

# Les syndicats et la lutte contre la bureaucratisation

José Maria de Almeida

2007

L'édition en langue française de ce livre  
– *Os sindicatos e a luta contra a burocratização*, 2007, Editions Sundermann, São Paulo, Brésil – a été réalisée par la *Ligue Communiste des Travailleurs* (la section belge de la LIT-QI), qui est responsable aussi des notes marquées comme *NdT*.

[lct.cwb@gmail.com](mailto:lct.cwb@gmail.com) / [www.lct-cwb.be](http://www.lct-cwb.be)

1. Introduction - 3
  - 1.1. Une dette historique de la gauche socialiste brésilienne - 5
  - 1.2. L'importance des syndicats dans l'organisation des travailleurs - 8
2. La situation actuelle des syndicats - 11
  - 2.1. Les privilèges politiques - 12
  - 2.2. Les privilèges matériels - 15
  - 2.3. Les conséquences de ce processus de bureaucratisation - 17
3. Les bases objectives de la bureaucratisation des syndicats - 19
  - 3.1. Les syndicats dans la phase impérialiste du capitalisme - 19
  - 3.2. Le syndicalisme bureaucratique (d'Etat) au Brésil - 20
4. La contradiction de cette situation avec le projet de Conlutas - 31
5. Propositions pour la construction d'un programme pour les syndicats - 33
  - 5.1. Sur la direction politique du syndicat - 33
  - 5.2. L'organisation de la base et sa participation dans les décisions du syndicat - 41
  - 5.3. Les mesures contre les privilèges des dirigeants syndicaux - 45
6. Conclusions - 47

# 1. Introduction

Une question importante a toujours été présente tout au long du processus de construction de Conlutas : « Quelles sont les garanties que, au fil du temps, Conlutas ne va pas se bureaucratiser et dégénérer politiquement, comme c'est le cas avec la CUT ? »<sup>1</sup> Ce n'est pas une question à laquelle il est facile de répondre.

La CUT est née comme un instrument de lutte des travailleurs, non seulement pour défendre leurs revendications immédiates, mais aussi pour s'orienter vers une transformation profonde de la société en direction du socialisme. Aujourd'hui, elle est devenue le contraire, un outil du gouvernement et des entreprises pour faciliter la mise en œuvre de leurs politiques de maintien et d'approfondissement de l'exploitation des travailleurs.

Nous sommes au début de la construction d'une nouvelle organisation,

Conlutas, qui doit être une alternative face à la faillite de la CUT. Nous devons agir consciemment pour éviter que l'histoire ne se répète.

De nombreux facteurs sont intervenus pour mener la CUT à la réalité dont nous sommes témoins aujourd'hui, et plusieurs d'entre eux étaient hors de notre contrôle. Le recul dans les mobilisations syndicales, lors de la crise économique au début des années 1980, et les processus des années 1990 ont facilité la bureaucratisation de la CUT, l'éloignement de la centrale de sa base.

Il y a toutefois des facteurs qui dépendent bel et bien de nous. La définition du contenu du projet politique que nous construisons, de ses principes et du programme qui l'oriente, par exemple, dépend des décisions que nous prenons, collectivement. Les politiques que nous allons appliquer pour mettre en œuvre le programme, jour après jour dans la lutte de classes, dépendent de nos décisions.

De telles décisions influencent le processus de bureaucratisation d'un organisme, car ils peuvent le freiner ou l'encourager. De fait, ils ont une influence majeure. Ce sont des décisions politiques prises au sein de la direction du PT<sup>2</sup> et de la CUT, qui sont à la base du processus de dégénérescence politique vécu par l'organisme.

---

1 La Centrale Unique des Travailleurs a été fondée au début des années 1980, en opposition aux vieilles directions traitées des syndicats brésiliens. Elle a, par la suite, subi une dégénérescence profonde et un virage à droite.

Conlutas – *Coordenação Nacional de Lutas* – est une coordination de plusieurs secteurs syndicaux du Brésil, née en 2004, dans les luttes contre les réformes néolibérales appliquées par le gouvernement de Lula. Elle fut la principale composante de CSP Conlutas – *Central Sindical e Popular*, créée en juin 2010 à l'issue du *Congresso Nacional da Classe Trabalhadora* – CONCLAT, afin d'unir les expériences de diverses organisations syndicales et populaires. Voir <http://cspconlutas.org.br> Ndt

---

2 Le Parti des Travailleurs a été fondé dans cette période par différents secteurs de la gauche et il a subi aussi une profonde dégénérescence, parallèle à celle de la CUT dont il avait la direction. Ndt

D'autre part, l'existence d'un processus permanent et démocratique de discussion et de délibération interne, qui rend possible le contrôle efficace de la base sur les décisions de l'organisme, est essentielle. Et cela contribue grandement à éviter que l'organisme n'abandonne ses principes et dégénère, tout comme cela garantit que la direction sera sous le contrôle de la base. Cela dépend de décisions que nous pouvons prendre.

Mais il ne suffit pas que les mécanismes de fonctionnement de Conlutas aient ces caractéristiques. Cela doit également être le cas pour les organismes qui en font partie, car ce sont eux qui, de fait, constituent la base de Conlutas, étant donné que nous n'avons pas l'intention de remplacer les organismes qui font partie de Conlutas, mais bien d'organiser et de mobiliser les travailleurs à travers elles.

Je me réfère ici essentiellement à la situation dans les syndicats. Ils constituent le gros des organisations réunies dans Conlutas, dont ils sont aussi les plus fortes, politiquement et financièrement. Et cette proportion doit être maintenue, car elle exprime la réalité des mouvements sociaux dans le pays : le mouvement syndical est de loin le plus important d'entre eux. (Nous ne considérons ici que le nombre de travailleurs organisés et leur rôle dans l'économie, laissant de côté la valorisation du rôle politique qu'ils jouent à chaque instant politique.)

Il incombe donc, dans une large mesure, aux syndicats de concrétiser l'objectif de faire de Conlutas un instrument

pour la lutte immédiate et pour la lutte historique et la classe ouvrière brésilienne. Outre l'ampleur de cette tâche d'organiser et de mobiliser les travailleurs, il y a également cette autre dimension tout aussi fondamentale, celle de l'éducation des travailleurs, de l'élévation de leur conscience pour qu'ils soient le sujet de leur histoire. Il n'y a pas de libération de la classe ouvrière sans cela. C'est une tâche fondamentale des syndicats, surtout face aux avancées idéologiques du capital sur le lieu de travail, auxquelles nous assistons ces jours-ci.

Pour que les syndicats puissent assumer cette tâche dans toutes ses dimensions, un fonctionnement démocratique et le contrôle de l'organisme par les travailleurs de base qui se trouvent sur le lieu de travail sont absolument indispensables. Sans cela, ils ne peuvent pas être des outils adéquats pour faire avancer la lutte, de la plus spécifique pour répondre aux situations particulières d'un certain segment de travailleurs, jusqu'aux luttes plus générales pour l'abolition totale de l'exploitation capitaliste.

Le problème est que la structure et le fonctionnement des syndicats qui font partie de Conlutas sont, en règle générale, trop bureaucratiques. Ils ont d'innombrables contradictions avec le projet politique que nous sommes en train de construire pour organiser, éduquer et mobiliser la classe ouvrière, afin qu'elle soit le sujet de la lutte pour ses droits et ses intérêts immédiats et historiques.

Les syndicats sont des organisations contrôlées et dirigées politiquement par leurs directions et non par la base. Nous

savons qu'il existe des exceptions, des organismes qui ont un fonctionnement plus démocratique, avec un contrôle raisonnable de la base, mais la règle est le contraire. Ce n'est qu'à certains moments d'intenses processus de mobilisation que la base assume un rôle majeur dans le contrôle de l'organisme. Et ces moments sont rares et éphémères.

Actuellement, au moment où nous commençons la construction de Conlutas, nous sommes témoins d'une résurgence de la lutte des classes en Amérique latine, et les changements dans l'économie ouvrent une perspective de reprise de la lutte des masses dans les prochaines années, également au Brésil. Le besoin de surmonter les problèmes de la bureaucratisation de nos syndicats ne se limite pas à la lutte pratique quotidienne des travailleurs. Il s'impose également pour que nos syndicats puissent être des instruments pour les travailleurs dans les moments de luttes plus aiguës qui s'annoncent dans le pays. Le développement de la lutte de classes dans notre pays peut mettre sur le devant de la scène la vraie confrontation pour le pouvoir entre les travailleurs et la bourgeoisie, sur le terrain de la lutte directe. C'est cela le grand défi auquel nous devons nous préparer.

### 1.1. Une dette historique de la gauche socialiste brésilienne

Au moment de la création de la CUT, au début des années 1980, il y avait dans le pays une énorme montée de la lutte de masses, centrée sur les manifestations organisées par les syndicats, et qui venait déjà des années 1970. Dans ce contexte de grande mobilisation et

de grande participation de la base dans les syndicats, l'idée était assez répandue dans le mouvement qui a donné lieu à la CUT, que la structure syndicale héritée des temps de Getulio Vargas<sup>3</sup> ne convenait pas pour le projet politique et syndical que nous construisions et qu'il fallait la révolutionner. C'était l'une des idées maîtresses de ce que nous avons appelé le « nouveau syndicalisme ». Cependant, pour bien comprendre ce processus, il faut se pencher sur l'ensemble du mouvement syndical d'alors, où il y avait au moins quatre secteurs.

Le premier secteur, largement majoritaire, était composé de la bureaucratie traditionnelle, qui dirigeait la grande majorité des syndicats. Il s'agit des *pelegos*<sup>4</sup>, les jaunes qui contrôlaient le système confédéral, ce qu'on appelle la structure syndicale officielle. Parmi ses principaux personnages, il y avait le président du syndicat des métallos de São Paulo, Joaquinão, et le président de la CNTI, Ari Campista. Ils n'avaient pas de contradictions avec cette structure officielle, qui était parfaitement appropriée pour leur projet syndical et politique : un syndicalisme de collaboration de classes.

Ce secteur a survécu jusqu'à nos jours et il est bon de se rappeler qu'il dirige toujours la plupart des syndicats du pays. Ces syndicats sont réunis dans

---

3 Le dictateur brésilien entre 1951 et 1954, qui subordonnait l'organisation syndicale à l'Etat. NdT

4 Les dirigeants syndicaux de connivence avec les patrons et l'Etat, qui « adoucissaient » les conflits, comme la peau de mouton (*pelego* en portugais), placée entre le cavalier et son cheval, adoucit les mouvements. NdT

les Confédérations officielles et dans des centrales comme l'UGT, en formation, et dans la Nouvelle Centrale Syndicale.

Il y avait un deuxième secteur, qui agissait en étroite alliance avec les *pelegos* par les conceptions et les convictions politiques qu'il défendait alors. Il s'agit de syndicalistes liés au PCB et au PCdoB,<sup>5</sup> avec une présence minoritaire mais significative. Parmi leurs principaux personnages, il y avait, à l'époque, le président du syndicat des travailleurs de banque de Rio de Janeiro, Ivan Pinheiro, et le président du syndicat des métallos de Santos, Arnaldo Gonçalves. Ils défendaient le maintien du *Front démocratique* au sein du parti bourgeois MDB<sup>6</sup>, une alliance de la classe ouvrière avec la bourgeoisie dite « progressiste ». Et ils étaient donc contre la création du PT, pour le maintien de l'unité du système confédératif officiel et contre la création de la CUT. Ce n'est que plus tard qu'ils ont rejoint la CUT. Et récemment, le PCB a rompu avec la centrale.

Le troisième secteur était représenté par une partie de la bureaucratie syndicale qui – entraînée par la force et la radicalisation des luttes ouvrières – avait pris ses distances par rapport à la bureaucratie traditionnelle et avait assumé une position plus à gauche. Ce secteur s'est mis à la tête des manifestations qui ont éclaté à l'époque, alors que la

bureaucratie traditionnelle s'y opposait. Ils formaient une sorte de « bureaucratie de gauche ».<sup>7</sup> Lula, qui était alors le président du syndicat des métallos de San Bernardo do Campo, et Jacó Bitar, du syndicat des pétroliers de Campinas, étaient ses principaux représentants.

Ce secteur avait des contradictions avec la structure officielle, mais il est important de noter qu'elles étaient relatives : ces gens voulaient chasser les *pelegos* de la direction des organismes pour prendre leur place. Et ils voulaient construire une Centrale syndicale, ce qui était alors interdit, étant contraire à la structure confédérale officielle. Ils n'ont jamais défendu un fonctionnement réellement démocratique des syndicats, avec un contrôle par la base. Ils n'ont jamais défendu un syndicalisme vraiment engagé dans la destruction du capitalisme et la construction d'une société socialiste.

C'est une erreur, malheureusement assez commune, de confondre le discours bien radical et de gauche de ces secteurs – fruit des circonstances, plutôt

---

7 Certains de ces dirigeants se trouvaient dans les syndicats depuis de nombreuses années – Lula dirigeait le syndicat de São Bernardo depuis 1969 – et ils faisaient donc partie de la bureaucratie syndicale. Ils virèrent à gauche, sous la pression et la force des grandes mobilisations de masse de cette époque, pour se chercher une place qui les permettrait de gagner du terrain dans la direction de la structure syndicale d'alors. Ils adoptèrent un discours radical et se mirent à la tête du processus de lutte qui avait pris de l'ampleur sans leur intervention. Ils avaient une importance dans la direction du processus de luttes et de construction de la CUT et du PT en ce moment, mais cela ne signifie pas qu'ils cessaient de faire partie de la bureaucratie syndicale, comme on le voit plus clairement maintenant.

---

5 Le PCdoB (Partido Comunista do Brasil), de tendance maoïste, est issu en 1962 du Parti Communiste Brésilien (PCB) historique, créé en 1922. NdT

6 Movimento Democrático Brasileiro, un parti d'opposition au régime dictatorial de 1964, créé fin 1965. NdT

que de leurs véritables convictions – avec leur pratique réelle, le programme réel qu’ils ont toujours défendu. La meilleure preuve se trouve dans le syndicat des métallos de São Bernardo do Campo, où il était presque impossible pour les groupes d’opposition de s’exprimer lors des assemblées (à l’époque, et encore aujourd’hui) et où la direction du syndicat cherchait toujours à contrôler les comités d’usine de la région et à les subordonner à la direction de l’organisme.

Et il y avait un quatrième secteur, représenté par la gauche catholique et la gauche socialiste, qui agissaient au sein des syndicats. Il était le plus petit et il se manifestait principalement dans les oppositions syndicales, telles que celle des métallos de São Paulo, ou dans des groupes de militants qui intervenaient dans la base des syndicats dirigés par la « bureaucratie de gauche » dans la région industrielle de l’ABC.<sup>8</sup> Ils préconisaient une révolution dans la structure et dans le fonctionnement des syndicats, où l’expulsion des *pelegos* de la direction n’était que la première étape, même s’ils n’avaient pas tous une compréhension claire de la réelle dimension et l’importance de ce problème.

Ce secteur était extrêmement minoritaire. Il gagna un poids plus significatif après la victoire électorale obtenue dans des syndicats comme celui des métallos de Belo Horizonte et des métallos de Campinas et il avait en outre une présence significative dans l’organisation syndicale naissante des

fonctionnaires (comme Apeoesp à São Paulo). Cependant, ce secteur soutenait les travailleurs mobilisés en ce moment et exprimait leurs besoins, ce qui fait que ses idées sur les changements à apporter dans les syndicats avaient une certaine force.

