Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 81 (1989)
Heft: 2

Artikel: La crise de l'éducation ouvrière dans la société de consommation
Autor: Hablützel, Peter
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386329

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

La crise de l'éducation ouvrière dans la société de consommation

*Peter Hablützel**

Le programme des années 1960

Un anniversaire sans vision d'avenir

La CEO a fêté son cinquantenaire en 1962, en plein boom économique de l'après-guerre. Etait-ce un signe caractéristique de la haute conjoncture que cet anniversaire de l'éducation ouvrière se fête avec la plus grande discrétion? Lors de l'assemblée annuelle des délégués, la secrétaire du Parti socialiste suisse (PSS), Mascha Ottli, avait demandé qu'on organise une conférence spéciale qui donnerait à la CEO l'occasion non seulement de faire un bilan, mais aussi de réfléchir à ses tâches futures. Dans une «société devenue plus riche», le travail éducatif se trouvait confronté à de nouveaux problèmes dont il fallait parler dans le cadre de cet anniversaire. Bien que d'autres délégués aient manifesté le besoin de faire le point sur la CEO, cette proposition fut rejetée, notamment parce que *l'appareil* était déjà suffisamment chargé. Pour le président Giacomo Bernasconi, le déroulement normal des activités courantes avait indiscutablement la priorité sur une réflexion critique de la CEO sur elle-même (cf. Rapport d'activité CEO 1961/62, p. 94 ss).

En 1963 parut tout de même une plaquette commémorative, «50 ans – CEO». Sa lecture donne aujourd'hui un sentiment bizarre, mitigé. Il est certain que la CEO peut se prévaloir de prestations remarquables; elle fait état des cours qui se développent, d'un engagement de pionnier dans l'éducation permanente et la diffusion de films, d'une solide implantation locale dans le monde ouvrier. A l'époque, un réseau comportant plus de 100 bibliothèques ouvrières et près de 150 centres d'éducation ouvrière couvrait la Suisse. Et une offre croissante de voyages d'étude bon marché, de billets de théâtre et de concert à prix réduits était censée permettre aux travailleurs de mieux organiser leurs loisirs et de consommer une culture de qualité.

Mais ce qui manque à cet ouvrage commémoratif, c'est l'optimisme, une vision d'avenir. On y décèle même, entre les lignes, un soupçon de résignation. Il nous apprend en passant que la fréquentation des nouveaux cours plafonne. La soif de connaissances qui prévalait jusque dans les années cinquante cède maintenant le pas à la consommation, aux voyages dans des pays lointains et autres loisirs modernes. Etait-ce la raison pour laquelle les cours offerts par les centres d'éducation n'étaient plus que

* Historien et politologue; fut le collaborateur personnel du regretté Willy Ritschard entre 1980 et 1983

rarement consacrés à l'économie, à la politique et au socialisme? Et on est frappé par l'appel répété au soutien financier de l'Etat. L'éducation des adultes, et des ouvriers, devient une affaire de la collectivité et doit – comme en Scandinavie – être subventionnée en conséquence. «En ce qui concerne le financement de l'aide destinée à élargir le recrutement, il paraît évident que les fondations et fonds privés, lisons-nous dans la plaquette d'anniversaire, ne suffisent plus (...) Pour l'essentiel, ce financement devra être assuré par les pouvoirs publics.» (p. 43)

Le mouvement ouvrier en tant que facteur d'ordre

Ces lignes ne reflètent plus guère l'esprit militant d'une opposition sociale qui s'appliquerait à renforcer l'esprit de classe des prolétaires par un travail éducatif approprié et chercherait à communiquer les modèles d'une *contre-culture*. Elles expriment au contraire l'attitude d'une force d'ordre socialement à peu près établie, qui demande à être politiquement reconnue et financièrement soutenue en contrepartie de sa bonne conduite, des services qu'elle rend à la collectivité. Car il faut bien admettre que le mouvement ouvrier suisse avait apporté son tribut à l'intégration nationale. Il avait abjuré l'internationalisme révolutionnaire dès que le danger fasciste s'était fait sentir, et s'était montré ensuite disposé – durant la *guerre froide* – à faire sien l'anticommunisme de la société bourgeoise. Et en ce qui concerne l'ordre politique, on avait adopté depuis longtemps les principes de la collaboration entre partenaires sociaux, qui promettait de récompenser le renoncement aux bouleversements socialistes par des avantages matériels et par des prestations de l'Etat providence en faveur des salariés. Cette stratégie, axée sur un consensus de répartition du pouvoir politique, a eu un succès manifeste durant la phase d'expansion économique, de sorte que les vestiges de lutte de classes issus de l'entre-deux-guerres n'eurent plus cours dans le programme du PSS dès 1959 et dans le programme de travail de l'Union syndicale suisse (USS) en 1960. Le mouvement ouvrier suisse était devenu un pilier de la société de croissance vouée à la consommation et au profit, ce qui s'est traduit symboliquement, dans le cadre du consensus de répartition du pouvoir politique, par l'élection des conseillers fédéraux Willy Spühler et Hans Peter Tschudi à la fin de 1959. Ce processus d'intégration admettant le compromis fit participer les travailleurs à la prospérité matérielle et conféra à ses dirigeants une parcelle de pouvoir politique; une autre question est de savoir s'il a été durablement profitable au mouvement ouvrier.

