

La bureaucratie syndicale et les ouvriers

Nous avons souvent dit : « Tant que la classe ouvrière fera confiance à la bureaucratie syndicale pour mener ses luttes revendicatives elle sera trahie. Tant que la classe ouvrière n'aura pas la force de prendre en main ses propres intérêts, elle ne sera qu'un jouet des forces impérialistes. »

Cela ne veut évidemment pas du tout dire que les Syndicats se trompent, que les méthodes qu'ils emploient sont mauvaises parce qu'elles appartiendraient au passé, ou bien que les directives sont mal interprétées par des responsables incapables etc... Cet argument est l'argument classique qui est ressorti régulièrement après les mouvements par les syndicats. Le syndicat fait son auto-critique, condamne quelques-uns de ses propres responsables, fait preuve de grande modestie vis-à-vis des ouvriers. « Tout le monde peut se tromper. » (1).

Nous disons au contraire que les syndicats ne se trompent pas, mais qu'ils trompent consciemment la classe ouvrière.

Mais si nous combattons et analysons la bureaucratie syndicale dans son aspect le plus fondamental il est aussi nécessaire de l'analyser et de la combattre dans ses rapports quotidiens avec la classe ouvrière. Nous montrerons quelques aspects concrets de l'opposition des syndicats à la volonté des ouvriers dans l'usine.

Non seulement il est difficile aux syndicats de s'opposer par la force à l'ensemble des ouvriers, mais la fonction des syndicats disparaît d'elle-même dès qu'elle ne se base plus sur la confiance des masses où tout au moins d'une partie des ouvriers. Pourtant il y a des

(1) Voici un exemple caractéristique : après la grève avortée de mars 1951 chez Renault, la C.G.T. publia un tract dans lequel Raymond Guyot attaqua son copain Roger Linet pour sa mollesse. Ceci n'était évidemment fait que pour calmer le mécontentement des cégétistes de base, qui s'étaient trouvés en désaccord avec leur bureaucratie.

cas où cette opposition directe, brutale ou non, s'est réalisée. On peut citer comme exemple l'attitude de la C.G.T. chez Renault pendant la grève de 1947 et celle de 1952 (pour la libération de Duclos). Dans ces cas quelques militants dévoués au Syndicat peuvent réussir par la violence soit à faire avorter momentanément un débrayage, soit à en provoquer un. Mais de telles méthodes échouent le plus souvent et se retournent contre le syndicat lui-même. Il suffit de rappeler l'abandon de la C.G.T. par de nombreux ouvriers en 1947 chez Renault, le mécontentement provoqué par la grève pour Duclos et les nombreuses démissions de militants syndicaux après la trahison ouverte de F.O. pendant les grèves d'août 1953. En général on ne peut donc pas s'attendre à une opposition directe des syndicats aux revendications ouvrières. L'opposition à la volonté des ouvriers se fait beaucoup plus adroitement, d'une façon voilée, au moyen de manœuvres plus ou moins habiles.

La bureaucratie syndicale tend à donner à la classe ouvrière l'habitude de recevoir des ordres et de les exécuter. Elle se heurte toujours à l'opposition des ouvriers. Cette opposition se manifeste dans les périodes de calme par une désertion de toutes les réunions syndicales, un désintéressement d'une politique qui n'est pas faite par les ouvriers ; dans les périodes de crises, par un heurt direct entre la volonté des ouvriers et celle de la bureaucratie syndicale.

Le premier moyen pour s'opposer à un mouvement est tout d'abord pour le syndicat de rompre les habitudes : ne plus donner de directives — faire le silence. Ce silence est d'autant plus facile que toute la presse de l'usine est entre les mains de la bureaucratie syndicale, les ouvriers n'en ont aucun contrôle.

