

Réforme sociale ou révolution ?

(extraits)

Rosa Luxemburg
Spartacus, 1947
Berlin, 1899
p. 30 à 34

Bernstein rejette la "théorie de la catastrophe" en tant que voie historique menant à la réalisation de la société socialiste. Quelle est donc, du point de vue de la "théorie de l'adaptation du capitalisme", le chemin qui y conduit ? Bernstein n'a répondu à cette question que par allusion. Mais Conrad Schmidt, par contre, a essayé de l'exposer en détail, dans le sens de Bernstein (*Vorwärts* du 20 février 1898, Revue des livres).

D'après lui, "la lutte syndicale et la lutte politique pour les réformes entraînera un contrôle social de plus en plus étendu sur les conditions de la production" et "abaissera de plus en plus, au moyen de la législation, le propriétaire du capital, par la diminution de ses droits, au rôle de simple administrateur", jusqu'au jour où, finalement, on "enlèvera au capitaliste rendu docile, voyant sa propriété perdre de plus en plus toute valeur pour lui, la direction et l'administration de l'exploitation", et où l'on introduira, en fin de compte, l'exploitation collective.

Par conséquent, les syndicats, les réformes sociales et, ajoute Bernstein, la démocratisation politique de l'État, tels sont les moyens de la réalisation progressive du socialisme.

En ce qui concerne les syndicats, leur principale fonction - et personne ne l'a mieux exposé que Bernstein lui-même dans la *Neue Zeit* - consiste en ce qu'ils constituent pour les ouvriers un moyen de réaliser la loi capitaliste des salaires, c'est-à-dire la vente de la force-travail à son prix de marché courant. Ce en quoi les syndicats servent le prolétariat, c'est qu'ils utilisent, pour eux, à chaque instant, les conjonctures du marché. Mais ces conjonctures, c'est-à-dire, d'une part, la demande de la force de travail déterminée par l'état de la production, et, d'autre part, l'offre de la force de travail créée par la prolétarianisation des classes moyennes et la reproduction naturelle de la classe ouvrière, enfin, le degré momentané de productivité du travail sont en dehors de la sphère d'influence des syndicats. C'est pourquoi ils ne peuvent pas supprimer la loi des salaires. Ils peuvent, dans le cas le plus favorable, imposer à l'exploitation capitaliste les limites "normales" du moment, mais ils sont absolument hors d'état de supprimer l'exploitation elle-même, même progressivement.

Conrad Schmidt considère, il est vrai, le mouvement syndical actuel comme étant "un faible stade de début" et espère que, "dans l'avenir", le "mouvement syndical exercera une influence de jour en jour croissante sur la réglementation de la production". Mais, par réglementation de la production, on ne peut comprendre que deux choses : l'intervention dans le côté technique du processus de production et la fixation des dimensions de la production elle-même. De quelle nature peut être, dans ces deux domaines, l'influence des syndicats ? Il est clair qu'en ce qui concerne la technique de la production, l'intérêt du capitalisme concorde, jusqu'à un certain point, avec le progrès et le développement de l'économie capitaliste. C'est son propre besoin qui le pousse aux améliorations techniques.

Mais la position de l'ouvrier isolé est tout juste l'opposé : chaque transformation technique contredit les intérêts des ouvriers qu'elle touche directement, et aggrave leur situation, en dépréciant la force de travail, en rendant le travail plus intense, plus monotone, plus pénible. Dans la mesure où le syndicat peut s'immiscer dans le côté technique de la production, il ne peut évidemment intervenir que dans ce dernier sens, c'est-à-dire dans le sens de chaque groupe ouvrier directement intéressé, par conséquent, s'opposer aux innovations. Mais dans ce cas, il n'agit pas dans l'intérêt de l'ensemble de la classe ouvrière et de son émancipation, qui concordent plutôt avec le progrès technique, c'est-à-dire avec l'intérêt de chaque capitaliste, mais, tout au contraire, dans le sens de la réaction.

Et, en effet, nous trouvons l'effort en vue d'agir sur le côté technique de la production, non

pas dans l'avenir, où le cherche Conrad Schmidt, mais dans le passé du mouvement syndical. Il caractérise la plus ancienne phase du trade-unionisme anglais (jusqu'en 1860) où il était encore lié aux survivances corporatives moyenâgeuses et s'inspirait d'une façon caractéristique du principe périmé du "droit acquis à un travail convenable", selon l'expression des Webb, dans leur *Théorie et pratique des syndicats anglais* (Tome II, p. 100 et suiv.).

L'effort des syndicats en vue de fixer la dimension de la production et les prix des marchandises est, tout au contraire, un phénomène de date récente. Ce n'est que dans les tous derniers temps que nous voyons apparaître - encore une fois en Angleterre seulement - des tentatives en ce sens (Ibid. T. II, p. 115 et suiv.). D'après leur caractère et leurs tendances, ces efforts ressemblent entièrement aux précédents. Car à quoi se réduit nécessairement la participation active des syndicats à la fixation des dimensions et du coût de la production des marchandises ? A un cartel des ouvriers et des entrepreneurs contre les consommateurs, notamment au moyen de mesures de contrainte contre les entrepreneurs concurrents, qui ne le cèdent en rien aux méthodes des associations patronales ordinaires. Ce n'est plus, au fond, une lutte entre le Travail et le Capital, mais une lutte menée solidairement par le Capital et la force de travail contre la société consommatrice.

D'après sa valeur sociale, c'est une entreprise réactionnaire qui ne peut pas constituer une étape dans la lutte pour l'émancipation du prolétariat, parce qu'elle est plutôt tout le contraire d'une lutte de classe. D'après sa valeur pratique, c'est une utopie, qui, comme le montre un examen rapide, ne peut pas s'étendre à de grandes branches de production travaillant pour le marché mondial.

L'activité des syndicats se réduit, par conséquent, essentiellement à une lutte pour l'augmentation des salaires et à la réduction du temps de travail, c'est-à-dire uniquement à la régularisation de l'exploitation capitaliste d'après la situation momentanée du marché : l'action sur le processus de production leur reste, conformément à la nature des choses, complètement interdite. Bien plus, toute la marche du développement syndical se dirige, contrairement à ce que Conrad Schmidt admet, de façon à détacher complètement le marché du travail de toute relation directe avec le reste du marché. Ce qui le marque le mieux, c'est le fait que même l'effort tendant à mettre le contrat de travail en relation directe, tout au moins passive, avec la situation générale de la production, par le système de l'échelle mobile des salaires, est dépassé par le développement historique, et que les trade-unions anglaises s'en éloignent de plus en plus.

Mais même dans les limites effectives de son action, le mouvement syndical ne s'étend pas d'une façon illimitée, comme le suppose la théorie de l'adaptation. Tout au contraire. **Si l'on examine de larges secteurs du développement social, on ne peut pas ne pas voir que nous allons, d'une façon générale, non pas au-devant d'une époque de développement victorieux de ses forces, mais de difficultés croissantes du mouvement syndical. Une fois que le développement de l'industrie aura atteint son apogée et que, sur le marché mondial, commencera pour le capital la phase descendante, la lutte syndicale deviendra doublement difficile : premièrement parce que les conjonctures objectives du marché s'aggraveront pour la force de travail, la demande de force de travail augmentant plus lentement et l'offre plus rapidement que ce n'est maintenant le cas ; deuxièmement, parce que le capital lui-même, pour se dédommager des pertes subies sur le marché mondial, s'efforcera d'autant plus énergiquement de réduire la part du produit revenant aux ouvriers. La réduction des salaires n'est-elle pas, en somme, selon Marx, l'un des principaux moyens d'arrêter la baisse des taux de profit.** (Voir Karl Marx, *Le Capital*, livre III, chap. 14, 2 t. X, p. 162¹). L'Angleterre nous offre déjà le tableau du début du deuxième stade du mouvement syndical. Ce dernier se réduit nécessairement de plus en plus à **la simple défense des conquêtes déjà réalisées, et même celle-ci devient de plus en plus difficile. Telle est la marche générale des choses dont la contrepartie doit être le développement de la lutte de classe politique et sociale.**²

¹ Livre III, chapitre X « Influences contraires » (à la baisse tendancielle du taux de profit) pour les éditions Gallimard (note du copiste).

² C'est le copiste qui souligne.

Conrad Schmidt commet le même erreur de perspective historique en ce qui concerne la réforme sociale, de laquelle il attend qu'elle "octroie à la classe capitaliste, côte à côte avec les coalitions ouvrières syndicales, les seules conditions dans lesquelles elle peut employer les forces ouvrières". C'est dans le sens de la réforme sociale ainsi comprise que Bernstein appelle la législation ouvrière un morceau de "contrôle social" et, comme tel, un morceau de socialisme. De même, Conrad Schmidt dit partout où il parle des lois de protection ouvrière : "contrôle social" et une fois qu'il a transformé ainsi l'État en société, il ajoute, plein de confiance : "c'est-à-dire la classe ouvrière montante" et, grâce à cette opération, les innocentes lois protectrices du travail du Conseil fédéral allemand se transforment en mesures transitoires socialistes du prolétariat allemand.