L'éducation ouvrière dans une société pluraliste

Sous le titre *L'Education ouvrière aujourd'hui,* Bruno Muralt, directeur de la CEO depuis la mort de Hans Neumann en 1961, enrichit l'ouvrage commémoratif d'une fine analyse de l'évolution sociale qui avait progres-

sivement abouti à des changements profonds. Pour lui, la vocation profonde de l'éducation ouvrière restait la même qu'un demi-siècle auparavant: une volonté de changer la société, de l'améliorer. Et, pour cela, il fallait comme autrefois disposer d'armes intellectuelles et de connaissances objectives, susceptibles de mener à une action lucide et responsable. Mais les circonstances avaient fortement changé depuis les origines du mouvement. «...nous ne sommes plus *les damnés de la terre*. Nos conditions d'existence et de logement sont incomparablement meilleures que celles de nos pères et de nos grand-pères. Nous ne sommes plus livrés sans défense à l'arbitraire des employeurs. Des syndicats devenus puissants traitent avec eux d'égal à égal et défendent efficacement nos droits,...» (p. 33) Selon Bruno Muralt, il suffirait d'enlever les œillères idéologiques et révolutionnaires du 19ème siècle pour découvrir des chances de progresser qu'aucune génération d'ouvriers n'avait encore connues. La rigidité de l'ordre social s'estompait peu à peu, cédant la place à une société ouverte, dans laquelle le monopole culturel des classes possédantes serait dépassé. Les enfants d'ouvriers capables avaient désormais accès aux écoles secondaires et supérieures, du fait que le processus de modernisation exigeait du personnel qualifié. Mais le progrès matériel, les possibilités d'avancement et la réduction des heures de travail influençaient les mentalités, et en particulier celle des jeunes ouvriers et employés qui n'avaient connu rien d'autre que le miracle économique. Ce qui empêchait leur adhésion au mouvement syndical, ce n'était pas la crainte de représailles mais le sentiment que les syndicats étaient devenus inutiles, et aussi le refus individualiste de se lier et de s'engager. Bruno Muralt voulait remédier à ce mal en renforçant le travail éducatif: «Nous avons encore la possibilité de recruter des jeunes, de les gagner à nos idées, de les convaincre de la nécessité de l'action syndicale. Mais nous devons faire l'effort qui est indispensable pour les convaincre. Un gros effort. *Nous avons besoin d'un corps nombreux de militants et d'hommes de confiance bien formés à leur tâche, capables de bien faire comprendre aux jeunes le rôle et la fonction du syndicalisme dans la société industrielle d'aujourd'hui.* Mais disposons-nous en nombre suffisant de ces militants? L'éducation ouvière est-elle encore «dans la course»? Persuadons-nous bien que notre mouvement ne demeurera vivant, démocratique, que si nous pouvons répondre affirmativement à ces questions.» (p. 35)

Tendances à la bureaucratisation néo-corporatiste

Le directeur de la CEO plaide pour une formation des cadres qui s'étende bien au-delà des permanents syndicaux, car il a pris conscience du danger bureaucratique: «Ne comptons-nous pas trop de sections où le secrétaire permanent est l'unique cheville ouvrière? Notre mouvement ne risque-t-il pas un jour d'évoquer l'image d'une compagnie d'assurance, où seuls

quelques *agents* sont actifs tandis que la masse des *assurés* demeure passive?» (p. 41) Cette question touche un dilemme central des relations entre partenaires sociaux, dilemme qui a culminé au cours des années soixante. Dans la mesure où les intérêts du monde ouvrier se différencient dans la société complexe de l'après-guerre, ils deviennent malaisés à formuler par la base et à défendre par des actions directes. Filtrées par la hiérarchie syndicale et transformées pour les besoins d'une stratégie de négociation, les revendications ont d'autant plus de chances d'aboutir que la base reste solidaire de ses dirigeants et se montre prête à adopter les compromis négociés. S'ils veulent maintenir ou renforcer leur influence, les syndicats doivent mobiliser un potentiel de pression démocratique aussi important que possible tout en obtenant la discipline qui légitimera les décisions prises selon les règles de la hiérarchie. Et le travail éducatif prend une importance décisive dans cet équilibre dialectique précaire entre la tête et la base, entre l'organisation et l'individu. Si les avantages de la collaboration entre partenaires sociaux en période de haute conjoncture sonnent le glas de la conscience de classe, il faut que la formation politique prenne le relais de la détresse vécue pour faire comprendre la nécessité des syndicats. Le mouvement ouvrier paie son succès par une capacité de mobilisation qui se dégrade et par une utilité réduite de son travail d'organisation; pour rester dynamique, il devrait faire encore davantage d'efforts, surtout en ce qui concerne la conscientisation et l'émancipation de ses adhérents, ainsi que sur le plan de la démocratie interne des syndicats.

