les cheminots, nous nous sommes toujours opposés à l'arrêt du trafic des voyageurs au moment des grands départs. Non seulement par solidarité avec les usagers de ce moyen de transport populaire, mais aussi par crainte que le gouvernement ne retourne l'opinion publique contre nous alors que nous avons tant besoin de l'appui, de la solidarité, de la sympathie de la population » (2)

L'argument est classique : au nom du soutien de l'opinion publique, on limite la durée des grèves. Pourtant, le meilleur moyen de ne pas gêner les usagers, c'est, en plus de l'information sur les raisons de la grève, le contrôle du trafic : faire rouler les trains pour permettre aux usagers de se rendre à leur travail et bloquer les autres trafics, en particulier les trains marchandises.

En toute occasion, le gouvernement cherche à isoler les grévistes, en racontant des mensonges à l'opinion publique. Dans tous les services publics (S.N.C.F., R.A.T.P., Hôpitaux, P.T.T., E.D.F.), les travailleurs sont confrontés à ce problème : mais pour y répondre, plutôt que de faire des grèves limitées dans le temps, mieux vaut adopter des formes de lutte qui impliquent un rapprochement avec les usagers : grève administrative dans les hôpitaux, contrôle du trafic à la S.N.C.F., contrôle de la répartition du courant à l'E.D.F... L'attitude de l'opinion publique ne dépend pas seulement du gouvernement, même s'il dispose des moyens d'information ; elle dépend aussi et surtout de l'attitude du mouvement syndical. D'ailleurs, Séguy lui-même, quand il parle des grèves auxquelles il a participé à la S.N.C.F., explique dans son livre, à propos de la grève de l'été 53. :

« Nous avons fait ce qu'il fallait pour rapatrier tous ceux qui se trouvaient dans l'obligation de rentrer à la fin du mois d'août. Les autres ont prolongé leurs vacances de quelques jours ; aussi, la grève n'a pas été trop impopulaire » (1)

A propos de la grève de juin 47 à Toulouse :

« Pendant toute la durée de la grève, cinq à six jours, nous avons dirigé les chemins de fer ; nous décidions seuls du trafic indispensable aux besoins de la population. Finalement nous avons obtenu satisfaction sur l'essentiel de nos revendications » (4)

Quelle est alors la juste ligne ? Celle d'hier ou celle d'aujourd'hui ?

II — LA DEMOCRATIE OUVRIERE

Dans tous les textes de la CGT, on explique la nécessité de consulter les travailleurs, de les associer à l'activité syndicale, bref d'être le plus démocratique possible.

Par contre, l'opposition à l'élection démocratique de délégués des travailleurs constituant un comité de grève associant tous les travailleurs à la conduite des luttes, est permanente de la part des directions syndicales. Séguy justifie cette position à propos de la grève de 2 millions de travailleurs en novembre 47, où un comité central de grève a été constitué, il explique :

« C'est un cas pratiquement unique. Cela s'explique par la situation à ce moment-là. Autrement dit, s'il n'y avait pas eu la scission (avec F.O) point n'aurait été besoin de créer un comité central de grève ; la création de tels comités est d'ailleurs contraire à nos principes, mais à cette époque la cohésion de l'organisation syndicale était compromise par les éléments scissionnistes » (7).

D'abord, c'est un cas « pratiquement » pas unique : il n'y a pas qu'en 47 qu'un comité central de grève a été constitué ; en 53 aussi il y en a eu, et c'était la position officielle de la CGT et du PCF.

« La fédération postale CGT appelle à mettre en place des comités de grève d'unité élus par les services, brigades, etc. L'ensemble de ces comités constituera le comité central de grève du bureau » (8).

Un congrès parisien des comités de grève eut lieu le 24 août 53. Les comités de grèves comprenaient toutes les tendances syndicales et les non-syndiqués. La CA de la CGT appelait à l'élection partout de comités de grève, pour augmenter la force du mouvement, contre les tentatives de division.

« Lutter »

un livre de Seguy

Aujourd'hui, ce n'est plus la ligne de la direction CGT : en pratique, les militants du PCF dans la CGT, s'ils acceptent les comités de grève quand ils sont de simples cartels syndicaux, s'opposent toujours à l'élection de comités par tous les travailleurs, syndiqués ou non. Ou s'ils n'arrivent pas à s'y opposer, ils tentent de lui donner pour seul rôle l'organisation de la bouffe, le nettoyage, la sécurité, etc. et à laisser la conduite de la lutte aux organisations syndicales. Cette position est reprise dans l'accord CGT-CFDT du 26 juin 74 : « *l'action revendicative se mène sous la responsabilité des organisations syndicales* ».

Aujourd'hui dans son livre Séguy explique qu'en 47, un comité central de grève se justifiait à cause de la scission avec FO.

Mais ceci n'est pas sérieux : car si c'est la division syndicale qui justifie la nécessité d'un comité central de grève, alors il ne faudrait pas s'y opposer aujourd'hui ! En 47, il y avait la CGT et deux organisations (FO, CFTC) qui ne se réclamaient pas de la lutte des classes. Aujourd'hui, en plus de la FO et CFTC il y a 2 syndicats qui se réclament de la lutte des classes : la CGT et la CFDT.

Alors, l'argument de Séguy n'est qu'un prétexte pour pouvoir dire : avant c'était juste, plus maintenant. En 53, y avait-il eu une scission mettant en cause la cohésion de l'organisation syndicale ?

La vérité, c'est qu'en pratique les militants du PCF refusent non seulement les comités locaux : ils ne les suscitent jamais et ils tentent toujours d'en empêcher la création quand la proposition est faite par d'autres militants du syndicat. Ils ont peur que cela mette en cause « l'autorité des organisations syndicales » (9). Ils ont peur de voir les travailleurs, syndiqués ou non, prendre leur lutte en main.

Pour notre part, nous pouvons parfaitement reprendre à notre compte ce que Marcel Paul, secrétaire de la fédé de l'éclairage CGT écrivait en 53 (10), à l'époque contre la CFTC et FO :

« *La seconde barrière à dresser contre la trahison des intérêts ouvriers, c'est le comité d'unité d'action, le comité de grève, élu, confirmé, mandaté dans les assemblées ouvertes à tous les travailleurs.*

Les dirigeants CFTC et FO parlent à ce sujet de comités superfétatoires, de comités irresponsables. »

« *Le comité d'unité d'action est au contraire l'organisme le plus démocratique et le plus responsables qui puisse exister. Il nait, il agit au milieu du personnel avec 1 mandat bien précis : conduire la bataille au succès. Il est responsable, pleinement responsable devant le personnel tout entier dont il est la chair, l'espérance et le cerveau. Il réceptionne toutes les propositions et les soumet à tous. Devant une telle possibilité de confrontation de toutes les propositions devant le personnel tout entier, les opérations de diversion, de division peuvent être présentées et déjà cela compte. Les dirigeants FO et CFTC opposent au comité d'unité d'action la conception d'un cartel des représentants syndicaux, chacun de ces représentants restant soumis à l'autorité de son organisme supérieur. Le seul cartel des délégués CFTC, CGT et FO d'une usine ne constitue souvent, au fond, et malgré la bonne volonté des militants de base intéressés, qu'un cercle de marchandage et de compromis. Le comité de grève ou d'unité d'action élu, c'est le personnel en lutte pour vaincre, c'est le personnel qui, lui, n'a aucun intérêt aux tractations politicardes des dirigeants FO et CFTC.* »

On comparera utilement ce texte avec l'accord anti-Lip du 26 juin 1974 qui précisait « *Une telle pratique rejette toute intervention extérieure au mouvement syndical dans la conduite des luttes. Elle refuse toute manipulation des délibérations collectives et récuse les comités antisyndicaux irresponsables* ».

Nous sommes pour de véritables comités de grève, élus et révocables, qui ont pour tâche de gérer la lutte dans tous ses aspects. Si les responsables syndicaux sont effectivement reconnus comme les meilleurs défenseurs des intérêts de tous, les travailleurs les éliront à la direction de la grève. Qu'ont-ils alors à craindre ? Si leurs propositions sont les meilleures, elles seront adoptées par l'AG du personnel.

Le comité de grève, direction unique de la grève, forge l'unité de tous. Elle est ainsi un instrument très puissant au service de la grève. Pourquoi alors la direction CGT qui écrit toujours qu'elle veut réaliser l'unité des travailleurs est-elle contre l'instrument de cette unité ?

III — LA DEMOCRATIE SYNDICALE ET L'EXCLUSION DES « GAUCHISTES »

La CGT, syndicat de masse, est ouverte à tous, quelles que soient les orientations politiques, philosophiques ou religieuses. C'est écrit dans les statuts, dans bon nombre de textes CGT et Séguy dans son livre réaffirme le caractère démocratique de la Confédération.

Pourtant, si la CGT est ouverte, les « gauchistes » posent tout de même un problème aux militants du PC. Séguy définit la ligne en la matière :

« *Je considère que, s'il peut y avoir certaines incompatibilités entre une activité d'opposition systématique à l'orientation de la CGT et à l'exercice de responsabilités en son sein, il ne saurait y avoir d'incompatibilité entre de telles activités et l'appartenance à la CGT comme simple adhérent. A priori, je suis contre l'exclusion de la CGT pour des raisons politique. Mais nul ne saurait prétendre imposer ce point de vue aux organisations adhérentes à la C.G.T. libres de leurs déterminations et de leur orientation, conformément aux règles de la démocratie syndicale* » (11).

La position est facile : moi je suis contre les exclusions, mais s'il y a des sections qui sont pour, elles ont le droit...

Il est vrai comme le souligne justement Séguy que « *la CGT ne fonctionne pas sur les bases du centralisme démocratique* » : la CGT est une fédération de syndicats.

Mais alors, tous ceux qui ont vu un permanent fédéral descendre dans leur syndicat pour demander et organiser l'exclusion d'un militant, en expliquant que c'était la ligne nationale, ne doivent plus rien y comprendre !

Quant aux dirigeants qui sont allés dans les sections syndicales ayant adopté le mot d'ordre d'augmentation uniforme avant l'heure, pour expliquer qu'il

s'agissait d'un mot d'ordre « gauchiste » et que si la section ne voulait pas changer sa position, elle ne serait pas soutenue lors des luttes, ceux-là doivent se sentir un peu désavoués aujourd'hui.

Mais il y a aussi autre chose dans ce texte de Séguy : « *les organisations sont libres de leurs déterminations et de leur orientation* » : à bon entendeur, salut.

A moins qu'il s'agisse d'un prétexte pour ne pas répondre franchement à une question. Et malheureusement, dire que les « gauchistes » peuvent adhérer au syndicat mais pas exercer des responsabilités en son sein, tendrait à le prouver. Quand les militants d'une section syndicale désignent un militant, d'extrême gauche par exemple, pour exercer la responsabilité de secrétaire du syndicat, de délégué syndical, ou pour être sur les listes de DP, en se fondant sur le fait que ce militant est capable de l'assumer, qu'il s'est montré quotidiennement un militant efficace pour la défense des travailleurs, cela serait-il répréhensible, interdit ?

Et le libre choix des organisations ?

De quel droit Séguy peut-il décréter cette incompatibilité ? En gros, cela veut dire que pour avoir des responsabilités à la CGT, il faut être d'accord avec le programme commun et plus généralement avec la direction : mais ceci est contraire aux statuts, aux règles de la démocratie syndicale.

Ainsi, la démocratie syndicale, on s'en sert quand ça arrange : si les organisations locales veulent exclure des « gauchistes », elles ont le droit. Mais en sens inverse, Séguy, secrétaire général, considère (et définit la ligne) que les militants révolutionnaires ne peuvent exercer de responsabilités ; pas de consignes nationales sur les exclusions mais des consignes très précises sur les responsabilités !

Dans la pratique, bien souvent, les militants d'extrême gauche sont démis de leurs responsabilités de manière bureaucratique, exclus du syndicat au mépris de la démocratie la plus élémentaire : par des votes par correspondance, des AG secondaires sans que l'intéressé soit prévenu etc. (exemple : à l'UAP, aux PTT, à la SNCF-Lyon).

Tout cela n'a qu'une conséquence : minoriser le syndicat ; l'image démocratique que la CGT donne dans ses résolutions ne résiste pas au feu de la pratique des militants du PCF dans la CGT.

Pour nous, le syndicat doit bel et bien être ouvert à tous. Il ne peut y avoir, en aucun cas d'exclusion du syndicat, sauf de jaunes. L'existence d'une réelle démocratie syndicale (pas simplement sur le papier) est la condition du renforcement syndical, pour lequel tous les syndiqués doivent combattre.

