

**A  
U  
T  
O  
G  
E  
S  
T  
I  
O  
N** ?

Supplément à  
l'outil n° 14

2.50f

# Ré-édition de la brochure de l'OC-GOP sur l'autogestion (été 1973)

Nous avons décidé la numérisation et la rediffusion de cette brochure assez consistante et élaborée, tant il manque aujourd'hui une critique des thèses sur l'autogestion. Cette brochure étant assez complète, il nous a paru (dans le choix de nos priorités) qu'elle faisait l'affaire.

Néanmoins, cette brochure a été publiée par une organisation aujourd'hui disparue, à une époque bien lointaine. Nous voulons donc en souligner les qualités et les limites.

**Sa qualité principale est de réduire en miettes toutes les thèses opportunistes**, néo-réformistes, libertaires ou trotskistes qui se font les chantres de l'autogestion.

Pas à pas, sur tous les plans, elle montre l'illusion de cette « troisième voie », entre capitalisme et communisme, elle montre l'impasse où elle mène et la nécessité de combattre fermement toutes ces conceptions petite-bourgeoises.

Elle remet au premier plan la planification, le centralisme démocratique, à tous les niveaux de l'entreprise à la société dans son ensemble, la dictature du prolétariat, le caractère essentiel du pouvoir d'Etat, sur la base des acquis de la Révolution culturelle chinoise et aussi d'une critique radicale du centralisme bureaucratique des pays de l'Est.

La lecture est simple (elle a été rédigée sous contrôle ouvrier), et c'est un outil de formation irremplaçable aujourd'hui encore. Même si les exemples sont bien entendu lointains, tout est immédiatement compréhensible.

**Ses limites tiennent à la fois à ce qu'était l'OC-GOP et à la période passée.** Nous ne citerons que quelques points sans approfondir, simplement pour alerter les lecteurs à ne pas reprendre trop vite toutes les affirmations de cette brochure.

- La critique de l'impérialisme comme système global qui contrôle l'ensemble de la société est trop rapide (même s'il y est fait référence à plusieurs reprises), ce qui mène à une sous-estimation de la force des ennemis.
- D'ailleurs, ces ennemis ne sont pas clairement identifiés, au-delà de la critique de la CGT et de la CFDT, du PC ou du PSU (une sorte de PS de gauche de l'époque, dirigé par Rocard, qui pourrait ressembler un peu à la France Insoumise d'aujourd'hui). On ne sait pas quels sont les alliés, quels sont les ennemis, il n'y a pas trace des dangers de l'aristocratie ouvrière (encore très forte à l'époque) ou de la petite-bourgeoisie salariée directement liée à l'impérialisme et porteuse des illusions de réforme du capitalisme.

L'autogestion, c'est l'idéal de la petite-bourgeoisie moderne qui veut récupérer à son profit la direction de la société. La critique des ingénieurs, cadres et techniciens contenue dans la brochure est de ce point de vue très pertinente et bien portée.

- Du coup, on ne voit pas les risques de l'autogestion en tant qu'incapacité à maintenir la dictature du prolétariat par la force, la nécessité urgente du contrôle du Pouvoir d'Etat, le côté

dictatorial est très assoupli. Cette brochure a été écrite quelques semaines avant le coup d'Etat au Chili d'Allende, et l'exemple n'a donc pas été développé : pourtant cela a été un des paradis de l'autogestion de l'époque, écrasé comme on le sait sous les chars de Pinochet, usine après usine, quartier après quartier...

- Il y a le débat récurrent, et complexe des dialectiques entre Parti, Etat et masses. Comme dans la Révolution bolchevique, comme dans la révolution chinoise, c'est une question clé, qui est traitée de manière assez rapide, sans aborder les contradictions qui peuvent surgir, parfois très brutalement, dans le feu de la Révolution (on pourrait citer comme exemples, la révolte de Kronstadt en 1921, ou la répression pour arrêter la Révolution Culturelle). Cette question est abordée d'une manière assez lisse, très démocrate, qui donne l'impression que ces contradictions peuvent se résoudre facilement...
- On retrouve également au fil de la brochure toute la vision portée à l'époque par la GOP de la coordination des luttes comme chemin de la prise du pouvoir. Tout en se démarquant des thèses autogestionnaires et anarcho-syndicalistes, la brochure est malgré tout très orientée par cette tendance économiste, de penser que la révolution viendra par l'agglomération des luttes économiques... Avec comme conséquence une vision du Parti comme quartier général de la centralisation des luttes...
- Enfin, concernant l'autogestion yougoslave, le texte présenté ici et rédigé en 1973 est très intéressant, montre tous les prémisses de l'éclatement de la Yougoslavie via l'autogestion, et doit être complété par les articles parus 20 ans plus tard dans le journal Partisan, en particulier « Libéralisme économique et nationalisme, de Tito à Milosevic, Tudjman et Cie » (mars 1994). Voir notre brochure.

OCML Voie Proletarienne – Juin 2017

# avertissement

## **A QUI S'ADRESSE CETTE BROCHURE ?**

Cette brochure s'adresse d'abord aux militants de la gauche ouvrière, syndiqués ou non, c'est-à-dire, à ceux qui prennent une part active aux luttes menées sur leurs lieux de travail et qui réfléchissent sur les problèmes posés par leur action : sur la société qu'elle prépare, sur les formes qu'elle prend, sur le type d'organisation qu'elle exige.

A ces différentes questions, certains proposent aujourd'hui une réponse : l'autogestion.

Comment cette réponse est-elle apparue ? Est-elle satisfaisante ? Voilà ce que nous nous sommes demandé.

Nous n'avons pas à notre tour la prétention d'apporter des solutions définitives : nous n'en avons pas. Ce que nous souhaitons, c'est que cette brochure puisse poser des questions, favoriser la discussion, permettre une réflexion plus poussée. Même si le lecteur n'est pas d'accord avec nous, cette brochure aura atteint son but si elle l'a aidé à approfondir ses convictions ou à se poser des problèmes nouveaux.

## **COMMENT A-T-ELLE ETE REDIGEE ?**

L'idée et une première esquisse du plan de la brochure ont été mises au point au cours d'une première réunion qui groupait trois travailleurs (RATP, Chimie, Métallurgie) et un Intellectuel.

Celui-ci a ensuite rédigé un plan détaillé de la brochure qui a été soumis à un collectif de lecture comprenant :

- un représentant de la rédaction de L'Outil
- huit travailleurs appartenant aux branches suivantes : automobile, construction électrique, mécanique générale (intérimaire), bâtiment (deux représentants), RATP, commerce, ouvrier dans la recherche agronomique.

Ce collectif a tenu deux séances de travail, un samedi après-midi et une soirée en semaine.

Le plan détaillé a par ailleurs été envoyé à divers camarades de province. Ont envoyé des critiques:

- un groupe de camarades de la sidérurgie lorraine
- un travailleur de la métallurgie
- un travailleur de la construction aéronautique
- un travailleur de la mécanique générale.

Sur la base des observations et critiques faites par le collectif et par les correspondants, une première rédaction du texte a été préparée, qui a de nouveau été soumise aux uns et aux autres.

Une dernière séance de relecture a alors été tenue, et le texte final est le résultat de cette dernière séance.

L'Outil des Travailleurs

P.S. La lutte chez Lip a commencé au moment où s'achevait la rédaction de cette brochure. Elle pose des questions très importantes et très difficiles, et nous n'avons pas encore les éléments d'enquête qui permettraient d'y répondre. Aussi nous avons préféré ne pas en parler ici et y revenir plus tard sur la base d'informations plus complètes.

# sommaire

## INTRODUCTION

La naissance du courant socialiste autogestionnaire. L'autogestion, une idée déjà ancienne. Comment l'idée d'autogestion est-elle revenue au premier plan ?

1. L'évolution des luttes ouvrières
  - a) Nouveaux objectifs
  - b) Nouvelles formes de lutte
  - c) Nouvelles formes de démocratie ouvrière
2. Le conflit avec le PCF et la CGT
  - a) Sur le plan des objectifs et du programme
  - b) Sur le plan des formes de lutte
  - c) Sur le plan des formes d'organisation
3. Le courant autogestionnaire, tentative pour trouver une troisième voie.

## PREMIERE PARTIE ; L'AUTOGESTION COMME PROGRAMME

1. Au niveau de l'entreprise
2. Au niveau de l'ensemble de l'économie
3. Au niveau de la société dans son ensemble
4. Sur le plan international
5. Conclusions

## DEUXIEME PARTIE : L'AUTOGESTION COMME STRATEGIE

1. Comment s'effectuera la conquête du pouvoir politique?
2. Comment préparer dès aujourd'hui cette conquête du pouvoir politique?
  - a) Au niveau des luttes d'entreprise
  - b) En ce qui concerne la fusion des luttes ouvrières et des luttes populaires
  - c) Sur le plan international
3. Conclusions

## TROISIEME PARTIE : L'AUTOGESTION COMME PRINCIPE D'ORGANISATION

1. Le syndicat et les organisations politiques
2. Le syndicat et les travailleurs non syndiqués

## CONCLUSIONS GENERALES

## ANNEXES

1. L'autogestion en Yougoslavie
2. L'organisation de la production en Chine

# introduction

## LA. NAISSANCE DU COURANT SOCIALISTE AUTOGESTIONNAIRE

Depuis mai 1968, un certain nombre d'organisations syndicales - la CFDT - et politiques - le PSU, l'Alliance Marxiste Révolutionnaire, les Centres d'Initiative Communiste, le mouvement Objectif Socialiste et enfin, à l'intérieur du Parti Socialiste, la tendance du CERES (Centre d'Etudes, de Recherches et d'Education Socialiste) - mettent en avant le thème de l'autogestion.

C'est le 16 mai 1968 que la CFDT emploie pour la première fois le terme d'autogestion dans un communiqué. Après avoir affirmé sa solidarité avec les étudiants, elle déclare dans ce communiqué « A la monarchie industrielle et administrative, il faut substituer des structures démocratiques à base d'autogestion ». L'idée de l'autogestion est ensuite approfondie, au moment du 35<sup>ème</sup> Congrès Confédéral de mai 1970 et du débat entre la CFDT et la CGT sur le socialisme, en 1971.

Dans le PSU, c'est à partir du succès de Michel Rocard au Congrès de Lille (juin 1971) que le thème de l'autogestion est mis en avant. Au Congrès de Toulouse (décembre 1972), il devient un thème central de toute la propagande du PSU; en particulier le PSU fera de l'idée d'autogestion l'axe principal de sa campagne électorale en mars 1973.

Dans le Parti Socialiste, c'est au moment de la rédaction du programme du parti que l'idée d'autogestion commence à être discutée. Au moment de la rédaction du Programme Commun, les délégués socialistes essayent en vain de la faire admettre aux délégués du PCF. A l'intérieur du PS, la discussion sur l'autogestion se poursuit encore aujourd'hui, car certaines tendances ne sont pas d'accord sur le principe, ou pensent qu'il n'est pas utile de le mettre actuellement en avant.

On voit ainsi depuis quelques mois se former un nouveau courant politique, le "courant socialiste autogestionnaire" qui s'appuie principalement du côté syndical, sur la CFDT, et, du côté politique, sur le PSU et une partie du PS.

## L'AUTOGESTION, UNE IDEE DEJA ANCIENNE

L'idée d'autogestion n'est pas nouvelle dans le mouvement ouvrier français et international.

Dans le livre "La CFDT et l'autogestion", Albert Détraz rappelle l'origine et l'évolution de cette idée. Bien que le mot soit plus récent, l'idée d'autogestion est d'abord développée par les théoriciens du socialisme utopique, Fourier et Proudhon; on la trouve aussi chez les fondateurs du mouvement coopératif. Jusque 1920, elle est présente dans la plupart des discussions du mouvement ouvrier : Détraz cite à ce sujet les débats de la Première Internationale (fondée en 1864), le décret de la Commune remettant aux ouvriers parisiens les ateliers abandonnés par les patrons pendant le siège de Paris, la Charte d'Amiens, le programme minimum de la CGT adopté en novembre 1918.

Ce qu'il ne montre pas assez, c'est que pendant toute la période qui va de 1860 à 1920, l'idée d'autogestion est défendue, à l'intérieur du mouvement ouvrier par un courant bien déterminé : le courant anarchiste et anarcho-syndicaliste. L'idée d'autogestion se répand dans la mesure où ce courant étend son influence et à partir de 1920, elle recule avec lui.

Aussi, on ne peut pas résumer l'apport de la Commune par la seule idée d'autogestion. - Ce que la Commune a surtout mis en avant, c'est l'idée que la révolution socialiste exige la destruction de la

machine de l'Etat bourgeois, la suppression de l'armée permanente et son remplacement par le peuple en armes, la suppression des fonctionnaires spécialisés et leur remplacement par des responsables élus et révocables à tout moment, dont le salaire ne serait pas supérieur au salaire des ouvriers, etc.

Au moment de la Charte d'Amiens, l'idée d'autogestion est mise en avant par la CGT parce que la CGT est à ce moment-là dirigée par les anarcho-syndicalistes.

Détraz souligne qu'en 1918 le programme minimum de la CGT, qui se prononce pour l'autogestion, a été voté à l'unanimité par le Comité Confédéral National. Mais cette unanimité était bien fragile, puisque quatre ans après, il y aura scission dans la CGT et formation de la CGTU avec Monatte et Monmousseau.

Après 1920 en France, le thème de l'autogestion disparaît du devant de la scène. Seuls, les différents groupes anarchistes continuent à le défendre, comme ils le font encore aujourd'hui. C'est seulement depuis 1968 qu'il est revenu au premier plan.

## **POURQUOI L'IDEE D'AUTOGESTION EST-ELLE REVENUE AU PREMIER PLAN ?**

Il faut essayer de comprendre dans quelles conditions a eu lieu ce "retour en force" de l'idée d'autogestion.

### **1. L'évolution des luttes ouvrières**

Depuis mai 1968, les luttes ouvrières ont mis en avant de nouveaux objectifs, de nouvelles formes de lutte, de nouvelles formes de démocratie ouvrière, qui impliquent une remise en cause radicale de l'organisation capitaliste du travail et de la production, une volonté d'affrontement direct avec le pouvoir du patronat et de l'Etat, une rupture profonde avec les formes bourgeoises de la démocratie.

#### **a) Nouveaux objectifs**

Un certain nombre de luttes ont mis en avant des objectifs nouveaux. On peut citer notamment :

- les luttes contre la hiérarchie des salaires et des fonctions et pour des augmentations de salaire uniformes, égales pour tous.
- Les luttes pour l'égalité entre les ouvriers : à Billancourt, en 1973, les OS du 12, qui font tous en fait le même travail, ont demandé la suppression des différences de classification qui divisent les travailleurs et la même classification (le P1F) pour tous (voir l'Outil des Travailleurs N°12).
- Les luttes contre la dictature capitaliste à l'usine, contre le style militaire du commandement et de la discipline imposée par les petits chefs, ainsi à Renault en 1970-71.
- Les luttes contre les cadences, pour obtenir non seulement leur réduction mais la suppression du travail au rendement lui-même, pour que le travail ne soit plus soumis à la loi de la productivité maximum : chez Jaeger à Caen, les ouvrières obtiennent la suppression du travail au rendement (octobre 72); la même revendication a été avancée par les ouvrières du textile chez Lévi's à La Bassée et chez Coframaille Schirmeck (voir Outil des Travailleurs N° 11 et 12).

Ces luttes préfigurent une société nouvelle, elles dessinent le programme d'une société communiste:

- où la productivité et le profit ne sont plus le moteur de toute activité,
- où une organisation démocratique du travail et de la production remplace le commandement militaire des patrons et de leurs agents
- où tous ceux qui participent à la production sont égaux.

#### **b) Nouvelles formes de lutte**

Les nouvelles formes de lutte sont caractérisées par :

- la tactique du fait accompli : chez Lévi's, à La Bassée, les ouvrières décident d'elles-mêmes de diminuer la production de 25% dès le premier jour de grève, jusqu'à ne plus produire que 35% de la production habituelle (L'Outil des Travailleurs N°11);

- l'utilisation de la violence ouvrière de masse en réponse à la violence patronale: chez Peugeot à St Etienne, après l'entrée dans l'usine du commando envoyé par la direction, les grévistes se rassemblent autour de l'usine, et lorsque les jaunes sortent, ils reçoivent une leçon qui les persuadera de cesser leur action de briseurs de grève.

Ces nouvelles formes de lutte préfigurent une stratégie nouvelle, qui consiste, en face du pouvoir des patrons et de l'Etat, à affirmer dans la lutte l'existence d'un pouvoir ouvrier indépendant : les ouvriers se conduisent de moins en moins en quémandeurs, ils s'en remettent de moins en moins à de prétendus arbitres, ils créent par leur action une situation nouvelle et discutent sur cette base. Ce pouvoir ouvrier ne se manifeste pas dans des institutions dites représentatives, ou bien paritaires, où il serait fatalement récupéré : il s'exerce dans le cours même de la lutte et sur le véritable terrain où se trouve le pouvoir: l'usine l'atelier, le chantier, la rue.

#### c) Nouvelles formes de démocratie ouvrière

La conduite des luttes n'est plus confiée à une « élite » de représentants et de spécialistes éclairés.

Elle est décidée par l'ensemble des ouvriers en lutte, syndiqués et non syndiqués, réunis en assemblée générale. Les militants les plus conscients, les plus expérimentés, font des propositions à cette assemblée, mais c'est elle qui tranche.

Lorsque l'intervention de spécialistes reste nécessaire, dans certaines négociations complexes notamment, ces spécialistes sont contrôlés par les représentants élus et révocables des ouvriers en lutte : ainsi à Renault en mars 73, les délégués syndicaux ont toujours été accompagnés à la Direction par des travailleurs du 12 élus par les grévistes ce qui a permis d'empêcher que la revendication d'une même classification (le P1F) pour tous disparaisse sous la table.

Ces luttes préfigurent donc une nouvelle forme de l'organisation ouvrière,

- qui met en avant la démocratie directe, en rupture avec toutes les formes de la démocratie bourgeoise, fondées sur le principe de la représentation et de la délégation de pouvoir, et qui consistent en fait à demander aux ouvriers de se décharger de leurs responsabilités sur des délégués et des spécialistes éclairés;
- qui ne supprime pas la nécessité d'une direction des luttes, mais qui transforme la conception même de la direction : diriger, ce n'est pas donner des consignes comme un colonel donne des ordres à un régiment, c'est être capable de faire des propositions qui unifient les ouvriers, et créer les conditions d'une discussion, d'une décision et d'un affrontement vraiment collectifs.

Bien entendu, ces nouveaux objectifs, ces nouvelles formes de lutte et d'organisation ne sont pas encore pris en charge par l'ensemble de la classe ouvrière. Dans bien des cas, ils n'ont été mis en avant que de façon spontanée et confuse, et les ouvriers qui, les ont mis en avant n'en ont pas toujours tiré toutes les conséquences pour les actions à venir.

Il reste que le mouvement même des luttes ouvrières depuis 1968 contient en puissance :

- les éléments d'une société nouvelle
- les éléments d'une stratégie nouvelle
- les éléments d'une nouvelle organisation de la classe ouvrière.

## 2. Le conflit avec le PC et la CGT

Mais ces différents éléments ne se sont pas dégagés d'eux-mêmes et sans combat. Ils se sont dégagés au cours d'un combat permanent contre une conception réformiste du programme, de la stratégie et de l'organisation, soutenue pour l'essentiel par le PCP et la CGT.

#### a) Sur le plan des objectifs et du programme



- En ce qui concerne les objectifs à court terme, le PCF et la CGT s'en sont en général tenus à revendiquer des augmentations de salaire en pourcentage.

Or, les travailleurs savent bien que dans le cadre du système capitaliste les patrons disposent de multiples moyens pour reprendre ce qu'ils ont dû concéder (inflation et hausse des prix, intensification des cadences). Les simples augmentations de salaire n'apportent au mieux qu'un bref répit.

Par ailleurs, pour ne mécontenter personne et gagner le plus de suffrages possible aux élections, le PCF et la CGT se prononcent pour des augmentations hiérarchisées, qui non seulement maintiennent les situations et les privilèges acquis, mais encore augmentent les écarts entre hauts et bas salaires.

Enfin, toujours pour éviter de mécontenter la maîtrise, les ingénieurs et les cadres, le PCF et la CGT refusent de poser le problème du pouvoir dans l'entreprise.

- En ce qui concerne les objectifs à moyen terme, le PCF et la CGT mettent en avant le mot d'ordre de la nationalisation.

Mais l'exemple de Renault montre bien que le changement de la propriété et le transfert de l'entreprise à l'Etat ne changent par eux-mêmes rien de fondamental aux conditions de travail et à la nature du pouvoir dans l'entreprise : à Renault aussi, il y a des cadences infernales, des petits chefs, une milice patronale, etc.