Dans ce que l’on pourrait donc appeler la gauche du syndicalisme, qui conduisit à la CUT, la « bureaucratie de gauche », inspirée par Lula, était largement hégémonique. C’est une des causes du recul du processus pour révolutionner les syndicats, dès le début (après la chute de l’ancienne direction *pelega*). Et le maintien de ce caractère bureaucratique pèse lourdement pour expliquer la façon dont la CUT est arrivée à ce qu’elle est maintenant.<sup>9</sup>

Les caractéristiques démocratiques de la CUT d’alors n’ont pas contaminé ni transformé la structure bureaucratique des syndicats, c’est l’inverse. La structure des syndicats éloignés du contrôle de la base s’est essentiellement maintenue et la CUT elle-même a finalement dégénéré à tous égards, y compris dans sa démocratie interne. La CUT est actuellement plus liée à l’Etat et aux patrons – y com-

---

9 Il y a plusieurs facteurs qui ont conduit au recul du processus de changements dans les syndicats. Certains étaient d’ordre objectif, comme la récession et la hausse du chômage, qui ont diminué la quantité et l’intensité des luttes. Cela complique le processus d’organisation de la base et du contrôle de l’organisme par une partie de celle-ci. Mais le facteur le plus important était d’ordre subjectif : les décisions prises par la direction politique du processus. La bureaucratie de Lula, qui dirigeait la CUT et le PT, favorisait le processus de bureaucratisation au lieu de le combattre, parce que cela convenait à son projet politique.

---

8 La banlieue industrielle autour de São Paulo, et en particulier les municipalités de Santo André, São Bernardo do Campo et São Caetano do Sul. NdT

pris par le biais de liens économiques – que ne l'étaient les Confédérations et les Fédérations avec lesquelles nous avons rompu au début de la décennie de 1970. Elle est complètement dominée par un sommet qui, en outre, utilise le pouvoir économique pour garder le contrôle.

La gauche socialiste brésilienne n'est pas parvenue à empêcher ce processus. Il est vrai que les circonstances de la lutte de classes dans le pays ne nous donnaient pas les conditions pour cela. Nous n'avions pas la force pour vaincre la bureaucratie. Mais il est vrai aussi qu'il y avait un manque de clarté, quant à l'importance et la nécessité de cette « révolution » dans les syndicats. Cela s'est manifesté à plusieurs reprises dans le combat politique qui avait lieu à l'intérieur de la CUT. Et cela se manifeste surtout dans notre pratique quotidienne au sein des syndicats que nous dirigeons, où, en règle générale, un fonctionnement bureaucratique se reproduit, loin du contrôle des travailleurs qui se trouvent à la base.

Au moment où nous sommes en train de construire Conlutas comme une nouvelle alternative pour la lutte des travailleurs – une alternative qui aura nécessairement les syndicats comme un de ses composants les plus importants, comme nous l'avons dit ci-dessus –, nous devons faire face sérieusement à ce défi, et changer. Je crois que cela devrait être l'objectif des séminaires que nous organiserons en préparation du 1er Congrès de Conlutas. Nous devons bien comprendre la situation des syndicats dans lesquels nous exerçons notre activité et nous devons définir un

programme concret pour la transformation de cette structure et pour son adaptation au projet politique et syndical que nous sommes en train de construire.

## **1.2. L'importance des syndicats dans l'organisation des travailleurs**

Organiser les luttes des travailleurs par le biais des syndicats, voilà l'objectif que nous nous étions fixé dans la réorganisation des travailleurs il y a trente ans. Et c'est toujours notre option, dans le processus de réorganisation en cours. La nouveauté – représenté par l'effort pour organiser les divers mouvements populaires et sociaux, en plus des syndicats, dans un seul organisme national – ne signifie pas l'abandon de l'idée que les syndicats continuent d'être fondamentaux dans le processus de l'organisation des travailleurs dans notre pays.

Les syndicats sont, malgré toutes leurs contradictions, les organisations auxquelles les travailleurs qui se trouvent sur le marché formel du travail font appel en masse quand ils cherchent le chemin de la lutte pour défendre leurs droits et leurs intérêts. Il en est ainsi, pratiquement partout dans le monde, depuis le début du capitalisme. Les travailleurs ont construit ces organisations comme des instruments privilégiés pour défendre de meilleures conditions de vie et de travail face au capital. Il n'y a aucun changement dans la réalité qui nous permet de croire que cela a changé.

Dans une discussion avec des secteurs de la gauche allemande qui voulaient abandonner l'action au sein des syndicats de masses, sous prétexte de leur caractère réactionnaire, Lénine était catégorique : « *Quand on refuse d'agir en*



*eux, on abandonne les masses ouvrières insuffisamment développées ou arriérées à l'influence des chefs réactionnaires, des agents de la bourgeoisie, de l'aristocratie ouvrière embourgeoisée.* »<sup>10</sup>

Ceci étant, il est toutefois important de ne pas commettre la grave erreur de se résigner, face aux difficultés pour transformer les syndicats – quoique ces difficultés soient enracinées dans la culture et les habitudes des travailleurs –, ou même face à la difficulté de participer à des activités syndicales, dans la mesure où nous ne disposons pas de protection contre le licenciement abusif dans le secteur privé. Nous devons faire face à ces obstacles avec patience, mais avec fermeté, afin de transformer cette réalité.

Ce serait également une erreur du même genre d'essayer de faire des changements dans les syndicats sans compter avec la participation des travailleurs représentés. L'un des premiers pas dans ce processus de changements dans les syndicats – un pas fondamental – doit précisément être celui de discuter clairement ces changements avec les travailleurs de la base. Les changements ne pourront être apportés que s'ils sont réalisés en étroite collaboration avec les travailleurs, et non malgré eux ou en les laissant de côté. Nous devons créer patiemment et avec persévérance une nouvelle culture, une « opinion publique » différente chez les travailleurs : qu'ils sont le sujet de leur lutte, et non l'objet.

Une autre erreur serait d'ignorer la résistance contre les changements, qui viendra des directions des organismes. Nous sommes confrontés ici à deux types de situations différentes. La première est celle des syndicats dirigés par la bureaucratie syndicale (l'ancienne, et la nouvelle représentée par la CUT). Dans ce cas, la contradiction entre les intérêts et les objectifs de cette bureaucratie, et la démocratisation du syndicat et son contrôle par la base, est une contradiction absolue. Ici, il doit être clair que les changements ne peuvent aboutir que moyennant l'expulsion de la bureaucratie de la direction du syndicat.

Il ne suffit pas d'expulser la direction *pelega* du syndicat et de mettre une direction combative à sa place. Notre expérience dans le passé l'a démontré. Mais c'est un pas indispensable pour les syndicats contrôlés par la bureaucratie. D'où l'importance d'encourager et de soutenir les oppositions syndicales. La possibilité de révolutionner les organismes dirigés par la bureaucratie syndicale – actuellement la grande majorité des syndicats du pays – dépend de l'organisation et de la victoire de ces oppositions.

La deuxième situation est celle dans laquelle le syndicat est dirigé par des secteurs combattifs qui n'ont pas dégénéré en une bureaucratie, mais qui reproduisent des déformations bureaucratiques, d'importance variable, dans leur pratique quotidienne. Ici, il n'y a pas de contradiction absolue entre les intérêts de la direction de l'organisme et les travailleurs de la base. Et la résolution des problèmes n'exige donc pas

---

10 V. Lénine, *Le gachisme, maladie infantile du communisme*, 1920

nécessairement un changement de direction. Mais il y a une contradiction relative (le contrôle du pouvoir de décision et les conséquences de cela), et ici aussi, il y aura des résistances au changement.

En tant que dirigeants syndicaux, nous connaissons tous l'attitude conservatrice que nous avons tendance à déployer quand il s'agit de nous priver du contrôle et du pouvoir dont nous disposons. Et c'est précisément ce qui est nécessaire dans les syndicats : déplacer le centre du pouvoir, qui se trouve maintenant dans la direction, vers la base, vers les travailleurs qui se trouvent sur le lieu de travail. Les conflits seront inévitables, mais il faut y faire face pour avancer.

C'est dans cette situation que nous situons la gauche socialiste et les secteurs combatifs qui, comme nous, dirigent des syndicats au Brésil. Ce texte se propose de se pencher sur les contradictions qui existent entre notre pratique syndicale et le projet politique et syndical que nous défendons, et d'indiquer les voies pour surmonter ces contradictions positivement et pour renforcer notre lutte, sous tous ses aspects.

Et bien sûr, la tâche d'affronter et de surmonter ces problèmes n'est pas un choix que nous pouvons faire ou ne pas faire. Si nous n'avançons pas dans le dépassement positif de cette contradiction, elle se résoudra finalement dans un sens négatif, et les tendances et les déformations bureaucratiques deviendront une dégénérescence bureaucratique, qui mettra fin à notre projet politique. C'est clair et net.

### **1.3. Le caractère et les limites de ce travail**

Comme dernier point dans cette présentation, il est important de noter que ce texte est écrit par un militant qui est actif depuis belle lurette dans le mouvement syndical brésilien et qui, au-delà des intentions, n'est jamais parvenu à aller au-delà d'un combat partiel contre les problèmes soulevés ici. Les conclusions et les critiques formulées sont donc également, au moins en partie, une autocritique.

D'autre part, le fait de se trouver « au cœur du processus » doit être considéré comme un avantage et, en même temps, un inconvénient pour l'auteur. La proximité et l'interaction aident à avoir un point de vue plus précis de la réalité, mais d'autre part, l'absence de distance peut aussi obscurcir la vue de l'ensemble global des problèmes et mener à des points de vue encore partiels et contaminés par l'expérience et la pratique quotidienne de l'auteur. C'est un avertissement à ceux qui ont pris connaissance de ce travail.

## 2. La situation actuelle des syndicats

Les syndicats sont toujours l'un des principaux mouvements sociaux, sinon le principal, dans notre pays, que ce soit par le nombre de travailleurs qui y sont organisés ou par leur marge de manœuvre et leur force politique d'intervention dans la réalité. Ce constat n'est pas remis en cause par ce texte. En outre, il ne s'agit pas de reléguer au second plan l'importance de l'orientation politique imprimée au syndicat, par rapport à ses aspects organisationnels. La direction politique de n'importe quel organisme est essentielle pour définir son rôle, et cela n'est pas non plus mis en question.

Ce que nous voulons discuter ici, ce sont les problèmes existants dans nos syndicats, en particulier ceux liés à la bureaucratisation des organismes. L'importance donnée à cette discussion est justifiée par le fait que cela peut compromettre toutes les autres dimensions de la vie des organismes. Il s'agit d'attirer consciemment l'attention sur les questions de structure et de fonctionnement des syndicats, pour essayer de mener correctement la discussion sur les problèmes qui existent afin de changer la situation actuelle.

Tout d'abord, il est peut-être utile de clarifier certains concepts utilisés dans le texte. Nous savons que l'on ne peut pas se passer de la bureaucratie, comprise comme un « corps de fonctionnaires »

avec la fonction de gérer, de diriger un organisme ou un pays. La réalité l'impose. Comment serait-il possible de diriger un syndicat avec trente mille travailleurs dans la base et quelques centaines d'entreprises dans la branche, sans un corps de dirigeants qui consacrent leur temps, ou au moins une partie de leur temps, à cela ?

Les problèmes surviennent lorsque cette bureaucratie devient autonome par rapport à ses représentés, lorsqu'elle usurpe le pouvoir accordé pour défendre les travailleurs, et l'utilise finalement pour défendre ses propres intérêts. Il y a alors un phénomène de bureaucratisation, de dégénérescence bureaucratique.

Pour éviter toute confusion – étant donné qu'il existe plusieurs situations différentes dans les processus de bureaucratisation abordés dans ce texte –, nous utiliserons un concept fonctionnel pour les termes « bureaucratie » et « bureaucratisation ». Ces termes seront utilisés pour définir des situations où il y a une dégénérescence bureaucratique, où la direction de l'organisme usurpe consciemment le pouvoir de représentation reçue de la base pour l'utiliser à son propre bénéfice, contre les travailleurs. C'est-à-dire lorsque le problème est d'ordre social. C'est avec ce même contenu que nous utilisons le terme « *pelego* » dans ce texte.

Dans d'autres situations, d'application dans les cas qui sont au centre des préoccupations de ce texte, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit des syndicats que nous dirigeons en tant que gauche socialiste et secteurs combatifs, nous allons utiliser les termes de « déformations bureaucratiques » ou de « vices bureaucratiques ». Nous indiquons ainsi que les problèmes auxquels nous devons faire face sont encore d'ordre politique.

Nous comprenons que ces déviations sont normales, étant donné la structure (inappropriée) et les circonstances dans lesquelles nous sommes actifs. Ces déviations auraient leur origine dans la fonction exercée par les dirigeants et elles requièrent donc des mesures politiques pour surmonter les problèmes de la structure d'organisation, ainsi que de notre pratique dans les syndicats, sans quoi elles évolueraient vers une réelle dégénérescence bureaucratique.

### **2.1. Les privilèges politiques**

La possibilité pour le dirigeant syndical de s'éloigner de son lieu de travail pour se consacrer à l'activité syndicale est un acquis important des travailleurs. Il s'agit de répondre à un besoin objectif de l'organisation de sa lutte, que ce soit par la nécessité de disposer de temps pour l'étude et la planification de la lutte ou par l'accumulation d'un grand nombre d'entreprises dans la base de chaque syndicat. Il s'agit d'un acquis qui doit être défendu, en tant que tel.

Cependant, cela ne manque pas d'être aussi, paradoxalement, un privilège du dirigeant. Le fait de ne pas devoir travailler huit heures par jour pour le patron constitue en soi un privilège

par rapport aux autres travailleurs de la branche. Le dirigeant libéré a en outre la possibilité de mieux se préparer que la plupart des travailleurs, d'apprendre, de lire les journaux, de se former moyennant du temps dédié à l'étude ou à des cours, ainsi que de participer à des discussions de la direction ou dans d'autres espaces.

Cela lui donne plus de possibilités pour diriger et lui confère une autorité politique, une capacité d'exercer une influence et de diriger l'action des autres travailleurs. Cela peut toutefois être utilisé « pour le meilleur ou pour le pire ». La question est de savoir si ce privilège et cette autorité sont utilisés à son propre avantage, au lieu d'être utilisés au service des travailleurs qu'il représente.

Le dirigeant libéré perd le contact avec la réalité quotidienne des travailleurs au sein du lieu de travail et se distancie de la réalité vécue par ceux-ci. Cette situation est aggravée par le fait qu'il n'existe généralement aucune organisation de travailleurs dans le lieu de travail. (C'est le cas dans le secteur privé – plus loin, nous parlerons du secteur public.) La relation qui s'établit alors est celle de l'individu (le travailleur) contre l'institution (le syndicat ou les dirigeants du syndicat) et dans ces circonstances, cela devient très difficile pour le travailleur de faire valoir ses opinions.

