



# le travail

## du permanent

Vol. 5 — No 4

31 janvier 1969

## "Quand les travailleurs ont droit au chapitre"

"Syndicalisme", l'organe de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), a publié en décembre, sous le titre "Quand les travailleurs ont voix au chapitre", un article rendant compte d'une expérience de démocratisation tentée dans une entreprise de Brest pendant les grèves de mai-juin 1968. Pour compléter l'article le magazine syndical décrit aussi la situation qui prévaut sous ce rapport en Yougoslavie, en Algérie et en Allemagne.

Voici le texte intégral de cet article:

*Les grèves de mai-juin ont révélé des expériences originales et prometteuses menées dans les entreprises pour leur démocratisation. Le grand débat que sera le congrès de la CFDT en 1970 ne peut les ignorer. C'est pourquoi, dans le cadre de la préparation de ce congrès la CFDT organise au début de décembre: « une conférence nationale pour des structures démocratiques à base d'autogestion dans l'entreprise ». Les camarades qui ont mené ces grèves tireront ensemble les conclusions de leurs expériences respectives. Pour situer le débat Syndicalisme Magazine présente ici l'expérience de la CSF à Brest, mais aussi des points de repère pris en Allemagne, en Algérie et en Yougoslavie.*

### LA CSF-BREST

**pourquoi le directeur ne serait-il pas élu?**

La C.S.F. à Brest est l'une des dernières entreprises à avoir repris le travail lors des grèves de mai et juin. Pendant toute la durée de la grève (du 20 mai au 21 juin), la C.F.D.T., qui rassemblait la grande majorité des travailleurs de l'usine, était décidée à « poser des actes irréversibles quant aux pouvoirs des travailleurs dans l'entreprise ».

Les camarades C.F.D.T. de la C.S.F. contestent les informations lancées un peu à la légère qui disaient qu'ils avaient mis leur entreprise en autogestion. Tel n'était pas, en effet, et en un premier temps leur but.

Mais c'est dans la première phase de la grève (qui couvre la fin mai) que le passé fut aboli et que furent mises au point de nouvelles structures de pouvoir ouvrier à la base: les commissions ouvrières.

Dès le jour du déclenchement de la grève, la C.F.D.T. proposait « la démocratisation de l'entreprise dans une perspective d'autogestion », ce qui impliquait à ses yeux: ★ la gestion de la formation professionnelle par les travailleurs avec un crédit minimum de 2% des salaires par an ★ une politique contractuelle des promotions ★ la définition du poste de travail et de ses attributions ★ un plan d'évolution du personnel ★ le contrôle des embauches, enfin: ★ le contrôle financier de l'établissement et de l'entreprise.

Cela c'était le but, les perspectives. Le moyen, c'étaient les commissions ouvrières « compétentes pour tout ce qui touche directement les travailleurs dans leur travail » et qui devaient se mettre en place dans chaque atelier et dans chaque service. Mais pourquoi ces commissions ouvrières? Parce que:

— elles sont l'émanation des unités de travail, sur le lieu de travail, avec les gens qui travaillent dans un effort collectif;

— elles respectent la condition humaine, de l'ouvrier à l'ingénieur, puisqu'ils s'y trouvent engagés ensemble;

— elles prennent des décisions conscientes et démocratiques puisque les solutions sont apportées sur le lieu même de l'action;

— elles créent un climat de solidarité entre les différents niveaux hiérarchiques;

— elles concourent à l'amélioration du rendement de l'entreprise par la prise de conscience collective, donc à améliorer le sort de tous les travailleurs sans exclusive.

La création des commissions ouvrières est considérée comme une première étape. Elle doit permettre aux travailleurs de vouloir aller plus loin dans la perspective de l'autogestion. Elle rend nécessaires des changements de structures au niveau de l'entreprise.

Cela fait dire aux travailleurs de la C.S.F. que « la démocratisation de l'entreprise doit être un mouvement progressif. Il faut que chaque étape soit irréversible et permette d'aller plus loin. Ce combat de réformes dans l'entreprise doit évidemment s'inscrire dans un combat plus large de réformes de structures. C'est à tous les niveaux qu'il faut fixer des objectifs intermédiaires en prolongeant les revendications immédiates ».