- En ce qui concerne les objectifs à long terme, le PCF et la CGT mettent en avant le modèle de socialisme qui est réalisé en URSS.

Bien entendu, ils déclarent que la voie française du socialisme sera originale ; mais lorsqu'on les interroge sur les critiques qu'ils font au modèle soviétique, leur seule réponse jusqu'à présent est qu'ils regrettent les brimades infligées à l'écrivain Soljenitsyne.

Or, s'il est vrai qu'en URSS la croissance économique a été au premier temps plus rapide que chez nous et si certains besoins bénéficient de priorités plus marquées, on voit se développer en URSS les traits fondamentaux de l'organisation capitaliste du travail et de la société :

- priorité absolue donnée à la productivité avec toutes ses conséquences : travail aux pièces, primes de rendement, etc. Dans l'industrie mécanique, par exemple, celles-ci représentent 27% de la masse salariale.
- Inégalité entre les ouvriers : toujours dans l'industrie mécanique, les ouvriers (à l'exclusion des techniciens) sont répartis entre huit catégories professionnelles ; l'écart moyen entre le salaire de base des catégories successives est de 16%, en sorte que le rapport entre le salaire de base de la catégorie 1 et celui de la catégorie 8 est de 1 à 2,8.
- Existence d'une très large hiérarchie des salaires et des fonctions : l'éventail des rémunérations, du manœuvre au membre de l'Académie des Sciences va de 1 à 40, sans compter les avantages en nature (voiture et logement de fonction, etc.).
- Autorité souveraine des directeurs d'entreprise, nommés par l'Etat, qui décident des salaires et des conditions de travail.

#### b) Sur le plan des formes de lutte

Sur le plan des formes de lutte, le PCF et la CGT :

- Subordonnent l'action à la négociation : l'action est regardée comme un moyen de pression au service des négociateurs syndicaux ; c'est un atout parmi d'autres que les responsables peuvent utiliser sur le tapis vert dans les discussions avec le patronat.
- Subordonnent le développement des luttes sociales aux exigences des batailles électorales : pendant toute la période qui a précédé les élections de mars 1973, PCF et CGT ont freiné le développement des luttes pour éviter de faire peur aux classes moyennes, et ils ont donné comme seule perspective le vote pour l'union de la gauche.

#### c) Sur le plan des formes d'organisation

PCF et CGT s'opposent à la démocratie directe, qu'ils craignent de ne pas pouvoir contrôler et ils privilégient sur tous les plans le rôle des représentants, des délégués, des élus, qui décident au nom des travailleurs et "pour leur bien", mais sans les faire intervenir eux-mêmes.

Dans ce domaine cependant, PCF et CGT ont dû faire des concessions et ils les ont acceptées d'autant plus facilement que leur puissance leur permettait de les récupérer: ainsi à Billancourt en mars 73, ils acceptaient que les grévistes du 12 se prononcent en assemblée générale, mais ils faisaient envahir ces assemblées par des dizaines de militants et de permanents qui faisaient pression sur les travailleurs ; aussi les grévistes ont fini par renoncer à ces assemblées.

Au total, toute la période qui s'est écoulée depuis mai 68 a donc été marquée par le conflit, dans tous les domaines -objectifs, stratégie, organisation - entre deux orientations :

- une orientation révolutionnaire qui se dégage des luttes elles-mêmes et qui remet entièrement en cause les formes bourgeoises de lutte et d'organisation,
- une orientation réformiste imposée essentiellement par le PCF et la CGT et qui vise simplement à aménager la société capitaliste en changeant les détenteurs du pouvoir, sans bouleverser son organisation et ses structures.

### 3. Le courant autogestionnaire, tentative pour trouver une troisième voie

C'est dans le cadre de ce conflit entre orientation révolutionnaire et orientation PCF-CGT que s'est formé, autour de la direction de la CFDT, avec le PSU et une partie du PS, le courant socialiste autogestionnaire.

D'une part, la CFDT, organisation plus jeune, plus fragile que la CGT a été plus sensible que celle-ci aux pressions exercées par le mouvement qui s'est développé depuis 1968 et qu'une vague de jeunes et de nouveaux adhérents répercutaient dans ses rangs. D'où :

- l'adhésion à la lutte des classes au Congrès de 1970,
- l'intégration à la direction d'hommes comme Fredo Krumnov, qui à cette époque représentaient les nouveaux éléments entrés dans la lutte depuis 1968,
- une attitude plus souple par rapport aux luttes, faite à la fois de soutien et de tentative de canalisation.

En mise temps, la direction CFDT reste méfiant devant toute série d'apports nouveaux du mouvement qu'elle attribue alors à l'influence du gauchisme. C'est pourquoi:

- elle se prononce d'une façon générale pour une réduction de la hiérarchie, mais comme elle prétend unifier tous les travailleurs « de l'OS à l'ingénieur », elle ne pose pas le problème de façon concrète. C'est ainsi qu'au 36<sup>ème</sup> Congrès Edmond Maire déclare à propos des augmentations uniformes: « C'est un mot d'ordre simpliste, valable dans certaines grèves, mais qui ne peut être pris comme revendication nationale ».
- Elle se méfie des formes de luttes dures mises en avant par les travailleurs (occupations, séquestrations). Au Joint Français, quand les ouvriers ont séquestré les représentants de la direction qui n'apportaient que des propositions dérisoires, les dirigeants locaux de la CFDT sont aussitôt intervenus pour les faire libérer le plus vite possible. Au 36<sup>ème</sup> Congrès, Edmond Maire déclare « Nous ne pouvons pas nous contenter de dire qu'une séquestration de cadres, provoquée par une révolte, relève du droit de réponse et que nous ne devons pas la condamner. La morale n'est pas suffisante pour réaliser une action de masse. Bien sûr, la CFDT ne condamne pas les explosions de violence face à une situation intenable. Mais là où elle fait son travail d'éducation, elle explique que s'attaquer aux personnes au lieu de s'attaquer au système, ce n'est pas une politique efficace, elle propose donc des formes d'action qui permettent de souder les catégories entre elles » (Syndicalisme 07/06/1973, p11) C'est faire entre le système et les personnes une distinction bien abstraite: le système ne fonctionne que par l'action de personnes bien réelles qui en sont les agents et les bénéficiaires; c'est oublier aussi que les intérêts des ouvriers et ceux des cadres ne sont pas toujours compatibles et que les cadres se font souvent les défenseurs inconditionnels de la direction.

- Elle se méfie des nouvelles formes de démocratie de masse mises en avant par les travailleurs dès que ces nouvelles formes remettent en cause le rôle dirigeant des responsables syndicaux. C'est ainsi qu'aux Nouvelles Galeries de Thionville, le permanent de l'UD, prenant prétexte de son expérience de vieux militant aguerri, n'a pas permis aux travailleuses en grève d'organiser elles-mêmes leurs formes de lutte.

D'autre part, la CFDT cherche à s'affirmer comme pôle politique et syndical en face du PCF et de la CGT.

- D'où son attitude souple et tolérante par rapport aux luttes : la direction CFDT cherche à capitaliser ou à récupérer les militants avancés qui se sont dégagés dans les luttes, pour se renforcer face à la CGT,
- D'où les critiques qu'elle adresse à la CGT
  - sur le plan des objectifs, à travers les discussions sur le socialisme en 1971 ou la critique du Programme Commun en 1972,
  - sur le plan des formes de lutte : critique des journées-kermesses,
  - sur le plan de l'organisation : critique de ce qu'elle appelle le sectarisme et l'intolérance de la CGT.

Mais en même temps, elle craind de se retrouver isolée face au PCF et à la CGT: aussi, après une première période de critique, elle finit souvent par se rallier à leurs initiatives,

- ralliement à la journée du 23 juin 1972 après le refus de celle du 7 juin, ce qui signifiait qu'on renonçait sur le plan national à soutenir et défendre les grèves longues et dures de Thionville et SCPC Cournon ;
- ralliement au Programme Commun : décision de « tout faire, en syndicalistes pour le succès de l'union de la gauche ».

Ainsi, entre l'orientation révolutionnaire, dont elle veut récupérer certains aspects, mais qu'elle refuse de prendre en charge, et l'orientation PCF-CGT, qu'elle critique, mais dont elle ne veut pas se couper, la direction de la CFDT cherche à élaborer une troisième voie.

Et la mise en avant du thème de l'autogestion est une tentative pour donner un contenu politique et idéologique à cette troisième voie.

Autour de ce projet de troisième voie sont venus s'agglomérer plusieurs groupes politiques, dont les principaux sont le PSU et une partie du PS :

- après avoir éliminé ses opposants, la direction du PSU cherche à retrouver une image de marque de parti raisonnable, sérieux et réaliste; il veut donc se tenir à égale distance du mouvement révolutionnaire et du bloc PCF-CGT, de façon à pouvoir jouer sur les deux tableaux. C'est en cela qu'il rejoint la direction de la CFDT.
- Une fraction du PS cherche à ravalier la vieille maison socialiste et à donner un visage plus moderne au parti socialiste.
- Enfin, les deux groupes se disputent la clientèle des adhérents et militants CFDT et cherchent à se faire passer pour les porte- parole, sur le plan politique, de la CFDT.

Ainsi, le projet du courant socialiste autogestionnaire est de former une troisième force entre le mouvement révolutionnaire et le bloc PCF-CGT sur le plan politique comme sur le plan syndical.

Quand on parle de l'autogestion, il faut donc toujours distinguer deux choses :

- l'idée d'autogestion telle qu'elle est vécue à la base par les militants. Nous sommes dans une société capitaliste où, dans tous les domaines et à tous les niveaux, le pouvoir devient de plus en plus autoritaire : en utilisant l'idée et le mot d'autogestion, beaucoup de militants veulent en réalité exprimer la volonté des travailleurs d'être maîtres de leur propre vie, à l'entreprise comme au dehors. Ils veulent aussi exprimer la volonté des travailleurs de contrôler dès aujourd'hui leur propre action. Ces aspirations sont parfaitement justes et fondées; reste seulement à savoir si l'autogestion les exprime correctement.
- L'idée d'autogestion telle qu'elle est utilisée par un certain nombre de dirigeants politiques et syndicaux. A ce niveau, elle sert de base à un projet politique bien précis : le regroupement des forces qui refusent à la fois la voie révolutionnaire et la voie réformiste préconisée par le PCF et la CGT. Il

s'agit en fait de se servir de l'autogestion au premier sens du mot - expression de l'aspiration des travailleurs à une vraie démocratie - pour faire aboutir l'autogestion au second sens du mot - le projet de regroupement politique.

Quant à nous, nous pensons et nous allons essayer de montrer

- que l'idée d'autogestion n'est pas une réponse juste et sérieuse aux aspirations des travailleurs telles qu'elles se dégagent dans les luttes ;
- que le projet politique de former une troisième force sur la base de l'autogestion ne peut mener qu'à l'échec, car il n'y a ni troisième voie ni troisième force possible.

A travers la notion d'autogestion, la direction CFDT et ses alliés sur le plan politique prétendent apporter d'un seul coup une réponse aux trois problèmes que se pose le mouvement ouvrier :

- quelle société construire ? (question du programme)
- Comment parvenir à cette société ? (question de la stratégie)
- Comment s'organiser pour réaliser cette stratégie ? (question de l'organisation).

On examinera donc successivement l'autogestion sous ces trois aspects.

*première partie :*

# L'autogestion comme programme

Dans Syndicalisme Magazine (N°1415 novembre 1972) la CFDT a donné un certain nombre de définitions de l'autogestion :

- « L'autogestion, c'est le fait pour les travailleurs de s'organiser eux-mêmes, de se diriger eux-mêmes » (p6).
- « Dans l'autogestion :
  - Ce sont les travailleurs qui éliront les responsables de l'entreprise aux différents niveaux (de l'atelier à l'ensemble de l'entreprise)
  - Ce sont les travailleurs qui décideront collectivement de l'organisation du travail et des conditions de travail, ce sont les travailleurs qui détermineront dans le cadre du plan démocratique la politique de l'entreprise en matière de fabrication, de répartition des investissements, de rémunération » (p9).
- « L'autogestion, c'est un mode d'exercice du pouvoir dans l'entreprise, mais aussi dans le quartier ou dans la commune, dans une Maison de la Culture comme dans une association sportive. L'autogestion dans l'entreprise n'a de sens que si l'ensemble de la société est autogérée » (p13).

Ces définitions posent au moins trois problèmes :

- au niveau de l'entreprise, qui exercera effectivement le pouvoir ? Quel sera le rôle des spécialistes et des cadres ?
- au niveau de l'ensemble de l'économie, comment accordera-t-on l'autonomie des entreprises autogérées et la nécessité du plan ?
- au niveau de l'ensemble de la société, qui gèrera les grands services publics d'intérêt collectif : l'enseignement, la santé, l'information ?

## 1. AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Dans l'entreprise telle qu'elle fonctionne aujourd'hui, tous les rapports sociaux sont conçus et organisés pour que les travailleurs soient écartés de la gestion de l'entreprise.

La division du travail et la spécialisation du travailleur dans une tâche parcellaire font que les travailleurs de tel atelier, de telle chaîne ignorent ce qui se passe chez le voisin.

La hiérarchie « justifiée » sous le prétexte de la compétence, amène les travailleurs à s'en remettre aux ingénieurs et aux cadres pour organiser le travail.

De même, la séparation du travail manuel et du travail intellectuel tend à convaincre les travailleurs que la gestion est l'affaire des « grosses têtes » et que c'est trop compliqué pour eux.

Pour changer cette situation, est-ce qu'il suffira de décréter que l'entreprise est propriété sociale et de faire élire les responsables, les cadres par les travailleurs ?

Dans les conditions présentes, le risque est grand que les travailleurs élisent ceux-là mêmes qui ont actuellement la formation et les compétences nécessaires pour gérer l'entreprise, c'est à dire les actuels ingénieurs et cadres, auxquels on ajouterait quelques militants syndicalistes spécialisés.

Or, que dit la CFDT à ce sujet ?

« Le rôle des cadres, des spécialistes, sera de première importance dans le fonctionnement des entreprises comme dans la préparation des décisions collectives. Mais ce ne sera plus en vertu d'une autorité imposés d'en haut. Actuellement, les décisions qu'ils sont chargés de faire appliquer servent des intérêts qui ne sont pas les leurs et sont prises en fonction d'orientations d'ensemble sur lesquelles ils n'ont guère plus leur mot à dire que les autres salariés. Dans une société autogérée, ils retrouveront leur véritable dignité basée sur la compétence » (p27).

Autrement dit, cadres et spécialistes conserveront un rôle de premier plan :

- dans la préparation des décisions - et chacun sait comment un dossier bien présenté peut conditionner à l'avance une décision,
- dans l'application des décisions.

Simplement, leur autorité ne viendrait plus d'en haut mais d'en bas : ils ne seraient plus nommés par le patron, mais élus par les travailleurs en fonction de leurs « compétences ».

Mais alors, est-ce que cela ne revient pas tout simplement à remplacer la dictature du patron par une démocratie de type parlementaire qui jouera inévitablement au bénéfice des cadres ?

Qu'est-ce qu'une démocratie de type parlementaire ? C'est un système dans lequel tous les citoyens sont en théorie égaux devant la loi : chacun dispose d'une voix aux élections. Mais comme, en réalité, le savoir, la richesse sont inégalement distribués, cette égalité n'est qu'une apparence et les privilégiés sont en mesure de fausser à leur profit le jeu de la démocratie. C'est ce qu'on appelle une démocratie « formelle ».

Ainsi, dans la société capitaliste, le suffrage universel existe depuis plus d'un siècle. Mais la minorité des privilégiés qui contrôle tous les principaux moyens d'éducation et d'information, parvient à imposer ou à faire accepter ses idées à la majorité du peuple.

L'expérience montre donc que la démocratie bourgeoise, de type électoral et parlementaire n'établit entre les individus qu'une égalité abstraite, une égalité de façade, derrière laquelle jouent à fond les inégalités concrètes et les rapports de force réels.

Or, comment la CFDT voit-elle la gestion de l'entreprise autogérée ? Voici ce que E. Maire a lui-même déclaré au Nouvel Observateur le 6 décembre 1971 : « A l'intérieur de l'entreprise autogérée, c'est le schéma de la démocratie parlementaires chaque travailleur de l'entreprise, de l'ingénieur au travailleur immigré, a le même droit - de même qu'en démocratie le manoeuvre et le savant ont chacun une voix aux élections - pour discuter de l'avenir de l'entreprise » (p74).

Et bien, le « schéma de la démocratie parlementaire » donnera dans ce cas le même résultat qu'ailleurs : l'égalité entre l'ingénieur et l'immigré sera purement théorique, car l'ingénieur disposera de la formation, de l'information et de la capacité de parole qui lui permettront d'imposer son point de vue.

Et pourtant, le schéma parlementaire est si fort dans l'esprit de Maire, que, de même que la bourgeoisie, craignant les impulsions de l'assemblée élue au suffrage universel, a cru bon de lui adjoindre une assemblée élue au suffrage restreint (le Sénat) pour la freiner, de même Maire prévoit pour l'entreprise autogérée un système de double assemblée et une sorte de Sénat des cadres, ingénieurs et techniciens :

« Je dis que la meilleure forme d'autogestion d'entreprise actuellement - et qui pourrait d'ailleurs n'être qu'une forme transitoire - c'est un régime de double assemblée : assemblée politique et assemblée

technique. On conserverait dans cette dernière la hiérarchie, c'est-à-dire la gradation des compétences techniques » (Nouvel Observateur, 6 décembre 1971, p74).

Mais, dira-t-on, les ingénieurs et cadres sont des travailleurs comme les autres. Pour le PSU par exemple, « la classe ouvrière comprend non seulement les « ouvriers » au sens habituel du terme (manœuvres, OS, P1, P2, P3) mais aussi ceux des techniciens et ingénieurs qui travaillent effectivement dans la production » (Manifeste, p55).

En réalité, l'expérience montre que, si les intérêts des ingénieurs et cadres ne se confondent pas avec les intérêts des patrons, ils ne se confondent pas non plus avec les intérêts des travailleurs.

Ce que les ingénieurs et cadres remettent en cause, comme le dit encore le PSU, c'est « un système de pouvoir dans l'entreprise qui les écarte d'une gestion qu'ils s'estiment pourtant les mieux capables d'assurer » (Manifeste, p59).

En revanche, ils ne remettent en cause ni l'organisation capitaliste du travail, ni la hiérarchie qui leur assure une position privilégiée par rapport aux autres travailleurs.

On ne peut donc pas les regarder comme des travailleurs « comme les autres », exploités et opprimés comme les autres.

Or, au moyen de l'autogestion, ingénieurs et cadres seront en mesure de récupérer ou de détourner la révolution à leur profit et de s'emparer de fait de la direction des entreprises.

Déjà, dans le passé, nombre de révolutions, faites par les travailleurs et les masses populaires, ont été confisquées par une minorité de privilégiés.

En 1789, la bourgeoisie, après s'être servie des artisans parisiens et des paysans pour renverser la royauté, les a ensuite exclus du pouvoir, qu'elle a exercé seule.

De même en 1917, les ouvriers et les paysans russes ont chassé le tsar, mais quelques années plus tard, le pouvoir est passé entre les mains d'une minorité de dirigeants techniques, administratifs et politiques, qui apparaît aujourd'hui comme une nouvelle classe dominante.

Le problème est alors de savoir comment faire pour empêcher que la révolution socialiste soit de nouveau confisquée.

Pour réaliser le pouvoir des travailleurs dans la production, il faut en créer les conditions réelles, en supprimant progressivement la distinction entre dirigeants et dirigés, et pour cela :

- Remettre en cause la division du travail et la spécialisation, qui enferme plus ou moins chaque travailleur dans une tâche étroitement délimitée et parcellaire.
- Remettre en cause la hiérarchie des salaires et des fonctions et en particulier s'attaquer au prétendu salaire de compétence.

En effet, les ingénieurs et les cadres reçoivent des primes et des avantages hiérarchiques, parce que, nous dit-on, ils sont plus compétents. S'ils sont plus compétents, c'est parce qu'ils ont reçu une formation plus longue, plus poussée. Mais qui a payé cette formation ? Qui a fourni les ressources qui leur ont permis d'étudier jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans ou davantage, alors que la plupart des jeunes commencent à travailler à 16 ou 18 ans ? Qui supporte les frais du système d'éducation ? C'est la collectivité dans son ensemble et en particulier les travailleurs.

Ainsi, la formation des ingénieurs peut être comparée à un capital qui rapporterait des intérêts : les primes et avantages liés à la compétence. Mais le capital a été formé par le travail de tous, tandis que les intérêts sont empochés par quelques individus seulement.

