
L'un des arguments des partisans du « syndicat unique » est la nécessaire adaptation à l'évolution technique. L'argument est évidemment juste, il faut toujours savoir s'adapter à l'évolution des temps. Mais précisément, que voit-on ? Ce sont les catégories et les personnels les plus touchés par l'évolution technique qui semblent se faire les promoteurs les plus assidus du « syndicat unique », tandis que celles qui tirent le mieux leurs marrons du feu n'en éprouvent pas le besoin. On peut donc conclure que ce n'est pas tant l'adaptation à l'évolution des techniques qui motive ces camarades que le simple réflexe de survie.

entre catégories. Dans le système de syndicat d'industrie, le bulletin de vote pour élire les délégués comporterait un certain nombre de noms sans que leur catégorie apparaisse. Là encore, ce n'est pas forcément une mauvaise chose mais, dans la pratique, on peut se demander : qui choisira les candidats ? Qui donnera l'accréditation syndicale ?

Mais il pourra y avoir des préliminaires, dira-t-on. Etant donné l'héritage historique des pratiques syndicales du Livre, on peut supposer que la délégation syndicale sera l'émanation de la catégorie majoritaire dans le nouveau syndicat, ou de celle qui en contrôlera l'appareil.

On pourra nous objecter qu'« on » veillera à ce qu'il n'y ait pas d'abus. Qui, « on » ? Ne soyons pas naïfs...

Enfin, dans le pire des cas — mais c'est en examinant le pire des cas qu'on peut déterminer si un système est acceptable malgré tout —, on pourrait avoir une situation où une négociation, dans une entreprise, ou au niveau régional, se déroulerait avec l'employeur sans que l'une des catégories soit représentée, ou avec un délégué ou un permanent syndical qui ne connaît

pas les problèmes de cette catégorie. Imaginons, enfin, que les objectifs, les intérêts de deux catégories, sans être antagoniques, puissent un peu diverger. S'il n'y a pas un minimum d'équilibre des pouvoirs entre ces catégories, si l'une d'entre elles est sous-représentée ou non représentée, on imagine aisément — ne soyons pas naïfs — les stratégies de laminage qui pourraient être mises en place au détriment de l'autre catégorie. La récente tentative du SGLCE d'éliminer un délégué rotativiste me paraît caractéristique de ce processus.

Je pense qu'on ne peut qu'approuver le principe de la mise en place d'un syndicat d'industrie, à condition que les motivations qui président à cette mise en place soient des motivations syndicales. Or, aujourd'hui, ce n'est pas le cas. C'est un problème de pouvoir dans le cadre d'un secteur qui s'est effondré depuis 20 ans, qui a perdu énormément de syndiqués ; c'est un problème d'argent pour payer des permanents, c'est aussi un problème de carrière pour des permanents encore jeunes qui n'ont aucune envie de retourner au travail ; c'est un problème de recomposition du mouvement syndical pour le faire concor-

der aux normes européennes, pour y centraliser les instances de décision et casser ce qui reste de pouvoir de décision de la base. Voilà, me semble-t-il, le vrai enjeu de la recomposition à laquelle on veut nous contraindre aujourd'hui.

L'un des arguments des partisans du « syndicat unique » est la nécessaire adaptation à l'évolution technique. L'argument est évidemment juste, il faut toujours savoir s'adapter à l'évolution des temps. Mais précisément, que voit-on ? Ce sont les catégories et les personnels les plus touchés par l'évolution technique qui semblent se faire les promoteurs les plus assidus du « syndicat unique », tandis que celles qui tirent le mieux leurs marrons du feu n'en éprouvent pas le besoin. On peut donc conclure que ce n'est pas tant l'adaptation à l'évolution des techniques qui motive ces camarades que le simple réflexe de survie. Et ce réflexe de survie se manifeste par la tentative d'absorber les catégories encore relativement vivaces dans un ensemble où elles perdraient toute identité. Or c'est précisément leur identité et leur spécificité professionnelles qui fournissent à ces catégories une certaine capacité de négociation avec les patrons. Cette politique à courte vue, au lieu de renforcer l'ensemble, risque au contraire de faire effondrer tout l'édifice.

Faut-il pour autant que les catégories les mieux loties laissent les autres sur le carreau ? Bien sûr que non. Il faut que l'ensemble des catégories et des travailleurs du Livre restent unis pour défendre leurs intérêts collectifs. C'est pourquoi la solution ne réside pas dans l'absorption des catégories encore vivaces dans un ensemble où elles perdraient toute identité, et où l'ensemble des travailleurs du Livre perdrait leur force collective ; la solution réside dans le maintien de ces catégories qui ont encore une capacité de pression et de négociation dans une instance commune à l'intérieur de laquelle se trouveraient représentés l'ensemble des travailleurs du Livre : ce que je décris là n'est rien d'autre que le Comité inter, en tout cas le Comité inter tel qu'il était à l'époque où toutes ses composantes étaient d'accord pour qu'il fonctionne.

La véritable question est donc : pourquoi certains camarades, certains dirigeants du Livre ne veulent-ils plus que le Comité inter fonctionne et quel est le contenu véritable de l'alternative qu'ils proposent ? Le comité syndical des correcteurs a tenté de répondre à cette question dans la *Lettre de Cantonade* consacrée à la crise du Comité inter, et je n'y reviendrai pas.

L'action syndicale se fonde sur l'organisation des travailleurs en vue de constituer un rapport de forces. Ce rapport de forces est lui-même fondé sur le nombre, mais aussi