

sur la fonction dans le processus de production. Si le personnel administratif de la SNCF se met en grève mais non les conducteurs de trains, la grève a peu de chance d'aboutir parce que les trains peuvent continuer de rouler (pendant quelque temps en tout cas). Les conducteurs de trains sont donc dans une position stratégique plus importante que le personnel administratif, même si les intérêts de classe des uns et des autres sont identiques. Il serait stupide de la part du personnel administratif de la SNCF de vouloir absorber les conducteurs, de leur dicter leur conduite. Une stratégie syndicale intelligente à la SNCF doit par conséquent se fonder sur une collaboration avec les conducteurs de trains, non sur la volonté d'hégémonie sur eux.

### **LA SITUATION EST EXACTEMENT LA MÊME DANS LE LIVRE**

Lorsque Marc Norguez, dans *Le Livre parisien* consacré au 4<sup>e</sup> congrès fédéral, dit qu'en presse parisienne il faut « dépasser la structure syndicale dite de coordination mais qui ne coordonnait plus rien sinon des désaccords », cela signifie qu'il y aura toujours des désaccords dans la structure qu'il propose mais qu'on n'en tiendra plus compte. Les désaccords ne disparaîtront pas par le simple changement de structure, ils seront simplement étouffés.

Le Comité inter coordonnait effectivement l'action de ses parties composantes, parce que ses composantes le voulaient. C'est pourquoi Norguez est mal placé pour reprocher au Comité inter de ne plus rien

coordonner puisque c'est la composante qu'il représente qui ne veut plus jouer le jeu... Le camarade Norguez se trouve dans la position du gamin qui casse un jouet et qui se plaint de ne plus pouvoir jouer.

L'autre argument des partisans du « syndicat unique » est celui de la démocratie. Le caractère trompeur du discours des partisans du « syndicat unique » se révèle dans le fait qu'ils se fondent sur l'idée de « démocratie » et de « règle de la majorité ». La Fédération, le SGLCE évoquent fréquemment la nécessité du respect de la majorité démocratique.

« La règle démocratique la plus simple et la plus juste sera appliquée pour fonctionner, celle de la majorité, avec la volonté de s'appuyer sur ce qui rassemble et de rejeter ce qui oppose les travailleurs entre eux », dit par exemple Marc Norguez. C'est très beau. Mais le camarade Norguez se croit manifestement au Parlement, non dans un syndicat. Le caractère « démocratique » de la règle majoritaire est très relatif. La règle de la majorité peut en effet être un moyen très efficace de domination. On peut fabriquer artificiellement des majorités pour contraindre un groupe, avec lequel on n'est pas d'accord, à se plier.

Le principe de la majorité — 51 % des gens ont raison contre 49 % — est peut-être valable au Parlement où des députés incontrôlables font de toute façon ce qu'ils veulent ; il n'est pas forcément la meilleure solution quand des hommes et des femmes réels se battent pour se défendre ou pour conquérir des acquis, pour préserver une convention collective qui ne constitue en rien un privilège.

Le Comité inter regroupait des représentants de plusieurs catégories et sections qui prenaient des décisions de façon non autoritaire, par consensus. Ce mode d'organisation fonctionnait depuis 1934, et le fait qu'il fonctionnait depuis 60 ans ne suffit pas pour affirmer qu'il était un mode dépassé. L'avantage de ce mode d'organisation est qu'une petite majorité ne peut pas imposer son point de vue à une grosse minorité, et, dans les situations difficiles, il est nécessaire que tout le monde trouve un terrain d'entente pour que l'action soit efficace. La grève de deux ans et demi au *Parisien libéré* n'aurait jamais duré si longtemps avec une direction syndicale centralisée donnant des consignes.

C'est pourquoi il ne faut pas se laisser leurrer par l'argumentation d'une pseudo-démocratie dans laquelle ce sont toujours les mêmes qui seront majoritaires et toujours les mêmes minoritaires, sans jamais pouvoir faire entendre leur point de vue sous le prétexte que « la majorité a décidé ».

Les raisons annoncées pour modifier la structure syndicale sont l'efficacité, l'adaptation à l'évolution des temps. Ceux qui s'opposent à cette évolution sont accusés de défendre des positions archaïques, d'être des nostalgiques du passé, etc. « Deux réponses se trouvent proposées et s'opposent » dit encore Marc Norguez, « le repli sur soi, sur sa catégorie ou son entreprise, et celle que nous avons retenue, l'ouverture, le redéploiement à partir des forces organisées importantes qui sont les nôtres aujourd'hui ».

Les partisans du maintien d'une structure de métier dans le Livre sont donc ceux

---

***Le Comité inter coordonnait effectivement l'action de ses parties composantes, parce que ses composantes le voulaient. C'est pourquoi Norguez est mal placé pour reprocher au Comité inter de ne plus rien coordonner puisque c'est la composante qu'il représente qui ne veut plus jouer le jeu...***

***Le camarade Norguez se trouve dans la position du gamin qui casse un jouet et qui se plaint de ne plus pouvoir jouer.***

---