Il est arrivé souvent que des ouvriers prêts à se lancer dans un mouvement y renoncent parce qu'ils s'aperçoivent que les syndicats ne les soutiendront pas. Un exemple illustrera une telle situation. En 1951 une grande partie des ouvriers de l'usine étaient partisans d'appuyer la grève de la R.A.T.P. Dans notre atelier le délégué fut harcelé par les ouvriers les plus combatifs. Tout d'abord celui-ci refusa catégoriquement de prendre toute initiative avant d'avoir le journal. Cette chose faite il consentit en grognant à convoquer une réunion. Une fois réunis, il se contenta d'expliquer que certains ouvriers lui avaient demandé de faire une réunion, donc qu'il leur laissait la parole. Cette attitude tout à fait inattendue de la part d'un délégué stupéfia la plupart des ouvriers et ne fit que refroidir les plus indécis. « On veut faire une grève et notre propre délégué s'en désintéresse ! Une telle grève n'est-elle pas d'avance vouée à l'échec ? » Telle était la question que beaucoup se posèrent. Certains pourtant, malgré cela, affirmèrent qu'il fallait débrayer pour se solidariser avec la R.A.T.P. Le délégué intervint alors pour exiger un vote secret, tout en prévenant que cette grève ne pouvait être qu'un échec. Une telle attitude suffit pour décourager ceux qui ont encore confiance en leur syndicat. La balance pencha du côté des non-grévistes qui eurent une demi-douzaine de voix de plus.

Les résultats furent aussitôt publiés par le délégué qui se contenta d'affirmer : « Vous ne vouliez pas m'écouter, pourtant je vous l'avais dit, les ouvriers ne sont pas pour la grève ».

Si cette sorte de passivité ne suffit pas à entraver la volonté des ouvriers, on propage le défaitisme, on démoralise les plus combatifs. Le défaitisme de la bureaucratie syndicale ne diffère pas de celui des patrons.

Tout d'abord il s'agit de diviser. On sème la méfiance et la

suspicion au sein les ouvriers : « Vous ferez grève, mais les autres ne vous suivront pas, même s'ils prétendent le faire. Ils vous abandonneront en plein mouvement ». On jette le discrédit sur les plus combattifs. « Toi, tu es pour la grève parce que tu n'as pas d'enfants à nourrir. » On reproche à celui qui veut débrayer de ne pas l'avoir fait dans des mouvements précédents. On essaie de discréditer ceux qui sont pour la grève avec des arguments politiques. On donne des informations fausses sur la situation dans les autres secteurs en faisant croire que les autres ouvriers ne sont pas d'accord.

Comment les ouvriers peuvent-ils vérifier de telles choses ? C'est le syndicat qui est l'organe de centralisation. Seuls les délégués ont le droit de se déplacer, d'aller voir et de s'informer.

On exagère la puissance du syndicat pour inviter les ouvriers à faire confiance à cet organisme, mais dès qu'il s'agit de freiner un mouvement on montre la faiblesse et le manque de cohésion des ouvriers livrés à eux-mêmes.

On fait pression sur la situation financière qu'entraîne une grève en s'appuyant sur un fait bien connu que dans ces moments-là les caisses de solidarité des syndicats sont à peu près vides.

On fait jouer la crainte du gendarme. « Vous voulez la bagarre, mais c'est nous que l'on boucle, s'il y a un pépin », disent les délégués aux ouvriers trop combattifs.

On conseille la prudence en montrant que les actions diplomatiques de la bureaucratie syndicale valent mieux que les actions « inconsidérées » des ouvriers. « Ayez confiance, on s'en occupe... », etc.

Ainsi la démoralisation des ouvriers, qui n'est que le résultat des manœuvres de la bureaucratie syndicale, est présentée comme un état permanent dans lequel se trouve le prolétariat.

En fait cette passivité est savamment entretenue par les syndicats qui ont relégué définitivement les ouvriers à un rôle de simples exécutants.

