L'Anarcho-syndicaliste n°58
mai 1966
Union des Anarcho-Syndicalistes

LE 17 MAI ...

Ce fut la première grève quasi-générale de 24 heures depuis le 11-12-64. On se souvient que le 11-12-64 avait été lancé à l'initiative de Force-Ouvrière. Cette confédération, ainsi que le S.N.I., avait donné à cette journée le caractère d'un refus de la "politique des revenus" et de l'intégration. La C.G.T. et la C.F.D.T. avaient suivi, contraints et forcés, cette grève d'un niveau politique relativement élevé et qui pouvait apparaître comme un point de départ d'une lutte conséquente contre l'intégration. C'est d'ailleurs ce que comprit la C.G.T. en promettant alors une "action progressive et continue" , dont on a vu depuis le caractère sciemment démobilisateur.

le 17 Mai ne pouvait se concevoir, à l'inverse du 11-12- 64, comme un point de départ, mais, à la veille des vacances, comme un chapeau, une sorte d'apothéose après les deux mois de grèves partielles, catégorielles, dite "rotatives", qui suivirent les fiançailles C.G.T. - C.F.D.T.

Néanmoins les travailleurs répondirent massivement au mot d'ordre de grève générale, d'une façon que ne laissait pas espérer la participation médiocre aux grèves rotatives précédentes. Ce n'est pas le caractère étroitement revendicatif que les centrales ont voulu donner au mouvement, la sempiternelle demande de "véritables négociations", qui ont mobilisé les travailleurs. C'est bel et bien la forme de la grève, générale et interprofessionnelle, qui a pesé dans la balance en faveur de la participation.

Car on ne peut dire que cette journée fut marquée par l'enthousiasme, les Travailleurs ont prouvé qu'ils étaient mobilisables, et mobilisables par leurs syndicats, mais ils sont restés sur la réserve. Chacun savait qu'un an et demi après le 11 décembre 64, cette nouvelle grève de 24 heures n'était pas le début d'une bataille. Et la répétition rituelle de nouvelles grèves "d'avertissement" aurait le même effet démoralisateur que les grèves tournantes.

Il reste que les tribunes du 17 Mai permirent de poser les problèmes de l'heure en termes clairs, là où pouvaient intervenir des militants engagés dans la résistance à l'intégration.

Ce fut le cas en Loire-Allantique où la grève fut générale, et les défilés imposants, tant à Nantes qu'à Saint -Nazaire, malgré les réticences de la CF.D.T.

L'U.D. - F.O. avait diffusé, en même temps que le tract intersyndical; son propre tract où on lisait :

De Gaulle poursuit, d'une manière conséquente, sa politique de liquidation des organisations ouvrières.

La réglementation de l'exercice du droit de grève, les différentes réformes mises en place depuis l'avènement du régime, le projet annoncé à Lille de liquidation du Sénat actuel pour le remplacer par une Chambre des Corporations, sont autant de mesures tendant au même objectif: l'instauration, en France, d'un régime néo-corporatiste à l'image de ceux ayant déjà existé en Italie, en Allemagne et dont aujourd'hui encore sont vistimes les travailleurs espagnols et portugais.

De tels régimes prétendent empêcher le développement de la lutte des classes par la suppression des libertés, conquêtes et garanties ouvrières.

Tels sont d'ailleurs clairement exprimés les objectifs du Vème Plan de la Réforme Administrative, de la Réforme Fouchet, de la Réforme des Comités d'Entreprises, etc...

Il faut réagir.., Comment ?

La, tactique des grèves tournantes à quelque niveau que ce soit a prouvé ses dangers; elle n'ouvre aucune perspective et les travailleurs se démoralisent. Progressivement, elles deviennent des grèves minoritaires et ouvrent la voie à la répression.

Dans le même temps, le régime intègre les syndicats dans des organismes corporatistes (CODER, organismes du Plan, et, à échéance Chambre des Corporations, Sénat Economique).

Il faut renoncer aux grèves tournantes comme il faut renoncer à la participation à des organismes qui n'ont pour objectif que de discréditer les syndicats en leur faisant cautionner, par leur présence, la politique réactionnaire et anti-ouvrière du gouvernement.

