

REUNION du CERCLE "CULTURE & POLITIQUE"  
aux " Horticulteurs" le 28 DECEMBRE

-0-0-

OBJET de la REUNION: Qu'est-ce que la classe ouvrière à notre époque  
Participation de Touraine, S. Mallet, Détraz (C.F.T.C) Barjounet (cen-  
tre d'études économiques C.G.T)-  
sous la présidence d'A. Philipp.

La salle était pleine- Composition: classes moyennes- étudiants-très peu d'ouvriers.

TOURAINES:

On assiste actuellement dans les structures industrielles évoluées à la transformation du travail et de la conscience ouvrière.

L'important est d'étudier cette transformation à travers l'expérience quotidienne de celui qui travaille...

Or, en un demi-siècle il est frappant de voir que l'on pose les problèmes différemment. Vers 1900 on parlait de la question ouvrière, maintenant on parle des problèmes ouvriers.

Jusqu'au début du siècle on décrivait les seuls effets du marché sur la vie ouvrière. Il y avait nettement juxtaposition de deux mondes: un monde de la fabrication laissé à l'initiative ouvrière et un monde de la gestion financière entre les mains du patronat.

L'ouvrier défend son salaire et ne pense pas à l'organisation de l'entreprise, sa qualification ne le lie pas à l'entreprise, il est soumis certes, mais il n'est pas lié à une organisation concrète précise. Puis est apparu l'époque de l'organisation scientifique du travail. On fixe les gestes des ouvriers, et on détermine les cadences.

Dès lors, la complexité des problèmes du travail ne s'explique pas seulement en fonction du marché, mais aussi du machinisme. L'entreprise prend une importance qu'elle n'avait pas.

On assiste parallèlement à ce développement de l'organisation de l'entreprise à un émiettement de la condition ouvrière: les différences se multiplient d'une branche à une autre, d'une boîte à une autre même...

Ainsi, l'ouvrier n'est plus une simple force de travail rémunérée en tant que telle, mais il est considéré avant tout d'après le rôle qu'il joue dans un ensemble organisé. On définit les "postes de travail" en fonction des informations qu'il peut recevoir et qu'il est susceptible de donner plus que par les capacités professionnelles qu'il nécessite.

Désormais l'isolement culturel de l'ouvrier disparaît: il a sa place dans un ensemble, mais aussi il sera soumis davantage aux organisateurs aux "planificateurs", qu'il ne l'est économiquement.

Donc, si autrefois ouvriers et patrons s'affrontaient à propos de la "propriété" actuellement les ouvriers sont soumis à une "organisation" Il est évident qu'une chaîne par exemple est avant tout un instrument social beaucoup plus qu'un instrument technique.

En conséquence, on assiste à la disparition de la vieille conscience ouvrière agressive, de groupe, et au contraire à la naissance d'une conscience sociale aigüe de la soumission à l'organisation de l'usine conscience sociale "à l'état pur".

Dans ces conditions, placé dans un ensemble, là où il n'y participe pas ou très peu, l'ouvrier sera révolutionnaire et inversement là où son intégration est poussée, il sera réformiste et d'une manière que l'on n'avait jamais vue auparavant. Ainsi les intérêts de ces ouvriers sont-ils

bien liés à des situations particulières, locales, et les communications d'une boîte à l'autre, d'un secteur à l'autre, d'un pays à l'autre, disparaissent de plus en plus. D'où la mort de l'internationalisme.

Cet éclatement est frappant dans tous les pays industriellement évolués c'est pourquoi une attitude révolutionnaire de cette nouvelle classe ouvrière est "hautement improbable". C'est qu'en plus également, à une production de masse correspond une consommation de masse, laquelle appelle les hauts salaires. Et les salaires n'étant plus qu'une faible part du capital total, les capitaux investis correspondent à 10 ou 15 fois la masse des salaires, ceux-ci sont pour le patron beaucoup moins importants qu'auparavant et il opposera une résistance moindre à leur augmentation.

C'est aussi que les thèmes culturels n'appartiennent plus à aucune classe et cela contribue à décomposer l'isolement culturel des ouvriers.

