

# Les expériences de contre-plans alternatifs ouvriers

*Résister* a engagé depuis longtemps déjà un débat sur le sens des expériences d'élaboration par les travailleurs de « plans alternatifs » ou de « contre-plans ». Au fil des numéros, cette orientation semble avoir été adoptée comme l'un des axes d'une stratégie syndicale capable, sans abandonner les principes de la lutte des classes, de répondre aux défis des mutations économiques et sociales et aux orientations majoritaires dans le mouvement syndical qui, sous prétexte de « prendre en compte les réalités », s'y adaptent. A juste titre *Résister* se refuse à combattre ce « néo-réformisme » simplement au nom des « grands principes ». L'intérêt porté par la revue à ces expériences est d'autant plus nécessaire qu'en France un « syndicalisme de proposition » s'est développé ces dernières années aussi bien à la CFDT qu'à la CGT et qu'en règle générale, ni les objectifs proposés, ni la méthode employée pour les élaborer ne participent d'un renouvellement indispensable du syndicalisme de classe et de masse, mais au contraire renforcent l'institutionnalisation, la délégation de pouvoir, l'intégration à la logique capitaliste et la collaboration de classe. On comprend dans ces conditions que nombre de militants soient méfiants devant ce qu'ils craignent être un « engrenage » inéluctable.

L'article que l'on va lire a pour but de montrer à partir d'exemples (aucun hélas dans l'hexagone) dont certains ont déjà été commentés dans les colonnes de la revue, qu'il peut exister des « contre-plans alternatifs » qui ouvrent la perspective de la rupture avec la société capitaliste en se plaçant sur un autre terrain que celui du calcul économique le plus traditionnel, comme c'est malheureusement jusqu'ici le cas en France.

Mais attention ! N'en faisons pas une panacée, un nouveau « truc », un slogan. Une fois rappelées les caractéristiques essentielles de ces expériences, il faut examiner les conditions dans lesquelles elles se déroulent, les problèmes et les contradictions qui émergent (c.d.r.).

La phase des « expériences » est dépassée.

Il faut en effet parler d'un véritable mouvement pour l'alternative. Aussi bien en Grande-Bretagne qu'en Allemagne c'est une nouvelle expérience d'ensemble (et non plus des expériences éparpillées) que de larges secteurs de travailleurs sont en train de vivre.

Dans ces deux pays, la stratégie des « plans ouvriers alternatifs pour une production socialement utile » est une réalité maintenant indéracinable au sein du mouvement politique et syndical.

## Exemples britanniques

Un rappel rapide :

a) En Grande-Bretagne, les entreprises et firmes suivantes ont été touchées :

— Lucas Aerospace, la plus connue et la plus complète de ces luttes. C'est en 1975 que le plan alternatif a commencé à être élaboré dans cette entreprise multinationale « performante » qui, en Grande-Bretagne, est composée d'une dizaine d'établissements employant plus de 13.000 salariés, dont une large fraction de 20 à 70 % selon les usines) sont des « cols blancs ».

Le contexte : un plan de restructuration prévoyant 8.000 suppressions d'emplois, un mouvement syndical fort mais divisé en une multitude d'organisations de métiers, une structure de délégués d'ateliers (shop-stewards) ayant réussi (on y reviendra) à se construire comme une organisation unitaire, démocratique et représentative de toutes les catégories, une équipe d'« animation » de ce « combine committee » (comité central des délégués d'ateliers constitué par 400 shop-stewards élus et révocables à tout moment), politiquement expérimentée et soudée (des techniciens en majorité se réclamant de la gauche travailliste d'orientation autogestionnaire) et une relation étroite avec un secteur du gouvernement travailliste (Tony Benn à l'époque ministre de l'Industrie) arrivé aux affaires « à chaud » suite à la grande grève des mineurs de 74.

Après plusieurs mois de débat et de collectes de suggestions (par questionnaires, assemblées, bulletins, etc.), le plan est rendu public. Il propose 150 produits nouveaux « socialement utiles » (la firme travaille essentiellement pour l'armée) dans les domaines de la santé, la sécurité, l'énergie, l'agriculture, les transports. Malgré l'éviction de Benn et l'opposition plus ou moins ouverte de la bureaucratie syndicale, la revendication d'une né-

gociation du plan, l'écho rencontré par l'initiative, la force des idées défendues, ont permis (jusqu'en 81 au moins) d'empêcher la réalisation du plan patronal...

