

PATRONAT ET CONSCIENCE DE CLASSE...

La suite de rencontres avec quelques «têtes» du patronat français présentée par André Harris et Alain de Sédouy dans leur dernier ouvrage (1) a tous les défauts des travaux de journalistes: tape à l'œil et superficiel. Par exemple les deux seules confédérations syndicales existant à leurs yeux sont la C.G.T. et la C.F.D.T.. Passons. Mais si nous finissons par être habitués à ces erreurs dirigées, volontaires, nous ne cesserons pas pour autant de les dénoncer.

Cependant les auteurs sont des «professionnels», avec les qualités que cela comporte; en particulier l'habileté à faire se découvrir l'interlocuteur au cours de l'entrevue, le sens de la question-piège provocatrice qui fait tomber le masque au moins pendant un instant. Ce qui a conduit M. François Michelin à refuser la publication de la discussion à laquelle il avait participé et à demander la destruction de l'enregistrement.

On a même parfois l'impression d'une version interview du *Dîner de têtes* de Prévert, car on y trouve:

Celui qui pastisse - Celui qui sucre... et se sucre - Celle qui stylowatermane ses états d'âme - Celui qui borélise avant de trébucher - Celui qui chrétien degauche paternellement - Celui qui autogestionne au CERES et à Saint-Gobain - Celui qui comités des forges - Celui qui découvre des lois économiques comme d'autres la pierre philosophale - Celui qui donne des journaux pourris aux adultes - Celui qui donne des adultes au camping - Celui qui céhènépéheffe astucieusement.

Plus quelques ratons-laveurs de service, dont un rocard et des militants C.G.T. de haut-vol.

Le rocard - qui, à notre connaissance, se réclame du marxisme - balance tranquillement les grands ancêtres aux oubliettes et prédit, telle Mme Soleil, que: «*La nature des relations politiques dans la société, au sens le plus large, sera tout de même suffisamment modifiée par une expérience de gauche dans la période sur laquelle porte le Programme commun pour que la manière dont les problèmes se posent par la suite soit elle aussi changée*» (2). Nous n'avons vraiment aucune raison de penser que quoi que ce soit de fondamental puisse être changé par l'application par l'alliance P.C.+P.S.-M.R.G. de leur programme de gestion de la société capitaliste en crise. D'autant que le rocard avait précédemment précisé qu'il fallait: «*Gouverner mieux pour administrer moins*» (3). Pauvre Engels pour qui le dépérissement de l'Etat devait conduire au remplacement du gouvernement des personnes par l'administration des choses !... Les méandres de la dialectique permettent-ils vraiment d'atteindre un objectif en lui tournant le dos?

Les patrons, eux, ne s'embarlificotent pas dans toutes ces subtilités. Ils se préoccupent d'accumuler le capital, de prélever la plus-value, de nos jours de la même manière que leurs ancêtres du siècle dernier. Rien de changé sur ce point, donc rien à changer aux analyses exactes faites à l'époque.

Le vieux Ferdinand Béghin décrit sans complexe comment cela se passait après la première guerre mondiale: «*Il n'y avait pas de syndicats, les bénéfiques étaient de 15%. Mes parents vivaient de manière très simple. Tout ce qu'ils gagnaient, ils le remettaient dans l'affaire, la développant, en achetant d'autres, grandissant, grandissant... Cela faisait boule de neige. - Et les rapports sociaux? - Il n'y avait pas de problèmes! pas de grèves! Mais je reconnais que les ouvriers menaient une vie très dure. Les gens travaillaient douze heures par jour. Ça, la vie des ouvriers...*» (4).

La jeune Francine Gomez, P.D.G. de Waterman, est aussi peu complexée pour décrire comment cela continue de se passer aujourd'hui:

H. et S. — Il y aurait donc une autre forme d'incivisme, celle du dirigeant qui vit au-dessus des moyens de l'entreprise?

F. G. — C'était courant il y a dix ans, mais cette espèce est en voie de disparition.

H. et S. — Ils ne tiennent plus le coup?

F. G. — Non. Ils sont remplacés par d'autres qui savent comment, d'une entreprise malade, on fait une

(1) André Harris et Alain de Sedouy, «*Les patrons*», Seuil. (2) p. 419. (3) p. 417. (4) p. 14.

entreprise prospère. En grattant sans respect humain, en grattant sur tout! La moindre des choses est alors de gratter sur son propre salaire.

H. et S. — Il existe encore des petites entreprises dont le P.D.G. est surpayé et qui se traînent lamentablement jusqu'à la disparition, sans que le patron témoigne du moindre effort...