Si l'on ajoute à cela le fait qu'il n'y a aucun moyen de contrôler le dirigeant sur son lieu de travail, puisqu'il a été libéré, ainsi que le retard dans la conscience de la classe elle-même, qui n'a pas une tradition de participation à la vie syndicale, nous aurons une

## 2. La situation actuelle des syndicats

difficulté énorme pour l'organisation de la lutte quotidienne des travailleurs ; et il y aura également un obstacle énorme à l'exercice du contrôle sur l'organisme par la base.

Cette situation favorise l'autonomisation de la direction par rapport à la base, du dirigeant par rapport à ses représentants, d'autant plus que, dans la grande majorité des organismes, il n'existe aucune limitation concernant le nombre de mandats successifs des dirigeants. Après avoir été élu pour un mandat, le dirigeant (libéré de son poste de travail) est habituellement réélu pour beaucoup d'autres mandats, prolongeant indéfiniment dans le temps son éloignement de la base.

Tout compte fait, nous avons seulement deux instances où les travailleurs de la base exercent un certain contrôle sur l'organisme : 1) L'élection de la direction, généralement tous les trois ans et moyennant des processus tellement déformés qu'ils mériteraient une étude séparée ; 2) Les assemblées générales qui prennent également des décisions importantes pour les travailleurs et l'organisme. Ces assemblées ne rassemblent généralement qu'une petite partie des travailleurs de la branche, dans un espace de temps assez court pour discuter et décider sur des questions importantes, et dans un contexte de grande inégalité de la base par rapport à la direction du syndicat.

Le travailleur se rend habituellement à l'assemblée après une journée de travail, il ne sait pas exactement ce que l'on va discuter, ni ce qui est proposé, etc. Parfois, il ne connaît même pas l'ordre

du jour. Et la direction du syndicat dispose d'un volume d'informations beaucoup plus important, sans parler du fait qu'elle peut choisir « le moment » de faire l'assemblée. Il faut bien reconnaître que ces espaces sont très limités, c'est le moins qu'on puisse dire, pour l'exercice de la démocratie à la base de l'organisme.

Il ne s'agit pas de nier l'importance des assemblées de base. Au contraire, ce sont les espaces les plus démocratiques dans le fonctionnement de l'organisme. Mais il est difficile de soutenir que les décisions qui y sont prises reflètent de façon efficace et démocratique la volonté des travailleurs. Il y a beaucoup de déformations, et celle-ci ne diminue qu'en période de grande agitation et de mobilisation, lorsque les travailleurs assistent massivement aux assemblées et imposent leur volonté, y compris contre la direction de l'organisme.

La conclusion évidente est que, pour l'essentiel, c'est la direction qui dirige le syndicat, et non la base. Le slogan « la CUT par la base », qui marqua la fondation de la Centrale en 1983, est resté lettre morte, car l'histoire de la croissance et de la consolidation de la CUT est aussi l'histoire de l'exclusion de la base de ses instances clés de décision. Le slogan n'est jamais devenu une réalité, parce que les conditions n'ont jamais été créées pour cela. Et une part essentielle de la responsabilité incombe aux dirigeants qui ont assumé la direction de ces organismes.

L'impact de cela pèse beaucoup sur la lutte des travailleurs. Non seulement le dirigeant éloigné de la base ignore la

situation exacte de ses camarades, mais en plus, il devient aussi une proie beaucoup plus vulnérable face aux pressions extérieures, venant du monde des affaires, des gouvernements, des institutions de l'Etat telles que la justice et la police, etc.

D'autre part, le niveau très bas de la formation politique des dirigeants, qui est à l'origine d'une cohérence idéologique réduite et d'une capacité limitée pour analyser la réalité, augmente également le poids de ces pressions. L'opinion de ces dirigeants finit par être formée à partir de ces pressions extérieures sur eux, et non à partir des besoins de leur base et de la syntonie avec elle.

La pression extérieure la plus commune à laquelle les dirigeants syndicaux sont exposés affecte directement la représentation qu'ils exercent au nom des travailleurs : le processus de la négociation et de la convention collective. L'éloignement par rapport à la base, ainsi que la pression pour établir un climat « civilisé » dans les négociations, agit fortement dans le sens de pousser le dirigeant à une attitude moins radicale.

Ce dernier est maintenant confronté à la nécessité de se conformer aux normes et aux règlements qui n'existaient pas pour lui quand il était un simple travailleur de base. Ces normes et règlements (des lois, des conventions sociales, l'opinion publique, etc.) tendent évidemment à maintenir et à défendre le statu quo, c'est-à-dire à maintenir la spoliation patronale du travailleur.

Dans ces cas, la direction du syndicat finit souvent par devenir un obstacle à l'autodétermination des travailleurs.

Très souvent, elle agit comme un frein pour leurs luttes. Elle finit par remplir simplement le rôle de gestionnaire des différences d'intérêts entre patrons et travailleurs, en cherchant à éviter que ces derniers recourent à la seule ressource capable de diminuer légèrement la grande inégalité inhérente au rapport de forces entre les parties : l'action collective des travailleurs, la mobilisation, la grève. Dans d'autres cas, la direction impose ou tente d'imposer de façon bureaucratique des processus de mobilisation dont les travailleurs ne veulent pas ou dont ils ne comprennent pas la nécessité.

Cela mène à une autre conséquence désastreuse de ce processus, sérieusement au détriment de la conscience des travailleurs. Les décisions prises sans la participation des travailleurs, qui limitent leur action collective et leur autodétermination, sont très dommageables pour leur éducation en tant que classe.

Il faut dire ici que la pression en faveur du « bon sens » ou du « moindre mal » (perdre l'anneau pour ne pas perdre le doigt) vient souvent des travailleurs eux-mêmes, qui sont mis sous pression par la menace de licenciement ou d'autres du même type. Cela ne diminue en rien le devoir du dirigeant de résister à cela et d'empêcher que le syndicat ne soit utilisé pour servir les intérêts du patron, plutôt que ceux des travailleurs (ou, au moins, de faire tout ce qu'il peut pour l'empêcher). Il est parfois préférable de n'arriver à aucun accord, plutôt que d'en conclure un mauvais. (Nous reviendrons sur cela plus loin.)

La conclusion de cette analyse est que cet acquis – avoir des dirigeants libérés de la journée de huit heures au service du patron, et dès lors la possibilité de la formation, de la construction d'une autorité dirigeante – peut souvent être utilisé dans tous les sens. Et dans la structure et le fonctionnement en vigueur dans les syndicats de notre pays, cela finit par être – et c'est très souvent le cas ! – la porte d'entrée du processus de bureaucratisation du dirigeant et de la direction des organismes.

### **2.2. Les privilèges matériels**

Une autre variante de ce problème se manifeste lorsque les déviations bureaucratiques mènent à l'utilisation des ressources de l'organisation ou de la représentation syndicale par le dirigeant syndical, afin d'obtenir des privilèges ou des avantages matériels pour lui-même. Je ne parle pas ici de la stabilité dans l'emploi ou du simple fait d'être libéré. Il s'agit d'avantages matériels indus.

Cela commence, habituellement, par des choses qui semblent être sans importance : l'utilisation d'une voiture de l'organisation pour des activités personnelles du dirigeant, l'utilisation du temps de libération syndicale pour des activités personnelles ou familiales, l'obtention d'un avantage financier qui devient un sursalaire, l'octroi d'un prêt du syndicat – à rembourser « quand tu peux » et souvent sans intérêt –, l'obtention de cadeaux « désintéressés » des entreprises, etc.

Il ne s'agit pas seulement d'une usurpation inacceptable de la représentation confiée au dirigeant. Cette situation évolue invariablement vers des choses plus

graves, telles que le détournement des ressources de l'organisation à des fins personnelles et l'utilisation du mandat pour obtenir des avantages matériels des entreprises ou des gouvernements en échange du « bradage » des droits et des intérêts de la branche. On passe alors des déviations bureaucratiques à des situations de dégénérescence bureaucratique.

Comme exemple qui représente bien le processus, citons le scandale qui a éclaté chez Volkswagen en Allemagne, lorsque le manager de l'entreprise responsable de la relation avec les syndicats et avec la Commission d'usine a admis avoir utilisé les ressources de l'entreprise pour offrir des soirées en boîte de nuit avec des filles à des membres du Comité d'usine et des dirigeants syndicaux. Parmi ces derniers, il y avait – toujours au dire du manager – Luis Marin, l'ancien président de la CUT, actuellement ministre de la Santé du gouvernement de Lula. Les accords conclus par le syndicat des métallos de l'ABC (présidé à l'époque par Marin), autorisant l'entreprise à licencier des travailleurs et à réduire leur revenu, n'auraient-ils rien à voir avec cela ?

Une autre expression de cette dégénérescence est la promiscuité scandaleuse, au grand jour, entre les représentants syndicaux et les dirigeants des entreprises publiques (Poste, Petrobras), et les entreprises privatisées du domaine des télécommunications et du traitement de données. Ou encore l'implication d'anciens dirigeants syndicaux – et de dirigeants en fonction – dans presque

tous les scandales de corruption qui ont éclaté récemment dans le pays.

Il n'y a pas que les fêtes en boîte de nuit. Les relations de promiscuité entre les dirigeants syndicaux, les entreprises et le gouvernement donnent lieu à l'octroi de grosses sommes d'argent, de biens immobiliers, de postes dans les entreprises ou les administrations publiques, etc. Et tous ces avantages indus, du plus petit, comme l'utilisation de la voiture, au plus grave, octroient finalement un nouveau statut social à ces dirigeants, différent de celui qu'ils avaient lorsqu'ils ont assumé leur fonction dans la direction du syndicat.

Et il y a là un problème assez délicat. Quand peut-on dire que l'existence de certains privilèges matériels exprime seulement des déviations bureaucratiques qui peuvent être combattues par des mesures de caractère politique ? Et quand cette situation indique-t-elle la présence de la dégénérescence bureaucratique, sans récupération possible, qui nécessiterait un changement de la direction ou du dirigeant ? Dans les deux cas, le dirigeant avance souvent des idéologies (des idées fausses) pour justifier le privilège en disant, par exemple, « que l'utilisation du véhicule de l'organisation pour résoudre des problèmes particuliers me permet d'avoir plus de temps pour l'activité syndicale » ou « qu'il est juste d'avoir une sorte de compensation pour le fait que je me sacrifie pour les travailleurs ».

Dans ces cas, la différence fondamentale se révèle dans la réaction du dirigeant ou de la direction lors de la discussion du problème. Si le dirigeant

ou la direction, confrontés au problème, réagissent positivement et adoptent des mesures concrètes pour apporter des corrections et changer d'attitude, alors nous sommes confrontés à une situation où il y a des déviations qui peuvent être corrigées par des mesures d'ordre politique.

Si le dirigeant ou la direction insistent sur le maintien du privilège matériel<sup>1</sup> lors de la constatation, ils utilisent consciemment la représentation octroyée par les travailleurs pour leur propre bénéfice. Il ne s'agit plus de déviations et cela devient une dégénérescence bureaucratique. Nous nous trouvons alors face à un bureaucrate ou une bureaucratie qui, comme n'importe quel bureaucrate, vont faire tout ce qu'il faut pour garder la source de leurs privilèges. (C'est ce qui explique « l'inexplicable » dont nous sommes de plus en plus souvent témoins dans les élections syndicales à travers le pays.)

Il faut souligner qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre une grande et une petite bureaucratisation. La qualité est la même, et la nature de classe aussi : la bureaucratie est une caste étrange aux travailleurs, hostile à leurs intérêts, qui doit être exclue du contrôle de leurs organisations.

Si nous comprenons bien la question, nous comprenons alors quelle est la différence entre nous – la gauche socialiste et les secteurs combatifs qui se trouvent

---

1 La définition du privilège matériel est simple : tout avantage ou bénéfice matériel auxquels le dirigeant n'aurait pas accès ou n'aurait pas droit s'il n'était pas dirigeant du syndicat, et auxquels il a accès en tant que dirigeant.



## 2. La situation actuelle des syndicats

dans la direction des syndicats – et la bureaucratie – l'ancienne et la nouvelle. Et il s'agit également de voir à quel point nous pouvons parfois n'être guère différents d'eux dans une question cruciale, ce qui mettrait en péril notre projet politique dans son ensemble.

### **2.3. Les conséquences de ce processus de bureaucratisation**

La présence de déviations bureaucratiques dans la direction des organismes apporte deux types de préjudices aux travailleurs. Tout d'abord, cela entrave le processus d'organisation et de mobilisation. Un fonctionnement bureaucratique du syndicat entrave la participation des travailleurs de la base aux décisions prises en leur nom et rend la construction et l'existence de l'organisation de base plus difficile. Et cela devient un obstacle pour la lutte, comme nous l'avons déjà signalé.

Deuxièmement, cela entrave l'éducation des travailleurs, en tant que classe, et leur lutte. Lénine disait que le syndicat ne peut pas se limiter à défendre les intérêts concrets et immédiats des travailleurs ; dans chaque lutte concrète, il doit aussi être une école pour la révolution, pour les luttes plus stratégiques des travailleurs. Et le syndicat doit fonctionner comme une école de gouvernement dans le processus quotidien de planification et de décision concernant ses activités. C'est là que les travailleurs doivent apprendre à gouverner leur propre destin, à exercer leur autodétermination, pour être préparés quand ils assumeront le contrôle politique du pays. Il n'y a rien de cela dans la situation où les syndicats se trouvent actuellement.



# 3. Les bases objectives de la bureaucratisation des syndicats

La manifestation récurrente de ce processus dans presque toutes les organisations indique clairement que ce phénomène a un fondement objectif dans la réalité. Il faut donc l'identifier et avoir une explication théorique de ce qu'il se passe. C'est fondamental, d'abord parce qu'il s'agit d'avoir une idée précise quant aux problèmes de la gestion d'un syndicat, ainsi que de définir le programme et les politiques pour y faire face. Mais il s'agit aussi de comprendre que la lutte contre ces problèmes doit être permanente, sans échéance, car c'est un problème structurel. Ce combat devra être un élément fondamental de nos actions quotidiennes.

De tous les facteurs objectifs concernés par cette discussion, il nous semble que deux méritent une attention particulière dans ce texte. Le premier est lié à la réalité actuelle du capitalisme, dans sa phase impérialiste, et à celle des syndicats dans ce contexte. Le second concerne le processus de constitution de la structure organisationnelle du syndicat dans notre pays et ses caractéristiques de base.

## 3.1. Les syndicats dans la phase impérialiste du capitalisme

Voici ce que Trotsky affirmait, à propos de la bureaucratisation des syndicats.