Le danger de la dépolitisation

Le texte de Bruno Muralt aborde en outre la question du rôle de la politique et de l'Etat dans la société de croissance, laquelle a un effet dissolvant sur la cohésion des collectivités et du peuple parce que le profit passe avant l'intérêt général. Même l'Etat, qui devrait avoir une influence compensatrice à cet égard, est éclipsé par les progrès de l'économie privée. Bruno Muralt attribue cette évolution en particulier au fait que les travailleurs ne participent pas assez activement à l'activité politique (p. 38). Il estime donc qu'une des principales tâches de l'éducation ouvrière est d'«*intensifier la discussion politique, la participation à la vie civique, la circulation des idées afin que nos institutions soient de nouveau et pleinement le reflet d'une démocratie vivante*. Nous devons faire en sorte que les institutions et leur fonctionnement correspondent aux exigences d'une économie moderne, ne fût-ce que pour arrêter certaines évolutions chaotiques – la spéculation foncière est *un* exemple parmi d'autres – dont les conséquences menacent de réduire à néant les améliorations des salaires réels conquises par les syndicats.» (p. 38)
Ainsi se trouve esquissé le programme de l'éducation ouvrière pour les quinze années suivantes. Il s'agit d'assurer une formation étendue et

différenciée des cadres, et de lutter avec détermination contre la dépolitisation sournoise. Mais ce programme ne procède pas d'une utopie sociale, d'une construction active de l'avenir; il a un caractère plutôt défensif, axé sur la conservation de l'acquis. Et l'appel véhément de Bruno Muralt à un développement quantitatif et à une amélioration qualitative de l'activité éducative – portant entre autres sur l'épanouissement des facultés créatrices dans la société de loisirs qui se dessine – laisse tout de même transparaître de la méfiance envers le fondement social et politique sur lequel l'éducation ouvrière de l'avenir devra construire.

Développement et diversification des cours

Les cours de la CEO ont été régulièrement augmentés et diversifiés durant les années soixante. Pour la Suisse alémanique, il s'organisait normalement chaque année quatre cours d'une semaine et plusieurs cours spéciaux, plus brefs. En outre, le secrétaire central et son adjoint devaient s'occuper des cours de l'Ecole ouvrière suisse, qui duraient deux fois quatre semaines, assurer le contact avec les bibliothèques ouvrières et les centres locaux d'éducation, et représenter le mouvement syndical dans diverses organisations suisses et internationales de politique éducative et culturelle. Et la division du cinéma donnait elle aussi beaucoup à faire aux cinq permanents de la CEO; on se plaignait ainsi de plus en plus que l'appareil était arrivé à la limite de ses capacités. Rien d'étonnant, donc, à ce qu'on ne puisse offrir des prestations équivalentes à la Suisse romande et au Tessin. Dans ces régions, il fallait se contenter d'un petit nombre de cours de durée restreinte, et on était heureux de pouvoir tout au moins soutenir l'activité des rares institutions locales et régionales d'éducation syndicale.

Formation des responsables

L'essentiel des cours portait sur la formation syndicale des militants ainsi que des permanents et semi-permanents. Une différenciation s'imposa bientôt: aux militants des sections il fallait apporter, selon leur savoir et leur fonction, des notions pratiques telles que méthodes de recrutement, direction d'assemblées et discours improvisés, ainsi que des connaissances fondamentales ou plus avancées sur le syndicalisme; tandis que les permanents syndicaux, souvent surchargés de travail, se voyaient offrir des cours spéciaux de courte durée, en relation avec l'actualité. Les sujets traités furent notablement diversifiés dans l'idée de familiariser les responsables avec les problèmes toujours plus complexes de la politique intérieure et extérieure. De la surchauffe économique à l'intégration de l'Europe, de l'aménagement du territoire à l'approvisionnement en énergie, de la protection des consommateurs aux questions écologiques, on offrait là un vaste choix de thèmes politiques qui n'avaient pas toujours le même succès

que les sujets traditionnels de la politique sociale et contractuelle des syndicats. C'est ainsi qu'on lit dans le rapport d'activité 1966/67 de la CEO le grief suivant: «Moins réjouissante, pour nous, est la constatation que les cours à sujets dépassant le niveau du syndicalisme purement pratique sont plutôt médiocrement suivis.» (p. 89)

Cours spéciaux pour les femmes et les jeunes

La CEO remporta par contre un succès retentissant avec ses cours spéciaux pour les femmes syndiquées qui ne participaient que rarement aux manifestations ordinaires. Les responsables de cours se réjouirent du vif intérêt manifesté par les femmes et de leur désir d'apprendre, et ils encouragèrent régulièrement les fédérations à ne pas négliger les travailleuses qui constituaient un potentiel important et croissant de l'organisation syndicale. Le rapport d'activité 1960/61 de la CEO constate déjà «combien on trouve, dans nos fédérations, de femmes réceptives aux activités syndicales et prêtes à collaborer, alors qu'à de très rares exceptions près, elles sont beaucoup trop peu sollicitées par leurs collègues masculins. Ce cours nous a fait remarquer une fois de plus à quel point la travailleuse a de la peine à se faire considérer comme une partenaire égale de l'homme dans l'entreprise et aussi, malheureusement, dans les syndicats.» (p. 38)
Les jeunes constituent un autre groupe dont la formation a particulièrement préoccupé la CEO. Comme le constatait le rapport d'activité 1960/61 de la CEO, cette catégorie était réceptive avant tout aux thèmes qui l'intéressaient directement – choix d'une profession, formation, encouragement de la relève et protection de la jeunesse. «Dans les sections aussi, on devrait se préoccuper davantage des jeunes et de leurs problèmes. Et l'organisation des assemblées devrait songer aux jeunes membres, essayer de sortir de la routine. Il serait bon, aussi, d'organiser de temps à autre des manifestations spéciales pour les jeunes syndiqués.» (p. 36) Mais il n'était pas simple de faire respecter ce postulat. Il n'existait pas de direction centrale pour les jeunes syndicalistes; les activités pour la jeunesse étaient exclusivement l'affaire des fédérations. Au cours des années 1960, les fédérations FOBB, SEV, USL, FTMH et FST s'efforcèrent de développer leurs activités en faveur des jeunes, que la CEO tenta de soutenir selon ses moyens. Elle organisait presque chaque année des cours destinés aux animateurs des groupes de jeunes et souvent centrés sur le cinéma. Les subventions fédérales pour l'encouragement du cinéma culturel permettaient à la CEO d'axer sa formation sur les médias; l'Etat n'accordait aucune aide financière pour les autres formes d'activité de jeunesse. La CEO vit dans le cinéma une chance importante d'exercer une influence positive sur les jeunes, ce qui lui paraissait particulièrement important face à l'avènement de la télévision.
Les animateurs de jeunesse étaient exhortés à ne pas se contenter d'exploiter le cinéma comme appât pour leurs manifestations, mais à utiliser de

