

tant là une avancée essentielle pour la culture du débat que la CGT appelle de ses vœux. Elle permettrait sûrement de faire émerger, mieux que n'importe quel questionnaire CGT/CSA, l'urgence de revenir à l'objectif fondateur de la CGT posé au congrès de Limoges, en 1895 : *"la Confédération Générale du Travail a exclusivement pour objet d'unir, sur le terrain économique et dans des liens d'étroite solidarité, les travailleurs en lutte pour leur émancipation intégrale"*.

Claire DEMEL □
CGT Educ'action 33

(1) Une confusion pour le moins troublante règne autour de cette tribune. Dans les documents qui ont été envoyés aux syndiquéEs, elle est signalée sous le nom amendement.congres@cgt.fr, avec pour adresse postale "CGT document d'orientation - 48^{ème} congrès - commission des amendements", alors que dans le document d'orientation, ces adresses correspondent aux propositions d'amendements, individuels ou collectifs, qui doivent être transmises par les syndicats; une autre adresse est indiquée pour que les syndiquéEs fassent connaître leurs réactions : commentaire.congres@cgt.fr. Mais curieusement, dans ce même document d'orientation, le procès verbal d'approbation du projet de document d'orientation par le syndicat doit être adressé à commentaire.congres@cgt.fr; ainsi l'approbation de structures va côtoyer les commentaires des syndiquéEs à cette adresse, tandis que ces derniers figureront aux côtés des amendements transmis par les syndicats à l'adresse amendement.congres@cgt.fr. D'un point de vue statutaire, une tribune n'enregistre évidemment aucunement des amendements mais bien seulement des expressions de l'ordre de la discussion...

(2) Si, là non plus, il n'y a pas plus de précisions dans les décisions elles-mêmes, néanmoins, contrairement aux autres points, ils sont affinés davantage dans le document d'orientation complet qui accompagne le texte des décisions.

(3) En 1912, les Bourses du travail, regroupant différents syndicats adhérents à la CGT, prennent le nom d'Unions Locales (UL). Les Unions Départementales (UD), créées cette même année, ont pour unique fonction de coordonner et de permettre la création des UL, qui couvrent des réalités territoriales plus petites que le département. Par la suite, en 1918, avec le vote de la fin de la Fédération Nationale des Bourses, le rôle des UD est renforcé; au fur et à mesure, les UL seront cantonnées à un rôle d'écoute : *"conseiller, aider et prendre en compte les aspirations des travailleurs"* (conférence nationale des UL, 1978).

(4) *"Santé, transports, énergie, communication, éducation/formation, logement, développement industriel, rôle de l'État au sens large (fonction publique, collectivités locales, décentralisation, etc.), questions européennes et relations transfrontalières (liste non exhaustive)"*.

DÉBATS SUR LA CHARTE D'AMIENS

Cent ans après, dans la lutte (2^e partie)

Nous publions dans ce numéro la seconde partie de la contribution de Stéphane Julien, élu national du courant "Ensemble" au SNUipp, sur la Charte d'Amiens. La première partie de son article avait évoqué la portée de la Charte d'Amiens en tant que référence pour le syndicalisme. Dans la seconde partie, il évoque les contradictions que doit surmonter le syndicalisme pour retrouver le chemin de la lutte, pour la défense des travailleurEs, pour rompre avec le capitalisme. Et notamment la question de son intégration dans les institutions de la société capitaliste.

L'intégration [du syndicalisme] s'avère d'autant plus aisée qu'elle ne se résume pas à une tentative individuelle honteuse pour quelque dirigeant syndical. Elle sera facilitée par la bureaucratisation de l'organisation syndicale.

Comme toute organisation, et a fortiori toute organisation de masse centralisée, le syndicalisme est exposé au virus de la bureaucratisation. Longtemps négligé dans son histoire, ce paramètre doit être mieux pris en compte et occasionner une vigilance qui puisse le contenir.