La mystification saute aux yeux. **L'État actuel n'est précisément pas une "société", dans le sens de la "classe ouvrière montante", mais le représentant de la société capitaliste, c'est-à-dire un État de classe. C'est pourquoi la réforme appliquée par lui n'est pas une application du "contrôle social", c'est-à-dire un contrôle de la société travaillant librement sur son propre processus de travail, mais un contrôle de l'organisation de classe du Capital sur le processus de production du Capital. C'est en cela également, c'est-à-dire dans les intérêts du Capital, que les réformes trouvent leurs limites naturelles**³. Certes, Bernstein et Conrad Schmidt, dans ce sens, ne voient également dans le présent que de "faibles stades de début", et attendent de l'avenir des réformes s'étendant à l'infini en faveur de la classe ouvrière. Mais ils commettent en cela la même erreur que dans leur croyance en un développement illimité de forces chez le mouvement syndical.

Introduction à l'économie politique

(extraits)

Agone, 2009, p. 380

"Dans le système salarial, il n'y a pas de prescriptions légales ou coutumières, ou même arbitraires fixant la part du travailleur dans son produit. Cette part est fixée par le degré de productivité du travail, par le niveau de la technique ; ce n'est pas l'arbitraire des exploiters, mais le progrès de la technique qui abaisse impitoyablement et sans arrêt la part du travailleur. C'est une puissance invisible, un simple effet mécanique de la concurrence et de la production marchande qui arrache au travailleur une portion toujours plus grande de son produit et lui en laisse une toujours plus petite, une puissance qui agit sans bruit, derrière le dos des travailleurs et contre laquelle la lutte est impossible. Le rôle personnel de l'exploiteur est visible quand il s'agit du salaire absolu, c'est-à-dire du niveau de vie réel. Une réduction de salaire qui entraîne un abaissement du niveau de vie réel des ouvriers est un attentat visible des capitalistes contre les travailleurs et ceux-ci y répondent aussitôt par la lutte, là où existe un syndicat et, dans les cas favorables, ils l'empêchent. La baisse du salaire relatif s'opère sans la moindre intervention personnelle du capitaliste, et contre elle, les travailleurs n'ont pas de possibilité de lutte et de défense à l'intérieur du système salarial, c'est-à-dire sur le terrain de la production marchande. Contre le progrès technique de la production, contre les inventions, contre l'introduction des machines, contre la vapeur et l'électricité, contre les perfectionnements des transports, les ouvriers ne peuvent pas lutter. Or, l'action de ces progrès sur le salaire relatif des ouvriers résulte automatiquement de la production marchande et du caractère de marchandise de la force de travail. C'est pourquoi les syndicats les plus puissants sont impuissants contre cette tendance à la baisse rapide du salaire relatif. La lutte contre la baisse du salaire relatif est la lutte contre le caractère de marchandise de la force de travail, contre la production capitaliste toute entière. La lutte contre la chute du salaire relatif n'est plus la lutte sur le terrain de l'économie marchande, mais un assaut révolutionnaire contre cette économie, c'est le mouvement socialiste du prolétariat."

³ C'est le copiste qui souligne.

La bureaucratie syndicale et les ouvriers

(extraits)

Daniel Mothé

Socialisme ou barbarie, organe de critique et d'orientation révolutionnaire

N° 13, janvier – mars 1954

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. » (...) Les syndicats ne se trompent pas, mais ils trompent consciemment la classe ouvrière. (...) 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 ou tout au moins d'une partie des ouvriers. Pourtant, il y a des cas où cette opposition directe, brutale ou non, s'est réalisée. On peut citer comme exemple l'attitude de la CGT chez Renault pendant la grève de 1947 et celle de 1952 (pour la libération de Duclos). (...) En général on ne peut 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 : de 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 (Renault) étaient partisans d'appuyer la grève de la RATP. Dans notre atelier le délégué fut harcelé par les ouvriers les plus combattifs. Tout d'abord celui-ci refuse 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. (...) Certains ouvriers intervinrent pour dire qu'il fallait débrayer pour se solidariser avec la RATP. Le délégué intervient 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 avaient encore confiance dans le syndicat. La balance pencha du côté des non-grévistes qui eurent une demi-douzaine de voix de plus. Les résultats furent 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 combattifs. Le défaitisme de la bureaucratie ne diffère pas de celui des patrons. Tout d'abord il s'agit de diviser. On sème la méfiance et la suspicion au sein des 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. (...)

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 trouverait le prolétariat. En fait, cette passivité est savamment entretenue par les syndicats qui ont relégué définitivement les ouvriers à un rôle de simples exécutants. 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 la fonction d'origine.

Avant 1936, les délégués étaient élus par les ouvriers de chaque atelier. Ils étaient choisis parmi les plus combatifs, leur affiliation syndicale ne jouant pas un 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 le plus combatif, 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. (...) 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. (...) Un délégué qui aura enfreint la discipline du syndicat ou qui manifestera 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. Les journaux d'usine ou d'atelier sont des journaux faits et contrôlés par les syndicats. (...) Chaque fois que l'activité des ouvriers s'est manifestée d'une façon autonome par exemple dans les grèves, lors des réunions d'atelier, 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 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. 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 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 collective pour devenir un monologue. On ne parle plus de leurs problèmes, on 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. (...) Lorsque l'usine est en effervescence, les pontifes syndicaux viennent régulièrement tenir de 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. (...) 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 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. (...)

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 mains la défense des ouvriers, il lui donne son propre caractère, l'orientation de ses propres intérêts. (...) La lutte de la classe ouvrière contre son exploitation passe automatiquement par son opposition à la bureaucratie syndicale. (...) Nous devons également nous débarrasser de la conception que les ouvriers les plus combatifs sont groupés dans les syndicats. (...) La carte syndicale peut également servir à certains pour cacher leur passivité. (...) La barrière qui sépare 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.

Le problème de l'unité syndicale

(extraits)

Daniel Mothé

Socialisme ou barbarie, organe de critique et d'orientation révolutionnaire

N° 14, avril – juin 1954

Publié dans l'anthologie de *Ni patrie ni frontières*

Travailleurs contre bureaucrates

N° 30-31-32, octobre 2010

Qu'est-ce aujourd'hui que le syndicat ? Formé au siècle dernier comme association de défense des ouvriers, de lutte pour des revendications de type économique, sa nature s'est profondément transformée depuis. La croissance du capitalisme a également été celle du prolétariat et de ses formes d'organisation. Pendant la période de développement « pacifique » de la bourgeoisie, jusqu'en 1914, les syndicats sont devenus des grandes organisations groupant des millions d'adhérents, disposant de fonds importants, de locaux, créant ou soutenant des associations annexes, coopératives, mutuelles, etc. La bureaucratie syndicale s'est formée comme couche spécifique dirigeant la défense des intérêts des travailleurs. Mais elle les a identifiés de plus en plus aux intérêts des syndicats et, pratiquement, aux intérêts de l'appareil syndical, c'est-à-dire à ses propres intérêts (...) Quand la guerre éclata, en 1914, les syndicats se rangèrent dans le camp des impérialismes respectifs et leur apportèrent tout leur soutien.

Ainsi le capitalisme rencontra dans ceux que Lénine appelait les « lieutenants ouvriers de la bourgeoisie » des alliés précieux dans la guerre et dans la paix. Car le développement de l'industrie, sa concentration posaient à l'ordre du jour le problème de la gestion de la force de travail elle-même. Bourgeoisie et bureaucratie syndicale collaborèrent plus étroitement. On créa peu à peu dans les pays avancés un immense réseau d'organisme « mixtes », reliés à l'Etat, destinés à exercer ce contrôle sur les ouvriers à travers des syndicats. Les conventions collectives sous l'arbitrage de l'Etat, l'arbitrage obligatoire des conflits, la fixation par l'Etat des heures de travail et des limites de salaires, etc., étaient les fruits de cette collaboration, complétée d'autre part par la collaboration de la bureaucratie politique. D'ailleurs, la distinction entre « politique » et « syndical » disparaissait aussi peu à peu, les bureaucrates cumulant les fonctions et devenant de plus en plus interchangeables.

La dernière guerre (de 1939-45) n'a fait qu'accentuer cette intégration de la bureaucratie syndicale à l'Etat. En France, la période du « tripartisme » [l'union nationale entre le PCF, la SFIO et le PRP en 1946-1947 au nom de la défense du programme du CNR, NPNF, 2010] nous en a offert un bel exemple. Les dirigeants syndicaux n'étaient-ils pas à la fois députés, ministres, chefs des entreprises nationalisées, membres du Conseil du plan, des commissions de ravitaillement et, à des échelons inférieurs, membres des comités d'entreprise, des comités mixtes à la production, des mille et une commissions parastatistiques qui ont proliférés ?

D'organe de défense des intérêts ouvriers, le syndicat est devenu à la fois un instrument de la bureaucratie syndicale et de l'Etat. Cette transformation n'est ni provisoire ni réversible. Elle correspond à l'évolution du capitalisme vers la concentration politique et économique totale. Par sa structure même – appareils de responsables et d'employés en haut, couche de « cotisants » en bas, cloisonnement professionnel – le syndicat ne peut échapper à la main-mise de la bureaucratie et au travers d'elle, à celle de l'Etat. (...)

[Et nous n'avons rien à ajouter à la conclusion de cet article, *NPNF*]

Pour les ouvriers, le choix n'est pas aujourd'hui entre l'organisation dans les syndicats

ou pas d'organisation du tout, mais entre poursuivre leur lutte embrigadée par un appareil bureaucratique qui la détourne de ses objectifs (...) ou bien la mener au-dehors et contre cet appareil, condition première de son développement.

