



# COMITÉS SYNDICALISTES RÉVOLUTIONNAIRES

SYNDICALISTES@GMAIL.COM

WWW.SYNDICALISTE.COM

## *Syndicats d'industrie* **Redonner des perspectives à notre classe !**

Les limites et les contradictions actuelles de la Confédération générale du travail (CGT) sont matérielles. Elles sont directement liées aux structures concrètes de son organisation. Son modèle actuel s'appuie sur des syndicats d'entreprise, complété par des syndicats multipros pour les isolé-es. Déconnecté du mode de gestion capitaliste de la main-d'œuvre et de la société que nous voulons construire, il ne permet ni de construire le rapport de forces ni de maîtriser une vision d'ensemble des branches professionnelles.

En se structurant ainsi la CGT s'adresse aux entreprises, et aux individu-es. Dans les entreprises, c'est le corporatisme qui joue, et

tout ce qui ne concerne pas « la boîte » paraît lointain et inintéressant face aux « préoccupations » internes. Dans les unions locales (UL) et leurs syndicats multipros, la CGT n'a pratiquement que l'accompagnement individuel à proposer, obligeant les camarades à s'improviser juristes du travail, pour aider les travailleurs et travailleuses à faire appliquer leurs droits.

Ces deux réalités sont bien éloignées de l'objectif d'émancipation qui devrait être celui du syndicalisme. Comment libérer le travail en intervenant d'une manière qui renvoie les personnes à ce qui les aliène quotidiennement, à savoir la culture d'entreprise découplée du reste de sa classe sociale d'appartenance ?



SYNDICALISTES@GMAIL.COM

WWW.SYNDICALISTE.COM

La CGT était pourtant fondée sur une toute autre stratégie : s'organiser socialement en fonction des branches industrielles, qui constituent une réalité matérielle, s'appropriant ainsi par pans économiques entiers la société, en y renforçant le pouvoir de la classe prolétarienne.

## **LE MULTIPRO N'EST PAS PRO**

Un syndicat doit être de nature professionnelle. Même la législation bourgeoise, la loi Waldeck-Rousseau de 1884, constitutive du droit syndical (articles 2 et 9 notamment), établit cette évidence.

Ce qui compte fondamentalement, d'un point de vue social, ce sont les industries, les branches (agro-alimentaire, énergie, éducation, santé, construction, commerce, Livre, etc.) qui produisent les biens et les services que requiert l'épanouissement collectif.

Dans le capitalisme, l'entreprise qui domine le prolétaire est la forme sacrée de l'organisation du travail. Pourtant, l'entreprise ne s'impose par aucun déterminisme sur la production à l'échelle humaine. Les multiples modalités d'organisation du travail humain (individuel ou collectif) quand il n'est pas sous emprise capitaliste en témoignent.

Comment donc contrer les capitalistes qui organisent leur division du travail, découpant les industries par entreprises, et les travailleurs et travailleuses par statuts (sous-traitant-es, intérimaires, détaché-es, stagiaires...) ? Tout simplement en

intervenant sur notre terrain, le lieu réel de notre participation à la société : les grands pans politiques de la production, à savoir les industries.

Nous parlons ici d'une intervention profondément politique. Nous sommes conscient-es de ce que notre travail apporte à la société, tout comme de ses coûts (productions toxiques, travail pénible, dénué de sens, etc.), car uniquement commandé par le maintien du taux de profit. C'est ainsi que nous revendiquons notre légitimité de classe à contrôler notre travail, et donc toute son organisation.

Mais c'est aussi une intervention pragmatique et efficace. Il s'agit, en effet, d'associer (sans se préoccuper de l'entreprise ou du type de contrat) des travailleurs et des travailleuses qui désirent partager la même réalité, les mêmes savoirs et savoir-faire, coordonner les métiers, qui s'inscrivent donc dans la maîtrise d'une même branche.

De ce point de vue, les syndicats multipros qui existent dans les unions locales de la CGT constituent une grave erreur stratégique. Les Comités syndicalistes révolutionnaires (CSR) les ont critiqués depuis leur apparition.