- Remettre en cause la séparation du travail manuel et du travail Intellectuel,
- ce qui implique des transformations au niveau de l'entreprise; aussi longtemps qu'il restera une séparation entre travail manuel et travail intellectuel et que le salariat subsistera, il faudra assurer la revalorisation du travail manuel par des rémunérations plus élevées, la rotation des tâches, le travail manuel des cadres,
- ce qui implique aussi des transformations au niveau de l'école fusion de l'enseignement et du travail productif.
  
- Créer les conditions pour que tous les travailleurs d'une usine aient la volonté et la formation nécessaires pour exercer le pouvoir dans l'usine et participer aux discussions et aux décisions concernant sa gestion, ce qui implique un effort, intense de formation et d'information.

Cet effort ne sera possible que s'il s'accompagne d'une réduction importante de la durée du travail.

Car il ne suffit pas de décréter que les travailleurs ont le pouvoir dans l'entreprise pour qu'ils l'aient effectivement: encore faut-il qu'ils aient les moyens concrets de l'exercer (temps, formation, etc.).

Ainsi une démocratie réelle suppose une égalité réelle.

Mais cette égalité réelle ne se réalisera pas du jour au lendemain: des inégalités de fait existeront encore pendant une longue période en matière de savoir, de culture, etc.

Tant que subsisteront ces inégalités, il faudra mettre en place une organisation de la production qui annule les avantages dont bénéficient les cadres en matière de formation et d'information et qui garantisse que, pendant toute la période de transition, le pouvoir appartient effectivement aux travailleurs.

Quelle sera cette organisation et comment sera-t-elle réalisée ? Le PSU déclare dans son Manifeste « le mode d'élection, la composition précise et l'organisation interne des conseils doivent garantir l'équilibre entre la représentation des techniciens et des cadres et celle des ouvriers proprement dits » (p104).

Mais ce qu'il s'agit de réaliser, ce n'est pas l'équilibre entre les cadres et les ouvriers, c'est le pouvoir des ouvriers. Et c'est se faire de graves illusions que de croire que de simples dispositions d'ordre juridique, de simples règlements suffiront pour atteindre ce résultat : on n'y arrivera pas sans une lutte permanente.

En réalité, nous rencontrons dès maintenant, au niveau même de l'entreprise, le problème de ce que les fondateurs du marxisme ont appelé la dictature du prolétariat.

Aujourd'hui ce mot suscite la méfiance, à cause de l'usage dévoyé qui en a été fait dans les pays de l'Est pour désigner la dictature d'une minorité au nom et à la place du prolétariat.

Mais en réalité, la dictature du prolétariat, c'est le pouvoir de la classe ouvrière dans son ensemble, organisée dans des conseils ouvriers et dans un parti révolutionnaire capable d'animer ces conseils. C'est la plus grande démocratie pour les travailleurs qui forment l'immense majorité de la population, et la dictature contre la petite minorité des exploités - ou des candidats au rôle d'exploiteur - qui chercheront en permanence à confisquer le pouvoir à leur profit.

Au niveau de l'entreprise isolée, c'est le conseil ouvrier élu par l'assemblée générale des ouvriers, responsable devant elle et révocable par elle, qui est l'instrument de la dictature du prolétariat.

Mais s'ils restaient isolés les uns des autres, les conseils ouvriers resteraient faibles et vulnérables, ils seraient exposés au risque de corporatisme. Aussi les conseils ouvriers, par l'intermédiaire des ouvriers



les plus actifs et les plus conscients doivent pouvoir échanger et confronter leurs expériences et élaborer en commun une ligne politique d'ensemble qui sera ensuite soumise à la discussion et à l'approbation de l'ensemble des travailleurs : c'est le parti qui est le lieu et l'instrument de cette élaboration.

Ainsi, le parti anime les conseils, mais les conseils, et à travers eux, l'ensemble des travailleurs, contrôlent le parti et tranchent en dernier lieu. De cette façon, l'intervention du parti empêche que le pouvoir ouvrier se disperse et se fragmente en une multiplicité de pouvoirs locaux; mais inversement, le contrôle des conseils empêche le parti de garder le pouvoir pour lui seul : il empêche la dictature du prolétariat de devenir une dictature sur le prolétariat.

## 2. AU NIVEAU DE L'ENSEMBLE DE L'ECONOMIE

La direction CFDT déclare que dans la société autogérée, ce sont les travailleurs qui décideront dans le cadre du plan démocratique, de la politique de l'entreprise.

Comment sera tracée la frontière entre les décisions qui relèvent du plan et celles qui relèvent de l'entreprise ?

Comment seront tranchées les oppositions et les conflits entre les organismes planificateurs et telle ou telle entreprise particulière ?

Sur tous ces problèmes, pourtant décisifs, le texte CFDT reste muet. D'une façon plus générale, sur le problème des rapports entre l'autogestion et la planification, il se borne à affirmer que « l'autogestion et le plan ne s'opposent nullement... au contraire, l'autogestion et le plan sont complémentaires » (p20).

Mais affirmer n'est pas prouver et le seul argument que le texte avance à l'appui de cette affirmation est le suivant :

« Le mot autogestion qualifie un processus collectif de décision, le fait pour les hommes de se diriger eux-mêmes. Eh bien, effectivement, la planification dans une société socialiste sera établie démocratiquement ; elle sera justement l'un des moyens qu'utilisent les hommes à l'échelle d'une région ou d'un pays tout entier pour dominer leur destin » (p21).

Cet argument n'est pas sérieux. En réalité, il y a bien une contradiction que l'on peut formuler comme suit :

- 1.) l'autogestion respecte le cadre de l'entreprise, et elle suppose une large autonomie de l'entreprise : pour qu'il y ait autogestion, il faut qu'il y ait quelque chose à gérer donc des décisions à prendre au niveau de l'entreprise. Or, l'entreprise est une cellule particulière de la production à laquelle correspond un collectif limité de travailleurs.
- 2.) Mais d'autre part, l'entreprise est insérée dans un ensemble, dans une économie globale dont les exigences sont exprimées par le Plan. Même si le Plan est élaboré de façon démocratique, ces exigences ne coïncident pas nécessairement avec les intérêts immédiats de l'entreprise et de son personnel.

Par exemple, les ouvriers de telle entreprise peuvent vouloir élever les prix pour accroître le revenu de l'entreprise, préférer la hausse des salaires à l'amélioration de l'équipement, sacrifier la productivité au plein emploi ou inversement, etc.

Dans des cas de ce genre se pose le problème de la limitation de l'indépendance des entreprises par le Plan.

Différentes solutions à ce problème sont possibles :

- à un extrême, le plan indicatif à la française laisse les entreprises entièrement libres,
- à l'autre extrême, le plan autoritaire et détaillé, à la façon soviétique des années 1930 à 1950 dans lequel tout est décidé à partir du centre ou du sommet.

Entre les deux, différentes solutions intermédiaires sont possibles : le Plan fixe des minimum à atteindre dans divers domaines (production, productivité, emploi, salaires, investissement) et l'excédent est à la disposition de l'entreprise. Ces solutions doivent être adaptées à chaque type d'entreprise : par exemple un service public ou une industrie de base (sidérurgie, chimie) nécessairement moins autonome par rapport au Plan central qu'une petite entreprise de biens -de consommation (textile, alimentation).

On peut aussi ne soumettre au Plan central que certaines activités de base (énergie, sidérurgie, transports) et soumettre les autres à des plans régionaux ou locaux. Mais pour étudier ces solutions, encore faut-il admettre que l'articulation des entreprises et du Plan pose un problème et non pas le nier, comme le fait la CFDT.

De plus, les différentes solutions élaborées ne peuvent être que provisoires, car la tendance générale du socialisme ne peut être que l'extension du Plan, expression de l'intérêt et de la volonté de l'ensemble des travailleurs, aux dépens des intérêts et de la volonté de telle entreprise particulière.

En effet, la contradiction entre l'entreprise et le Plan peut s'exprimer de la façon suivante :

L'objectif du Plan, et en particulier d'un plan démocratique c'est de soumettre l'économie à la décision consciente des travailleurs et du peuple, donc de l'arracher à l'emprise aveugle des lois du marché.

Que se passe-t-il en effet sous le règne des lois du marché. Chaque entreprise décide de façon indépendante quels biens elle va produire et en quelle quantité. Une fois la production accomplie, les marchandises sont portées sur le marché : là, elles trouvent des acheteurs, ou bien, parce qu'elles sont de mauvaise qualité ou trop chères, elles restent invendues. Les entreprises qui ont fabriqué ces marchandises invendues sont alors obligées de fermer ou de réduire leur production, de licencier du personnel, etc.

Le jeu des lois du marché opère donc des ajustements entre d'un côté, des entreprises indépendantes les unes des autres, et, de l'autre, la demande des consommateurs; mais ces ajustements ont lieu après coup, c'est-à-dire une fois que la production a été faite; et leur résultat est de faire une sélection entre les entreprises, favorisant les plus fortes, éliminant les plus faibles, avec tous les gaspillages que cela implique (surproduction, chômage, destruction de la nature, etc.).

Par ailleurs, le jeu des lois du marché soumet la production aux caprices de la demande des consommateurs. Or, cette demande est simplement l'addition des aspirations individuelles de millions d'individus isolés les uns des autres et plus ou moins manipulés par la publicité.

Au contraire, le Plan démocratique organise d'abord une élaboration collective de la demande : la définition des besoins, le choix des priorités sont l'objet d'une discussion générale parmi les travailleurs. Ensuite sont fixés les objectifs et les moyens économiques qui permettront de satisfaire ces besoins - taux de croissance, volume des investissements et répartition par branche, etc. - et c'est alors que sont opérés les ajustements nécessaires entre les entreprises (reconversions, etc.) : ils précèdent la production ce qui permet d'éviter les gaspillages.

Et la production est réglée sur la base de cette demande collective, réfléchie et consciente.

Mais une fois qu'il a été élaboré, et élaboré de cette façon, le Plan suppose la subordination des entreprises aux objectifs fixés par lui, donc le déclin de leur indépendance. Autrement dit, la disparition des lois aveugles du marché, le recul du principe du profit et de la rentabilité comme loi de régulation de l'économie, impliquent nécessairement la réduction de l'autonomie des entreprises.

Il n'y a donc que deux possibilités :

- ou bien on part de la nécessité du Plan, grâce auquel les travailleurs pourront orienter l'économie conformément à leur volonté ; en ce cas, on doit accepter que l'autonomie des entreprises s'efface progressivement.
- Mais inversement, lorsqu'on prend pour point de départ l'autonomie des entreprises et qu'on se fixe pour but de consolider cette autonomie, on s'interdit du même coup d'opérer ces ajustements préalables entre entreprises qui sont à la base même du Plan. Si l'on veut respecter et étendre l'indépendance des entreprises, la seule manière d'obtenir ensuite une harmonie entre elles et une production conforme à la demande, c'est de laisser ces entreprises décider librement des rapports qu'elles veulent avoir les unes avec les autres (contrats de fourniture, concurrence, ententes, etc.) en confiant à la demande des consommateurs la tâche de décider après coup quelles sont les productions utiles - celles qui trouveront un débouché - et les productions inutiles - celles qui ne trouveront pas d'acheteurs.

Autrement- dit, l'autonomie des entreprises entraîne qu'elles puissent s'affronter librement : elle implique donc le libre Jeu de la concurrence et des lois du marché.

Or, précisément, l'autogestion, nous l'avons vu, n'a de sens que si l'entreprise est indépendante, et il y a des choix de gestion à faire au niveau de l'entreprise. Mais si tous les choix politiques décisifs sont opérés au niveau du plan démocratique, alors l'autogestion ne porte plus que sur les décisions techniques : elle ne porte plus sur les objectifs - fixés par le Plan - mais sur la manière de les réaliser.

Au total, le développement de l'autogestion suppose le maintien de l'indépendance des entreprises,- et le maintien de l'indépendance de l'entreprise, suppose à son tour le maintien de l'économie de marché. Il y a donc un-lien direct entre le développement de l'autogestion et le maintien de l'économie de marché ; et en revanche, une- contradiction directe entre le développement de l'autogestion et l'extension du plan, puisque plan et économie de marché sont contradictoires.

Entre les deux éléments de cette contradiction, la société socialiste doit nécessairement privilégier l'élément « plan » - étant entendu qu'il s'agit d'un plan démocratique - puisque c'est seulement à travers le plan que les travailleurs peuvent soumettre l'économie à leur décision consciente - adapter la production aux besoins sociaux collectivement définis.

Quels sont alors les véritables problèmes ?

Il faut définir de façon précise les conditions d'une élaboration démocratique du plan

- de façon à ce que chacun puisse s'exprimer et que tous les besoins soient reconnus,
- de façon à ce que chacun puisse se prononcer en connaissance de cause sur les grandes options.

Sur ce point, les indications données par le texte CFDT sont satisfaisantes, sauf sur un point : dire que chacun doit pouvoir s'exprimer et se prononcer ne signifie pas que tous ont une voix égale. On retrouve au niveau de l'ensemble de l'économie le problème qu'on a déjà rencontré au niveau de l'entreprise : celui des insuffisances de la démocratie formelle. Tant que subsistera la division de la société en classes et les inégalités en matière de formation, d'information, etc., il faudra faire en sorte que les travailleurs et en particulier les travailleurs productifs jouent un rôle prépondérant lors de l'élaboration du plan. Autrement le pouvoir réel serait très vite confisqué, sous le couvert d'une démocratie apparente, par les privilégiés de l'éducation et du savoir.

Nous rencontrons donc de nouveau ici le problème de la dictature du prolétariat : elle signifie, non pas la souveraineté absolue d'un organisme planificateur central qui décide- tout du sommet, mais le pouvoir organisé de la classe ouvrière dans son ensemble sur les grandes décisions qui orientent l'économie.

Le Plan démocratique sera progressivement étendu à tous les secteurs de l'économie. A quel rythme devra se faire cette extension ? Le critère à observer est le suivant: une entreprise ne peut être soumise à la planification centrale qu'à partir du moment où il est possible de prendre à son sujet, au niveau central, des décisions techniquement correctes et politiquement démocratiques.

A l'heure actuelle, ce critère serait applicable aux grands services publics et aux grandes industries de base (sidérurgie, métallurgie, chimie, etc.)

En revanche, il serait absurde de vouloir aujourd'hui planifier au niveau central l'activité de telle ou telle entreprise locale.

Tant que les conditions techniques et politiques d'une intégration de ces petites entreprises à la planification nationale ou internationale ne seront pas réunies, elles pourront être soumises à un plan local ou régional.

Ainsi l'économie comprendrait plusieurs types d'entreprise

- des entreprises nationales ou internationales, directement soumises au plan central,
- des entreprises locales, qui relèveraient de plans établis à l'échelle de la commune ou de la région.

Lorsqu'une entreprise locale grandirait et étendrait son activité à un ensemble plus vaste, elle passerait de la seconde catégorie à la première.

Comme les risques de déviation bureaucratique et technocratique resteront toujours présents, tant que la division en classes n'aura pas été supprimée dans les faits, tant qu'une égalité réelle n'aura pas été instaurée, il faut que les travailleurs des entreprises nationales soumises à la planification centrale, conservent un certain nombre de recours.

Il faut qu'ils conservent le contrôle des conditions et de l'organisation du travail ; l'organisme central n'interviendrait dans ce domaine que si l'entreprise était incapable de réaliser les objectifs assignés par le plan.

Il faut qu'ils puissent remettre en cause les décisions de la planification centrale et faire appel le cas échéant à un arbitrage, ce qui suppose :

- le maintien d'une forme d'organisation indépendante
- la possibilité de faire grève.

Mais la meilleure garantie dont ces travailleurs disposeront sera, le fait qu'ils auront joué un rôle décisif au moment de l'élaboration du plan. Le plan ne sera donc pas quelque chose qui leur sera imposé de l'extérieur, mais l'expression de leur propre volonté. C'est donc en organisant le pouvoir collectif de la classe ouvrière sur les décisions qui prépareront le plan que l'on écartera ensuite des conflits entre cette même classe ouvrière et les organismes planificateurs.

Encore une fois, ce pouvoir collectif, c'est la dictature du prolétariat: non pas la dictature d'une poignée de technocrates de la planification, mais la prise en charge par l'ensemble de la classe ouvrière, des grands choix économiques.

Cette prise en charge suppose que plusieurs conditions soient réalisées :

Elle suppose d'une part une décentralisation qui permette à l'initiative locale de se développer librement et qui rapproche les ouvriers des centres de décision qui les concernent. Cette décentralisation est tout à fait différente de l'autogestion puisque dans l'autogestion, les travailleurs d'une entreprise sont seuls maîtres de cette entreprise; dans la décentralisation dont nous parlons, l'entreprise relève de la commune ou de la région, c'est-à-dire d'un organisme qui présente deux caractères :

- il reste proche des travailleurs
- mais sa compétence s'étend à l'ensemble des secteurs de la production et de la vie sociale (logement, école, santé) dans une localité ou une zone ; ainsi les décisions concernant l'entreprise sont immédiatement replacées dans un cadre plus général.

Mais d'autre part, pour éviter que cette décentralisation ne tourne à l'anarchie ou au corporatisme, il faut qu'intervienne un élément de coordination et d'unification. Cet élément, c'est le parti.

Le parti n'intervient pas à la manière d'une avant-garde auto-proclamée, d'un état-major qui distribuerait des ordres ou des consignes. Son rôle est double :

Il intervient pour que soient résolues les contradictions qui peuvent éclater entre telle entreprise locale et l'organisme planificateur dont elle relève (pouvoir central, région, commune) ou entre telle et telle catégorie de travailleurs. Ces contradictions et conflits doivent être réglés par la discussion et il appartient au parti de créer les conditions de cette discussion.

Mais la cause la plus fréquente de ces contradictions, c'est le corporatisme, le particularisme, l'esprit de clocher, l'individualisme qui peut amener tel ou tel groupe de travailleurs à ne considérer que son intérêt propre, sans tenir compte de celui de la collectivité. Le parti a pour tâche de lutter contre cette tendance et de prévenir les conflits par un effort intense de formation et d'éducation politique et idéologique.

Il apparaît dans cette perspective, comme l'instrument que la classe ouvrière se donne -pour faire progresser sa conscience politique. Il n'a pas pour fonction d'exercer le pouvoir à lui tout seul ; sa tâche est de créer les conditions pour que ce soit la classe dans son ensemble qui exerce le pouvoir.

Au total :

- Le socialisme est incompatible avec la loi du marché, parce que cette loi engendre des comportements et des mentalités - individualisme, égoïsme, esprit de rivalité entre les producteurs - qui s'opposent directement à une prise en charge collective de la vie sociale par l'ensemble des travailleurs. La loi du marché devra donc disparaître entièrement pour céder la place à une planification démocratique.
- Le plan démocratique ne sera pas l'œuvre de quelques technocrates qui prendraient les décisions après des consultations plus ou moins approfondies, il sera le produit de la réflexion et de la décision collectives de l'ensemble des travailleurs et des masses populaires. Dans la société capitaliste, hiérarchisée et cloisonnée, cette réflexion et cette décision collectives sont impossibles : seule une rupture totale avec la vieille société, une transformation radicale de l'organisation de la production et de la vie sociale les rendront possibles.
- Mais la transformation des bases objectives de la société ne suffira pas: pour faire disparaître les comportements et les mentalités hérités du capitalisme, il faudra une lutte politique et idéologique longue et vigoureuse, ce qui suppose l'intervention d'un parti rassemblant tous les travailleurs conscients et résolus à combattre pour le communisme.

### 3. AU NIVEAU DE LA SOCIÉTÉ DANS SON ENSEMBLE

La société ne comprend pas seulement des entreprises.

Elle comprend aussi un certain nombre d'institutions et de services, qui, sans contribuer directement à la production, jouent un rôle décisif dans l'évolution sociale, dans la détermination des rapports entre les hommes.

Prenons trois exemples :

- l'Assistance Publique et le domaine de la santé
- l'Education Nationale et le problème de la formation
- l'ORTF, la presse et les problèmes de l'information.

Comme le montre l'expérience de la société bourgeoise, lorsqu'un groupe social contrôle ces trois domaines, il dispose d'un pouvoir considérable pour peser sur le destin de la société tout entière, puisque cela lui permet de former et de déformer à sa guise l'esprit et la conscience des gens.

## Que signifie alors l'autogestion dans ces trois domaines ?

Est-ce que cela veut dire que chacune de ces institutions sera gérée par les gens qui y travaillent ?

- les hôpitaux par les médecins et les infirmiers ?
- les écoles par les enseignants, les élèves et les étudiants ?
- les journaux et l'ORTF par les journalistes ?

On a des raisons de le craindre lorsqu'on entend par exemple Michel Rocard à la télé, lors de son intervention avant le premier tour des élections de 1973, déclarer pour illustrer les bienfaits de l'autogestion : « imaginez ce que serait une télévision faite par les hommes de télévision ».