bons films comme base de discussions stimulantes. Ils devaient apporter une «contribution efficace à la lutte contre la médiocrité et le mauvais goût». Dans la perspective actuelle, cette attitude apparaît comme fortement moralisante, et les critères qui prévalaient à l'époque semblent également assez discutables: c'est ainsi que les films en dialecte «Bäckerei Zürrer» et «Hinter den sieben Gleisen» étaient particulièrement recommandés, alors que «H.D. Läppli» était taxé de *produit médiocre*.

Cours par correspondance et cours régionaux

Vers la fin des années soixante, les cours de la CEO se sont diversifiés davantage encore. En collaboration avec l'Institut suisse de formation commerciale supérieure et d'autres institutions spécialisées, la CEO offrait désormais des cours par correspondance à des prix abordables, afin d'aider les syndiqués qui le désiraient à progresser dans leur vie privée et professionnelle, mais aussi pour faciliter leurs activités dans les instances officielles et leur syndicat, et leur permettre éventuellement de suivre une formation parallèle. La diffusion de ces cours par correspondance n'a pas été très rapide mais s'est constamment développée. Les cours offerts comprenaient: allemand, français, langues étrangères, comptabilité, mathématiques et bien d'autres branches; c'est le cours de dactylographie qui eut le plus de succès. Ces cours par correspondance n'étaient pas considérés comme un moyen de formation syndicale et politique, mais représentaient une prestation destinée aux membres de l'USS, qui leur faisait profiter des réductions de prix négociées avec les instituts. La CEO n'était elle-même pas très sûre que ces cours par correspondance conviennent à des ouvriers formés à l'école primaire et peu au fait des techniques du travail intellectuel. Il lui paraissait plus utile d'associer le travail en autodidacte et le dialogue avec l'enseignant, raison pour laquelle elle organisa, dans les années 1970, des séminaires dits *combinés* sur le thème d'économie d'entreprise; les manuels y furent élaborés sous la direction d'un spécialiste.
Une importance bien plus grande était accordée aux cours régionaux que la CEO mettait sur pied afin de toucher les collègues de petites localités dépourvues de centres d'éducation. Ils duraient tout un samedi, traitaient de sujets politiques et syndicaux et connaissaient un assez grand succès. Au début des années 1970, on organisait annuellement 10 à 15 de ces cours, en collaboration avec les cartels syndicaux cantonaux et régionaux.

Education permanente

Les cours ont été diversifiés durant la décennie 1960 et le début des années 1970, dans la conviction que le travail de formation devait à tout prix toucher un cercle étendu de femmes et d'hommes syndiqués. Mais alors que l'USS comptait près d'un demi-million de membres, seule une frange

étroite de cadres et de militants profitait des multiples possibilités offertes par la CEO. Il s'agissait avant tout de former des animateurs censés assumer le travail éducatif dans les fédérations et les organisations régionales et locales. La CEO se vit portée dans son travail par une nouvelle vague de formation continue qui se propageait en Suisse comme ailleurs. Le processus de modernisation rapide et la mobilité sociale des années 1960 étaient très favorables à l'idée de l'éducation permanente. Il s'agissait non seulement de communiquer des connaissances nouvelles, mais aussi et surtout d'apprendre à apprendre. Face à une évolution accélérée de toutes choses, il devenait très important de savoir comment aborder de nouvelles matières. Mais il fallait pour cela des méthodes inédites. Les conférences devant un grand public et les cours ex cathedra perdirent quelque peu de leur prestige. On demandait désormais une participation accrue des élèves formés en petits groupes. Cela entraînait naturellement davantage de frais et des manifestations beaucoup plus nombreuses. La CEO ne se contenta pas de pratiquer ces nouvelles méthodes pour ses propres cours, mais les propagea auprès des fédérations et les centres locaux d'éducation, auxquels il fallait faire comprendre que le nombre de participants est moins important que la qualité des cours. Mais comme on disposait de moyens limités, cette nouvelle philosophie de l'éducation active des adultes en petits groupes entra toujours plus en conflit avec le postulat selon lequel il fallait que le travail éducatif touche les couches les plus larges possibles du mouvement ouvrier. C'est ainsi que les rapports annuels se plaignent régulièrement qu'on ne fait pas assez pour le travail éducatif et en appellent aux syndicats pour que cesse le dilettantisme en matière d'éducation et qu'ils consentent aux dépenses nécessaires à la formation de leurs propres membres.