Organisation et bureaucratisation

Le constat de la bureaucratisation, que tout militant honnête qui "monte" dans l'appareil fait facilement, semble effectivement être une sorte de "fatalité", mais une fatalité guère bienveillante tant, on va le voir, elle est à la source de toutes les dérives du syndicalisme. Dès lors le dilemme est bien connu : comment agir sans s'organiser? Comment s'organiser sans retomber dans la bureaucratisation? (1)

Les extrémistes sectaires disent qu'il faut jeter le syndicat à la poubelle et s'organiser en comités de lutte ou choses de ce genre. On voit bien qu'ils visent avant tout au pouvoir de minorités agissantes (eux-mêmes pardi) dans le feu de l'action, mais le comité de lutte ou de grève est de toute façon en soi une forme d'organisation, et on renonce dans cette logique à toute permanence organisationnelle, donc on renonce à l'action dans la durée, lorsque la grève est finie. Sans organisation, pas d'action durable. Parce que nous voulons agir pour défendre nos intérêts collectifs, nous devons nous organiser en syndicats, et nous devons affronter par là même le problème de la bureaucratisation de nos organisations.

Les militants, qui sont les syndiqués qui s'engagent le plus dans l'organisation syndicale, sont chargés dorénavant d'une responsabilité nouvelle. Ils ne doivent plus seulement affronter le patron ou l'État-patron en défendant les revendications de leurs collègues. Ils doivent aussi et en même temps, du moins pour les plus lucides, les plus désintéressés et déterminés d'entre eux, combattre la dynamique bureaucratique inhérente à leur organisation en pesant de tout leur poids au quotidien pour maintenir et renforcer la combativité, en agissant pour développer la démocratie interne et le contrôle des directions syndicales exécutives : respect des mandats de congrès, tenue régulière des assemblées générales, délégations sur mandats impératifs...

Il ne faut pourtant pas s'imaginer que le militant combatte de la même façon sur deux fronts. La bureaucratisation n'est pas l'explication unique d'un "avachissement" par l'intégration pseudo-consensuelle de l'organisation. La centrale syndicale qui a le plus dégénéré dans cette direction, au point de franchir une ligne jaune ("jaune" à tous points de vue!) en mai 2003, est la CFDT. Cette centrale était-elle plus bureaucratique et moins démocratique qu'une autre? Probablement pas. Mais la dérive spectaculaire de cette centrale n'a pas été une surprise. Elle a été progressive, annoncée, mise en œuvre par une orientation droitrière.

Pas de syndicalisme sans orientation syndicale

Qu'est-ce qu'une orientation syndicale? C'est justement ce qui va regrouper ensemble des militants pour que les choix stratégiques de l'organisation soient réellement collectifs, en s'exprimant franchement devant les syndiqués.

Il ne suffit donc pas de dire aux salariés : syndiquez-vous, ignorez la division syndicale en préférant tout simplement l'organisation syndicale la plus représentative et militez-y contre la dérive bureaucratique. Il faut encore que cette organisation syndicale soit un minimum combative et/ou qu'on puisse à l'interne y défendre des positions combatives.

Par exemple : à quoi cela sert-il aujourd'hui de se syndiquer à la CFDT? Strictement à rien pour un salarié puisque cette organisation défend objectivement les intérêts collectifs des employeurs sous le masque trop transparent de la contractualité moderne. Si c'est une absurdité à première vue, c'est un excellent exemple d'un danger manifestement possible : une organisation qui continue de défendre en partie des intérêts des salariés non vitaux pour, sur l'essentiel, cautionner par le contrat et la signature, les fondements essentiels de la politique patronale.

Les salariés, comme tout un chacun, aspirent à la tranquillité. La combativité, c'est de l'effort, et comme tout effort, c'est de la fatigue. Leur faire croire qu'ils peuvent être tranquilles sans effort, c'est l'imposture et l'astuce de cette logique. Une organisation "syndicale" basée sur une telle logique a certes tout son intérêt et sa raison d'être, mais pour les patrons bien évidemment. Certains qualifient cette forme de syndicalisme, qui prétend la grève désuète et la négociation sans rapport de force possible et souhaitable, de syndicalisme "d'accompagnement". Nous le qualifions plus franchement de syndicalisme jaune.

Il ne s'agit jamais de se syndiquer pour se syndiquer. Il s'agit toujours de se syndiquer pour faire vivre une permanence organisationnelle de la lutte pour la défense des intérêts collectifs des salariés. Il ne s'agit pas d'enrichir des experts-conseils pour le

patronat et l'État. Il s'agit de se donner des moyens financiers autonomes, confiés à des militants révocables, pour organiser sur la durée un combat quotidien.