Les multipros ne sont qu'une manœuvre incohérente, un pansement, un bricolage pour éviter d'avoir des syndiqué-es isolé-es, rattaché-es directement, et contrairement aux statuts confédéraux, à des UL ou à des fédérations. Mais, en mélangeant sans logique professionnelle des travailleurs et des travailleuses de toutes branches, sans

couplage à leurs logiques de branche d'origine, nous contribuons à leur désocialisation et à leur désœuvrement syndical.

Ils et elles ne disposent donc pas d'outils efficaces, à la fois pour combattre les capitalistes et pour reprendre leur travail en main, industrie par industrie, afin de construire une autre société.

Alors, certes, les multipros permettent aux individus d'être « syndiqué-es » et de récupérer les cotisations, dont on ne nie évidemment pas l'importance pour l'autofinancement de l'organisation, et donc son autonomie. Mais quelle efficacité sur la syndicalisation des camarades ? Quelle possibilité pour elles et eux de s'enrichir des expériences du militantisme de terrain ?

On improvise des pseudo-syndicats, mais comme personne ne peut maîtriser les spécificités de toutes les branches professionnelles (y compris toutes les conventions collectives), il apparaît impossible de les animer efficacement.

De ce fait, les perspectives des syndiqué-es sont identiques lorsqu'ils et elles sont isolé-es à l'UL ou au syndicat multipro : du conseil juridique généraliste, à la condition que ces savoirs soient assurés... Alors qu'un syndicat d'industrie intervient dans la branche qu'il connaît, puisque les camarades en ont la maîtrise par l'expérience du travail qu'ils et elles y fournissent.

Pis encore, en organisant les isolé-es dans des syndicats multipros, ils et elles sont coupé-es du lien possible avec les travailleurs et travailleuses organisé-es en nombre et en



force dans leur industrie, qui pourraient les aider à monter des sections syndicales.

Les membres d'un multipro n'ont pas de profession commune autour de laquelle s'unir. Comment alors avoir une vie syndicale ? Autour du fait d'être prolétaire en général ? Autour des « valeurs CGT » ? Cela suffit sans doute à créer une certaine convivialité, mais sur quelle intervention concrète cela peut-il déboucher ?

La réponse est observable dans les UL : les syndicats multipro sont des passoires...

### LE MULTIPRO N'EST PAS INTERPRO

Les syndicats multipros posent aussi d'énormes problèmes à la pratique interprofessionnelle. Les UL qui les prennent en charge sont confrontées au repli corporatiste des syndicats d'entreprise. Alors que l'urgence est à refédérer ces syndicats centrifuges et à aider à la création de nouveaux vrais syndicats d'industrie, les UL se retrouvent chargées d'une mission supplémentaire et contre-productive.

Alors que le rôle des UL devrait être de coordonner des syndicats, on leur demande, à la

place, de devenir un pseudo-syndicat où on tente de coordonner des individu-es. Dans le meilleur des cas émerge une section syndicale, voire un syndicat d'entreprise, quand il y a suffisamment de syndiqué-es d'une même « boîte ». Souvent on ne peut ou ne veut pas s'occuper du multipro. Dans le pire des cas, les UL s'opposent à la création de syndicats professionnels, pour ne pas perdre leurs syndiqué-es, donc leurs cotisations.

On ne peut donc pas se permettre de penser que les multipros soient une sorte de

pratique interprofessionnelle, ils vont complètement à contre-courant de celle-ci. L'interpro, c'est la coordination des syndicats professionnels, sur des problématiques qui touchent toutes les branches. Sans pro, pas d'interpro. Le multipro, en essayant de se substituer aux deux, détruit cette dynamique.

### **LE SYNDICAT D'ENTREPRISE : À PEINE MOINS PIRE**

Les multipros ont été mis en place pour pallier au problème posé par les syndiqué·es isolé·es, c'est-à-dire les personnes qui souhaitent se syndiquer mais pour lesquelles il n'existe pas de syndicat auquel les rattacher. Ce problème vient d'un autre type de syndicat, celui qui est devenu le standard depuis des décennies : le syndicat d'entreprise.

Ce type de syndicat est devenu tellement banal que bien des militant·es ont du mal à imaginer qu'on puisse faire autrement. Il est devenu la norme, une norme dysfonctionnelle, puisque l'impossibilité de la mettre en œuvre débouche sur les problèmes actuels.