Culture ouvrière: signes de décadence

L'intérêt tombe

L'offre de la CEO correspondait-elle à une demande? La CEO était-elle satisfaite de l'intérêt et de l'engagement manifestés par les participants à ses cours? Les bienfaits de la haute conjoncture avaient des effets défavorables sur la motivation et l'engagement de la *clientèle* visée par ses cours. Cette influence négative s'est fait sentir dès le début des années 1960. On se plaint par exemple que les travailleurs, maintenant motorisés, ne peuvent plus être retenus le soir si on ne leur propose pas des programmes de divertissements attrayants. Et de moins en moins nombreux sont ceux qui consentent à sacrifier leur dimanche pour du travail de formation syndicale. Dès le milieu des années 1960, on note fréquemment que les connaissances préalables des participants aux cours laissent à désirer. Ce reproche s'adresse surtout aux bénévoles. Le rapport d'activité 1964/65 de la CEO constate «que beaucoup de collègues sont appelés à des fonctions officiel-

les sans y avoir été préparés et presque sans expérience ou connaissances syndicales.» (p. 3) C'est ainsi que la CEO regrette, dans son rapport d'activité 1967/68, «à quel point même les militants responsables sont peu au courant du travail syndical hors entreprise, en particulier de l'activité de l'USS... Ils ne connaissent pas, ou trop peu, (...) le produit qu'ils veulent vendre.» (p. 143) Dans un cours aux militants de 1965, par exemple, 2 participants seulement sur 33 purent expliquer ce qu'était le droit d'association.

Depuis le milieu des années 1960, l'intérêt porté aux différents cours tombe de plus en plus, de sorte qu'il fallut en annuler faute de participants. Et c'étaient les plus intéressants, ceux qui étaient consacrés non pas à des sujets techniques mais à des questions politiques, par exemple les *tâches syndicales de demain*. Les travailleurs de l'économie privée étaient plutôt mal représentés à ces cours. L'Ecole ouvrière elle-même avait par moments des difficultés à recruter suffisamment de participants, cela malgré l'existence d'un fonds pour des bourses.

Il est certain qu'une des raisons du succès décroissant des cours offerts par la CEO était qu'en période de haute conjoncture, beaucoup de salariés avaient de la peine à obtenir des congés de formation. Cela a d'ailleurs donné à la Commission de jeunesse USS – dans laquelle le permanent de la CEO Fritz Leuthy se montrait particulièrement engagé – des arguments en faveur du congé-formation payé pour les travailleurs. Sur cette initiative, l'USS adopta le congé-formation payé pour les travailleurs dans la liste de ses revendications. Mais les résultats de cette stratégie restèrent modestes: le congé de formation fut partiellement réalisé dans le secteur public, mais il ne put être intégré dans la loi sur la formation professionnelle, et les fédérations n'eurent guère de succès avec ce postulat dans leur politique contractuelle.

Accrochages entre la CEO et les fédérations

L'effet désintégrateur de la haute conjoncture ne fut pas seulement ressenti par la CEO sous la forme d'une chute marquée de l'intérêt et de l'engagement manifestés par son public. Avec son postulat d'une formation politique approfondie des travailleurs, il lui arrivait assez souvent de se heurter à des réactions de scepticisme et de refus chez les dirigeants de certains syndicats, qui n'envoyaient à dessein leurs membres qu'aux cours pratiques et techniques, et voulaient réserver les thèmes politiques à eux-mêmes et à leurs propres manifestations. Mais la CEO ne voulait pas se laisser imposer de jouer les utilités: «Nous estimons tout de même que seul peut recruter des membres avec conviction – donc efficacement – celui qui connaît le rôle et l'action du mouvement syndical dans notre société.» (Rapport d'activité CEO 1967/68, p. 136) Ces différends surgissaient essentiellement avec les fédérations de l'économie privée, lesquelles crai-