L'autonomie des luttes : objectif premier de l'indépendance

L'indépendance politique du syndicalisme, c'est, on l'a vu, une condition de l'unité des salariés. Mais de tous temps et pour toutes variantes dans l'acceptation de l'expression, c'est aussi, à première vue, le refus de la récupération, de l'instrumentalisation, de l'entrave aux luttes revendicatives. La France a en la matière connu une situation particulière. De 1945 à 1978, la social-démocratie n'y a pas été dominante à gauche. La principale centrale était sous la coupe du parti communiste (les dirigeants confédéraux siégeant à son bureau politique), mais celui-ci a, de 1947 à 1981, toujours été dans l'opposition. Quoi qu'on puisse penser de la nature du collectivisme soviétique, quoi qu'on puisse penser du rôle historique du stalinisme et des méthodes détestables qu'il a introduites dans la culture démocratique du mouvement ouvrier, il n'en reste pas moins que la masse des salariés se fichait donc de l'inféodation politique de la CGT dès lors qu'il ne semblait pas y avoir de "conflit d'intérêt" entravant les luttes revendicatives. Dans bien des cités ouvrières, le travail syndical et les réalisations pratiques du communisme municipal ne semblaient pas si divergentes. Le discours sur la nécessité de l'indépendance syndicale pouvait même être discrédité car taxé d'anachronisme instrumentalisé à des fins anti-communistes. Surtout, les salariés n'étaient pas préparés à préserver l'autonomie des luttes en cas de gauche au pouvoir.

Dans l'Education Nationale, le courant majoritaire de la FEN était globalement socialiste tout en proclamant son attachement aux principes d'indépendance. Il n'a pas mieux passé le cap. Son discrédit a été flagrant, et fatal, quand le SNI-Pegc a misérablement co-organisé la division statutaire des instituteurs avec le ministre Jospin.

Mais l'indépendance est-elle réductible à une séparation organique entre appareils? D'un certain point de vue, l'indépendance politique du syndicalisme apparaît comme une nécessité préventive liée aux principes de base et à leur application pratique : **la permanence d'intérêts collectifs spécifiques des salariés à défendre quels que soient les gouvernants.**

Nous avons acquis la conviction, cent ans après Amiens, que la division

et la politisation syndicales ne sont pas les seules plaies du syndicalisme contemporain. La dernière génération, celle forcément que nous connaissons le mieux pour l'avoir vécue, pose de nombreuses questions. Pourquoi le syndicalisme a-t-il négligé à ce point les effets de la conversion de la social-démocratie au monétarisme au tournant de 1983 (2)? Pourquoi n'a-t-il pas su engager une lutte contre la réforme Balladur des retraites du privé en 1993? Nous pensons qu'un des problèmes majeurs du syndicalisme est dans l'actualisation de ses méthodes face à de nouveaux rapports de forces entre salariés et patronat, de nouveaux développements pris par l'économie, et que les principes de lutte d'Amiens sont pour cela utiles. Dans quelle mesure y a-t-il eu un certain "avachissement" et pourquoi? Il y a une histoire des méthodes de lutte au sein de l'histoire des luttes des salariés.

Combativité ou intégration : une vieille histoire

Revenons sur ce point vital, sur lequel la *Charte d'Amiens* est claire : "Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en oeuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière". Le problème de la tentation d'intégration du syndicalisme, en dépit de telles proclamations, s'est posé dès les lendemains de la première guerre mondiale, puis s'est constamment accentué entre les deux guerres sous deux formes : l'intégration aux sphères périphériques de l'appareil d'État et la recherche d'appui par la voie législative; et l'entrave dans des conventions de négociations collectives, qui non seulement autocensurent les luttes par contrat, mais peuvent constituer des formes de négociations entravées comme nous allons l'expliquer.

Cette intégration à deux niveaux s'est renforcée après la seconde guerre mondiale par deux facteurs majeurs : l'osmose croissante entre l'appareil d'État et les trusts capitalistes, et le ralliement à une nouvelle forme d'Union sacrée en temps de paix : l'effort de reconstruction (3). A l'inverse du détricotage opéré par le néolibéralisme issu des années 80, les impératifs de la reconstruction d'après-guerre ont en effet rendu nécessaire une mobilisation des capitaux et des moyens où l'État a joué un rôle important, et pas seulement dans le cadre permis par d'importantes nationalisa-

tions. Le travailleur ne reçut plus qu'une seule consigne, et malheureusement y compris de ses syndicats : il fallait avant tout *produire*.