La désaffection à l'égard des syndicats est un fait indiscutable par rapport à 1945. (...) Il ne nous appartient pas de donner la bonne recette d'organisation (...), les formes d'organisation ne se créent qu'au cours de la lutte. Cela ne signifie pas qu'elles sont une « invention » des travailleurs à partir du néant. (...) Le vrai dilemme est : ou continuer de faire le jeu de la bureaucratie syndicale en prêchant la réforme des centrales et leur unification, ou soutenir les ouvriers qui s'en détachent et encourager pratiquement toute action indépendante.

On trouvera de nombreux autres textes concernant ces questions dans l'anthologie de Ni patrie, ni frontière : mondialisme.org.

Les ouvriers face à la bureaucratie

Cornelius Castoriadis

Socialisme ou barbarie, organe de critique et d'orientation révolutionnaire
N° 18, janvier – mars 1956

Les textes qui précèdent donnent une description qu'on a voulu aussi complète que possible des principales luttes ouvrières de 1955, en France, en Angleterre et aux Etats-Unis. Ce n'est pas un souci d'information qui justifie leur étendue, ni le nombre des participants à ces luttes, leur combativité physique ou les concessions arrachées. C'est que ces luttes revêtent à nos yeux une signification historique de par leur contenu. Pour le lecteur qui a parcouru les pages qui précèdent, ce n'est pas anticiper sur les conclusions de cet article que de dire qu'en cet été 1955 le prolétariat s'est manifesté, d'une façon nouvelle. Il a déterminé de façon autonome ses objectifs et ses moyens de lutte ; il a posé le problème de son organisation autonome ; il s'est enfin défini face à la bureaucratie et séparé de celle-ci d'une manière grosse de conséquences futures.

Le premier signe d'une nouvelle attitude du prolétariat devant la bureaucratie a été sans doute la révolte du prolétariat de Berlin-Est et d'Allemagne Orientale en juin 1953 contre la bureaucratie stalinienne au pouvoir. Pendant l'été 1955, la même séparation entre le prolétariat et la bureaucratie " ouvrière " est clairement apparue dans les principaux pays capitalistes occidentaux. L'important, c'est qu'il s'agit désormais d'une séparation active. Le prolétariat ne se borne plus à refuser la bureaucratie par l'inaction, à comprendre passivement l'opposition entre ses intérêts et ceux des dirigeants syndicaux et politiques, ou même d'entrer en lutte. Malgré les directives bureaucratiques. Il entre en lutte contre la bureaucratie en personne (Angleterre, Etats-Unis) ou mène sa lutte comme si la bureaucratie n'existait pas, en la réduisant à l'insignifiance et à l'impuissance par l'énorme poids de sa présence active (France).

Un court retour en arrière est nécessaire pour situer les événements dans leur perspective. Il y a quelques années, les " marxistes " de tout acabit étaient en gros d'accord pour ignorer en fait le problème des rapports du prolétariat et de la bureaucratie " ouvrière ". Les uns considéraient, qu'il n'y a pas de prolétariat en dehors des organisations bureaucratisées, donc en dehors de la bureaucratie. D'autres, que les ouvriers ne pouvaient que suivre servilement la bureaucratie, ou autrement se résigner dans l'apathie, et qu'il fallait en prendre son parti. D'autres encore, plus vaillants, prétendaient que les ouvriers avaient tout oublié, qu'il fallait rééduquer leur conscience de classe. Différente dans sa motivation, mais non dans ses conséquences pratiques, était la paranoïa des trotskistes " orthodoxes ", pour qui la bureaucratie n'était que le produit d'un concours fortuit des circonstances, voué à éclater dès que les ouvriers entreraient en lutte, ce pour quoi il suffisait de reprendre les bons vieux mots d'ordre bolcheviks et de proposer aux ouvriers un parti et un syndicat " honnêtes ".

On a toujours affirmé, dans cette Revue, face à la conspiration des mystificateurs de toutes les obédiences, que le véritable problème de l'époque actuelle était celui des relations entre les ouvriers et la bureaucratie : qu'il s'agissait pour le prolétariat, d'une expérience inédite qui allait se poursuivre pendant longtemps, la bureaucratie " ouvrière ", fortement enracinée dans le développement économique, politique et social du capitalisme, ne pouvant pas s'écrouler du jour au lendemain ; que les ouvriers traverseraient nécessairement une période de maturation silencieuse, car il ne pouvait pas être question de reprendre purement et simplement contre la bureaucratie les méthodes de lutte et les formes d'organisation traditionnellement utilisées contre le capitalisme ; mais aussi que cette expérience, historiquement nécessaire, amènerait le prolétariat à concrétiser définitivement les formes de son organisation et de son pouvoir.

Le développement de la société contemporaine sera de plus en plus dominé par la séparation et l'opposition croissante entre le prolétariat et la bureaucratie, au cours de laquelle émergeront les formes d'organisation permettant aux ouvriers d'abolir le pouvoir des exploiters, quels qu'ils soient, et de reconstruire la société sur des nouvelles bases. Ce processus n'est encore qu'à sa phase embryonnaire ; mais ses premiers éléments apparaissent déjà. Après les ouvriers de Berlin-Est en juin 1953, les métallos de Nantes, les dockers de Londres et de Liverpool, les ouvriers de l'automobile de Detroit en 1955 ont clairement montré qu'ils ne comptaient que sur eux-mêmes pour lutter contre l'exploitation.

La signification de la grève de Nantes

Pour comprendre les luttes ouvrières de l'été 1955, en particulier celles de Nantes, il faut les placer dans le contexte du développement du prolétariat en France depuis 1945.

Par opposition à la première période consécutive à la " Libération ", où les ouvriers suivent en gros la politique des organisations bureaucratiques et en particulier du P.C., on constate dès 1947-48 un " décollement " de plus en plus accentué entre les ouvriers et ces organisations. A partir de son expérience de leur attitude réelle, le prolétariat soumet à une critique silencieuse les organisations et traduit cette critique dans la réalité en refusant de suivre sans plus leurs consignes. Ce " décollement ", ce refus prennent des formes bien distinctes qui se succèdent dans le temps :

1. De 1948 à 1952, le refus total et obstiné des ouvriers de suivre les mots d'ordre bureaucratiques s'exprime par l'inaction et l'apathie. Les grèves décidées par les stalinien ne sont pas suivies dans la grande majorité des cas, non seulement lorsqu'il s'agit de grèves " politiques ", mais même dans le cas de grèves revendicatives. Il ne s'agit pas simplement de découragement ; il y a aussi la conscience de ce que les luttes ouvrières sont utilisées par le P.C., et détournées de leurs buts de classe pour servir la politique russe. La preuve en est que, dans les rares cas où " l'unité d'action " entre syndicats stalinien, réformistes et chrétiens se réalise, les ouvriers sont prompts à entrer en action - non pas parce qu'ils attachent une valeur à cette unité comme telle - mais parce qu'ils y voient la preuve que la lutte considérée pourra difficilement être détournée vers des buts bureaucratiques et qu'ils ne s'y trouveront pas divisés entre eux-mêmes.

2. En août 1953, des millions de travailleurs entrent spontanément en grève, sans directives des bureaucraties syndicales ou à l'encontre de celles-ci. Cependant, une fois en grève, ils en laissent la direction effective aux syndicats et la grève elle-même est " passive " [1] ; les cas d'occupation des locaux sont rarissimes, aux réunions des grévistes la base ne se manifeste presque jamais autrement que par ses votes.

3. En été 1955, les ouvriers entrent à nouveau en lutte spontanément ; mais ils ne se limitent plus à cela. A Nantes, à Saint-Nazaire, en d'autres localités encore, ils ne sont pas simplement en grève, ni même ne se contentent d'occuper les locaux. Ils passent à l'attaque, appuient leurs revendications par une pression physique extraordinaire, manifestent dans les rues, se battent contre les C.R.S. Ils ne laissent pas non plus la direction de la lutte aux bureaucraties syndicales ; aux moments culminants de la lutte, à Nantes, ils exercent par leur pression collective directe, un contrôle total sur les bureaucraties syndicales, à tel point que dans les négociations avec le patronat ceux-ci ne jouent plus qu'un rôle de commis, mieux : de porte-voix [2]. Et que les véritables dirigeants sont les ouvriers eux-mêmes.

Il est impossible de confondre les significations différentes de ces attitudes successives. Leur est commun le détachement par rapport aux directions traditionnelles ; mais la conscience de l'opposition entre les intérêts ouvriers et la politique bureaucratique, en se développant, se traduit par un comportement concret des ouvriers de plus en plus actif. Exprimée au départ par un simple refus conduisant à l'inaction, elle s'est concrétisée en 1955 dans une action ouvrière tendant à contrôler sans intermédiaire tous les aspects de la lutte. On peut le voir en clair en réfléchissant sur les événements de Nantes.