gnaient qu'une politisation accrue de leur base ne compromette leur stratégie de négociations contractuelles, alors que la CEO diagnostiquait un manque de cadres formés dans ce domaine justement. Ce conflit d'objectifs larvé, qui fut rarement exprimé de manière ouverte et provoqua par moments un vrai malaise, ne put jamais être entièrement réglé lors des entretiens entre CEO et comités des fédérations, concernant la répartition du travail et la coordination des activités éducatives. La CEO se vit contrainte d'adapter en partie ses cours aux exigences des syndicats.
La CEO ne s'est pas fait faute de critiquer les tendances bureaucratiques du syndicalisme, qui menaçaient de priver le mouvement ouvrier de sa dynamique interne: «Nous entendons constamment, dans nos cours (...) à quel point bien des réunions syndicales sont devenues creuses et souvent ennuyeuses, ce pourquoi elles sont justement si peu suivies par les jeunes et les femmes.» (Rapport d'activité CEO 1960/61, p. 38) C'est aussi une manière de faire allusion au problème croissant des relations base-élite; tandis que les permanents – sous le signe de la société de croissance – consacraient leur énergie et leur attention à la négociation de contrats et de lois avec leurs partenaires sociaux, obtenant ainsi des résultats dont la base était très satisfaite, le syndiqué perdait de plus en plus le lien direct avec son organisation. La CEO essayait non seulement de maîtriser cette évolution dangereuse par son activité éducative, mais incitait les fédérations et les sections syndicales à réagir: «Maintenant que le membre de la base ne participe plus directement au mouvement, nos syndicats ne devraient-ils pas se préoccuper des problèmes personnels du syndiqué?» (ibid. p. 38) Il est cependant difficile de savoir si la démotivation progressive de la base, causée par l'efficacité du processus de délégation de ses intérêts à des permanents, aurait pu être enrayée par les méthodes d'animation des assemblées telles que le préconisait la CEO. De toute manière, le destin subi par la division des films témoigne du peu d'efforts tentés par les sections syndicales pour affronter les problèmes base-élite au moins par de nouvelles formes de communication. Malgré des encouragements permanents à rendre les assemblées plus attrayantes et à stimuler les participants au moyen du cinéma, le prêt de films allait en diminuant et ne put être maintenu que grâce aux autres organisations – Eglises et écoles – qui profitaient du vaste choix de la CEO. Les foires annuelles du cinéma furent abandonnées en 1970 par manque d'intérêt des organisations ouvrières; celles-ci avaient depuis longtemps cédé leur clientèle à la télévision.

La disparition des bibliothèques ouvrières

Un phénomène bien plus grave encore pour le mouvement ouvrier, depuis le milieu des années 1960, fut que la CEO perdait peu à peu ses racines locales. Pour commencer, de nombreuses bibliothèques ouvrières subirent une crise causée, bien sûr, par l'augmentation du pouvoir d'achat et par

le livre de poche bon marché, mais aussi par de nouvelles bibliothèques populaires, modernes et généreusement soutenues par les pouvoirs publics. Après s'être efforcée de soutenir moralement et financièrement les bibliothèques ouvrières, la CEO se vit bientôt forcée de conseiller à ces œuvres de pionniers du mouvement ouvrier de fusionner avec d'autres bibliothèques. Les cours de bibliothécaires, autrefois un instrument important et efficace de développement intellectuel et de formation politique du monde ouvrier, furent abandonnés dans les années 1970.

La crise des centres d'éducation

La crise de motivation et de mobilisation qui affectait le mouvement ouvrier se fit aussi sentir progressivement dans les centres locaux d'éducation. Ces institutions avaient une fonction stratégiquement importante à remplir dans la diffusion des programmes éducatifs, fonction qu'elles parvinrent à assumer jusque dans les années 1960: «Précisément parce que les possibilités d'action de la CEO sont réduites, l'activité des *centres locaux d'éducation ouvrière* revêt une importance accrue. Elle doit compenser les insuffisances de la CEO, consécutives, comme nous venons de le dire, à la faiblesse de ses moyens.» (Rapport d'activité USS 1963/64/65, p. 136) La CEO encouragea ces *multiplicateurs* de ses conseils et leur offrit son soutien financier. Elle leur procurait des conférenciers, les conseillait sur les programmes et l'organisation des réunions et accordait une garantie de déficit pour les manifestations de valeur exceptionnelle. Mais les activités locales répondaient de moins en moins, notamment sur le plan méthodique, à des attentes qui avaient nettement augmenté. Sous le signe de la nouvelle euphorie qui gagnait la formation permanente, la CEO préconisait des méthodes actives appliquées à de petits groupes, et faisait le reproche d'un amateurisme dépassé aux organisations qui n'avaient pas la volonté ou les moyens d'y souscrire. La consultation des sources donne l'impression que la CEO a misé un peu vite sur la professionnalisation de l'éducation ouvrière; elle a ainsi trop exigé du système de milice assumé par des amateurs. Les traditionnelles conférences de l'éducation destinées aux responsables des commissions locales furent remplacées, à certains moments, par des cours d'animation, puis rayées du programme au milieu des années 1970. Mais cette fuite en avant méthodique n'échoua pas uniquement en raison du manque de ressources, qu'on avait d'abord espéré obtenir des syndicats. «Les sections et cartels locaux de l'Union syndicale doivent enfin prendre conscience des nécessités nouvelles et en tirer les conséquences, admettre que l'éducation des adultes ne peut plus être abandonnée au hasard et que d'autres milieux que nous s'y intéressent. Si donc nos organisations ne veulent pas être éliminées, elles doivent saisir les possibilités qui s'offrent de participer et mettre à disposition les moyens financiers et le personnel nécessaires.» (Rapport d'activité USS

