

Intervention de Jo. SALAMERO:

Il est très difficile de résumer en quelques lignes l'essentiel des interventions faites à Limoges. Pour ma part, je suis intervenu sur plusieurs points, à différents moments de la discussion. J'essaierai de redire l'essentiel. Plus exactement ce qui me semble important. Etant bien entendu que ce qui suit ne reflète pas obligatoirement, sur tous les points, l'opinion de tous les camarades bordelais.

Peut-on mettre sur le même plan toutes les organisations syndicales? La C.G.T., la C.F.D.T., F.O., la F.E.N., sont-elles des organisations en tous points semblables? Personnellement, je ne le pense pas. Je crois qu'il y a une différence de nature entre C.G.T. et F.O. d'une part, et la C.F.D.T. d'autre part. Que la C.G.T. et F.O. soient devenue stalinienne l'une, ultra-réformiste l'autre, que ces deux centrales soient bureaucratisées et que par conséquent nous devons les combattre sur le terrain de leur orientation, sans faiblesse, sans concession, cela ne fait aucun doute. Mais il n'en reste pas moins que ces deux centrales sont, **DANS LE MOUVEMENT OUVRIER ORGANISE**, l'expression pratique de ce qu'a été capable de réaliser la classe ouvrière (mais SEULEMENT de ce qu'elle a été capable de réaliser, ni plus ni moins).

Les salariés se sont organisés en syndicats indépendants de l'Etat, des gouvernements, des partis, des églises.

Que le contrôle de ces organisations leur échappe, que les politiciens s'en soient emparé, rien de plus certain (et c'est parce que nous en sommes convaincus que l'ASRAS existe).

Mais le fait fondamental demeure: c'est que ces organisations sont le résultat de dizaines d'années de lutte des travailleurs. Il faut être aveugle, ou complètement ignorant de ce qu'est réellement la classe ouvrière, pour ne pas savoir le nombre de combats menés par les travailleurs pour "*le Droit Syndical*"; "*le respect des libertés syndicales*", formules qui paraîtront banales aux théoriciens de la révolution pure, dure et spontanée.

Le DROIT D'ASSOCIATION, le DROIT A S'ORGANISER, EN TANT QUE CLASSE, a été chèrement, conquis. Il représente un acquis important, et il s'est traduit concrètement par la constitution de l'organisation syndicale.

Que cette organisation syndicale ait été détournée de ces buts, qu'elle soit réformiste, qu'elle ait connue des scissions, que le mouvement anarcho-syndicaliste ait été incapable de la préserver, ce sont d'autres problèmes (qu'il faudra traiter au sein de l'ASRAS) mais qui sont en quelque sorte indépendants du fait concret et essentiel : le syndicat, lieu de regroupement des travailleurs, instrument de lutte contre l'oppression, existe et même quand il les débordent, (toujours très provisoirement) même quand ils râlent contre les bureaucrates, il n'en reste pas moins que les travailleurs, y compris les non syndiqués, par un réflexe d'autodéfense naturel, se retournent TOUJOURS contre les démolisseurs de syndicats, contre ceux qui trop facilement (ou très habilement) assimilent flics et syndicats, syndicats et répression.

Ce qui précède ne signifie nullement une défense INCONDITIONNELLE des organisations syndicales telles que nous les connaissons.

L'activité minoritaire que quelques uns d'entre nous mènent dans leur syndicat respectif en témoigne. Le rôle de l'ASRAS est, entre autre, de coordonner toutes ces activités minoritaires, pour autant qu'elles se situent sur un plan syndicaliste, révolutionnaire et antiautoritaire.

Quand à la C.F.D.T., il faut être, je crois, très clair.

Depuis quelques années, la tendance qui consiste à traiter la C.F.D.T. comme les autres, existe, y compris dans les milieux libertaires.

Face à une phraséologie gauche, à un verbalisme "révolutionnaire" et aussi au dynamisme de certains de ses militants, la C.F.F.D.T. a conquis droit de cité. Il n'est pas question de mettre en cause le courage des militants C.F.D.T., ni l'honnêteté de bon nombre d'entre eux que nous cotoyent dans les usines. Des hommes très courageux peuvent défendre de très mauvaises causes avec beaucoup de bonne volonté!

Il est question d'examiner les positions défendues par cette organisation. Je prendrais un exemple.

C'est la C.F.D.T. qui a introduit dans le mouvement ouvrier cette "revendication": reconnaissance de la section syndicale d'entreprise. À première vue, cette formule est séduisante. On nous explique que la section syndicale d'entreprise" est un excellent moyen de lutter contre la pression des appareils.