— En 1976, un collectif de syndicalistes de plusieurs entreprises travaillant dans le domaine énergétique (Clarke Chapmans, CA Parsons, Babcock & Wilcox) se réunissent et publient un rapport analysant la crise énergétique, les réponses patronales et faisant quelques suggestions pour une « réponse syndicale alternative ». En 77, d'autres syndicalistes, notamment du grand groupe GEC entrent dans le collectif suite à la publication d'un plan gouvernemental de restructuration de la branche. Un nouveau document est élaboré qui appelle à la formation d'un comité national de shop-steward de la branche et propose un plan de « nationalisation sous gestion ouvrière » sur la base de produits alternatifs (surtout dans le domaine des énergies nouvelles et « douces »). Le comité est constitué et entame l'élaboration d'un plan global incluant le charbon, le gaz, le pétrole, l'électricité. Dans certaines firmes (comme Parsons), les délégués d'ateliers élaborent un plan de contre-propositions concrètes. Depuis, en relation avec le réseau des « Energy groups » existant dans une vingtaine de localités, un plan alternatif national a été élaboré qui a reçu le soutien d'une série de conseils municipaux travaillistes.

— Dans le groupe Vickers Un « combine committee » de shop-stewards existe depuis 1974. L'entreprise travaille, comme Lucas, essentiellement pour l'armée (tanks, navires de guerre...) et connaît à cette époque une rationalisation patronale « sauvage ». Un plan alternatif est élaboré en 1977 qui propose au chantier naval de Barrow, sur la base d'un recensement des qualifications, une liste de 54 produits nouveaux capables de remplacer la production de guerre et de maintenir l'emploi (pompes d'irrigation, équipements pour les câbles, pour la « réponse sociale » aux catastrophes naturelles — des ponts préfabriqués par exemple —, différents types de submersibles, notamment pour l'agriculture sous-marine...).

Chez Vickers Elswick à Newcastle, à la place des chars Chieftain, le plan propose la production de presses d'automobiles, de machines pour l'extraction minière, des machines de terrassement, des chaudières à vapeur, des pompes thermiques, etc. En 1978 la direction annonce la fermeture de l'usine Scotswood. Immédiatement les délégués font établir un « audit » et publient un plan de reconversion maintenant l'emploi.

— En 1978 un collectif de délégués de Chrysler, Ford, Vauxhall, Austin Morris, Triumph, Rover, Jaguar, Alwis, Massey Ferguson... se constitue en « comité d'enquête sur la crise de l'industrie automobile » qui propose au débat une analyse globale des mutations dans la branche, des politiques patronales, des orientations syndicales existantes pour déboucher sur des axes d'un plan alternatif basé sur la production pour les transports collectifs et utilitaires (taxis, ambulances, etc.).

— Même démarche en 1979 pour la branche de la machine-outil par un comité regroupant les délégués de plusieurs usines de Coventry. Un rapport est élaboré qui propose : pour le court terme : un « moratoire » de l'introduction des nouvelles technologies, un contrôle ouvrier sur les investissements publics, la création d'une structure nationale pour la planification de l'industrie ; à moyen terme : extension des domaines ouverts à la négociation collective (sur les politiques industrielles notamment), création d'un « combine committee » regroupant les shop-stewards de toute la branche, développement d'une structure de recherche du « combine committee », organisation de rapports avec les shop-stewards des entreprises utilisatrices ; à long terme : nationalisation, sous le contrôle du « combine committee » sur la base d'un plan alternatif.

— En 1979, Dunlop annonce la fermeture de son établissement de Speke tyre. Le comité des délégués d'ateliers élabore un plan et propose une série de produits alternatifs capables de maintenir l'emploi : bicyclettes « ultra-modernes », containers, produits médicaux adhésifs, etc. Un « combine committee » national se met en place et commence la publication d'une série de rapports pour l'élaboration d'un plan alternatif national, surtout après l'annonce d'un plan de suppression d'emplois étalé sur cinq ans.