L'inféodation du syndicalisme devenait éminemment politique, et n'avait même plus l'excuse des impératifs d'une situation de guerre. L'exclusion des ministres communistes du gouvernement et la guerre froide devait politiquement ramener la CGT vers une pratique de lutte, mais le précédent avait été posé. S'il doit y avoir sacrifices consentis en temps de guerre, puis en temps de reconstruction, pourquoi n'y en aurait-il pas aussi, trente ans plus tard, en temps de crise économique?

Les différentes facettes de l'intégration

La première forme d'intégration a plus insidieusement commencé avec la "politique de présence" inaugurée par Jouhaux après la première guerre mondiale, probablement conçue comme espoir d'économiser par la voie de la réglementation l'effort que constitue l'action directe, politique dénoncée comme "l'ornière de la collaboration gouvernementale" (4). Mais "politique de présence", cela ne fait-il pas penser à la sacro-sainte formule "on n'est pas pour la politique de la chaise vide" qui justifiait la participation de la FSU au Conseil d'Orientation des Retraites, aux "Assises des libertés locales" préparatoires à la décentralisation Raffarin, au pseudo-"grand débat" sur l'école? Chaise vide ou occupée, cela ne devrait-il pas dépendre de ce qu'il y a sur la table à laquelle on doit s'asseoir? Et ce qu'il y aura sur la table ne dépendra-t-il pas du rapport de forces que les salariés auront pu créer, et non du beau discours du bien assis?

Les conventions collectives ne concernent pas la fonction publique, aussi sont-elles mal connues des syndicalistes fonctionnaires, leur histoire encore plus. Elles furent le premier cas concret à se poser, avec la *loi du 25 mars 1919*. Dès le départ, la CGT refuse d'y voir une "forme de collaboration" mais considère qu'elles limitent l'autorité patronale. Soit, si c'est dans le cadre d'un rapport de forces comme énoncé plus haut. Après tout, elles sont volontaires pour les deux parties. En 1936, elles deviennent obligatoires et ne sont plus forcément conclues par une négociation basée sur un rapport de forces, mais peuvent résulter d'un arbitrage obligatoire par arrêté du ministre du Travail. Devenues réglementaires, les conventions peuvent évidemment devenir une entrave à la liberté d'action syndicale et au rapport de forces qui doit les sous-tendre pour

qu'elles fassent écho aux intérêts des salariés (5). Dans l'immédiat, et sous la pression des grèves, on ne mesure pas bien le danger. De nombreuses conventions collectives sont signées, avantageuses pour les salariés. Ne l'auraient-elles pas été tout autant sans devenir réglementaires parce qu'à ce moment-là un rapport de force était à l'avantage des salariés?

Mais la notion d'arbitrage n'était déjà pas nouvelle! Dès ses débuts en 1909, la rédaction de *La Vie Ouvrière* se penche prophétiquement sur le contrat collectif conclu après la grève des maçons parisiens : "Un contrat collectif a pour but de fixer pour un certain temps les rapports entre patrons et ouvriers. C'est donc un moyen de paix sociale auquel les patrons n'ont songé que lorsque les ouvriers étaient déjà assez forts pour se faire craindre. Auparavant, les salariés étaient soumis à l'arbitraire des employeurs". Mais "une première remarque s'impose, c'est que le contrat collectif implique la suppression de la grève, pendant tout le temps de sa durée. À cause de cette suppression des grèves, les réclamations ou contestations ne peuvent plus être laissées à l'initiative des intéressés directs (individus ou équipes d'un même chantier); elles doivent être remises aux mains d'un comité central (bureau syndical ou fédéral) qui se met en rapport avec le comité patronal, représentant l'ensemble des patrons. La réunion de ces deux comités forme une sorte de tribunal arbitral, disons une **commission mixte** (...) Plus de révoltes spontanées, mais simplement des réclamations portées devant le tribunal commun". La commission mixte "sera donc un excellent instrument de paix sociale. Elle réglera tout par de bonnes paroles, elle apaisera toutes les révoltes, elle les condamnera au besoin : et les ouvriers seront matés par leurs propres délégués".