Séguy dit à un autre endroit de son livre :

« *Chez nous, on ne demande jamais à un militant de décliner son identité politique avant d'apprécier s'il est capable ou non d'assumer telle ou telle responsabilité.* » (12)

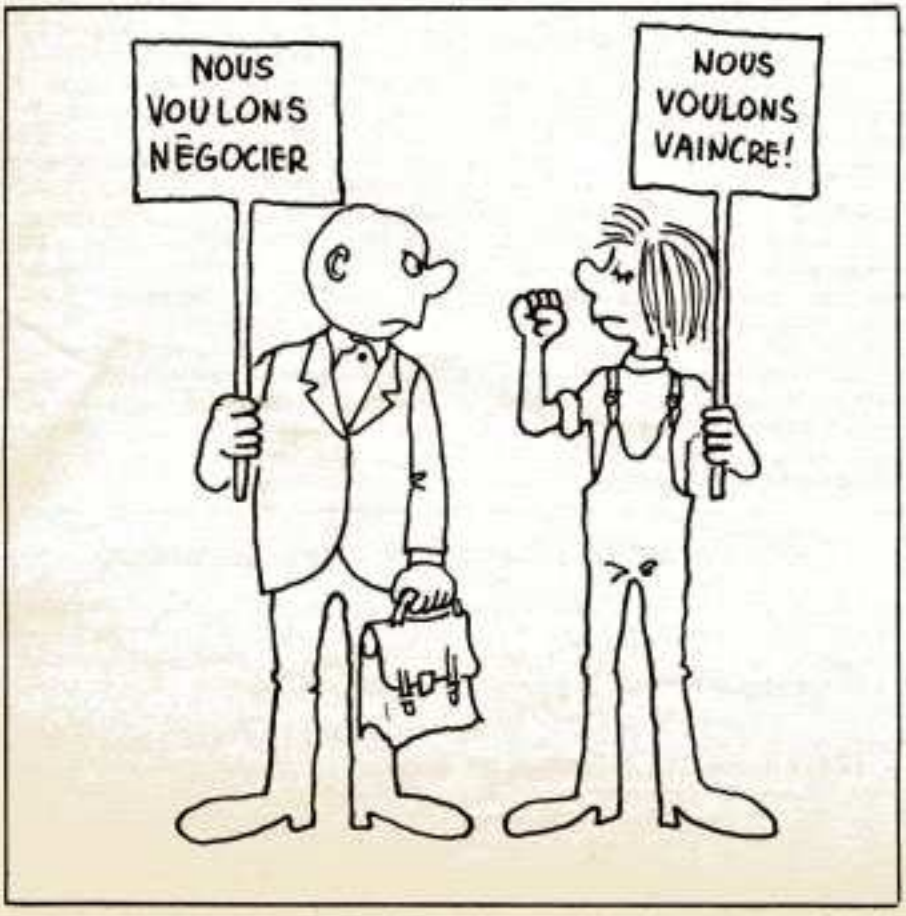
C'est effectivement cela qu'il faut appliquer, **en pratique**. Mais ce que Séguy lui-même ne pratique pas, comme on l'a vu.

Mais ce que les syndicats ne pratiquent pas : par exemple, le syndicat CGT de l'hôpital psychiatrique de Rouen a demandé aux syndiqués qui voulaient être candidats au conseil syndical de signer l'appel suivant :

« *Nous faisons donc appel à tous nos adhérents qui désirent prendre des responsabilités dans l'organisation syndicale de bien vouloir remplir l'acte de candidature ci-joint :*

Il va de soi qu'un tel engagement correspond au respect des orientations de la CGT, définies démocratiquement, qui est une constante de notre organisation. Cette attitude, on la retrouve notamment aujourd'hui dans notre combat pour des changements fondamentaux au travers du programme commun de gouvernement dans lequel nous trouvons l'essentiel de nos propres objectifs revendicatifs.

C'est sur ces bases que je fais acte de candidature au conseil syndical. »



NOTES

(1) Sur les rapports parti-syndicat et sur le droit de tendance . Cf l'article du dossier « parti-syndicats ».
(2) Guide du militant de la métallurgie « La CGT et Lip » n° 94, Avril 74, p. 30 et 31.
(34 Le Peuple. N° 964, p. 11-12.
(4) « lutter », p. 199.
(5) « Lutter », p. 110.
(6) « Lutter », p. 88.
(7) « Lutter », p. 90.
(8) Humanité du 7 août 53.
(9) Séguy, « Le Mai de la CGT », p. 41
(10) 16 septembre 53.
(11) P. 294-295.
(12) P. 288.

« *Lutter* »

un livre
de Seguy

B — IL FAUT UNE CONDITION POUR MENER UN DEBAT : EN AVOIR ENVIE

Séguy expose, tout au long de son livre, l'orientation politique et syndicale du PCF.

Les militants de la Taupe Rouge ont de profondes divergences avec ceux du PCF. Mais le débat d'orientation est important : dans le mouvement ouvrier, tout débat sur la ligne à appliquer pour combattre le plus efficacement les patrons, est une chose essentielle.

Seulement, dans le livre de Seguy, il n'y a pas que l'exposé d'une ligne avec laquelle on peut être d'accord ou pas : il y a aussi une méthode : cette méthode interdit tout débat réel ; elle relève des méthodes staliniennes : le mensonge, l'amalgame.

I — LES MENSONGES PURS ET SIMPLES

C'est déjà le cas sur Lip : parler d'un « comité de grève » à Lip, du « succès relatif » de la lutte, c'est tout simplement mentir.

Mais il n'y a pas que cela : il y a bien d'autres exemples. Entre autres, à propos de la période 1945-47.

produire, produire et encore produire

A la libération, le Parti Communiste participe au gouvernement. A son X^e^ Congrès (juin 45), il définit la ligne : la bataille pour la production est l'aspect déterminant de la lutte de la classe ouvrière contre les trusts. Il faut développer la production, reconstruire l'industrie française ; les revendications seront à poser dans une économie reconstruite, donc plus tard.

Au nom de cette politique de collaboration (... la France est un pays capitaliste même si Vichy a sauté), toutes les grèves sont dénoncées comme des trahisons, et ceci jusqu'à ce que les communistes soient évincés du gouvernement (1947).

Aujourd'hui dans son livre, Séguy déclare :

« *Il y avait dans ces groupes (qui ne se sont jamais inclinés devant cette lutte pour la rénovation nationale et le redressement économique du pays) ceux qui avaient affiché ouvertement leur sympathie pour les traîtres de la bande Belon et Dumoulon qui n'ont jamais accepté l'unité de 1936 et avaient sombré dans la collaboration (13) ; leurs continuateurs ont mené une bataille acharnée contre cet engagement de la CGT, en ridiculisant des mots d'ordre plus ou moins inventés : Retroussons nos manches, tous au travail.* » (14)

C'est un mensonge de dire qu'il s'agissait de mots d'ordre plus ou moins inventés !

Il suffit de citer le discours que Thorez a prononcé devant les mineurs du Nord, à Waziers le 21 juillet 45, pour comprendre ce que signifiait la bataille pour la production.

« *Il faut ici saluer le sacrifice de vos camarades de la métallurgie qui viennent de renoncer à leurs vacances payées pour vous fabriquer des marteaux piqueurs... Les mineurs ont raison de se plaindre. Il y a des causes de mécontentement, mais ce n'est pas une raison pour ralentir l'effort...*

Je veux revenir sur la question des absences. Je dois vous dire que je ne suis pas tout à fait convaincu des raisons qu'on donne pour justifier les absences. Quand on me dit qu'à Notre Dame, on a payé jusqu'à 30 % d'absences, je dis que c'est un scandale, ce n'est pas possible, cela ne peut pas continuer. On s'absente trop souvent pour un oui pour un non. Au lieu de produire, on désorganise la production, on fait tort à ses camarades, et pour quelle raison ? Parfois pour un oui ou pour un non, pour une égratignure. Je dis que c'est un scandale.

Voici un autre cas. On m'a signalé l'autre jour que dans un puits, une quinzaine de jeunes gens, des galibots, ont demandé de partir à 6 heures pour aller au bal. Je dis que c'est inadmissible. Vous le savez bien, camarades, j'ai été jeune aussi. J'ai été aussi au bal et j'ai dansé, mais je n'ai jamais manqué un seul poste, à cause d'une fête ou d'un dimanche, jamais.

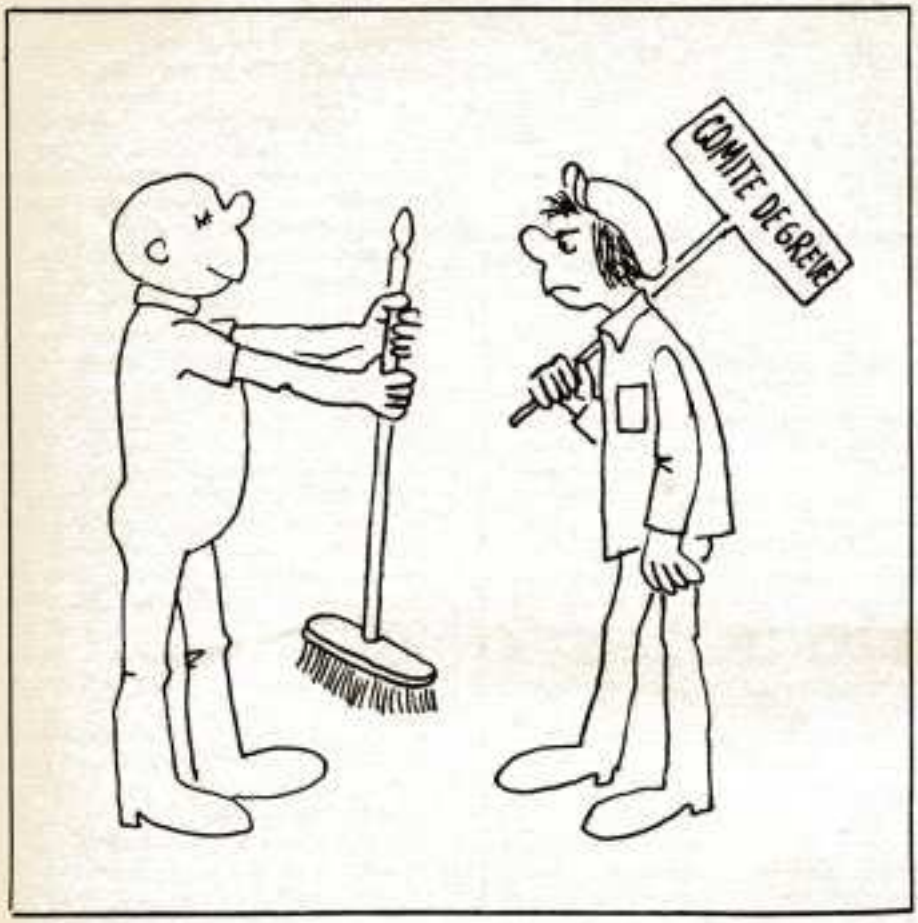
Ici je le dis en toute responsabilité au nom du Comité Central, au nom des décisions du Congrès du Parti, je le dis franchement : il est impossible d'approuver la moindre grève, surtout lorsqu'elle éclate en dehors et contre le syndicat. Des camarades déclenchent la grève au n° 2 à l'heure où dans la région parisienne on arrête des entreprises faute de charbon, et ces ouvriers dont on arrête les usines apprennent que dans un des trous essentiels du bassin, on fait grève parce que le nez du porion ne revient pas à un délégué. C'est un scandale, c'est une honte, c'est une faute très grave contre le syndicat et l'intérêt des mineurs. Des sanctions ont été prises, peut être pas dans les formes où elles devaient l'être, contre le délégué mineur et son suppléant, qui avaient couru les autres puits pour déclencher la grève. (15) *Je dis ouvertement que le mal, ce n'est pas la sanction : le mal c'est que des communistes et des militants du syndicat des mineurs se soient exposés à de telles sanctions. Et sous prétexte que l'on a sanctionné*

Séguy et la libération des femmes

La femme de Séguy est membre du PC. Elle a 3 enfants. Séguy milite beaucoup étant donné ses responsabilités : il part le matin tôt et rentre tard le soir ; après avoir expliqué cela, il déclare :

« *Ses responsabilités de mère de famille, avec un père tel que moi, ne lui auraient pas permis, même si elle en avait eu le goût, d'avoir une vie militante bien remplie... Finalement, avec les 3 enfants et ma vie militante, sa vie professionnelle s'est trouvée compromise* » (p. 24)

Les militantes CGT qui combattent pour la libération des femmes seront sûrement troublées par l'attitude réactionnaire de leur secrétaire général.



le délégué mineur, on recommence la grève jusqu'à jeudi soir, et on a eu de la peine à faire reprendre le travail bien que le ministre de la production ait rapporté la sanction prise par le commissaire régional. Ce n'est pas ainsi qu'on travaille pour le pays.

Produire, produire et encore produire, faire du charbon, c'est aujourd'hui la forme la plus élevée de votre devoir de classe, de votre devoir de français. » (16)

Alors camarade Séguy ? Mots d'ordre plus ou moins inventés ? Plutôt moins que plus !

Et ce qu'il y a tout de même de bizarre, c'est que dans la plaquette « La CGT hier, aujourd'hui, demain », qui est sortie en même temps que le livre de Séguy, on peut lire :

« *A la libération, le patronat doit accepter certaines mesures du programme de la Résistance. Mais il n'a pas changé de nature. Plus durement que jamais, il reprend la course aux profits... Dans les usines, il répète : travaillez plus, vous gagnerez mieux. Trouvant son inspiration aux USA, c'est la grande campagne pour la productivité et l'époque des cadences infernales qui commence.* » (17)

A qui se fier ???

II — JUSTIFIER LA LIGNE QUOI QU'IL ARRIVE

En 1939, l'URSS signe avec l'Allemagne le pacte germano-soviétique.

De nombreux militants politiques et syndicaux sont complètement désorientés par cette politique.

Séguy, en parlant de son père, dit :

« *Mon père disait : même si nous ne possédons pas aujourd'hui tous les éléments pour comprendre les motivations de l'Union Soviétique et de Staline, il faut faire confiance ; l'histoire prouvera que le choix est juste à l'égard de la cause de la Révolution. Même s'il ne comprenait pas bien, mon père avait absolument confiance. Les choses ont maintenant changé dans le comportement communiste ; à l'époque, il fallait des hommes comme lui pour faire face.* » (18)

Avec des arguments comme « *il fallait des hommes comme lui pour faire face* », **on justifie tout** ! On ne comprend pas bien, mais il faut avoir confiance : avec une telle méthode, même les pires crimes staliniens sont justifiés. C'est typique de la bureaucratie : les militants ne comprennent pas toujours bien, mais ils doivent suivre parce qu'il est impensable de ne pas avoir confiance dans les directions : elles ont forcément raison, quoi qu'il arrive.