Limitée l'expérience menée à la C.S.F. de Brest? Certes. Mais combien significative des aspirations profondes en liberté et responsabilité du monde du travail!

# YUGOSLAVIE

## La souris blanche de l'autogestion

DE NOTRE ENVOYE SPECIAL

Ici, on ne peut pas parler d'autogestion sans connaître aussi bien que possible l'expérience yougoslave. Là-bas, on a quelque fierté légitime à être « les premiers » mais on se lasse visiblement de jouer trop longtemps les cobayes. « Nous voudrions bien ne plus être regardés comme la petite souris blanche de l'autogestion, me disait fin juin un Yougoslave, mais voir entrer d'autres pays; nous attendons beaucoup de la Tchécoslovaquie et de la France. »

Là-bas, l'autogestion est affaire d'Etat. Le maréchal Tito affirmait, applaudi à tout rompre par le dernier congrès des syndicats yougoslaves, « l'autogestion mène au socialisme ».

On conjugue l'autogestion au passé depuis 1950, surtout depuis la loi toujours en vigueur de 1963, et il fut naguère courageux de sortir — pour cela aussi — du clan orthodoxe commandé par Moscou, compte tenu des représailles communistes allant du blocus économique à l'exclusion des Syndicats yougoslaves de la Fédération Syndicale Mondiale (demandée par la C.G.T. française 1). On la conjugue au présent, alors que l'ensemble des forces vives du pays reste d'accord sur son principe mais, conscientes de la crise de croissance qu'elle traverse, veulent la mettre au goût du jour. On la conjugue au futur car on donne une extension sans cesse croissante à son champ d'application.

### L'ouvrier au pouvoir

Faisons une supposition à trois volets. Vous êtes M. Boschko — ils sont vingt millions de Yougoslaves — travailleur — parmi 4,700,000 autres — syndiqué — la C.S.Y. compte 3,300,000 adhérents... Qu'avez-vous à faire de l'autogestion ?

Eh bien, vous avez non seulement le droit mais aussi le devoir de gérer votre organisation de travail, d'organiser la production, de répartir le revenu, de statuer sur l'embauchage et le débauchage, de régler et d'améliorer les conditions de travail...

Vous remettez ce pouvoir, ainsi que vos collègues d'atelier, par un vote au scrutin secret, à un conseil ouvrier en place deux années; lequel élira à son tour un comité de gestion — de 3 à 12 membres suivant l'importance de l'entreprise — renouvelable par moitié chaque année. Il est bien entendu que les membres des conseils ouvriers et des comités de gestion resteront à leur poste de production et ne recevront aucune rémunération supplémentaire.

### Un directeur dans les petites annonces

C'est aussi vous qui choisirez votre directeur et garderez la possibilité de le révoquer et de le remplacer. « C'est toute l'histoire de l'évolution de l'autogestion », me disait un haut fonctionnaire. Avant 1953, le directeur était parachuté d'en haut, d'un groupement économique ou d'un ministère. « C'était le bras allongé de l'Etat », pour reprendre l'image de mon interlocuteur. De 1953 à 1957, il était nommé par le comité populaire de la commune. Dorénavant, le directeur est élu par le conseil ouvrier sur proposition d'une commission, pour moitié de l'entreprise, qui a soumis les candidats, venus sur annonces parues dans la presse, à un concours-test. « On le juge sur ses compétences techniques, sur ses aptitudes psychologiques et animatrices... et puis surtout sur sa conception de la pratique concrète de l'autogestion ». Au bout de quatre ans, il est soumis à réélection.

Et s'il n'est pas repris ? « L'entreprise lui propose une place: d'ingénieur ou de technicien, par exemple. »

### Les intérêts de la classe ouvrière à la télévision

Vous êtes aussi le camarade Boschko, votre « syndicat est l'organisation la plus directe de la classe ouvrière et des travailleurs, au sein de laquelle ils s'organisent en vue de lutter, tant pour leurs intérêts quotidiens qu'historiques à longue échéance » (selon Dusan Petrovic, président de la C.S.Y.). Cela revient à dire qu'à travers votre syndicat les travailleurs prennent position, veillent au respect et au déve-

loppement de la démocratisation des rapports au sein de la collectivité et luttent contre l'influence du bureaucratisme. « Et n'oubliez pas que les syndicats exercent aussi un contrôle social, veillent à l'instruction des travailleurs pour l'autogestion et à l'harmonisation des intérêts des différents groupes de travailleurs.