— A la fin des années 70, le « combine committee » de l'entreprise multinationale Metal Box, qui existe depuis plusieurs années, entame une réflexion suite à la restructuration des opérations britanniques du groupe et l'introduction de nouvelles technologies. Un journal national est édité et un plan alternatif est élaboré qui permet la coordination de la lutte contre les suppressions d'emplois dans plusieurs établissements. Des contacts internationaux sont établis.

— A la fin des années 70, le « combine committee » de Thorn-EMI (industrie d'équipements électriques) entame aussi une réflexion d'ensemble sur la stratégie du groupe en matière d'emploi et de production. Notamment à la Norts London Royal Ordnance Factory un plan de diversification de la production est

accompagné de nombreuses suppressions d'emplois. Avec l'aide financière du Conseil du Grand Londres (sous-direction gauche travailliste), une étude de marché est réalisée qui permet de dégager une série de propositions alternatives à la production de détonateurs électroniques pour l'armée : électronique de consommation, matériel audio-visuel, etc. Des discussions sont entamées avec la direction et les suppressions d'emplois freinées.

Parallèlement à ces initiatives syndicales, un réseau de centres regroupant chercheurs et syndicalistes s'est mis en place sur le modèle du « Centre pour des Alternatives Industrielles et Technologiques » (CAITS) qui fonctionne à la London Polytechnic sous la double direction du comité des délégués de la Lucas et de chercheurs.

Ces dernières années, un « Forum des combine committee » s'est constitué qui, avec une série de Trades-Councils (sorte d'Unions locales des TUC), a publié un Manifeste pour une « Planification populaire pour les besoins sociaux » en tant qu'« alternative au monétarisme d'un point de vue ouvrier ». Ce manifeste propose que le Parti travailliste et les TUC adoptent l'orientation des plans ouvriers alternatifs et en fassent l'axe central de leur stratégie : un gouvernement du Labour devrait être basé sur un plan national élaboré démocratiquement d'« en bas » et s'engager à promouvoir sa réalisation. Sur cette ligne, une série de Conseils municipaux, et notamment de Great London Council, ont mis en place des organismes « ad-hoc » pour le développement d'alternatives régionales.

### En RFA

C'est plus récemment que le mouvement « pour une production alternative » s'est développé, surtout dans le cadre des initiatives des Alternatifs Verts et du mouvement pacifiste.

— Au chantier naval Blohm-Voss (6000 salariés à Hambourg) qui travaille à plus de 70 % pour l'armement (frégates, chars « Léopards », etc.), un groupe de travail a été constitué en 1982 à l'initiative des délégués de l'IG-Metall et avec le soutien du « Bureau pour l'innovation et la technologie » de l'IG-Metall de la ville. Un premier document (« Déclaration de principe ») a été publié et des sous-groupes travaillent à l'élaboration de produits alternatifs. On a d'ores et déjà produit un document sur « l'alimentation en énergie à Hambourg » qui propose la construction d'unités de centrales de chauffage alternatives à la technologie atomique, capables de remplacer la production des moteurs diesels pour les frégates, et même de créer de nouveaux emplois. D'autres projets sont à l'étude comme la production d'éoliennes flottantes, de pro-

duits pour l'extraction de matières premières, de nouvelles techniques maritimes, d'installations de protection de l'environnement... Un projet de production d'installations de dessalement pour les régions arides du Tiers-monde est aussi largement avancé.

— Des groupes de travail similaires ont été créés dans d'autres entreprises d'armement comme chez Krupp Mak à Kiel ou VFW à Brème.

Chez Krupp Mak, où se fait l'assemblage final des chars Léopard, on étudie la fabrication de produits permettant l'économie de matières premières et d'énergie. Chez VFW, des sous-groupes s'occupent des technologies de l'énergie, de l'environnement, de la mer, des équipements médicaux, des recherches sur les radiations et la prévention des accidents. L'une des propositions concrètes consiste à fabriquer un instrument de mesure du dosage de l'insuline.

Des initiatives ont été prises dans la sidérurgie, l'automobile, ainsi que dans une série de petites entreprises de métallurgie « en difficulté ». chez Daimler-Benz à Stuttgart (100.000 salariés), sous l'impulsion d'une tendance d'opposition syndicale animée par un député Vert, un travail est actuellement réalisé : les Verts ont de leur côté organisé une journée d'étude sur la sidérurgie avec la participation d'une centaine de délégués d'entreprises.