La volonté de créer des syndicats par entreprise est, à ce point de l'histoire, une expérience ratée. En voulant rapprocher le syndicat des salarié·es dans l'entreprise, on l'a finalement éloigné du prolétariat précaire, des TPE, etc. La clôture des élections TPE, avec un taux de participations descendu à 4 %, en est le plus récent exemple. La CGT s'éloigne encore des prolétaires des petites en-

treprises en perdant 9 600 voix par rapport à 2021.

La pratique prouve, et a prouvé depuis des dizaines d'années, qu'il était impossible, pour toutes sortes de raisons, d'avoir un syndicat dans chaque boîte : précarité, manque de militant·es, faible effectif (un syndicat d'entreprise dans une TPE ?), répression, etc. C'est cette incapacité à avoir des syndicats partout qui a mené aux isolé·es, puis aux multipros.

Mais, en plus de son inefficacité en matière de syndicalisation, le syndicalisme d'entreprise pose d'immenses problèmes politiques. Quel est le sens de s'organiser dans l'entreprise, sur le terrain du patron, au lieu de s'organiser sur notre terrain, l'industrie ? C'est implicitement reconnaître légitime aux capitalistes la propriété privée des moyens de productions, au lieu de la leur dénier, et d'affirmer qu'ils nous appartiennent collectivement. C'est laisser à la bourgeoisie la main sur l'ordonnement de la division du travail et, par là, ne pas y prétendre en tant que classe organisée.

Stratégiquement, c'est une erreur : s'organiser là où l'ennemi est le plus fort, sur le champ de bataille qu'il contrôle.

Bien sûr, il peut être opposé que, justement, on doit porter la bataille là où ça compte, qu'il faut remettre en cause le pouvoir du patron là où il est. C'est vrai, mais nous pouvons aussi le faire avec la section d'entreprise d'un syndicat d'industrie.

Si le syndicat se base sur l'entreprise, il ne réfléchit qu'au niveau de l'entreprise, et pas au

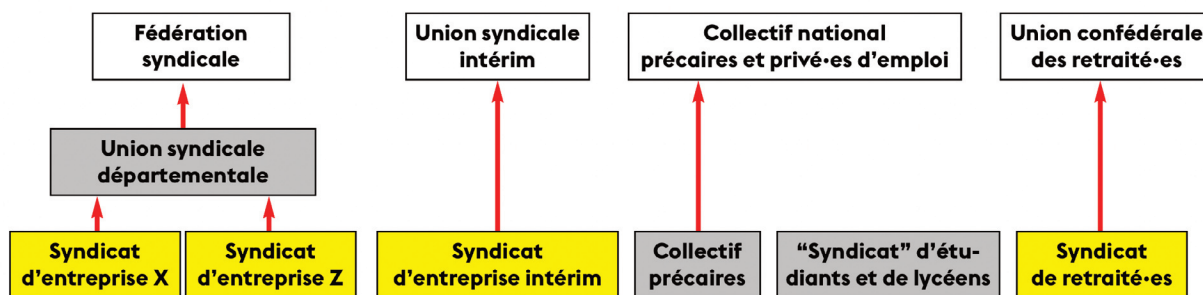
niveau de l'industrie, encore moins de la société. Si la pratique quotidienne se centre sur une unité de production, et pas sur l'industrie, contre un patron, et pas contre la bourgeoisie en général, quelles aspirations formulons-nous quant à la gestion globale de l'économie ? Au travers de quels savoirs et savoir-faire nous assurons-nous de notre responsabilité et légitimité à prendre collectivement en gestion les moyens de production ?

La gestion de la production ne s'apprend pas en lisant des manuels, mais par la pratique. Si la pratique se limite à l'entreprise, qu'apprenons-nous à gérer ? Des entreprises ! Mais notre but n'est pas de devenir patron, c'est de faire sans les patrons.