On a voulu voir dans les grèves de Nantes et de Saint-Nazaire essentiellement une manifestation de la violence ouvrière, les uns pour s'en féliciter, les autres pour s'en affliger. Et certes on peut, on doit même, commencer par constater que des luttes ouvrières atteignant un tel niveau de violence sont rares en période de stabilité du régime. Mais, beaucoup plus que le degré de violence, importe la manière dont cette violence a été exercée, son orientation, les rapports qu'elle a traduits entre les ouvriers d'un côté, l'appareil de l'Etat capitaliste et les bureaucraties syndicales de l'autre. Plus exactement, le degré de la violence en a modifié le contenu, et a porté l'ensemble de l'action ouvrière à un autre niveau. Les ouvriers de Nantes n'ont pas agi violemment en suivant les ordres d'une bureaucratie - comme cela s'était produit dans une certaine mesure en 1948, pendant la grève des mineurs [3]. Ils ont agi contre les consignes syndicales. Cette violence a signifié la présence permanente et active des ouvriers dans la grève et dans les négociations, et leur a ainsi permis non pas d'exercer un contrôle sur les syndicats, mais de dépasser carrément ceux-ci d'une manière absolument imprévue. Il n'y a le moindre doute sur la volonté des directions syndicales, pendant toute la durée de la grève, de limiter la lutte dans le temps, dans l'espace, dans la portée des revendications, dans les méthodes employées, d'obtenir le plus rapidement possible un accord, de faire tout rentrer dans l'ordre. Pourtant devant 15.000 métallos occupant constamment la rue, ces "chefs" irremplaçables se sont faits tout petits ; leur "action" pendant la grève est invisible à l'œil nu, et ce n'est que par des misérables manœuvres de coulisse qu'ils ont pu jouer leur rôle de saboteurs. Pendant les négociations mêmes, ils n'ont rien été de plus qu'un fil téléphonique, transmettant à l'intérieur d'une salle de délibérations des revendications unanimement formulées par les ouvriers eux-mêmes - jusqu'au moment où les ouvriers ont trouvé que ce fil ne servait à rien et ont fait irruption dans la salle.

Certes, on ne peut ignorer les carences ou les côtés négatifs du mouvement de Nantes. Dépassant dans les faits les syndicats, le mouvement ne les a pas éliminés comme tels. Il y a dans l'attitude des ouvriers nantais une contestation radicale des syndicats, puisqu'ils ne leur font confiance ni pour définir les revendications, ni pour les défendre, ni pour les négocier, et qu'ils ne comptent que sur eux-mêmes. Cette méfiance totale, exprimée dans les actes, est infiniment plus importante que ce que ces mêmes ouvriers pouvaient "penser" ou "dire" au même moment (y compris ce qu'ils ont pu voter au cours des élections législatives récentes). N'empêche qu'il y a des contradictions dans l'attitude des ouvriers : d'abord, entre cette "pensée" qui se manifeste lors de discussions, de votes syndicaux ou politiques antérieurs ou ultérieurs à la grève, et cette "action", qui est la grève même. Là, le syndicat est ne serait-ce que toléré comme moindre mal, - ici, il est ignoré. Même au sein de l'action, des contradictions subsistent ; les ouvriers sont pour ainsi dire à la fois "en deçà" et "au-delà" du problème de la bureaucratie. En deçà, dans la mesure où ils laissent la bureaucratie en place, ne l'attaquent pas de front, ne lui substituent pas leurs propres organes élus. Au-delà, car sur le terrain où ils se placent d'une lutte totale faite de leur présence permanente, le rôle de la bureaucratie devient mineur. A vrai dire, ils s'en préoccupent très peu : occupant massivement la scène, ils laissent la bureaucratie s'agiter comme elle peut dans les coulisses. Et les coulisses ne comptent guère pendant le premier acte. Les syndicats ne peuvent pas encore nuire ; les ouvriers en sont trop détachés.

Ce détachement n'aboutit pas pourtant, dira-t-on, à se cristalliser positivement dans une forme d'organisation propre, indépendante des syndicats ; il n'y a même pas de comité de grève élu représentant les grévistes, responsable devant eux, etc.

On peut dresser plusieurs de ces constats de carence ; ils n'ont qu'une portée limitée. On peut dire en effet que le mouvement n'est pas parvenu à une forme d'organisation autonome ; mais c'est qu'on a une certaine idée de l'organisation autonome derrière la tête. Il n'y a aucune forme d'organisation plus autonome que quinze mille ouvriers agissant unanimement dans la rue. Mais, dira-t-on encore, en n'établissant pas un comité de grève, directement responsable devant eux et révocable, les ouvriers ont laissé les bureaucrates

syndicaux libres de manœuvrer. Et c'est vrai. Mais comment ne pas voir que même sur un comité de grève élu les ouvriers n'auraient pas exercé davantage de contrôle qu'ils n'en ont exercé sur les représentants syndicaux le 17 août, qu'un tel comité n'aurait alors rien pu faire de plus que ce que ces derniers ont fait sous la pression des ouvriers ? Lorsque la masse des ouvriers, unie comme un seul corps, sachant clairement ce qu'elle veut et décidée à tout pour l'obtenir, est constamment présente sur le lieu de l'action, que peut offrir de plus

Un comité de grève élu ?

L'importance d'un tel comité se trouverait ailleurs : il pourrait d'un côté essayer d'étendre la lutte en dehors de Nantes, d'un autre, pendant la période de recul du mouvement, permettre aux ouvriers de mieux se défendre contre les manœuvres syndicales et patronales. Mais il ne faut pas se faire d'illusions sur le rôle réel qu'il aurait pu jouer : l'extension du mouvement dépendait beaucoup moins des appels qu'aurait pu lancer un comité de Nantes et beaucoup plus d'autres conditions qui ne se trouvaient pas réunies. La conduite des négociations pendant la phase de déclin du mouvement avait relativement une importance secondaire, c'était le rapport de forces dans la ville qui restait décisif et celui-ci devenait de moins en moins favorable.

Nous sommes loin, évidemment, de critiquer la notion d'un comité de grève élu en général, ou même dans le cas de Nantes. Nous disons simplement que, dans ce dernier cas et vu le niveau atteint par la lutte ouvrière, l'importance de son action aurait été de toute façon secondaire. Si l'action des ouvriers de Nantes n'a pas été couronnée par une victoire totale, c'est qu'elle se trouvait placée devant des contradictions objectives, auxquelles l'élection d'un comité de grève n'aurait rien changé.

La dynamique du développement de la lutte à Nantes avait abouti en effet à une contradiction que l'on peut définir ainsi : des méthodes révolutionnaires ont été utilisées dans une situation et pour des buts qui ne l'étaient pas. La grève a été suivie de l'occupation des usines ; les patrons ripostèrent en faisant venir des régiments de C.R.S. ; les ouvriers ripostèrent en attaquant ceux-ci. Cette lutte pouvait-elle aller plus loin ? Mais qu'y avait-il plus loin ? La prise du pouvoir à Nantes ? Cette contradiction serait en fait portée au paroxysme par la constitution d'organismes qui ne pouvaient, dans cette situation, qu'avoir un contenu révolutionnaire. Un comité qui aurait envisagé sérieusement la situation se serait démis, ou alors il aurait entrepris méthodiquement l'expulsion des C.R.S. de la ville - avec quelle perspective ? Nous ne disons pas que cette sagesse après coup était dans la tête des ouvriers nantais ; nous disons que la logique objective de la situation ne donnait pas grand sens à une tentative d'organisation permanente des ouvriers.

Mais cette perspective, dira-t-on, existait : c'était l'extension du mouvement. C'est encore une fois introduire subrepticement ses propres idées dans une situation réelle qui ne s'y conforme pas. Pour les ouvriers de Nantes, il s'agissait d'une grève locale, avec un objectif précis : les 40 francs d'augmentation. Elle n'était pas pour eux le premier acte d'une Révolution, il ne s'agissait pas pour eux de s'y installer. Ils ont cultivé des moyens révolutionnaires pour faire aboutir cette revendication - c'est là l'essence même de notre époque ; mais cela ne veut pas dire que la révolution est possible à tout instant.

On a pourtant prétendu que cette extension était " objectivement possible ". Et certes, s'il a fallu à la bourgeoisie 8.000 C.R.S. pour résister à grande peine à 15.000 métallos de Nantes, on ne voit pas où elle aurait trouvé les forces nécessaires pour résister à cinq millions d'ouvriers dans le pays. Mais le fait est que la classe ouvrière française n'était pas prête à entrer dans une action décisive, et elle n'y est pas entrée. Les traits que nous avons analysés plus haut ne se rencontrent nettement que dans le mouvement de Nantes. Ils n'apparaissent, sous une forme embryonnaire, que dans quelques autres localités et forment un contraste impressionnant avec l'absence de tout mouvement important dans la région parisienne. Au moment même où se déroulent les luttes à Nantes, Renault à Paris

donne l'image la plus classique de la dispersion et de l'impossibilité de surmonter le sabotage en douce des directions syndicales.

Dire, dans ces conditions, que le manque d'extension du mouvement est dû à l'attitude des centrales bureaucratiques, ne signifie rien. C'est dire que ces centrales ont accompli leur rôle. Aux trotskistes de s'en étonner, et de les maudire. Aux autres, de comprendre que les centrales ne peuvent jouer leur jeu, qu'aussi longtemps que les ouvriers n'ont pas atteint le degré de clarté et de décision nécessaires pour agir d'eux-mêmes. Si les ouvriers parisiens avaient voulu entrer en lutte, les syndicats auraient-ils pu les en empêcher ? Probablement non. La preuve ? Précisément - Nantes.