L'IG-Metall (2 millions d'adhérents) a officiellement adopté la perspective de la « production alternative » et l'un des tout derniers numéros de sa revue, que reçoivent tous les délégués d'entreprises, a consacré un dossier à cette question.

Une série d'associations, regroupant syndicalistes et chercheurs, fonctionne en rapport avec ce mouvement.

### Conditions de développement du mouvement

1. Une véritable mobilisation à la base ne surgit pas « ex-nihilo ». Là où la lutte pour les plans ouvriers alternatifs a pris un caractère de masse, où les travailleurs se sont réellement engagés dans l'élaboration et la défense des propositions, on remarque qu'un travail préalable de longue haleine a été nécessaire. A Lucas par exemple, le « combine committee » avant 74 a développé une série de luttes dans plusieurs domaines (défense des revendications immédiates, retraites, introduction des nouvelles technologies...) qui ont progressivement soudé les différentes catégories de salariés et les différentes usines, en habituant les uns et les autres à la solidarité. D'une manière générale, les animateurs de ces luttes insistent sur l'étroite imbrication nécessaire entre la perspective alternative et les revendications syndicales plus traditionnelles.

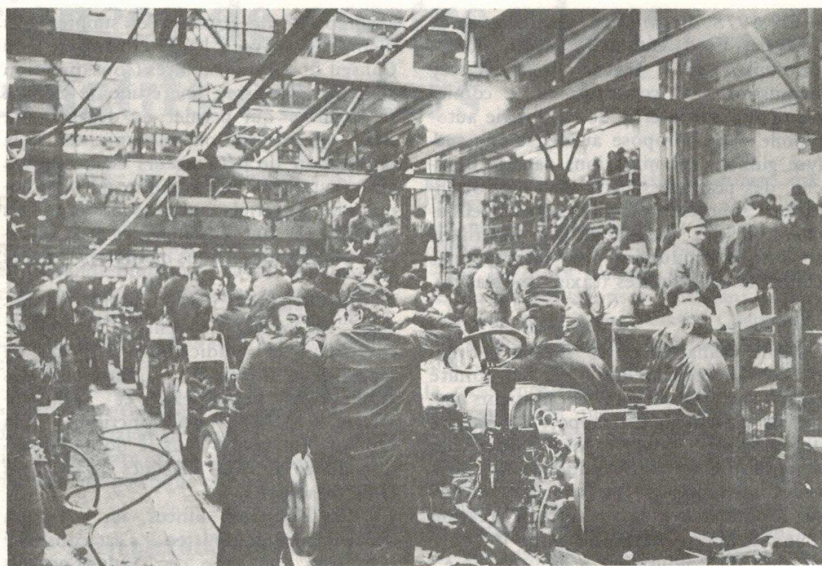
Autre pré-condition : l'information

économique sur les stratégies de l'entreprise ou du groupe doit être élaborée et massivement diffusée. Ce qui pose les problèmes de l'accès aux informations (ouverture des livres de comptes, contrôle sur l'orientation des investissements...), de leur « reconstruction » ou analyse critique (problème des « experts ») et de leur diffusion (moyens de communication : presse et audio-visuel). On remarque le rôle essentiel de « centres » ou d'associations où chercheurs, économistes et syndicalistes peuvent trouver un cadre nouveau d'élaboration renversant le rapport traditionnel à l'expertise extérieure. En fait, c'est de l'élaboration de nouveaux concepts dans l'analyse économique et sociale et de nouvelles méthodes partant de la valorisation du « savoir-faire ouvrier » et de la qualification, que dépend le succès de ce travail préalable. Le CAITS qui est un peu le « modèle » du genre, définit ainsi son travail : « *Nous partons du principe selon lequel la direction dispose de peu d'informations qui ne proviennent pas des travailleurs, par l'intermédiaire du travail qu'ils fournissent. Nous refusons dès lors le statut d'« experts » et avançons au fur et à mesure des informations qui proviennent du travail des groupes de travailleurs. L'idée de base est d'aider les syndicalistes à préparer une position de négociation indépendante, fondée sur leurs propres informations, analyses et intérêts à long terme.* »

Le développement de ce travail permanent permet d'éviter d'« être placé en porte à faux, lorsque la situation est bloquée, qu'il est trop tard pour mettre en œuvre une riposte fondée sur les deux éléments fondamentaux qui sont : une organisation solide au niveau de l'atelier et une position de négociation indépendante ».