Je crois au contraire que c'est un excellent moyen pour détourner l'attention des travailleurs des vrais problèmes. Limitée à SON entreprise, avec comme seul horizon les problèmes de l'ENTREPRISE, la section syndicale légalisée se substitue au syndicat qui lui, a vocation de rassembler les travailleurs de PLUSIEURS entreprises.

L'église catholique a toujours combattu la notion de "classes". Pour elle, il existe des hommes, dont le sort dépend de celui de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

L'entreprise est, du manoeuvre au patron, une communauté groupant des individus ayant le même intérêt à défendre la prospérité de cette entreprise, le "bien commun": telle est la théorie de base, INCHANGÉE, des catholiques.

Et ce n'est pas par hasard que les meilleurs apôtres de la section d'entreprise se retrouvent à la C.F.D.T. et au C.F.P.C. (Centre français du patronat chrétien).

Ils nous l'expliquent d'ailleurs très clairement:

Toutefois nous estimons que:

- d'une part, priorité doit être donnée AUX PROBLEMES DE L'ENTREPRISE ELLE-MEME, ce qui conduit à choisir le DELEGUE SYNDICAL PARMI LES MEMBRES DU PERSONNEL et à faire AVALISER SA DESIGNATION PAR LE PERSONNEL;

- d'autre part un CONSENSUS PREALABLE doit être obtenu entre employeur et syndicats SUR LES FINALITES DE L'ENTREPRISE, concrétisé dans un accord sur la réglementation de l'action syndicale dans l'entreprise.

EXTRAIT DU "PLAN DE TRAVAIL" 1965-66 du Centre Français du Patronat Chrétien:

Au niveau le plus bas, à celui de l'entreprise ou de l'atelier, ce ne sont pas les conceptions qui s'affrontent, mais les hommes; on est bien obligé de se mettre d'accord sur les mesures concrètes imposées pour la bonne marche de l'entreprise. Il y a, en premier lieu, le dialogue au sein du Comité d'entreprise, organe de coopération par excellence, et nous demandons aux Sections de se reporter à ce sujet, aux développements donnés au Chap.11 du programme de travail 1962.63. En second lieu, il y a le dialogue avec les délégués élus du personnel, qui doit permettre de résoudre toutes les revendications placées au plan strict de l'entreprise.

Le dialogue ne suffit pas: il faut aboutir à des solutions recevant l'accord des deux parties. Cet aboutissement nous paraît, nous l'avons dit, un préalable indispensable à l'introduction d'une représentation effective du syndicat dans l'entreprise.

Il semble bien qu'il soit facile de trouver des objectifs communs dans tous les domaines qui concernent la défense des droits de la personne humaine; lorsque les syndicats placent leur refus d'intégration sur le plan de la lutte contre le conformisme, contre la massification, contre le totalitarisme, comment les chefs d'entreprise ne les aideraient-ils pas à gagner ce combat? et quel champ considérable d'études en commun!

Nous pensons que même sur les questions économiques, il est possible d'utiliser le tournant du syndicalisme pour trouver des cheminements communs avec les syndicats ouvriers. La prospérité de l'entreprise, indispensable à l'élévation du niveau de vie, a souvent été notée comme objectif commun fondamental dans les préambules des accords d'entreprise. Au plan professionnel ou national, l'évolution de la société économique vers la participation de tous les groupes sociaux permettra de définir des objectifs économiques communs (exécution du Plan, par ex.) qui se répercuteront directement sur la marche de l'entreprise et son orientation future. Cette recherche est difficile, certes, mais fondamentale pour lever, dans l'avenir, l'obstacle essentiel du refus syndicaliste du système économique actuel et, nous le répétons, cet obstacle ne peut être levé sans des contacts et des recherches opérées au sein même des entreprises.

Politique contractuelle dans l'entreprise:

L'aboutissement logique des recherches précitées est d'obtenir que les syndicats n'aient pas que des

droits dans l'entreprise mais aussi des engagements, et ceci ne peut être réalisé que dans des accords discutés sur pied d'égalité entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

La voie de ces accords est féconde, l'expérience des années 1950 à 1960 l'a montré, et elle est considérée favorablement par certains tenant du syndicalisme ouvrier qui la considèrent comme étant la seule compatible avec la dignité de la personne du travailleur. Elle permet d'adapter les solutions à chaque entreprise, ce que ne peut faire la convention collective, et si elle soulève des craintes du côté patronal en raison du risque que les syndicats ouvriers fassent l'enveloppe, dans la discussion d'un nouvel accord, de tous les avantages déjà obtenus dans d'autres accords d'entreprise, il appartient aux chefs d'entreprise d'y parer par un effort de solidarité au sein de leurs propres organisations.

On ne peut être plus clair car effectivement, ces quinze dernières années l'offensive antisindicaliste a été persévérante, insidieuse, sans brutalité (la répression, ce n'est pas forcément la matraque).