Le système va d'ailleurs tendre à se généraliser. Dès janvier 1917, en pleine "Union sacrée", un décret réglemente les conflits du travail, interdisant tant le licenciement par le patron que la grève par les salariés avant examen par des commissions d'arbitrage. Qu'est alors devenue la CGT si verbalement "révolutionnaire" avant guerre? Commentant la grève des "midinettes" de 1917, Jouhaux dira au congrès de 1918 avoir essayé de "coordonner ce mouvement impulsif, fait avec des gens qui ne peuvent pas avoir la conscience syndicale, qui sont venus à l'organisation syndicale parce qu'elle leur paraît capable de leur donner satisfaction".

Tout est dit. Une certaine conception du syndicalisme considère, déjà en 1918, qu'il est en charge d'autre chose que de défendre les intérêts immédiats des salariés.

CHERBOURG

Pour un Village Autogéré, Anticapitaliste et Anti-Nucléaire (VAAAN)



Un village autogéré, anticapitaliste et anti-nucléaire devrait voir le jour à l'initiative des "énervés-ées constructif-ves", en parallèle du rassemblement international à Cherbourg les 15 et 16 avril contre la construction de la nouvelle centrale EPR et la triste commémoration des 20 ans de la catastrophe de Tchernobyl.

Il s'agit de soutenir le rassemblement de Cherbourg sans se contenter d'une simple manif, parce que la lutte contre le nucléaire est indissociable de la lutte contre le système actuel : lutter contre le capitalisme remet en cause la logique de production massive d'énergie dangereuse. La politique de profit et de croissance aveugle nécessite aujourd'hui une prise de conscience rapide ainsi qu'une recherche active d'un autre mode de vie. C'est l'objet du collectif autogestionnaire "énervés-ées constructif-ves", créé lors de l'été 2004 pour l'organisation d'un petit village autogéré de 2 jours dans les Deux-Sèvres.

Il est surtout actif dans la région de Poitiers mais aussi ailleurs : petit village autogéré sur 4 jours en Ardèche, décembre 2004 ; participation avec sa cuisine à Place des Résistances dans la région de Nantes en avril 2005 ; à l'organisation au festival de Bure contre l'enfouissement des déchets nucléaires en juillet 2005... Il a une cuisine autogérée bio à prix libre et il organise régulièrement des actions autour de la décroissance et de

l'anticapitalisme : étiquetage OGM, anti-pub, zone de gratuité, débat de rue en démocratie directe sur toutes sortes de sujets politiques et sociaux... Il milite pour un autre futur basé sur un fonctionnement autogestionnaire anti-autoritaire, libertaire, de décroissance, de respect entre les peuples et les individus. Ses luttes se centrent sur l'expérimentation d'autres modes de vie et d'échange entre les personnes : c'est là qu'intervient le projet concret d'un village comme le VAAAN, zone d'autonomie temporaire, fondée sur les valeurs que le collectif défend.

Émancipation Tendance Intersyndicale, signataire de l'appel international contre le réacteur nucléaire EPR, soutient cette initiative. "Partageons nos énergies et créons nos rêves !"

Claire DEMEL □

■ Pour participer au VAAAN : contacts, idées, propositions, matos... sur le forum <http://vaaan.actifforum.com>
Pour tous renseignements supplémentaires, écrire à vaaan@no-log.org ou téléphoner au 06 26 71 65 81 ou au 06 26 49 70 74

Pour signer l'appel international contre le réacteur nucléaire : www.stop-epr.org

Exemple inverse, aux Etats-Unis en septembre 1941. La Fédération des mineurs des mines de charbon, sous la direction d'un John Lewis qui n'a rien d'un "révolutionnaire", se lance dans la grève malgré les menaces gouvernementales. Les mineurs obtiennent des augmentations de salaires et le contrôle syndical de l'emploi. A contrario de l'intégration, le syndicalisme indépendant qui agit par l'action directe des salariés obtient toujours de meilleurs résultats.