## 2. De nouvelles formes d'organisation

Celles-ci sont nécessaires à deux niveaux : l'atelier et la firme. Que ce soit par le canal syndical (comme en RFA) ou hors structures officielles (comme en Grande-Bretagne), la nécessité d'impliquer les travailleurs de toutes les catégories et de toutes les entreprises d'un groupe, puis d'une branche, s'avère une condition absolument sine qua non. La structure des shop stewards en Angleterre permet de dépasser l'organisation des syndicats par métiers (à Lucas il existe une dizaine d'organisations syndicales, toutes adhérentes aux TUC). Mais il s'est avéré que bâtir des « combine committee » implique une bataille souvent féroce contre les structures bureaucratiques officielles. C'est ainsi qu'à Lucas, la « Confédération des syndicats de l'aérospatiale » (organisation des sommets syndicaux représentés dans la branche) a refusé de reconnaître le « combine committee » comme organisation apte à négocier avec la direction. En RFA le problème actuel est de dépasser l'implication des seuls



délégués (et encore pas tous) dans l'élaboration des propositions (A Blohm-Voss le groupe de travail est constitué de trente membres seulement, et la déclaration de principe a été adoptée par les 300 délégués, tandis que les travailleurs des chantiers et ateliers ne sont qu'informés).

Quelle que soit la forme adoptée, selon les traditions et les structures syndicales, c'est à partir de « comités d'ateliers » que peuvent se constituer des « comités d'usines », puis des « conseils de firmes ou de groupes, et enfin des « conseils de branches » voir (comme cela démarre à partir de certaines expériences comme celle des travailleurs impliqués dans plusieurs pays européens dans le projet Tornado) de multinationales.

La constitution de telles organisations sur de tels projets permet de dépasser les contradictions entre catégories (notamment entre ouvriers de fabrication et cadres, ingénieurs et techniciens).

## 3. Sortir de l'entreprise et aller à la recherche de la « demande sociale »

« *Le processus concret d'élaboration de production alternative consiste à acquérir un savoir jusqu'alors en morceaux (n'étant donc accessible dans sa complexité qu'au seul entrepreneur) morcelé entre collègues des différentes fonctions (production, achats, technique, etc.), pour pouvoir déterminer ce qu'il serait possible de réaliser, tant au niveau de la faisabilité technologique que sur le plan de l'utilité sociale. La définition d'une production socialement utile ne peut être obtenue que par un processus d'échange avec « nous-mêmes en tant que consommateurs » et avec d'autres forces sociales.* » Cette définition, donnée par un membre du groupe de travail de Blohm-Voss est essentielle. A Lucas, l'élaboration du plan est passée par un contact entre chaque usine et son envi-

ronnement. Des assemblées ont été organisées avec la population de certaines villes (comme à Burnley), avec des délégués d'établissements voisins (des hôpitaux, par exemple). Les contacts avec les mouvements de défense de l'environnement, anti-nucléaires, tiers-mondistes, de contestation de la santé, les groupes pacifistes, féministes, etc. ont été systématiques, notamment à Hambourg. En Grande-Bretagne, le rôle du réseau des « centres de recherche », des municipalités travaillistes de gauche a été déterminant. Cette confrontation entre producteurs et consommateurs est à la base même de la stratégie qui prend le nom en Angleterre de « planification populaire pour les besoins sociaux ».

## 4. La difficulté de maintenir la mobilisation et de trouver des formes de luttes adéquates.

Une remarque vaut pour toutes ces initiatives : dès que la pression sur l'emploi disparaît ou diminue, l'intérêt manifesté par la masse des travailleurs suit le même chemin. Quelquefois, comme cela s'est passé à Lucas lorsque le gouvernement conservateur a relancé la production d'armement, cela va jusqu'à une rupture de l'unité : le « combine committee » s'est ainsi divisé entre travailleurs manuels et « cols blancs », les premiers, poussés par une direction habile, créant leur propre comité de liaison. Il n'y a pas de « parade magique » à cet état de fait. Mais les animateurs du « combine » insistent sur la nécessité de la reconnaissance de leur structure comme habilitée à négocier et, donc, sur la revendication de l'extension de la négociation collective aux questions de politique industrielle.