Avec l'Union Départementale "FORCE-OUVRIERE", les travailleurs donneront à leur participation massive à la grève du 17 Mai, la signification d'une rupture avec la politique des grèves tournantes et d'intégration des syndicats aux organismes étatiques.

Cette initiative n'eut par l'heur de plaire à la C.F.D.T. et à la C.G.T. Cette dernière manifesta par lettre adressée aux autres U.D., au lendemain du 17 Mai, sa réprobation devant la teneur de ce tract et le sens identique de l'intervention d'Hébert au meeting. Et la C.G.T. de reprocher à l'U.D. F.O. d'avoir tenté de dénaturer le caractère que les confédérations avaient donné au 17 Mai! On ne peut être plus clair: L'occasion d'une belle campagne d'explication est ainsi offerte à l'U.D. F.O. qui se promet de tenir la gageure.

TOUT ...OU PARTI(E) ?

"TOUT", c'est le syndicat, c'est le salariat organisé contre les exploiteurs. Une seule condition pour être admis au syndicat: être un salarié, c'est-à-dire un exploité.

"LE PARTI" révolutionnaire, "ouvrier", exige de l'éventuel adhérent l'acceptation d'une politique orientée; un préalable idéologique.

Préalable social pour le syndicat, politique pour le Parti: donc, pour ce dernier, contacts et action de classe, plus restreints.

CONSEQUENCES:

- **Le Syndicat** vise à animer l'ensemble de la classe sociale exploitée dans le seul, but de faire cesser cette "exploitation". Donner à chaque travailleur le sens de sa condition d'esclave moderne, une "conscience de classe", est le problème unique; le reste en découle: nécessité organisationnelle et militante.

- **Le Parti** vise en priorité à assurer la prééminence de son option politique. Il est amené à lutter contre des partis concurrents, se déclarant eux aussi révolutionnaires et eux aussi tendus vers leur but particulier: l'expansion de leur influence politique parmi les travailleurs.

Unifier la lutte sociale, c'est l'impératif syndical; assurer dans cette lutte l'adoption par les travailleurs de "mots d'ordre" préexistants, c'est l'impératif d'un Parti: ce qui va contre l'unité d'action; on l'a vu dernièrement à propos de la naissance et de la mort (!?) du "Front de Résistance à l'intégration".

Le Syndicat n'a une optique concurrentielle que dans la mesure de sa politisation: c'est malheureusement le cas aujourd'hui. Le vrai syndicat n'organise pas les travailleurs selon leur âge, leur sexe ou leur rôle différent dans l'entreprise.

Le Parti, pour faire pénétrer son idéologie, crée des organisations satellites sur des notions de

départ étrangères à l'idée de classe sociale: âge (organisme de jeunesse), "culture", (cercles d'études orientés), etc. Un camouflage servant préside à ces opérations de prosélytisme.

Le Syndicat veut la transformation sociale par la pratique du syndicalisme étendue sans discrimination à tous les travailleurs; **le Parti** pense que cette transformation sociale se fera selon ses directives, inévitablement imposées à tous les travailleurs.

Le syndicat pense que, nantis de la gestion économique et sociale, les travailleurs seront libérés.
Le Parti dit: *"Qu'on me donne le pouvoir (politique) et j'assurerai la gestion économique et sociale; pour les travailleurs!"*
En un mot, le Parti considère qu'une étape est nécessaire avant la gestion économique et il prétend à la direction des travailleurs pendant cette "étape".

Le Syndicat pense que, même quand le Parti ("révolutionnaire ouvrier") aura le pouvoir politique, lui, syndicat, doit continuer à exister et que nul ne saurait se substituer à lui pour assurer la gestion totale des moyens de production et de répartition des richesses.

Le Parti, qui use et abuse d'un vocabulaire militariste: "avant-garde" , "fer de lance", "discipline de fer", pense, ayant pris le pouvoir, qu'il est le seul habilité (provisoirement, rassure-t-il) à préparer l'activité gestionnaire des travailleurs.
Il s'ensuit, que, lors de "l'étape nécessaire" (la "transitoire dictature du prolétariat"), le Parti mettra tout en oeuvre pour neutraliser, contrôler, ou intégrer ("courroie de transmission") le syndicat.