On imagine en effet très bien ce que serait une télévision faite par Léon Zitrone et Guy Lux : très ressemblante à celle que nous avons aujourd'hui.

De même André Jeanson écrit dans Le Monde : « Il s'agit... de structurer les groupes, collectivités, institutions, quelle qu'en soit la nature... de telle façon qu'au sein de chacun de ces groupes, collectivités... le pouvoir soit détenu par ceux qui y vivent » (Le Monde, 02/06/1973, p7). Autrement dit, en termes plus simples : chacun chez soi est les vaches seront bien gardées.

En réalité, il n'y aura pas d'évolution vers le socialisme si la classe ouvrière ne prend pas le contrôle de ces trois domaines.

C'est ce qui s'est passé en Chine au moment de la Révolution Culturelle. Après deux années de difficultés pendant lesquelles étudiants et enseignants n'ont pu se mettre d'accord sur ce que devrait être une Université au service du peuple et du socialisme, des équipes ouvrières, déléguées par les usines des grandes villes chinoises, ont pris en main la direction des Universités et ce sont elles qui ont imposé les principes selon lesquels fonctionnent aujourd'hui les Universités chinoises (recrutement des étudiants parmi les fils des ouvriers et paysans, association étroite entre le travail manuel et le travail intellectuel, entre la théorie et la pratique).

Les enseignants et les étudiants sont associés à la gestion mais les décisions finales en matière d'horaire, de programme, de recrutement sont prises par ces équipes ouvrières.

Mais dire que la classe ouvrière devra contrôler ces trois domaines, c'est dire du même coup qu'ils ne seront pas autogérés, puisque le pouvoir y-sera exercé par des travailleurs venus de l'extérieur de ces institutions.

Ces travailleurs, choisis par leurs camarades parmi les plus conscients et les plus actifs, ont d'ailleurs pour tâche, non seulement de diriger les écoles, les hôpitaux et les journaux mais aussi et surtout d'accomplir une transformation radicale de ces institutions, en détruisant les barrières qui les séparent de la vie réelle et du travail productif.

L'autogestion, quant elle, se borne à modifier le fonctionnement interne de l'école ou de l'hôpital sans toucher à leur nature, ni à leurs frontières. Le socialisme au contraire suppose que soit détruit leur caractère d'institutions spécialisées, cloisonnées, refermées sur elles-mêmes et que leurs portes soient grandes ouvertes sur le travail et sur la vie.

On pourrait prendre d'autres exemples : on parle beaucoup d'autogestion en ce qui concerne la ville et les quartiers, les problèmes de l'urbanisme, etc. Mais chacun sait qu'aujourd'hui nos villes sont marquées par la ségrégation sociale : il y a des quartiers populaires et des quartiers bourgeois. Est-ce qu'on reconnaîtra indistinctement à tous ces quartiers le droit de se gérer eux-mêmes sans intervention extérieure ? Ce serait en fait ratifier la ségrégation sociale léguée par le capitalisme.

En fait, les socialistes sont pour l'autogestion des quartiers populaires, mais pas pour l'autogestion des quartiers bourgeois. Dans ces derniers, la classe ouvrière et les mal-logés devront intervenir avec

énergie, afin de supprimer les privilèges et d'instaurer l'égalité en matière de logement et de cadre de vie comme dans les autres domaines.

Ce que nous trouvons ici, c'est finalement un nouvel aspect de la dictature du prolétariat au sens défini plus haut : la classe ouvrière dans son ensemble - et non pas une minorité en son nom - doit exercer son pouvoir, non seulement sur l'entreprise et sur l'économie, mais sur tous les aspects de la vie sociale, sur tous les domaines dans lesquels elle subissait autrefois l'exploitation et l'oppression capitalistes.

Ce pouvoir de la classe ouvrière sur tous les aspects de la vie sociale, il s'exerce en particulier par l'intermédiaire de conseils populaires ou de communes - peu importe le nom - c'est à dire d'assemblées dans lesquelles sont représentées, aux côtés des ouvriers, toutes les classes populaires qui ont, elles aussi, subi l'exploitation et l'oppression capitaliste (paysans, employés, travailleurs de la distribution, de la santé, etc.).

Ces conseils populaires, organisés non pas sur une base territoriale mais autour des entreprises, ont trois fonctions :

- Ce sont des organes de pouvoir; ils reçoivent les attributions qui sont aujourd'hui réservées à l'administration en matière de logement, d'urbanisme, de santé, d'enseignement, etc.
- Ce sont les lieux où peuvent s'exprimer et se résoudre les conflits, les contradictions secondaires qui existent à l'intérieur des masses populaires. Ces conflits ne disparaîtront pas comme par enchantement après la chute du régime capitaliste ; il faudra qu'ils puissent s'exprimer, afin qu'ils soient résolus non par la répression et la force, mais par la discussion et la persuasion ; c'est dans les conseils populaires que cela se fera.
- Ce sont les lieux dans lesquels la classe ouvrière intervient auprès des autres couches du peuple pour les aider à se former et à se transformer. C'est dans ces conseils que la classe ouvrière exerce son rôle de force dirigeante de l'ensemble du peuple.

#### 4. SUR LE PLAN INTERNATIONAL

A lire le texte « Treize questions sur l'autogestion » publié par Syndicalisme Magazine, tout se passe comme si la société autogérée pouvait être bâtie à l'intérieur des frontières nationales, sans qu'on ait à tenir compte de ce qui se passe à l'étranger.

Or, il est évident qu'aujourd'hui l'imbrication des économies nationales et le poids du marché mondial sont tels qu'il n'est pas possible de conduire à son terme l'édification du socialisme dans un pays isolé, entouré de voisins qui resteraient durablement placés sous la domination du capitalisme.

Compte tenu de l'importance prise dans chaque économie par les échanges avec l'extérieur, la planification démocratique devra être réalisée, non seulement à l'échelle nationale, mais aussi à l'échelle internationale.

De même, notre pays continue aujourd'hui, sous des formes nouvelles, d'exploiter et d'opprimer ses anciennes colonies et les pays pauvres qui l'entourent : il fait venir de ces pays des travailleurs qu'il soumet à une exploitation impitoyable, il achète leurs produits à des prix dérisoires et leur vend ses produits à des prix de plus en plus élevés, il envoie ses troupes aider les gouvernements locaux à écraser les révoltes populaires (Tchad).

On peut espérer qu'après la chute du capitalisme, ces rapports d'exploitation et d'oppression prendront fin. Mais il restera à supprimer les inégalités entre nations héritées du système capitaliste. Ceci ne se fera pas du jour au lendemain et il faudra pour y parvenir une action collective et concertée des travailleurs et des masses populaires des nations riches comme des nations pauvres.

Sur tous ces problèmes, la CFDT est toujours restée très vague. Dans le texte « Pour un socialisme démocratique » (Contribution au débat avec la CGT), elle se contente de dire : « *Au niveau international,*

*une telle société ne peut se concevoir enfermée dans l'hexagone national. C'est pourquoi il faut agir en vue de l'organisation d'une Europe dont les structures économiques et les institutions politiques devront obéir aux mêmes objectifs fondamentaux.*

*L'interdépendance entre les économies des pays industriels ne doit pas être sous-estimée. La question de la possibilité de construire le socialisme dans un seul pays d'Europe occidentale doit ainsi être discutée en sachant bien d'ailleurs que nous ne serons pas seuls à définir un socialisme européen.*

*Ceci donne une importance accrue à la dimension internationale des luttes. De même, les rapports avec les pays du Tiers-Monde seront profondément modifiés, excluant toute exploitation comme toute domination, considérant tous les êtres humains, tous les peuples comme disposant d'un droit égal au nôtre d'être libres et responsables. » (Syndicalisme N°1366, p11).*

Laissera-t-on la loi du marché jouer dans les échanges entre nations, ou bien établira-t-on une planification démocratique internationale, avec tout ce que cela suppose, non seulement d'institutions politiques communes, mais surtout de contacts et de coopération à la base entre les travailleurs?

Se contentera-t-on d'exclure pour l'avenir toute exploitation, sans s'attaquer aux inégalités que l'exploitation passée a créées ?

A ces questions décisives, la CFDT ne répond pas.

Quant au texte « Treize questions sur l'autogestion », il ne dit pas un mot de ces problèmes. Dans ce texte, il n'y a que deux passages concernant la politique extérieure du pays après l'établissement de l'autogestion :

*« Pour les rapports avec les pays étrangers, on peut très bien concevoir que les régions frontalières (le Nord pour la Belgique par exemple) participent d'une façon plus particulière à l'élaboration de certains aspects de la politique étrangère (économique, culturelle...) en direction de ces pays » (La CFDT et l'autogestion, p45).*

*« Au lieu de prendre les allures d'un jeu diplomatique lointain et incompréhensible par la masse des gens, est-ce que la politique étrangère ne peut pas être définie aussi à partir de l'expérience des différents niveaux de la pratique sociale : entreprises, régions, etc. » (La CFDT et l'autogestion, p65).*

Autrement dit, on nous donne des indications sur la manière dont sera établie la politique étrangère et sur la manière dont on essaiera de la faire comprendre à la masse des gens ; mais on ne nous dit rien sur cette politique étrangère elle-même.

En particulier, on ne répond pas aux questions suivantes :

- dans une société autogérée où chaque collectivité locale -entreprise, quartier - est maîtresse d'elle-même, comment luttera-t-on contre le racisme et le chauvinisme, contre l'égoïsme national qui sont encore si répandus dans notre pays, même parmi les travailleurs ?
- dans une société autogérée, comme fera-t-on pour faire triompher la solidarité internationale des travailleurs, pour amener la classe ouvrière à prendre effectivement en charge l'aide politique et économique aux mouvements de libération nationale et aux peuples qui se sont libérés de l'impérialisme et tentent de construire le socialisme ? Comment fera-t-on accepter à l'ensemble des travailleurs les sacrifices parfois très lourds que cette aide implique ?

Dans la mesure où la construction du socialisme ne peut être menée à bien dans un pays isolé et où la solidarité internationale des travailleurs est une condition nécessaire de la victoire finale du socialisme et du communisme, il n'est pas possible de laisser ces questions sans réponses.

Bien sûr, la chute du capitalisme et la transformation radicale des rapports sociaux créeront des conditions favorables pour que se développe cette solidarité internationale des travailleurs. Mais cela ne suffira pas : ici encore, il faudra un effort intense d'éducation et de formation politique, ce qui



supposera l'intervention d'un parti regroupant les travailleurs les plus conscients de leur responsabilité sur le plan international.

## 5. CONCLUSIONS

La conception de l'autogestion présentée par la CFDT appelle deux critiques fondamentales :

1. Elle ignore ou élude la contradiction entre autogestion et planification, qui tient à ce que l'autogestion suppose l'indépendance des entreprises et l'économie de marché, alors que la planification, y compris la planification démocratique, s'oppose à l'une et à l'autre.
2. Mais surtout elle fait une confiance aveugle aux mécanismes de la démocratie formelle ou parlementaire, sans voir que ces mécanismes seront faussés par le jeu des inégalités réelles qui subsisteront pendant une longue période.

Le texte CFDT déclare avec raison que la conquête du pouvoir d'Etat et l'abolition de la propriété privée des entreprises ne suffisent pas pour instaurer le socialisme. Ce ne sont pas des coups de baguette magique qui transformeraient comme par enchantement tous les rapports sociaux.

Mais la simple décentralisation des décisions économiques et politiques - à quoi se ramène en définitive l'autogestion préconisée par la CFDT - n'est pas non plus ce coup de baguette magique qui nous ferait passer comme par miracle au socialisme.

En réalité, après la conquête du pouvoir par la classe ouvrière, après l'abolition de la propriété privée des entreprises, mais aussi après la décentralisation des décisions, subsisteront encore pendant longtemps des inégalités réelles, des privilèges de classe hérités du capitalisme : privilèges en matière d'éducation, d'information, de capacité d'expression.

Dans la société autogérée, les intellectuels, les cadres, les spécialistes qui posséderont ces privilèges s'en serviront pour faire triompher leurs points de vue et leurs intérêts dans les discussions des cellules autogérées.

De la même façon, dans le cadre de la démocratie parlementaire, où chacun a une voix égale, la bourgeoisie qui est une minorité, sait manipuler le suffrage universel pour imposer ses vues et elle peut le faire parce que les rapports de force réels sont en sa faveur.

En réalité, il n'y aura de démocratie réelle et intégrale que le jour où auront disparu les inégalités concrètes entre les hommes en matière d'éducation, d'information, de capacité d'expression, c'est-à-dire le jour où auront été entièrement effacées les distinctions de classe.

Mais la destruction de ces inégalités suppose à son tour

- la conquête du pouvoir politique par la classe ouvrière
- la liquidation de la division du travail
- la suppression de la hiérarchie des salaires et des fonctions
- la suppression de la séparation entre travail manuel et intellectuel.

Or, tout cela ne se fera pas du jour au lendemain. Même si les travailleurs au pouvoir s'attaquent immédiatement à ces tâches, il faudra des années, peut-être des générations pour en venir à bout.

Pendant toute cette période, des classes subsisteront : il n'y aura peut-être plus de privilégiés de la naissance et de la fortune, mais il y aura des privilégiés de la culture et de la compétence, et ils s'efforceront de confisquer le pouvoir à leur profit.

C'est dire que les conflits qui surgiront ne seront pas dus à des divergences secondaires ou à des malentendus, comme le laisse entendre le texte CFDT lorsqu'il écrits « Dans une société où l'autogestion

fonctionnera réellement, les conflits pourront au contraire pour la plupart se régler dans la concertation, donner lieu à des discussions qui permettront de surmonter les écarts, ou à un arbitrage équitable » (p22).

En réalité, les conflits qui se produiront seront dans beaucoup de cas des conflits de classe et ils auront pour enjeu le pouvoir.

C'est pourquoi, pendant toute la période transitoire, il faudra assurer le pouvoir et la domination des travailleurs - ouvriers, paysans, employés - à la fois au niveau de l'entreprise, au niveau de l'Etat et au niveau des grands secteurs de la vie sociale.

Seule cette domination permettra d'éviter que la révolution socialiste se termine par l'accès au pouvoir des intellectuels, des techniciens et des cadres. C'est cette domination que nous appelons dictature du prolétariat.

Encore une fois l'expression a mauvaise presse, à cause de la triste caricature qui en a été faite dans les pays de l'Est, où la dictature du prolétariat s'est transformée en dictature sur le prolétariat.

Mais si cette transformation a eu lieu, c'est précisément parce qu'en Europe de l'Est, on s'est contenté de changer les rapports de propriété et les détenteurs du pouvoir, sans changer en profondeur les rapports sociaux, sans s'attaquer aux inégalités réelles entre les classes, à la hiérarchie, à la loi de la rentabilité.

D'autre part, le fait qu'un mot a été vidé de son sens par certains de ses usagers n'est pas une raison suffisante pour l'abandonner : sinon nous ne parlerions plus de socialisme depuis que Pompidou s'est déclaré socialiste !

Répetons-le, la dictature du prolétariat n'est une dictature que contre les exploités qui voudraient reconquérir le pouvoir, ou contre ceux qui voudraient leur succéder: contre ces gens-là, la classe ouvrière a le droit et le devoir de se défendre. Mais la dictature du prolétariat, c'est la plus grande démocratie pour les travailleurs, puisque c'est l'exercice du pouvoir par la classe ouvrière dans son ensemble et par les masses populaires unies autour d'elle.

Il est peut-être difficile aujourd'hui de faire comprendre le vrai sens du mot « dictature du prolétariat », mais il est encore beaucoup plus grave d'escamoter le problème comme le font la CFDT et le PSU. En effet, en refusant de poser la question de la dictature du prolétariat, la CFDT et le PSU dissimulent à la classe ouvrière les deux dangers qu'elle aura à affronter après la prise du pouvoir :

- le danger d'un retour en force des anciens exploités
- le danger d'une confiscation de la révolution par les cadres, les intellectuels, les technocrates.

C'est pour écarter ces deux dangers que la dictature du prolétariat est nécessaire pendant la période de transition vers le communisme. En refusant de parler de cette dictature, la CFDT et le PSU laissent la classe ouvrière désarmée devant ces deux dangers.

A son tour, la dictature du prolétariat suppose l'intervention d'un parti révolutionnaire.

Là encore, le terme a mauvaise presse, à cause de l'image déformée et pervertie que donnent du rôle du parti le PCF ou certaines organisations d'extrême gauche, trotskystes ou « maoïstes ».

Le parti n'est pas une avant-garde auto-proclamée, un état-major qui devrait guider des masses inconscientes et ignorantes. Le parti n'a pas pour fonction de monopoliser l'exercice du pouvoir

Le parti c'est l'instrument que les travailleurs les plus conscients se donnent pour conserver la mémoire des luttes passées, pour confronter et échanger les expériences actuelles, et pour élaborer en commun une ligne politique, qui sera ensuite soumise à l'approbation de l'ensemble des travailleurs.

Sa tâche n'est pas de décider à la place des travailleurs, elle est de créer les conditions pour que l'ensemble des travailleurs puissent prendre les décisions.

Il a donc un rôle de formation politique, un rôle d'information, un rôle de proposition.

Il ne se situe pas au-dessus des travailleurs ; au contraire il se soumet à leurs critiques; à l'intérieur du parti, les échelons inférieurs peuvent critiquer et révoquer les échelons supérieurs ; à l'extérieur, les travailleurs et les masses populaires peuvent contrôler la vie interne du parti, critiquer les militants et les dirigeants, exiger leur destitution.

Mais sans un tel parti, la classe ouvrière ne peut capitaliser son expérience, elle ne peut surmonter sa dispersion et ses divisions elle ne peut venir à bout des survivances de l'idéologie bourgeoise dans ses rangs.

Là encore, refuser de poser le problème du parti, c'est laisser la classe ouvrière désarmée devant- ceux qui tenteront de lui reprendre le pouvoir.

## deuxième partie :

# L'autogestion comme stratégie

Après quelques hésitations initiales, la CFDT a clairement reconnu que l'autogestion n'est pas concevable dans le cadre du système capitaliste :

« *L'autogestion n'a pas de sens, elle n'est pas réalisable dans le capitalisme. Elle constitue un système opposé au capitalisme* » (p15).

L'édification d'une société autogérée suppose donc le renversement du système capitaliste et ce renversement suppose à son tour la conquête du pouvoir politique.

« *La conquête du pouvoir politique est une condition nécessaire du passage au socialisme* » (p31).

Sur ces bases, deux questions se posent:

1. Comment s'effectuera cette conquête du pouvoir politique
2. Comment préparer dès aujourd'hui, dans les luttes actuelles, cette conquête ?

## 1. COMMENT S'EFFECTUERA CETTE CONQUETE DU POUVOIR POLITIQUE ?

Sur ce point, les partisans de l'autogestion restent particulièrement vagues :

### Voici la position de la CFDT

« *Comment se passera cette prise du pouvoir ? Sans exclure l'éventualité d'un changement électoral, la CFDT dit que de toute façon les luttes sociales et l'action des masses populaires seront décisives* » (p29).

Dans le même texte, elle évoque un peu plus loin « *la conquête de l'appareil d'Etat par une majorité conscience réunie autour d'un projet socialiste* ».

### Voici la position du PSU

Selon lui, la conquête du pouvoir impliquera les étapes suivantes : « *une crise du capitalisme et un détonateur à la naissance d'un mouvement populaire majoritaire. Ce détonateur peut être soit une grève générale (type mai 1968) soit un succès électoral de la gauche (type juin 36) allant de pair avec une conscience de classe claire dans de larges couches de travailleurs* ». Puis la mise en place « *de contre-pouvoirs à la base qui s'opposeront au pouvoir bourgeois* » ; ensuite « *la ratification de ces contre-pouvoirs par des élections de type nouveau* » ; enfin, « *la mise en place d'un gouvernement provisoire* » qui aura pour but « *d'accentuer la lutte des classes à tous les niveaux de l'appareil d'Etat bourgeois et d'assurer son renversement et son remplacement par un Etat des travailleurs* » (Manifeste, p.85-86).

Ce qui apparaît à travers ces textes, c'est que tout en insistant sur la nécessité irremplaçable d'un puissant mouvement de masses, la CFDT et le PSU n'excluent nullement un processus de prise du pouvoir dont le moment central serait constitué par des élections où « la gauche » serait victorieuse.

Et la pratique de ces deux organisations au cours de la récente période électorale confirme cette observation :

- A la CFDT, les déclarations des dirigeants sur la continuité des positions de la CFDT sur le Programme Commun ne peuvent pas dissimuler qu'il y a eu une réelle et rapide évolution entre la position du BN. du 14 septembre 1972 (« La CFDT ne participera pas aux comités, ne s'associera pas aux déclarations de soutien du Programme Commun » Syndicalisme N°1411, p2) et celle des 14, 15, 16 décembre (« En syndicalistes, tout faire pour la victoire des forces populaires » Syndicalisme N°1425, p1). Entre ces deux formules, il y a quand même une nuance.
- Au PSU, alors qu'on affirme également que l'autogestion est irréalisable dans le cadre du système capitaliste, on en fait un thème central de la campagne et on la transforme en fait en programme électoral (« Votez pour les candidats du courant socialiste autogestionnaire »).