*« Il y a un aspect commun dans le développement ou, plus exactement, dans la dégénérescence des organisations syndicales modernes dans le monde:entier : c'est leur rapprochement et leur fusion avec le pouvoir d'Etat. Ce processus est également caractéristique pour les syndicats neutres, sociaux-démocrates, communistes ou anarchistes. Ce fait seul indique que la tendance à fusionner avec l'Etat n'est pas inhérente à telle ou telle doctrine, mais résulte des conditions sociales communes à tous les syndicats. »<sup>1</sup>*

La centralisation caractéristique du capitalisme dans sa phase impérialiste, sous la forme de grands monopoles et de multinationales, est devenue plus aiguë encore dans la mondialisation néolibérale, ce qui augmente sa capacité à faire du chantage, à faire pression sur les travailleurs et leurs organisations syndicales. Et elle affaiblit la marge de manœuvre des syndicats, qui était

---

1 L Trotsky, Les syndicats à l'époque de la décadence impérialiste, 1940.

plus importante à l'époque de la « libre concurrence » capitaliste. Cette pression se manifeste dans le procédé qui est adopté par l'employeur à l'encontre d'un groupe de travailleurs ou de leur syndicat, et qui est aujourd'hui très courant, de menacer de délocaliser l'usine dans un autre pays ou une autre région du même pays s'ils n'acceptent pas ses ordres. Ou encore, dans la pression pour supprimer des droits et des avantages en faisant valoir « que ceux-ci n'existent d'ailleurs plus dans de nombreux endroits, et que leur maintien finirait par conduire à la faillite de l'entreprise et au licenciement de tous les salariés. »

Cette situation pousse les syndicats à demander l'appui de l'Etat pour répondre à cette grande inégalité dans le rapport de forces. Mais l'Etat est, à son tour, complètement contrôlé par les multinationales, et au service des grands monopoles.

Ainsi, cette stratégie conduit finalement les syndicats à tisser des liens toujours plus étroits de coopération avec les monopoles et les multinationales, au lieu de les affronter. Les syndicats sont poussés à une autonomisation croissante par rapport aux intérêts de leurs bases, à une identification de plus en plus grande avec les intérêts des grandes entreprises. D'où la tendance à la bureaucratisation des organismes.

La bureaucratie syndicale d'orientation réformiste, d'autre part, transforme cette tendance objective en idéologie, en conception de l'action syndicale. Tournons nous encore une fois vers Trotsky :

*« Les syndicats, dans les branches les plus importantes de l'industrie, se trouvent privés de la possibilité de profiter de la concurrence entre les diverses entreprises. Ils doivent affronter un adversaire capitaliste centralisé, intimement uni au pouvoir. De là découle pour les syndicats, dans la mesure où ils restent sur des positions réformistes, c'est-à-dire sur des positions basées sur l'adaptation à la propriété privée, la nécessité de s'adapter à l'Etat capitaliste et de lutter pour la coopération avec lui. Aux yeux de la bureaucratie du mouvement syndical, la tâche essentielle consiste à libérer l'Etat de l'emprise capitaliste en affaiblissant sa dépendance envers les trusts et en l'attirant de leur côté. »<sup>2</sup>*

C'est sur cette idéologie que s'appuie pratiquement toute la base « théorique » du syndicalisme social-démocrate et réformiste. De cela provient le « positivisme »<sup>3</sup>, le « tripartisme »<sup>4</sup>, le syndicalisme de collaboration et des pactes sociaux qui a orienté les élaborations de la CUT depuis la fin des années 1980. Le soi-disant « syndicalisme citoyen », plus soucieux de proposer des « politiques publiques » que de défendre « seulement » les intérêts de sa branche (vu ici comme un concept péjoratif), est également alimenté par cette même source.

### **3.2. Le syndicalisme bureaucratique (d'Etat) au Brésil**

Au-delà de cette tendance, de cette pression à laquelle les syndicats sont soumis actuellement, il y a des

---

2 Ibid.

3 L'acceptation de l'état de fait. NdT

4 L'entreprise, le syndicat et l'Etat. NdT

### 3. Les bases objectives de la bureaucratisation des syndicats

problèmes structurels qui affectent la situation actuelle de ces organismes et qui sont liés au processus, à l'histoire de la constitution de la structure actuelle de l'organisation syndicale dans notre pays. La connaissance de cette histoire aide à comprendre la nature de ces problèmes qui entrent en contradiction avec le syndicalisme que nous souhaitons développer, et nous aide à trouver les meilleures façons d'y faire face et de les surmonter.

La constitution de la structure actuelle de l'organisation syndicale au Brésil présente des particularités primordiales. Contrairement à la situation en Europe, où prévalait surtout le syndicalisme social-démocrate qui a émergé en marquant son indépendance vis-à-vis de l'Etat,<sup>5</sup> l'expérience de l'organisation ouvrière indépendante de l'Etat au Brésil, menée principalement par les anarchistes et les communistes au début du 20e siècle, a été complètement décimée pendant l'ère de Getúlio Vargas (1930-1945). Cette organisation a été remplacée par une structure officielle, instituée par l'Etat, avec les objectifs explicites de contrôler et de discipliner les travailleurs selon les objectifs du capital.

Getúlio Vargas, qui est arrivé au pouvoir en 1930, a adopté comme l'un de ses principaux objectifs de « faire sortir le Brésil du retard économique » par l'entremise d'un ambitieux projet de développement qui, sans abandonner les secteurs de l'économie les plus forts

jusqu'à-là, le secteur agro-exportateur, a cherché à favoriser l'industrie. Il fallait alors organiser et discipliner les travailleurs pour permettre la croissance de l'industrie sur une base un tant soit peu stable. Et, pour la même raison, il s'agissait de détruire le mouvement syndical existant jusqu'alors, qui était fort combatif et indépendant de l'Etat.

Pour cela, il reprit et développa un processus précédent, consolidant dans des lois les droits qui avaient été conquis par la lutte acharnée de la classe ouvrière, mais en essayant de faire croire qu'il s'agissait de concessions spontanées de son gouvernement aux travailleurs. Dans le même temps, il tenta d'imposer un nouveau modèle d'organisation syndicale, fondée non plus sur la prémisse de l'indépendance de classe qui caractérisait le modèle antérieur, mais sur l'idée de collaboration de classes, en prenant l'Etat comme arbitre naturel des conflits surgissant entre elles.

Heloisa Martins donne une bonne description de ce processus dans son livre « *L'Etat et la bureaucratisation du syndicat au Brésil* »<sup>6</sup>. Elle montre comment Getúlio faisait face aux secteurs les plus arriérés de la bourgeoisie de l'époque. « *La mentalité politique qui prévalait dans l'orientation du gouvernement – une mentalité qui analysait le problème du travail au Brésil comme une simple question de police – se cristallisait. Il était naturel que les revendications du travail, même les plus élémentaires, qui étaient des acquis incorporés dans la loi dans la plupart des pays cultes, ne*

---

5 Aujourd'hui, ce n'est plus le cas pour les grandes organisations syndicales en Europe. La tendance à la perte de l'autonomie des syndicats par rapport à l'Etat y prévaut aussi.

---

6 Aux éditions Hucitec

*trouvent pas d'écho dans un contexte si pauvre de vision sociale. »<sup>7</sup>*

Heloisa montre également que les autorités avaient alors une idée claire, quant à la nécessité d'intervenir pour éviter que la situation de la lutte des classes n'échappe au contrôle. « *Il faut se concentrer sur les conditions actuelles, très différentes de celles-là. La population a augmenté, les conditions de travail ont changé, une période de vie industrielle a commencé grâce à une politique protectionniste, et les conflits entre le capital et le travail ont commencé à apparaître, inévitablement. Le gouvernement ne pouvait pas rester indifférent à cet état de choses qui allait déranger l'ordre social. Il devait intervenir, c'était son rôle. [...] Le fait est que l'ère de l'individualisme économique était définitivement révolue. »<sup>8</sup>*

D'autre part, les autorités avaient également une pleine conscience du rôle de la structure organisationnelle qu'ils construisaient, dans l'intérêt du capital. « *Le programme élaboré par le gouvernement provisoire dans le domaine du travail et de l'organisation sociale, vu dans son ensemble et considérant son envergure, est orienté dans un sens constructif et évite les expériences dangereuses. Il serait absurde de tirer la conclusion qu'il pourrait être inspiré par l'intention de contrarier les activités du capital. Il faut, au contraire, attirer ce dernier, et le pouvoir public doit lui donner des garanties.*

---

7 Getúlio Vargas, *La Nouvelle Politique du Brésil*, Rio de Janeiro, José Olympio 1938, vol III, p 139 – cité par Heloisa Helena.

8 Ministère de la Révolution», *Bulletin du ministère du Travail, de l'Industrie et du Commerce*, n. 4, décembre 1934 p. 98-99, idem.

*La meilleure façon de donner cette garantie passe, précisément, par la transformation du prolétariat en force organique, capable de coopérer avec l'Etat sans être livré à l'action dissolvante des éléments troublants, par l'abandon de la loi. »<sup>9</sup>*

Et s'il y avait encore un doute, voici un extrait d'un discours de Getúlio Vargas en 1931. « *Les lois récemment promulguées, de reconnaissance des syndicats, visaient principalement l'aspect juridique, de sorte qu'au lieu d'agir comme une force négative, hostile au gouvernement, ceux-ci deviennent, dans la vie sociale, un élément de coopération fructueuse dans le mécanisme de direction de l'Etat. »<sup>10</sup>* C'est clair et net.

Même ce qui apparaît aujourd'hui comme la fonction principale du syndicat – négocier et signer des conventions au nom des travailleurs – était déjà une fonction qui était conçue dans le même sens : « *Le contrat de travail ou la convention collective ne sont pas seulement un acquis moral et juridique en faveur des travailleurs ; ils constituent également la norme essentielle pour toute organisation industrielle, en mesure de subordonner la lutte des intérêts individuels et des patrons à un ensemble de règles issues d'un niveau commun établi pour les conditions de la production. »<sup>11</sup>*

---

9 Getúlio Vargas, *ibidem*, vol. III, p. 148.

10 Cité par Marcelo Badaró dans *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*, repris par Teones France dans *Mundo do Trabalho e Sindicalismo no Brasil (1988 – 2000). Uma Análise das Principais Causas da crise Sindical*, chap. 3 – *Sindicalismo e Estado no Brasil. A crescente adesão à institucionalidade.*

11 Getúlio Vargas, *ibidem*, Vol.III, p. 145.

### 3. Les bases objectives de la bureaucratisation des syndicats

Il s'agissait de discipliner la force de travail afin de faciliter le processus d'industrialisation du pays, et d'empêcher que les travailleurs soient influencés par les idées qui « troublent l'ordre », c'est-à-dire faire en sorte que s'impose l'idée de la conciliation plutôt que celle du conflit entre les classes. Ce sont ces objectifs – d'ailleurs très explicites de la part des autorités de l'époque – qui ont conduit à l'adoption d'un ensemble de lois sur le travail, d'une vaste législation sur l'organisation syndicale et les relations du travail (la signature d'accords et la négociation collective), y compris la création du Tribunal du travail, à l'époque de Getúlio Vargas.

La législation sur les syndicats et les relations de travail institutionnalisait des avantages et des droits syndicaux importants pour les travailleurs. Mais elle institua également une structure syndicale qui séparait les travailleurs de base de leur organisation et faisait entrer les syndicats dans le giron de l'Etat. C'est une structure qui tend à transformer le dirigeant syndical en bureaucrate, qui aurait comme fonction d'aider l'Etat à contrôler et à discipliner les travailleurs dans les limites des règles définies par le capital.

#### **3.2.1. La nature contradictoire des droits syndicaux**

Le pouvoir de négociation et de signature d'accords que les dirigeants syndicaux commençaient à exercer au nom des travailleurs menait constamment ces dirigeants à la recherche d'un point d'équilibre, d'une « coexistence pacifique, civilisée » entre le travailleur et l'employeur. Il mettait en place une

routine de négociation qui tendait à stabiliser les relations, loin d'une situation de « conflit permanent » qui nuirait au « climat de la négociation ». Le syndicat est présenté presque comme un intermédiaire entre les travailleurs et les patrons. Il est mis sous pression, non seulement par l'employeur, la justice et « l'opinion publique », mais aussi par les secteurs les plus arriérés de la classe, pour être « réaliste ».

En outre, cette pression sur le syndicat pour toujours chercher le chemin de la négociation, et non celui de la mobilisation des travailleurs, vise à le transformer en un instrument de stabilisation du régime de domination de la bourgeoisie sur la classe ouvrière. Les syndicats finissent par être un facteur important de maintien du statu quo, en particulier dans les régimes de démocratie bourgeoise de nos jours. Le triste rôle de la CUT – ces dernières années, et pas seulement pendant le gouvernement Lula – le confirme.

La sécurité de l'emploi d'un dirigeant syndical signifie non seulement la conquête d'un droit important, mais aussi un privilège du dirigeant par rapport aux autres travailleurs. Le détachement du dirigeant de son lieu de travail pour se consacrer à l'activité syndicale signifie également un acquis considérable. Mais cela mène généralement à des résultats désastreux, en éloignant le dirigeant du contact direct avec les problèmes des travailleurs, surtout dans un environnement où il n'existe pas d'organisation de base. Cela mène le dirigeant à ne pas tenir compte des problèmes vécus par les travailleurs et à refléter plutôt

les problèmes de l'appareil qu'il gère et les pressions étrangères à la classe ouvrière, en provenance de la bourgeoisie à travers les différentes institutions de la société.

Il est important de savoir que ce n'est pas par hasard que la bourgeoisie et l'Etat brésilien ont toujours refusé de garantir le droit à l'organisation syndicale sur le lieu de travail, qu'ils ont toujours refusé de garantir la protection contre tout licenciement injustifié, une condition essentielle pour permettre l'extension des droits syndicaux à tous les travailleurs, de sorte que ces droits ne soient pas concentrés, monopolisés uniquement entre les mains des dirigeants syndicaux.

L'ensemble de ces facteurs a été utilisé pour faire entrer dans la tête des travailleurs l'idée que le syndicat – avec des dirigeants élus par eux à la tête – est l'instance qui doit s'occuper de leurs intérêts, comme s'il s'agissait d'une institution distincte et séparée d'eux-mêmes. Le but était d'éradiquer l'idée que la lutte, l'action collective, est un moyen d'obtenir les revendications. Cette tâche est devenue celle d'une institution distincte des travailleurs. Au lieu d'être une tâche collective, de tous les travailleurs, elle est devenue une tâche des dirigeants.

Cette idéologie était (et est) profondément enracinée chez les travailleurs. Quel dirigeant n'a pas encore entendu un travailleur lui poser la question : « quelle augmentation de salaire le syndicat va-t-il obtenir pour nous ? » Par la suite, on a ajouté aux syndicats et aux dirigeants syndicaux le *Tribunal du travail*,

comme un autre organisme, également étranger aux travailleurs, avec l'attribution de résoudre les différends dans les relations entre salariés et patrons.

Une autre série de « conquêtes », liées au financement du syndicat, a également des effets contradictoires. La définition d'une série d'obligations « d'assistance » pour l'organisme, renforçant son caractère d'agence de l'Etat et non d'organisation pour la lutte des travailleurs, a été accompagnée par l'instauration de « l'impôt syndical », comme moyen pour assurer des ressources pour les syndicats.

Ces attributions et obligations amenèrent les syndicats à être contraints de « professionnaliser » leur administration, en créant des appareils énormes, avec de nombreux employés, ce qui contribua aussi à éloigner le dirigeant d'un travail orienté vers la lutte des travailleurs de la branche.

Le dénommé « impôt syndical » fut, pendant des décennies, la principale source de la dépendance financière des syndicats envers l'Etat. Cette dépendance gagne une autre dimension – beaucoup plus grave que la dépendance antérieure, dans tous les sens – avec l'utilisation des budgets du *Fond d'assistance au travailleur* (FAT) pour financer des projets de centrales et de syndicats, une pratique initiée déjà sous le gouvernement de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) ; puis avec les accords avec les banques de l'Etat et les ministères et la relation avec les Fonds de pension, sous le gouvernement de Lula. La pratique des centrales et des syndicats, de chercher l'appui financier des patrons



pour financer leurs activités, s'est également institutionnalisée. Les « fêtes » du 1er mai, promues par la CUT et par Força Sindical à São Paulo, en sont l'expression.

