

Ce petit pavé dans la mare allait déclencher une grande campagne qui dure encore aujourd'hui sur la démocratie syndicale.

Aussitôt tout l'appareil emboîte le pas. Marcel Caille secrétaire confédéral dénonce « des pratiques syndicales étroites », la conception d'un « syndicalisme de minorité ». L'UD-CGT des Yvelines s'interroge : « Combien de camarades ont peur de la démocratie prétextant qu'ils peuvent être désavoués ou mis en minorité ? ».

L'accent est mis sur « la place des syndiqués dans le syndicat », sur la nécessité de modifier le fonctionnement « routinier », empreint de « vieilles conceptions ». Marcel Caille suggère : « pas une organisation de la CGT à l'entreprise sans élection de la direction syndicale et chaque fois que possible et nécessaire, lors du Congrès du Syndicat » (bonne indication sur ce qui se passait avant). Le vote à bulletin secret commence à se pratiquer (avec difficultés : dans un Congrès Fédéral récent, le nombre de candidats étant supérieur aux postes à pourvoir le président de séance proposa que les excédentaires se retirent... C'est un autre dirigeant qui intervint pour expliquer que ce n'était pas correct ; cependant les résultats des votes ne furent pas rendus publics).

Enfin on explique même qu'il faut faire des efforts « pour élire aux directions syndicales des militants représentatifs des divers courants existant dans la classe ouvrière ». Si les courants en question ne sont pas définis, les précisions données à l'égard des militants « gauchistes » éclairent et complètent ce cadre général. Sous le titre « ne pas voir des gauchistes partout », « Le Guide du Militant » (édité par la Fédération de la Métallurgie) faisant état de la baisse d'influence du gauchisme, lui consacre de nombreux développements, fort révélateurs des difficultés rencontrées par les stalinien. On y explique en substance qu'il ne faut pas confondre combativité et gauchisme, que certains mouvements de grève, certaines révoltes n'ont rien à voir avec l'activité gauchiste. Autrement dit combien de bureaucrates, hantés par le spectre du gauchisme, ont-ils écœuré de jeunes travailleurs en lutte ? De quel prix les sections syndicales ont-elles payé les exclusives contre les militants révolutionnaires ou considérés comme tels ?

Une orientation plus nuancée est donnée (5) : « Les discussions éternelles paralysant et remettant en cause les décisions démocratiques ne peuvent pas être acceptées. Mais ce sera toujours démocratiquement, avec consultation des syndiqués que ceux ayant obtenu un mandat syndical par ruse et l'utilisant abusivement pourront être relevés de leur responsabilité. L'exclusion de militants gauchistes ayant une activité nuisant au fonctionnement de l'organisation syndicale devra toujours être une mesure ultime et être entourée des mêmes garanties démocratiques... L'activité démocratique, la bataille des idées intense sont les moyens les plus efficaces contre cette activité organisée anti-statutaire (...) Combattre les idées gauchistes oui, mais surtout disputer aux idées gauchistes chaque jeune avec ténacité et conviction et en n'oubliant jamais ses propres impatiences du temps de sa jeunesse » (souligné dans le texte).

Officiellement, comment la direction CGT justifie-t-elle cette campagne ? Par l'offensive idéologique poussée que fait le gouvernement en faveur de la collaboration de classe (voir notamment les nombreux articles sur la « Direction Participative par objectifs ») ; offensive dont le gauchisme est partie intégrante, et à laquelle il faut répondre par la « bataille des idées » portée à un niveau supérieur.

Mais la cause réelle de ce réajustement, car c'est de cela qu'il s'agit, est autre : elle provient des difficultés internes au syndicat, de la perte d'influence parmi les jeunes ; elle est la conséquence de l'orientation et de la

tactique des luttes suivies. Ne pouvant agir sur les causes profondes du mal, les bureaucrates cherchent des accommodements et des aménagements qui permettent de mieux faire passer la ligne et limitent les dégâts qu'elle provoque. Même si nous devons profiter des marges de manœuvre que cette attitude peut éventuellement nous donner, nous ne pouvons en attendre aucun changement radical d'orientation. Un bureaucrate CGT donne dans « Le Peuple » un excellent exemple d'application de la démocratie syndicale : « Chez Rosy nous avons évité que nos camarades partent en grève illimitée, malgré les manœuvres de la CFDT et surtout de FO. L'application de la démocratie syndicale et ouvrière a permis de conduire la lutte avec succès » (sic).

Précisément parce que la ligne de l'appareil est ce qu'elle est — c'est-à-dire difficile à faire appliquer dans la conjoncture actuelle — il faut savoir lâcher du lest. La direction ne peut se permettre d'accepter sans réagir des gifles telles celles des Batignolles par exemple, où la consigne de reprise du travail fut désavouée par les travailleurs, au profit de la CFDT. Ce type de réaction de l'appareil n'est d'ailleurs pas nouveau, on se rappelle du célèbre « que les bouches s'ouvrent » de Thorez dans les années 30, dans des circonstances bien différentes mais où il fallait également redresser une situation délicate. Et plus récemment, en Pologne, les réactions des bureaucrates après la crise (d'une tout autre ampleur bien sûr) des chantiers navals (6).

## Les différenciations au sein de l'appareil

Mais si la campagne sur la démocratie syndicale traduit globalement une réaction d'autodéfense de l'appareil, tous les bureaucrates n'y sont pas sensibles de la même façon et ne réagissent pas à l'unisson. Selon les postes occupés, selon les responsabilités, selon les générations, des réactions diverses se font jour et des clivages apparaissent ; il est clair que ces clivages sont des clivages entre bureaucrates, ayant éventuellement des opinions distinctes sur la meilleure façon de préserver la grande maison et leurs privilèges, en particulier parce que la volonté exprimée par le Bureau Confédéral de renouveler l'appareil et de faire monter des jeunes, menace directement un certain nombre de responsables.

Nous avons de nombreux indices de ces divergences tactiques : dans certains cas, ces différences se manifestent sur l'attitude à adopter à l'égard des militants révolutionnaires, utilisés y compris parfois dans une bataille inter stals pour écarter les vieux récalcitrants (7) qui se retournent ensuite contre la direction « qui fout tout en l'air ».

Dans d'autres cas, fréquents, c'est le mode de fonctionnement du syndicat qui est en cause, l'existence de potentats locaux (appelés pudiquement les « hommes-orchestre ») monopolisant la vie de la section syndicale.

### Contre « le syndicat qui suffit à tout »

Des difficultés apparaissent dans les rapports entre les militants CGT et les militants PCF, ou plus précisément entre l'apparition de la cellule d'entreprise et celle du syndicat. Cette question a dominé les débats lors de la Conférence du PCF sur les entreprises où a été systématiquement critiquée « la sous-estimation du rôle du Parti qu'accompagne bien évidemment la conception du « syndicat-qui-suffit-à-tout » (les dangers du corporatisme — intervention de Gabriel Guiche — RATP Paris), le fait que « les membres du Parti étaient dilués dans la section syndicale CGT » (Nelly-Petit, Jura), le fait que « certains camarades des syndicats nous objectent que la présence du parti gêne l'organisation syndicale. Cette démarche procède à la fois d'une tendance à l'économisme et à la sous-estimation du rôle de la classe