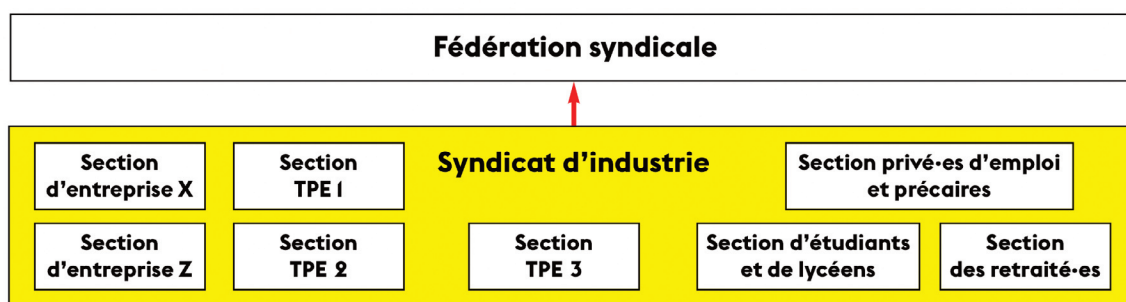
La légitimité du syndicalisme d'entreprise s'appuie sur la culture égocentrique de/de la « super-délégué·e syndical·e » qui ferait trembler le patron. Or, le syndicat d'entreprise est condamné, de par sa nature, à se limiter à des attaques frontales face à l'adversaire, et le plus souvent sur le terrain institutionnel (CSE, CSSCT). Les délégué·es syndicaux·ales sont pourtant connu·es du patron, qui maîtrise leurs faiblesses personnelles. Ce qui lui permet d'anticiper sur l'action syndicale et d'éviter d'être déstabilisé.

Or, la stratégie militaire a toujours enseigné qu'un adversaire doit être contourné, et si possible attaqué de toutes parts. C'est pourquoi les syndicalistes révolutionnaires ont créé la CGT et ses différents outils : syndicats d'industrie, Bourses du tra-

## COORDINATION DES STRUCTURES SUR LE MODÈLE ACTUEL



## COORDINATION DES STRUCTURES SUR LE MODÈLE D'INDUSTRIE



vail, fédérations d'industrie, associations d'entraide, syndicats de locataires... Afin de mener l'offensive sur plusieurs fronts pour déstabiliser l'adversaire et l'encercler.

Les dernières lois sur le droit syndical ont renforcé la centralisation des mandats et des heures de délégation. L'activité du syndicat d'entreprise repose désormais sur de petites équipes de délégués, plus que jamais polarisées par l'activité institutionnelle des CSE. Nos syndicats ne peuvent se redynamiser qu'en ouvrant leur vie collective et démocratique à tous les syndiqué-es, c'est-à-dire en dehors des horaires d'entreprise. Ce syndicalisme de masse est d'autant plus urgent face à la menace grandissante

d'un gouvernement d'extrême droite qui s'attaquerait « à la bureaucratie syndicale », c'est-à-dire au financement du paritarisme et au droit syndical.

Après des décennies d'inefficacité, le syndicalisme d'entreprise doit donc être considéré comme un échec par tout anticapitaliste sérieux. C'est un modèle qu'il faut abandonner.

De toute manière, le syndicalisme d'entreprise incluait, à l'origine, un syndicat local, pour récupérer toutes et tous les syndiqué-es sans syndicat dans leur boîte (et qui fonctionnait donc comme un syndicat d'industrie partiel), et une union (ou coordination) syndicale départementale (USD ou CSD), pour coordonner tous ces syndicats. Ce modèle voulait donc, avec

une complexité inutile, remplir les mêmes fonctions que le syndicalisme d'industrie. On retournerait la structure : d'un syndicat d'industrie qui coordonne l'activité dans les entreprises et établissements par section, on passe à des syndicats d'entreprise, coordonnés dans les branches par des USD. C'est l'effondrement de cette usine à gaz qui nous mène à la désorganisation actuelle.

Il est plus que temps de revenir aux fondamentaux ! Il existe actuellement plus de 25 000 syndicats adhérents à la CGT, la majorité alignant moins de dix adhérent-es. Ces faibles forces et connaissances ne permettent d'assurer ni une vie démocratique, ni une mutualisation des savoirs, ni un lien stable avec les

UL, les UD et les fédérations. Les syndicats constituant l'organisation de base de la CGT, sa fondation, les dysfonctionnements se répercutent automatiquement sur toute la maison confédérale qui fissure de tous les côtés.