On peut alors se poser la question suivante : n'y a-t-il pas contradiction entre d'une part, la volonté de construire une société autogérée où par définition chacun est appelé à prendre personnellement ses responsabilités, et l'idée qu'on pourrait inaugurer cette construction par une opération électorale dans laquelle précisément, les travailleurs sont appelés à se décharger de leurs responsabilités sur des élus chargés d'agir en leur nom et à leur place.

Plus précisément, il y a contradiction entre :

- Le type de démocratie auquel se réfère l'autogestion : démocratie directe ou démocratie dans laquelle les délégués élus et révocables sont soumis au contrôle permanent de leurs mandants,
- Le type de « démocratie » mis en œuvre par les élections et le système parlementaire : démocratie indirecte dans laquelle les électeurs abdiquent leurs responsabilités au profit de députés sur lesquels ils n'exercent aucun contrôle (interdiction du mandat impératif).

S'ils étaient cohérente, les partisans de l'autogestion devraient être les premiers à dénoncer l'électorisme bourgeois.

Ils devraient être les premiers à dénoncer le rôle démobilisateur des élections et à reconnaître que la classe bourgeoise s'est toujours servie des élections pour détourner la lutte de son véritable terrain, les entreprises, les quartiers, la rue.

Ils devraient être les premiers à rappeler qu'il n'y a pas de voie électorale et parlementaire vers la prise du pouvoir et le socialisme. En effet, prise du pouvoir et socialisme supposent une prise de conscience, une mobilisation et une action collectives des travailleurs ; au contraire, lors des élections, le travailleur est tout seul avec son bulletin en face de la propagande bourgeoise (il est significatif que le lieu où l'on vote s'appelle « l'isoloir ») ; et il vote pour un élu qui parlera et agira à sa place sans qu'il puisse le contrôler.

En adoptant sur les élections une position équivoque (« ça peut toujours servir ») en refusant de combattre les illusions électoralistes si fortes dans les couches populaires et même dans la classe ouvrière, les partisans de l'autogestion ne contribuent guère à préparer cette nouvelle démocratie dont ils parlent.

D'autre part, on retrouve, en ce qui concerne la prise du pouvoir, cette même indifférence aux aspects internationaux qu'on avait déjà trouvée en ce qui concerne la description de la société autogérée.

Le capitalisme est un système mondial dont les éléments sont solidaires : croit-on que les dirigeants des grands trusts multinationaux et les gouvernements des pays impérialistes resteraient inactifs si les travailleurs de France parvenaient à renverser le régime capitaliste ?

En réalité, sans parler de l'agression militaire ouverte, tous les moyens leur seraient bons pour essayer de reconquérir leur pouvoir : fuite de capitaux, blocus économique, financement et préparation de complots et de tentatives contre-révolutionnaires, etc. De la CIA à l'OTAN, les instruments de la contre-offensive impérialiste sont déjà tout préparés. Et l'exemple du Chili, qui est pourtant bien loin

d'avoir renversé le capitalisme, montre bien jusqu'où la grande bourgeoisie internationale peut aller dans ce domaine.

Sans s'étendre sur ce point, il faut rappeler que la solidarité internationale est la condition nécessaire, non seulement de la construction achevée du socialisme, mais même du maintien des travailleurs au pouvoir après la chute de l'Etat bourgeois : l'Union Soviétique de 1920 n'aurait pas survécu si les travailleurs de France, d'Allemagne et d'Italie n'avaient pas mené à cette époque de puissants mouvements révolutionnaires (grèves de 1920 en France et en Italie, révolution allemande de 1919-1920), empêchant ainsi leurs gouvernements de lancer toutes leurs forces à l'assaut de la Russie soviétique.

## 2. COMMENT PREPARER DES AUJOURD'HUI CETTE CONQUETE DU POUVOIR ?

L'adversaire qu'affronte le mouvement ouvrier est l'Etat bourgeois, instrument centralisé du pouvoir de la classe dominante.

Pour s'en prendre efficacement à cet adversaire, il faut parvenir à une convergence et à une centralisation des luttes, qui conduisent à des affrontements d'ensemble avec l'Etat bourgeois.

Cette centralisation doit être effectuée dans deux domaines :

- 1) unification des luttes d'entreprise entre elles
- 2) unification des luttes d'entreprise et des luttes menées sur les autres terrains ou s'effectue l'exploitation capitaliste ; le logement, l'école, la santé; plus généralement, unification des luttes de la classe ouvrière et des luttes menées par les autres classes sociales exploitées et opprimées par le capitalisme.

Or, pendant une première période, de 1970 à 1972, la CFDT a mis en avant pour préparer la société autogérée de demain, une stratégie appelée autogestion des luttes, qui ne contribue pas à cette unification des luttes et qui, dans certains cas peut même jouer un rôle de frein.

a) <u>Au niveau des luttes d'entreprise</u>
---

La direction CFDT a insisté sur l'idée, absolument juste en elle-même, que les travailleurs doivent décider eux-mêmes, à la base, de leurs objectifs, de leurs formes de lutte, de la conduite de leur action.

Mais cela l'a amenée :

- à privilégier l'action décentralisée, entreprise par entreprise, au détriment des actions d'ensemble,
- à privilégier l'autonomie des groupes de base (syndicats et sections syndicales d'établissements), en considérant que l'organisation centrale a surtout pour rôle d'être un instrument de coordination et une caisse de résonance.

Cette conception entraîne des conséquences très dangereuses :

- 1) L'action décentralisée, c'est aussi l'action en ordre dispersé, qui interdit d'affronter efficacement l'Etat bourgeois.

Si les groupes de base restent entièrement souverains quant aux objectifs et aux modalités de l'action, il devient très difficile d'organiser des mouvements d'ensemble qui sont pourtant dans la plupart des cas la condition du succès, même local.

L'expérience historique du mouvement ouvrier apporte sur ce point des leçons sur lesquelles il faut réfléchir : avant la guerre de 1914, les dirigeants anarcho-syndicalistes de la CGT voyaient dans la grève générale le moyen privilégié de l'action de la classe ouvrière contre la bourgeoisie et son Etat.

Mais comme, en raison de leurs convictions anarcho-syndicalistes, ils se prononçaient pour l'indépendance entière des groupes de base, syndicats, etc., ils n'ont jamais été en mesure même dans les moments les plus durs de la lutte, d'organiser effectivement une grève générale.

C'est qu'en face d'un conflit local, le patronat peut mobiliser derrière lui l'ensemble de ses forces et l'ensemble de celles de l'Etat.

- L'ensemble de ses forces : on sait que depuis un an, le patronat de la métallurgie a créé une caisse de résistance, alimentée par les cotisations des patrons, pour permettre aux directions qui affrontent une grève de tenir aussi longtemps que possible. Par ailleurs, le patronat s'efforce, grâce aux réseaux de succursales ou par l'utilisation de sous-traitants, de mettre en place des dispositifs qui permettent de poursuivre la production en cas de grève, donc d'affaiblir la puissance de celles-ci.

- L'ensemble des forces de l'Etat : chacun sait bien que le patron d'une usine en grève obtient, chaque fois qu'il le demande, l'appui des forces de police - sous prétexte de faire respecter la liberté du travail - et le soutien des moyens d'information contrôlés par l'Etat.

Au total, tant que le conflit reste localisé, le patronat a l'avantage car il peut, beaucoup plus facilement que la classe ouvrière, concentrer l'ensemble de ses forces sur un point précis. L'intérêt de la classe ouvrière, c'est donc de obliger à disperser ses forces en élargissant les conflits. Mais ceci suppose une organisation suffisamment forte pour surmonter l'isolement des groupes locaux.

**2)** Un des aspects centraux de la politique du patronat et de l'Etat, c'est d'accentuer les divisions et les contradictions au sein de la classe ouvrière : entre Français et immigrés, entre OS et professionnels, entre hommes et femmes, entre régions, entre établissements d'un même trust, etc.

Une des tâches centrales de toute organisation ouvrière - syndicale et politique - est d'aider au dépassement de ces divisions.

Mais en privilégiant l'action décentralisée et l'autonomie des groupes de base, la CFDT risque au contraire de ratifier, d'entériner ces divisions et elle se prive au moins en partie de la possibilité de lutter contre le corporatisme, l'esprit de catégorie, etc.

**3)** La décentralisation exagérée de l'action entraîne une paralysie de l'organisation dans certains domaines.

En effet, le souci de l'autonomie des groupes de base, la volonté de limiter la confédération à un rôle de simple coordination, l'idée qu'il faut faire l'apprentissage de l'autogestion en se débrouillant seuls dans les luttes sans le secours de l'appareil, tout cela soulève de nombreuses difficultés dans les luttes menées à l'intérieur des grandes entreprises comprenant de nombreux établissements, succursales, etc., ou à l'intérieur des administrations.

Ces difficultés, elles nous ont été expliquées notamment par des militants des PTT. Dans les entreprises ou les administrations comprenant de nombreux établissements ou services, en effet, les militants sont amenés dans une certaine mesure à renoncer à l'action sur les salaires, parce que la lutte sur les salaires doit être menée à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise ou de l'administration, et doit donc être prise en charge par l'organisation- centrale.

Les militants se retournent donc vers la lutte sur les conditions de travail qui, elles, peuvent être décidées au niveau de l'établissement ou du service. Ils sont donc amenés à privilégier les luttes dites qualitatives au détriment des luttes dites quantitatives.

Or, dans le système capitaliste où le salaire est en proportion inverse du profit, la lutte pour les salaires conserve une importance très grande, parce qu'elle s'attaque directement au profit, qui est le moteur du système tout entier. Dans certaines conjonctures économiques - périodes pendant lesquelles le taux

de profit baisse en raison de la concurrence ou pour tout autre raison - la lutte sur les salaires peut mettre l'ensemble du système en difficulté.

D'autre part et surtout, le problème n'est pas d'opposer lutte quantitative et lutte qualitative, mais au contraire de les fondre, comme l'ont fait en mars 73 les OS de Billancourt : en revendiquant le P1F pour tous, ils exigeaient à la fois une augmentation de salaires (aspect quantitatif) et l'égalité des travailleurs (aspect qualitatif).

**4)** Enfin, la forme décentralisée de l'action encourage la naissance d'illusions quant à la nature de l'adversaire principal.

Les groupes de base autonomes - sections syndicales, etc. - ont pour adversaire direct le patronat et non l'Etat. Dans leur action, ils ne se heurtent pas à l'Etat ; leur indépendance et l'absence d'une direction centralisée leur interdiraient de l'affronter efficacement.

Mais ils ont alors tendance à faire de nécessité vertu, et à sous-estimer le rôle du pouvoir d'Etat.

On passe à l'idée que le pouvoir patronal est indépendant du pouvoir de l'Etat (thème des centres de décision autonomes) et par suite, qu'il peut être limité par des contre-pouvoirs ouvriers dans l'entreprise avant le renversement du pouvoir de l'Etat (thème du pouvoir ouvrier ou du pouvoir syndical). On imagine même pouvoir commencer à réaliser l'autogestion avant la destruction de l'Etat bourgeois.

Bien sûr, comme on l'a vu, la direction CFDT a combattu ces illusions dans les textes qu'elle a publiés. Mais les formes d'action mises en avant ont favorisé perpétuellement leur renaissance.

A partir du printemps 1972, la direction CFDT a pris conscience de ces différentes difficultés.

Dès le mois de juin, après avoir refusé de participer à la journée nationale organisée par la CGT le 7 juin, elle se ralliait à celle du 23 juin.

Au 36<sup>ème</sup> Congrès, on a vu se multiplier les signes d'une évolution :

- l'idée d'autogestion des luttes semble en passe d'être abandonnée. Edmond Maire a demandé aux militants « de ne pas mettre l'autogestion à toutes les sauces » et de parler de démocratie dans l'action plutôt que d'autogestion des luttes.
- Le rôle dirigeant de l'organisation syndicale a été réaffirmé. Dans une interview au journal du PSU (N° du 6 juin 1973) Edmond Maire déclare : « *Pour reprendre l'expression autogestion des luttes, je dirai en boutade qu'il n'y a pas autogestion sans planification. Le rôle de l'organisation syndicale sur ce point est irremplaçable* ». On retourne ainsi à l'idée d'une planification des luttes par l'organisation syndicale, conception qui se rapproche de celle de la CGT.

Ce rapprochement a été enregistré par le PCF et la CGT : dans l'Humanité du 2 juin 73, Laurent Salini distingue deux parties dans l'intervention d'Edmond Maire et écrit : « *La première, consacrée aux luttes syndicales et aux revendications, est marquée de réalisme. Elle constitue en fait l'abandon par la CFDT de tout un vol de grues métaphysiques (sic) qu'elle a longtemps contemplées. La CFDT a fait du chemin. Dans le bon sens* ».

A travers cette évolution, tout se passe comme si le mouvement ouvrier était obligé de choisir entre :

- l'autogestion des luttes et l'action décentralisée et diversifiée telles qu'elles étaient pratiquées par la CFDT en 1970-71, et qui conduisaient le plus souvent à une action atomisée, dispersée, fragmentaire.
- ou bien les mouvements d'ensemble tels que les conçoit la CGT et qui se traduisent le plus souvent par l'organisation d'une journée kermesse, avec grève de vingt-quatre heures et défilé procession, décidée par en haut, sur des revendications très générales, sans rapport avec le développement réel des luttes à la base.



Mais il n'est pas vrai que le mouvement ouvrier soit placé devant l'alternative : action décentralisée et dispersée ou centralisation bureaucratique des luttes et journées-kermesses. Entre ces deux fausses solutions, il y a place pour une centralisation qui parte effectivement des luttes à la base et qui organise leur fusion progressive au niveau du trust, de la région, etc., par la mise en avant d'objectifs unifiants décidés en commun par tous les intéressés.

Pendant l'été de 1972, en Normandie, les travailleurs de plusieurs grandes entreprises (Philips, Ferodo, Jaeger) engagent la lutte contre le salaire au rendement, en brisant les cadences.

Il en est de même dans le Nord à l'autonomie de 1972 chez Levi's et en février 1973 en Alsace à Coframaille Schirmeck.

Ainsi, à la même époque dans diverses régions et diverses branches (mécanique, textile), les travailleurs ont mis en avant les mêmes objectifs - lutte contre les salaires au rendement - et des formes d'action semblable - coulage des cadences.

A partir de là, n'aurait-il pas été possible d'organiser des rencontres et les confrontations à la base entre les travailleurs en lutte, afin :

- de dégager sur le problème du salaire au rendement des mots d'ordre communs malgré la diversité des branches concernées,
- de tirer en commun les leçons de la lutte, pour voir quelles sont les formes d'action les plus efficaces, les plus légères pour les travailleurs et les plus coûteuses pour le patron,
- de faire connaître à l'ensemble des travailleurs de la branche ou de la région les résultats obtenus, de manière à préparer l'élargissement de la lutte.

Pour organiser ces confrontations et les rendre permanentes, ne serait-il pas possible de créer, à côté des structures locales (Unions locales et départementales) et des structures professionnelles (syndicats, fédérations), des structures fondées sur les problèmes, où se rencontreraient, pour échanger leurs expériences, les représentants de tous les travailleurs qui affrontent à un moment donné le même problème - par exemple la lutte contre le salaire au rendement - quelles que soient leurs branches et leurs régions ?

Les ouvrières de Levi's et celles de Coframaille ont mené des actions semblables, mais comme les deux usines n'appartiennent pas au même trust, il n'a pas été possible de faire des réunions communes.

Toutes ces remarques ne sont que des suggestions et des pistes de recherche : dans ce domaine encore moins qu'ailleurs, il n'y a pas de recette-miracle. Mais c'est dans cette direction qu'il faut chercher si l'on veut dépasser la fausse alternative entre action dispersée et fragmentaire ou centralisation bureaucratique par le sommet.

#### b) En ce qui concerne la fusion des luttes ouvrières et des luttes populaires

La convergence des luttes ne concerne pas seulement les luttes d'entreprise. Pour parvenir à un affrontement central avec l'Etat bourgeois, il faut unifier autour des luttes d'entreprise, les luttes menées dans les autres domaines de la vie sociale et cela pour deux raisons :

- en premier lieu, lorsqu'on est ouvrier, on est ouvrier partout et à tout instant. L'exploitation ne s'accomplit pas seulement dans l'entreprise, elle frappe l'ouvrier dans son logement, dans sa consommation ; elle se prépare à l'école, elle passe à travers les loisirs, etc.  
Lorsque l'action est engagée sur tous ces terrains, on découvre alors que l'adversaire n'est pas seulement tel ou tel patron individuel plus ou moins rapace, mais le système social tout entier.
- En deuxième lieu, en engageant l'action sur ces divers terrains, et en unifiant ces actions avec l'action dans les entreprises, on réalise sous la direction des travailleurs l'alliance les diverses couches de la population opprimées par le capitalisme.

Cette unification des luttes populaires autour des luttes ouvrières, c'est la stratégie dite d'unité populaire, dont le comité de soutien est un des instruments les plus efficaces. En effet :

Le comité de soutien permet de mobiliser autour des luttes ouvrières, l'ensemble d'une localité, d'une région, et toutes les couches sociales qui dans cette région sont opprimées et menacées par le capitalisme. Il donne donc immédiatement à la lutte une dimension politique et renforce considérablement sa puissance.

Ainsi les Comités de soutien bretons ont joué un rôle très important pour assurer le succès des grèves du Joint Français, de Big-Dutchman et des kaolins de Plémet.

Mais le comité de soutien n'est efficace que s'il a été précédé d'un travail prolongé dans les quartiers, dans les écoles, etc., que si les travailleurs ont pris une part active aux luttes qui se sont déroulées à l'extérieur de l'entreprise.

Ainsi, à Lyon, si le Comité de soutien à la grève de Penarroya a pu faire un travail efficace, c'est parce qu'il s'est appuyé sur le travail qu'avaient accompli dans la région les Comités de Défense des Immigrés.

Or, au nom de l'autogestion des luttes, de la nécessité pour les travailleurs de telle entreprise en lutte de garder le contrôle exclusif de leur action, la direction CFDT a pris, sur les comités de soutien, des positions qui vont directement contre la réalisation de l'unité populaire.

*« Les comités de soutien peuvent être utiles pour aider et participer à la solidarité (principalement sur le plan financier) ou pour faire connaître à la population les objectifs fixés par les travailleurs. Mais leur rôle limite à cela. Il est souhaitable que la responsabilité première des organisations syndicales y soit reconnue » (Syndicalisme N°1426, p8).*

Au sujet de ce texte, on peut faire deux remarques :

- la conception défendue ici est celle des « Comités Croix-Rouge » dont le rôle se limite à l'assistance matérielle et à la propagande. Mais l'expérience montre que les Comités qui s'enferment dans un tel rôle n'arrivent même pas à le remplir correctement. Pour susciter une solidarité réelle, qui se traduise non seulement par des dons, mais aussi par des actions concrètes - manifestations, etc. il faut que le Comité de soutien fasse tout un travail d'explication politique sur l'enjeu de la lutte et prenne des initiatives (tracts, collectes, démonstrations publiques) qui permettent en mobilisant effectivement la population, de faire une pression efficace sur le patronat et sur l'Etat.
- la responsabilité première dans les Comités de soutien doit appartenir à l'ensemble des travailleurs en lutte. Le rôle du Comité de soutien, c'est de faire aux travailleurs des propositions sur lesquelles il appartient aux travailleurs de se prononcer. Mais sous réserve du contrôle de ces travailleurs, le Comité de soutien a droit lui aussi à l'autonomie. En particulier, dans les cas relativement nombreux où la lutte s'est déclenchée en dehors de l'organisation syndicale, on ne voit pas pourquoi les militants syndicaux prétendraient régenter le Comité de soutien, surtout s'ils viennent eux aussi de l'extérieur de l'entreprise en lutte (permanents de Fédération ou d'UD, etc.).

Ainsi, au nom de l'autogestion des luttes, de la volonté parfaitement, légitime de faire en sorte que les travailleurs gardent le contrôle de leur action, on 'en arrive parfois à des positions absurdes.

Par exemple, au Conseil National CFDT des 25, 26 et 27 Mai 1972, un camarade critique « *les militants radicalisés, minoritaires* », dont il déclare : « *leur but est de faire sortir les problèmes revendicatifs de l'entreprise, notamment par la création de comités de soutien* » (Syndicalisme N°1396 p4).