Le Syndicat est pour le Parti, une forme organisationnelle incomplète puisqu'il ne vise pas à la prise du pouvoir politique. Mais, groupant de grandes masses de travailleurs, il ouvre au Parti un immense champ de propagande.

Le Parti essaie tout naturellement d'user de cette ouverture. Le militant du Parti cherche à s'imposer comme militant syndicaliste; son action essentielle, prioritaire, est d'engager les syndiqués et le syndicat dans la voie (but et moyens, tactique et mots d'ordre) voulue par le Parti. Résultats: politisation, craquements internes, affaiblissement syndical c'est-là toute l'histoire actuelle des centrales existantes, inféodées à une option politique ou religieuse anti-unitaire.

Pas étonnant, donc, que le syndicaliste soit méfiant vis-à-vis des gens de Parti.

Le syndicat, tant qu'il n'a pu être entièrement influencé, domestiqué, colonisé, resté la bête noire des Etats, gouvernants, patrons, partis. Etat totalitaires, gouvernants des "démocraties" capitalistes, patronat, "partis uniques" des nouveaux Etats indépendants, ne cessent d'interdire, limiter, dévoyer, déconsidérer l'action syndicale, acheter les appareils syndicaux, afin que le monde du travail ne puisse agir valablement contre ses exploiteurs.

Cela parce que le syndicalisme est le moyen d'action le meilleur que les travailleurs puissent utiliser dans leur lutte émancipatrice.

Les Anarcho-syndicalistes sont d'abord au service du syndicalisme qu'ils considèrent en outre comme le moyen le plus propre à réaliser leur idéal social et humain.

"... L'émancipation effective ne pourrait être réalisée que par une activité directe des intéressés, des travailleurs eux-mêmes, groupés non pas sous la bannière d'un parti politique ou d'une formation idéologique, mais dans leurs propres organismes de classe (syndicats de production, comités d'usine, coopératives, etc...); sur la base d'une action concrète et d'une auto-administration, aidés, mais non gouvernés, par les révolutionnaires oeuvrant au sein même, et non au-dessus, de la masse..."

Extrait de "la Révolution inconnue" (VOLINE).

Expérience d’AUTO-GESTION en milieu capitaliste:

L'idée d'autogestion reste toujours sensible à la conscience ouvrière. Elle sent, en effet, que c'est au fond, la traduction économique de la devise de la 1ère internationale *"l'émancipation des travailleurs sera l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes"*. Car cela a toujours été une aspiration ouvrière de se libérer du salariat, forme moderne de l'esclavage. Il suffit d'écouter autour de soi, à la radio, à la télé, ou de lire le journal pour constater que le salarié subit en permanence l'insécurité de l'emploi, les bas salaires, la position d'infériorité que lui fait sentir celui qui commande, et aussi le fait qu'il ne peut manifester trop ouvertement son opinion sans en subir les conséquences en retour.

C'est avec cette volonté d’émancipation et en croyant que c'est en prenant en main leurs propres affaires que des ouvriers ont créé, dès les premières années du 19ème siècle, des Associations Ouvrières: les Coopératives Ouvrières de Production. Et c'est aussi, en raison même de cette volonté qu'ils participèrent nombreux aux événements sociaux de leur époque et que parallèlement les Coopératives de production subirent les à-çoups des différents régimes qui se succédèrent. La mortalité de ces coopératives étaient donc importante. Et même aujourd'hui, en moyenne, la longévité s'établit à 8 ans.

A notre époque, plus que jamais, le problème de l'autogestion est à l'ordre du jour.