### **LE SYNDICAT D'INDUSTRIE : LA SOLUTION**

La solution réside dans une stratégie de syndicalisation et d'organisation différente. Elle est proposée implicitement dans ce texte depuis le début. C'est le modèle historique de la CGT. C'est le syndicalisme d'industrie.

Son principe est simple : un seul syndicat par branche et par bassin d'emploi, typiquement un par agglomération, bassin d'emploi ou département, selon la mobilité inhérente à la branche. Cela n'empêche pas l'intervention dans les entreprises, en utilisant des sections : au contraire, monter une section syndicale est bien plus simple que de fonder un syndicat, avec congrès, statuts et équipe d'animation.

Les travailleurs et travailleuses qui perdent leur emploi, qui changent de boîte (y compris les intérimaires), restent dans leur syndicat. Pas besoin de réinventer la roue à chaque fois que la situation change.

Le syndicat d'industrie est responsable de la propagande en direction des futur-es travailleuses et travailleurs : étudiant-es et apprenti-es. Il peut les orienter, les conseiller, et il défend les qualifications obtenues durant la formation initiale. Il est aussi le lieu de regroupement des an-

ciens travailleurs et des anciennes travailleuses : les retraité-es restent lié-es à leur ancienne branche professionnelle, et ce, même si leur ancienne entreprise a fermé. Ils et elles peuvent ainsi faire profiter de leurs expériences aux nouvelles générations et utiliser leur temps libre pour soutenir les camarades en activité dont le temps libre est plus limité, au lieu d'être regroupé entre « vétérans » dans des syndicats pro ou interpro de retraité-es.

Une fois que toutes les branches auront un syndicat dans un bassin d'emploi donné, il n'y aura plus besoin de créer de nouveaux syndicats. Toutes les boîtes seront de fait couvertes. Cela revient à dire qu'il y a autant de syndicats dans une union départementale (ou une union locale) qu'il y a de fédérations dans la confédération. La CGT a la même structure dans toutes les localités et à toutes les échelles. La connaissance de l'organisation confédérale par les militant-es (et surtout pour les non-adhérent-es qui voudraient franchir le pas) est donc plus facile.

C'est un modèle à la fois plus simple et plus efficace, qui permet d'intervenir dans toutes les entreprises, avec moins de structures, tout en permettant une dynamique de branche, et en facilitant la vie à l'interpro. Un modèle bien plus simple et efficace que l'imbroglio actuel qui est un modèle hybride où le syndicalisme d'entreprise se mélange avec le multipro. Cet aspect pratique est lié à un autre, qui est politique et intime-

ment imbriqué avec la logique des conventions collectives. Il va de soit que la mise en place et la défense de ces conventions sont cohérentes avec le syndicalisme d'industrie. Cela relève de la même logique : une logique qui vise à organiser le prolétariat, à le doter d'une matrice sociale dans laquelle s'agrègent des droits en fonction de la réalité sociale des productions, et non pas sujette à leur division artificielle en de multiples entreprises et filiales, imposée par nos adversaires.

Les conventions collectives reviennent à réfléchir aux industries du point de vue des travailleurs et des travailleuses, elles préparent donc, tout comme la pratique quotidienne du travail et du syndicalisme (d'industrie), à la gestion de ces branches par les travailleurs et les travailleuses eux et elles-mêmes, et, bien sûr, elles servent dans l'immédiat à nous garantir des droits collectifs (pour nous défendre).

Sans organisation par branche, nous ne pouvons pas défendre ces conventions, nous ne le pourrons ni dans des syndicats d'entreprise, qui se focalisent sur les élections et les accords de boîte (de plus en plus dérogatoires aux conventions), ni dans des multipros d'individu-es.

### **PAS DE CHANGEMENT SOCIAL SANS LES BONS OUTILS**

Il est donc clair que les outils que nous choisissons pour nous organiser influent sur notre pratique et sur les objectifs politiques que nous pouvons nous



fixer réalistement. Il ne faut pas tomber dans un idéalisme qui consiste à ne proposer que la juste pensée, philosophie ou idéologie, qui guiderait la pratique. C'est trop souvent ce que l'on observe dans la réalité du syndicalisme actuel : un grand écart permanent entre des pratiques routinières et sans perspective (cas juridiques individuels, journées de manifestation ponctuelles sur une thématique, NAO, élections du CSE, syndicalisation dans un multipro, etc.) et des discours sur l'anticapitalisme et sur les valeurs de gauche. Ce qui manque entre les deux pieds, c'est une vraie stratégie pour lier la pratique quotidienne à nos buts politiques.