1966/67/68, p. 104 s.) Les difficultés se situaient à un niveau bien plus profond, dans la crise de motivation d'un mouvement social qui voyait ses revendications matérielles largement satisfaites et commençait à refouler ses idéaux politiques: «Nous avons cru longtemps que c'était le manque de moyens financiers qui empêchait nos centres locaux d'éducation de prospérer. Nous savons aujourd'hui que si ces moyens jouent un rôle important, il serait tout à fait possible de les collecter si nous disposions d'organisateurs valables et convaincus. Ce qui nous manque le plus à l'heure actuelle, c'est moins l'argent que les cadres. Par ailleurs, l'indéniable crise morale de notre mouvement se manifeste dans l'activité éducative au niveau local peut-être plus gravement encore que dans tout autre domaine.» (Rapport d'activité CEO 1967/68, p. 149)
L'effondrement des organisations locales devenait dès lors inévitable. Alors qu'il y avait eu largement plus de cent centres d'éducation, seule une petite partie d'entre eux restait vraiment active dans les années 1970. La CEO avait baissé les bras dans cette question centrale de l'enracinement local et de la multiplication de ses efforts éducatifs. Le seul espoir qui lui restait, c'est que les pouvoirs publics prennent en charge les organisations autonomes des travailleurs, autrefois si fières: «La crise ne pourra guère être surmontée tant que les pouvoirs publics ne subventionneront pas plus largement l'éducation des adultes; mais, pour cela, il faut que l'on admette qu'elle est un élément de cette formation continue sur lequel le nouvel article constitutionnel sur l'enseignement met l'accent.» (Rapport d'activité USS 1969/70/71, p. 108)

La crise des années 1970

Espoirs placés dans l'Etat

La CEO attendait ainsi des temps meilleurs, qui verraient l'Etat venir à la rescousse. On plaçait de grands espoirs dans l'article sur l'éducation, lequel consacrerait le droit à l'instruction dans la Constitution fédérale; cela créerait ainsi une base permettant d'encourager activement l'éducation des adultes. Mais cet article échoua à la majorité des cantons lors de la votation populaire du 4 mars 1973, ce qui accentua manifestement le sentiment de résignation dans le milieu de l'éducation ouvrière. Mais ce que cette défaite a bien montré, c'est à quel point la CEO avait raison de mettre en garde depuis des années contre le risque que la dépolitisation larvée remette en question, un jour, les acquis des travailleurs et de leurs organisations. La CEO se vit ainsi renforcée dans sa revendication de promouvoir systématiquement le développement de la conscience politique des travailleurs dans le cadre des activités d'éducation syndicale: «Certes, les syndicats ont pour tâche principale et constante d'améliorer les conditions de travail des salariés. Mais cela ne suffit pas. Il faut aussi

s'occuper de leurs *conditions de vie en général* et lutter pour une plus grande justice sociale. Or ce combat ne se déroule pas seulement sur les lieux de travail, mais également sur la scène politique (...) Il est particulièrement alarmant de constater qu'une grande partie des travailleurs n'utilisent même pas leur bulletin de vote pour défendre leurs intérêts. Les abstentionnistes sont légion parmi les salariés. Il ressort clairement de diverses études que le taux de participation aux votes est beaucoup plus élevé chez les paysans, les autres indépendants et les cadres que chez les ouvriers et les employés (...) *Nous devons accomplir notre travail d'information et d'éducation politique partout où nous pouvons le faire nous-mêmes sans trop de difficulté, c'est-à-dire dans nos propres rangs.* A cette fin, nous devons intensifier nos efforts dans tous les domaines de l'action syndicale et par tous les moyens appropriés...» C'est du rapport d'activité USS 1972/73/74 (p. 110 ss.) que nous tirons cette diatribe contre une attitude, parfois prédominante dans certaines fédérations, qui consistait à négliger – à côté de la stratégie contractuelle entre partenaires sociaux – la dimension politique et nationale des activités syndicales. Ainsi, l'ancien constat de la CEO sur l'importance de la lutte contre la dépolitisation ouvrière avait fini pas s'imposer à l'organisation faîtière.

La politisation des années 1970

Cette revalorisation de la stratégie politique est typique de la période mouvementée des années 1970. Elle est liée à un changement de signification du politique, à un minage politiquement explosif du consensus national longuement préservé sous le signe de la croissance économique. Porté par les partenaires sociaux, le cartel d'influence des fédérations syndicales qui, par le biais des commissions d'experts, des procédures de consultation et du pouvoir référendaire, dominait le système politique, fut massivement mis sous pression par les marginaux politiques vers la fin des années 1960. D'un côté, des travailleurs désorientés et des petits bourgeois frustrés, qui voyaient leur monde familier menacé par le changement et par la main-d'œuvre étrangère, se détachèrent du consensus pour se retrancher dans un nationalisme conservateur, qui pouvait s'avérer dangereux pour une économie tributaire du marché mondial. Le fait que l'initiative Schwarzenbach ait obtenu 46% des voix en 1970 bien que l'ensemble des fédérations syndicales, tous les grands partis, Eglises et organisations se soient catégoriquement prononcés contre, déconcerta profondément les tenants du système. De l'autre côté, il y avait la révolte de la jeunesse progressiste qui ne se satisfaisait pas du matérialisme insipide propre à la société de consommation, marquant ainsi le début d'un bouleversement des valeurs. Ces deux mouvements provoquèrent une ouverture de la politique quotidienne quasi figée en un rituel, et le cartel d'influence néo-corporatiste des chambres syndicales dut concéder une dynamique réformatrice au système