Les délégués. — En principe les délégués sont à la fois les intermédiaires entre les ouvriers et la direction et aussi entre les ouvriers et la bureaucratie syndicale. En fait, ils ne sont que les porte-parole du syndicat auprès des ouvriers et de la direction. Le délégué ne reçoit pas des ordres des ouvriers pour en informer la direction et le syndicat, il reçoit des ordres du syndicat pour en informer les ouvriers et la direction. On a simplement renversé sa fonction d'origine.

Avant 1936 les délégués étaient élus par les ouvriers de chaque atelier. Ils étaient choisis parmi les plus combattifs, leur affiliation syndicale ne jouait pas grand rôle, car même un non-syndiqué pouvait être élu délégué. Aujourd'hui, cela est différent. Les délégués du personnel ne peuvent être présentés que par les syndicats. Il va sans dire que l'ouvrier présenté ne sera pas celui qui est le plus combattif, mais celui qui a la confiance du syndicat, celui qui est le plus soumis à la politique de cette centrale. De plus les ouvriers, présentés sur les listes syndicales ne sont pas obligatoirement choisis dans chaque atelier. Ainsi des ateliers peuvent avoir plusieurs délégués et d'autres ne pas en avoir, de sorte que des ouvriers sont obligés d'élire des délégués qu'ils ne connaissent pas. Cette situation permet donc au syndicat d'avoir le contrôle le plus étroit

sur ces délégués et d'empêcher d'autre part les ouvriers d'exercer plus de pression sur eux.

Lorsque le délégué va en conférence avec la direction, il défendra uniquement la politique de son syndicat ; les ouvriers ignorent même souvent le sujet de la conférence ou la date de réunion, ils ne sauront que ce que voudra dire le délégué, et le délégué ne dira que ce que son syndicat l'autorisera de dire.

Un délégué qui aura enfreint la discipline du syndicat ou qui manifesterait des dissensions ne sera pas présenté aux élections suivantes. C'est pourquoi il faut combattre de telles élections des délégués et leur opposer la représentation par atelier et sans distinction d'appartenance syndicale. Il faut que les délégués soient les représentants des ouvriers et non de la bureaucratie syndicale.

La presse syndicale. — Les journaux d'usine ou d'atelier sont des journaux faits et contrôlés par les syndicats. Non seulement l'ouvrier n'a qu'à lire ce journal comme il lirait n'importe quel journal, non seulement il ne participe pas à ce qui est écrit sur ce journal, mais la plupart du temps les articles sont des articles de propagande générale qui traduisent la politique syndicale. Ce qui concerne l'atelier est parfois le reflet d'une dispute entre représentants des différents syndicats. On a pu voir dans certains ateliers des journaux F.O. et C.G.T. engager une polémique sur plusieurs numéros autour de querelles politiques entre responsables et en se dénégant mutuellement, même vis-à-vis de la direction. Cette presse n'est pas la presse des ouvriers, elle ne traduit pas les discussions et les préoccupations de ces ouvriers, elle est le reflet des querelles des centrales. Chaque fois que l'activité des ouvriers s'est manifestée d'une façon autonome par exemple dans les grèves, lors des réunions d'ateliers, lors de la création des comités de lutte, la bureaucratie syndicale s'oppose toujours à mettre sa presse au service de ces organismes spontanés. Ces réunions où les comités de grève peuvent bien décider quoi que ce soit, la bureaucratie syndicale s'opposera toujours à mettre sa presse à leur service, à moins que les décisions soient strictement conformes à la politique syndicale. Ainsi le silence se fait sur tout ce qui émane de la volonté des ouvriers ; c'est pourquoi nous devons essayer dans chaque circonstance d'encourager les ouvriers à exprimer et à écrire ce qu'ils pensent sur les revendications et les méthodes de lutte et tout ce qui concerne leurs propres problèmes. Il faut créer une presse ouvrière qui soit autre chose que la presse de la bureaucratie syndicale.

