

Que faire dans le syndicat ?

par des syndiqués fst genève

introduction

Par cette petite brochure qui parle du syndicat des typographes (FST) nous essayons de montrer le mieux possible ce qu'est cet appareil.

Nous avons pensé qu'il était utile de montrer la différence d'idée qui régit cet appareil entre avant et après la signature de la "paix du travail".

Nous mettons aussi en évidence le fait que depuis cette signature (qui est concrétisée à chaque contrat), nous n'avons strictement rien obtenu de plus que ce qui permet de nous laisser survivre pour produire des richesses que s'approprient les patrons.

Enfin, dans la troisième partie, nous proposons une tactique qui permette de modifier le rapport de force en faveur des travailleurs qui veulent la lutte contre le syndicat qui ne la veut pas.

I. d'un appareil qui devait se battre pour pouvoir négocier le syndicat est devenu un appareil qui ne doit plus se battre pour négocier

Le syndicat FST a été fondé en 1870 sous le sigle corporatiste de la défense de la profession. Patrons et ouvriers se rencontraient dans la même corporation pour y discuter de l'organisation de la profession.

Très vite, cependant, les patrons typographes se sont rendus compte que leurs intérêts n'étaient pas identiques à ceux des travailleurs. Ils ont quitté l'organisation corporative pour se voir séparément sur la base de leurs propres intérêts.

Les ouvriers se sont retrouvés tout seuls et, pour être entendus par les patrons, devaient d'abord créer un rapport de force favorable, donc se préparer à la lutte et même enclencher la lutte.

Le syndicat est donc devenu peu à peu une organisation défendant les intérêts des ouvriers typographes contre les intérêts des patrons.

Cependant le syndicat FST, il est bon de le rappeler, n'a jamais renié ses origines corporatives. Ce fait s'est traduit par le refus de la FST de se joindre au grand mouvement de grève générale en 1918. Le syndicat jugeait comme plus important la défense d'une profession d'"élite", le typographe, que l'unité des travailleurs en général.

Il n'existait que très peu de liens organisationnels entre le syndicat et l'Etat.

A cette époque les patrons et l'Etat ne reconnaissaient pas encore le droit au syndicat d'être le porte-parole des ouvriers. Cela obligeait l'organisation syndicale de mobiliser les travailleurs pour contraindre les patrons à la reconnaître. Dans l'organisation syndicale une lutte permanente avait lieu entre ceux qui voulaient que les travailleurs se mobilisent sur la base de leurs intérêts de classe et ceux qui ne le voulaient pas: deux conceptions de la société s'affrontaient donc déjà.

Cet affrontement entre patrons et ouvriers rendait évident aux yeux des ouvriers la frontière entre les classes et créait des conditions favorables à une unité toujours plus large des travailleurs basée sur la notion de lutte de classe: la classe des travailleurs contre celle des patrons. Les patrons se sont rendus compte de cela. Ils ont alors proposé la collaboration des classes qui consistait simplement en la signature régulière (généralement tous les quatre ans) de contrats. Ces contrats stipulaient qu'ils ne pouvaient être remis en question durant leur validité, ce qui signifiait que les travailleurs ne devaient pas mener de luttes sous fautes de diverses pénalisations, amendes, etc. Cette proposition des patrons de négocier régulièrement pour ne pas y être contraints par les luttes des ouvriers avait un avantage fondamental : elle voilait et cachait la frontière entre les classes en laissant entendre qu'il pouvait très bien y avoir entente pour le bien commun. Cela laissait aux patrons le moyen de continuer à s'appropriier le fruit du travail des ouvriers. Elle désarmait donc les travailleurs en les empêchant de développer une conception de la société basée sur les intérêts véritables des travailleurs. Elle renforçait les idées, donc les intérêts des patrons à l'intérieur même de la classe ouvrière. Elle promouvait les syndicats au rôle d'organisation "officiellement" destinée aux travailleurs, représentante de ceux qui vendent leur force de travail.

**le prix payé par le syndicat pour
qu'il soit reconnu c'est l'abandon
des principes de lutte, autrement
dit il est contraint à ne plus se battre
pour pouvoir négocier !**

L'acceptation par les syndicats de signer les clauses de paix du travail sous toutes leurs formes a signifié la victoire des principes de collaboration des classes dans les syndicats contre les principes de lutte des classes: en fait, la victoire dans le syndicat des idées de ceux qui refusent la lutte sur les idées de ceux qui sont conscients que les intérêts des travailleurs ne peuvent être victorieux que par la lutte.

