François Bafoil - Nicole Fratellini
Thomas Lowit

Le pouvoir nu

SYROS

102
1/88

8° R
78767
(22)

COLLECTION HISTOIRE ET THEORIE

dirigée par Christophe WARGNY

ISSN 0338-8603

1. les mouvements d'émancipation nationale. A. NIN.
2. Demain l'URSS. R. MEDVEDEV; L. PLIOUCHTCH.
3. Angola, le prix de la liberté. J.P. COSSE, J. SANCHEZ.
4. L'hôpital, usine à santé. A. BABEL et F. DARMAU.
5. Pas d'histoire les femmes. H BOUCHARDEAU.
6. Les juges et le pouvoir. G. MASSON.
7. La libération confisquée. Y. CRAIPEAU.
8. Socialistes et pacifistes. M. BILIS.
9. Les syndicats à l'épreuve du féminisme. M. MARUANI.
10. A l'Est du nouveau. R. BAHRO.
11. Le temps, la technique, l'autogestion. P. NAVILLE.
12. L'héritage de Tito. Y. DUPRIEU.
13. Les changements immobiles. A. MASSON.
    (Evolution du statut juridique du handicapé).
14. Contraception et migration. M. FELLOUS.
15. Georges Sorel, entre le noir et le rouge. P. ANDRIEU.
16. Syndicats et partis, tome I (1879-1917). M. BRANCIARD.
17. Syndicats et partis, tome II (1918-1981). M. BRANCIARD.
18. Histoire du mouvement breton. M. NICOLAS.
19. Les militants et leurs étranges organisations. M. LECOINTE.
20. Changement social en France et en Europe ? C.F.D.T. Aujourd'hui.
21. L'individu collectif. T. JEANTET

le pouvoir nu

Responsable de la Collection :
Christophe WARGNY

Maquette de couverture :
Maxence SCHERF

32
39.40

François Bafoil
Nicole Fratellini
Thomas Lowit

le pouvoir nu

la parole donnée
aux ouvriers polonais

Ouvrage publié avec le concours
du Centre National de la Recherche Scientifique

SYROS

DL-06-04-1984-10657

DES MEMES AUTEURS

Thomas LOWIT

Le syndicalisme de type soviétique. L'URSS et les pays de l'Est européen, Armand Colin, (collection « Sciences sociales du travail »), 1971.

Thomas LOWIT, Nicole FRATELLINI

Les relations professionnelles dans l'entreprise industrielle des pays de l'Est, rapport C.O.R.D.E.S., C.N.A.M., 1974.

Autorité, encadrement et organisation du travail dans les industries des pays de l'Est, rapport C.O.R.D.E.S., C.N.A.M., 1980.

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE R.F. IMPRIMÉS

ISSN 0338-8603

© 1984, Syros, 6, rue Montmartre, 75001 Paris.

DATES A RETENIR

31 août 1980	Accords de Gdansk signés par la délégation gouvernementale et le comité de grève inter-entreprises. Naissance de Solidarité.
13 décembre 1981	Proclamation de l'état de guerre par le premier secrétaire du Parti, le général Jaruzelski. Suspension de Solidarité et de tous les autres syndicats.
8 octobre 1982	Délégalisation de Solidarité et loi sur la mise en place des nouveaux syndicats officiels.
22 juillet 1983	Levée de l'état de guerre et introduction des « règlements juridiques particuliers en temps de crise socio-économique » valables jusqu'au 31 décembre 1985.

Que devons-nous dire aux Français ?

« Tout ce que nous vous avons raconté. Tout. En fait, tout est important pour nous : que la vie est difficile, qu'on travaille dur, qu'on fait la queue. (...)
Ce qui a changé depuis que Solidarité existe, c'est qu'on dit la vérité et qu'on n'a plus peur ».

(Dernier entretien dans une usine, août 1981)

Nous avons signé ce livre mais il ne nous appartient pas. Il appartient aux ouvriers polonais. Nous tentons ici de leur restituer la parole qu'on leur a brutalement confisquée le 13 décembre 1981.

F.B., N.F., T.L.

Les entretiens reproduits dans cet ouvrage ont été réalisés au cours de missions d'études faites dans le cadre des échanges entre le Centre national de la recherche scientifique et l'Académie polonaise des sciences.

Le Conservatoire national des arts et métiers et le Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles (CNAM) ont apporté un soutien financier complémentaire, pour les transcriptions et les traductions, notamment.

Les entretiens de 1972, 1973 et 1981 ont été réalisés par T. Lowit et N. Fratellini, ceux de 1982 par N. Fratellini et F. Bafoil.