Les réunions. — C'est dans les réunions d'atelier que les ouvriers expriment le mieux leur volonté, et ceci est encore plus vrai si ces réunions sont motivées par la perspective d'une action quelconque. Au cas où la volonté des ouvriers s'oppose aux directives syndicales, le délégué est souvent impuissant à contenir ces manifestations.

Pour cela on fait intervenir des personnes étrangères à l'atelier ou bien, le plus souvent, des personnes extérieures à l'usine et à la classe ouvrière. Il s'agit d'orateurs et de démagogues spécialisés qui font partie de la bureaucratie syndicale et qui sont mobilisés pour de telles circonstances. Ces orateurs jouissent d'un certain prestige ; ce sont souvent des personnalités politiques assez connues et qui savent « manier les masses », c'est-à-dire les mystifier. En face de tels orateurs les ouvriers refusent de s'exprimer, même s'ils sont en désaccord. La réunion perd alors son aspect de discussion collec-

tive pour devenir un monologue. On ne traite plus de leurs problèmes, on leur parle des problèmes de la politique syndicale. Mais il arrive parfois que l'orateur, aussi éloquent soit-il, ne suffise pas pour convaincre les ouvriers; c'est pourquoi la bureaucratie syndicale essaie de changer le lieu de réunion: ne pas faire la réunion dans l'atelier, dans l'usine, essayer de tenir la réunion au siège du syndicat.

Si les ouvriers consentent à s'exprimer sur le lieu de leur travail, ils hésitent ou refusent souvent à se réunir au siège d'une centrale, d'autant plus s'ils nourrissent quelque méfiance vis-à-vis des syndicats. Au siège du syndicat le rapport des forces se trouve souvent modifié. Tous les militants dévoués au syndicat sont mobilisés, ils approuvent, applaudissent, ou bien protestent, injurient ceux qui manifestent un désaccord. Ici, la bureaucratie syndicale peut décider, faire voter les motions qu'elle désire, etc.

Les réunions dans les sièges des syndicats ont lieu après l'heure du travail et les ouvriers qui ont des charges de famille ou qui habitent loin refusent d'y participer; la plupart des militants dévoués au syndicat, par contre, sont présents. C'est par de tels procédés que l'on peut constituer une majorité, que l'on peut faire voter des motions avec une apparence de démocratie ouvrière. Ces décisions ne sont en réalité que l'expression de la volonté d'une poignée de bureaucrates bien organisés.

C'est pourquoi nous devons défendre le principe des réunions sur le lieu de travail et autant que possible pendant les heures de travail ou aux heures qui gênent le moins l'ensemble des ouvriers. Nous devons encourager les ouvriers à s'exprimer et supprimer ou tout au moins limiter le temps de parole des orateurs extérieurs à l'usine et à la classe ouvrière (2).

Les votes. — Nous devons empêcher que la bureaucratie syndicale se joue de la volonté des ouvriers par le système de votes trop hâtifs. Il est une coutume, par exemple, qui consiste à lire des résolutions hâtivement aux ouvriers et d'exiger immédiatement un vote. Ainsi des tas de résolutions votées à l'unanimité sont en réalité de véritables escroqueries. Tout vote doit être précédé non seulement d'une discussion, mais les résolutions doivent être présentées assez en avance pour permettre aux ouvriers qui doivent voter d'en prendre connaissance. Lorsque l'on procède à des référendums, il faut que les votes soient contrôlés par les ouvriers. On a vu des référendums hostiles à la bureaucratie syndicale passés complètement sous silence par les centrales syndicales (3).

(2) Lorsque l'usine est en effervescence, les pontifes syndicaux viennent régulièrement tenir des longs discours dans les assemblées d'ouvriers et monopolisent tout le temps de ces réunions pour dire les pires platitudes. Pendant ce temps les ouvriers se lassent et à la fin ils ne s'expriment pas. Voir l'article « La grève Renault », publié dans ce numéro.