F. G. — Celles-là disparaissent. De toute façon, ces patrons sont des idiots ! Il ne sert à rien de se faire payer ainsi pendant dix ans pour finalement ne plus rien avoir, alors qu'ils pourraient se payer correctement pendant trente ans et maintenir en vie leur entreprise... (5).

D'autant que quand Francine Gomez «gratte» sur son salaire, cela ne la conduit pas à la soupe populaire:

F. G. — L'argent me sert à pouvoir travailler confortablement (...) De plus, je peux m'adonner au plaisir d'acheter, c'est merveilleux, c'est admirable d'acheter, c'est un état d'extase fantastique! (...)

H. et S. — Des objets de luxe?

F. G. — Presque n'importe quoi. Ça va d'un chien à une maison, d'une paire de godasses à une bouteille de vin...

H. et S. — Vous ne croyez pas du tout aux idées anticonsommation?

F. G. — Il y a des gens qui sont nés saturés! J'ai connu des mômes à qui on demandait ce qu'ils voudraient pour Noël et qui mettaient trois heures à répondre. Moi, j'ai toujours envie de trucs pour Noël, ce n'est pas la peine de me demander trois fois. J'aime les voitures, pas tant pour les conduire, mais parce que c'est beau à tripoter, à écouter, à faire accélérer. J'aime les fourrures à mourir, mais elles ne me vont pas! J'aime aussi les animaux, et c'est très dur d'aimer les deux à la fois...(6).

Smicards réjouissez-vous, Francine Gomez est malheureuse!

Passons rapidement sur Bernard Lepoutre, patron «chrétien» du textile: — resté treize ans au noviciat de la Compagnie de Jésus — et admirateur de la C.F.D.T.

«Le chrétien est celui qui accomplit sa mission par le service des autres. Le véritable homme d'Etat est celui qui a le sens du bien commun et qui ne travaille que pour le bien commun (7). Je pense toujours que l'homme est fait pour Dieu, mais que, pour ce qui est de la route qui mène à Dieu, les moyens ne sont pas clairs» (8). «L'objectif serait d'aboutir à ce que l'ouvrier se sente - même hors de toute propriété - concerné par la boîte, ne serait-ce que parce que c'est elle qui lui donne son travail et son salaire» (9).

Les lecteurs de «L'Anarcho-Syndicaliste» ne sont pas dépaysés par de tels propos puisque nous avons traité la question tout au long des derniers mois (10).

Insistons un peu plus sur Alain Gomez, P.D.G. de Saint-Gobain emballage, que nos camarades de la chimie ont l'occasion de se farcir de temps en temps et qui - le brave homme - s'efforce de leur donner des leçons de syndicalisme. Il a toutes les qualités pour le faire, nous allons le voir tout de suite, et accordons-lui qu'il reconnaît ses «erreurs de jeunesse».

«J'ai été fasciste et tout à fait reconnu comme tel. Je faisais partie de l'Union des étudiants algériens. En 1958, Lagailarde débarque à Paris juste après le 13 mai: le 20. J'étais son chauffeur. Je baladais Lagailarde dans Paris et c'était très marrant! Il m'avait fait une impression très médiocre au départ, mais là, il m'a définitivement déçu. J'avais 18 ans à l'époque. Un soir, en revenant d'une réunion clandestine (enfin! entre guillemets!), on passe sur les grands boulevards, entre la Porte Saint-Denis et l'Opéra: soudain, Lagailarde, qui était assis à côté de moi, me dit: «Arrête! Arrête! Lâche-moi là, salut, à demain!» Il descend et je le vois qui s'approche d'une putain de 25ème ordre! J'ai trouvé ça minable, j'ai trouvé vraiment que le personnage n'était pas à la hauteur de ses fonctions historiques. Ça a été ma première déception avec l'extrême-droite» (11).

Que voilà une réflexion politique de très haut niveau, monsieur Gomez! Nous n'avons donc pas à nous étonner que par la suite, élève à l'E.N.A. comme lui, Alain Gomez se retrouve avec Jean-Pierre Chevènement (12) comme cofondateur du C.E.R.E.S. (cette extrême-droite cléricalo-stalinienne du P.S.). Etait-ce bien la bonne voie pour s'écarter du fascisme?

Ce n'est pas sa conception de l'autogestion qui nous permettra de répondre oui:

H. et S. — Pour vous, c'est une illusion de penser qu'on peut faire participer les gens à la gestion d'une entreprise du haut en bas de l'échelle?

(5) André Harris et Alain de Sedouy, «Les patrons», Seuil, p. 34.

(6) p. 43. (7) p. 73. (8) p. 72. (9) p. 69.

(10) Les envahisseurs, «L'Anarcho-Syndicaliste», octobre 76 à avril 77.

(11) André Harris et Alain de Sedouy, «Les patrons», Seuil, p. 265. (12) p. 267.