Le syndicalisme par entreprise correspond à la volonté des patrons que leur propriété soit reconnue. Il a des analogies avec le syndicalisme jaune, où le capital et le travail s'allient pour trouver un compromis, forme consacrée du syndicalisme social-démocrate.

Le syndicalisme multipro, lui, est plutôt typique des petites organisations affinitaires. D'une part parce qu'il est une solution de facilité quand on est peu nombreux, et d'autre part parce qu'on y compte souvent sur l'idéologie qui anime l'organisation pour faire le boulot à la place des outils concrets.

Nous pensons avoir démontré que le syndicalisme anticapitaliste, qu'il soit révolutionnaire ou

réformiste, se concrétise dans une organisation industrielle. Sans syndicalisme d'industrie, nous ne nous donnons pas les moyens de changer la société, car nous ne nous donnons pas les moyens de reprendre la production aux capitalistes.

Quelle confédération voulons-nous ? Il est impératif de réfléchir à nos outils. Voulons-nous une CGT de service et d'accompagnement, d'accueil juridique, et de syndiqué-e-s isolé-e-s ? Ou voulons-nous une CGT établissant un réel projet de contre-société, capable de donner du pouvoir à notre classe et de lui permettre de réaliser ses aspirations par un confédéralisme efficace ? Voulons-nous une CGT capable de rayonner sur toute la

classe et de lui proposer un projet ? Car si nous n'avons pas de projet, ce sont les sirènes de l'extrême droite qui séduisent les prolétaires. C'est la bourgeoisie nationaliste qui apparaît comme une opposition au capitalisme libéral. Pensons-nous vraiment qu'on va pouvoir contrer l'influence du RN boîte par boîte, alors que, justement, ces entreprises sont soumises à la concurrence nationale et internationale, ou plutôt avec un outil d'industrie à dimension sociale et économique générale ? En donnant des perspectives et un contenu concret au « communisme ».

Il existe des moyens de transition vers le syndicalisme d'industrie. En créant des syndicats d'industrie, en proposant aux syndicats d'entreprise de fusionner. En réunissant les adhérent-es des multipros d'une même branche sur une union départementale ou locale, on peut leur proposer de créer leur syndicat.

Le syndicat multipro peut alors servir de sas d'entrée dans la CGT, de pépinière de syndicats, sans devenir une fin en soi. Il y aurait là un vaste chantier, mais le résultat sera le retour de la CGT à ses structures historiques, celles qu'elle avait quand elle était à l'offensive, et qu'elle était victorieuse.

Un patron : une section !

Un patronat : un syndicat !

### **LA TENDANCE COMME OUTIL DE FORMATION**

Les organisations de la CGT ont très majoritairement perdu leur savoir-faire en ce qui concerne le syndicalisme d'in-



dustrie. Et plus encore la pratique de la double besogne, qui prépare la rupture concrète avec le capitalisme.

Nos militant-es se retranchent souvent derrière un discours anticapitaliste, mais très confus et abstrait, pour cacher toute absence de perspective réellement révolutionnaire. C'est-à-dire de transformer les rapports de production dans chaque industrie et dans toute la société.

Le danger est donc que les syndicats d'industrie soient offerts comme des outils alternatifs, des outils de qualité, mais dont on ne sait pas se servir.

C'est pourquoi, plus que jamais, il est indispensable de puiser dans l'expérience des

ancien-nes. Ce savoir-faire que la tendance syndicaliste révolutionnaire transmet depuis la fondation de sa revue de tendance, *La Vie ouvrière*.

Les CSR se mettent donc à disposition des organisations syndicales qui désirent disposer de matériel ou de formateurs-trices. Les syndicats de la Confédération générale du travail ont besoin de travailleuses et de travailleurs qualifié-es. Cette qualification intégrale, ce savoir-faire collectif ne peuvent être transmis que par des écoles de formation. Notre tendance syndicale se met donc au service des syndicats, des UL et de tout-e syndiqué-e qui désire renouer avec la stratégie de la CGT historique.