Maintenir vivace la mobilisation passe aussi par de nouvelles formes de luttes : fabrication de prototypes (comme cela a été fait pour le projet d'un véhicule rail-

route qui a été construit en « perruque » après une souscription populaire pour l'achat d'un bus qui, une fois monté, sert de « propagande itinérante » pour le plan), production de vidéos, grèves partielles... Jusqu'ici l'idée (pourtant largement discutée à Lucas) d'une grève générale pour l'aboutissement du plan n'a pu aboutir. A Lucas où les conditions ont été les plus favorables, cela a été empêché par l'opposition des directions syndicales (le « combine » n'ayant pas voulu aller jusqu'à l'épreuve de force avec elles, car immanquablement il aurait « explosé ») et le changement du contexte politique (expulsion de la gauche travailliste du gouvernement, puis victoire de Thatcher). En réalité, il faut admettre l'inévitabilité de ces limites dès lors qu'il s'agit encore d'« expériences » plus ou moins isolées ou « avant-gardistes » et que les directions officielles du mouvement ouvrier y sont hostiles. Au fond, la bataille est politique et concerne la stratégie d'ensemble du mouvement ouvrier.

#### 5. La nécessité d'une tendance politico-syndicale.

Tant en Angleterre qu'en RFA, le développement de ce mouvement est intimement lié à l'émergence d'un nouveau courant politique et syndical. Au sein du Labour et des TUC, c'est la nouvelle gauche travailliste qui se fait l'écho de cette perspective et qui essaie de la faire avancer par l'articulation entre un travail

d'organisation de la gauche syndicale, l'élaboration théorique, l'activité parlementaire et municipale et le développement des mouvements de masse comme, en particulier, le mouvement pacifiste. Des organismes existent, outre le réseau des centres et associations, comme l'Institut pour le contrôle ouvrier qui permettent un cadre de rencontre et de diffusion des expériences.

Un livre intitulé « Enquête ouvrière sur l'intervention de l'État dans l'industrie », publié par le Forum des combine committee et plusieurs Trade-Councils, fait le bilan de la politique travailliste dans le domaine industriel et en tire un certain nombre de conclusions dont la principale est celle-ci : la stratégie alternative doit déboucher sur l'élaboration d'un plan ouvrier national qui devrait être la base sur laquelle le parti fonde sa perspective transitoire pour la conquête du gouvernement ; la seule accumulation des expériences, aussi importantes soient-elles, ne saurait suffire ; c'est toute la politique du socialisme qui est en question dans cette affaire ; sans développement d'un fort courant socialiste autogestionnaire dans le parti travailliste se battant pour la direction du mouvement il y aura échec en définitive.

C'est un peu la même expérience qui se déroule, dans d'autres conditions, en RFA. En effet, il est incontestable que le développement du mouvement des plans alternatifs est intimement lié à la « lame

de fond pacifiste » et à la montée des idées alternatives grâce au succès des listes Vertes aux élections. D'ailleurs, à Hambourg, la présence d'élus Verts et alternatifs à la municipalité et au parlement régional a permis aux propositions du groupe de travail de chez Blohm-Voss d'être relayés au niveau local au sein même des institutions.

En Grande-Bretagne, l'extension de la démarche au plan local a été permise par l'activité des conseils municipaux dirigés par la gauche travailliste. C'est notamment le cas de Great London Council qui a créé un organisme « ad hoc » de planification populaire et qui dégage un budget pour son fonctionnement et la mise en œuvre de ses propositions.

Comme l'écrit un membre du groupe de travail de chez Blohm-Voss, quand « les syndicalistes de l'électronique luttent contre le système d'information sur la personne qu'eux-mêmes ont produit, que les typographes voient rouge quand on leur parle de « Bild », que les métallos des aciéries ne trouvent plus grère d'air pur à respirer même en dehors de leur usine et que les salariés de l'industrie d'armement ne laissent plus leurs enfants regarder les informations à cause des guerres », c'est la perspective du socialisme qui redevient d'actualité dans le mouvement même des luttes de classes immédiates.

Maurice NAJMAN