Et c'est ainsi que dans le livre de Séguy, (comme dans toute la presse stalinienne) jamais la ligne du parti et donc celle de la direction CGT depuis 45 n'est mise en cause : le parti a **toujours** eu raison. Certaines orientations ont été condamnées ; mais parce qu'elles provenaient d'**éléments** qui s'étaient trompé.

Le stalinisme n'est pas mort...

Séguy peut toujours dire « *les choses ont maintenant changé dans le comportement communiste* », ce n'est pas vrai :

— en 68 et après, le PCF ne parlait des gauchistes qu'en disant les « gauchistes-Marcellin » ;
aujourd'hui, ce n'est plus tout à fait pareil. Où est l'autocritique ?

— en 69 et pendant plusieurs années, aux travailleurs qui se battaient pour les augmentations égales, la direction CGT disait : vous prenez à Pierre pour donner à Paul. Aujourd'hui, les augmentations uniformes sont acceptées. Où est l'autocritique ?

— si, en 69, le PCF et la direction de la CGT ont « désapprouvé » l'intervention soviétique en Tchécoslovaquie, aujourd'hui la CGT rencontre les syndicats tchèques sans aucune gêne et sans dire un mot.

Quand nous, militants révolutionnaires, nous nous opposons aux méthodes staliniennes, c'est à tout cela que nous voulons nous opposer, pour que puisse enfin régner dans la classe ouvrière la pratique du débat démocratique.

Donner des responsabilités aux jeunes... pour les assagir

« *J'apprécie l'esprit de combativité de la jeunesse ; c'est une qualité infantile de la conscience qu'elle aura plus tard* » (p. 95).

« *J'ai appris à considérer que la confiance accordée aux jeunes militants leur permet d'acquérir plus rapidement les qualités nécessaires à leurs responsabilités* » (p. 105)

En un mot, Seguy dit aux militants : donnez des responsabilités aux jeunes, et vous aurez moins de gauchistes.

« *Lutter* »

un livre
de Seguy

« Nous approchons du moment où c'est le mot gestion qui qualifiera notre action »

La direction de la CGT se fixe pour but de passer d'un syndicalisme d'opposition à un syndicalisme de gestion, dans le cadre d'un gouvernement de gauche : « *jusqu'à présent, notre combat était pratiquement couvert par le mot opposition ; nous approchons du moment où c'est le mot gestion qui qualifiera notre action* » (19)

Séguy a beau expliquer par ailleurs qu'en cas de victoire de l'Union de la Gauche, il faudra aussi une puissante mobilisation populaire pour assurer les changements, il reste clair que l'objectif est de gérer une société, qui même avec un gouvernement de gauche, reste une société capitaliste (subsistance des lois du marché, etc.)

Et cela s'éclaire d'autant plus par les déclarations faites sur les entreprises nationalisées : dans le cadre de la dénonciation des multinationales, Séguy déclare :

« *Mais la nature d'une société multinationale n'est nocive que dans la mesure où elle ne fonde sa raison d'être que sur l'accumulation du profit privé. Il est concevable que des sociétés de taille internationale n'aient pas cette nature capitaliste, qu'elles répondent aux besoins économiques contemporains à l'échelle internationale et aux intérêts du pays où elles se trouvent. Exemple : la Régie Nationale Renault. Ce qui prouve, soit dit en passant, qu'une entreprise nationalisée peut parfaitement s'adapter à l'évolution de l'économie mondiale actuelle et y tenir sa place... La Régie Renault est un exemple précis de la façon dont une entreprise nationale peut atteindre une taille internationale, et jouer dans l'intérêt du pays qu'elle sert un rôle considérable. C'est dire quels desseins destructeurs peuvent nourrir contre la Régie Renault les autres constructeurs automobiles qui aimeraient bien se débarasser de ce redoutable concurrent sur le marché mondial, et en même temps de cet exemple dangereux, pour les autres pays, de la réussite d'une entreprise nationalisée* » (20)

Ainsi, la Régie Renault sert les intérêts du pays ! Elle ne fonde pas sa raison d'être sur l'accumulation du profit privé ! Les travailleurs de Renault, qui sont obligés de se battre pour obtenir la moindre revendication tout comme s'ils étaient dans une entreprise privée, ne s'en étaient sûrement pas rendu compte ! Et nos camarades espagnols et argentins ?

En fait les entreprises, nationalisées ou pas, se livrent toutes à la course à la rentabilité, à l'exploitation des salariés, aux profits : la concurrence du marché capitaliste le leur impose : Dreyfus n'est pas un patron plus gentil qu'Ambroise Roux. Et tant que le marché capitaliste subsistera, il en sera de même, quelle que soit l'orientation politique du gouvernement en place. Il faut un changement des bases de la société pour que cela change.

Or ceux qui se voient les gestionnaires de demain, dans le cadre de l'Union de la Gauche, raisonnent déjà comme des patrons : « *une entreprise nationalisée peut s'adapter à l'évolution économique mondiale, répondre aux besoins économiques contemporains* ».

CONCLUSION

Seuls quelques points du livre de Séguy ont pu être abordés ici. L'ensemble de l'ouvrage est de la même veine. A travers un dense réseau de questions-réponses, Séguy livre un exposé très clair de la conception du syndicalisme propre au PCF. Pourquoi ? Parce qu'aujourd'hui, le PC n'est plus reconnu sans hésitations comme le parti le plus radical, le plus conséquent de la classe ouvrière. Pour la première fois depuis longtemps, le PC est obligé de justifier par le menu sa ligne dans les entreprises. La forme même du livre est significative : les questions posées correspondent souvent à des objections que tout responsable syndical de plus ou moins haut niveau rencontre quotidiennement de la part des travailleurs combattifs, des militants d'extrême gauche organisés ou pas, ou de syndicalistes CFDT. A ces objections, Séguy fournit des réponses-type, des modèles d'argumentation qui, n'en doutons pas, seront largement repris par l'appareil syndical.

Mais ces réponses sont en même temps une véritable école de pensée politique stalinienne, mêlant habilement des éléments théoriques de parfaite orthodoxie marxiste avec les conceptions réformistes du PC d'aujourd'hui, les affirmations du caractère révolutionnaire du PC avec les justifications de toutes ses trahisons.

Face aux jeunes, qui sont souvent « gauchistes », qui ont l'impression que tout se décide sans eux, la direction confédérale dit : n'hésitez pas à donner des responsabilités aux jeunes, et ils seront plus sages.

Pour pallier aux difficultés de la CGT, c'est-à-dire aux pertes de voix aux élections, à la baisse du recrutement dans les bastions, au malaise de l'appareil, au mal de mer dans la conduite des luttes, la direction veut donner une image plus favorable de la confédération (21) :

Il faut associer les travailleurs aux luttes, je suis contre l'exclusion des gauchistes du syndicat, il faut laisser l'initiative à la base, lit-on dans le livre de Séguy.

C'est que la CGT a besoin de remonter la pente, de recoller les morceaux cassés par la tactique de cassage brutal des luttes de 68 à 72. Aujourd'hui, la tactique est plus « souple » : on « accompagne » les luttes, mais on ne leur donne pas de perspective et on évite tout affrontement central avec le pouvoir. Le cassage est moins brutal, moins voyant.

Mais les problèmes de fond restent posés ; la direction CGT change de tactique, mais pas de ligne :

« *Je suis contre les initiatives systématiques du sommet car il vaut mieux obtenir l'engagement des travailleurs sur une base consciente* », dit Séguy. S'il est tout à fait juste de laisser l'initiative à la base, de telles affirmations servent en fait à justifier que la direction CGT refuse

de coordonner les luttes quand c'est nécessaire, comme lors de la grève de la fonction publique en novembre dernier.

— « *Il faut associer les travailleurs aux luttes* », dit Séguy. Mais tout ce qui contribue à cela est en général refusé : les AG du personnel, les comités de grève démocratiques sont vus d'un mauvais œil par les responsables syndicaux. A Lip, la CGT ne respecte pas le vote majoritaire des travailleurs.

— « *Je suis contre l'exclusion des gauchistes* », dit Séguy. Mais il ne faut pas qu'ils aient des responsabilités à la CGT, il faut être d'accord avec les directions.

L'image d'une CGT ouverte à tous et démocratique révèle bien vite ses limites. Derrière elle se profile la méthode stalinienne de débat : il faut à Séguy un lot de mensonges, d'amalgames, de tours de passe-passe pour justifier que le PCF a toujours raison.

Le caractère « lutte de classe » de l'orientation confédérale révèle tout autant ses limites : derrière lui se profile la ligne réformiste de conquête graduelle du pouvoir par la classe ouvrière au détour d'une victoire électorale de l'Union de la Gauche et d'un syndicalisme de gestion.

(14) p. 80
(15) Rappelons que malgré la nationalisation, l'épuration n'a pas été complète. De nombreux collaborateurs subsistaient.
(16) Oeuvres choisies. Tome II, p.371 et suivantes.
(17) p. 25
(18) p. 41
(19) « Lutter », p. 337
(20) « Lutter », p. 217-218
(21) cf. Cahier de la Taupe N° 1 : « Où va la CGT ? »

Le cri du cœur d'un bureaucrate

A propos d'un voyage en Chine en 67, Séguy déclare :

« *A ce moment là, la révolution culturelle battait son plein, les murs étaient tapissés d'affiches, une sorte de frénésie permanente régnait dans toutes les rues de Pékin où les gardes rouges circulaient en camion, à bicyclette, en bande avec des cymbales, des tambours, faisant un tapage infernal y compris pendant la nuit. Des jeunes gens de 18 à 20 ans scandaient toutes sortes de morts d'ordre, s'arrêtaient à tous les coins de rue pour tenir des réunions publiques, brandissaient des portraits de Mao et des petits libres rouge. Bref il régnait dans les rue de Pékin une atmosphère assez irrespirable* » (p. 255)

Vous rendez-vous compte ? des jeunes faisant du tapage, **même la nuit** ! quelle horreur, c'était irresponsable !

C'est la seule « appréciation » que Séguy donne de la révolution culturelle. De divergences politiques, il n'en parle pas. Mais c'était irresponsable.

Les libertés démocratiques dans l'armée

Voici le seul passage du livre de Séguy sur l'armée :

« *Le droit pour les militaires de se syndiquer ne figure pas dans le programme de la CGT, encore qu'il ne serait pas inimaginable que ce droit soit consenti, notamment aux militaires de carrière. La véritable question, à mon avis, est de savoir quel est le comportement de l'armée, dans son ensemble, devant les grands problèmes du pays. A mon sens, une évolution de nature progressiste tend à faire avancer les idées progressistes pour lesquelles nous combattons. Je pense surtout aux jeunes officiers n'ayant pas été perturbés par les guerres coloniales, qui sont souvent des militaires, ingénieurs, cadres ou techniciens, et par conséquent ont une formation scientifique et technique ne les prédisposant pas du tout aux vieilles conceptions militaires* » (p. 197)

Et le contingent dans tout ça ? Les luttes des soldats pour la défense des libertés démocratiques, connais pas.

SEGUY ET LE VIETNAM

« *Quand les vietnamiens auront réalisé les objectifs qu'ils se sont fixés, y compris la construction des grandes maisons de repos autour de la baie d'Along* pour recevoir des militants du mouvement ouvrier français *(dont l'état de santé nécessite de prendre un peu de repos) sans doute alors les blessures des dures épreuves de cette période ne seront plus qu'un souvenir cruel du passé* ». (p. 261)

TRANSOCEAN A BREST

30 Mai 75

L'industrialisation de la Bretagne, est un leitmotiv dans chaque campagne électorale : de nouvelles promesses toutes plus mirobolantes les unes que les autres se succédaient aux tribunes...

Et puis un jour ce fut officiel, « Transocéan » s'installait à Brest. Une usine toute neuve, largement payée par les contribuables, devait créer 1000 emplois dans une zone industrielle encore vierge.

Chaque personnalité de la région tenait à visiter cette usine d'avant-garde à se faire photographier devant les belles pelouses, dans les ateliers ultra-modernes, dans la magnifique salle de restaurant, bref, l'industrialisation de la pointe de Bretagne était lancée, il fallait que ça se sache et que les élus en tirent un profit personnel !

Hélas, il y a loin des promesses aux réalités dans notre système. Cette entreprise n'employa jamais plus de 400 salariés, les salaires furent parmi les plus bas de la région, les conditions de travail étaient et demeurent très mauvaises ; l'encadrement musclé y fait régner en permanence un climat de terreur qui fait de Transocéan un lieu de passage : plus de 2000 travailleurs y font un séjour plus ou moins bref, dont ils ne gardent qu'un mauvais souvenir.

C'est pour toutes ces raisons que ce qui se passe à Transocéan sensibilise immédiatement toute la population brestoise.

L'IMPLANTATION SYNDICALE :

Dans une telle ambiance, l'implantation syndicale va être difficile :

— comment trouver des militants syndicaux déjà formés, alors que l'essentiel de l'embauche se fait dans des milieux où on n'avait jamais entendu prononcer le mot de syndicat ?

— comment garder l'anonymat des candidats assez longtemps pour les soustraire à une répression préventive ? Comment faire appuyer ces candidats par une partie importante des travailleurs dans un climat répressif tel ? Plusieurs tentatives tant de la CGT que de la CFDT aboutirent à des échecs. Il fallut du temps pour les surmonter avant de tenter une nouvelle expérience.

Enfin, avec l'aide d'un prêtre ouvrier embauché dans l'entreprise se constitua un premier noyau relativement important qui fit élire des délégués CGT au comité d'entreprise, le camarade curé étant lui-même délégué syndical, donc en principe légalement protégé, tout comme les délégués élus par le personnel. Dès ce moment-là des revendications sont élaborées, un début d'agitation est menée pour les faire connaître et aboutir.