Il y a en fin de compte deux façons de voir la relation de l'action des ouvriers nantais et de l'inaction de la majorité du prolétariat français. L'une, c'est d'insister sur l'isolement du mouvement de Nantes, et d'essayer à partir de là d'en limiter la portée. Cette vue est correcte s'il s'agit d'une appréciation de la conjoncture : il faut mettre en garde contre les interprétations aventuristes, rappeler que le prolétariat français n'est pas à la veille d'entreprendre une lutte totale. Mais elle est fautive s'il s'agit de la signification des modes d'action utilisés à Nantes, de l'attitude des ouvriers face à la bureaucratie, du sens de la maturation en cours dans la classe ouvrière. De ce point de vue, un révolutionnaire dira toujours : si les ouvriers nantais, isolés dans leur province, ont montré une telle maturité dans la lutte, alors, la majorité des ouvriers français, et en particulier les ouvriers Parisiens, créeront, lorsqu'ils entreront en mouvement, des formes d'organisation et d'action encore plus élevées, plus efficaces et plus radicales.

En agissant comme ils l'ont fait, comme masse cohérente, comme collectivité démocratique en mouvement, les ouvriers de Nantes ont réalisé pendant un long moment une forme autonome d'organisation qui contient en embryon, la réponse à la question : quelle est la forme d'organisation prolétarienne capable de venir à bout de la bureaucratie et de l'état capitaliste ? La réponse est qu'au niveau élémentaire, cette forme n'est rien d'autre que la masse totale des travailleurs eux-mêmes. Cette masse n'est pas seulement, comme on a voulu le croire et le faire croire pendant longtemps, la puissance de choc, l' " infanterie " de l'action de classe. Elle développe, lorsque les conditions sont données, des capacités étonnantes d'auto-organisation et d'auto-direction ; elle établit en son sein les différenciations nécessaires des fonctions sans les cristalliser en différenciations de structure, une division de tâches qui n'est pas une division du travail : à Nantes, il y a bien eu des ouvriers qui fabriquaient des " bombes " pendant que d'autres effectuaient des liaisons, mais il n'a pas eu d' " état-major ", ni officiel, ni occulte. Ce " noyau élémentaire " de la masse ouvrière s'est révélé à la hauteur des problèmes qui se posaient à lui, capable de maîtriser presque toutes les résistances qu'il rencontrait.

Nous disons bien : embryon de réponse. Non seulement parce que Nantes a été une réalité et non un modèle, et que donc, à côté de ces traits on en rencontre d'autres, traduisant les difficultés et les échecs de la masse ouvrière ; cela est secondaire, pour nous est en premier lieu important dans la réalité actuelle ce qui y préfigure l'avenir. Mais parce que les limitations de cette forme d'organisation dans le temps, dans l'espace et par rapport à des buts universels et permanents sont claires. Aujourd'hui cependant, notre objet n'est pas là : avant d'aller plus loin, il faut assimiler la signification de ce qui s'est passé.

Quelles conditions ont permis au mouvement de Nantes de s'élever à ce niveau ?

La condition fondamentale a été l'unanimité pratiquement totale des participants. Cette unanimité, la véritable unité ouvrière, ne doit évidemment pas être confondue avec l'unité d'action des staliniens ou des trotskistes. Celle-ci, même lorsqu'elle prétend se préoccuper de la base, n'est en fait que l'unité des bureaucraties ; elle a existé à Nantes, mais elle a été le résultat de l'unité ouvrière, elle a été imposée à la bureaucratie par les ouvriers. Non pas que ceux-ci s'en soient occupés un instant, aient " demandé " à leurs

directions de s'unir ; ils les ont en fait ignorés, et ont agi dans l'unanimité. Les bureaucrates comprirent alors que leur seule chance de garder un minimum de contact avec le mouvement était de se présenter " unis ".

L'unanimité ouvrière s'est manifestée d'abord sur le plan de la définition de la revendication. Personne à ce jour, sauf erreur, ne sait " qui " a mis en avant le mot d'ordre de quarante francs d'augmentation pour tous. En tout cas pas les syndicats ; on chercherait en vain dans leurs programmes un tel objectif. Plus même, par son caractère non hiérarchisé, la revendication des ouvriers de Nantes va directement à l'encontre de tous les programmes syndicaux. L'unanimité qui s'est réalisée parmi des travailleurs aux rémunérations fortement différenciées sur la demande d'une augmentation uniforme pour tous n'en est que plus remarquable.

L'unanimité s'est manifestée également sur les moyens, et ceci tout au long de la lutte : à chaque transformation de la situation " tactique ", les travailleurs ont spontanément et collectivement apporté la réponse adéquate, passant de la grève illimitée, de l'occupation des usines, à l'action contre les C.R.S.

L'unanimité enfin a été totale sur le rôle propre des ouvriers : il n'y a rien à attendre de personne, sauf ce qu'on peut conquérir soi-même. De personne, y compris les syndicats et partis " ouvriers " : ceux-ci ont été condamnés en bloc par les ouvriers de Nantes dans leur action.

Cette attitude face à la bureaucratie est évidemment le résultat d'une expérience objective profonde de celle-ci. Nous ne pouvons pas insister ici sur ce point, qui mérite à lui seul un long examen. Disons simplement que les conditions de cette expérience en France sont données dans un fait élémentaire : après 10 ans d' " action " et de démagogie syndicales, les ouvriers constatent qu'ils n'ont pu limiter la détérioration de leur condition que pour autant qu'ils se sont mis en grève. Et ajoutons que le succès, même partiel, des mouvements de Nantes et de Saint-Nazaire, fera faire un bond en avant à cette expérience, parce qu'il fournit une nouvelle contre-épreuve : ces mouvements ont fait gagner aux ouvriers, en quelques semaines, davantage que ne l'ont fait dix années de " négociations " syndicales.

L'analyse de ces conditions montre que la forme prise par le mouvement de Nantes n'est pas une forme aberrante, encore moins un reste de traits " primitifs ", mais le produit de facteurs qui sont partout à l'œuvre et donnent à la société actuelle le visage de son avenir. La démocratie des masses à Nantes découlait de l'unanimité ouvrière ; celle-ci à son tour résultait d'une conscience des intérêts élémentaires et d'une expérience commune du capitalisme et de la bureaucratie, dont les prémisses sont amplifiées jour après jour par l'action même des capitalistes et des bureaucrates.

Les traits communs des grèves en France, en Angleterre et aux Etats-Unis

Une analyse analogue à celle qu'on a tentée plus haut serait nécessaire dans le cas des grèves des dockers anglais et des ouvriers américains de l'automobile. Elle permettrait de dégager d'autres caractéristiques de ces mouvements également profondes et grosses de conséquences ; pour n'en citer qu'une, l'importance croissante que prennent au fur et à mesure du développement concomitant du capitalisme et du prolétariat, des revendications autres que celles de salaire, et en premier lieu, celles relatives aux conditions de travail, qui mènent directement à poser le problème de l'organisation de la production et en définitive de la gestion. Nous ne pouvons pas entreprendre ici cette analyse, le lecteur pourra se reporter aux articles consacrés à ces luttes dans les pages qui précèdent.

Il importe cependant de définir, dès maintenant, les traits communs à tous ces mouvements. Le principal est évident : c'est l'opposition ouverte et militante des ouvriers à la bureaucratie, c'est leur refus de " se laisser représenter ". Il a pris la forme la plus explicite possible en Angleterre : les dockers anglais ont fait grève pendant sept semaines contre la

bureaucratie syndicale elle-même et personne d'autre. De même que les ouvriers d'Allemagne Orientale en 1953, les dockers anglais attaquèrent la bureaucratie - ici " socialiste ", là " communiste " - en tant qu'ennemi direct. L'attaque a été à peine moins explicite aux Etats-Unis : les grèves des ouvriers de l'automobile, consécutives à la signature des accords C.I.O.-Ford-General Motors sur le salaire annuel garanti, étaient certes dirigées contre les patrons par le contenu des revendications posées, mais en même temps formaient une manifestation éclatante de la répudiation de la politique syndicale par les ouvriers. Elles équivalaient à dire aux syndicats : vous ne nous représentez pas, ce qui vous préoccupe ne nous intéresse pas et ce qui nous intéresse, vous l'ignorez. On a vu enfin, qu'en France, les ouvriers nantais ont " laissé de côté " la bureaucratie pendant leur lutte, ou l'on " utilisée " dans des emplois mineurs.

En deuxième lieu, il n'y a pas trace de " débordement " de la bureaucratie par les ouvriers dans aucun de ces mouvements. Ces luttes ne sont pas contenues pour ainsi dire au départ dans un cadre bureaucratique au sein duquel elles se développeraient et qu'elles finiraient par " déborder ". La bureaucratie est dépassée — le mouvement se situe d'emblée sur un terrain autre. Ceci ne veut pas dire que la bureaucratie est abolie, que le prolétariat évolue dans un monde où il ne peut plus la rencontrer ; elle est toujours là, et ses rapports avec elles sont non seulement complexes, mais confus : elle est à la fois mandataire, ennemi, objet de pression immédiat, quantité négligeable. Mais il y a une chose qu'elle n'est plus : direction acceptée et suivie lors des luttes, même à leur début : la conception trotskiste du débordement (théorisation de la pratique de Lénine face à la social-démocratie et en particulier de l'expérience de 1917) présupposait que les masses se situent au départ sur le même terrain que les directions " traîtres " et restent sous l'emprise de celles-ci jusqu'à ce que l'expérience acquise à l'aide du parti révolutionnaire au cours des luttes les en dégage.