En acceptant la collaboration les syndicats ont accepté définitivement, sans se battre contre, la division de la société en deux classes fondamentales: ceux qui ne peuvent que vendre leur force de travail: les travailleurs et ceux qui achètent cette force: les patrons, les capitalistes.

Dans une société où il y a acheteur et vendeur ce sont toujours les conditions de l'acheteur qui priment. C'est en fait toujours l'acheteur qui détient le pouvoir et jamais le vendeur; comme on dit si bien "le vendeur propose et l'acheteur dispose".

C'est à ces conditions que les patrons ont accepté de reconnaître le syndicat comme le représentant patenté des travailleurs.

pour les syndicats l'état est tout à coup devenu neutre et l'"ami des travailleurs" contre la voracité patronale!

Le choix du syndicat pour la collaboration de classe a changé toutes ses positions sur les institutions bourgeoises et patronales:

1. il considère les patrons comme des partenaires dans le cadre d'un système économique où patrons et ouvriers seraient égaux;
2. il ne considère plus l'Etat comme un instrument de la classe dominante;
3. il prétend que cet Etat est un appareil neutre qui plane au-dessus des classes;
4. il enferme les travailleurs à l'intérieur d'une simple problématique de négociations autour du tapis vert, arbitrées par l'Etat prétendument neutre, en disant que c'est là le seul moyen pour les travailleurs de promouvoir leurs intérêts.

Le syndicat défend les positions ci-dessus par tous les moyens face aux travailleurs. C'est même le seul rôle qu'il attribue à sa presse et ses assemblées. Pour que la collaboration soit crédible aux yeux des travailleurs le syndicat a trouvé:

1. un arbitre (l'Etat, la troisième partie dans le Tribunal arbitral, lors des réunions de négociation);
2. a mis en place avec les patrons et l'Etat toute une série d'institutions paritaires (sur l'apprentissage, sur la sécurité de l'emploi, etc.) qui sont chargées de régler toutes les questions survenant pendant le temps de validité du contrat collectif de travail;
3. projette l'idée que la signature du contrat lie les mains des patrons pour justifier les tâches dont le syndicat s'est chargé (maintien de la paix sociale, respect scrupuleux des lois contractuelles, etc.) et cacher le fait que ce sont les mains des travailleurs qui sont ainsi liées.

Le syndicat est donc fortement implanté à l'intérieur des institutions créées par les patrons pour régulariser, encadrer, régler à leur avantage les problèmes surgissant inmanquablement entre les deux forces antagonistes que sont les travailleurs et ceux qui les exploitent. Fort de ses statuts qui le présentent comme le seul interlocuteur valable pour les patrons, s'appuyant sur les lois bourgeoises, se retranchant volontiers derrière un arbitrage (celui de l'Etat) qu'il présente au-dessus des conflits de classes, le syndicat possède toutes les armes nécessaires au dévolement des luttes que certains travailleurs veulent développer en rompant avec la pratique syndicale de collaboration des classes.

II. les résultats obtenus !

Depuis plus de quarante ans on vit donc ce qui s'appelle la "paix du travail". Qu'est-ce qui a été obtenu sous ce régime?

- ⑤ Une hausse du niveau de vie qui est loin d'avoir un rapport quelconque avec l'augmentation effarante de la production, mais qui est par contre très proche du taux inflationniste.
- ⑥ 43 heures à la place de 48 - en 40 ans! Mais avec l'accélération des rythmes et de la productivité c'est comme si on travaillait 60 heures!
- ⑦ L'AVS, une rente tellement ridicule qu'il faut encore deux autres piliers prélevés sur nos salaires déjà modiques pour la compléter.
- ⑧ Quelques avantages en cas de maladie qui sont aussi prélevés sur nos salaires.
- ⑨ Trois ou quatre semaines de vacances à la place de 15 jours.

et c'est tout...