J'ai été frappé, dans tous les commentaires entendus, par l'insistance donnée à la **volonté permanente de proposer une information et une formation aussi solides que possible aux travailleurs.** « Il faut qu'ils aient une connaissance la plus complète et la plus globale possible sinon l'autogestion serait un leurre; ils donneraient un avis autorisé sur un tout petit secteur de vie conditionné en fait dans un contexte qui leur échapperait. La planification nationale elle-même doit être le fruit de l'autogestion.

« Il faut, en conséquence, que la presse, la radio et la télévision expriment les problèmes et les intérêts de la classe ouvrière et des travailleurs pour que leurs intérêts et leur état d'esprit soient dominants dans la formation de l'opinion publique. »

C'était à Belgrade... non pas à Paris !

E. F.

## L'autogestion algérienne

Après l'indépendance, le gouvernement algérien a eu le souci de réorganiser l'économie sur des bases socialistes.

Dès octobre et novembre 1962, des décrets instituaient des comités de gestion dans les entreprises agricoles.

C'est à partir « biens vacants » qui, pour la plupart appartenaient auparavant à des Européens, que s'est développée l'autogestion algérienne.

Les décrets de mars 1963 légalisèrent la prise en main de ces biens par les travailleurs. Ils jetèrent en même temps les bases de l'autogestion dans les entreprises industrielles et artisanales comme dans les exploitations agricoles.

Les organes d'autogestion comportent plusieurs niveaux:

● L'ASSEMBLEE GENERALE DES TRAVAILLEURS formée par les travailleurs permanents de l'entreprise.

Elle adopte le plan de développement, les programmes annuels d'équipement, de production, de commercialisation. Elle approuve les comptes et élit le conseil des travailleurs.

● LE CONSEIL DES TRAVAILLEURS: choisi parmi l'assemblée générale comprend 1 membre par 15 travailleurs. Il adopte le règlement intérieur, décide des achats, des ventes, des emprunts, de l'admission de travailleurs permanents. Il examine les comptes, élit et contrôle le comité de gestion.

● LE COMITE DE GESTION: comprend de 3 à 11 travailleurs élus en son sein par le conseil des travailleurs. Le comité assume les tâches de gestion de l'entreprise. Il décide de la politique à court terme de l'entreprise: emprunts, commercialisation, organisation du travail. Il élabore le plan de développement de l'entreprise, établit les comptes, prépare les décisions du conseil des travailleurs.

● LE DIRECTEUR représente l'Etat au sein de l'entreprise dont il assume la marche quotidienne.

Dans la commune, un conseil communal d'animation de l'autogestion coordonne l'activité des entreprises.

Le système algérien présente un certain nombre d'analogies avec celui mis en place en Yougoslavie.

Quelques difficultés de fonctionnement ont parfois surgi. Ainsi seuls les travailleurs permanents ont droit de vote à l'assemblée générale; les saisonniers ne sont donc pas représentés. En outre, l'harmonisation entre le plan national et le plan de développement de l'entreprise pose parfois quelques problèmes.

## La cogestion allemande

L'histoire des conseils d'entreprise allemande remonte à 1848. Mais la cogestion telle qu'on la connaît actuellement a été mise en place après la seconde guerre mondiale. Elle succéda à la défaite du régime nazi, avec lequel de nombreux industriels étaient accusés d'avoir collaboré et répondait à un courant anticapitaliste... qui s'est nettement atténué depuis.

En fait, la cogestion a été surtout poussée dans les charbonnages et la métallurgie, où les travailleurs siègent au conseil de surveillance et au comité de direction, mais pas à l'assemblée générale des actionnaires. Dans les autres branches, il existe un conseil d'établissement élu par les salariés; un représentant syndical peut participer à ses réunions sans droit de vote.

Le conseil s'occupe des réclamations, des conditions de travail, des oeuvres sociales. Il peut être entendu sur les licenciements, l'embauche, la réorganisation.