Avec la révolution russe de 1917, apparaissent les soviets, qui ne dureront pas longtemps dans leur forme originell. En Espagne, en 1936, des structures nouvelles sont expérimentées en Catalogne, en Aragon... Les Conseils Ouvriers prennent une résonnance accrue en Yougoslavie depuis l'abandon de la "période administrative", les soubresauts de Budapest et de Poznan... Et actuellement n'est-ce pas, (n'était-ce pas?) le moteur de l'action révolutionnaire en Algérie. Et même en notre pays Gaulliste, n'est-ce pas un hommage du vice à la vertu que cette ficelle de maquignon qui a nom *"l'intéressement du personnel à l'entreprise"*?

Ainsi, chaque fois que les peuples cherchent profondément la satisfaction de leurs besoins, ils pensent AUTOGESTION. Malheureusement, c'est une solution avancée souvent verbalement. Elle est pratiquement beaucoup plus difficile à réaliser. Il ne suffit pas d'en parler... sur un plan général. Il faut l'appliquer pratiquement, donc découvrir les moyens de la participation collective.

Des centaines de coopératives de production s'y sont appliquées en France depuis plus d'un siècle. Malheureusement, outre les difficultés économiques et politiques qu'elles ont souvent rencontrées, s'ajoute l'ignorance des moyens matériels et pédagogiques pour faire participer activement les travailleurs à la gestion de leurs entreprises. Les militants ouvriers étaient formés à la lutte revendicative, ils le sont toujours. Cela ne fait pas automatiquement de bons gestionnaires. La conséquence en est que bien des coopératives de production sont des réussites économiques mais la gestion collective y est terriblement en retard. Depuis quelques années, toutefois, elles en ont pris conscience et font de gros efforts pour pallier cette carence.

C'est de l'une de celles-ci que nous voudrions parler, dont la création remonte à juin 1951 et dont le souci constant a été de pratiquer au maximum la gestion collective de l'outil de travail et la répartition des fruits du travail: L'AVENIR des OUVRIERS CHARPENTIERS MENUISIERS à NIORT, Société Coopérative de Production à forme communautaire (Communauté de travail).

Sa création résulte de la disparition d'une entreprise capitaliste de même profession qui, employant 25 compagnons, et malgré des travaux en carnet, décida de fermer ses ateliers et licencia donc purement et simplement son personnel. 9 de ces travailleurs se réunirent, rassemblèrent quelques milliers de francs de l'époque et fondèrent la Communauté de travail.

Il fallut bien du travail, des heures bénévoles nombreuses pour créer l'outil de travail, constituer les stocks, etc... Et aujourd'hui, 15 ans après, la Communauté groupe 70 travailleurs, réalisant 4.700.000 Frs de chiffre d'affaires, avec un outil de travail estimé 1.000.000 Frs.

On peut considérer que c'est une réussite économique .

Mais ce qui nous intéresse plus particulièrement c'est la participation ouvrière. Comment y est-elle assurée?

Pour le comprendre, prenons les choses concrètement:

Le nouveau travailleur embauché est informé des particularités de l'entreprise dans laquelle il entre et reçoit un bulletin d'accueil complétant cette information. Il apprend ainsi qu'il peut, chaque mois, assister aux Assemblées d'information et, au bout de 6 mois, poser sa candidature au Sociétariat.

Sa demande acceptée par l'Assemblée des Sociétaires, il suivra un stage d'un an, au cours duquel il fournira chaque samedi matin 3 heures de travail bénévole en solidarité avec les efforts des fondateurs et aussi, pour faire en sorte que le statut de Sociétaire, c'est-à-dire de Travailleur Associé, vaille la peine de quelques sacrifices. Il suivra également, d'octobre à avril, une fois par semaine après le travail des cours de formation économique et sociale où il apprendra la structure, les fonctions, les contraintes de l'entreprise dans la société capitaliste... discutera de la condition ouvrière, des luttes passées et présentes...

Son année de stage terminée, l'Assemblée des Sociétaires décide souverainement de son admission.

Admis, le Travailleur Auxiliaire devient Sociétaire (Travailleur Associé). Il peut, s'il le veut, suivre divers cours organisés à la demande: cours d'expression personnelle pour acquérir les techniques que l'école n'a pas su dispenser: savoir écrire, lire, prendre des notes, préparer un exposé, intervenir dans un débat, etc.., cours de comptabilité, etc...