Ces valeurs ne permettent rien de plus que de nous laisser survivre dans une société où nous continuons d'être à la merci des patrons, à leur moindre sursaut d'humeur. Autrement dit juste le nécessaire pour que nous puissions continuer à fournir du travail que les patrons et financiers transforment en capital qui n'appartient pas aux travailleurs mais aux bourgeois sous forme de billets de banque, d'or, d'immeubles, d'usines, etc. A toutes ces richesses nous n'y avons pas droit... nous n'avons que le droit de les produire par notre travail mais nous ne pouvons y toucher en vertu de la propriété privée qui n'est que le droit, pour les patrons, de s'approprier de tout et de ne donner aux travailleurs que le strict nécessaire pour qu'ils puissent avoir la force de produire... en bref, nous ne recevons que ce qui est strictement nécessaire à l'entretien de la force de travail que nous sommes.

le syndicat ne revendique donc rien de plus que ce qui permet de perpétuer notre situation de producteurs expropriés du fruit de leur travail.

Par là il nous enferme dans le cadre de la société actuelle. Il laisse entendre qu'il ne peut y avoir d'autre société où nous pourrions produire, augmenter par notre travail les richesses existantes sans que ces richesses ne soient prises en compte par les patrons et utilisées ensuite contre nous. Il renforce l'Etat en y participant activement, en s'y incrustant, en nous faisant croire que c'est le seul moyen pour nous de faire valoir nos intérêts. En renforçant l'Etat il renforce l'organisation politique des patrons, rien d'autre!

Les résultats sont donc visibles:

- Nous n'obtenons rien qui nous renforce, nous n'obtenons que ce qui est nécessaire pour nous faire taire et que nous acceptons de sacrifier notre vie sur l'autel de l'expansion capitaliste.
- Nous n'obtenons pas une seule revendication qui remette un tant soit peu en question le pouvoir des capitalistes (des patrons) sur nous et les richesses que nous produisons.

Et pour nous faire croire qu'il se préoccupe de cela, le syndicat lance une initiative sur la "participation" qui n'est rien d'autre qu'une "demande" aux capitalistes de participer eux aussi (et les travailleurs par leur intermédiaire) aux décisions qui perpétueront l'exploitation. Ils demandent en fait par là que les travailleurs puissent dire leur mot sur la sauce avec laquelle ils seront mangés mais rien sur le fait qu'ils ne veulent plus être mangés.

OR C'EST NE PLUS ETRE MANGES QUE NOUS VOULONS!

ce qu'on peut faire dans le syndicat

III.

Le chemin suivi par le syndicat nous montre qu'il n'est plus en mesure de défendre valablement les intérêts des travailleurs. Il n'est devenu qu'un appareil au service des patrons et de l'Etat contre l'unité des travailleurs. De ce fait, à chaque renouvellement contractuel s'accroît :

un retard revendicatif

- L'avant-dernier contrat a été accepté après un premier vote négatif. Les travailleurs ont été divisés par des avantages accordés à certaines catégories (aux pensionnés, et une semaine de vacances supplémentaire aux plus de 50 ans).
- Le dernier contrat avec beaucoup de revendications valables avant les négociations (semaine de 40 heures, augmentation du salaire minimum, du salaire réel, etc.) mais des résultats bien différents : le paiement du salaire au mois (qui arrangeait d'ailleurs bien les patrons dans leur comptabilité), semaine de 43 heures ! 25% du treizième mois ! Faible augmentation ne compensant même pas l'augmentation du coût de la vie.

Ces améliorations ne résultent pas de négociations dures et difficiles comme prétendu par les négociateurs et largement répandu dans la presse syndicale.

Mais elles sont les résultats des "contestataires" qui en touchant où le bât blesse ont réussi à développer des luttes un peu partout, en bref c'est le résultat non de la politique contractuelle mais de mouvements de base menés hors du syndicat.

Il y a donc une série de revendications avancées qui n'ont pas été acquises (la plus grosse partie) et ce qui a été acquis n'a pas été cédé par les patrons sans contrepartie :

le syndicat s'est engagé à admettre le contrat "trois volets" qui est en fait l'engagement du syndicat de ne plus jamais faire de grève. C'est l'intensification de la collaboration "marchand de force de travail (syndicat) et acheteurs de cette force de travail (patrons)".

Parallèlement à l'intensification de la collaboration préconisée par le syndicat il y a parmi les travailleurs une forte tendance à refuser cette collaboration et l'encadrement des travailleurs qu'elle implique. Cela s'est concrétisé par le refus de la CIVPS et de la CPAG, qui étaient de puissants instruments forçant l'adhésion des travailleurs puisque autrement ils perdaient leurs cotisations.