La réaction du PDG est immédiate : lui qui manifestait une telle allergie aux organisations ouvrières et n'avait dû accepter qu'à contre-coeur la création d'une section syndicale décide alors de frapper dur. Accusant la section de saboter la production en réduisant les cadences de travail, *il licencie sans tambour ni trompettes le délégué syndical et les quatre délégués élus, et annonce en même temps le licenciement de 116 travailleuses :*

C'est une provocation, la section syndicale décide de riposter !

La riposte sera dure à organiser car l'activité syndicale venait juste de commencer et il faudra faire appel aux travailleurs d'autres entreprises. Cela pose bien sûr un problème : la section CGT n'aurait-elle pas dû attendre d'avoir consolidé ses positions dans la boite avant de lancer l'action ? N'aurait-elle pas dû d'abord consolider ses positions, recruter, faire plus de propagande, tenter au moins de sensibiliser une plus grand partie du personnel ?

Il est vrai, qu'en règle générale, il est nécessaire de construire une force solide avant de passer à l'offensive. Mais dans un tel contexte de répression, il était vain d'espérer petit à petit grignoter la sympathie active de la majorité du personnel. Le climat de terreur comme le type même de recrutement ne permettait pas un succès par cette voie-là. Il fallait donner confiance aux travailleurs, leur montrer qu'un petit noyau était prêt à lutter et à passer à l'offensive.

Attendre, c'était décourager ceux qui s'étaient déjà mouillés sans pour autant espérer gagner ceux qui attendaient la suite avant de s'engager. *Tenter de lancer l'action donnait une chance de vaincre.* Que le résultat de l'action ne soit pas sur le plan revendicatif très bon, ne change rien quant au fond du problème : il fallait commencer l'activité syndicale.

LA RIPOSTE S'ORGANISE AVEC LE SOUTIEN DES AUTRES TRAVAILLEURS DE LA VILLE

l'UL-CGT ne se laisse pas démonter par cette attaque. Le patron veut faire un exemple, les travailleurs doivent montrer que la lutte paie. Dans un premier temps, un jugement intime l'ordre au patron de réintégrer le délégué syndical. Le PDG refuse de se soumettre. Pour l'obliger à appliquer ce jugement, *l'UL-CGT décide l'occupation de l'usine.*

Comme le rapport de forces au sein de l'entreprise n'est pas en faveur de la direction, il est hors de question de laisser aux seuls travailleurs de l'entreprise la tâche de l'occupation. Il est fait appel aux ouvriers des entreprises extérieures et le 7 mai, au matin, c'est une majorité de travailleurs étrangers à Transocéan qui occupe. Les non-grévistes doivent rester dehors avec le patron et les garde-chiourmes.

Une fois encore, c'est donc la tactique de l'offensive qui est adoptée : dans une entreprise où syndicat comme grévistes sont minoritaires, organiser cette occupation de l'extérieur et avec l'aide de militants extérieurs est effectivement un coup de force, mais un coup de force nécessaire.

Ne pas répondre au patron, c'était se livrer pieds et poings liés à

une action juridique dont on connait les pouvoirs quand elle s'adresse à un patron. La CGT ne pouvait accepter sans réagir durement le licenciement de 5 délégués, elle ne pouvait accepter sans se battre la destruction totale d'une section syndicale si difficilement construite ; elle ne pouvait sans riposter laisser ajouter 116 noms à la liste déjà trop longue des chômeurs brestois.

Occuper l'usine en s'appuyant sur l'extérieur, c'était d'emblée provoquer la solidarité de l'ensemble des travailleurs brestois, c'était immédiatement mobiliser l'opinion publique, c'était faire soutenir une minorité de grévistes par la majorité de la population, c'était leur montrer que l'organisation syndicale représentait une force pouvait les soutenir s'ils passaient eux aussi à l'action.

UN SAUT EN ARRIERE

Après une journée puis une nuit d'occupation, il faut se rendre à l'évidence : l'impact sur la population est important et profond, la mobilisation dans les entreprises est un succès, mais les résultats sur les non grévistes sont en apparence quasi nuls.

C'est au cours de la deuxième journée d'occupation, qu'à l'initiative de l'UL et de l'UD se réunit la section syndicale de « Transocéan » qui prend la « décision » d'interrompre l'occupation, de suspendre la grève et de faire en sorte que tous sauf les délégués se présentent au travail le lendemain.

Motif de ce recul : changer de tactique pour tenter de gagner la majorité dans le personnel, placer le patron dans l'illégalité, regagner sur le plan juridique un rapport de forces qui n'existait pas dans l'usine.

3ème problème, comment doit être appréciée cette prise de position ? Comme une nouvelle étape permettant d'aller plus loin ? Comme un recul stratégique imposé par les circonstances de la lutte ?

Tout d'abord, précisons que, sur le plan juridique, C'est, malgré l'occupation, la direction et les pouvoirs publics qui se trouvaient dans une situation fausse et délicate. Le jugement rendu pour la réintégration du délégué syndical n'a pas été appliquée par la direction, ce qui a motivé l'occupation par l'UL-CGT. Après l'occupation, la direction obtient à son tour un jugement ordonnant l'évacuation. Il était impossible de faire appliquer le deuxième jugement avant le premier. Or, si le premier était appliqué, l'usine aurait été évacuée sans aucun problème.

L'occupation de l'usine donnait un point d'appui solide à une mobilisation de masse dans toutes les entreprises brestoises. Elle permettait de déclancher une lutte sur l'emploi qui rapidement devait déborder la localité et même la région. Elle permettait, pour peu qu'on le veuille, une mobilisation de la masse des chômeurs qui sont au premier chef intéressés par la lutte sur l'emploi et sur la durée du travail. Elle permettrait plus facilement le travail en direction des non-grévistes dont les liens avec l'encadrement de l'usine se trouvaient distendus.

En bref, si l'on considère l'action sous l'angle de la seule défense des travailleurs de Transocéan, 1 — Il ne fallait pas occuper l'usine puisque la majorité était contre la grève, 2 — Si toutefois cette occupation avait été, par erreur d'analyse exécutée, il fallait effectivement évacuer très vite.

Mais cette lutte sur l'emploi ne devait et ne pouvait en aucun cas demeurer dans le cadre de Transocéan car elle touche immédiatement une telle sensibilité en Bretagne que nul militant, aussi bureaucratisé soit-il, ne pouvait empêcher un élargissement. Le problème était au contraire très vite de prendre appui sur la situation de Transocéan pour étendre le mouvement. *C'est pour tenter d'éviter cet élargissement, que la direction de l'UL a fait prendre une décision d'évacuation par une section syndicale sans aucune expérience, c'est-à-dire totalement soumise.*

Si nous avions eu affaire à un patron façonné suivant la norme moyenne du patronat français, la section syndicale était battue dès l'instant où l'évacuation était décidée. Il aurait accepté le retour des grévistes mais aurait créé des conditions telles dans l'entreprise qu'elles n'y seraient pas restées longtemps.

Ce ne fut pas le cas et la mise à pied puis la demande de licenciement pour faute lourde de l'ensemble des grévistes a évidemment relancé immédiatement une mobilisation encore plus importante débouchant sur la grève générale et la manifestation de masse du 22 mai, à l'appel des UL-CGT et CFDT. Merci monsieur le PDG, pour votre comportement d'abruti.

UNE AUTRE ETAPE

Il apparait de plus en plus nettement que le comportement du patron n'était peut-être pas seulement celui de la brute qu'il est naturellement. Les finances ne semblent pas si sûres et si florissantes qu'elles en avaient l'air. En fait, si la D.A.T.A.R. (Direction de l'aménagement du territoire, action régionale), demanda le remplacement de Dabaghian à la direction de l'usine, c'est que tout n'est pas clair dans les comptes.

Nous nous trouvons devant une nouvelle menace de fermeture d'entreprise, due non pas aux revendications du personnel, mais à la crise qui sévit en particulier dans le textile. Et l'attitude brutale du patron licenciant sans préavis ni indemnités plus de 60 travailleurs correspondait sans doute pour lui à une nécessité financière. C'était un moyen comme un autre de diminuer son personnel sans débourser un radis.

Si ces informations sont exactes, il est évident que le caractère même de l'action va changer. La lutte ne sera plus menée pour la réintégration du délégué et des grévistes, mais pour maintenir l'emploi de toute l'entreprise.

Ainsi se trouvera intégré à l'action tout le personnel, à part sans doute les cadres musclés qu'il faudra tenir à l'écart. Nous allons nous trouver devant une lutte comme il s'en déroule plusieurs en France depuis Lip. Lutte qui dans notre région devrait rencontrer une solidarité considérable.

Les travailleurs de Brest n'accepteront pas une fermeture d'entreprise dans une ville comptant déjà tant de chômeurs et en particulier de chômeuses. Les ouvrières de Transocéan n'ont pas à faire les frais de la mauvaise gestion du patron, ni à subir les difficultés de la branche textile. Enfin, il est impensable que les ouvrières de Transocéan travaillent dans des conditions si pénibles pour des salaires aussi scandaleusement bas.

UNE JOURNEE DE GREVE GENERALE

A ce jour, la situation de l'entreprise n'est pas très claire : il est impossible de dire que la grève pour la réintégration et des délégués et des grévistes licenciés a abouti à un résultat positif, malgré la mobilisation considérable des travailleurs brestois. Ce qui n'est pas très clair non plus, c'est l'attitude de la CGT dans cette affaire. Mercredi 28 : elle lance un appel public à une manifestation devant l'entreprise pour le 29 au matin. Les sections syndicales étant prévenues qu'il s'agissait d'occuper l'usine une

deuxième fois. Si c'était pour recommencer une opération dans le même genre que la première occupation minoritaire sur l'usine sans élargir à la zone industrielle, on ne voit pas bien l'intérêt. En fait, le problème ne s'est pas posé. Les travailleurs n'étaient pas les seuls à avoir eu connaissance de l'appel public. La police, toujours fidèle au poste, en avait aussi entendu parler. Résultat : les flics étaient au rendez-vous jeudi 29 face aux 2000 travailleurs qui s'étaient mobilisés. Il aurait été naïf de ne pas s'y attendre.

On sait déjà depuis longtemps que les flics se mobilisent plus rapidement pour empêcher les travailleurs en colère d'occuper une boite que pour faire respecter un jugement de tribunal pour la réintégration des délégués syndicaux. Il est apparu assez rapidement que l'UL-CGT n'avait pas elle-même de perspective claire semble-t-il puisque à part aller demander des comptes au Maire de Brest qui lui aussi s'était dissimulé derrière un contingent de flics, elle n'avait pas grand chose à proposer sauf une nouvelle journée de grève générale pour la semaine suivante. Sous la pression des travailleurs mobilisés, le secrétaire de l'UL-CGT lançait le mot d'ordre pour le lendemain matin annonçant même un tract unitaire alors que la CFDT n'avait pas été consultée.

Malgré le procédé cavalier, la CFDT entérina la perspective d'action unitaire. Malgré les délais de préparation très brefs, la mobilisation fut extraordinaire : près de 20.000 travailleurs ont répondu à l'appel. Ce chiffre témoigne une fois de plus de la sensibilité de la classe ouvrière brestoise au problème de Transocéan et plus généralement de l'emploi en Bretagne. Une fois de plus la classe ouvrière brestoise a fait la démonstration de sa spectaculaire possibilité de mobilisation en cette période où la combativité est élevée. On peut à l'occasion de cette manif du 30, mesurer le dynamisme des travailleurs. On a vu les travailleurs de l'Arsenal manifester avec le même enthousiasme et dans les mêmes formes que les étudiants en 68. C'est peut-être cette force qui a éveillé la méfiance de la CGT : elle n'a pas seulement protégé par son SO la mairie et la sous-préfecture, mais empêché la manif de se rendre à Transocéan au grand mécontentement de nombreux travailleurs. Finalement cette journée paraissait être une victoire puisqu'au cours de la manif, le secrétaire de l'UD-CGT annonçait le limogeage du patron et la nomination d'un administrateur par décision de la D.A.T.A.R. Les manifestants purent alors partirent chez eux avec la quasi certitude que les licenciés allaient être réintégrés. Or, cette information était fausse : Dabaghian était toujours PDG de la tôle. Il l'était encore le lundi 2 juin avant la réunion de la D.A.T.A.R. prévue dans le courant de l'après midi. Réunion dont ne sortit aucune décision. Pourquoi ce bluff inadmissible. Officiellement pour faire pression sur la D.A.T.A.R. En réalité pour désamorcer la mobilisation des travailleurs qui risquait de l'amener même là où elle ne voulait pas aller à un durcissement de la lutte risquant de déboucher sur une réelle occupation massive de Transocéan et à un mouvement dont le développement échapperait à son contrôle.

transocean au FEMININ

Le personnel de Transocéan est en majorité composé de femmes, sans aucune expérience de travail syndical. Cet aspect-là de la situation a été complètement ignoré par les dirigeants syndicaux qui ont agi le plus souvent non seulement en niant ce problème mais, pire encore, en entretenant et nourrissant l'idéologie dominante. Il est vrai que dans ce cas concret, une fois encore, se posait le problème de comment faire rentrer dans la lutte, comment faire prendre consciences aux femmes qu'elles étaient elles aussi partie intégrante de la classe ouvrière.

Les militants qui occupaient l'entreprise se sont trouvés en présence d'un groupe de grévistes minoritaire, d'un autre groupe composé du patron, de la chiourme et de quelques non grévistes agressifs, ainsi que d'un groupe majoritaire de femmes indécises qui ont abandonné le terrain au moment de l'occupation. Ces femmes se sont fait insulter et traiter de connasses. Inutile de dire que cela ne les a pas incitées à se ranger du côté des grévistes.