Il décide à l'Assemblée Générale la fixation des objectifs annuels, des grandes lignes de la politique commerciale, technique, sociale... que suivra la Communauté dans l'année à venir en se fixant des points de repère facile à contrôler.

Il contrôle, chaque mois, à l'Assemblée de contacts, au vu du tableau prévisionnel qui reproduit les objectifs fixés à l'Assemblée et à la lecture du bulletin mensuel d'information, les réalisations effectuées, les retards enregistrés ou les obstacles rencontrés. Il donne son avis sur des décisions d'une certaine importance à prendre ...

Il entérine (ou rejette) enfin à l'Assemblée annuelle statutaire, les rapports d'activité et financier qui lui sont présentés, renouvelle les travailleurs constituant le Conseil d'Administrâtion qui a pour charge de mettre à exécution les décisions de l'Assemblée des Sociétaires.

De plus, des Sociétaires (directement productifs) sont élus Animateurs afin d’assurer en permanence la liaison ouvriers-responsables, l’information au jour le jour, le respect du fonctionnement de la structure communautaire.

L'action expérimentale de mise en place de cette structure, découle de 3 idées directrices:

- Propriété collective, - Gestion collective, - Promotion collective.

Propriété collective des moyens de production pour éviter l'appropriation individuelle et la dépendance ouvrière de la volonté d'une ou plusieurs personnes. Mais les textes juridiques n'existent pas permettant la formation de cette forme de propriété...

Gestion collective: pour être Sociétaire, il faut travailler dans l'entreprise. Un homme, une voix, quelque soit la fonction occupée, l'importance du capital détenu. Structure assurant la participation maximum des Sociétaires, leur information permanente. Formation économique et sociale continue...

Promotion collective, par la participation aux décisions générales, par la priorité donnée à l'accès aux nouveaux postes créés à capacité technique équivalente, par la sécurité collective du travail (un sociétaire, ne peut être débauché que sur décision de l'Assemblée générale), par le partage des fruits du travail sur

décision collective (l'échelle des salaires est fixée en Assemblée Générale et est de 1 à 2,15 toutes les primes communautaires sont égalitaires).

Les résultats sont incontestablement positifs, bien qu'il reste beaucoup à faire. Car l'autogestion est exigente pour le travailleur. Il faut qu'il prenne conscience qu'il peut prendre son destin en mains propres et qu'il ait la volonté d'acquérir les moyens d'agir. Il lui faut modifier sa mentalité vis à vis de l'entreprise, celle-ci devenant SON entreprise. Il devra acquérir l'esprit d'entreprise, ouvert au progrès technique, sensible à l'évolution économique, capable de sacrifice pour la survie de l'entreprise qui permet la Communauté; être attentif à la propriété collective afin d'assurer la permanence de l'outil de travail; participant actif à la gestion comme travailleur dans son action professionnelle , comme associé pour le jeu efficace de la structure démocratique.

L'autogestion est exigente, et l'est d'autant plus en économie capitaliste. Elle demande un effort permanent de participation de chacun, et tout peut être remis en cause par la société environnante.

En effet, le régime capitaliste présente de gros obstacles à l'entreprise communautaire, cellule économique pratiquant l'autogestion. L'économie du profit provoque à l'échelle des petites et moyennes entreprises une concurrence très dure, elle exige une recherche permanente du prix de revient le plus bas possible, pour produire "rentablement", une utilisation immédiate des découvertes techniques (qui vont s'accélérant et coûtent de plus en plus cher) pour rester dans le coup de la concurrence.

Dans toutes les entreprises, les répercussions en sont la "mutilation" du métier, l'ouvrier qualifié devant se spécialiser (ce qui pose des problèmes psychologiques), l'influence grandissante de la qualification technique supérieure dans toutes les fonctions, la recherche d'une organisation du travail permettant une productivité accrue, la question salariale ...

Dans l'entreprise capitaliste, le salarié subit directement les conséquences: licenciements, bas salaires, ...