Cette volonté de changement est juste, il est possible de la concrétiser si on s'organise.

Pour cela il faut:

que l'on s'organise

Le premier objectif est d'empêcher le syndicat de barrer la route aux luttes qui peuvent se développer. Il faut que le comité syndical ne puisse plus présenter les négociations comme étant la lutte en elle-même. Car lutter, ce sont les travailleurs qui s'unissent et s'organisent pour atteindre des objectifs précis par tous les moyens à leur disposition: grèves, débrayages, etc.

Cela le syndicat ne le met jamais en avant, il l'empêche par ses choix, disant que ce n'est pas nécessaire, que l'on peut toujours s'arranger. C'est ce qu'il fait lors des négociations. Il faut donc que le syndicat soit neutralisé dans ce rôle et qu'en même temps les travailleurs s'organisent.

Cette nécessité implique un changement de comité qui assume le rôle cité ci-dessus.

Ce rôle se trouvera immédiatement ambigu:

- D'une part, ce nouveau comité refusera de dénoncer tout mouvement de base; plus même, ses membres y participeront, pas au nom du syndicat, mais au nom de l'organisation des travailleurs à la base.

-
- D'autre part, face aux patrons et à l'ensemble des comités de la fédération, se comporter comme un membre du comité actuel, pour empêcher que le comité central ne dissolve la section pour insubordination et ne crée à sa place une section "obéissante" ou "jaune".

Selon les statuts, les instances centrales du syndicat ont le droit de dissoudre des sections. Elles ne s'en priveraient pas si elles étaient placées devant des sections non collaborationnistes.

Par là nous apparaîtrions comme les diviseurs et, faute de moyens, nous ne résisterions pas à la mise en place d'une section jaune.

des exemples...

1. A la place d'appeler à voter "oui" lors de la soumission des résultats des pourparlers contractuels, nous présenterons objectivement la situation, à partir des connaissances acquises, et, sur la base de ce programme.
Refus du résultat des pourparlers tant qu'il n'y a pas eu de luttes.
Les patrons ont cédé des améliorations après de simples négociations, ils céderont plus si nous luttons.
 2. A la place de prendre des positions ambiguës contre les travailleurs en cas de débrayage ou de grève, nous prendrons des positions différentes selon les interlocuteurs.
 - Devant les patrons nous ferons part de l'impossibilité de contrôler le mouvement. Argument: le syndicat ne peut quand même pas être contre les revendications justifiées des travailleurs.
 - Devant le comité central nous nous comporterons loyalement car si la lutte se déclençait à partir du comité de section, le CC pourrait dissoudre la section et organiser une section "jaune" qui à nouveau freinerait les luttes.
 - Cette tactique nous impose de soutenir les luttes en tant que "simple" travailleur et non pas en tant que dirigeant du syndicat afin de ne pas devenir hors la loi (contrat collectif) et de risquer par là la dissolution de la section.
 - Nous refuserons de déclencher des luttes à partir du syndicat, mais nous accepterons de les développer dans des mouvements de base (groupe de base, assemblée de travailleurs, etc.).
 - Tant que les statuts actuels sont valables, le syndicat ne peut pas soutenir un mouvement de grève officiellement: et nous oblige par là à le soutenir en tant que travailleur.
-

-
3. Développer, élargir et renforcer l'organisation à la base
- pour renforcer la lutte autonome et l'unité de tous les travailleurs;
 - pour se donner les moyens d'organisation afin de dépasser le corporatisme qui sévit;
 - pour ouvrir la voie de la lutte dans tous les corps de métier pour des objectifs communs: la semaine de 40 heures, une allocation de vie chère qui ne soit pas éternellement en retard sur les augmentations du coût de la vie, une retraite qui ne soit pas basée sur le vol des travailleurs, etc.
4. Les conditions de succès véritables sont de surpasser les idées bourgeoises à l'intérieur du syndicat (paix du travail, etc.). Le plus important est d'offrir la possibilité d'une prise de conscience collective afin que les travailleurs retrouvent leur autonomie. Par la neutralisation de la politique syndicale actuelle, nous diminuons l'influence des idées conservatrices et par là nous donnons les moyens de mettre sur pied une organisation digne des travailleurs. La neutralisation du syndicat devient un élément de la lutte générale pour l'unité de la classe ouvrière.
-