Le mouvement ouvrier dans son ensemble est marqué d'une très forte tradition de mépris des femmes que les syndicats ne cherchent guère à supprimer. Tous les militants ouvriers ou à peu près, sont persuadés que les « bonnes femmes » ne savent pas se débrouiller, ne savent pas se battre, qu'elles sont réacs (elles votent à droite, c'est bien connu), et acceptent n'importe quelles conditions de travail. Des expériences récentes comme celle des ouvrières de Cerisay ou l'attitude des femmes des grévistes d'Usinor en ce moment montrent pourtant que les femmes aussi peuvent être extrêmement combatives et peuvent trouver le moyen de s'organiser, mais il faudra sans doute bien du temps et bien des luttes pour que ces idées soient admises par les ouvriers. Eux aussi préfèrent croire à l'infériorité des femmes plutôt que d'avoir à traiter la leur comme une égale, et responsable sur tous les plans dans leur propre foyer.

Transocéan semble justifier ce mépris des femmes. Les femmes dans leur ensemble ont été tellement dressées à obéir à leur père, à être traitées différemment de leurs frères et à obéir ensuite à leur mari qu'il leur faut beaucoup plus de temps qu'aux hommes pour devenir combatives. Or, le régime de terreur instauré à Transocéan ne leur permettait pas d'acquérir cette combativité. De plus, le personnel de l'usine comprend un certain nombre de femmes connaissant des difficultés particulières : femmes seules chargées de famille, par exemple, craignant par dessus tout de perdre leur travail (avec impossibilité d'en retrouver un sur la région) et se disant qu'au moindre geste qui déplairait au patron, elles risquaient le licenciement. Idée non dépourvue de fondement quand on connait le patron.

Ces femmes ne pouvaient pas découvrir en deux heures que leur intérêt à long terme était de se battre massivement contre le patron. Le matin de l'occupation, elles ont vu débouler un « commando » qui a investi l'entreprise. Il n'y avait pas moyen de faire autrement, mais elles ont dû être assez ahuries. En plus, on les a insultées : elles ont ainsi basculé du côté des non-grévistes.

Si c'est toujours une réaction saine d'insulter les jaunes, ici le problème était différent, et beaucoup plus compliqué. L'UL-CGT ne pouvait ignorer ces particularités de la boite et devait bien prévoir que la grève serait minoritaire. Le minimum aurait été d'expliquer tout cela aux

militants qui ont occupé, afin d'éviter des comportements aussi désastreux. Si la grande stupidité du patron n'avait pas eu pour conséquence de faire réfléchir les non-grévistes, la C.G.T. aurait eu l'air malin !

PAR RAPPORT AUX GREVISTES ELLES-MEMES

Les grévistes ont été traitées en assistées, et le sont encore actuellement. Il est exact qu'au début du mouvement c'était inévitable. Les grévistes étaient dans l'impossibilité de prendre la moindre initiative : la section syndicale était trop récente, et personne dans la boîte n'avait la moindre expérience de lutte. Mais on continue à prendre des initiatives à la place des grévistes et, sans les faire participer aux décisions. On les met plus ou moins devant le fait accompli et ont leur fait entériner les décisions prises par la seule UL. Les grévistes ne risquent pas de beaucoup progresser dans ces conditions, ni d'apprendre à s'organiser seules par la suite.

Il est exact que la complexité de la situation nécessite la participation de militants expérimentés. Mais participation et encadrement strict sont deux choses différentes ! Quand cessera-t-on de traiter les femmes de Transocéan en éternelles mineures ?

Si on ne les amène pas à prendre des initiatives, elles ne le découvriront pas par l'opération du saint-esprit ! Or la seul A.G. où la « décision » ait été laissée aux grévistes est celle qui s'est prononcée pour l'évacuation de la boîte. Mais les informations qui ont été données alors, la manière dont les choses ont été présentées orientaient la décision, surtout pour des militantes inexpérimentées.

Enfin, les camarades de la C.G.T. trouvent-ils *normal* de discuter entre hommes de choses sérieuses, confiant aux femmes grévistes le soin de leur faire du café et de préparer des sandwiches ? Trouvent-ils *normal* de s'entendre dire, à la fin de l'occupation : « maintenant, il faut s'en aller, pour laisser les femmes balayer et nettoyer » ? Si oui, et c'est probable, *c'est grave !* On prétend lutter pour l'égalité, et on s'offre des domestiques ! La C.G.T. prétend prendre en charge y compris la lutte au sujet des problèmes féminins, mais ses militants prennent les femmes (les leurs et les autres) pour des esclaves à leur service !

Les femmes commencent à refuser de plus en plus la situation qui leur est faite. Le réveil risque d'être brutal, et nous souhaitons qu'il soit rapide !

Bandes armées

LES BANDES ARMEES DU PATRONAT

à l'œuvre dans les entreprises

Même en nous limitant au dernier mois, les agressions commises par les diverses bandes armées des patrons sont nombreuses, et nous ne citons pas les multiples interventions de la police contre les usines en grève occupées.

Le 25 avril dans l'après-midi, une bombe explose dans le bureau du syndicat CGT des Métaux de Le Creusot. Parmi les 4 militants présents, l'un d'eux, Claude Perrot secrétaire du syndicat CGT du Creusot Loire est grièvement blessé. Dans la période précédente, la direction du Creusot Loire avait embauché des membres de la CFT.

Dans les premiers jours de mai, une campagne d'intimidation (avec menace de mort, coups de téléphone anonyme, etc.) est développée contre deux militants de la CGT à Peugeot La Garenne.

Dans la même période, chez Peugeot à Sochaux, la police parallèle Peugeot va perquisitionner dans les appartements des travailleurs, sous prétexte de rechercher les vols de matériels.

A Usinor Dunkerque, dans la nuit du 16 au 17, un groupe de non-grévistes, affectés au « service de sécurité » de l'usine, a attaqué le piquet de grève dans le poste de garde de la porte BP. Ce commando était armé de barres de fer et d'un fusil de chasse.

A Chausson, Reims, le 21 au matin, un groupe de jaunes pénètre dans l'usine occupée, cisaillent la barrière, sous la protection conjointe des flics et des gros bras de la CFT Citroën armés de barres de fer et de chaînes de vélo. L'opération est renouvelée le 26.

Pour le transport clandestin du Parisien Libéré vers les points de vente, Amaury le patron, a mobilisé outre les flics comme il se doit, les nervis de la CFT qui fournissent du personnel à l'entreprise de transport « Allo Fret ».

Ce sont là des faits qui ont été publiés par la presse ou plus exactement par certains journaux (Rouge, l'Huma, PH, Le Monde). Mais combien d'autres du même style, beaucoup plus nombreux, se déroulent chaque jour, sans que pratiquement personne ne sache rien. Pour situer ces faits, dans un cadre plus général, nous allons voir quelques unes des méthodes de la CFT dans les entreprises ou elle est majoritaire.

L'encadrement policier

Chez Peugeot, dans chaque usine un « groupe d'intervention » est constitué, il est envoyé d'une usine à l'autre où ces « volants » peuvent occuper une série de postes de travail pour remplacer des grévistes. A Citroën, c'est les « régleurs » qui sont au boulot, et lors de la grève à Chausson de Reims, des équipes de jaunes ont été ainsi formées à Citroën Javel, et expédiées par cars à Reims (mai 73).

Outre ces jaunes « volants », toujours disponibles à remplacer les grévistes, il y a à titre préventif l'organisation du quadrillage et du mouchardage. La maîtrise est « formée » à ce rôle de mourchad. A cela s'ajoutent les « militants » de la CFT (Citroën) ou des « travailleurs intérimaires » (Peugeot). Dans chaque groupe d'ouvrier la direction

essaye de placer un mouchard. Cela évite les discussions et les risques d'action.

Enfin, au degré supérieur, il y a des commandos qui agissent pour arrêter une distribution de tracts, disperser un « attroupement », agresser des militants syndicaux dans l'usine. Ces commandos sont spécialement formés de « personnel » embauché à cet effet. Ils sont toujours disponibles et peuvent se mobiliser immédiatement. Dans Citroën 15e, une sonnerie permet de les mobiliser rapidement.

C'est à l'intention de ces hommes (et de quelques cadres) que la direction Citroen offre des concours de tir.

La répression contre les immigrés

Les travailleurs immigrés sont les premières victimes de ces pratiques répressives. Tout d'abord, pour que « ses » immigrés ne soient pas contaminés par la contestation ambiante en France, Citroën ou Simca envoient leurs recruteurs chercher directement la main d'œuvre dans les pays d'origine. Et souvent, dès leur recrutement dans leur pays, on leur remet une carte CFT. Autrement, c'est à l'embauche qu'ils signent leur adhésion à la CFT en même temps que leur contrat de travail. Ensuite, surtout à Peugeot mais pas seulement, ils sont logés dans des foyers où ils sont protégés par des « gardiens » maisons. La visite des personnes étrangères (surtout des militants syndicaux) est interdite dans ces foyers, souvent isolés, d'où ils partent en car directement à l'usine pour en revenir le soir.

Dans les ateliers, tout est fait pour les séparer. Il y a la méthode classique de faire alterner sur une chaîne, un turc, un yougoslave, un espagnol, un marocain, un portugais, etc. il y a aussi d'autres méthodes. Dans certains secteurs, Citroën répartit le travail par nationalité : ainsi par exemple, les caristes sont algériens et, si les transports ne vont pas assez vite, ce sera ainsi la « faute aux algériens ». Tout ce qui peut favoriser la division est développé.

A cela s'ajoutent les pressions policières. Citroën, Simca, Peugeot, utilisent comme interprètes des hommes soigneusement sélectionnés, tous CFT. Et souvent en plus « correspondants » dans la police de leur pays. Ainsi les interprètes portugais étaient souvent à la fois des hommes de main de la CFT et agents de la PIDE. Et les « contestataires » sont dénoncés à la police de leur pays d'origine. Marcel Caille, secrétaire de la CGT dans une conférence de presse du 15 mars 74 a révélé la « disparition » de travailleurs marocains.

« Un délégué CGT de chez Peugeot Sochaux a été emprisonné à Casablanca, au commissariat du 2ème bureau (à la sortie de Casablanca en allant en direction de Rabat) pendant 74 jours ce camarade déclare que pendant sa détention, il a connu un délégué de chez Simca. Dans la cellule, ajoute-t-il, il n'a pas donné son nom car il est interdit de parler, mais il lui a fait comprendre que plusieurs de ses camarades avaient été arrêtés en même temps que lui. »

Au moment des congés payés d'août 73, plusieurs immigrés marocains ont aussi disparu dans leur pays. C'est le cas par exemple pour Citroën où 3 travailleurs marocains ont disparu en juillet 73. Deux de l'usine d'Asnières, un du 15ème, les travailleurs marocains ont été emmenés, menottes aux mains, par la police marocaine de leur logement en France. Nous insistons, ce sont des policiers marocains qui ont agi ainsi sur le sol français. Et les ministres des affaires étrangères et du travail osent dire qu'ils ne peuvent rien en regard de la loi française. Une affaire célèbre dans le passé a montré qu'il n'en était rien.

Comme par hasard ces dispositions furent, notamment, celle de délégués CGT et elles ont coincidé avec la création en France d'une « Fédération Générale des Travailleurs et Commerçants Marocain en France », organisation inspirée par le pouvoir marocain. La CFT, toujours elle, là où elle est implantée, facilite la tâche de cette fédération en forçant les travailleurs marocains à y adhérer en même temps qu'à la CFT.

Embauche et promotion

Mais la répression ne touche pas seulement les travailleurs immigrés. Elle touche toutes les cétégories du personnel, d'une manière plus feutrée en période « normale » mais avec les coups et les matraques en période de tension sociale.

Cela se montre dès l'embauche. Citroën fait faire une « enquête de moralité » sur tout nouvel embauché. Des agents vont voir l'ancien employeur, la concierge, les voisins, les commerçants du coin. L'activité militante est jugée très « immorale » et constitue un lourd risque de licenciement à la fin de la période d'essai.

La police officielle est bien sûr mise à contribution pour obtenir ces renseignements. Ainsi, Michaut exrèsponsable CFT de Berliet, déclare :

« Il me suffisait pour avoir un renseignement de téléphoner au commissariat central et à la préfecture. Je donnais le nom du gars et tout de suite on me donnait les renseignements ».

Les pressions ensuite continuent. C'est le chantage permanent à la promotion aux primes. Celui qui ne prend pas la carte CFT a peu de chances de promotion, risque de perdre des primes...

Dans un document adressé au ministre du travail, la CGT et la CFDT citent le témoignage d'un jeune ouvrier de Citroën Clichy :

« Je suis titulaire du CAP, de mécanique générale, sur la base duquel j'ai été embauché fin novembre dernier. Depuis ce moment là il m'a été impossible de passer l'essai de P.1 alors que nombre de collègues ont pu le faire dans un délai plus court. Comme par hasard, la plupart de ceux-ci appartiennent à la CFT.

De plus, j'ai été mis au travail en équipe (rotation de 3 fois 15 jours nuit, matin puis après-midi) et bien que le médecin de travail ait considéré que cette alternance était préjudiciable à ma santé, aucune suite n'a été donnée à sa recommandation de me faire mettre en service de jour ».

L'Huma du 5 mai dernier cite le cas d'un jeune ajusteur P1 de 19 ans de chez Citroën : muté de St Ouen à Clichy il est mis sur un poste ne correspondant pas à son travail précédent. Ses chefs du personnel lui ont fait comprendre que la promotion et les augmentations de salaires étaient subordonnées au fait de quitter la CGT. Ayant refusé ce chantage, il est convoqué dans le bureau du chef de personnel où trois agents de la direction l'attendaient. Sous les pressions, il signe sa lettre de démission.