L'entreprise autogérée doit rechercher continuellement de nouveaux "points d'équilibre" pour chaque question, les décisions prises par les travailleurs s'appliquant à eux-mêmes.

La concentration des entreprises pour atteindre des marchés d'importance toujours plus étendue; pour utiliser les techniques les plus modernes de production, de commercialisation et de gestion, va contre l'autogestion qui exige "une échelle humaine", un cadre permettant le contact d'homme à homme, la compréhension des problèmes de gestion. Les Yougoslaves s'en sont aperçus qui mettent en place les communautés fondamentales de travail (maximum 100 travailleurs) dans les usines afin de décentraliser la gestion...

La Société globale organisé pour cette économie, demande la confiance sans contrôle des élus, la passivité des citoyens. Elle fait miroiter la poule aux oeufs d'or à portée de la main. Elle exacerbe des envies, normales en elles-mêmes (logement, voiture, télé, loisirs) mais dont la recherche en satisfactions immédiates détourne les travailleurs des luttes fondamentales à mener.

L ' exercice même de l'autogestion en régime capitaliste, qui se heurte à l'aliénation ouvrière, résultat d'une instruction primaire, d'une morale traditionnelle, d'une éducation qui évite le développement de l'esprit d'initiative, de l'esprit critique, des capacités d'expression, du milieu de vie, de la carence éducative des organisations ouvrières; qui se heurte aussi à l'influence "naturelle" du responsable modelé par son niveau de vie, ses relations extérieures, la place hiérarchique qu'il occupe et l'amène à exercer le commandement, d'où une attitude et un langage nouveaux à trouver; à l'impossibilité, encore, que tous participent à la décision courante...

L'homme en lui-même, enfin, dans un contexte de lutte et d'arrivisme, de niveau de vie insuffisant, avec ses grandeurs et ses faiblesses, son ambition ou son laisser aller...

Malgré tout ceci, la Communauté de Travail a atteint ses 15 ans. Les compagnons qui y travaillent savent bien qu'elle ne peut leur apporter qu'une amélioration matérielle limitée, pouvant toujours être

remise en question. Malgré l'acquit, la condition ouvrière n'a pas fondamentalement disparu du fait de la pression permanente de la société environnante.

C'est bien pour cela que la Charte des Communau-tés souligne la nécessaire solidarité de celles-ci avec la classe ouvrière, que les plus conscients des sociétaires s'efforcent de faire passer dans la réalité des luttes sociales.

Ce n'est qu'une expérience limitée en grandeur, imparfaite certainement, multipliée ou moins parfaitement par quelques centaines d'autres coopératives de production. Mais la signification sociale de ce phénomène dépasse lar-gement le petit nombre de travailleurs qui la vive. Elle intéresse l'ensemble du mouvement ouvrier qui se doit de l'étudier, d'en dégager des critiques constructives pour préparer des lendemains qu'il saura mieux maîtriser à son plus grand profit.

IL FAUT LIRE :

Articles:

- La Grève des femmes de Herstal *(Révolution Prolétarienne de mai 66);*
- Juin 36 *(Le Monde Libertaire de juin 66);*

Livre:

- Juin 36 par Georges Lefranc (Ed Julliard - Collection " Archives " - 6 frs)

Vous pouvez encore demander les numéros spéciaux de l'Anarcho-Syndicaliste:

- Réforme de l'Enseignement : 1 Fr.
- Problème Paysan: 1 Fr.

Revues à la disposition des groupes:

- Contre-Courant, -Pouvoir Ouvrier, - Informations et correspondances Ouvrières,
- Lutte de Classes, - Démocratie et Pouvoir Libertaires, - Noir et Rouge,

et des revues en langue étrangère: Ruta, Direct Action; les demander à:

MORMICHE 71, Rue Champommier 79, NIORT.

POUR TOUTE CORRESPONDANCE, S'ADRESSER A :

Michel GATINEAU 107 rue Jean Jaurès ST. FLORENT LES NIORT (DEUX SEVRES)

C.C.P. 2493-81 NANTES

ABONNEMENT: 6.00 F. les 10 numéros

ABONNEMENTDE SOUTIEN: 10.00 F.