Or, l'expérience contemporaine - celle de 1955 en premier lieu, montre que les masses entrent en action à partir d'une expérience de la bureaucratie préalable à cette action elle-même, donc indépendamment de la bureaucratie - sinon, même contre celle-ci. C'est que la bureaucratie a entre-temps acquis une existence objective comme partie intégrante du système d'exploitation. Le menchevisme en 1917 n'était qu'un discours ; le stalinisme, le travaillisme, le C.I.O. sont, à des degrés divers, des pouvoirs.

On est ainsi conduit à une troisième considération. De 1923 à 1953, les révolutionnaires en étaient réduits à contempler impuissants un cercle vicieux. La classe ouvrière ne pourrait faire définitivement l'expérience des directions bureaucratiques qu'au cours de la lutte ; mais l'existence même et l'emprise de ces directions signifiait soit que les luttes tout simplement ne démarraient pas, soit qu'elles étaient défaites, soit enfin qu'elles restaient jusqu'au bout sous le contrôle de la bureaucratie et utilisées par elle. Ce n'est pas là une théorie, mais la description condensée et fidèle des trente dernières années de l'histoire du mouvement ouvrier. L'existence même et l'emprise du stalinisme par exemple, empêchait que l'expérience du prolétariat au cours d'une crise ne se fasse dans un sens révolutionnaire. Qu'on dise que cela était dû à l'absence d'un parti révolutionnaire ne change rien : l'emprise stalinienne signifiait la suppression de la possibilité d'un parti révolutionnaire, tout d'abord la suppression physique de ses militants éventuels [4].

Or, les luttes de l'été 1955 sont un premier signe que ce cercle vicieux est rompu. Il est rompu par l'action ouvrière, à partir d'une expérience accumulée non pas tant du rôle de la bureaucratie comme direction " traître " des luttes révolutionnaires, mais de son activité quotidienne comme garde-chiourme de l'exploitation capitaliste. Pour que cette expérience se développe, il n'est pas indispensable que la bureaucratie accède au pouvoir ; le processus économique d'un côté, la lutte de classes élémentaire et quotidienne dans l'usine de l'autre, la poussent inexorablement à s'intégrer au système d'exploitation et dévoilent sa nature devant les ouvriers. Autant il était impossible de constituer une organisation révolutionnaire en expliquant aux ouvriers français la trahison stalinienne en Chine en 1927, autant il est

possible de le faire en les aidant à organiser leur lutte quotidienne contre l'exploitation et ses instruments syndicaux et politiques " ouvriers ".

Quelles conclusions peut-on tirer de cette analyse pour ce qui est du problème de l'organisation du prolétariat et de l'avant-garde ?

Aussi bien la grève de Nantes que la grève des dockers anglais montrent la forme adéquate d'organisation des ouvriers pendant l'action. Nous ne reviendrons pas sur le contenu de cette forme, ni sur ses limitations éventuelles. Mais, par la nature même des choses et jusqu'à nouvel ordre, de telles formes ne sont ni ne peuvent être permanentes sous le régime capitaliste. Le problème de l'organisation de minorités ouvrières pendant les périodes d'inaction subsiste. Il se pose cependant de façon différente.

Il faut d'abord constater que le degré de maturation qu'ont révélé les luttes de 1955 interdit de poser les problèmes " revendicatifs " et " politiques " séparément les uns des autres. Il y a longtemps que l'on sait qu'ils sont indissociables objectivement. Ils le seront de plus en plus dans la conscience des ouvriers. Une minorité organisée dans une entreprise, qu'elle prenne la forme d'un comité de lutte, d'un groupe réuni autour d'un journal ouvrier, ou d'un syndicat autonome, devra dès le départ affirmer clairement cette unité. Nous n'entendons pas par là qu'elle devra se livrer aux prestidigitations trotskistes, tendant à faire surgir d'une demande d'augmentation de 5 francs la grève générale et la révolution, comme un lapin d'un haut-de-forme : elle devra au contraire soigneusement les éviter, et condamner, s'ils se présentent, les saltimbanques qui s'y livrent. 999 fois sur 1.000, une grève pour cinq francs est une grève pour 5 fr. et rien de plus. Ou plutôt, le plus qu'elle contient ne vient pas de ce qu'elle conduit à la lutte pour le pouvoir, mais de ce qu'elle se heurte, sous une forme ou sous une autre, à l'appareil de domination capitaliste intérieur à l'usine et incarné par la bureaucratie " ouvrière ". L'organisation de la lutte contre celle-ci est impossible si on ne met pas en lumière sa nature totale, à la fois économique, politique et idéologique. Simultanément, les ouvriers ne peuvent se mouvoir efficacement au milieu des multiples contradictions que suscite même la lutte revendicative la plus élémentaire dans les conditions du capitalisme décadent - contradictions qu'on a indiquées plus haut sur l'exemple de Nantes - que s'ils arrivent à situer leurs luttes dans une perspective plus générale. Apporter cette perspective est la fonction essentielle des minorités organisées.

Mais il faut également comprendre que, même lorsqu'il s'agit de luttes élémentaires, les minorités organisées ont pour tâche d'aider l'éclosion des formes d'organisation collectives-démocratiques de la masse des ouvriers, dont Nantes a fourni l'exemple, formes d'organisation qui s'avèrent déjà les seules efficaces, et qui s'avéreront de plus en plus les seules possibles.

Notes de l'auteur :

[1] A l'exception de quelques localités, dont Nantes est la plus importante.

[2] Nous nous référons ici à la phase ascendante du mouvement : son déclin a signifié une certaine " reprise en mains " de la part des bureaucrates - toute relative d'ailleurs.

[3] Il y a eu alors, dans certains endroits, de véritables opérations de guerre civile entre les mineurs et la police.

[4] Au reste, les tenants trotskistes de cette position pourraient bien se demander - une fois n'est pas coutume - pourquoi un tel parti n'a pu se constituer pendant trente ans. Ils seraient ainsi ramenés, comme on dit, au problème précédent.

CFDT : des petits arrangements avec le paritarisme à la nouvelle alliance avec le patronat

Erwan Sez nec
Histoire secrète du patronat
Editions La Découverte, 2009
p. 361 à 369

Le 10 mai 1981, jour de l'élection de François Mitterrand, est aussi une victoire pour la CFDT, qui avait appelé à voter pour le candidat socialiste. Les militants ne le savent pas encore, mais c'est la dernière fois que la centrale syndicale soutiendra officiellement le Parti socialiste. En effet, la CFDT – née en 1964 d'une scission de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) – a alors déjà amorcé un sérieux virage à droite.

Forte de quelque 80 000 adhérents, la CFDT de 1981 est la deuxième force syndicale du pays. Elle talonne la CGT en nombre d'adhérents et va bientôt la dépasser. Mais les années 1970 ont été dures pour les cinq confédérations syndicales (CFDT, CGT, CFTC, FO et CGC-CFE). Leurs effectifs chutent de manière inquiétante : la proportion d'actifs encartés est passée de 25 % en 1970 à 20 % en 1980 (le taux de syndicalisation tombera à 10 % en 1990 et à 7,2 % en 2000). Tenue par Edmond Maire (de 1971 à 1988), la direction de la CFDT a bien conscience de ces évolutions et s'en inquiète. Elle constate avec satisfaction que le discours révolutionnaire de la CGT vieillit mal. Mais ce n'est pas l'autogestion, encore défendue par les militants en interne, qui mènera la CFDT bien loin. En guise d'alternative, la confédération louche sur le syndicalisme ouest-allemand, qui parvient à décrocher des augmentations et des améliorations des conditions de travail sans bloquer les usines.

Un « syndicalisme d'appareil »... financièrement dépendant

Prudemment mais fermement, la CFDT amorce un virage réformiste au congrès de Brest, en 1979. Virage confirmé aux congrès suivants (à Metz en 1982, Bordeaux en 1985 et Strasbourg en 1988). Chercheuse au CNRS, Josette Lefèvre a procédé à l'analyse du champ lexical des résolutions issue des sept congrès tenus par la CFDT de 1973 à 1992¹. Les résultats sont éloquentes. Le mot « travailleur » apparaît cent vingt-sept fois au congrès d'Annecy en 1976, cent fois à Brest en 1979, soixante-trois fois à Metz en 1982, quarante-cinq fois à Bordeaux en 1985 et une seule fois à Strasbourg en 1988 ! « Luites » apparaît soixante-trois fois en 1976, vingt-quatre fois en 1979 et deux fois à Metz en 1982. « Crise » et « problèmes » revenaient au moins dix fois à chaque résolution, jusqu'en 1985. Ils ne sont pratiquement plus utilisés par la suite. Le mot qui monte au fil du temps est « négociations », utilisé trois fois en 1976, douze fois en 1979 et en 1982 et vingt-six fois en 1985. Chaque virgule de ces résolutions finales étant minutieusement débattue, les mots traduisent une évolution consciente des esprits.