Le délégué du personnel n'a pas de statut légal. Il assure la liaison entre les travailleurs et le conseil.

La section syndicale d'entreprise est reconnue. Elle informe ses membres, veille au respect des conventions collectives, défend les travailleurs.

L'esprit de la cogestion est défini par une loi constitutionnelle qui stipule que l'employeur et le C.E. doivent «collaborer loyalement»...

«Employeur et C.E. ne doivent rien faire qui puisse mettre en péril le travail et la paix dans l'entreprise. En particulier, ils ne doivent pas prendre des mesures susceptibles de créer un climat de lutte entre eux.»

En pratique, la direction essaye souvent d'«intégrer» le C.E. et de renforcer sa position pour affaiblir celle du syndicat. Le C.E. ne peut appeler à la grève et tente parfois de la contrecarrer. La participation des ouvriers aux organes de direction (notamment dans les charbonnages et la métal-

lurgie) leur permet d'être informés. Mais ces informations ne sont pas toujours communiquées aux syndicats (parfois sous le prétexte de secret professionnel...)

### Le plus et le moins

Selon certains, la cogestion a des avantages:

- un certain droit de regard des travailleurs sur la gestion des entreprises par l'information;
- présence du syndicat dans l'entreprise;
- sauvegarde de l'indépendance du syndicat.

D'autres pensent que la cogestion présente des inconvénients majeurs:

- danger d'intégration des travailleurs au système;
- possibilités de contestation des C.E. de plus en plus atténuées;
- danger de paternalisme, beaucoup de C.E. s'occupant surtout des oeuvres sociales;
- difficultés d'actions (grèves) des syndicats dans un tel système.

Actuellement, le D.G.B. (centrale syndicale allemande) exige l'extension de la cogestion en vue de «faire participer tous les citoyens, avec des droits égaux, aux décisions dans les domaines de l'économie, de la culture et de la politique».

Par contre, le patronat dénonce «le fantôme de la cogestion» qui veut partager la direction des affaires mais pas les responsabilités...»

Nos camarades de la Fédération Générale de la Métallurgie CFDT qui ont participé il y a quelques semaines au congrès de l'I.G. Metall écrivaient: «Pour nos camarades allemands, le progrès social passe par la cogestion, mais il serait faux de croire que cela se limite aux seuls aspects matériels... l'I.G. Metall pose comme nous le problème des valeurs fondamentales: paix, liberté, démocratie réelle dans l'entreprise et dans la société...»

# La coopération aux Etats-Unis

L'article qui suit a été publié il y a quelques semaines dans le journal "Ensemble", l'organe du Conseil de la coopérative du Québec.

Il est intéressant de connaître l'envergure de la coopération aux Etats-Unis. Cela nous donne des points de comparaison et nous permet de savoir quelles sont les tendances de la coopération dans ce grand pays du monde occidental. Voici donc quelques statistiques:

### "CREDIT UNIONS"

En 1967, il y avait 23,207 'credit unions' qui rejoignaient 19 millions de personnes, soit 9.6% de la population. L'actif était de \$12.7 milliards, les prêts s'élevaient à \$10 milliards et l'épargne à \$11 milliards.

En l'espace de 10 ans, le nombre de membres a doublé, l'actif s'est élevé à 250% et les prêts à 300%.

### HABITATIONS

Aux Etats-Unis, on compte 680 coopératives d'habitations auxquelles adhèrent 173,000 familles. Le chiffre d'affaires est de \$250,000,000; ce montant comprend l'argent investi pour les terrains de jeu, les piscines et d'autres services collectifs.

Faisons remarquer que "Co-op City" à New-York pourra loger 15,300 familles. Dans un certain sens, cela en fait la dixième plus grande ville de l'Etat de New-York.

La United Housing Foundation, qui constitue une fédération de 59 coopératives, est le moteur de l'habitation coopérative aux Etats-Unis.

Soulignons que le loyer mensuel dans "Co-op City" est calculé selon le prix de \$25.00 par chambre, alors que dans la ville même de New-York ce prix est de \$35.00.