A. G. — *La règle d'or pour réconcilier les «partenaires» dans l'entreprise, c'est purement et simplement l'application d'une règle de compétence. Qu'on commence par adapter la compétence des gens à leur fonction, ou leur fonction à leur compétence, et ça fera tomber d'environ 50% le malaise interne de l'entreprise!*

H. et S. — *Finally, votre réponse à vous tourne autour de l'autogestion.*

A. G. — *Oui...*

H. et S. — *Vous êtes probablement le seul patron autogestionnaire de notre vieux pays!*

A. G. — *L'autogestion n'est pas pratiquée dans mon entreprise, je n'ai donc pas le droit de me dire autogestionnaire...*

H. et S. — *Mais ça vous semble être la finalité la plus généreuse et la plus acceptable.*

A. G. — *Je dirai que ça me semble être la seule voie de sortie pour le système! Et c'est pour ça que je suis certain que le système la développera; la plus belle récupération du système par lui-même va être la création de l'autogestion, j'en suis convaincu. Reste à en déterminer les modalités, et ça n'est pas facile... C'est un fait que l'entreprise est l'endroit où l'on passe le plus clair de son temps - on y passe de 40 à 50 heures par semaine, c'est-à-dire en gros deux tiers de sa vie éveillée .. où l'on est effectivement conditionné et où on n'a pourtant pas voix au chapitre. Autrement dit, adapter l'organisation de l'entreprise à la prise en compte du fait d'évidence qu'on y passe le plus clair de sa vie, ce serait déjà un progrès par rapport à la situation actuelle. Or, dans la vie de l'entreprise, vous avez trois niveaux de décision: le premier et le troisième sont relativement compréhensibles par tout le monde, il n'y a que le deuxième qui réclame des compétences techniques. Je m'explique. En partant du plus synthétique vers le moins synthétique, le premier niveau est celui des grands objectifs, du plan: ça se résume en des mots très simples - sur quel type de marché allons-nous aller, avec quel type de produit, quelle nature d'investissement? Ça devient tellement synthétique que ça peut s'exprimer presque qualitativement et presque politiquement. Le troisième niveau, ce sont les relations dans l'atelier, et Dieu (sic) sait que les ouvriers sont au moins aussi capables que les techniciens d'avoir là-dessus leur mot à dire: c'est le choix des machines, l'organisation des horaires de travail, l'organisation du commandement, la fixation des objectifs» (13).*

La main dans la main avec Lepoutre, Gomez prêche en fait pour le corporatisme. Ils ont beau tourner n+ou- fois leur langue dans leur bouche, ils y reviennent toujours.

Jacques Borel, malgré ses outrances provocatrices, se situe au cœur du problème: la lutte de classes n'est pas une vue de l'esprit et la conscience de classe du patronat implique l'élimination de ceux qui ne savent pas faire produire de la plus-value dans leur entreprise. Bien entendu, il le dit avec les concepts et le vocabulaire de l'idéologie dominante, puisque c'est son intérêt de classe, son intérêt de patron.

J. B. — (...) *Je considère que le monsieur qui a fait de mauvaises affaires parce qu'il n'a pas su s'y prendre (...), si ce monsieur-là capote, c'est absolument moral! Et que quelqu'un qui a su faire de la bonne gestion pendant que l'autre ne savait pas profiter de la situation, c'est une nécessité morale absolue!*

H. et S. — *Il faut aimer son prochain, mais être implacable avec lui...*

J. B. — *C'est parce qu'on aime ses clients, ses fournisseurs et son personnel qu'il faut être implacable avec le concurrent! C'est évident. (...)*

H. et S. — *Quand on vous regarde vivre, on se dit: malheur aux faibles!*

J. B. — *Oui, absolument! Malheur aux faibles dans les affaires! Quand on est faible on ne se met pas à la tête d'une affaire. (...)* (14).

Quand Borel a trébuché, en tant que dirigeant d'entreprise, il a joué pleinement le jeu de sa classe. Il n'y a ni à lui tirer notre chapeau, ni à lui jeter la pierre. Ce n'est pas notre affaire, c'est leur règle du jeu. Notons toutefois que Borel a un sens aigu des réalités politiques:

H. et S. — *Quand on vous entend parler, on a l'impression que l'entreprise est un lieu d'élection pour ce qui fut un temps le grand leitmotiv du fascisme: l'idée que la volonté de puissance est presque une fonction biologique.*

J. B. — *Mais absolument! L'entreprise est la chose la plus importante du monde après le Seigneur! C'est certain! La seule chose qui tienne debout aujourd'hui dans le monde, c'est l'entreprise* (15).