(3) C'est ce qui s'est passé par exemple chez Renault au cours de la grève d'avril 1963, des chaînes de montage de la 4 CV. Cette grève qui entraîna l'effervescence des ouvriers des autres départements obligea les syndicats à organiser des référendums secrets dans les ateliers, pour ou contre le déclenchement d'une grève générale de l'usine. *Les résultats de ce référendum ne furent jamais publiés.* On connaît cependant les résultats de quelques ateliers: malgré la pression de tous les syndicats, qui s'opposaient à la grève générale, les résultats étaient favorables à la grève. Les centrales syndicales, unies plus que jamais, se gardèrent bien de les publier.

Ainsi le syndicat est devenu un organisme étranger aux ouvriers, une force extérieure sur laquelle ils ont perdu tout pouvoir et tout contrôle. Contre les patrons et la direction, les ouvriers essaient d'avoir l'appui de cette force, mais dès que le syndicat prend en main la défense des ouvriers, il lui donne son propre caractère, l'orientation de ses propres intérêts. La réaction des ouvriers à un tel état de choses se manifeste par une méfiance et un désintéressement vis-à-vis des mouvements, et parfois par un défaitisme général chez quelques ouvriers qui, en perdant la confiance dans leur syndicat, étendent leur méfiance vis-à-vis de tous les mouvements revendicatifs.

La classe ouvrière ne réussira à surmonter cette situation que dans la mesure où elle prendra en main ses propres intérêts, dans la mesure où elle refusera de déléguer tout ce qui la concerne entre les mains de la bureaucratie syndicale. Ceux qui prétendent vouloir l'unité des ouvriers dans l'unité syndicale ne font que masquer le véritable problème. La lutte de la classe ouvrière contre son exploitation passe automatiquement par son opposition à la bureaucratie syndicale.

Il n'y a pas deux luttes séparées dans le temps. Toute revendication générale des ouvriers verra se dresser devant elle ces deux forces: les patrons et la bureaucratie syndicale.

La lutte contre ces deux forces ne pourra se faire que dans la mesure où les ouvriers réussissent à réaliser leur unité et leur autonomie. Nous devons nous débarrasser de cette conception qui consiste à diviser les ouvriers suivant l'attitude qu'ils ont pris dans certaines grèves. Le refus de participer à des mouvements de démonstration ou des grèves de harcèlement n'est pas la preuve d'un manque de combativité de la part de certains ouvriers; ce refus peut être parfois une manifestation de conscience des ouvriers qui ne sont pas dupes de la manœuvre des syndicats qui proposent ces mouvements.

Nous devons également nous débarrasser de la conception que les ouvriers les plus combattifs sont groupés dans les syndicats. La carte syndicale n'est plus nécessairement une marque de combativité. La carte syndicale peut être aujourd'hui une garantie de sécurité vis-à-vis du patron ou de la maîtrise; il suffit de rappeler pour cela l'influence des différents bureaucrates syndicaux dans les bureaux d'embauche, dans les services du personnel, de sécurité, etc. (Cette influence est évidemment fonction des rapports entre la politique gouvernementale et l'affiliation politique des centrales; ainsi la C.G.T. contrôlait les bureaux d'embauche de beaucoup d'usines après la Libération, tandis qu'aujourd'hui ce privilège appartient surtout à d'autres centrales syndicales, comme F.O. par exemple.)

La carte syndicale peut également servir à certains pour cacher leur passivité. Certains ouvriers, conscients de la « prudence » et de la passivité des syndicats vont se réfugier dans ces organismes pour se préserver de toute initiative dans les mouvements qui se produisent. La barrière qui sépare les ouvriers conscients et ceux qui ne le sont pas n'est pas la barrière entre syndiqués et non-syndiqués. La délimitation véritable ne se sent que dans les moments où la lutte se dépouille de toutes les manœuvres bureaucratiques et prend son véritable caractère de classe.

D. MOTHE.