La retenue sur le salaire des cotisations versées par les membres est un droit important, que nous devons défendre, évidemment. Mais elle sert finalement aussi à créer pour les directions des syndicats une indépendance, une autonomie par rapport à leur propre base en ce qui concerne les sources de financement. Dans de nombreuses entreprises, la syndicalisation est même presque obligatoire, car le patron est intéressé à maintenir une bonne source de financement pour le syndicat sans avoir à convaincre la base d'y contribuer (dans les cas où la direction du syndicat collabore avec l'entreprise, évidemment).

Par la suite, la « retenue d'assistance » a été instaurée, également une source importante de financement pour les activités syndicales, et qui finit souvent par être une raison pour que la direction « conclue » plus rapidement un accord avec les patrons, afin de concrétiser la retenue.

#### **3.2.2. Le rejet de l'activité politique au sein du syndicat, et par le syndicat**

Un autre élément important de la conception syndicale varguiste était la prémisse que les syndicats devaient s'abstenir de toute activité politique et se limiter à la représentation des travailleurs dans leurs revendications économiques. Déjà dans le décret 19.770 de 1931, art. 1, l'exigence de s'abstenir de « toute propagande idéologique sectaire, de caractère social, politique ou

religieux » était une des conditions pour la formation d'un syndicat.

Un certain nombre de règles juridiques ont ainsi été adoptées, au fil du temps, pour empêcher le syndicat de s'immiscer dans l'arène politique, c'est-à-dire l'espace où les politiques économiques étaient définies et où l'ordre économique et social en vigueur était établi. Dans les périodes de régimes plus durs, ces règles ont été utilisées pour justifier des interventions directes de l'Etat dans les syndicats.

Voici ce que disait Arnaldo Süssekind, ministre du Travail dans le premier gouvernement du régime militaire qui s'est installé dans le pays en 1964 : « *Vu les dispositions légales, le syndicat au Brésil n'a donc pas été fait pour mener des activités politiques partisans, et ne pourrait pas participer à tout système qui viendrait à changer le système juridique et politique brésilien lui-même. En vertu de la loi de 1943 – et pas d'aujourd'hui –, les syndicats au Brésil sont destinés à l'étude, à la défense et à la coordination des intérêts professionnels des travailleurs. Dans le cadre de ce contexte légal, il y a, il peut y avoir, et il doit y avoir de l'autonomie, parce que l'autonomie ne se confond pas avec le désordre, ni avec la souveraineté. Il n'y a que l'Etat qui est souverain.* »<sup>12</sup>

Les raisons de cette détermination sont évidentes, car le syndicat ne devrait pas remettre en question l'ordre politique et économique établi, mais gérer les conflits du travail au sein de cet ordre établi. L'idéologie qui se cache derrière ces règles a été diffusée intensivement

---

<sup>12</sup> Journal du Congrès National, 23/04/65, cité par Heloisa Helena.

parmi les travailleurs, par l'Etat et par les patrons. Elle a été assimilée et reproduite par la bureaucratie syndicale pendant des décennies, ce qui fait qu'elle a été largement intégrée dans l'imaginaire des travailleurs et qu'elle produit ses effets encore aujourd'hui. Cela fait que les secteurs les plus arriérés de notre classe agissent finalement aussi comme élément de pression contre l'activité politique des syndicats.

Malheureusement, certains secteurs de la gauche reproduisent encore aujourd'hui cette pratique néfaste, par une façon sectaire et arriérée de mener le débat politique, créant de la méfiance envers les partis et les organisations politiques des travailleurs.

### **3.2.3. La défaite de 1935 et l'imposition d'une structure syndicale bureaucratique**

Il existe une interprétation, plutôt fréquente, qui considère que la législation du travail mise en place à cette époque était une concession généreuse de Getúlio Vargas, motivée par sa générosité et sa préoccupation envers les travailleurs. De cela découle également l'idée, que les travailleurs auraient accepté pacifiquement le changement, encouragé par le pouvoir politique de cette époque, dans la structure de l'organisation syndicale. Il aurait eu une sorte de troc : « Acceptez une mauvaise structure, mais en échange nous instituons les droits du travail »

La réalité est tout autre.<sup>13</sup> En fait, les « concessions » du gouvernement

– bien qu'elles répondaient à l'objectif d'organiser la force de travail et de lui donner de la stabilité, afin de permettre le développement industriel désiré – étaient aussi le résultat du processus vigoureux de lutte de masses qui a marqué le syndicalisme brésilien au 20<sup>e</sup> siècle.

La nouvelle structure de l'organisation syndicale ne pouvait être effectivement mise en œuvre dans le pays qu'à partir d'une dure défaite pour les travailleurs sur le terrain de la lutte de classes. Dans son travail « *Trabalhadores e sindicatos no Brasil* », le professeur Marcelo Badaró, de la *Universidade Federal Fluminense*, souligne que « *La législation sociale était déjà développée en grande partie entre 1930 et 1935, et les travailleurs syndiqués et leurs dirigeants syndicaux les plus combatifs continuaient à résister à l'idée d'un syndicat placé sous la tutelle de l'Etat.* »<sup>14</sup>

Dans le même sens, Ricardo Antunes attire l'attention sur l'importance de « *mettre en évidence la façon dont une partie importante de la classe ouvrière a réagi à cette loi* ». Selon lui, l'autonomie des syndicats, qui a son origine dans les premières décennies du 20<sup>e</sup> siècle, a été maintenue jusqu'au milieu des années 1930, étant donné qu'en ce moment, « *seulement 25 % des syndicats de São Paulo, de Rio de Janeiro, de Minas Gerais*

---

la revue *Outubro* par Edmundo Fernandes Dias et Antonio de Padua Bosi (enseignants à UNICAMP et UNIOESTE / PR, respectivement). Il fait une bonne analyse de l'ensemble de ce processus.

14 Op. cit. p. 45-46

---

13 Il est important à lire l'article *Estado, Capital, Trabalho e Organização Sindical – A (Re)Construção das Classes Trabalhadoras no Brasil* publié dans

### 3. Les bases objectives de la bureaucratisation des syndicats

*et de Rio Grande do Sul acceptaient les normes de cette loi de syndicalisation* ». <sup>15</sup>

Le 4 avril 1935, le gouvernement promulgua la Loi de Sécurité Nationale, qui interdit le droit de grève, dissolut la Confédération Syndicale Unitaire et déclencha une vague de répression brutale contre les travailleurs. Après l'échec du soulèvement armé de l'Alliance Nationale de Libération (ANL<sup>16</sup>), le gouvernement intensifia encore davantage la répression. « *Des dirigeants syndicaux et ouvriers furent arrêtés, déportés et assassinés et les syndicats combattifs furent sommairement fermés. A l'époque, on assiste à la grande défaite du mouvement syndical et ouvrier au Brésil et à sa perte d'autonomie. L'historien Edgar Carone avait raison de dire que "pour les travailleurs, le Nouvel Etat a commencé en 1935"* »<sup>17</sup>

En d'autres termes, la structure syndicale héritée de la dénommée « ère Vargas » provient d'une profonde défaite de la classe ouvrière, qui est obligée d'accepter l'imposition d'une structure d'organisation syndicale bureaucratique sous la tutelle de l'Etat. Même les acquis apparents qui accompagnèrent la mise en œuvre de cette structure d'organisation avaient pour but de construire une relation de dépendance du dirigeant syndical, de le corrompre et de le trans-

former en un agent de l'Etat et du patronat au sein du syndicat.

La forme d'organisation, qui crée une séparation entre les travailleurs de base et l'organisme et ses dirigeants, octroyant des privilèges et concentrant le pouvoir de décision entre les mains de ces derniers, n'est qu'une conséquence de cette conception. Ces déformations, dans toutes leurs dimensions, correspondent à cette conception syndicale basée sur la collaboration de classes et sur l'acceptation de la propriété privée et de l'exploitation de la classe ouvrière par le capitalisme. En d'autres mots, la bureaucratisation des syndicats et leur lien avec l'Etat ne sont rien d'autre que l'expression organisationnelle de la conception réformiste de l'action syndicale.

#### **3.2.4. Cette structure perdue jusqu'à aujourd'hui**

Il y eut des changements dans ce cadre à travers le temps, mais ils furent essentiellement de forme et ne concernèrent pas le contenu de cette relation. A certaines époques il y eut plus de liberté, dans d'autres, plus de restriction, tout cela selon la situation de la lutte de classes et du régime politique qui gouvernait le pays.

Avec le soi-disant « nouveau syndicalisme » qui émergea dans les années 1970 et au début des années 1980, toute une génération de militants est arrivée à la direction des syndicats, promettant des changements radicaux dans leur structure et leur fonctionnement. Car les grèves de ces années avaient montré de façon catégorique les contradictions et les limites de la forme

---

15 *O que é Sindicalismo*, éditions *Círculo do Livro*, collection *Primeiros Passos*, p. 42.

16 La *Aliança Nacional Libertadora* fut créée en 1935 pour combattre l'influence fasciste au Brésil. Le soulèvement mentionné, à Natal (au Nord du pays), date de novembre 1935. NdT

17 Ricardo Antunes, *ibidem*, p. 43

d'organisation syndicale existante dans le pays. Cependant, il n'y eut pas de changements dans l'essence même de la structure d'organisation syndicale, et le processus politique commença à reculer dans la seconde moitié des années 1980.

Le processus de changement a d'abord été paralysé, puis il commença à reculer. La dégénérescence de la CUT, dont nous sommes témoins aujourd'hui, est en grande partie l'expression du fait que les mécanismes de contrôle de l'Etat sur les syndicats se sont imposés, contre la volonté de transformation de milliers de militants qui prirent part à ce processus. Ces mécanismes conduisirent à l'adaptation et à la bureaucratisation de presque toute une génération d'activistes et de militants, qui étaient entrés dans les syndicats, enthousiasmés par la lutte contre le régime militaire et opposés à la bande de *pelegos* qui étaient complices de ce régime et des patrons dans la direction des organismes.

### **3.2.5. Le syndicalisme apparu dans les services publics**

Le syndicalisme qui est apparu dans les services publics à partir des années 1980 a apporté des nouveautés importantes. Il n'était pas contaminé par l'héritage varguiste et il manifestait ainsi un « avantage du retard » (le fait de ne pas avoir eu, jusqu'alors, le droit à la syndicalisation). Il naquit au milieu d'une intense mobilisation de masses dans le secteur et construisit des organismes indépendants de l'Etat, plus démocratiques et organisés et contrôlés par la base, par rapport à ce qui existait dans le secteur privé.

En outre, une autre différence clé dans ces organismes des fonctionnaires réside dans le processus de construction d'organismes sur la base d'une organisation forte dans les lieux de travail. Qu'il s'agisse des délégués syndicaux présents dans les écoles ou d'autres formes issues de ce processus, le fait que les travailleurs du service public étaient organisés à partir du lieu de travail leur donnait une capacité d'agir sur leur organisme que l'on ne rencontre pas dans le secteur privé

Il est vrai que les conditions objectives aidèrent, car la protection contre les licenciements abusifs était reconnue dans le secteur public, ce qui facilite l'organisation des travailleurs et leur action syndicale. Mais le facteur déterminant pour expliquer cette évolution a été l'orientation politique qui régnait alors.

Nous avons là, dans un espace limité (la fonction publique), la démonstration concrète de l'importance de l'organisation de base pour la préservation de la dynamique syndicale, même dans des situations conjoncturelles difficiles. Leur existence contribue à expliquer pourquoi les organisations de fonctionnaires du secteur public maintinrent une attitude plus combative tout au long de la dernière décennie du 20e siècle et le début du 21e.

L'arrivée de Lula au gouvernement fédéral mit ces organisations à l'épreuve dans un autre point, leurs relations avec l'Etat et le gouvernement. Plusieurs des directions combatives à l'époque antérieure n'ont pas passé le test, ce qui a provoqué des crises majeures dans certains organismes des fonctionnaires

### 3. Les bases objectives de la bureaucratisation des syndicats

fédéraux et, dans une certaine mesure, dans la Coordination nationale des organismes de fonctionnaires fédéraux (CNESF) elle-même.

Mais malgré cela, il est important de souligner le fait que c'est dans le secteur public que se trouve la plus grande proportion d'organisations qui sont entrées dans un processus de lutte contre le gouvernement, rompant même avec la CUT qui soutient ce dernier.

Cependant, en gardant en tête ces différences, il convient de noter que le syndicalisme dans le secteur public est aussi de plus en plus affecté par les mêmes problèmes que ceux qui touchent le syndicalisme du secteur privé,

en ce qui concerne la bureaucratisation. Il y a des problèmes concernant l'apparition de privilèges indus de dirigeants, et il y a des problèmes d'ordre politique, comme nous l'avons dit auparavant.

A ce stade, il se peut que les problèmes les plus importants, auxquels les organismes du secteur public doivent faire face, soient précisément ceux-ci : comment préserver l'indépendance des organismes par rapport au gouvernement (c'est-à-dire, combattre ce gouvernement, et durement), alors que la direction d'une partie des organismes fait partie de la base de soutien de ce gouvernement.



# 4. La contradiction de cette situation avec le projet de Conlutas

Avec toute cette description développée jusqu'ici, nous voulons seulement mettre en lumière les mécanismes construits sciemment par la bourgeoisie (et son Etat) pour bureaucratiser les syndicats et les dirigeants, afin de faciliter ainsi son contrôle sur les travailleurs. Si nous plaçons cela dans le contexte général donné par l'ère impérialiste et ses implications sur les syndicats, comme nous l'avons vu précédemment, nous avons les circonstances dans lesquelles les dirigeants syndicaux exercent leurs activités. Et, comme le disait Marx, « *l'existence détermine la conscience* ».

Tout cela ne signifie pas que la bureaucratisation dans les syndicats soit inévitable. Nous ne sommes pas déterministes. Nous sommes le résultat des circonstances dans lesquelles nous vivons, mais nous pouvons aussi intervenir sciemment dans la réalité et forger des circonstances différentes.

Mais pour cela il est nécessaire, tout d'abord, d'être conscient de la réalité dans laquelle nous agissons au sein des syndicats, et des pressions objectives auxquelles nous sommes soumis. Il faut noter que la structure organisationnelle existante dans la grande majorité des syndicats est incompatible avec notre

projet politique et syndical. C'est en effet une structure appropriée à la conception réformiste de l'action syndicale.

Quand Lula est entré au gouvernement fédéral en 2003, ce problème s'est aggravé. Car la perte d'indépendance des syndicats par rapport au gouvernement et à l'Etat s'est accentuée, à cause des relations de Lula et de son gouvernement avec les syndicats les plus importants dans le pays, qui se sont mis à soutenir le gouvernement et ont abandonné toute intention de se battre contre lui. En fait, le chemin suivi par la bureaucratie qui gère la CUT n'était que la continuité naturelle des options qu'elle avait déjà prises auparavant.