H. et S. — *Est-ce que vos enfants sont sensibles aux idées à la mode, aux courants de pensée actuels?*

J. B. — *Pas du tout. Mes enfants sont «fachos». Ma fille a été gauchiste, il y a cinq ou six ans... Mais vous ne pouvez pas trouver plus «fachos» que mes enfants.*

H. et S. — *«Le gauchisme est une forme élaborée du fascisme...»*

J. B. — *Exactement (—)* (16).

Conscience de classe aussi chez les P.M.E. où M. Aimery d'Oiron (17) vient, avec l'assentiment de Léon Gingembre, de fonder le mouvement néo-poujadiste UNICER.

(13) André Harris et Alain de Sedouy, «Les patrons», Seuil, pp. 277-278.

(14) p. 96.

(15) p. 97.

(16) p. 98.

(17) pp. 208 à 210.

Conscience de classe toujours chez M. François Ceyrac, président du C.N.P.F., qui jure ses grands dieux qu'il ne veut pas d'un système corporatiste (18) et qui nous en propose « naïvement » les éléments de base tirés tout droit des thèses autogestionnaires des « chrétiens-sociaux ».

H. et S. — Mais avec qui allez-vous faire la participation (...) ?

F. C. — Il y a deux façons de prendre le problème: la première, c'est de faire une réflexion de type syndical (...). Ou bien on raisonne en disant: le problème dont il s'agit n'est pas un problème syndical, c'est le problème du personnel de l'entreprise, syndiqué ou non syndiqué, car en France la liberté syndicale c'est la liberté de se syndiquer ou de ne pas se syndiquer, et le type qui n'est pas syndiqué n'est pas un citoyen de deuxième zone, c'est un citoyen de première zone, tout comme le syndiqué! Il faudrait donc éliminer complètement, dans cette vision de la construction de l'entreprise, le fait syndical qui est un fait extérieur à l'entreprise. En fait, le grand problème est de trouver (le mot participation est ambigu, mais je le prends parce que je n'en ai pas de meilleur) le moyen de faire participer tous les gens de l'entreprise, syndiqués ou non syndiqués, au fonctionnement de la boutique.

H. et S. — A supposer que les salariés acceptent votre proposition, cela aboutirait forcément à un conflit ouvert entre les non-organisés et les organisés.

F. S. — Pas du tout. Je vais vous proposer un exemple très concret d'organisation. Telle société que je connais a décidé de construire une nouvelle usine à tel endroit. Il y a deux façons de construire une nouvelle usine. La première consiste à passer par le bureau d'études (...). C'est la formule traditionnelle dans 80% des cas... Mais il y a une autre formule qui est de dire au personnel: nous allons construire une usine à tel endroit; une partie du personnel de cette usine sera amenée là-bas (...). A ce moment là on peut dire: on va constituer des groupes de réflexion, vous présenter des schémas d'usine, en discuter ensemble; et on va vous consulter, vous, qui serez utilisateurs de l'usine, vous, les ouvriers qualifiés, les conducteurs de machines, vous, les gens qui aurez à assurer les translations de matériel, etc. On peut même consulter les femmes sur les qualités de l'éclairage, etc. Je connais une usine qu'on vient d'inaugurer, qui a été entièrement montée sur ces bases. Eh bien, quand les gens sont arrivés dans cette usine, ils étaient chez eux! Je veux dire par là qu'ils reconnaissaient effectivement les suggestions qu'ils avaient faites, qu'ils avaient proposées, et ils les défendaient puisque s'étaient les leurs, ils considéraient par exemple que le système d'éclairage, le système de transmission phonique, le circuit des matières étaient bons. Mettre des gens dans des maisons auxquelles ils ont apporté leur contribution au moment de la construction, c'est un exemple simple, je dirais primaire, de participation à l'organisation. Voilà ce que j'appelle une participation vraie (...) (19).

La convergence est frappante, totale, entre Ceyrac, Borel, Gomez et Lepoutre, conséquence inéluctable de la conscience de classe du patronat.

En face le malheureux Rocard, critiquant les thèses qu'il prétend « passéistes » de la charte d'Amiens et l'anarcho-syndicalisme (20), nous propose la solution éculée, dont l'histoire a péremptoirement démontré la fausseté, de l'émancipation des travailleurs passant par la conquête du pouvoir d'Etat. Comme elle implique l'abandon par les ouvriers de leur conscience de classe, elle conduit au sabotage, à la mise au pas ou à l'intégration dans l'Etat du syndicat en tant qu'organisation de classe, elle les laisse donc totalement désarmés face aux exploités.

Marc PREVOTEL.

(18) André Harris et Alain de Sedouy, « Les patrons », Seuil, p. 240.

(19) pp. 241-242.

(20) p. 399.