### CONSOMMATION

Il y a 826 coopératives de consommation auxquelles adhèrent

572,000 membres. Ces coopératives fournissent les produits de l'alimentation et les articles pour la maison.

### ELECTRIFICATION RURALE

On compte 924 coopératives d'électrification rurale; elles groupent 5,000,000 de membres. Elles conduisent, dans les milieux ruraux, l'électricité dans les fermes, les églises, les écoles, les bureaux et les entreprises.

### AGRICULTURE

Il y a plusieurs sortes de coopératives dans le domaine agricole. Parlons d'abord des coopératives dont le rôle est de faire crédit aux agriculteurs. Il y a treize banques pour les coopératives; elles font des prêts à 3,000 coopératives; pendant l'année 1968, les prêts qu'el-

les effectuent s'élèvent à \$1,700,000,000. Il existe aussi 686 "Federal land bank Associations" qui font aux cultivateurs des prêts à long terme (de 5 à 40 ans); on compte 400,000 membres; en 1968, ces associations feront des prêts pour \$1,300,000,000. Dans tout le système coopératif de crédit à la ferme, il y a ce qu'on appelle des "Production credit Associations"; on compte 459 associations de ce genre groupant en tout 546,000 membres; elles font des prêts à court terme; en 1968, elles en feront pour \$5,400,000,000. Signalons qu'à la fin de l'année financière 1968, tout ce système vaudra \$2 milliards; l'argent provenant du gouvernement n'équivaut qu'à 6.5% de cette somme.

En plus de ce système coopératif de crédit aux agriculteurs, il y

a 5,100 coopératives de mise en marché des produits de la ferme, 2,900 coopératives (3 millions de membres) fournissant les articles nécessaires aux cultivateurs et 180 coopératives offrant des services aux cultivateurs (transport par camions, entreposage, etc.).

### ASSURANCES

On compte aux Etats-Unis une quinzaine de grandes institutions d'assurances qui ont une orientation coopérative. Elles assurent 11,850,000 personnes.

### TELEPHONE

Il y a 231 coopératives de service téléphonique servant 650,000 abonnés.

### ETUDIANTS

On a fondé 400 coopératives

d'étudiants groupant 400,000 personnes. Leurs activités: maisons d'étudiants, livres, loisirs.

### SANTE

On compte 180 coopératives qui offrent des régimes d'assurance-maladie. Elles ont 7,000,000 de membres. Ces coopératives ont des caractéristiques bien particulières: d'abord, les assurés sont propriétaires de centre médical où ils reçoivent les soins; ensuite, les médecins exercent leur profession sur une base coopérative.

### OUTRE-MER

Le mouvement coopératif américain a fondé des organismes coopératifs qui exercent des activités outre-mer dans le but d'aider les pays sous-développés.

## Le dépôt des conventions collectives à la CRT

Le secrétaire de la Commission des relations de travail du Québec, M. J. Murray Warren, vient de faire parvenir la demande suivante à la CSN:

*"Il serait désirable que, lors du dépôt à la Commission d'une convention collective en vertu de l'article 60 du Code du Travail, cette convention ou la lettre d'envoi l'accompagnant mentionne toujours en autant que faire se peut: A. la date de certificat d'accréditation s'il en est un. B. La description de l'unité de négociations. C. L'établissement, entreprise ou chantier concerné.*

*"Cette demande ne crée aucune obligation de la part de qui que ce soit. Elle est formulée dans un simple but de collaboration, afin de permettre au secrétariat de la Commission d'identifier plus rapidement et avec le minimum de risque d'erreur les conventions collectives et de les déposer dans le dossier auquel elles appartiennent.*

*"Vous remerciant de votre coopération, je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs."*

## ... et au centre de documentation de la CSN

Le centre de documentation de la CSN aurait également besoin d'une copie de chacune des conventions collectives conclues par les syndicats qui lui sont affiliés.

Donc, en plus de la copie que le syndicat doit faire parvenir au secrétaire général, il serait très utile pour la CSN que le syndicat fasse parvenir une seconde copie pour le centre de documentation.

## le travail du permanent

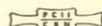
Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN.

Responsable: Service de l'information et des communications de la CSN.

Composition et impression: Les Editions du Richelieu Limitée 100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél.: Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613

 92