Le maintien de l'indépendance face à ce gouvernement – ce qui implique une lutte sans relâche contre lui – est aussi une conséquence naturelle d'une perspective de syndicalisme classiste et de lutte. Il faut toutefois affirmer clairement que les problèmes auxquels nous sommes confrontés dans les syndicats et qui sont en contradiction avec notre projet syndical et politique vont au-delà des relations avec le gouvernement de Lula. Ils sont plus structurels.

Et ces contradictions ne peuvent pas durer longtemps. Ou nous modifions la

situation de nos syndicats, dans le sens de leur faire rejoindre notre conception de l'action syndicale, fondée sur l'indépendance de classe, sur la lutte comme moyen de transformation et sur la démocratie et la souveraineté des travailleurs de base ; ou ces contradictions finissent par modifier notre conception en une conception réformiste, appropriée à la structure organisationnelle actuelle. Si nous comprenons cette question en profondeur, nous saisirons aussi l'importance et la signification de cette discussion.

Il ne suffit pas de gagner l'élection d'un syndicat dirigé par des *pelegos* (des bureaucrates, anciens ou nouveaux) pour qu'il devienne un syndicat de lutte, indépendant de l'Etat et géré par la base. Nous devons faire face sciemment aux limitations inhérentes à la structure et au fonctionnement de ces organismes et les transformer. Sinon, nous allons reproduire la pratique antidémocratique de la bureaucratie dans l'organisme.

Comme première étape, il faut évidemment donner à l'organisme une direction politique qui, en plus de répondre aux luttes quotidiennes et spécifiques des travailleurs de la branche, répond aussi à la dimension politique de la lutte syndicale, à la remise en cause de l'exploitation capitaliste dans son ensemble et, dans ce sens, à la perspective transformatrice et socialiste que l'activité syndicale doit avoir. Une action syndicale limitée aux horizons du capitalisme, et donc réformiste, mène inévitablement à la collaboration de classe et à la liaison de plus en plus forte avec l'Etat.

Deuxièmement – non dans un sens chronologique, puisque tout cela va en parallèle –, nous devons créer les conditions pour un fonctionnement véritablement démocratique dans l'organisme. Il y a lieu de préciser ici que la démocratie, c'est le contrôle et la souveraineté de la base dans les décisions de l'organisation, c'est l'autodétermination des travailleurs, et pas seulement la division des pouvoirs entre les courants présents dans la direction.

Pour cela, il est nécessaire de promouvoir des changements dans la structure et le fonctionnement de l'organisme. Il y a un certain nombre de mesures qui pourraient être prises, mais je tiens à attirer l'attention sur la plus importante, une mesure qualitative : l'organisation des travailleurs dans leur lieu de travail, et leur implication directe dans la direction de l'organisme. Sans cela, nous n'avancerons pas sur ce terrain et la séparation entre la base, d'une part, et la direction, d'autre part, qui prévaut dans la structure actuelle, se maintiendra.

Enfin, il est nécessaire de définir un ensemble de règles ou de mesures susceptibles d'empêcher l'émergence de privilèges indus, de quelque type que ce soit, pour les dirigeants syndicaux. Le contrôle de la base est essentiel pour éviter l'usurpation de la représentation qui a lieu aujourd'hui dans les syndicats. Mais, en outre, il est nécessaire d'adopter des règles spécifiques contre l'utilisation des ressources de l'organisme, et même de la représentation syndicale elle-même, au bénéfice propre du dirigeant.



# 5. Propositions pour la construction d'un programme pour les syndicats

Le titre de ce chapitre n'est pas fortuit. Il s'agit de propositions et non d'un programme achevé pour faire face à tous les problèmes signalés dans ce texte. Cette dernière tâche devra être menée collectivement, et les débats que nous ferons au sein de Conlutas vont nous aider beaucoup pour cela.

Par ailleurs, comme annoncé au début, ce document prétend principalement discuter la situation des syndicats dirigés par la gauche socialiste et les secteurs combatifs du mouvement. Les propositions formulées ici pour le programme adoptent cette approche.

Il va de soi que ce programme n'est pas suffisant pour les syndicats dirigés par la bureaucratie syndicale (l'ancienne et la nouvelle). Dans ces cas, le premier point du programme est la nécessité de changer la direction de l'organisme, de faire tomber les *pelegos* (jaunes) et de mettre en place une direction engagée aux côtés des travailleurs. A partir de là, oui, le programme présenté ici s'appliquerait.

Cette précision est importante, car elle donne la mesure de l'importance d'organiser et de soutenir les oppositions

syndicales, étant donné que la plupart des syndicats d'aujourd'hui sont dirigés par la bureaucratie traditionnelle ou par la bureaucratie proche de Lula et de la CUT. Pour les récupérer pour le camp de la lutte, il faudra balayer cette bureaucratie de leur direction.

## 5.1. Sur la direction politique du syndicat

La direction joue un rôle fondamental dans la vie de toute organisation, et en particulier dans notre cas, où les syndicats sont soumis à toutes sortes de pressions, comme décrit plus haut, pour qu'ils agissent comme des instruments de collaboration auprès de l'Etat et des patrons, contre les intérêts de travailleurs. C'est essentiel.

Les éléments objectifs qui poussent les syndicats et les dirigeants syndicaux à la bureaucratisation et à la collaboration de classes sont très forts, mais pas insurmontables. Le matérialisme de Marx, qui dit que nous sommes le résultat des circonstances dans lesquelles nous vivons, était également dialectique : nous pouvons intervenir sur ces circonstances et même les changer.

Mais pour cela, il faut absolument une direction qui voit clairement la situation à laquelle nous faisons face et qui dispose d'un programme approprié pour surmonter ces défis.

- Indépendance de classe - Une direction qui défend et pratique l'indépendance de classe, c'est-à-dire une direction qui préserve l'indépendance politique de la classe et qui fait du syndicat un bastion pour la lutte des travailleurs contre toutes les formes d'exploitation capitaliste et contre toutes les institutions que la bourgeoisie utilise à cet effet, en particulier l'Etat, les gouvernements et les organisations patronales.

Il faut souligner le fait qu'il n'y a pas de neutralité possible devant les institutions étatiques et gouvernementales de la bourgeoisie. La neutralité signifie l'omission, et l'omission ne favorise éventuellement que le camp du plus fort, celui de la bourgeoisie. L'indépendance vis-à-vis de l'Etat ne se réalisera, en réalité, que dans la lutte contre lui. Il en va de même à l'égard des gouvernements et des institutions patronales.

Il faut aussi que cette direction préserve l'indépendance financière et administrative du syndicat par rapport à l'Etat et aux patrons, de sorte que le syndicat ne dépende pas des ressources provenant de l'Etat, du gouvernement ou des employeurs. Pour être indépendant, le syndicat ne doit dépendre que des fonds venant des travailleurs, décidés démocratiquement dans leurs instances.

Cela suppose d'en finir avec l'Impôt syndical ou toute autre source obligatoire de perception de revenus pour le

syndicat. En réalité, ce ne sont pas des sources de financement de la lutte des travailleurs, mais des sources de reproduction de la bureaucratie syndicale.

- Combativité - Une direction combative, de lutte, qui défend et pratique l'idée selon laquelle seule la mobilisation des travailleurs est en mesure de défendre, d'une manière tant soit peu efficace, les droits que nous avons aujourd'hui et d'ouvrir le chemin pour de nouvelles conquêtes significatives et durables.

La lutte, l'action collective des travailleurs est, en outre, la meilleure façon d'éduquer les travailleurs et de les préparer à la lutte future où le contrôle du pouvoir politique lui-même dans la société sera en jeu, s'il continue dans les mains de la bourgeoisie ou dans ceux de la classe ouvrière.

- Démocratie ouvrière et autodétermination - Une direction qui comprend et respecte l'importance de la démocratie ouvrière, considérée ici comme un moyen d'assurer la souveraineté des travailleurs, leur autodétermination, le contrôle des décisions et des orientations prises dans leurs organisations et dans leurs luttes.

C'est essentiel, tout d'abord parce que nous sommes déjà à mi-chemin de la catastrophe lorsque le pouvoir de décision se concentre dans le sommet des organisations. Il est très difficile qu'une direction - aussi engagée soit-elle pour la cause des travailleurs - puisse longtemps résister seule aux énormes pressions de l'activité syndicale au quotidien dans le sens de la bureaucratisation

## 5. Propositions pour la construction d'un programme pour les syndicats

et l'adaptation politique aux règles du capital.

Mais il y a une autre raison pour laquelle la démocratie est fondamentale. Lénine disait que les syndicats pouvaient être une « école pour la révolution » et une « école du socialisme », au sens où, dans leurs activités quotidiennes, dans les manifestations et les grèves, ils fonctionnent comme une école qui aide les travailleurs à planifier leur combat et à gérer leurs problèmes, en se préparant à administrer la société dans le futur.

La vie dans les syndicats devrait être comme un essai de ce que serait notre vie dans une société socialiste, gouvernée par les travailleurs. Pour cela, le syndicat, en plus d'être indépendant de la bourgeoisie et consacré à la lutte, se doit aussi d'être démocratique, de respecter et de promouvoir sans cesse l'autodétermination des travailleurs. L'école à laquelle se réfère Lénine est une école collective, où tout le monde apprend avec tout le monde, sans qu'il y ait de « professeur ». C'est une bonne occasion pour réfléchir sur la conformité, ou non, des syndicats où nous sommes avec ce que demande Lénine.

Par ailleurs, il est important de noter qu'en particulier dans les périodes de recul et de diminution des luttes, ce n'est pas une tâche facile d'assurer la démocratie. Il y a des pressions qui viennent de la faible disposition des travailleurs à participer à la vie syndicale et des pressions qui poussent à ce que la direction seule résolve tout, afin de donner « plus de flexibilité » aux activités syndicales.

Une autre pression vient de la contradiction apparente entre la position

avancée de la direction de l'organisation et des positions arriérées de secteurs significatifs, très souvent majoritaires, de la base du syndicat. Voici deux comportements qui devraient être évités. D'abord, ce serait une grave erreur de la direction que de décider que ses positions relatives à certains sujets soient celles du syndicat, sans organiser la discussion avec la base. Cela constituerait une usurpation de la représentation, et par conséquent une attitude bureaucratique. Cette erreur est récurrente dans la gauche aujourd'hui. En plus de mener à des positionnements abstraits d'appareil, elle participe au désapprentissage des travailleurs.

Mais ce serait une aussi grave erreur que de simplement cesser de faire la discussion avec les travailleurs sur les questions politiques plus générales, en abaissant les positionnements de l'organisation au niveau moyen de conscience, présupposant que « les travailleurs ne vont pas comprendre cette discussion ».

En plus de sous-estimer leur capacité et de faire reculer leur apprentissage, c'est encore antidémocratique, car cela impose une position arriérée à l'organisation sans que les secteurs les plus avancés aient l'opportunité d'essayer de convaincre la majorité. De surcroît, cela conduit la lutte vers une voie sans issue, car il n'y a pas moyen de lutter de manière conséquente pour les revendications immédiates si ce n'est dans le cadre de la lutte générale contre l'exploitation capitaliste.

De cette erreur en vient une autre, très courante également, concernant les ressources financières des organisations. Il

existe une tendance à n'impliquer ces ressources que dans des questions directement liées aux travailleurs affiliés. Il est difficile de convaincre les organisations de mettre leurs ressources à disposition de la lutte et de l'organisation générale des travailleurs. L'argument défendu est celui des « difficultés financières de l'organisation », sur lequel nous reviendrons plus loin.

L'autre argument, suivant lequel « les travailleurs ne le comprendraient pas, ni ne l'approuveraient », est généralement utilisé sans que la discussion soit faite avec eux. Mais décider d'utiliser des ressources sans en discuter avec la base est aussi antidémocratique que de décider de ne pas les utiliser pour une lutte générale sans en discuter.

Nous revenons au même point. C'est une grave erreur que de ne pas discuter avec les travailleurs de base des questions importantes de leur syndicat et de leur lutte. Ce point est crucial, même s'il conduit parfois à ce que les travailleurs prennent des décisions avec lesquelles nous ne sommes pas d'accord.

La discussion permanente avec la branche sur ces sujets n'est pas seulement un élément du rôle éducatif que le syndicat doit remplir. Elle contribue également au rapprochement des secteurs les plus arriérés de la classe avec ses secteurs plus avancés, par l'élévation générale de la conscience.

Il faut non seulement avoir un engagement ferme de la direction pour défendre clairement et sincèrement ses opinions avec les travailleurs de la branche, mais avoir également un comportement respectueux. Il faut écouter

ce que les travailleurs de base ont à dire et mener la discussion à un rythme que ceux-ci – et non seulement les permanents – peuvent suivre.

Il est très important d'éviter l'apartheid, facilité par le faible taux de participation de la base à la vie quotidienne du syndicat et par l'inégalité de l'information entre les dirigeants et la base. Il faut savoir laisser mûrir un débat avant de prendre une décision. Enfin, il est indispensable d'avoir une confiance envers les travailleurs de base et une disposition à construire avec eux – et non pour eux ou en dépit d'eux – la lutte du syndicat et les transformations que nous devons faire dans le pays.

C'est ça la démocratie ouvrière. Il faut voir comment nous pouvons améliorer les moyens et les espaces où la participation des travailleurs de base se réalise actuellement dans les syndicats. Il faut mieux penser la forme des assemblées, des congrès, des réunions d'entreprise, ainsi que l'utilisation des journaux et des bulletins d'information des organismes pour donner libre cours au débat.

– *Socialisme* – Une direction syndicale qui, pour être conséquente dans la défense des intérêts des travailleurs qu'elle représente, adopte une perspective socialiste pour la lutte. Contrairement au « bon sens » en vigueur, la lutte pour dépasser la société capitaliste, abolir le système de la propriété privée et construire une société nouvelle, socialiste, gouvernée démocratiquement par les travailleurs, n'est pas seulement la tâche des partis politiques qui s'engagent pour notre classe ; c'est une tâche de

toutes les organisations de travailleurs, y compris les syndicats.

La société actuelle est incapable de conserver même les maigres droits que nous avons aujourd'hui. C'est pourquoi le syndicalisme réformiste est inefficace pour remplir l'objectif central de tout syndicat : lutter pour de meilleures conditions de vie et de travail pour la classe ouvrière.

L'indépendance de classe et la lutte pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs nécessitent, pour qu'elles soient menées jusqu'à leurs dernières conséquences, de remettre en question les fondements de la société capitaliste elle-même. Il n'y a pas moyen de garantir la satisfaction des revendications les plus élémentaires des travailleurs et d'assurer une vie décente à la grande majorité de la population, à l'intérieur du capitalisme, sans en finir avec la propriété privée.

La construction de la société socialiste, par ailleurs, présuppose la construction d'une société régie par les travailleurs de manière efficace par le biais de leurs organisations de masse ; d'un gouvernement fondé sur la démocratie ouvrière et l'autodétermination des travailleurs, et non pas sur un contrôle monolithique d'un parti unique, comme cela fut démontré par la tragique expérience stalinienne. C'est pourquoi il est essentiel aujourd'hui de stimuler l'autoorganisation et l'autodétermination des travailleurs. Les syndicats peuvent et doivent être un espace fondamental d'apprentissage dans ce sens.