Pour permettre ce type de pression, la direction nécessite un encadrement dévoué. Cela commence au sommet. A Citroën, c'est un certain Galtier, dirigeant de la CFT et du service du personnel de chez Simca depuis 1960 qui a été embauché, après 68, pour mettre en place la CFT. Les agents de maîtrise de leur côté, deviennent les recruteurs de la CFT : c'est eux qui distribuent les cartes, dans les ateliers et pendant les heures de travail. Ceux qui refusent ce rôle sont licenciés comme cela est arrivé à Citroën St Ouen et St Charles (15ème).

La chasse aux militants syndicaux

Mais c'est contre les militants syndicaux que les pressions sont les plus fortes. Ce sont d'abord les pressions financières, amputation de salaire, absence de promotion : aussi en 1971, un chef d'équipe, délégué CGT chez Citroën 15ème, perdait environ 2.400 F par an par rapport aux autres chefs d'équipe. Il en est de même pour tous les militants syndicaux connus.

A cela s'ajoutent les brimades dans la répartition des postes de travail. A l'usine de St Denis un délégué CGT OP électricien, était embauché à déboucher les WC, ramoner les cheminées et faire divers travaux de manœuvres. Dans le 15ème, le secrétaire du syndicat CGT, électricien, était employé les 2/3 du temps à balayer. Les postes les plus durs sont réservés aux militants syndicaux, aucune contre indication médicale n'est respectée dans l'attribution des postes.

Enfin pour se débarrasser des militants, on leur fabrique, en sabotant leur boulot, des fautes professionnelles qui « justifient » leur licenciement comme cela est arrivé à un militant CFDT à Clichy. A Toulouse, un sabotage a été organisé par le directeur de Citroën pour coller une faute professionnelle à un délégué CGT (Huma du 6.7.74). La manœuvre a échoué grâce à la mobilisation des travailleurs. Autre manœuvre pour licencier un militant c'est l'accuser de vol, un délégué CGT à Asnières est fouillé à sa sortie de l'usine et l'on découvre comme par hasard une pièce dans sa serviette qui y avait été glissée.

La provocation ayant échoué, la direction isole le délégué dans un atelier où il n'y a pratiquement personne.

Mais ce qui est le plus efficace contre des militants syndicaux, c'est le climat de peur créé autour d'eux. A Citroën ou Simca, pour un travailleur, aller voir un délégué CGT ou CFDT c'est risquer de voir sauter une prime, une promotion ou même, pour les immigrés, la menace de licenciement. Dans certaines usines Citroën, l'isolement des délégués syndicaux est telle que leurs camarades d'ateliers ne leur serrent pas la main en public, qu'à la cantine personne ne vient s'asseoir à leur table, que dans la journée, personne à part les gardes chiourmes du patron, ne leur adresse la parole.

Plus que les pressions et les agressions physiques (et celles-ci sont nombreuses une liste des agressions de la CFT contre les militants syndicaux remplirait plus d'une page) c'est ce climat qui, à la longue, a fait craquer des militants et les a conduit a démissionner de l'entreprise.

La fabrication des élections professionnelles

La chasse aux militants syndicaux et les entraves aux activité syndicales deviennent plus violentes en période d'élections professionnelles. De très nombreuses agressions ont lieu pour empêcher les distributions de tracts avant les élections.

Avant les élections les immigrés, en particulier, sont convoqués par la maîtrise, agents de secteur... pour être « informés » sur les votes, pour leur apprendre pour qui voter. Les pressions sont encore plus fortes sur les candidats délégués, là encore surtout quand il s'agit d'immigrés. A ce titre, le cas de Messaoud Benghellad est significatif. Il est présenté comme candidat délégué pour la CGT à Citroën Levallois, dès que la nouvelle est connue, les pressions commencent (oct 71). Messaoud travaillant à l'habillage des moteurs : 400 moteurs en 8 heures à trois ; son poste est supprimé et la direction exige une augmentation des cadences. Puis Messaoud est monté à un poste plus pénible, il tombe malade. A son retour il est remis au même poste et les menaces et promesses alternent pour le faire céder. Le 3 nov. la direction et ses hommes de main, lui arrachent une signature de démission de la CGT. Le 4 nov., alors qu'il devait rencontrer l'inspection du travail, il est enlevé par un commando, emmené dans les locaux de la direction, menacé et obligé d'aller distribuer,

Bandes armées

solidement encadré, des tracts CFT. Il se maintient malgré toutes ces pressions et il est finalement élu. Mais les violences ne cessent pas. Il est mis à un poste particulièrement pénible (7 heures à soulever par jour) malgré des contre-indications médicales.

Cela c'est avant les élections. La préparation a quelque suite. Les élections en elles-mêmes sont truquées le plus naturellement du monde par divers moyens. Souvent la C.F.T. est seule pour « contrôler » les bureaux de vote. A Simca, la C.F.D.T. et la C.G.T. ne contrôlent que 12 bureaux sur 30. Les méthodes les plus classiques employées pour fausser les élections sont :
a) le bourrage des urnes, b) la présence et la surveillance des isoloirs, c) l'obligation de voter sans passer dans l'isoloir, d) la remise des enveloppes déjà remplies de la liste C.F.T., e) pour les immigrés, on leur demande soit de retourner les listes des autres syndicats, soit de barrer des noms sur les listes C.F.T. Ce dernier système, dans les bureaux où il y a peu d'inscrits permet d'individualiser le vote : on dit à X de barrer le 28ème sur la liste, à Y de barrer le 29ème... ainsi les scrutateurs retrouvent le bulletin de vote parfaitement individualisé.

C'est entre autres par ces moyens que la C.F.T. fait les majorités à Citroën ou Simca. Mais cela seulement n'explique pas les résultats : les résultats s'expliquent également par la démoralisation et le peu de perspectives et de moyens de lutte offerts par la C.G.T. et la C.F.D.T.

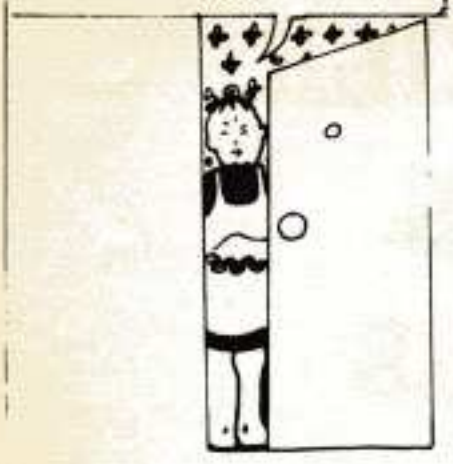
vigilance

Dans cet article, nous n'abordons pas une partie importante du dossier sur l'action du patronat dans la mise en place de ces organes de répression ni sur la complicité et l'appui du pouvoir et des hommes politiques de la majorité. Ce pourra faire l'objet d'un prochain article.

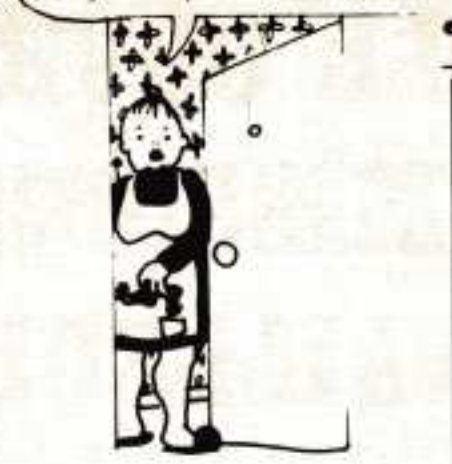
Tous les faits précédemment cités ont été publiés soit par la presse soit plus généralement par la C.G.T. et la C.F.D.T. dans leurs publications et des dossiers.

Il faut multiplier les dénonciations des agissements des bandes armées du patronat, qu'elles se parent de l'étiquette C.F.T., C.G.S.I. ou qu'elles se cachent derrière des sociétés de travail intérimaire. Dans toutes les entreprises où ces nervis pointent leur nez, il faut immédiatement recueillir le maximum de renseignements sur eux, les dénoncer et riposter dès qu'ils se manifestent. Même s'ils apparaissent très faibles, sans implantation, sans troupe, il faut mobiliser contre eux. Si nous attendons qu'ils constituent sur une entreprise un danger sérieux, il sera peut-être trop tard à ce moment-là. N'oublions pas qu'à Citroën, après Mai 68, la C.F.T. n'était qu'un tout petit groupe ; aujourd'hui elle a quasiment réduit la C.G.T. et la C.F.D.T. à la clandestinité dans l'entreprise. ROUGE (surtout quand il sera quotidien) pourra faire écho à ces dénonciations.

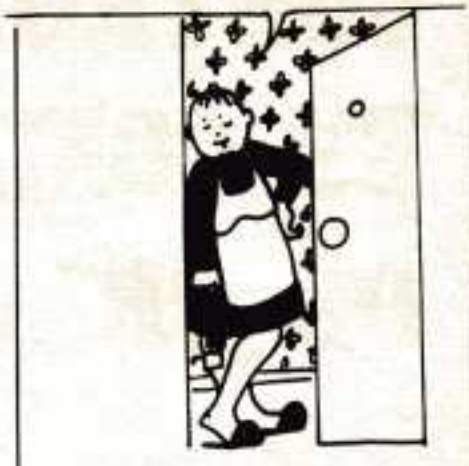
J'ai toujours été libre moi madame toute ma vie.



J'étais libre d'étudier étant gosse mais j'aimais pas le goût à ça

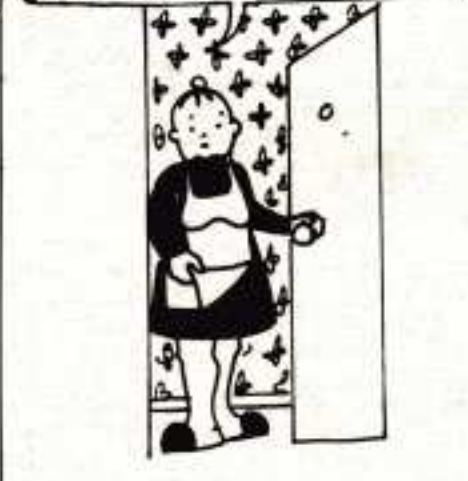


J'étais libre d'épouser qui je voulais quand j'ai été enceinte à 16 ans. J'ai épousé le père



J'étais libre de travailler mais c'était pas intéressant et puis avec les gosses

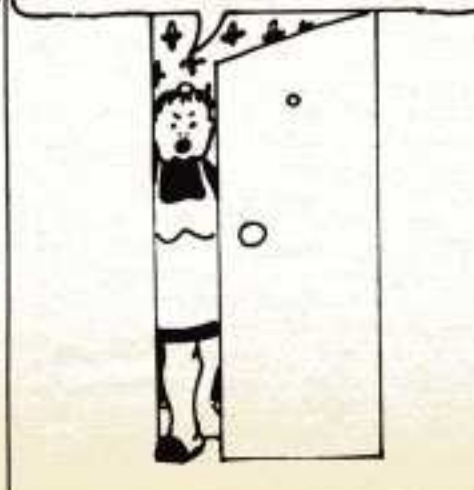
J'étais libre à 27 ans quand il m'a quittée. J'ai dû me faire verser ma pension



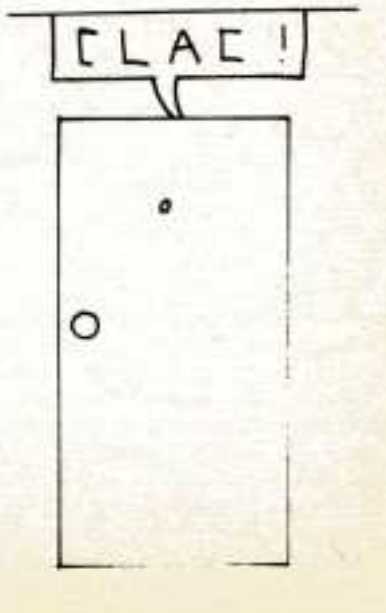
Et c'est dans la liberté que j'ai élevé mes gosses les garçons en pension, les filles en apprentissage.

Je suis libre de voter, de lire, de sortir, de faire des choses ... mais ça m'intéresse pas : j'ai la télé

Vous voyez j'ai toujours été libre chez moi madame alors votre LIBERTÉ DE LA FEMME



CLAC !



PORTUGAL

CONTROLE OUVRIER ET COMMISSIONS DE TRAVAILLEURS

Une extraordinaire expérience de contrôle ouvrier

Depuis le début de l'année 1975, l'ensemble des luttes ouvrières au Portugal est marqué par la dynamique de contrôle ouvrier. Cet élément est facilement compréhensible dans le contexte portugais. Il résulte de la combinaison de deux facteurs : l'extraordinaire combativité d'une classe ouvrière confrontée aux développements de la crise économique qu'elle aborde avec une confiance et des forces intactes ; la politisation des luttes qui résulte des expériences du 28 septembre et du 11 mars, où le prolétariat a du faire face à la réaction.

La détérioration de la situation économique est telle que les ressorts de la lutte revendicative sont multiples. En un an, le taux d'inflation a dépassé les 30 % ; le coût de la vie s'en est durement ressenti. D'autant plus qu'en raison de la crise européenne, les subsides envoyés par les portugais immigrés de par le monde se raréfient. La menace du chômage se précise surtout. Plus de 250.000 chômeurs à coup sûr, pour dix millions d'habitants. A quoi il faudra peut-être ajouter les petits colons blancs d'Angola en cas de guerre civile là-bas, le retour des immigrés si la crise se prolonge en Europe, les soldats (ils font encore 3 ans !) démobilisés si la décolonisation se poursuit, ou si d'autres forces impérialistes prennent le relais. Le salaire minimum a été porté à 3.300 escudos en 1974, puis à 4.000 en mai 1975... mais, dans plusieurs branches comme le textile, beaucoup de salaires ne dépassent toujours pas les 2.100 escudos. Quant à la semaine de travail, elle reste dans la plupart des cas supérieure à 48 heures. Alors, on ne peut pas se gargariser de socialisme, d'autogestion, de contrôle à longueur de presse et de discours, et continuer à subir une telle exploitation.