Il est sûr que lorsque les patrons parlent de la nécessité d'un *"interlocuteur syndical fort et représentatif"* ils se réfèrent au SYNDICALISME D'ENTREPRISE, porte ouverte vers le corporatisme, le plus étroit, Lorsqu'ils condamnent les "conventions collectives" au profit des "accords d'entreprise" ils savent qu'ils favorisent la division ouvrière.

Lorsqu'ils préconisent *"la SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE" CONTRE LE SYNDICAT*, ils savent qu'ils aident puissamment à la disparition du syndicalisme, regroupant les travailleurs sur le terrain de classe, c'est à dire, en dehors de l'entreprise.

Combien connaissons-nous de patrons qui refusent systématiquement de discuter avec le représentant du syndicat local, ou départemental, ou fédéral, mais qui sont pleins d'attentions pour "leur" délégué d'usine!

Rappeler ces notions élémentaires n'est pas, je le rejette, défendre les appareils. C'est défendre une certaine conception du syndicalisme qui prétend que les travailleurs sont forts quand ils sont unis pour la défense de leurs intérêts. QUI SONT TOUJOURS EN CONTRADICTION AVEC CEUX DE "L'ENTREPRISE".

Les syndicalistes révolutionnaires, les anarcho-syndicalistes ont mené ce combat: ils l'ont mené, et n'en déplaise à ceux qui pensent que nous avons perdu notre temps, des résultats, ont été obtenus plus particulièrement au sein de F.O. et de la F.E.N.

La lutte que nous avons menée, et qui continue contre cette forme d'intégration particulièrement pernicieuse: l'intégration à la base, à l'usine, a été payante chaque fois que nous avons pu empêcher nos organisations syndicales de basculer.

Non pas pour sauver les bureaucraties!!! Mais chaque fois que nous avons posé les problèmes de cette façon, nous avons rencontré des échos favorables parmi de nombreux militants. A partir de là, ce sont justement les bureaucraties qui sont touchées.

Nous avons, à l'ASRAS, une immense tâche à accomplir qui va nous demander beaucoup de patience: rassembler les militants, dans des groupes d'usines, des locaux, qui sont d'accord sur les bases définies par notre manifeste. Ce rassemblement se fera dans la mesure où nous serons présents dans les luttes où nous présenterons des propositions revendicatives et d'actions unitaires, c'est à dire, antihérarchiques, anticatégorielles. Dans la mesure où nous saurons agir contre la répression.

Mais l'ASRAS se développera aussi (et peut-être SURTOUT) dans la mesure où ses militants n'hésiteront pas à clarifier entre eux quelques données essentielles, à poser les problèmes de fond qui dépassent les préoccupations immédiates.

A travers certaines formes de politiques contractuelles, à travers la participation à des organismes étatiques, les bureaucraties tendent de ligoter les salariés.

Il appartient à l'ASRAS de dénouer toutes ces pratiques. Mais il faudra le faire en toute clarté: si une organisation syndicale, à quelque niveau que ce soit, prend des positions, sur des points précis qui vont dans notre sens, je ne vois pas au nom de quel purisme nous n'approuverions pas ces positions, si on même temps, nous sommes sans faiblesses avec toutes les compromissions.

Si en réponse à un camarade, j'ai insisté, par un exemple précis, sur le rôle particulier de la C.F.D.T. dans l'échiquier syndical, c'est parce que je suis convaincu que cette organisation a une vocation bien précise.

Je sais qu'on pourra encore discuter sur cette question, nous devons le faire. Car "*autogestion, planification démocratique*", "*propriété sociale*", qui sont les slogans à la mode à la C.F.D.T. cachent peut-être d'autres réalités.

Que les camarades qui pensent que quelques-uns d'entre nous insistent trop lourdement sur la C.F.D.T. nous excusent: mais comme nous avons souvent entendu, dans nos milieux, répéter que la C.F.D.T. est le syndicat le plus à gauche, voire le plus révolutionnaire, on nous permettra d'y regarder à deux fois.

Sur l'ASRAS, sa structure, et son fonctionnement, le groupe de Bordeaux a fait, à Limoges, quelques propositions.

Pour ne pas alourdir ce bulletin, nos propositions seront contenues dans le le prochain bulletin qui précédera la conférence nationale de Pâques.

Mais d'ores et déjà, pour cette réunion de Pâques, les camarades de Bordeaux souhaitent et se permettent d'insister vivement POUR QUE TOUS LES GROUPES soient DIRECTEMENT représentés, c'est à dire, pas seulement à travers leurs représentations régionales.

Nous nous engageons à faire l'effort financier nécessaire pour participer à la socialisation des frais, pour les copains qui viennent de loin.