politique. Bien des problèmes, précédemment passés sous silence ou négociés par les organisations centrales, donnaient lieu désormais à des débats sur la place publique et appelaient des solutions politiques.
Lorsqu'on passe en revue les confrontations politiques des années 1970, il en résulte un bilan négatif pour le mouvement ouvrier. Les succès qu'il a enregistrés se limitent, en gros, aux compromis souvent douteux qu'il a pu arracher au patronat (ainsi le deuxième pilier en 1972), et même cela n'a pas toujours réussi, comme le montrent les exemples de l'article concernant la formation en 1973, le premier article conjoncturel en 1975 et la première loi sur l'aménagement du territoire en 1976. Lorsque la gauche a tenté de faire cavalier seul, comme pour le droit au logement en 1970, l'initiative sur l'assurance-maladie en 1974, l'initiative sur le service civil en 1976, la solution des délais en 1977 ou l'initiative sur l'énergie atomique en 1979, elle a échoué. Il apparaît particulièrement tragique que même des sujets aussi importants pour la vie syndicale que l'initiative sur la participation en 1976 et le référendum concernant la loi sur la formation professionnelle en 1978, n'aient pas trouvé grâce auprès d'une majorité. Les syndicats avaient perdu leur pouvoir de mobilisation politique; les menaces de référendums ne pouvaient plus guère servir à un *colosse aux pieds d'argile*, et les initiatives du mouvement ne parvenaient plus à activer une base devenue léthargique.

Conviction nouvelle dans le mouvement ouvrier

Fallait-il donc admettre le fiasco de la stratégie de politisation que la CEO défendait depuis longtemps en l'appuyant par d'innombrables cours, sur la participation et la formation professionnelle par exemple? On serait tenté, au premier abord, de répondre par l'affirmative. Mais si on analyse les processus de conscientisation qui se déroulèrent dans le travail d'éducation en particulier, il apparaît que même si les luttes politiques des années 1970 ont généralement abouti à des défaites, elles ont provoqué un regain de conviction dans les idéaux et les buts du mouvement ouvrier. Comme les *machines à consensus* de la politique suisse n'apportaient plus grand chose, les syndicats et leurs permanents adoptèrent une attitude plus critique à l'égard des institutions qu'ils avaient longtemps soutenues en tant que force d'ordre intégrée et apparemment acceptée. Ainsi, l'USS demandait en 1975 au travail d'éducation syndicale: «Nous devons nous garder, d'autre part, de donner une idée idyllique de notre démocratie directe. Il faut démontrer au contraire que les décisions politiques sont provoquées par des intérêts concrets, défendus par des groupements précis (...) Nous devrions montrer enfin comment les conditions actuelles pourraient être modifiées et redonner courage à tous ceux qui pensent que tout restera comme avant parce que *ceux d'en haut font de toute façon ce qu'ils veulent*...» (Rapport d'activité USS 1972/73/74, p. 111) Voilà des accents

qui n'auraient guère été possibles dans les années 1960. Ils annoncent une nouvelle conscience qui redonne un poids accru à la fonction d'opposition, et considère le mouvement ouvrier comme un contre-pouvoir face au système en place.
Bien entendu, ce changement ne doit pas être attribué exclusivement aux défaites subies sur le plan de la politique fédérale. La politique contractuelle entre partenaires sociaux a elle-même fait naufrage au milieu des années 1970, à la suite de la crise économique, et ne s'est jamais complètement rétablie malgré la reprise de la croissance. Durant la récession, il y a eu rupture du consensus national sur le plan social également. Tant que les nouvelles stratégies d'investissement du capital menacent l'emploi et les salaires, donc la sécurité des travailleurs, il y aura peu de raisons d'espérer une confiance et un consensus largement partagés. Par ailleurs, la croissance des décennies précédentes a débouché sur de nouveaux problèmes touchant à l'environnement et à la qualité de vie, d'où des conflits supplémentaires qui traversent l'opposition traditionnelle entre la gauche et la droite. Le mouvement ouvrier n'a pas été seul à se trouver désorienté par cette rencontre de processus complexes et embrouillés. Mais on a au moins le sentiment, ici, que le choc politique, économique et social des années 1970 est compris comme un défi et accepté comme tel, et qu'il y a la volonté de chercher des réponses productives.

Une nouvelle lueur d'espoir

Cela apparaît également dans l'activité de la CEO, qui se voit accorder une importance plus grande de la part du mouvement syndical, ainsi que des moyens nettement accrus. Pour le moment, on tâtonne encore. Le redémarrage en Suisse romande et au Tessin, où les activités éducatives avaient presque complètement cessé, éveille des espoirs, tout comme la tentative de redonner vie aux structures régionales et locales. Les cours créatifs et le travail culturel actif témoignent de l'idéal d'une éducation globale qui ne se laissera pas trop vite embrigader à des fins exclusivement pratiques, mais cherche à former des personnalités critiques et autonomes aussi bien que solidaires. Une autre question est de donner une définition sociologique des destinataires de cet effort éducatif. S'agit-il encore de culture ouvrière au sens traditionnel du terme? Ou bien les nouveaux programmes reflètent-ils la propension à se brancher sur la thématique postindustrielle, avec ses problèmes et ses mouvements sociaux différents? Il semble que la CEO, depuis la fin des années 1970, cherche à anticiper la nouvelle orientation qui reste encore à traduire dans les faits sur le plan politique: travailler sur de nouvelles perspectives globales, afin de délivrer les déshérités victimes de processus sociaux anonymes et débilitants, de leur donner la force, l'imagination et l'envie de se défendre ensemble et de modeler eux-mêmes leur avenir.