Est-ce que les travailleurs du Joint auraient remporté la victoire si leur problème revendicatif n'était pas sorti de l'entreprise et n'avait pas été pris en charge par la Bretagne tout entière, notamment grâce à la multiplication des Comités de soutien ? Poser la question, c'est y répondre !

### c) Sur le plan international

Si la solidarité internationale des travailleurs est la condition, non seulement de la construction du communisme, mais déjà d'une conquête durable du pouvoir, c'est dès aujourd'hui qu'il faut développer cette solidarité.

Par ailleurs, la multiplication des firmes multinationales et l'imbrication des économies nationales font que, dès à présent, la solidarité internationale des travailleurs est la condition indispensable du succès de beaucoup de luttes revendicatives. C'est elle qui permet d'empêcher la direction d'une entreprise en grève de confier la production à une filiale ou à une entreprise sous-traitante à l'étranger, etc.

Comment renforcer cette solidarité ? L'expérience montre que les Confédérations syndicales internationales ou les Internationales politiques, structures très éloignées des travailleurs et souvent complètement bureaucratisées, ne permettent pas d'atteindre cet objectif. C'est en multipliant les actions concrètes de solidarité dans les luttes et les contacts à la base entre militants et travailleurs d'un même trust international ou d'une même branche que l'on arrivera à ce que la classe ouvrière dans son ensemble vive concrètement cette solidarité.

Dans ces conditions, il faut regretter qu'au 36<sup>ème</sup> Congrès CFDT, la partie de la résolution générale qui traite des questions internationales porte essentiellement sur les rapports que la CFDT entend entretenir avec les Confédérations syndicales internationales (Confédération Mondiale du Travail, Confédération Européenne des Syndicats, Confédération Internationale des Syndicats Libres): car ce n'est pas par un syndicalisme de sommet qu'on favorisera le développement d'une solidarité effective à la base.

C'est également dans cette perspective que se pose le problème des travailleurs immigrés. Il n'est pas question de l'aborder ici, dans les limites de cette brochure, et on s'en tiendra à une seule remarque : depuis quelques années, les travailleurs immigrés jouent un rôle moteur dans les luttes de classes en France et en Europe. Quelles conclusions va-t-on tirer de ce fait en ce qui concerne l'organisation de la lutte politique contre l'Etat bourgeois ? Tout en reconnaissant le caractère spécifique de la situation et des luttes menées par les immigrés et par conséquent la pleine autonomie des organisations qu'ils se donnent, il serait temps de considérer les travailleurs immigrés comme des partenaires à part entière non seulement dans les luttes sociales, comme le dit la CFDT, mais aussi dans les luttes politiques contre l'Etat bourgeois ; ce qui pose toute une série de problèmes notamment en matière d'organisation.

Dans ces conditions, il faut regretter les formules restrictives adoptées par le 36<sup>ème</sup> Congrès CFDT en ce qui concerne les droits civiques et politiques des immigrés : « *une commune soumission à la légalité politique du pays et une contribution commune à sa vie économique et sociale devraient constituer une source de droits communs à tous les travailleurs, y compris pour des droits politiques et civiques* » (Résolution sur l'immigration). Pourquoi « des droits » et non pas « les droits » ?

Pour justifier cette restriction, la résolution évoque « la volonté expresse de nombreux travailleurs immigrés comme celle des organisations démocratiques de leur pays d'origine qui entendent plus que jamais sauvegarder leur identité nationale en soulignant le caractère passager de l'immigration ».

Le problème n'est pas là : la tâche des organisations françaises, c'est de lutter pour faire reconnaître aux immigrés l'ensemble des droits civiques et politiques. Il appartient ensuite aux immigrés - et à eux seuls - de décider s'ils veulent ou non faire usage de ces droits. Mais c'est leur affaire, et les organisations françaises n'ont pas à en décider pour eux.

Bien entendu, la question des droits civiques et politiques des travailleurs immigrés n'est qu'un aspect - et pas le plus important - du problème que pose leur participation à part entière aux luttes politiques contre l'Etat bourgeois. Mais il est inquiétant qu'en se limitant à cet aspect, la direction CFDT ait adopté à son sujet des positions restrictives.

### 3. CONCLUSION

En plus de ses insuffisances en ce qui concerne les dimensions internationales de la lutte, la stratégie mise en avant par la direction CFDT appelle deux critiques principales :

- 1) Au niveau de la conquête du pouvoir, la direction CFDT conserve une attitude équivoque en ce qui concerne la possibilité d'un changement de pouvoir par la voie électorale.
- 2) Au niveau de la préparation de cette conquête du pouvoir, la direction CFDT développe sous le nom d'autogestion des luttes une stratégie qui, donnant la priorité à l'action décentralisée et à l'autonomie des groupes de base, ne parvient pas à résoudre le problème de la convergence de l'unification des luttes ouvrières et des luttes populaires.

Encore une fois, il y a à l'origine de cette stratégie un souci légitime, celui de permettre aux travailleurs de décider eux-mêmes de leur action.

Mais une stratégie efficace doit concilier ce souci avec la nécessité d'unifier et de concentrer les actions contre un adversaire - l'Etat - qui tire précisément une partie de sa force du fait qu'il est centralisé. Il y a là une contradiction réelle, mais ce n'est pas en supprimant l'un des deux termes qu'on parviendra à la dépasser.

Finalement, ces deux erreurs ont une racine commune : la sous-estimation du rôle de l'Etat bourgeois.

C'est sous-estimer l'Etat bourgeois que de croire qu'il pourrait céder la place simplement à la suite d'élections gagnées par « la gauche » même si cette victoire s'accompagne d'un grand mouvement de masses. Il n'y a aucun exemple que la classe dominante ait nulle part accepté de se laisser déloger de cette façon, sans essayer de reprendre son pouvoir par la force en utilisant les forces de répression de l'Etat (armée, police). Le processus de conquête du pouvoir implique nécessairement à une étape ou à une autre, une épreuve de force, un affrontement violent. Plutôt que de refuser d'envisager cette perspective inévitable, il faut mieux la regarder en face et s'y préparer. Eviter d'en parler pour ne pas effrayer les travailleurs, leur laisser croire que la classe ouvrière pourra conquérir le pouvoir et entamer la construction du socialisme par la voie pacifique, sans avoir à utiliser la violence révolutionnaire de masse contre les exploités, c'est en réalité tromper les travailleurs et les laisser désarmés -devant cette échéance inéluctable.

Quant à la préparation de cette conquête du pouvoir, c'est sous-estimer l'Etat bourgeois que de croire qu'il pourrait être mis sérieusement en difficulté par la simple multiplication de luttes partielles, isolées et fragmentaires. Quiconque souhaite sincèrement renverser l'Etat bourgeois doit se poser à chaque instant le problème de la généralisation et de la fusion des luttes.

Cette sous-estimation du rôle de l'Etat bourgeois est liée dans les textes de la direction CFDT, à une autre difficulté grave : l'escamotage du rôle du parti révolutionnaire dans la conquête du pouvoir et dans la préparation de cette conquête.

- La conquête du pouvoir implique la destruction de l'appareil de l'Etat bourgeois et en particulier de ses forces de répression : armée, police. Cette destruction implique nécessairement à un moment ou à un autre, l'utilisation de la violence révolutionnaire de masse. La classe ouvrière doit se préparer à l'avance à ces diverses tâches.
- La préparation de la conquête du pouvoir implique aussi la centralisation des luttes, et la fusion des luttes ouvrières et des luttes des autres classes exploitées et opprimées, pour déboucher sur un affrontement global avec le pouvoir d'Etat.

De quelle organisation la classe ouvrière a-t-elle besoin pour mener à bien ces tâches?

Est-ce que le syndicat peut suffire?

En réalité, la tâche fondamentale du syndicat, c'est de regrouper la grande masse des travailleurs pour leur permettre d'organiser leur défense collective contre l'exploitation.

Cela veut-il dire que le syndicat doit se limiter à l'action revendicative pour les objectifs immédiats, à une lutte purement économique au jour le jour ? Evidemment pas. Il peut et doit mettre en évidence les conditions, les buts et les conséquences politiques de son action et lorsqu'il prend l'initiative de mouvements d'ensemble, ces mouvements ont nécessairement des aspects et des implications politiques.

Mais il ne peut poser ces problèmes politiques que dans la mesure où cela ne compromet pas son caractère d'organisation de masse, dans la mesure où cela ne lui interdit pas d'accomplir correctement sa tâche fondamentale : la défense des travailleurs contre l'exploitation.

Dans le passé récent, on a souvent vu des sections syndicales se radicaliser et poser de façon de plus en plus claire les problèmes politiques liés à la conquête du pouvoir d'Etat. Mais, du même coup, dans un certain nombre de cas, elles sont isolées d'une partie importante des travailleurs qui n'avaient pas encore conscience de ces problèmes, et elles sont devenues incapables d'assurer correctement leur travail de défense contre l'exploitation.

Est-ce que cela veut dire que ces problèmes ne devaient pas être posés ? Non, mais cela veut dire que l'outil syndical n'est pas polyvalent, ne peut pas tout faire à la fois, ne peut pas servir à tous les usages en même temps.

Si l'on considère à la fois :

- qu'il faut préparer dès aujourd'hui la conquête du pouvoir politique, la destruction de l'appareil d'Etat bourgeois et les affrontements violents qui l'accompagneront nécessairement,
- que dans ce but, il faut travailler sans relâche à la centralisation des luttes et à l'unification des luttes ouvrières et des luttes populaires,
- mais que le syndicat ne peut entreprendre ces tâches que de façon limitée, sous peine de compromettre son caractère de masse et son efficacité dans la défense contre l'exploitation, alors on est obligé de conclure qu'à côté du syndicat, la classe ouvrière a besoin d'une autre forme d'organisation qui, dès aujourd'hui, prenne pour tâches centrales la centralisation des luttes, la fusion des luttes ouvrières et des luttes populaires et la préparation de la conquête du pouvoir. Cette autre forme d'organisation, c'est le parti révolutionnaire.

Celui-ci doit s'efforcer de rassembler tous les travailleurs qui ont pris conscience de la nécessité d'accomplir ces tâches, et son but, ce n'est pas de transformer ces travailleurs en état-major ou en avant-garde éclairée, c'est de faire avancer la conscience politique de l'ensemble des travailleurs, afin que la conquête du pouvoir devienne progressivement l'affaire de la classe ouvrière tout entière.

Dans la société capitaliste, compte tenu de l'influence exercée par l'idéologie bourgeoise à travers l'école et les grands moyens d'information (presse, télé) etc., cette conscience politique n'est pas donnée d'avance ou dès le départ à tous les travailleurs : il faut la construire à partir des luttes par des initiatives qui éclairent le sens et les conséquences politiques de ces luttes et par un long et patient travail d'analyse et d'explication. Telle est précisément la fonction du parti : s'il ne réunit au début que les ouvriers et les éléments des autres classes populaires les plus conscients, c'est pour travailler à une prise de conscience collective de l'ensemble de la classe ouvrière et des classes populaires.

*troisième partie :*

# L'autogestion comme principe d'organisation

Dans le domaine de l'organisation, la conséquence de l'idée d'autogestion, c'est que les travailleurs doivent rester maîtres de leur action et de l'organisation qu'ils se donnent pour le faire aboutir.

On a déjà examiné au chapitre précédent un des aspects de cette question : la priorité donnée à l'autonomie des groupes de base et la définition de l'organisation comme simple instrument de coordination et caisse de résonance.

Il faut examiner maintenant un second aspect : la manière dont les dirigeants CFDT utilisent le thème de l'autogestion pour justifier la supériorité de l'organisation syndicale sur toute autre forme d'organisation.

Cette utilisation se manifeste dans deux domaines :

- 1) la conception que se font les dirigeants CFDT du rôle et de la place des organisations politiques.
- 2) La conception que se font les dirigeants CFDT des rapports entre le syndicat et les travailleurs non syndiqués.

## 1. LE SYNDICAT ET LES ORGANISATIONS POLITIQUES

Les dirigeants CFDT partent de deux idées :

- 1) l'idée tout à fait juste que les travailleurs doivent rester maîtres de leur action,
- 2) l'idée beaucoup plus discutable que « *le syndicat n'est rien d'autre que les travailleurs organisés pour exprimer et faire aboutir leurs aspirations* » (Syndicalisme N°1426, p8).

D'où suit la conclusion - jamais ouvertement exprimée, mais implicite - que les syndicats ont compétence exclusive pour organiser et conduire l'action des travailleurs puisqu'en fait le syndicat se confond avec les travailleurs.

Cette démarche apparaît très clairement dans le dossier « Organisations politiques et action syndicale » publié par Syndicalisme en janvier 1972.

Au début du dossier, l'auteur définit comme suit les rapports entre organisations politiques et organisations syndicales. « *Egalité de responsabilités, mais distinction de fonctions et pleine autonomie de chacun* » ; et il reconnaît aux groupes politiques le droit de s'organiser dans les entreprises, d'y faire « *des campagnes de propagande pour le programme de leur parti* » ou de distribuer « *des tracts sur une question de leur ressort (politique générale, politique internationale)* » (p7).

Mais la suite du dossier montre que ces concessions sont purement verbales : car tout l'effort de l'auteur est de montrer le caractère nuisible de l'intervention des militants politiques dans les luttes et de prouver qu'ils n'ont pas d'autre but que la manipulation des travailleurs et la destruction de leurs organisations de masse. Il suffit de citer :

« *L'expérience prouve que l'intervention des organisations et des groupes politiques dans la conduite des luttes aboutit souvent à les rendre minoritaires* » (p7).

« L'expérience montre que donner aux organisations politiques des responsabilités qui ne sont pas les leurs risque d'amener de graves déviations : manipulation des assemblées de travailleurs... tendance à faire de tout conflit un conflit exemplaire... surestimation (ou sous-estimation) de la volonté et de la capacité de lutte des travailleurs » (p8).

Evoquant les Comités de grève et la conception qu'en ont « certains militants politiques » le texte déclare « *certaines de ceux qui prônent des comités de grève informels se substituant aux organisations syndicales poursuivent un but secret bien précis : profiter de la tension qui naît de tout conflit pour se livrer à des manipulations au service de leurs objectifs particuliers et non dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs* » (p6).

Evoquant l'intervention des militants politiques dans le syndicat, le texte déclare « *les tendances telles que les conçoivent certains militants politiques ressemblent beaucoup à des fractions... L'existence de fractions conduit inévitablement au noyautage et à toutes sortes de manipulations* » (p9).

Et pour conclure, l'auteur déclare : « *Tout ce que nous avons dit précédemment concerne l'ensemble des groupes politiques quels qu'ils soient* » (p10)

Après une telle description des organisations politiques, présentées comme étrangères aux travailleurs et uniquement soucieuses de les manipuler, on est surpris de lire dans le texte « Pour un socialisme démocratique, deuxième partie » (contribution de la CFDT au débat avec la CGT) la formule suivante : « *Pour nous, les partis ont seule vocation à gouverner* », (p25).

Si vraiment tous les partis ressemblent au portrait qu'en fait la CFDT, on se demande ce que leur gouvernement aura à voir avec l'autogestion !

Dans le rapport préparatoire au 36<sup>ème</sup> Congrès, ce sont les groupes politiques d'extrême gauche qui sont plus particulièrement attaqués. On leur reproche notamment « *une technique de manipulation des assemblées de travailleurs... une attitude a-syndicale ou antisyndicale au nom d'une soi-disant autonomisation de la classe ou à défaut, quand l'organisation syndicale est acceptée, un effort obstiné pour l'aligner sur des positions politiques élaborées à l'extérieur, y compris par la constitution de fractions politiques... des insultes à l'égard des responsables syndicaux opposés à ces pratiques* » (p68-69).

Il ne fait pas de doute que certains groupes d'extrême gauche présentent effectivement les caractères qui sont dénoncés ici. On pourrait certes discuter pour savoir s'il est juste de mettre toute l'extrême gauche dans le même sac et si par ailleurs, les organisations syndicales n'ont pas leur responsabilité dans cette situation. Comme l'a dit Edmond Maire lui-même au 36<sup>ème</sup> Congrès « Le gauchisme s'est toujours nourri des insuffisances des grandes organisations du mouvement ouvrier » (Syndicalisme N°1448, p5).

Mais le problème essentiel n'est pas là.

Le problème essentiel, c'est que, à partir d'une dénonciation des défauts - souvent incontestables - des organisations politiques révolutionnaires actuelles, les dirigeants CFDT tentent de mettre en cause la nécessité d'une organisation politique révolutionnaire en général.

Si aujourd'hui les organisations politiques font mal leur travail, cela veut dire qu'il faut les transformer - notamment par l'entrée dans ces organisations et à leur tête d'un nombre toujours plus grand de travailleurs, mais cela ne veut pas dire qu'il faut supprimer toute organisation politique ou les cantonner dans des domaines tels que la préparation des élections ou la fabrication des programmes !

En réalité, si l'idée que les travailleurs doivent garder le contrôle de leur action est juste, l'idée que ce contrôle des travailleurs s'identifie avec le contrôle du syndicat est beaucoup plus contestable.

« *Le syndicat n'est rien d'autre que les travailleurs organisés pour faire aboutir leurs aspirations* » déclare l'auteur du dossier cité plus haut.

Cette définition pose deux questions :

La première a déjà été abordée, mais il faut y revenir :

Est-ce que le syndicat est l'instrument qui convient pour faire aboutir toutes les aspirations des travailleurs ?

Les travailleurs - ou du moins les plus conscients d'entre eux - aspirent au renversement de l'Etat bourgeois et à la conquête du pouvoir: est-ce que le syndicat est l'instrument qui leur permettra de parvenir à ce résultat ?

Les travailleurs - ou au moins les plus conscients d'entre eux - aspirent à exercer le pouvoir dans l'entreprise et dans l'Etat: est-ce qu'ils le feront par l'intermédiaire du syndicat, comme le voulait la Charte d'Amiens ? La CFDT elle-même répond que ce n'est pas la vocation des syndicats.

En réalité, ce que voudraient les dirigeants CFDT, c'est que les militants politiques abandonnent le terrain des luttes sociales et se contentent de rédiger des programmes, d'intervenir sur des questions de politique générale, et de se présenter aux élections.

Mais c'est précisément si elles agissaient ainsi que les organisations politiques tomberaient dans les défauts que leur reprochent les dirigeants CFDT et resteraient étrangères aux préoccupations des travailleurs et à leurs luttes.

En fait, on l'a vu, les organisations politiques ont un rôle essentiel à jouer pour la centralisation et la fusion des luttes ouvrières et populaires et pour la préparation de la conquête du pouvoir et dans ce rôle elles sont irremplaçables.

Le syndicat ne peut pas se substituer à elles; s'il essayait de le faire, ou bien il n'arriverait pas à jouer leur rôle, ou bien il se couperait d'une partie des travailleurs qui ne sont pas encore prêts à le suivre jusque-là.

Mais ce rôle, les organisations politiques ne peuvent le jouer que si elles sont présentes, elles aussi, au cœur des luttes sociales. Le problème n'est donc pas de délimiter des domaines réservés à l'organisation syndicale ou à l'organisation politique : aux syndicats l'entreprise et les luttes sociales, aux partis, les élections et la « grande politique » !

Il est de distinguer dans chaque lutte ce qui peut être fait par l'organisation syndicale et ce qui peut être fait par l'organisation politique.

Et sur ce point, il n'y a pas une réponse unique, valable en tout temps et en tout lieu : la solution dépend de la nature du conflit, du degré de généralisation de la lutte, du degré de conscience politique atteint par l'ensemble des travailleurs etc.

Quant à la seconde question, elle est la suivante : est-ce que le syndicat, tel qu'il est aujourd'hui, représente effectivement tous les travailleurs ?

Ceci nous conduit au second problème évoqué : les rapports entre le syndicat et les travailleurs non syndiqués.



## 2. LE SYNDICAT ET LES TRAVAILLEURS SYNDIQUES

Actuellement environ 20% des travailleurs français sont syndiqués. La syndicalisation est d'ailleurs inégale selon les branches et les secteurs : elle est plus forte chez les hommes que chez les femmes, chez les Français que chez les immigrés, chez les professionnels que chez les OS, chez les adultes que chez les jeunes, dans la fonction publique et les entreprises nationalisées que dans le secteur privé, etc.

Bien entendu, le fait pour un travailleur de ne pas se syndiquer est très souvent le signe qu'il n'a pas une très forte conscience de classe. Mais est-ce que c'est toujours le cas ? Est-ce que parfois la faible syndicalisation ne résulte pas des insuffisances de l'organisation syndicale elle-même, du fait qu'elle n'a pas su prendre en charge les aspirations de telle ou telle catégorie de travailleurs ?