Depuis le début 1975, une vague de luttes, plus profonde, plus puissante que jamais, déferle donc. Elle a commencé dès janvier ; elle s'est précipitée après le 11 mars. Légèrement freinée par les résultats électoraux, elle n'a pas cessé pour autant. Au cours du mois de mai 1975 se sont succédées les grèves de la chimie dans le nord, celles des personnels de scierie, celles des employés de l'hôtellerie à tel point suivies que les portugais ont du se priver le matin de leur « bica » ou de leur « galao » et qu'on a piqueniqué à midi en plein Rossio.

L'approfondissement de la victoire du 11 mars appelle une épuration intransigeante à tous les niveaux. « Le sanéamento » est partout à l'ordre du jour. Or qui dit épuration, dit contrôle...

La lutte contre la menace de chômage appelle la lutte préventive contre les faillittes frauduleuses ou non, contre le sabotage, contre les fermetures d'usine. Qui dit lutte systématique contre le chômage, dit contrôle.

Les deux mécanismes s'enchaînent l'un à l'autre, s'entrainent, se combinent, sans qu'il soit toujours possible de démêler comment « ca » a commencé.

A Econave-Unimar-Frenave, c'est l'exigence par les travailleurs de l'épuration du directeur, ancien professeur d'anglais de la PIDE, qui engage la lutte après le 11 mars. De même dans la chaîne de supermarchés « Pain de Sucre » dont les employés prennent le contrôle après avoir « épuré » les quatre PDG. A Esteril-Sol chaîne d'hôtels et motels, *« alertée par informations de diverses sources, et devant l'absence inattendue de quatre administrateurs, la commission de travailleurs a décidé d'assumer directement la responsabilité de la gestion »*.

Ailleurs, c'est le spectre du chômage qui met le feu aux poudres. A Fogueteiro, les travailleurs de l'entreprise métallurgique Aluferco ont voté à l'unanimité en assemblée générale l'occupation des locaux et la création de piquets, sous contrôle de la commission de travailleurs démocratiquement élue. Ils avaient constaté des irrégularités dans la comptabilité de l'entreprise (visant à provoquer une faillite frauduleuse), un bilan irrégulier pour l'année écoulée, des inventaires falsifiés. A l'entreprise d'emballage Ormis, la commission des travailleurs considérant *« que les administrateurs successifs ont commis de graves erreurs de gestion »* a décidé une « occupation productive » de l'entreprise. Les syndicats de travailleurs du papier du district de Santarem a constaté que les industries de cellulose ne fournissaient plus aux industries de fabrication du papier la matière première nécessaire, et que, parallèlement elles exportaient 80 % de leur production. Le syndicat exige donc que soient prioritairement fournies les entreprises nationales, et il appelle à la solidarité des travailleurs des entreprises de cellulose à organiser la vigilance, à contrôler leurs stocks et leur destination. Pour les travailleurs de José Nunes Rocha à Aveiro, pour ceux de Cogencu, Fumentur, Salpino, ce sont les risques de faillite qui appellent la mise en place de piquets de vigilance. A Condomur dans une entreprise d'optique, les employés constatent que le patron évacue le matériel pour concentrer dans une autre entreprise leur appartenant ; ils se barricadent dans les murs et affrontent les attaques du patron.

Les exemples sont pris parmi d'autres, aux mois de mars-avril 1975.

Sur quoi porte l'exigence du contrôle. On peut récapituler quelques aspects qui apparaissent le plus fréquemment dans les compte-rendus de luttes.

Le premier, c'est *le contrôle sur la comptabilité* et la documentation administrative. C'est ce qu'ont fait les employés de banque en dressant leur réquisitoire sur les préparatifs du 11 mars. C'est ce qu'ont fait les travailleurs de l'électricité et les typos en organisant des piquets pour contrôler toute entrée ou sortie de documents dans des entreprises vouées à la nationalisation. Les employés des supermarchés Pain-de-Sucre, eux ont mis à vue le sabotage économique de leurs directions, et leurs bénéfices ; ils ont affiché à l'intention des clients les marges bénéficiaires sur les produits de consommation courante. Les travailleurs des brasseries, en fouinant dans les archives ont découvert une correspondance compromettante pour le docteur Alves Conde, actuel secrétaire d'Etat au tourisme, et déjà membre des deux premières gouvernements provisoires. Ils ont en effet mis la main sur une lettre d'Alves Conde à leur patron, le réactionnaire Manuel Vinhas, impliqué dans le 28 septembre ! lui conseillant en 1972 d'investir au Brésil en raison de la sécurité politique du pays. Réciproquement, ils ont dénichés un télégramme de félicitations de Vinhas à Conde pour sa promotion ministérielle. Le « Jornal de Noticias » du 22 mars annonce une curieuse nouvelle : dans une réunion tenue au ministère du travail, les travailleurs de Costa et Cardoso ont obtenu la reconnaissance officielle de leur contrôle sur les comptes de l'entreprise : tout chèque émis par le patron devra être préalablement contrôlé par la commission des travailleurs ; les entrées et sorties de l'usine seront surveillées par un piquet !

Second aspect, **le contrôle sur les stocks**. Le cas des travailleurs du papier et de leur démarche auprès de leurs camarades de la cellulose a déjà été évoqué. A l'usine Firestone de Alcochete, les travailleurs sont alertés par l'arrivée d'un administrateur canadien venu mettre de l'ordre dans les comptes. Ils lui interdisent l'accès à l'usine, organisent des piquets pour empêcher le démontage des machines que la direction prétendait transférer à sa filiale de Suisse ; ils décident d'empêcher la sortie de pneus et de chambres à air, et d'empêcher le stockage de pneus d'importation. Ainsi encore la commission de travailleurs de la laiterie Martins et Rebelo, qui collecte 75 % du lait au Portugal continental, a découvert grâce au contrôle des stocks un sabotage à grande échelle « *Des milliers de « contos » de fromage brûlé ou enterré et des milliers de litres de lait jetés à l'égout, c'est l'œuvre de la mauvaise administration de Martins et Rebelo, véritable nid de parasites* ». On avait même loué des bulldozers pour enfouir le fromage ! Les travailleurs exigent la nationalisation.

Troisième aspect : **le contrôle sur l'embauche**. Après avoir occupé les locaux pour « épurer » quatre gérants, la commission de travailleurs de Transul (transports) fixe elle-même le personnel nécessaire pour un service convenable du public. Elle exige l'embauche de nouveaux employés et l'achat de nouveaux autocars.

Quant aux formes de lutte et d'organisation, elles sont pratiquement dictées par la perspective du contrôle. Elles en découlent très logiquement. On a vu comment l'occupation, les piquets de vigilance sont manœuvre courante dans ces luttes pour le contrôle. Il faudrait encore ajouter que la structure syndicale n'est souvent pas assez ramifiée, pas assez capilaire, pour quadriller tous les secteurs de la vie de l'entreprise, pour les tenir sous surveillance permanente. Un organisme mieux lié à la base ouvrière, service par service, atelier par atelier ; de l'entrepôt aux bureaux de comptabilité, est mieux à même de remplir les tâches du contrôle. L'exigence du contrôle appelle une organisation de la collectivité ouvrière dans son entièreté, une pratique effective de la démocratie ouvrière, avec un système de délégués élus, facilement remplaçables, révocables donc, à tous les niveaux.

Avant de revenir sur les formes d'organistion de la classe ouvrière portugaise, il faut encore montrer comment la pratique du contrôle ouvrier débouche logiquement sur les mots d'ordre stratégiques de transition, crument elle les met à l'ordre du jour.

Dans tous les décrets de nationalisation, le gouvernement et le Conseil de la Révolution ont bien pris garde d'épargner le capital étranger. Or, nous avons déjà cité le cas de l'entreprise de pneus Firestone où, face aux manœuvres patronales, les travailleurs ont imposé leur contrôle, empiétant audacieusement sur la liberté dont jouissent les multinationales pour jongler avec le sort des ouvriers. Autre exemple significatif, celui de l'entreprise Rabor, filiale de ITT à Ovars. Une commission d'enquête élue en assemblée générale du personnel a élaboré début mai un rapport sur les anomalies de gestion, et exigé l'intervention du gouvernement. Les travailleurs ont en effet mis à nu le procédé utilisé par la direction pour assurer la fuite des capitaux : les sous-facturations. Ainsi la firme baisse systématiquement le prix de ses ventes à l'étranger. La différence peut-être perçue « en-dessous de table », directement dans le pays qui reçoit les produits exportés. La filiale portugaise peut ainsi péricliter et la firme réinvestir directement ses profits ailleurs, dans un pays plus sûr. En conséquence, les travailleurs réclament la nationalisation de l'entreprise.

Mais ce type de lutte pose, au-delà, la question du monopole d'état sur le commerce extérieur : c'est là son prolongement logique. En 1974 la valeur des produits importés par le Portugal a atteint 113 millions de « contos » contre 73 milliards seulement en 1973. En contrepartie, les exportations n'ont augmenté que de 13 millions de contos. Résultat : en 1974, pour la première fois, les recettes du tourisme et les devises en provenance de l'immigration n'ont pas suffi à combler le déficit de la balance commerciale (supérieur à 56

millions de « contes » en 74). Les réserves d'or fondent : de 68 millions de « contos » à 40 millions entre janvier 74 et avril 75 (1). Le déficit est particulièrement important dans les échanges entre le Portugal et les USA d'une part, l'Allemagne fédérale de l'autre.

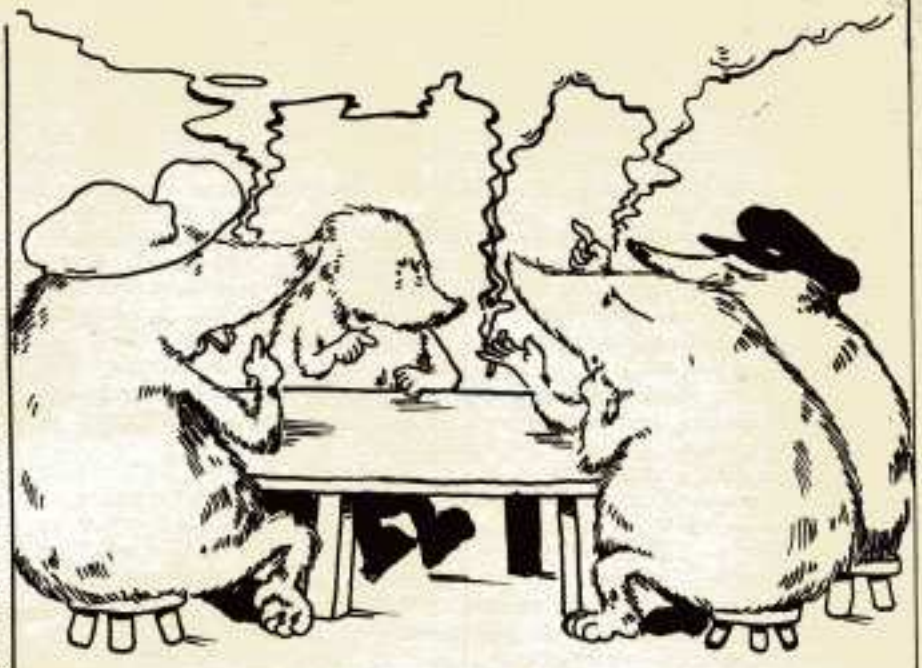
Des chiffres aussi crus, l'affaire de ITT-Rabor posent crûment les questions de la nationalisation du commerce extérieur et du monopole d'Etat sur un service national d'expert. Les travailleurs de Rabor qui connaissaient les stocks, le coût de la matière première utilisée, les salaires... ont été capables de déceler la sous-facturation. Dans le cadre d'un commerce extérieur nationalisé, l'état aurait directement le contrôle sur la facturation des produits d'exportation, il pourrait donc en finir avec ce genre de manœuvres. Mais plus généralement, l'existence d'un tel monopole d'Etat permettrait d'orienter la production, son volume, son évolution, sa fonction de la volonté collective des travailleurs. Non seulement pour les lieux de l'exportation, de la recherche de marchés à long terme, mais aussi pour l'importation. On sait qu'au Chili, la bourgeoisie a eu recours à une forme subtile, rampante, peu décelable, de sabotage économique. Ne pouvant faire évader leurs capitaux certains bourgeois se sont lancés dans une consommation de luxe effrénée, gelant les investissements et aggravant le déséquilibre de la balance commerciale. Un phénomène analogue s'est amorcé au Portugal. Dans l'article cité, l'économiste Eugenio Rosa évalue ainsi à 15 % de l'importation, soit environ 17 millions de « contos » la part des produits qualifiés secondaires dans le volume global de l'importation. Ce n'est pas négligeable.

Aucun doute, la gravité de la situation économique, la dynamique du contrôle ouvrier concourrent bel et bien à mettre à l'ordre du jour les mots d'ordre de nationalisation du commerce extérieur, de formation d'une banque unique d'Etat, et de monopole d'Etat sur le commerce extérieur, armes contre la spéculation.

Les commissions de travailleurs

L'expérience portugaise apporte une nouvelle contribution à l'expérience du mouvement ouvrier international : les commissions de travailleurs.

(1) Chiffres fournis par l'économiste Eugenio Rosa dans OSeculo (15/5/75)



Ces organes, plus étroitement liés à la vie interne de l'entreprise, à l'organisation du travail, correspondent mieux aux besoins des expériences de contrôle ouvrier. Nous avons également pu remarquer, en parcourant une année de luttes, que ces commissions ont la vie dure. Tantôt, lorsque le PCP essayait de les briser en retirant ses militants (pendant l'été 74), on a vu les militants choisir la commission et quitter le parti. Ailleurs, lorsque la commission était transformée en structure syndicale, les travailleurs qui approuvaient cette transformation, réalisaient aussitôt après une nouvelle commission de travailleurs, sentant confusément que sa fonction est distincte du syndicat et que sa disparition laisserait un vide.