C'est encore que l'action des ouvriers elle-même, en arrachant des avantages et des garanties sous forme de statuts très différenciés, en même temps qu'elle accroît leur intégration, les fragmente davantage et fait que les problèmes sont de plus en plus différenciés. C'est enfin que la classe ouvrière n'est jamais majoritaire, qu'elle s'unit aux salariés des classes moyennes avec lesquels elle combat et que cette union se fait autour des thèmes de niveau et non de propriété.

La lutte contre l'organisation bureaucratique, technocratique de l'entreprise est donc une lutte nouvelle moins axée sur les salaires et plus axée sur les conditions d'organisation de l'usine. Cette lutte contre la bureaucratie de l'entreprise qui exerce son poids à tout instant sur les ouvriers implique une attitude défensive de leur part. Cette attitude défensive, d'opposition, contraste avec une attitude agressive dans la lutte autour de l'Etat qui a une importance accrue.

Ainsi l'action sur le plan de l'entreprise place un syndicat en position délicate s'il n'est pas appuyé en haut lieu. On peut distinguer par exemple ceux qui ont barre en haut lieu et qui assurent une co-gestion et acceptent de collaborer dans l'entreprise, c'est le cas pour le LABOUR en ANGLETERRE, et les syndicats de l'ALLEMAGNE fédérale.

Par contre, ceux qui n'ont pas place dans l'Etat, aux ETATS-UNIS, comme en FRANCE, contrairement à ce qu'on peut penser, ces syndicats ne peuvent avoir qu'une attitude "revendicative" dans l'entreprise. Le syndicalisme français est un des moins intéressés à la gestion des entreprises. C'est donc une de ses premières tâches que de centrer son action sur l'entreprise, sur toutes les conditions qui déterminent la vie ouvrière.

L'action sur le plan de l'entreprise est inséparable d'une action sur le plan politique pour une amélioration économique et culturelle d'une action réformiste dans la société. Dans l'entreprise, "le syndicalisme doit être l'expression de la soumission ouvrière". Il ne doit pas laisser l'initiative aux patrons dans les comités d'entreprise.

La classe ouvrière n'est pas l'expression d'une société nouvelle: à son attitude agressive dans l'entreprise doit correspondre une poussée à l'échelle nationale sans intention révolutionnaire.

En conclusion le syndicalisme ne doit plus être un poujadisme ouvrier: il a à affronter le grand capitalisme plus progressif que l'ancien.

#### MALLET:

Dans les secteurs avancés la classe ouvrière est actuellement intégrée elle n'a plus d'autonomie culturelle, professionnelle. Examinons en effet la structure du salaire: jusqu'ici, on avait le salaire au temps, le salaire aux pièces, le salaire individuel. A l'heure actuelle, cette

Chez RENAULT, par exemple, aujourd'hui un jeune y entre, y fait carrière son salaire est réglé par des conventions ainsi que ses avantages sociaux. Il est assuré de la sécurité d'emploi.

Ceci explique la parcellarisation de la lutte du mouvement ouvrier. Il n'y a plus de revendications communes entre les différentes branches.

A partir de cela la revendication ouvrière doit désormais s'appuyer sur la connaissance de la gestion de l'entreprise. Certes tous les syndicalistes maintenant en tiennent compte et ceci aussi atomise les syndicats les isole dans leur spécificité.

Mais c'est un fait aussi qu'à partir du moment où le prolétaire cesse d'être libre de se déplacer, où il est de plus en plus dépendant de sa boîte, il s'intéresse concrètement à la gestion de sa boîte, et on débouche ainsi sur la revendication gestionnaire.

Or, comme il est impossible de connaître la gestion d'une seule entreprise, étant donné les liens généraux qui unissent cette entreprise à l'ensemble de l'économie, c'est bien un problème général qui se pose: d'investissements, de planification, etc...

Puis, il cite l'exemple de la CALTEX, à AMBES: la direction y a besoin du syndicat pour assurer l'embauche, afin d'être sûre que le nouvel ouvrier y restera, etc... et d'assurer ainsi la stabilité du personnel.