Si syndicalisation et conscience de classe allaient toujours de pair, les couches les plus syndiquées devraient être aussi les plus combattives : or on sait bien que ce n'est pas le cas (les enseignants par exemple sont syndiqués à 80%, or, ils ne se distinguent pas par leur combattivité...). Et on sait bien également que beaucoup des luttes les plus dures de ces dernières années se sont produites dans des branches industrielles ou dans des couches sociales où les syndicats sont relativement faibles : textile, commerce, femmes, jeunes, travailleurs immigrés.

Enfin, tous les militants syndicalistes savent que l'adhésion à un syndicat peut être le résultat de motifs divers : pour beaucoup de travailleurs, l'adhésion manifeste effectivement une prise de conscience, mais pour certains, elle n'est guère plus que l'adhésion à une mutuelle dont on attend d'abord la défense des intérêts individuels ou des avantages acquis.

Dans ces conditions, le problème se pose du rapport entre le syndicat et les travailleurs non syndiqués et il se pose très concrètement à propos du problème des Comités de grève.

Dans le rapport au 36<sup>ème</sup> Congrès, la direction CFDT attaque les militants politiques qui préconisent « *l'institution de Comités de grève associant syndiqués et non syndiqués élus dans le feu de l'action sur des critères non précisés et qui auraient autorité totale sur la conduite de la grève* » (p70).

Elle admet bien l'existence de comités de grève, mais elle leur fixe des limites très étroites et un rôle subordonné et secondaire :

*« Lorsqu'une grève éclate, il est aussi fréquent que se crée dans l'entreprise un « comité de grève ». Il se justifie surtout quand plusieurs sections syndicales sont présentes dans l'entreprise et a pour but d'établir une liaison permanente entre celles-ci et d'organiser les tâches matérielles. Généralement le Comité de grève est constitué par les délégués élus et les responsables des sections syndicales concernées. Parfois il s'élargit à d'autres travailleurs choisis par les sections syndicales ou par les assemblées des grévistes, soit en raison de leurs qualités personnelles, qui les rendront utiles dans telle ou telle tâche, soit pour assurer une meilleure représentation des différentes catégories de personnel ou des différents secteurs de l'entreprise »* (p70).

On voit que, pour la direction CFDT :

- le comité de grève se confond largement avec l'intersyndicale ;
- il a surtout pour but d'assurer la liaison entre syndicats et « d'organiser les tâches matérielles »
- « généralement » il ne comprend que les délégués et les responsables syndicaux
- Si « parfois » il s'élargit à d'autres travailleurs, c'est parce que ceux-ci peuvent être « utiles dans telle ou telle tâche », ou pour mieux représenter telle catégorie ou tel secteur. Mais Edmond Maire a précisé au journal du PSU que si « l'organisation syndicale est forte, a un nombre élevé d'adhérents, est représentative des couches de travailleurs. dans l'entreprise... le comité de grève est inutile » (N° du 6 juin 1973).

De toutes les façons, le comité de grève « ne peut pas se substituer aux organisations syndicales » (Rapport du 36<sup>ème</sup> Congrès, p70).

La résolution générale votée au Congrès indique que « la responsabilité de la conduite des luttes avec les adhérents et les travailleurs doit rester celle de l'organisation syndicale » (Point 62).

En particulier « la négociation est de la seule compétence des organisations syndicales représentatives » (Point 55).

De telles positions sont en contradiction complète avec l'idée d'autogestion des luttes, et en particulier avec ce qu'elle contenait de positif.

L'autogestion des luttes, cela veut dire, comme l'indique le dossier « Organisations politiques et action syndicale » de janvier 1973 que « la conduite d'une action doit se faire sous le contrôle de l'ensemble des travailleurs concernés ».

Le contrôle de l'ensemble des travailleurs concernés, il s'exerce notamment dans la désignation par tous les travailleurs engagés dans la lutte, syndiqués ou non, des responsables de la conduite de l'action.

Si les travailleurs se reconnaissent dans les militants syndicaux et leur font confiance, les militants syndicaux seront chargés de conduire l'action. Mais s'ils font aussi confiance à des non syndiqués, on ne voit pas pourquoi ceux-ci auraient un rôle diminué sous prétexte qu'ils ne sont pas syndiqués.

Le texte déclare : « *On se demande comment un travailleur qui n'aurait pas eu une conscience de classe suffisante pour se syndiquer serait plus qualifié que d'autres pour conduire une grève* » (p8). C'est oublier que, comme on l'a montré plus haut, conscience de classe et syndicalisation ne vont pas toujours ensemble.

L'auteur reproche le caractère imprécis des critères de la désignation : mais si tel ou tel non syndiqué bénéficie de la confiance des travailleurs, de quel autre critère y a-t-il besoin ?

Lorsqu'on se prononce pour l'autogestion des luttes, il faut en accepter toutes les conséquences : il appartient à l'ensemble des travailleurs en lutte d'élire ceux qui sous leur contrôle conduiront l'action et on ne voit pas pourquoi les militants syndicaux auraient un traitement à part. De toute façon, s'ils sont effectivement reconnus par les travailleurs comme les plus capables d'animer l'action, ils seront désignés à coup sûr.

De telles positions peuvent avoir si elles sont effectivement appliquées, des conséquences graves :

1) C'est à l'occasion des conflits que progresse la conscience de classe des travailleurs. Pour accélérer ce progrès, il faut associer au maximum l'ensemble des travailleurs, syndiqués et non syndiqués, à la conduite de l'action : l'expérience montre que la participation à un comité de grève a une grande valeur de formation pour les travailleurs et notamment pour les non syndiqués: il arrive d'ailleurs souvent qu'ensuite ceux-ci adhèrent au syndicat.

En cantonnant les non syndiqués dans un rôle secondaire - être informés et consultés, accomplir certaines tâches matérielles, représenter les secteurs où l'organisation syndicale n'est pas implantée, autrement dit boucher ses trous - on se prive d'un moyen très efficace de les faire avancer.

2) En reléguant les non syndiqués à un rôle secondaire dans la conduite des luttes, les dirigeants CFDT prennent le risque de renforcer la division entre syndiqués et non syndiqués, et de rétablir au sein de la classe ouvrière la distinction d'une élite - ceux qui posséderaient la carte syndicale - et d'une masse inconsciente - les non syndiqués.

Cette distinction est indéfendable, non seulement parce que les syndiqués forment en France une minorité et que l'adhésion au syndicat peut se faire sur des bases très variées et parfois très équivoques, mais aussi pour des raisons de principe : même s'il était vrai que les non syndiqués sont toujours les moins combatifs et les moins conscients, ce qui est loin d'être le cas, la tâche de l'organisation serait

alors de les associer au maximum aux responsabilités de l'action, précisément pour élever leur conscience et leur combativité.

La direction CFDT critique les organisations politique qui se posent en « avant-garde éclairée » par rapport aux syndicats; qu'elle prenne bien garde de ne pas faire du syndicat une « avant- garde éclairée » par rapport à la masse des travailleurs non syndiqués.

# Conclusions générales

A travers le thème de l'autogestion s'expriment toute une série d'aspirations légitimes des travailleurs.

- le refus d'un « socialisme » bureaucratique et autoritaire tel que celui qui est pratiqué en URSS et qui n'est rien d'autre en fait qu'un capitalisme d'Etat,
- la volonté d'une société dans laquelle les travailleurs prennent eux-mêmes en main leurs propres affaires,
- la volonté dès aujourd'hui de prendre en main leurs propres luttes et de ne pas s'en remettre à d'autres qu'à eux-mêmes de la conduite de leur action.

Mais la façon dont la direction CEDT formule ces aspirations dans ses textes sur l'autogestion ne fournit aucune réponse sérieuse aux différents problèmes que se posent les travailleurs, tant en ce qui concerne la société à construire que la stratégie et l'organisation nécessaires pour y parvenir.

- En ce qui concerne la société à construire

Comment concilier le plan et le contrôle des travailleurs sur leurs conditions de travail, sur le choix des produits fabriqués, etc. ? Comment s'assurer que dans la société socialiste le pouvoir ne sera pas confisqué par les privilégiés du savoir et de la compétence ?

- En ce qui concerne la stratégie

Comment concilier le contrôle des travailleurs sur leur propre action et la nécessité de centraliser les luttes ouvrières et populaires pour affronter l'Etat de classe ?

- En ce qui concerne l'organisation

L'organisation syndicale suffit-elle à répondre aux nécessités de l'action des travailleurs ? Quel type d'organisation faut-il bâtir pour concilier la démocratie interne et la capacité d'affronter de façon unie et disciplinée l'Etat de classe ?

Ces insuffisances tiennent au fait que la direction CFDT ignore ou élude plusieurs enseignements essentiels de l'histoire du mouvement ouvrier :

- La persistance de la lutte des classes après la conquête du pouvoir, le risque de voir se reconstituer, y compris à travers l'autogestion, une société capitaliste au bénéfice des technocrates, des cadres, des spécialistes; et par conséquent, la nécessité de maintenir, pendant toute la période de transition, jusqu'à l'abolition complète des classes, ce que Marx et Lénine ont appelé la dictature du prolétariat. Encore une fois celle-ci n'est une dictature que contre les exploités renversés ou ceux qui voudraient prendre leur suite et elle n'est pas exercée par une minorité d'avant-garde ; elle est le pouvoir de la classe ouvrière dans son ensemble et des classes populaires groupées autour d'elle, sur la production et sur tous les secteurs de la vie sociale, politique et culturelle.
- Le rôle décisif de l'Etat bourgeois dans le maintien du système capitaliste et par conséquent la nécessité de faire converger les luttes ouvrières et populaires contre cet Etat et de préparer son renversement et les affrontements violents qui l'accompagneront nécessairement.
- L'impossibilité pour le syndicat d'assumer à lui seul et à la fois les aspects défensifs (défense des travailleurs contre l'exploitation) et les aspects offensifs (lutte pour renverser l'Etat bourgeois) de l'action ouvrière et populaire.

- Et par conséquent, la nécessité d'un parti révolutionnaire groupant les éléments les plus conscients de la classe ouvrière et des classes populaires, afin d'organiser la convergence des luttes et de préparer la prise du pouvoir.

Faut-il dire que ce parti aura un rôle dirigeant dans la conquête du pouvoir et dans la dictature du prolétariat ?

- Non, si par diriger on entend donner des ordres, des consignes aux travailleurs, les guider comme une avant-garde éclairée guide un troupeau aveugle. Une telle conception n'a rien de commun avec ce qui doit être un parti révolutionnaire.
- Oui, si par diriger, on entend être capable de faire aux, travailleurs des propositions d'action qui unifient les luttes et font progresser la conscience politique, les travailleurs restent toujours maîtres de la décision finale et pouvant par ailleurs contrôler toute l'activité du parti.

Mais ces insuffisances tiennent aussi au fait qu'à travers la mise en avant de l'autogestion, la direction CFDT cherche à éluder un choix de classe, qui est pourtant inévitable pour tous ceux qui se proposent sincèrement de travailler à la transformation sociale.

En effet, à travers l'autogestion, la direction CFDT cherche à dégager un objectif qui satisfait les aspirations de la totalité des salariés, de l'OS à l'ingénieur, quels que soient leur rôle dans la production et leur rang dans la hiérarchie :

- A l'OS qui veut en finir avec les cadences infernales, le travail abrutissant, la dictature des petits chefs, on répond : autogestion.
- A l'ingénieur qui veut être associé plus étroitement aux décisions de gestion parce qu'il estime être le plus compétent, on répond : autogestion.
- Au journaliste qui veut pouvoir écrire ce qu'il veut dans son journal, on répond : autogestion.
- Au salarié qui en a assez des démarches interminables dans une administration anonyme et paperassière, on répond : autogestion.

Mais en réalité toutes ces aspirations ne peuvent être satisfaites à la fois. Certaines d'entre elles sont inconciliables.

La satisfaction des aspirations de l'OS en fait une transformation de la totalité des rapports sociaux : remplacement du critère de la rentabilité et du profit par le critère de l'utilité sociale, de la satisfaction des besoins sociaux ; liquidation de la hiérarchie ; remise en cause de la séparation du travail manuel .et du travail intellectuel ; de la distinction entre dirigeant et exécutant.

Au contraire, l'ingénieur dans la plupart des cas se borne à demander une gestion plus rationnelle de la société actuelle et le remplacement d'une hiérarchie fondée sur l'argent par une hiérarchie fondée sur la compétence.

Entre ces deux types d'aspirations, il faut choisir, et refuser de choisir, c'est aussi choisir ; c'est en fait se prononcer en faveur de ceux qui sont aujourd'hui les plus favorisés. Quand la direction CFDT annonce aux cadres que « dans une société autogérée, ils retrouveront leur véritable dignité, basée sur la compétence » (Syndicalisme Magazine, p27), elle fait un choix.

La. CFDT a raison de rechercher l'unité de la classe. Mais cette unité, il faut savoir autour de qui elle se fait.

- Elle peut se faire autour des plus exploités - les OS - et elle a alors pour objectif un bouleversement total des rapports de travail et des rapports sociaux;
- elle peut se faire autour des ingénieurs, cadres et techniciens, et alors le risque est grand qu'elle se limite à rechercher ce qui reviendrait en fait à de simples aménagements du régime actuel : réhabilitation des compétences, décentralisation de la décision, etc.

En éludant ce choix, la direction CFDT se prononce en fait pour la seconde solution.

La société autogérée, c'est une société :

- où la hiérarchie fondée sur la naissance et la richesse est remplacée en fait par une hiérarchie fondée sur la compétence et le savoir,
- où chaque groupe gère son propre secteur (les ouvriers gèrent les usines; les maîtres et les élèves, les écoles; les médecins, les hôpitaux; les journalistes, les journaux, etc.), sans qu'il y ait effort pour briser les barrières héritées du capitalisme et unifier les masses populaires sous la direction de la classe ouvrière,
- où le maintien de l'autonomie des entreprises entraîne le maintien des lois du marché, et par conséquent la persistance des comportements et des mentalités individualistes que ces lois engendrent.

Choisir de faire l'unité de la classe autour des plus exploités, de ceux qui aspirent à une transformation radicale de tous les rapports sociaux, c'est au contraire choisir ce que les fondateurs du marxisme ont appelé le communisme.

Le communisme, on l'a vu, n'a rien à voir avec la caricature qui est désignée sous ce nom en URSS.

Le communisme, c'est une société :

- où le travail salarié est supprimé et remplacé par la libre association des travailleurs égaux, qui décident eux-mêmes de ce qu'ils produisent, des moyens et méthodes de la production et de la répartition du produit.
- Où la division du travail et la spécialisation des travailleurs dans des tâches répétitives parcellaires, la séparation entre travail manuel et travail intellectuel, entre tâches d'exécution et tâches de contrôle sont progressivement abolies.
- Où chacun prend sa part du travail productif et où nul ne vit plus de l'exploitation du travail d'autrui.
- Où pour fixer les biens de consommation attribués aux producteurs on n'obéit non plus au principe à chacun selon son travail, mais au principe: à chacun selon ses besoins où est par conséquent assurée l'égalité entre les travailleurs.
- Où les travailleurs exercent collectivement leur pouvoir sur tous les aspects de la vie sociale, sans qu'une minorité puisse se réserver la gestion de tel ou tel secteur.
- Où la production et la vie sociale sont gouvernées, non plus par le rendement et le profit de chacun, mais par l'utilité sociale et la satisfaction des besoins réels de tous.
- Où l'individualisme, l'égoïsme, font place à la solidarité, où ont disparu le chauvinisme, le racisme et toutes les formes de discrimination et de mépris entre les hommes.

Le communisme peut apparaître comme une utopie.

En réalité, il n'en est rien.

D'une part, le développement des sciences et techniques en ont créé les conditions matérielles.

Libérées de l'emprise du capitalisme, mises au service des travailleurs et des masses populaires, sciences et techniques pourraient assurer à l'humanité entière cette satisfaction minimum des besoins sans laquelle aucune libération sociale n'est possible.

Mais surtout, la perspective du communisme est présente dès aujourd'hui dans les luttes que mènent les travailleurs contre les salaires au rendement, contre l'inégalité et la division, contre le commandement militaire du patronat et de ses agents, contre une hiérarchie semblable à la pyramide des grades dans l'armées, contre l'envahissement par la tyrannie capitaliste de tous les secteurs de la vie sociale. Même si les travailleurs ne donnent pas toujours de nom à la société à laquelle ils aspirent, les cibles, les objectifs, les formes d'action et d'organisation choisies montrent bien qu'il s'agit d'une société communiste et les rapports de solidarité qui s'établissent entre les travailleurs au cours d'une lutte donnent une première ébauche de ce que sera cette société.

Aujourd'hui, c'est le combat quotidien des travailleurs qui met le communisme à l'ordre du jour.

# ANNEXES

## 1) L'autogestion en Yougoslavie

## 2) L'organisation de la production en Chine

Les deux textes qui suivent ne prétendent pas opposer deux modèles de société. S'il nous a paru nécessaire de les joindre à la brochure, c'est pour montrer :

- Que les critiques adressées à la notion d'autogestion reposent, non pas sur des craintes imaginaires ou des hypothèses abstraites, mais sur des faits bien réels (Yougoslavie)
- Que les perspectives tracées en ce qui concerne l'édification du communisme ne sont pas de pures utopies, mais on déjà connu, en Chine, lors de la Révolution Culturelle, un début de réalisation.

# L'autogestion en Yougoslavie

L'expérience yougoslave est particulièrement intéressante pour nous, parce que la Yougoslavie est le seul pays où les principes de l'autogestion aient été appliqués sur une grande échelle.

## 1. ORIGINE ET STRUCTURES

Jusqu'à la rupture de 1948 avec Staline, l'économie yougoslave est gérée selon les règles en vigueur en URSS : planification centralisée et autoritaire, gestion administrative des entreprises par des directeurs nommés par l'Etat, collectivisation forcée de l'agriculture, etc.

Le retrait de l'aide soviétique et l'interruption des relations commerciales avec le camp « socialiste » provoquent de graves difficultés économiques. Pour s'assurer le soutien populaire, Tito décide d'instaurer l'autogestion des entreprises, des communes; des écoles, etc.

Dans les entreprises, l'autogestion se traduit par l'intervention de quatre organismes :

- le collectif ouvrier, assemblée générale des travailleurs de l'entreprise, élit le conseil ouvrier;
- le conseil ouvrier (15 à 120 membres) élit le comité de direction, adopte le plan de production de l'entreprise sur la base des objectifs minima fixés par le plan et répartit le revenu net obtenu par l'entreprise après satisfaction des obligations imposées par le plan;
- le comité de direction assiste le directeur dans la gestion courante de l'entreprise;
- le directeur, nommé par l'Etat, puis recruté sur concours, gère l'entreprise.

Le plan est modifié en conséquence : il se borne désormais à fixer des objectifs minima (quantité et qualité de la production productivité, investissements, salaires) inférieurs aux capacités réelles de l'entreprise. L'excédent produit forme le revenu net de l'entreprise, qui peut être affecté par le conseil ouvrier soit à des investissements supplémentaires, soit à des œuvres sociales collectives, soit à des augmentations de salaire individuelles.

Dans les communes, le pouvoir est confié à un conseil communal élu par tous et par un conseil des producteurs où les ouvriers sont représentés au-delà de leurs effectifs. Les assemblées exercent à la fois le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif et au départ, leurs compétences sont à la fois politiques et économiques; elles contrôlent l'activité des entreprises, décident des créations neuves, etc.

À la campagne, on renonce à la collectivisation ; en revanche la propriété individuelle est limitée à dix hectares et des coopératives générales sont créées pour assurer l'encadrement économique et technique de la production: elles passent avec les paysans différents types de contrats: achat des récoltes, exploitation commune ou location des terres. Des fermes d'Etat subsistent à des fins d'expérimentation. Au total, le secteur d'Etat comprend 0,1% des exploitations, emploie 5% de la main-d'œuvre agricole, utilise 14% des terres cultivées et fournit 26% de la production.

Enfin l'autogestion est également appliquée dans les secteurs du logement, de l'école, de la santé et de la culture : les usagers siègent dans les conseils aux côtés des travailleurs.



On voit que l'autogestion se heurte à trois limites : elle est appliquée à la base et non pas au sommet. La Ligue des Communistes Yougoslave conserve le monopole de fait des décisions au niveau des Républiques comme à celui de la Fédération. D'autre part l'autogestion associe à la gestion les différentes catégories de travailleurs, mais elle ne fait rien pour assurer la fusion de ces catégories ; elle laisse intacte la hiérarchie dans l'entreprise; enfin elle respecte le cadre de l'entreprise comme centre de décision autonome dans le cadre d'un plan très souple.

## 2. AUTOGESTION ET PLANIFICATION

Dès 1950, les conseils ouvriers vont utiliser leurs nouveaux pouvoirs dans trois directions :

- la sécurité de l'emploi et la lutte contre le chômage ; ils procèdent à des embauchages surabondants ;
- l'augmentation des salaires individuels ;
- l'égalitarisme ; les écarts de salaires sont fortement réduits.