Pour mieux comprendre la popularité et la vigueur de ces organes, il faut plonger, même brièvement dans l'histoire récente du mouvement ouvrier portugais.

Pendant les années du fascisme, la syndicalisation était obligatoire et les cotisations syndicales directement prélevées sur le salaire. D'autre part, le syndicat était organisé verticalement, par professions, par corporations. Il n'existait ni sections horizontales d'entreprise, ni unions locales, ni unions départementales. Ainsi, les 8000 travailleurs de la Lisnave étaient divisés en plus de 20 syndicats distincts.

A partir de 1969, sous l'effet du développement de la classe ouvrière, de sa recomposition, et de l'éveil de sa combativité, les structures syndicales, si sclérosées soient elles, sont parcourues d'un frisson, d'un premier frémissement. C'est le premier écho amorti des luttes qui apparaissent. En effet, pour le seul premier trimestre de 1969, plus de 100.000 travailleurs sont impliqués dans des actions revendicatives sur leurs lieux de travail. D'autre part l'éphémère tentative caetaniste de libéralisation, visant à canaliser dans l'ornière syndicale la combativité naissante, se solde par la reconnaissance de directions syndicales élues ; ce qui permet dans certains syndicats l'élection de directions « revendicatives ». A partir des derniers mois de 1969 se tiennent des assemblées syndicales qui réunissent des centaines et parfois des milliers de travailleurs (dans la métallurgie de Lisbonne et de Porto, chez les cheminots et les électriciens). Ainsi, bien que les syndicats nationaux continuent à diviser les travailleurs et leurs luttes, pas secteurs et corporations, et bien qu'ils dévient ces luttes dans le carcan de la légalité dictatoriale, constituent un tremplin relatif aux luttes dans la mesure où ils permettent la tenue légale de réunions et la discussion de revendications.

De là nait le besoin d'une meilleure coordination des luttes, face au coup d'arrêt porté à la brève période de libéralisation. D'où les premières réunions de l'intersyndicale. La première se tint le 1er octobre 1970, convoquée par les syndicats de la métallurgie, de la banque, notamment au niveau de Lisbonne. L'Intersyndicale apparait donc comme la rencontre de certaines directions syndicales. La seconde réunion se tint le 25 du même mois (d'octobre) avec une participation déjà élargie à 22 syndicats de diverses régions du pays. Dans ce contexte, le PCP et certains courants maoistes s'efforcent de

s'implanter dans les entreprises à travers une activité élémentaire de feuilles syndicales, d'enquêtes, de désignation de délégués. C'est de cette façon que le PCP surtout forge une infrastructure syndicale. Mais le développement des mobilisations syndicales conduit très vite le gouvernement à faire marche arrière. Dès novembre 1970, la direction syndicale de la métallurgie de Lisbonne est suspendue, et les réunions que la directions des syndicats de Lisbonne prétendait tenir à propos du Contrat collectif de travail sont interdites. Dès lors la répression s'abat sur l'intersyndicale qui de légale devient illégale, puis carrément clandestine : plusieurs fois ses réunions sont interdites et ses dirigeants emprisonnés.

Dès lors, il est facile de comprendre que le mouvement ouvrier, lors de son irruption sur la scène politique, après le 25 avril, n'était guère encadré par une organisation de masse étroitement contrôlée par les réformistes. De plus, au lendemain du 25 avril, le PCP s'est souvent contenté d'expulser les vieilles directions syndicales fascistes, pour les remplacer par ses propre militants à la tête des commissions syndicales provisoires. Mais cette forme d'organisation était déjà trop étriquée pour embrasser et exprimer le réveil massif des masses, pour représenter les assemblées soudaines de milliers et de milliers de travailleurs. Un vide béant s'ouvrait soudain devant les travailleurs, qu'ils allaient s'efforcer de combler avec leurs propres organes, recherchant une réponse unitaire, capable de surmonter les divisions.

De nombreuses commissions de travailleurs furent formées et élues : à Mina da Pasqueira, à Timex, à Messa, à Sogantal, à Effaceo-Inel, à la TAP, à la Lisnave, à Plessey, à Mabon aux CTT, à Standart.

Cette réponse spontanée des masses exprime le besoin des travailleurs, leur recherche d'un instrument unitaire le mieux adapté à leur mobilisation ascendante. Le phénomène des Commissions de travailleurs au Portugal peut être comparé à d'autres expériences, au cours desquelles les prolétaires en lutte ont forgé les armes manquantes, ou remplacé les organisations défaillantes par celles qui naissent du combat.

Rien ne serait plus erroné que d'appréhender le mouvement ouvrier international à la lumière des formes organisationnelles du mouvement ouvrier français. L'importance des structures horizontales, comme les unions locales en France, est un héritage direct de l'expérience anarcho-syndicaliste des Bourses du travail au début de ce siècle. L'importance des sections syndicales d'entreprise découle du processus de bolchévisation du PCF (au cours des années 20) qui s'est soldé par la création de cellules d'entreprise au détriment des assemblées de quartier de la social-démocratie ; elle résulte aussi des conquêtes de 1936, 1945 et 1968 en matière de droit syndical.

En Italie, la vie syndicale dans l'entreprise était des plus faible. Clandestin, le PCF n'a pu connaître la bolchévisation. Aussi, lorsque se sont développées les grandes luttes de 1969, l'absence d'un solide encadrement syndical au sein de l'entreprise a favorisé l'éclosion des délégués d'ateliers, puis des conseils de délégués. Au Chili, les syndicats d'entreprise étaient directement reliés, verticalement, à la Centrale unique des travailleurs, sans qu'existent des formes de coordination ou de centralisation horizontale. C'est ainsi que la vague de luttes qui s'est développée dans le cadre de la crise d'octobre 1972, en riposte aux manoeuvres réactionnaires, a débouché sur l'expérience des Cordons industriels.

La classe ouvrière portugaise a créé les commissions de travailleurs.

De tels organes sont forcément bâtards et ambigüs, reflétant l'inégalité de conscience et de combativité de la classe ouvrière.

Certaines Commissions de travailleurs ne sont qu'un organe provisoire, pré-syndical, dans l'attente d'une définition plus précise des structures syndicales. D'autres sont en fait des comités d'action, c'est-à-dire le regroupement spontané des éléments les plus combatifs dans l'entreprise. D'autres enfin se rapprochent du conseil d'usine, qu'elles soient élues (ou désignées) en assemblée générale ou par ateliers. Cette ambiguité est d'ailleurs inhérente aux organisations de la classe qui, en pleine phase d'ascension révolutionnaire, émergea de la clandestinité, sans statut défini, institutionnalisé. En Espagne, par exemple, la fonction des commissions ouvrières, peut varier selon les fluctuations de la lutte. Tantôt, en période de reflux, elles peuvent se réduire à un regroupement unitaire de l'avant-garde. Plus généralement, elles sont perçues comme l'organisation de masse, clandestine, de la classe. Pendant les luttes, les commissions peuvent devenir l'organe représentatif de l'ensemble de la classe, il arrive alors, que sans changer de nom, la commission soit composée de délégués élus en assemblée. La spécificité et la faiblesse relative des syndicats clandestins dans la Russie d'avant 1917, avait ainsi favorisé leur transcroissance rapide en comités de grève coordonnés ou en soviets.

Cette trajectoire n'est en rien fatale. Les organes nés de la lutte peuvent osciller entre leur institutionnalisation syndicale et leur affirmation comme instruments de double pouvoir.

Au Chili, ce fut le cas des Cordons industriels : simples coordinations syndicales d'un côté, embryons de conseils de zone de l'autre. Face au chantage du Parti communiste, les présentant comme de possibles facteurs de division, c'est une faiblesse du MIR que d'avoir ratifié leur caractère strictement syndical. Au lieu de se battre pour leur généralisation, leur centralisation, pour l'élection de délégués révocables, bref pour en faire la colonne vertébrale du pouvoir prolétarien, autour de laquelle auraient pu se rassembler les commandos communaux.

Face à l'aggravation de la polémique entre le PC et le PS, à propos de l'affaire du « Republica », l'Assemblée du MFA a discuté fin mai 75 de sa liaison directe avec les masses. Certains de ses porte-paroles ont alors expliqué que, depuis un an, le peuple et le MFA furent les deux sources d'imagination politique, les querelles partisanes accumulant au contraire les bâtons dans les roues. Ils en ont déduit qu'il fallait organiser l'alliance entre le peuple et le MFA. C'est bien là une réponse de militaires : autoritaire et paternaliste. Les pères du régiment pensent résoudre les contradictions sociales en devenant les pères du peuple.

Il est clair que pour nous, le plein exercice de la démocratie socialiste n'exclut pas les partis. Il s'appuie au contraire sur la libre confrontation des partis ouvriers au sein des organes souverains que constituent les comités et les conseils.

La démarche du MFA à cette occasion illustre cependant bien les difficultés de sa position. En prétendant instaurer un dialogue direct avec les masses, par-dessus les partis, il a dû choisir parmi les organisations de masses ; on ne dialogue qu'avec un interlocuteur organisé, pratiquant un langage articulé. Dans les textes assez évasifs du MFA qui rendent compte de ces débats, on trouve alors une énumération qui prend parfois des allures d'inventaire à la Prévert : les commissions de travailleurs, les conseils révolutionnaires de travailleurs, les commissions de locataires, les comités de défense de la révolution...

Il faut déjà remarquer à ce propos, que le MFA accorde ainsi une reconnaissance de fait, donc une légitimité aux commissions de travailleurs. Alors que la loi de jan-

vier 75 sur l'unicité syndicale était par bien des aspects une machine de guerre contre ces commissions : plusieurs clauses de la loi accordent le monopole de la représentativité ouvrière, du droit à négocier, aux sections syndicales, à l'exclusion de toute forme de démocratie directe. Bien sûr, la reconnaissance verbale du MFA peut déboucher à terme sur une tentative d'intégration et d'institutionnalisation. Bien sûr. La social-démocratie allemande a bien réussi, au début des années 20 à transformer les « unions ouvrières » nées de la lutte, en vulgaires comités d'entreprise. Mais cela dépendra principalement du flux et reflux de la lutte des classes. Si les travailleurs sont battus, si leur combativité s'effrite, si les commissions de travailleurs sont vidées de leur substance vivante, alors, elles seront à la merci du premier réformiste, du premier bureaucrate, ou du premier capitaine venu. Mais, aussi longtemps qu'elles seront gonflées du flux montant de la mobilisation ouvrière, il ne sera pas aussi facile de les dévoyer.

Il est d'ailleurs significatif qu'après avoir évoqué ces commissions de travailleurs, les conseils révolutionnaires de travailleurs (qui n'étaient guère au printemps 75, qu'une invention récente du groupe d'extrême-gauche PRP-BR), le MFA ait fini par choisir comme interlocuteurs privilégiés les comités de défense de la révolution. Au moment où nous écrivons, il est trop tôt pour savoir si ces comités verront réellement le jour et ,quelle sera alors leur physionomie. Mais le choix qui semble avoir été fait consiste à bâtir, parallèlement aux Commissions de travailleurs, des comités de personnalités, (un des premiers a vu le jour parmi les gens de théâtre), ou des cartels d'organisations politiques sur un quartier, un village. Il s'agit en tout cas de construire un mouvement civil de soutien au MFA composé de comités plus flexibles, plus dociles, à coup sûr, que des commissions de travailleurs qui plongent directement leurs racines au noeud de la lutte de classe, dans l'entreprise. Là encore, la réussite de l'entreprise dépendra largement des fluctuations dans la mobilisation autonome des travailleurs.

Dans leur évolution possible vers des organes de dualité de pouvoir, les commissions de travailleurs sont freinées par plusieurs faiblesses. D'abord leur hétérogénéité, qui peut être surmontée sur la base de l'expérience, des luttes menées. Mais surtout leur propre division et la division plus générale du mouvement ouvrier ; mais surtout leur propre division dans la mesure où l'on commence à voir plusieurs groupes politiques (maoïstes) tenter de réunir leur propre coordination de commissions de travailleurs ; il semble aussi que deux coordinations rivales soient apparues au sud du Tage. La division plus générale du mouvement ouvrier dans la mesure où certains groupes influents (comme l'UDP) au lieu de présenter les commissions comme une forme élargie de démocratie ouvrière, non alternative mais complémentaire aux syndicats, tendent à les dresser contre l'Intersyndicale, pour en faire une sorte de syndicat bis, de syndicat rouge.

Seule une bataille énergique pour l'unité du front prolétarien peut parer à ces dangers. D'abord pour rassembler les travailleurs conscients de la nécessité d'une organisation unie, nationale et permanente, de défense de classe, au sein du syndicat, en exigeant la préparation démocratique à la base des congrès syndicaux, en y imposant le droit de tendance. En proposant que les militants syndicaux, s'ils sont les plus actifs et les plus conscients dans l'entreprise, prennent eux-mêmes l'initiative de susciter des commissions de travailleurs, plus larges que le syndicat, rassemblant des délégués élus dans les divers ateliers et services. D'autre part, contre les divisions entre commissions de travailleurs même, aller vers la généralisation et la centralisation en une assemblée nationale unique de toutes les commissions de travailleurs.

SOMMAIRE

partis et syndicats ..... page 3

la C.F.D.T. et les relations partis/syndicats page 4

conception et pratiques du P.C.F. dans la C.G.T. page 5

à gauche toute, un livre d'E. Maire ..... page 9

« Lutter », un livre de G. Séguy ..... page 12

Transocéan à Brest ..... page 20

Transocéan au féminin page22

les bandes armées du patronat ..... page 23

Portugal ..... page 28