Reste un constat passablement embarrassant, que la CFDT à l'époque passe sous silence : si elle a la volonté d'imiter ses cousins germains, elle n'en a pas les moyens. La Confédération des syndicats allemands compte alors plus de 7 millions d'adhérents et les cotisations représentent l'essentielle de ses ressources. Ce n'est pas vraiment le cas côté français, où les confédérations maintiennent un flou artistique sur leurs finances. Elles sont régies par un statut particulier issu de la loi Waldeck-Rousseau sur les organisations syndicales de 1884, qui les exonère de TVA et de taxe professionnelle. Elles sont à l'abri de

¹ Josette Lefèvre, « CFDT, 1973 – 1992 : l'éclatement du champ lexical », *Mots*, n° 36n 1993, p. 84 – 100.

la curiosité de la Cour des comptes et de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). La CFDT publie des comptes qu'elle affirme transparents, mais qui sont en réalité lissés, triturés et expurgés de tous éléments gênants – comme la fonte du nombre d'adhérents, mais aussi la hausse concomitante et en apparence illogique des effectifs des permanents (selon les estimations du politologue Dominique Labbé, l'ensemble de la CFDT, confédération et syndicats inclus, comptait dans les années 1990 plus de 8 000 permanents à temps plein ; ils étaient deux à trois fois moins nombreux au début des années 1970).

La CFDT ne le crie pas sur les toits, mais elle doit beaucoup aux subventions publiques. Depuis les années 1960, le ministère des Affaires sociales verse aux confédérations des aides à la formation des délégués prudhommaux et des délégués syndicaux ; les mairies leur prêtent des locaux et les grandes administrations acceptent très facilement les détachements de fonctionnaires qui deviennent syndicalistes à temps plein. Mais il y a plus gênant : elle commence à dépendre sérieusement des multiples facilités financières offertes par le paritarisme. Tout se fait avec l'accord implicite du patronat, qui ne se gêne guère de son côté pour ponctionner la médecine du travail [voir p. 100²] ou la formation professionnelle [voir p. 204]. Les « partenaires sociaux », pour une fois au diapason, s'enfoncent dans un système foncièrement hypocrite.

A l'origine, la gestion des caisses d'assurance-maladie, des caisses de retraite ou des organismes de formation professionnelle était une activité bénévole. En pratique, elle a donné lieu très vite à de multiples défraiements, indemnités, remboursements de frais et allocations pour études (une seule place au conseil d'administration national d'un grand organisme comme l'Unedic peut rapporter plus de 50 000 euros par an). Et il existe ainsi une multitude d'organismes nationaux avec leurs déclinaisons locales. L'Unedic compte deux ou trois commissions par département, de cinq ou six membres chacune, dédommagés à hauteur de 100 ou 120 euros par jour chacun. C'est ce qu'on appelle le « syndicalisme d'appareil ».

A compter des années 1980, les confédérations se battent plus pour garder ces postes que pour gagner de nouveaux adhérents. En 1987, deux experts, Gérard Adam et Hubert Landier, évaluaient le total des aides publiques et des aides paritaires à 395 millions de francs (60 millions d'euros) annuels au minimum, soit une part significative des budgets des confédérations (les spécialistes estiment que les cotisations couvriraient dans les années 2000 moins de 50 % du budget de la CGT et de la CFDT, 30 % de celui de FO et moins de 20 % de celui de la CFTC et de la CGC).

Ces défraiements étaient compréhensibles tant que les partenaires sociaux géraient effectivement la Sécurité sociale. Mais, à partir des années 1980, l'Etat leur retire les dossiers lourds à gérer : retraite, chômage et assurance-maladie. Il ménage leur susceptibilité en maintenant en place les administrateurs du patronat et des salariés, mais il leur retire progressivement le pouvoir réel (la fixation de la durée de cotisations pour toucher une retraite à taux plein, le niveau de prise en charge de tel ou tel traitement médical ou le sort des chômeurs de plus de 50 ans dépendent en réalité du gouvernement et de l'Assemblée nationale).

Parallèlement, le pouvoir laisse les partenaires sociaux créer ou développer de nouveaux organismes actifs dans des domaines comme l'insertion, la prévention ou l'amélioration des conditions de travail. Officiellement, le bénévolat est toujours de rigueur, mais les astuces permettant de rémunérer discrètement les syndicats sont fréquentes. Le Conseil national de la consommation (CNC), par exemple, voit le jour en 1983, suivi en 1986 par des conseils départementaux. Le CNC n'est ni très connu ni très actif, mais il rapporte. Les syndicats y sont représentés par leurs associations de consommateurs (l'Asseco pour la CFDT, l'Indecosa pour la CGT, l'Afoc pour FO, Orgeco pour la CGC et la CFTC). D'une discrétion remarquable sur le terrain, ces associations se voient confier par le CNC la rédaction de rapports qui donnent droit à des « indemnisations ». Ces travaux font rarement

² Les renvois de l'auteur font référence à l'édition de poche de 2010. (note des clavistes)

sensation, mais assurent des rentrées d'argent aux centrales, sous l'œil complaisant du ministère de l'Economie et des Finances, l'autorité de tutelle du CNC ;

Le jeu dangereux du paritarisme

Les indemnités versées par tous ces organismes ne sont jamais énormes, mais mises bout à bout, elles payent des salaires et remplissent l'agenda de permanents. A partir des années 1980, les syndicats jouent le jeu sans retenue, acceptant de siéger partout où le patronat et les pouvoirs publics les convient. Ce « syndicalisme d'appareil » maintient une légitimité érodée par la fonte d'effectifs et permet aux confédérations de prospérer. C'est un jeu dangereux. Prises au piège de ces institutions paritaires, chaque année plus indispensables à leur survie économique, elles en viennent à dépendre financièrement de la bonne volonté du patronat. Les permanents syndicaux se retrouvent dans une situation intenable : ils doivent négocier, lutter, s'opposer, tout en acceptant les postes très confortablement indemnisés que leur offre le CNPF, puis le Medef.

Le péril n'est pas seulement déontologique. A force de prendre tous les sièges qui se présentent, les syndicats en viennent à cautionner des dérapages qu'ils ont, en principe, vocation à dénoncer de toutes leurs forces. La CFDT n'échappe pas à la règle, comme le montre trois exemples. En 1982, le Comité permanent amiante (CPA) voit le jour. Cette émanation de l'Institut national des risques et de la sécurité (INRS) va contribuer avec une efficacité redoutable à retarder l'interdiction totale de l'amiante, finalement intervenue fin 1996. Le CPA est sous contrôle étroit du patronat [voir p. 515], mais tous les syndicats vont cautionner son travail de lobbying en acceptant d'y siéger. Seule exception, FO, dont le représentant fait preuve d'une lucidité exemplaire en dénonçant d'emblée, dès 1982, le manque de crédibilité du CPA. Quelques années plus tard, en 1994, les mêmes syndicats de salariés (y compris la CFDT), qui possèdent dix sièges sur vingt et un au conseil d'administration de l'INRS, accepteront sans broncher l'éviction brutale par la direction de l'institut d'André Cicocella, un chercheur qui dénonçait, contre l'avis des industriels, le danger d'une famille de solvants, les éthers de glycol [voir p. 621]. Ce chercheur – par ailleurs délégué CFDT à l'INRS ! – sera soutenu seulement par l'administrateur CGT.

En 1987, l'Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées (Agefiph) voit le jour. Dès l'origine et jusqu'à nos jours, elle va siphonner le produit d'une taxe destinée à améliorer le taux d'emploi des handicapés afin de salarier des permanents du CNPF, puis du Medef [voir p. 379]. Présents au conseil d'administration, les représentants des salariés se taisent, y compris Rémy Jouan, secrétaire national de la CFDT, qui a présidé l'Agefiph de 2000 à 2006. Il faut dire que l'association a pris à sa charge pendant des années le salaire d'un assistant de Rémy Jouan, relève la Cour des comptes dans un rapport publié en 2004.

En 1982 enfin, les syndicats sont admis aux conseils d'administration des collecteurs interprofessionnels du 1 % logement (CIL), la plus impressionnante machine à scandales du patronat français [voir p. 109]. Les représentants des salariés ne vont pas se contenter de regarder sans réagir les dérives des CIL. Ils vont y prendre une part active, certains délégués se faisant voter, eux aussi, des indemnités plus que confortables, à l'instar de leurs homologues patronaux. Dans un rapport de juillet 2008, la Cour des comptes épinglera ainsi les conditions de rémunération de Michel Caron, représentant de la CFDT payé plus de 10 000 euros par an pour siéger de temps en temps à l'association Foncière logement.

Cette dérive paritaire a touché toutes les confédérations, mais a produit ses effets les plus délétères à la CFDT. ? La CGC-CFE et la CFTC n'ayant jamais vraiment eu vocation contestataire, elles se sont relativement bien adaptées à cette complicité croissante avec le patronat. FO et surtout la CGT ont été paradoxalement protégées par leur faible centralisme.

Contrairement à un préjugé tenace, ces deux confédérations syndicales sont en effet des structures faibles. Elles coiffent chacune des milliers de syndicats, qui vont du poids plume, comme le syndicat FO des clercs de notaire (quelques centaines d'adhérents), à des monstres comme la fédération CGT des mines et de l'énergie (plus de 60 000 adhérents revendiqués). Leur organisation n'a rien de pyramidal. Les regroupements par branche de métier se superposent à un découpage géographique, avec des unions départementales et régionales. Il n'y a aucune règle sur le partage des responsabilités entre toutes ces structures. Une chose est claire néanmoins : le sommet ne dirige pas la base. L'idée que Bernard Thibault puisse donner des ordres à la fédération CGT des ports et docks, par exemple, est hautement fantaisiste.