La diminution du chômage et la hausse de la demande liée à celle des salaires entraînent une croissance rapide de la production. En revanche, le recrutement massif de nouveaux travailleurs souvent en surnombre, fait baisser la productivité; de même selon les dirigeants yougoslaves, l'égalisation des salaires décourage les cadres, les techniciens et les travailleurs qualifiés.

Pour obliger les entreprises à accroître leur productivité deux solutions s'offraient :

- on pouvait réduire l'autonomie des entreprises en revenant à une planification plus impérative. Mais cette méthode aurait remis en cause l'autogestion et les bénéfiques politiques que le régime en avait retirés.
- On a donc choisi de respecter l'autonomie des entreprises, mais de les contraindre à accroître leur rendement en réintroduisant et en laissant jouer de plus en plus librement les lois du marché et celles de la concurrence. Cette politique a conduit aux réformes de 1965 :
  - L'autonomie des entreprises a été renforcée : le directeur n'est plus nommé par l'Etat mais recruté sur concours par l'entreprise ; le contrôle de la commune disparaît; une baisse sensible des impôts permet aux entreprises de conserver jusqu'à 70% de leur revenu. Il est mis fin à la fixation administrative des prix, ainsi qu'au plafond imposé par l'Etat aux salaires.
  - Le plan a été remplacé par des mécanismes d'intervention beaucoup plus souples où les banques d'Etat jouent un rôle décisif. Mais ce rôle est un rôle d'incitation et d'encouragement, non une véritable planification. Le plan yougoslave est désormais très proche d'un plan non directif à la française et les crédits d'Etat sont désormais attribués sur le seul critère de la rentabilité.

Depuis 1965, d'autres mesures sont venues compléter cette politique.

Citons:

- En 1967, l'ouverture des entreprises yougoslaves aux capitaux étrangers. Ceux-ci doivent être inférieurs à l'apport national, mais des dérogations sont possibles. Le rapatriement des capitaux est garanti ainsi que celui de 80% des bénéfices qui sont par ailleurs frappés d'un impôt non progressif de 35%- Les capitalistes étrangers participent à la gestion par l'intermédiaire d'un comité d'affaires où leurs délégués siègent avec ceux du conseil ouvrier.
- Un secteur privé s'était maintenu, non seulement dans l'agriculture mais aussi dans l'artisanat, les transports routiers le commerce et les services, chaque entrepreneur pouvant employer un maximum de cinq salariés. A partir de 1965, ce secteur peut bénéficier des crédits d'Etat et il en profite pour se développer à grande allure: aujourd'hui il emploie 120.000 salariés, plus de nombreux aides familiaux. Le maximum de 5 salariés peut faire l'objet de dérogations temporaires

et il peut être facilement tourné par un système de prête-noms. Aujourd'hui le secteur privé joue un rôle essentiel car il rapporte à l'économie yougoslave la plupart de ses ressources en devises étrangères (exportations agricoles, tourisme).

### 3. CAPITALISME ET COOPERATIVES

Le système yougoslave, combinant l'autogestion et le libre jeu des lois du marché, peut être décrit comme un système capitaliste dont les unités de base seraient non des entreprises privées mais des coopératives ouvrières de production. On y retrouve en effet les traits caractéristiques du système capitaliste :

La concurrence amène la liquidation des entreprises non rentables, le licenciement de leur personnel - près de 100.000 licenciements l'année qui suivit la réforme de 1965 - et l'accroissement du chômage : 67.000 chômeurs en 1955, 300.000 en 1966, 375.000 en 1970.

Le chômage est en partie masqué par l'émigration massive des travailleurs yougoslaves vers l'Europe capitaliste : 200.000 en 1964, environ 500 000 aujourd'hui. L'émigration limite le chômage et l'argent que les émigrés envoient à leur famille fait rentrer de nombreuses devises dans les caisses de l'Etat.

La concurrence amène le développement des, inégalités entre les régions, entre les branches de l'économie, entre les entreprises et entre les salariés. En effet, les entreprises les plus rentables se trouvent dans les régions qui disposent d'une infrastructure économique déjà développée (routes, voies ferrées, etc.) et d'une main-d'œuvre déjà formée: ainsi la Croatie et la Slovénie accroissent leur avance sur les régions arriérées comme le Kosmet [Kosovo, note 2017]. En 1947, l'écart entre le revenu par tête du Kosmet et celui de la Slovénie est de 1 à 3,2; en 1966, il est de 1 à 5,2. Le rapport du Kosmet à l'ensemble yougoslave est en 1947 de 1 à 2, en 1966 de 1 à 2,8.

On retrouve **des** écarts semblables entre les branches: en 1966, si l'on prend comme base 100 le salaire moyen des travailleurs du bois gagnent 77, les dessinateurs industriels 187. Enfin le même travail peut être rémunéré de façon très différente selon les entreprises ; ainsi le salaire du conducteur de tracteur varie de 1 à 2,5 selon le domaine où il travaille ;

Enfin on voit apparaître de la part des entreprises autogérées, toute une série de comportement typiquement capitalistes : accaparement et stockage temporaires, pour spéculer sur les prix, concurrence déloyale, ententes et cartels, pratique de monopoles etc.

Mais dira-t-on, ceci est le prix à payer pour un régime qui concilie l'efficacité avec la démocratie ouvrière. L'efficacité au moins au sens capitaliste du terme, est certaine puisque le taux de croissance est très élevé, mais qu'en est-il de la démocratie ouvrière ?

### 4. LES NOUVEAUX DIRIGEANTS

On l'a vu, les fondateurs de l'autogestion se sont désintéressés du problème de la hiérarchie et l'ont laissée intacte. Du même coup, les conseils ouvriers sont devenus des parlements où sont représentées des catégories distinctes de travailleurs dont les rôles et les atouts (formation professionnelle, habitude de la gestion, culture générale) restent profondément différents : dès lors, derrière l'égalité « juridique » des travailleurs de ces catégories jouent les rapports de forces réels.

Or, en Yougoslavie, comme dans tous les pays en cours d'industrialisation, techniciens, ingénieurs et ouvriers qualifiés sont rares et très demandés. Comme le marché du travail est libre, ils sont en bonne position pour imposer leurs vues. Cela se traduit par :

- l'ouverture croissante de l'éventail des salaires; en 1951 l'ouvrier qualifié gagne 7700 dinars et l'ingénieur 9600. En 1961 ces chiffres sont devenus respectivement 8 à 9.000 et 30 à 35.000 ;
- la concentration croissante des postes et responsabilités de l'autogestion entre les mains des travailleurs intellectuels (cadres, ingénieurs, techniciens, employés). En 1960, une enquête menée sur l'ensemble des institutions autogérées d'une commune a montré que ces travailleurs formant 26% de la population, occupaient 50% des postes dans les conseils.
- Bien entendu, ce qui apparaît surtout, c'est la concentration de ces postes entre les mains des militants du parti ; mais les deux tendances sont convergentes, car il y a colonisation croissante du parti par les travailleurs non manuels ; en 1948 ouvriers et paysans formaient 73% des effectifs du parti ; en 1966 ils n'en forment plus que 41,3%.
- Enfin cette même catégorie colonise le système d'enseignement- et en particulier les universités. En 1957-58, les enfants de travailleurs manuels formaient 45% des étudiants. Mais aujourd'hui leur nombre en valeur absolue est resté le même, tandis que, le nombre total des étudiants triplait : ils ne forment donc plus que 15% des effectifs.

On peut donc parler pour les entreprises yougoslaves de coopératives ouvrières à condition d'entendre par coopérative une institution de plus en plus semblable aux coopératives agricoles française décrite par Lambert.

La tendance à la reconstitution d'une nouvelle classe dirigeante explique la contradiction apparente qui existe en Yougoslavie entre l'autogestion à la base et le caractère centralisé et autoritaire du pouvoir politique au sommet. La nouvelle classe ne peut espérer s'assurer directement la propriété des moyens de production : la résistance ouvrière serait trop vive, mais elle peut espérer en disposer en colonisant l'appareil d'Etat qui en est le propriétaire en titre. C'est pourquoi elle envahit le parti, et renforce le monopole qu'il exerce sur l'Etat et sur la vie politique au-delà des cellules de base de l'autogestion.

Ce processus s'accompagne d'une renaissance de la lutte des classes et en particulier des grèves. En 1965 il y a eu 273 grèves impliquant 11.000 ouvriers. Dans la moitié des cas, les grèves opposent les ouvriers au directeur, dans 30% des cas à l'Etat. Dans tous les cas seuls les ouvriers se sont mis en grève ; employés cadres et techniciens sont restés passifs. On peut noter aussi que les syndicats tendent à reconquérir peu à peu leur indépendance vis-à-vis de l'Etat.

## 5. CONCLUSION

On peut se demander s'il n'y a pas une contradiction entre l'autogestion et une véritable planification. En effet l'autogestion suppose une large autonomie de l'entreprise : autrement elle serait vidée de tout contenu. Mais cette autonomie suppose à son tour que l'économie fonctionne selon les lois du marché. En effet les ajustements nécessaires entre les entreprises et les branches ne peuvent plus être opérés au préalable, de façon centralisée, au moyen d'un plan, puisque chaque entreprise prend ses décisions de façon séparée et indépendante. Il ne reste donc plus qu'à les opérer après coup une fois la production achevée en confrontant les divers produits sur un marché, où les entreprises à faible prix de revient l'emportent tandis que celles dont le rendement est mauvais sont éliminées avec tous les gaspillages que cela implique.

Est-ce à dire que planification et démocratie ouvrière à la base sont incompatibles ? Il n'en est rien. La démocratie dans la production peut prendre d'autres voies:

- La liquidation progressive de la hiérarchie,
- La remise en cause du cadre de l'entreprise. Tant que celui-ci est conservé, les décisions du plan élaboré par la collectivité nationale, sont imposées à l'entreprise du dehors et d'en haut par l'Etat ; le producteur et le citoyen restent séparés. La solution de cette contradiction est à chercher dans une

organisation sociale où la même collectivité serait à la fois la cellule de base de l'organisation c'est-à-dire de la démocratie politique ;

- ceci impliquerait une modification de la conception du plan qui deviendrait l'harmonisation des projets élaborés par les cellules de base;

- enfin, les grands choix, orientant à long terme l'économie nationale, doivent être pris au sein du parti qui ne peut s'en désintéresser, mais au sein d'un parti de type nouveau, qui associe les masses à ses débats et soumet son activité au contrôle et à la critique des masses.

# L'organisation de la production en Chine

Dès 1960, Mao rédige « la Charte du combinat métallurgique d'Anshan, en opposition à la Charte du combinat métallurgique de Magnitogorsk ».

Aux principes qui régissent l'entreprise soviétique de Magnitogorsk (direction d'une seule personne, contrôle de l'usine par les techniciens, priorité à la production plutôt qu'à la politique, stimulants matériels pour les ouvriers, recherche du profit à tout prix) Mao oppose cinq nouveaux principes :

- mettre la politique au poste de commandement,
- s'appuyer sur un vigoureux mouvement de masses et renforcer le rôle dirigeant du parti,
- appliquer le système de la participation des cadres au travail manuel et de la participation des ouvriers à la gestion,
- éliminer les règles irrationnelles et trop nombreuses,
- accomplir la révolution technique par une association étroite des ouvriers, des cadres et des techniciens.

En raison de l'opposition des partisans de Liu-Chao Chi, ces principes ne seront appliqués qu'à partir de la Révolution Culturelle. Que signifient-ils concrètement ? Les objectifs poursuivis sont les suivants :

## 1. Assurer l'unité de la classe ouvrière

En URSS, la politique de l'Etat en matière de salaire repose sur une différenciation très poussée de la rémunération du travail. Cette différenciation est obtenue par la multiplication des catégories hiérarchiques et la prolifération des primes de toute sorte, grâce auxquelles chaque individu touche un salaire différent.

Au contraire, en Chine, depuis la Révolution Culturelle, est menée une politique systématique de réduction des écarts de salaire à l'intérieur de la classe ouvrière : l'écart maximum entre l'ouvrier et le technicien est désormais de 1 à 2,5.

D'autre part, les divisions en catégories ont été simplifiées et réduites.

Ces mesures sont réalisées de façon progressive par discussion et décision à la base et non par intervention d'en haut. Le but est d'unifier la classe ouvrière.

## 2. Supprimer les stimulants individuels et le critère de la rentabilité immédiate, mettre la politique au poste de commande.

Les primes ne divisent pas seulement la classe ouvrière en fractions antagonistes, elles invitent chaque ouvrier à rechercher son propre intérêt avant tout et on espère en URSS, obtenir ainsi des rendements plus élevés.

En Chine, au contraire, les primes et le travail aux pièces sont désormais supprimés et on applique la règle des « quatre fixes » : atelier fixe (pour éviter les mutations arbitraires), temps fixe, quantité et qualité de travail fixe. Le salaire est dès lors indépendant du rendement.

Les cadences ne sont pas imposées aux travailleurs par le réglage de la chaîne ou par des petits chefs. Selon Franco Platania, ouvrier à la Fiat de Turin, qui a visité plusieurs entreprises chinoises, les choses se passent comme suit : « Il y a par exemple les camions. En Chine aussi, ils les font comme à la Spa de Turin, sur des chaînes de montage. Mais il n'y a pas de chefs et les chaînes sont actionnées par les ouvriers eux-mêmes : les boutons de commande sont disposés tout au long de la chaîne et chacun les actionne quand il a besoin de faire avancer la pièce », (Temps Modernes, août 1971, p138). Si un ouvrier prend du retard, ses camarades viennent de temps à autre l'aider à rattraper ce retard.

C'est que la rentabilité immédiate n'est plus le critère décisif : entre deux méthodes, l'une plus rentable, l'autre plus favorable au développement de la conscience politique des ouvriers, c'est la seconde qui sera choisie, parce que, à terme, en consolidant la volonté des travailleurs qui restent le facteur décisif de la production, elle l'emportera aussi sur le plan de l'efficacité.

C'est ce que les Chinois appellent « mettre la politique au poste de commandement » : il s'agit, non pas de donner tout le pouvoir au parti, mais, en face d'un choix, de tenir compte avant tout de ses conséquences sociales et politiques.

### 3. Développer la libre expression des travailleurs

Pour que le travail ne soit plus une contrainte imposée aux travailleurs, il faut, dit la Charte d'Anshan, susciter un vigoureux mouvement de masses, ce qui suppose la libre expression des travailleurs.

Aussi tout ouvrier ou groupe d'ouvriers peut sans aucune restriction rédiger et afficher des journaux muraux (dazibao) critiquant tel aspect du fonctionnement de l'usine ou tel comportement des cadres. De même, « l'étude de la philosophie à l'usine » décrite par MA Macciocchi dans « De la Chine » vise à donner aux travailleurs la formation nécessaire pour prendre part aux débats politiques.

### 4. Etablir la démocratie dans l'entreprise par la suppression progressive de la séparation entre tâches de direction et tâches d'exécution, travail intellectuel et travail manuel, cadres et ouvriers.

Pour les Chinois, la lutte pour la démocratie dans l'entreprise passe d'abord par la lutte contre la hiérarchie qui doit être menée sur plusieurs fronts à la fois :

- le recrutement des cadres qui s'opère essentiellement parmi les jeunes ouvriers. Les élèves ingénieurs sont de plus en plus des jeunes ouvriers choisis par leurs camarades, après deux à cinq ans de présence à la production ;

- la formation des cadres. Les écoles d'ingénieurs sont dirigées par des équipes d'ouvriers et jumelées avec des usines. L'enseignement est combiné avec le travail productif et les cours portent sur les problèmes concrets posés par celui-ci. Les élèves participent eux-mêmes à la production. Après leur sortie de l'école, ils commencent par retourner comme ouvriers dans la production et ce sont leurs camarades de travail qui décident si et quand ils peuvent commencer à exercer leur fonction de cadre ;

- la réduction de la hiérarchie des salaires : l'écart de salaires entre ouvrier et cadre est peu à peu réduit et devient égal à l'écart entre ouvrier et technicien, soit de 1 à 2,5 actuellement ;

- la participation des cadres au travail manuel : les cadres « intellectuels » techniques et administratifs participent au travail manuel par roulement, selon le rythme suivant : deux tiers des cadres sont dans les bureaux pendant qu'un tiers travaille dans les ateliers. Par ailleurs, on le verra, les cadres dirigeants sont élus et révocables ;

- la réduction des effectifs d'encadrement et la simplification des règles administratives : au cours de la Révolution Culturelle, plus des trois quarts des effectifs de l'administration des entreprises auraient été renvoyés à la production. D'autre part, on a réduit le nombre et la complication des règlements. En effet, les règles obscures et incompréhensibles pour les ouvriers sont un des principaux obstacles à la démocratie ouvrière ;

- la démystification de la technique : une vigoureuse offensive idéologique est lancée pour ruiner le mystère et le prestige de la technique, pour convaincre les travailleurs que les problèmes techniques ne sont pas l'affaire exclusive d'une élite de spécialistes, que chacun peut les résoudre à partir de son expérience pratique et en comptant sur ses propres forces. Dans la pratique, les petits ateliers montés et « bricolés » par les ouvriers sont encouragés, etc. ;

- Assurer la participation des ouvriers à la gestion de l'entreprise en même temps que le respect des intérêts généraux de la collectivité. Les petites entreprises créées par les communes sont gérées par les organismes dirigeants de la commune - assemblée générale des travailleurs, collectif de responsables élus et révocables - comme les exploitations agricoles. Elles sont soumises au plan de production établi par la commune, l'Etat se bornant à harmoniser les plans communaux. Pour les salaires, chaque travailleur fait une estimation du travail qu'il a fourni et la soumet à l'assemblée générale ; celle-ci tranche, et le travailleur est payé en conséquence.

Les grandes entreprises sont gérées par des Comités Révolutionnaires fondés sur la triple union des ouvriers, des cadres et des techniciens. Les membres du Comité sont élus de la façon suivante : toutes les candidatures sont recueillies et la liste est soumise aux assemblées d'ateliers, de bureaux, etc., qui font un premier choix. Ces choix sont présentés à l'assemblée générale des travailleurs, qui fait la liste des noms les plus souvent mentionnés ; cette liste est retournée aux assemblées de base pour approbation, et le va-et-vient entre l'assemblée générale et les assemblées de base se poursuit jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé. Les élus sont révocables à tout instant.

Le Comité est une direction collégiale ; il ne désigne pas de directeur. Il établit le plan de production de l'entreprise, sur la base de grands objectifs fixés par l'Etat, après discussion avec l'Etat et avec la base.

A côté du Comité révolutionnaire, on trouve : le comité des représentants de la base ouvrière, élu par l'assemblée générale des travailleurs, il s'occupe des problèmes administratifs et sociaux de l'entreprise, veille à la réorganisation du travail dans le sens d'une distribution égalitaire des tâches et s'occupe de la restructuration des salaires (suppression des primes, réduction de la hiérarchie, etc.).

Comme on le voit, les Chinois ne pratiquent pas l'autogestion au sens yougoslave du terme : les grands objectifs de l'entreprise restent fixés par le plan. C'est que, dans les entreprises de grande taille, dont l'activité est décisive pour l'économie du pays tout entier, pratiquer l'autogestion pure et simple, ce serait risquer une subordination de l'intérêt général du pays à l'intérêt particulier des travailleurs de l'entreprise.

Mais comme la soumission de l'entreprise au plan peut inversement entraîner le sacrifice des intérêts des travailleurs de l'entreprise aux intérêts de la collectivité, les Chinois maintiennent des organismes de défense et de contrôle ouvrier.

##### 5. Renforcer le rôle dirigeant du Parti.

Si un conflit éclate entre les organismes supérieurs de l'Etat et les travailleurs de l'entreprise, c'est au parti qu'il appartient d'arbitrer.

Les membres du Parti peuvent être élus aux divers comités de gestion et de contrôle dans les mêmes conditions que les autres travailleurs. Ils y sont en minorité ou en majorité, mais en fait ce sont eux qui constituent le noyau dirigeant.

Mais dans l'entreprise comme ailleurs, ils doivent se soumettre périodiquement à la critique de l'assemblée générale des travailleurs, qui peut prononcer la suspension ou l'exclusion des militants les plus fautifs.

#### 6. Faire la révolution et stimuler la production

En donnant ainsi la priorité aux objectifs politiques (suppression de la hiérarchie, démocratie ouvrière), les Chinois sacrifient-ils la croissance économique. Vont-ils vers un communisme de la pauvreté ?

En réalité, ils savent que comme l'a dit Marx, « la plus grande force productive, c'est la classe ouvrière elle-même ». Pour développer les forces productives, il faut les libérer, donc avant tout abolir les rapports de production qui entravent la capacité d'invention et de création de la classe ouvrière. Seule, une croissance économique obtenue de cette façon peut conduire à la construction du communisme.