D'autre part, dans cette entreprise, la part des salaires représente 0,5% de l'ensemble des dépenses. Ce qui fait que la Direction discutera moins sur les salaires et d'autant moins que la moindre grève coûte terriblement à la production. D'où le grand pouvoir des grèves dans ce genre d'entreprise: il y a deux ans, il y eut une grève "gentille" de trois jours que la direction a demandé au syndicat de ne pas rendre publique elle ne l'a pas été. Les ouvriers ont obtenu satisfaction car cette grève avait déjà coûté 14 milliards.

De cette situation, les ouvriers tirent un pouvoir accru et le syndicat peut se permettre de s'occuper de questions gênantes: par exemple, l'entreprise est déficitaire. Le C.E. fait des études et découvre qu'on peut acheter du pétrole à l'IRAK à plus bas prix qu'à l'ARABIE SAOUDITE. Ceci est le fait d'une discussion générale dans l'usine au cours de laquelle des ouvriers font diverses propositions. Si l'on pense que la plupart de ces ouvriers étaient peu de temps auparavant des ouvriers agricoles, du SUD OUEST vivant sur un mode assez archaïque, on peut juger de la différence.

#### DETRAZ:

Les syndicalistes français ne pratiquent pas le tête à tête avec le patron. Ce tête à tête n'est pas apprécié par les travailleurs. Par contre ils discutent avec l'ETAT, et c'est par l'intermédiaire de la législation qu'ils obtiennent des avantages pour les travailleurs; exemple: les délégués en 1936, les C.E. en 1946, etc...

Certaines des causes du marasme actuel tiennent à la "multiplication des signes de bonheur moyen": frigidaire, télé, etc... à la disparition de l'éducation, aux conditions du logement (parquage des ouvriers en banlieue alors que les bourgeois réintègrent PARIS).

Tout cela fait qu'actuellement "il n'y a plus que certains dirigeants syndicaux qui s'intéressent à ce qui se passe". Et même ceux-ci ne se déplacent plus comme par le passé, et quand ils le font, ils trouvent à l'étranger des syndicats intégrés qui ne parlent plus qu'en termes de blocs nationaux.

Quant aux problèmes intellectuels débattus par TOURAINE et MALLEET il en dira ceci: dans les secteurs à statuts, on assiste en effet à un morcellement, morcellement auquel se joint une politique de promotion assurée

grâce aux représentants syndicaux.

Mais on retrouve l'action de masse, là où il n'y a pas possibilité à travers l'entreprise. Témoin le bâtiment où 800.000 travailleurs se répartissent entre 223.000 unités de production et où il existe pourtant une fraternité vivante.

Quant à l'action politique, il ne faut pas oublier qu'elle a consolidé les conquêtes ouvrières. (MALLET aura dit par ailleurs à quel point le parlement était totalement étranger aux problèmes ouvriers d'où l'état de désaffection dans lequel il était tombé).

DETRAS termine enfin par un coup de chapeau à la IV<sup>e</sup> République qui a modifié bien des textes législatifs, et assuré son appui à bien des conquêtes ouvrières. Il souhaite que la V<sup>e</sup> soit aussi sociale que la IV<sup>e</sup> (une grande partie de l'assistance applaudit chaudement).

BARJOULET:

La métallurgie n'est pas toute la classe ouvrière. Il y a encore bien des secteurs en arrière de 50 ans, et il n'est pas prouvé d'ailleurs que la combativité y soit plus grande.

Il insiste sur la diversité des situations suivant les secteurs. Dans les mêmes, c'est encore différent, mais là aussi la solidarité d'équipe est brisée par les conditions nouvelles.

Brisée d'un côté, la solidarité croît sous une autre forme par les salaires au rendement collectif.

A propos de la mobilité, aux E.U. elle est grande, en FRANCE la fixité n'est peut-être due qu'à des facteurs conjoncturels: logement entre autre. De plus, il semble que chez RENAULT, la mobilité soit en fait assez grande, d'après des recherches récentes.

Cette diversité impose que pour connaître la réalité, on se mette sérieusement au travail et vite, car les choses évoluent vite.

Il faut faire des monographies, des enquêtes par sondages, utiliser les méthodes de la sociologie moderne. Le discrédit dans lequel se trouve cette science est injustifié.

Ces travaux doivent permettre de lancer des mots d'ordre adéquats, concrets, de palier à la difficulté de communication entre les travailleurs