### **5.1.1. L'importance du « travail politique » des syndicats**

Plus haut dans ce texte, nous discutons de l'importance de la discussion avec les travailleurs de la branche sur les problèmes politiques qui concernent l'activité syndicale, du point de vue de la démocratie ouvrière. Nous voulons maintenant aborder cette question sous un angle différent : l'importance du « travail politique », de la discussion et de l'activité politique des syndicats.

Cette discussion est nécessaire, non seulement pour combattre l'héritage du gétulisme – du syndicat apolitique ou neutre –, qui emplit toujours la conscience d'une grande partie des travailleurs, mais aussi parce que l'Etat, les gouvernements, la bourgeoisie et le syndicalisme réformiste continuent de diffuser ces idées de manière permanente au sein de notre classe. Cela fait également partie de la lutte contre la bureaucratie syndicale.

En 1866 déjà, le Congrès de l'Association Internationale des Travailleurs – faisant écho aux vues de Marx contre les anarchistes et les économistes – réaffirma l'importance de la création des syndicats, soulignant clairement que « *ces organisations ne doivent pas seulement lutter contre les attaques du capital, mais aussi travailler consciemment comme des lieux d'organisation de la classe ouvrière en quête de son grand objectif : son émancipation radicale. Ils se doivent d'aider tout mouvement social ou politique qui aille dans cette direction.* »<sup>1</sup>

---

1 Cité par Ricardo Antunes dans *O que é sindicalismo*, op. cit. p. 20

Cette question est encore plus importante aujourd'hui, dans la phase actuelle du capitalisme, où les réformes qui pourraient apporter des améliorations durables dans les conditions de vie des travailleurs ne sont plus possibles. Au contraire, la tendance est à la liquidation des droits et au recul dans les conditions de travail et de vie.

Même la lutte pour les revendications les plus concrètes, aussi petites soient-elles, finit par renvoyer inévitablement aux décisions politiques générales prises par la bourgeoisie dans la sphère de l'Etat capitaliste ou de ses décisions économiques. Il n'y a donc pas moyen de lutter de manière conséquente pour la défense des revendications concrètes d'une branche sans faire le lien avec la lutte générale de la classe ouvrière.

Citons l'exemple du syndicalisme des Etats-Unis. La Fédération Américaine du Travail (AFL<sup>2</sup>) dirigea de nombreuses luttes très importantes à la fin du 19e siècle, y compris celle qui donna naissance à la célébration du 1er mai quasiment dans le monde entier. Mais suivant la tradition du syndicalisme anglo-saxon, elle a toujours rejeté violemment l'idée que la lutte politique faisait partie intégrante des tâches du syndicat.

Dans son apoliticisme, le mouvement syndical étasunien manifeste une idéologie conservatrice, adaptée aux intérêts du capitalisme. Et il ne parvient pas à déployer une action autonome, en dépit du fait d'avoir une structure syndicale complètement indépendante de

l'Etat, étant donné que sa pratique syndicale est complètement subordonnée à l'idéologie capitaliste dominante, dont il prétend arracher quelques améliorations pour le travailleur étasunien.

En d'autres termes, l'indépendance vis-à-vis de l'Etat ne suffit pas, il est nécessaire de lutter de manière permanente et sans relâche contre lui, contre la bourgeoisie et ses gouvernements, pour défendre de manière conséquente les intérêts des travailleurs. Cette lutte – par nature politique – est une tâche fondamentale des syndicats. La lutte politique contre l'exploitation capitaliste distingue un syndicalisme de classe du syndicalisme réformiste, adapté aux limites de la société actuelle.

C'est l'une des raisons pour lesquelles, contrairement aux préjugés largement répandus parmi les travailleurs par la bourgeoisie et ses agents, il est essentiel que les partis, les organisations et les militants socialistes révolutionnaires agissent dans les syndicats. L'autonomie des syndicats, le respect de la souveraineté de ses instances, chose nécessaire et devant être préservée, ne doit pas être confondue avec l'apolitisme ou la neutralité ; entre autres choses, parce qu'il n'y a pas de neutralité politique dans le capitalisme : ou le syndicat est dirigé vers la lutte pour le socialisme, donc contre le capitalisme, ou ce n'est pas le cas, et d'une façon ou d'une autre il sera dirigé vers la préservation du capitalisme, donc de l'exploitation de la classe ouvrière.

Il y a encore une autre raison pour laquelle le travail politique au sein des syndicats est très important. Il s'agit de

---

2 Au milieu du 20e siècle, l'*American foundation of Labour* s'est unie au *Congress of Industrial Organisations* pour former le AFL-CIO.

son aspect éducatif. Plus l'insertion d'un syndicat dans la masse des travailleurs est forte, plus le syndicat est fort. Cependant, les secteurs plus arriérés de la classe ouvrière, ainsi que les opinions opportunistes, conformistes, caractéristiques du sens commun, de l'idéologie que la bourgeoisie essaye d'inculquer dans l'esprit des travailleurs, pèsent plus lourdement pèsent en son sein, dans la mesure où son insertion est meilleure.

Le débat quotidien autour des problèmes politiques et l'action et la lutte politique menées par le syndicat, sont une part importante de l'effort continu d'éducation des couches les plus arriérées de la classe pour les faire progresser jusqu'aux plus avancées. Ce n'est pas un petit problème.

L'importance de cette activité politique a encore d'autres implications ; notamment, l'effort, l'engagement politique, déployé par les syndicats pour la construction d'organisations générales de la classe ouvrière, comme instruments pour cette lutte plus générale, de classe. Ce problème n'est pas bien compris parmi nous, et cela se manifeste dans la difficulté de convaincre les organismes (leur direction) de mettre à disposition des dirigeants pour se consacrer à l'organisation de la lutte de la classe dans son ensemble et des instruments pour cette lutte.

Cela vaut également pour la question financière. Le fameux argument suivant lequel « l'organisation a des difficultés financières » est la meilleure expression de cette incompréhension. La plupart des ressources de la grande majorité des syndicats sont utilisées pour financer

l'appareil administratif et même pas la lutte de leur propre branche. Dans la hiérarchie des priorités, soutenir la machine administrative passerait-elle avant la lutte générale de la classe ouvrière ? Rien ne définit plus clairement l'importance qu'une direction donne à la lutte générale des travailleurs contre l'exploitation capitaliste, que le volume de ressources qu'elle octroie à cette lutte. Il faut réfléchir à cela.

### ***5.1.2. La lutte pour les revendications immédiates et son lien avec la stratégie***

Rien de ce qui vient d'être dit ne doit être entendu comme un mépris des revendications minimales et spécifiques de chaque branche ou secteur de travailleurs, moins encore de la lutte en défense de ces revendications. Sans cela, il n'y a pas de syndicalisme. Il n'y a pas de construction de l'unité des travailleurs dans les luttes générales de leur classe, si on abandonne leurs demandes concrètes qui sont essentielles dans les tâches quotidiennes de l'action du syndicat, que ce soit dans le cadre de la branche ou dans celui des lieux de travail. Il faut combiner les deux choses : la lutte pour les revendications spécifiques et la lutte pour les exigences politiques générales de la classe.

Mais il doit y avoir – toujours – un lien étroit entre ces deux dimensions. Toute lutte en défense d'une réclamation, aussi minimale soit-elle, nécessite d'être rattachée en permanence à notre stratégie globale dans la lutte syndicale (par exemple, la défense des droits, la lutte contre la flexibilisation) et dans la lutte contre le capitalisme. Ce point est

crucial, car, dans le cas contraire, le travail syndical finit par se mener par la voie réformiste. Voilà la pression constante que le syndicat et ses dirigeants reçoivent jour après jour dans leur activité.

Ce problème est très clairement présent dans le processus de la négociation collective. La pression pour obtenir des bénéfices pour les travailleurs éloigne le dirigeant de la stratégie et le pousse vers un arrangement réformiste. Prenons l'exemple des négociations des « PLR » (Participations aux bénéfices et aux résultats). Cette loi mérita le rejet de l'ensemble du mouvement syndical combatif quand elle fut mise en place, car elle représentait une forme flagrante de flexibilisation des salaires.

Comment cette question est-elle traitée aujourd'hui ? Comment les syndicats dirigés par la gauche devraient-ils la poser ? Les dirigeants syndicaux mènent-ils un combat permanent contre la négociation des PLR, pour que la discussion tourne autour d'une augmentation des salaires ? S'ils ne parviennent pas à imposer cette dynamique, alertent-ils les travailleurs du fait que cela représente une défaite, étant donné que les salaires sont en train d'être flexibilisés ? Est-ce une situation qui doit être renversée ? Ou l'activité se limite-t-elle à mettre la pression sur les entreprises pour obtenir les meilleurs PLR possibles et ainsi « renforcer » la direction du syndicat vis-à-vis de la base ?

Nous savons tous que cette dernière hypothèse est celle qui correspond le mieux à notre réalité actuelle, et que cela vaut pour d'autres processus de négociation, par exemple les « PDV »

(Plans de départ volontaire) et autres. La tendance à capituler et à accepter sans sourciller cette dynamique est très grande. Et cela survient parce que l'on abandonne la stratégie, dans la lutte (et la négociation) pour ce qui est immédiat.

Une négociation qui est menée en vue d'atteindre un objectif immédiat devient un contresens lorsqu'elle se retourne contre nos objectifs plus généraux. Une PLR, aussi grande soit-elle – plus elle est grande, plus elle finit par être nocive –, ne change rien au fait qu'elle revient à flexibiliser les salaires. Par conséquent, nous ne devrions pas défendre les PLR. Nous devrions lutter pour que soit discutée une augmentation réelle des salaires et non des paiements partiels en fonction de la productivité et de la rentabilité des entreprises. Cela, c'est un recul de l'apprentissage, qui renvoie les travailleurs à la logique d'entreprise et qui empêche les grèves (qui font baisser la productivité et donc la valeur des PLR).

Nous ne disons pas ici que cela soit facile. Il se peut que, par rapport au PLR, ce soit impossible dans l'immédiat. En vérité, nous encaissons déjà une défaite lorsque la réalité de la négociation des PLR s'impose. Mais nous ne pouvons pas cacher toutes ces choses aux travailleurs, ne pas les alerter sur la véritable nature de cet « avantage ». Lutter pour les convaincre de changer, et si nous n'y parvenons pas, leur dire la vérité : que l'accord sur les PLR est mauvais et que nous aurons besoin de renverser cette situation à l'avenir.

L'accord sur le PLR est cité ici comme exemple, mais il y a beaucoup d'autres



situations où cette problématique se répète. Il faut réfléchir sur cela.

Il y a des situations où le syndicat doit négocier un mauvais accord, en particulier quand le rapport de force est si défavorable qu'il serait pire encore de rester sans accord. Mais il est indispensable, en toutes ces occasions, d'expliquer cela clairement aux travailleurs, que l'accord constitue une défaite et qu'il doit être retourné aussi vite que le rapport de force le permettra. Il ne faut pas transformer les défaites en « victoires », mentir aux travailleurs pour défendre le prestige de la direction. C'est typique de la bureaucratie syndicale, mais non des directions combatives et démocratiques.

### 5.1.3. La formation politique et syndicale

Cette discussion révèle l'importance du processus de formation politique et syndicale des dirigeants syndicaux, habituellement peu préparés pour affronter cet ensemble de défis, de même que le militantisme syndical en général. Cette formation comporte deux dimensions. La première est théorique et politique. Elle est essentielle pour que le dirigeant puisse s'approprier l'histoire de la lutte de notre classe et en tirer les leçons qu'elle contient. C'est d'une aide très importante pour résoudre les difficultés politiques inhérentes à cette activité, pour se donner une consistance idéologique et pour résister aux pressions réactionnaires habituelles dans la vie syndicale.

L'autre dimension nécessaire de la formation se porte sur la réalité de la classe ouvrière, sa situation à l'intérieur des entreprises, sur les lois et les droits des

travailleurs, autant de connaissances fondamentales pour le travail quotidien syndical (et donc aussi politique) sur les lieux de travail. Cela semble absurde, mais il y a des dirigeants qui ne savent pas quels sont les droits garantis par la loi aux travailleurs, ni les termes des conventions collectives de leur branche.

Il ne faut pas se faire des illusions. La formation politique et syndicale des dirigeants demandera une lutte contre ces dirigeants eux-mêmes, dont beaucoup estiment qu'ils n'ont besoin d'aucune formation et qu'ils en savent déjà suffisamment. Une autre partie dira qu'il en a besoin, mais qu'il n'a « jamais le temps » pour des formations. Mais il n'est pas possible de faire face aux défis qu'implique le fait de diriger une organisation, ni de lui donner une orientation correcte, sans une base solide de formation. Lénine disait que « *sans théorie révolutionnaire il n'y a pas de pratique révolutionnaire* ». Cela vaut aussi pour la situation que nous étudions ici.

### 5.2. L'organisation de la base et sa participation dans les décisions du syndicat

Ceci est un autre point clé dans cette discussion. Il est essentiel d'avancer dans l'organisation des travailleurs sur leur lieu de travail et de faire en sorte que cette organisation se répercute sur les organes de direction de l'organisation.<sup>3</sup>

---

3 Je parle ici principalement des syndicats dans le secteur privé. La réalité de la quasi-totalité de ces organismes est l'absence de toute forme d'organisation de la base avec une participation dans les décisions de leurs instances. Dans le secteur public, la situation est différente, comme nous l'avons vu plus haut.

Bien que les courants actifs dans le mouvement syndical semblent être d'accord sur ce thème, cet accord ne se traduit pas en de nouvelles actions concrètes et n'arrive pas à changer la réalité.

Il existe des obstacles objectifs pour qu'il en soit ainsi. Nous y reviendrons un peu plus loin. Mais nous insistons ici sur le fait que le principal obstacle est de nature subjective : la réticence des directions syndicales (y compris la gauche socialiste et les secteurs plus combattifs).

Le premier obstacle objectif, déjà expliqué auparavant, a ses origines dans les décisions prises par le gouvernement brésilien, lorsqu'il a mis en place une structure d'organisation syndicale qui n'a jamais prévu un système d'organisation sur les lieux de travail, et cela, pour des raisons évidentes. Il y a également le retard dans la conscience des travailleurs, qui est finalement une difficulté objective, étant donné que ces derniers ont tendance à ne pas apprécier l'importance de ce fait et à déléguer aux directions la tâche de décider pour eux.

Mais les dirigeants syndicaux n'ont pas non plus fait des efforts, depuis lors, pour démontrer qu'ils donnaient à cette question l'importance qu'elle mérite. Ceux qu'on appelle les *pelegos* (les jaunes) n'avaient évidemment aucun intérêt à organiser la base, puisque cela aurait renforcé la mise en question de leur pouvoir dans la direction de l'organisme. Mais il en va de même si nous analysons ce qui se passe dans le soi-disant « nouveau syndicalisme » de la fin des années 1970 et le début des années 1980.

Nous voyons que tout ce processus de réorganisation à la base, qui existait déjà,<sup>4</sup> s'est développé avec beaucoup de force dans les mobilisations qui ont explosé à cette époque, mais qui ont reculé ensuite. Ces conditions objectives ont évidemment leur influence. Le recul dans les luttes mène les travailleurs à retourner à la routine et à leur désintérêt habituel à participer aux activités syndicales.