La combativité ne se jauge pas au discours que l'organisation syndicale tient sur elle-même. Elle se mesure à la pratique réelle et concrète de son action. Et le haut niveau atteint par une centrale comme la CFDT dans l'intégration et le remplacement de la défense des intérêts des salariés par la signature de la réforme Fillon n'est pas accidentel. Il s'inscrit dans une histoire. Peu importe aux adeptes de l'intégration à l'"intérêt général" (la CFDT

n'est pas toujours la seule dans certaines boîtes...) que certains soient "déçus" en venant à une "organisation syndicale parce qu'elle leur paraît capable de leur donner satisfaction", car ils jouent un autre rôle dans la société, un rôle d'auxiliaire objectif du patronat qui ainsi peut se donner une façade contractuelle (en signant un accord collectif d'entreprise avec des syndicats minoritaires...). Si on en revient aux principes de bases énoncés plus haut, de tels syndicats ne contribuent-ils pas au maintien et au renforcement de l'exploitation et de l'aliénation des salariés, au maintien et au renforcement de la domination réelle du patronat ?

Enfin, l'ampleur du "virus de l'intégration" semble jusque récemment avoir pris une proportion pré-occupante. La CGT elle-même, n'a-t-elle pas soutenu les lois Aubry, ou signé en décembre 2002 un relevé de conclusions sur une réforme du régime spécial d'EDF-GDF désavoué par la

base ? La direction confédérale ne s'engageait-elle pas dans une neutralité bienveillante envers le traité constitutionnel avant que ses instances (le CCN) ne réagissent ? La Confédération Européenne des Syndicats (CES) ne signait-elle pas un communiqué commun avec le patronat européen (UNICE) en pleine campagne référendaire disant : "John Monks, Secrétaire général de la CES, et Philippe de Buck, Secrétaire général de UNICE, ont exprimé leur soutien au Traité constitutionnel et à sa ratification partout en Europe" (6) ?

Une question qui devra être tranchée dans les luttes

A vrai dire, l'époque actuelle nous pose ces questions de façon particulière. Car négocier avec le patronat sans forcément réel rapport de forces,

et s'intégrer administrativement et psychologiquement dans la cogestion d'institutions paritaires mixtes et étatiques en période de croissance ou de relance par politiques publiques keynésiennes, c'est une chose. En période de chômage de masse et d'attaques d'un patronat offensif fort d'un gouvernement complice, c'en est une autre. Les salariés n'ont plus de "dialogue social" (relatif de circonstance) dans l'appareil d'État, n'ont plus de "patronat tranquille" (s'il y en eut jamais) pourvu que la production soit assurée (elle l'est de plus en plus ailleurs). Ils n'ont plus qu'à compter sur eux-mêmes. Mais compter sur eux-mêmes n'est pas être livrés à eux-mêmes. Le syndicalisme est justement là pour ça : organiser la lutte. Pas de la bravade : des batailles non seulement à mener, mais aussi et surtout à gagner. Comment les gagner ? En commençant par le b.a.ba de la détermination, la mobilisation et l'action interprofessionnelle. Il n'y a que les combats que l'on ne mène pas qu'on ne peut jamais gagner. Car la question que tous les salariés se posent aujourd'hui est simple : si on ne fait rien, où cela s'arrêtera-t-il ?

Cette combativité retrouvée est en effet rendue incontournable par l'évolution actuelle de la société. Le syndicalisme y joue très probablement sa survie, maintenant et dans les prochaines années, et à travers lui, la capacité de défense, de riposte et de reconquête des droits perdus par les salariés.

Stéphane JULIEN □

(1) Notons ici que pour Castoriadis il y a contradiction entre sa réponse à ce dilemme sur le plan syndical et sur le plan politique, dans des années 50 où il travaille sur ce dilemme. Il contribuera par la suite à théoriser le "socialisme autogestionnaire" d'une CFDT dont on connaît aujourd'hui le point de chute.

(2) Monétarisme qui devait prendre une emprise nouvelle avec la libre circulation des capitaux en 1986 et une Banque Centrale européenne indépendante en 1992.

(3) Voir l'intervention de Marcel Valière au congrès de la CGT en 1946 page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/valiere46.htm> et la brochure de Monatte *Où va la CGT ?* la même année, page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/monatte46.pdf>

(4) Monatte, 1929.

(5) Lire l'article écrit en 1937 par Michel Collinet page <http://www.snuipp-ensemble.org/bibliotheque/collinet37.htm> ("les ouvriers sont muselés et livrés à l'arbitraire des pouvoirs publics").

(6) Voir page http://www.snuipp-ensemble.org/europe/comm_honte.htm l'analyse faite alors avec le camarade Quentin Dauphiné.