La CFDT est infiniment plus hiérarchisée. C'est la seule confédération qui possède un service central de perception des cotisations. Le siège gère le pactole, ventile l'argent entre les fédérations et en met chaque année une partie de côté pour alimenter sa Caisse nationale d'action syndicale (CNAS). Celle-ci contenait 130 millions d'euros en 2009 ce qui fait très probablement de la CFDT la plus riche des confédérations. Sur un plan plus idéologique, un syndicat peut rester adhérent à la CGT en prenant de grandes libertés avec les positions officielles (sans parler de FO, où le problème est souvent de discerner une ligne officielle). À la CFDT, c'est impossible. Elle forme un bloc, mais qui commence à être travaillé par des fissures invisibles dans les années 1980.

La confédération approuve en 1983 le « tournant de la rigueur » prôné par les socialistes, et notamment le ministre de l'Économie et des Finances, Jacques Delors. Les cédétistes renâclent, mais la majorité se fait une raison. Certains s'étonnent seulement de voir que l'appareil confédéral semble plutôt épargné par la crise. En 1986, la CFDT annonce qu'elle ne donnera plus de consigne de vote aux législatives et à la présidentielle. En 1988, pas rancunier, le Premier ministre Michel Rocard nomme ministre délégué à l'Aménagement du territoire, Jacques Chérèque, ancien secrétaire général de la fédération CFDT de la métallurgie, et père du futur secrétaire national François Chérèque.

La « chasse aux rouges » de 1988 et l'arrivée de Nicole Notat

La même année, la confédération lance une grande opération de chasse aux « rouges ». Les postiers sont en grève contre l'ouverture du courrier au privé. La CFDT veut que le travail reprenne, les sections locales refusent. La confédération tape vite et fort. Persuadée d'être en présence d'un complot trotskyste, elle destitue les récalcitrants et place sous tutelle les unions régionales qui lui tiennent tête, dont celle d'Île-de-France. Rebelote quelques semaines plus tard à l'occasion du mouvement dans les hôpitaux. Plus ou moins spontanées, les « coordinations » d'infirmières fleurissent. La CFDT n'apprécie pas. Là encore, elle débarque ceux de ses délégués qui se sont associés aux coordinations et reprend en main les unions locales déviantes. En 1988, elle perd au total 5 000 militants, qui vont grossir les rangs des syndicats SUD (Solidaires unitaires démocratiques). Créées en 1986 par des postiers, rejoints par des hospitaliers, des cheminots et des agents de l'ANPE, presque tous ex-cédétistes, ils se caractérisent par leur méfiance vis-à-vis des structures centrales potentiellement autoritaires et du syndicalisme d'appareil. La confédération de son côté, est persuadée de s'être débarrassée des taupes de la Ligue communiste révolutionnaire.

Au fil des années, le hiatus grandit. Les dirigeants cédétistes s'entendent de mieux en mieux avec leurs homologues du Medef au sein des instances paritaires. L'arrivée en 1992 de Nicole Notat à la tête de la CFDT marque un tournant. Edmond Maire (1971 – 1988) avait passé la main à un secrétaire national de transition, Jean Kaspar, qui est resté en poste seulement quatre ans, trop peu pour marquer l'organisation de son empreinte. On ne peut

pas en dire autant de Nicole Notat, qui restera dix ans. La nouvelle secrétaire nationale passe bien dans les médias. Ferme mais mesurée, elle tient un discours raisonnable, social-démocrate, propre à séduire du centre-gauche au centre-droit. A cette nuance près que la social-démocratie, en interne, vire à l'absolutisme. Nicole Notat est rapidement surnommée « la Tsarine » en raison de son autoritarisme. Sa cote de popularité augmente dans les sondages au moment où elle recule chez les cégétistes. La centrale gagne de nouveaux adhérents tous les ans à partir de 1989, grâce à un système de commerciaux, les « développeurs », qui démarchent les salariés avec succès. Parallèlement, elle perd la confiance des anciens, qui trouvent que le syndicat va trop loin dans l'entente cordiale avec la droite.

Ils n'ont encore rien vu. En 1993, Michel Giraud, ministre du Travail d'Edouard Balladur (1993 – 1995), propose un « plan quinquennal pour l'emploi et la formation professionnelle ». La CFDT l'approuve. C'est la première fois que la confédération soutient un train de mesures présenté par la droite ! Stupeur à la base, puis malaise. Le dossier mêle l'idéologie et l'argent. Le plan Giraud concerne la formation professionnelle, une source de revenus très conséquents pour les partenaires sociaux. Dans le cadre de ce plan quinquennal, les pouvoirs publics créent en 1996 un organisme appelé le Fongefor (Fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue). Avec une vocation très simple : rendre légaux des prélèvements qui ne l'étaient pas et que les partenaires sociaux opéraient depuis des années sur l'argent de la formation professionnelle.

Le « grand tournant » de 1995 et les vagues de départ de 2003

Puis vient le grand choc de 1995. Le gouvernement d'Alain Juppé met en chantier une réforme de l'assurance-maladie (les mesures proposées, somme toute raisonnables, entreront pour l'essentiel en application en 1996, sans gros remous). Consultée discrètement comme les autres confédérations, la CFDT approuve globalement la réforme. Le problème est que le gouvernement décide subitement de faire passer en même temps une réforme des régimes spéciaux de retraite. Enorme faute politique. Il réussit l'exploit de faire descendre 2 millions de manifestants dans la rue le 12 décembre 1995.

A la consternation de dizaines de milliers de cégétistes, Nicole Notat refuse de prendre ses distances avec Alain Juppé. Pire, elle désavoue la manifestation du 12 décembre, sans considération pour ses militants qui battent le pavé ce jour-là. Jamais un syndicat en France ne s'était désolidarisé d'emblée d'un mouvement social aussi massif. Dans l'année qui suit, la CFDT tente de minimiser l'ampleur de la vague de départs, mais doit admettre qu'ils se comptent par milliers. Le bureau national, plutôt content, pense avoir liquidé son opposition interne.

Il n'en est rien. C'est ce que va montrer la réforme des retraites en 2003. Proposé par François Fillon, ministre des Affaires sociales du gouvernement Raffarin (de 2002 à 2004), elle fait l'objet de négociations ardues autour d'un diagnostic partagé : compte tenu de l'allongement de la durée de la vie, il faut revoir l'équilibre entre les prestations et les cotisations, d'une manière ou d'une autre. François Chérèque est à la tête de la CFDT depuis mai 2002. Il appelle régulièrement son homologue de la CGT, Bernard Thibault. Les relations entre les deux grandes centrales semblent nettement meilleures que sous Nicole Notat.

Arrive la négociation marathon sur l'avenir des retraites, en mai 2003. Le 15 au petit matin, après une nuit de discussion, les leaders syndicaux sortent du ministère des Affaires sociales sans être parvenus à un accord. « Le compte n'y est pas », lâche François Chérèque. En fin de journée, coup de théâtre. François Chérèque trouve finalement que le gouvernement propose un « compromis acceptable ». Sans en avoir parlé aux autres représentants syndicaux, sans avoir sollicité le bureau national de la CFDT, sans

considération pour le point de vue de sa base, il a changé d'avis et signe l'accord, sans contrepartie. Une des hypothèses avancées par des opposants en interne est que François Chérèque avait dès le début l'intention de signer. Il pensait que la CGT quitterait la table des négociations avec fracas, laissant le champ libre à la CFDT pour se poser en organisation reine du compromis. Mais la CGT a choisi de négocier inlassablement...

Dans les mois qui suivent, c'est l'exode. La CFDT doit admettre 30 000 départs, puis 50 000... L'Union départementale de la Haute-Loire (6 000 adhérents) s'autodissout, ses membres rejoignent la CGT. La moitié de l'Union régionale d'Auvergne suit le même chemin. Puis c'est la CFDT des banques, des cheminots, de la météo, des transports et de l'équipement, des fonctionnaires territoriaux de Paris, du Val de Marne, de la Haute-Vienne, de Seine-Saint-Denis, des Ardennes, et. Les noms d'oiseaux volent, quelques coups sont échangés, la confédération et les mutins se disputent pour la caisse, les locaux et les fichiers des adhérents. De 889 000 adhérents fin 2002, les effectifs tombent officiellement à 800 000 en 2005, avant de se stabiliser.

Impossible de rendre François Chérèque et son « compromis acceptable » sur les retraites seuls responsables de cette saignée. Elle est plutôt la conséquence de deux décalages profonds. Tout d'abord, la base du syndicat a des opinions sensiblement plus à gauche que la direction confédérale. Ensuite, cette dernière n'a pas les moyens du jeu subtil qu'elle prétend imposer au patronat. Elle se voit en partenaire combatif et responsable, affranchi des stéréotypes de la lutte systématique. Cette position se défendrait si la CFDT était parfaitement au clair sur ses modes de financement. Elle ne l'est pas d'avantage que les autres confédérations. Elle a prétendu refonder le syndicalisme à la française en s'exonérant d'un préalable douloureux : assainir les liens d'argent qui l'unissent au patronat, au sien ce ses instances paritaires qui la soutiennent matériellement, comme la corde soutient le pendu.

Bibliographie :

Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, *Les Syndiqués en France, Qui ? Combien ? Où ?*, Liaisons sociales, Paris, 2007.

Aurore Gorius et Michael Moreau, *La CFDT ou la volonté de signer*, Hachette, Paris, 2006.

Hubert Landier et Daniel Labbé, *Les organisations syndicales en France*, Liaisons sociales, Paris, 2004.

René Mouriaux, *Le Syndicalisme en France depuis 1945*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2008.

Erwan Seznec, *Syndicats, grands discours et petites combines*, Hachette, Paris, 2006.