Cependant, cela n'explique pas pourquoi la grande majorité des syndicats n'utilisent pas le *Comité de prévention et de protection au travail* (CPPT - un instrument juridique qui assure la stabilité pour les représentants des travailleurs élus) pour faire avancer le degré d'organisation des travailleurs sur le lieu de travail et pour faire en sorte que ces Comités puissent intervenir et participer dans les décisions des syndicats, ensemble avec la direction. Pourquoi n'y a-t-il pas une campagne permanente et soutenue pour la réglementation de l'article de la Constitution de 1988 (d'il y a 20 ans donc) qui établit le droit d'élire des représentants des travailleurs sur le lieu de travail ?

Cette représentation prévue par la Constitution n'est qu'une possibilité, mais les représentants existent. Avec tout le reflux des luttes que l'on veut, il y en a des dizaines de milliers à travers le pays. Pourquoi n'y a-t-il pas une action permanente des directions syndicales

---

4 Un processus important d'organisation de la base s'est développé encore sous la dictature, avec des expressions à Osasco ou à Contagem en 68, ou même dans le travail de l'opposition syndicale des métaux de São Paulo.

## 5. Propositions pour la construction d'un programme pour les syndicats

pour transformer ces représentants en militants syndicaux ? Pourquoi ne pas créer les conditions nécessaires pour partager avec ces militants, qui se trouvent dans la base, le pouvoir de décision dans l'organisme, un pouvoir actuellement concentré dans les mains de la direction syndicale, principalement chez les permanents ?

On comprend cette réticence de la part du syndicalisme pratiqué par la bureaucratie de la CUT (liée à Lula). On voit d'ailleurs chez eux un effort pour faire reculer encore cet acquis préservé jusqu'à ce jour. Cela fait des années que la direction du Syndicat des métallos de l'ABC tente de changer les statuts des Comités d'usine qui se sont maintenus dans cette région, de sorte qu'ils soient subordonnés aux décisions de la direction de l'organisme. Cela fait partie du projet politique réformiste qu'ils défendent. Avec beaucoup de bons sens, les travailleurs ont résisté à ces attaques.

Ce qui n'est pas acceptable, c'est que la pratique de la gauche socialiste et des secteurs combatifs du mouvement soit essentiellement la même. Cela n'a pas été notre obsession et il s'agit de se demander pourquoi.

### **5.2.1. La démocratie ouvrière et l'autodétermination des travailleurs**

C'est un problème que nous ne comprenons pas encore suffisamment. Il n'y a pas de démocratie sans autodétermination des travailleurs. Et il n'y a pas d'autodétermination sans la participation des travailleurs dans les décisions prises en leur nom. L'existence d'un niveau d'organisation à la base

est donc essentielle pour qu'une telle participation soit possible.

En fait, nous avons régressé dans ce domaine. Il y a des années, dans les campagnes salariales, des travailleurs de base étaient élus dans les assemblées pour accompagner les directions syndicales (les commissions salariales) dans ces négociations. Dans les grèves, des comités de grève étaient constitués pour contrôler, avec la direction du syndicat, l'orientation du mouvement décidée en assemblée générale. A quelques exceptions près, notamment dans les syndicats de fonctionnaires, cela n'existe plus.

C'est quelque chose que nous devrions comprendre et intégrer dans nos activités quotidiennes. Même pour développer la moindre action syndicale, nous devons être les champions pour le faire ensemble avec les travailleurs, obsédés de promouvoir l'action collective. Une victoire acquise est bien plus importante si elle est le fruit d'une action collective des travailleurs que si elle est le résultat d'une action des dirigeants, sans la participation de la base.

Ce rôle éducatif de l'action syndicale est crucial dès maintenant, parce que cela renforce la lutte en défense des revendications immédiates des travailleurs. Il est crucial également parce que cette éducation sera essentielle pour l'intervention des travailleurs dans les moments décisifs de la lutte des classes, quand la lutte pour le pouvoir avec la bourgeoisie sera à l'ordre du jour. Et il est finalement crucial comme une école de gouvernement, pour éduquer la classe, dès maintenant, dans l'idée que c'est elle, et personne d'autre, qui

devra prendre les décisions en son nom, lorsque les travailleurs auront la responsabilité de gouverner notre pays.

**5.2.2. Quelques propositions qui peuvent être utiles pour avancer sur ce terrain**

- Travailler dès maintenant, de manière systématique dans tous les syndicats, pour faire élire le plus grand nombre de militants dans les CPPT.
- Organiser des groupes au sein des entreprises, sur la base des CPPT ou comme des groupes clandestins, toujours afin d'encourager la participation des travailleurs.
- Incorporer tous les membres des CPPT de la branche dans un Conseil délibératif de l'organisme, avec un pouvoir de décision supérieur à celui de la direction de l'organisme.
- Dans ce Conseil pourrait également participer tous les travailleurs-membres des comités d'usine ou similaires, des militants qui font éventuellement partie de groupes clandestins au sein de l'entreprise, etc.
- Prendre la revendication du droit d'élire des représentants des travailleurs au sein des entreprises comme l'une des revendications prioritaires dans les campagnes salariales.
- Reprendre, de façon permanente, de la campagne pour la réglementation de ce qui est prévu dans la Constitution concernant l'élection de la représentation des travailleurs sur le lieu de travail.
- De même, reprendre la campagne pour la réglementation de la protec-

tion contre le licenciement sans motif prévu dans la Constitution fédérale.

- Avoir comme obsession la pratique de la participation des travailleurs dans les actions des syndicats, promouvant l'action collective sur tous les niveaux, comme moyen de chercher à atteindre l'objectif déterminé, et le faire ensemble avec les travailleurs et non en leur nom.

Nous savons tous que des difficultés plus ou moins grandes, selon le développement de la lutte de classes, devront être surmontées pour atteindre ces objectifs. Dans un climat de luttes plus intenses, il sera plus facile d'avancer dans l'organisation de la base et le contrôle de celle-ci sur la direction du syndicat, alors qu'avec moins de luttes, ce sera plus difficile. Mais nous ne pouvons plus nous réfugier derrière l'excuse des difficultés objectives pour justifier l'inaction sur ce terrain. Nous devons avoir confiance dans notre classe, et faire notre part.

**5.2.3. Le syndicat comme représentation de tous les travailleurs**

Il y a un autre aspect, que nous ne développerons pas ici, mais qui est important et qui concerne deux points développés ci-dessus. Il s'agit de la nécessité de progresser dans l'adéquation de la structure organisationnelle des syndicats, afin qu'ils puissent également représenter et organiser pour la lutte les travailleurs des sous-traitances et les travailleurs précaires en général qui travaillent dans des entreprises de la branche principale.

Il s'agit généralement des secteurs les plus exploités et qui, en outre, sont abandonnés par le syndicat lui-même.

Il existe des mesures statutaires simples qui permettraient d'avancer dans ce domaine. Le plus difficile est de vaincre l'inertie, les vices et les préjugés existants parmi les dirigeants syndicaux et parmi les travailleurs eux-mêmes, sans parler de la résistance des patrons. Mais c'est une tâche nécessaire.

Il y a encore un autre aspect qui a à voir avec ce même problème. C'est la relation du syndicat avec la lutte des secteurs de la classe ouvrière qui ne sont pas incorporés dans des relations « normales » de travail, en particulier les chômeurs et ceux qui sont organisés dans des mouvements pour le logement, pour la réforme agraire, pour les soins de santé ou pour l'éducation, ainsi que la relation avec les jeunes.

L'expérience que nous développons dans Conlutas, d'unir en une seule et même organisation tous les secteurs de notre classe, et non seulement ceux qui sont dans les syndicats, répond aux nécessités de la lutte et à notre stratégie pour transformer la société. Mais elle n'aura de succès que si nous surmontons l'éloignement des syndicats par rapport aux autres secteurs de notre classe, si nous réussissons à construire une culture et une vision « de classe » dans les syndicats, au lieu de la vision « de branche » qui prédomine aujourd'hui.

### **5.2.4. Le combat contre toutes les formes d'oppression et de discrimination**

Le développement de ce thème ne fait pas partie de l'objectif de ce travail, mais il faut mentionner que la lutte contre toutes les formes d'oppression et de discrimination – qu'elles soient raciales,

sexistes ou homophobes – doit être un élément fondamental de notre pratique au sein des syndicats. Et je ne parle pas ici de la lutte contre la discrimination pratiquée par la bourgeoisie et ses gouvernements pour augmenter l'exploitation de secteurs entiers de notre classe. Il va de soi que cela est très important, et les syndicats y donnent rarement une attention suffisante.

Je parle ici, dans le cadre de la discussion sur notre structure organisationnelle et sur le concept syndical que nous promouvons à partir des organismes que nous dirigeons, de la discrimination et de l'oppression qui existent au sein des syndicats, pratiquées par les dirigeants et les directions syndicales. Il n'y a pas lieu de citer ici l'abondance des innombrables exemples graves. Mais le combat contre ces pratiques fait partie intégrale de la conception du syndicalisme de classe et socialiste que nous défendons. Nous devons faire en sorte que la convivialité au sein des syndicats soit le miroir de la société que nous voulons construire, libre de toute forme d'exploitation, d'oppression et de discrimination.

### **5.3. Les mesures contre les privilèges des dirigeants syndicaux**

Les principales mesures structurelles que nous pouvons prendre contre les privilèges des dirigeants syndicaux par rapport à leur base sont celles présentées ci-dessus, dans le quatrième chapitre. Cependant, nous devons aussi discuter des mesures concrètes pour freiner des pratiques existantes, cherchant à éliminer ce cancer du mouvement syndical. Voici quelques mesures concrètes, qui

devront certainement être précisées lors de la discussion que nous aurons sur ce thème.

- Faire connaître cette discussion dans la base du syndicat. Les travailleurs doivent être au courant de ce débat et doivent y participer – le syndicat doit organiser des opportunités et des espaces pour y faire participer la branche –, car sans eux il n’y aura pas de solution aux problèmes soulevés.
- Limiter le droit de réélection à deux mandats consécutifs dans les statuts des organismes. Les syndicats doivent se soucier de la préparation du retour au travail du dirigeant après la fin de son mandat.
- La rémunération du dirigeant ne sera jamais supérieure à celle qu’il aurait s’il était à son poste de travail. Il n’y aura pas de rétribution supplémentaire. Les frais de séjour pour des activités loin de sa base doivent servir uniquement pour couvrir leurs coûts, et non pour augmenter son revenu.
- L’utilisation des ressources de l’organisation (voitures, etc.) doit être contrôlée, et l’utilisation ne doit être autorisée qu’au service de l’organisation et de la lutte des travailleurs, et jamais en bénéfice personnel de qui que ce soit.
- Les mécanismes de soutien du syndicat à d’autres organisations de travailleurs – que ce soient des mouvements sociaux ou des organisations politiques – doivent nécessairement être approuvés dans les instances de base de l’organisation.
- Essayer de construire des formes de direction collégiale, avec une rotation des dirigeants dans les différentes tâches.
- Construire une culture de relations des dirigeants entre eux et de ceux-ci avec leur base, fondée sur la fraternité entre camarades. Combattre toute forme d’oppression et de discrimination raciale, sexiste et homophobe. Les relations construites dans le syndicat doivent être le miroir des relations que nous préconisons pour la société socialiste que nous allons construire à l’avenir
- Les agressions physiques sont inacceptables, parce qu’elles représentent une rupture avec tout ce qui a été dit précédemment et parce qu’elles constituent un refus du débat démocratique ainsi que du pouvoir de la base à régler les différends et à prendre des décisions.
- Le syndicat ne peut être une perche d’emploi pour personne. Ses employés doivent être engagés selon les besoins réels de l’organisation, avec des rôles clairement définis. D’autre part, la direction du syndicat doit traiter les employés de l’organisation avec respect : il est inacceptable que les relations existantes dans une entreprise entre employeur et employé s’y reproduisent.
- Il est important d’élaborer un règlement de l’organisme fixant des réponses claires à des situations récurrentes dans les organismes, telles que le paiement du salaire du dirigeant libéré qui n’est pas payé par son entreprise, la compensation financière éventuelle pour les jours de travail décomptés par l’entreprise due à l’absence du dirigeant, la situation du dirigeant qui est licencié par son employeur, la rotation des dirigeants libérés au service de l’activité syndicale, là où c’est possible, etc.

# 6. Conclusions

Retournons maintenant à la question posée au début de ce livre : « Quelles sont les garanties qu’au fil du temps, Conlutas ne va pas se bureaucratiser et dégénérer politiquement, comme c’est le cas avec la CUT ? » Je suis convaincu que la réponse à cette question dépendra en grande partie de nos initiatives concrètes, pour faire face aux problèmes, existants dans les syndicats, que nous avons signalés dans ce livre, et intervenir dans ceux-ci. Nous n’avons pas le droit de répéter les erreurs commises lors du processus de construction de la CUT, parce que nous savons déjà quels seront les résultats.

L’expérience que nous sommes en train de faire avec Conlutas est un autre test important. Notre fonctionnement permet une compatibilité importante entre ce que nous discutons et décidons lors de nos réunions de la Coordination

et ce que pense la base de nos organismes. Mais ce ne sera effectivement le cas que si les discussions dans les réunions sont basées sur les débats faits dans les instances et dans la base des syndicats et des mouvements engagés dans notre organisation. Nous devons assumer ce défi à fond.

Rien de tout cela ne sera facile. C’est une lutte que nous devons mener souvent contre nous-mêmes. Mais c’est une tâche qui peut être menée à bien si nous agissons avec fermeté, avec patience, bien sûr, mais surtout avec beaucoup de persévérance. Et si nous avons confiance en notre base, les travailleurs, qui sont la raison d’être des syndicats dans lesquelles nous opérons, et la raison d’être des luttes auxquelles nous avons décidé de consacrer nos vies.

José Maria de Almeida est né en 1957 à Santa Albertina (dans l'Etat de São Paulo – Brésil). A l'âge de 13 ans, il a commencé à travailler dans les usines de Santo André, d'abord dans une usine de ressorts et ensuite, dans le cadre du *Service national d'apprentissage industriel* (SENAI), dans une usine métallurgique. Après le contact avec un groupe de militants de *Liga Operaia*, il a fondé *Convergência Socialista* (CS) comme courant interne dans le *Partido dos Trabalhadores* (PT – fondé en 1980). CS a été expulsée du PT en 1994 et a fusionné alors avec d'autres organisations pour former le *Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado* (PSTU), actuellement la section brésilienne de la LIT-QI, et qui a désigné José Maria comme candidat lors des élections présidentielles en 1998 et en 2002.

Avec Lula, José Maria a été membre des premières directions de la *Central Única dos Trabalhadores* (CUT), fondée au début des années 1980, en opposition aux vieilles directions traîtres des syndicats brésiliens. En 2004, il a renoncé à son poste dans la direction nationale de la CUT et a participé activement à la formation de la *Coordenação Nacional de Lutas* (Conlutas), une coordination de plusieurs secteurs syndicaux du Brésil, née lors de la rencontre de Luizizânia en 2004, dans les luttes contre les réformes néolibérales appliquées par le gouvernement de Lula. Il est membre de la coordination nationale de Conlutas, représentant la *Federação Sindical e Democrática dos Metalúrgicos de Minas Gerais* (FSDM), dont il est le dirigeant.