TABLE DES MATIERES

Avertissement 17
Avant août 1980, l'ancien syndicat. Les certitudes . . . 23
- Les structures syndicales 24
- Les fonctions syndicales 28
- La crise en Europe de l'Est et la spécificité polonaise 33

I - DANS UNE USINE DE L'INDUSTRIE LEGERE

L'entreprise A. 38
Visite officielle de 1973 : le maître parle 38
Entretiens de 1981 : les ouvriers témoignent 47
- Les anciens syndicats 49
- Les privilégiés 52
- Le mouvement d'émulation 55
- La crise économique et les difficultés de l'entreprise 61
- Pourquoi travailler ici ? 64
- La discipline de travail 66
  - Retards, avertissements, amendes 70
  - Absences, maladies, sanctions 72
- Les transports, les queues et la fatigue . . . 76
- La naissance de Solidarité 79
- Solidarité et le pouvoir 81
- Solidarité dans l'usine 83
  - Obstacles et succès 85
- Le parti 89
- L'avenir de Solidarité 96
- L'avenir de la Pologne 100
- L'autogestion 103

II – DANS UNE USINE DE L'INDUSTRIE LOURDE

L'entreprise B 115
Visite officielle de 1972 : l'usine vue par les cadres . . 115
Entretiens de 1981 : l'usine vécue par les ouvriers . . . 127
– La crise du système 129
– Le pouvoir contre Solidarité 133
– La Constitution 135
– La nomenklatura 139
– Qui dirige ? 143
– L'organisation de Solidarité dans l'entreprise 146
– L'école professionnelle 157
– Avant août 1980 165
– Le mouvement d'émulation 169
– Les normes 173
– La médecine du travail 186
– Après août 1980, le droit 192
– L'autogestion 194

III – APRES LA PROCLAMATION DE L'ETAT DE GUERRE

Témoignages de 1982 : 201
– Vivre et travailler sous l'état de guerre . . . 201
– Dans une usine militarisée 214
Le pouvoir et la résistance. Les incertitudes 222
– Les armes du pouvoir 223
– Le sens de la résistance polonaise 237

ANNEXES

Eléments de base pour l'application des stimulants idéologiques et moraux 248
L'application des sanctions disciplinaires 256
Les ordres de militarisation dans les entreprises 258

Liste et signification des sigles 262

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE R.F. IMPRIMÉS

REMERCIEMENTS

Nous remercions d'abord tous les Polonais et Polonaises qui ont accepté de répondre à nos questions, et de nous parler de leur travail et de leur vie ; tous ceux aussi qui, au fil des ans, nous ont aidés à comprendre ce qui se passait réellement dans leur pays.

Nous ne voulons pas passer sous silence l'apport direct et indirect d'Anne Planche ainsi que sa participation à la mise en forme d'une partie des entretiens.

Les transcriptions et les traductions ont été effectuées par six personnes, résidant en France actuellement. Qu'elles soient toutes ici remerciées de leur indispensable collaboration.

Un grand merci à Huguette Alline et à Rachel Manaranche pour leur concours désintéressé et efficace à la réalisation de l'ouvrage.

Nous n'oublions pas les nombreux amis, lecteurs attentifs, pour leurs suggestions.

avertissement

– Mais il n'a rien sur lui ! dit un petit enfant.

– Grand Dieu, entendez la voix de l'innocence, dit le père.

Et chacun de chuchoter à son voisin ce que l'enfant avait dit.

– Il n'a rien sur lui, un petit enfant dit qu'il n'a rien sur lui.

– Il n'a rien sur lui ! cria finalement tout le peuple.

Andersen
Le costume neuf de l'empereur

Les quinze mois d'existence légale de Solidarité ont profondément transformé le visage de la Pologne. Ils ont, aussi, permis de mieux comprendre la condition ouvrière dans ce pays. Bien sûr, avant août 1980, on pouvait obtenir quelques informations intéressantes sur ce qui se passait dans les usines. Leurs portes n'ont jamais été entièrement fermées aux étrangers, aux hommes d'affaires et aux syndicalistes en voyage officiel, notamment. Nous-mêmes, en tant que chercheurs du CNRS, nous avons pu visiter plusieurs entreprises au cours de nos voyages d'étude en Pologne et y faire des observations fort instructives. Néanmoins, en période dite normale, ces visites officielles ne permettaient pas de mener des études approfondies sur la vie des ateliers. Ceci pour plusieurs raisons :

– nous n'avons jamais pu vraiment choisir les entreprises. L'autorisation de visite est donnée par les ministères économiques qui sélectionnent en général des entreprises

modernes, numériquement importantes, qui font office d'usines-pilotes pour les délégations étrangères ;
– il était difficile d'obtenir des informations précises et vérifiables sur le fonctionnement de l'entreprise ou sur le travail quotidien dans les ateliers ;
– enfin et surtout, nos seuls interlocuteurs étaient les cadres de l'entreprise : des membres de la direction et des fonctionnaires du Parti et du comité syndical.

Quant aux ouvriers, nous n'avons jamais cherché à les rencontrer dans l'usine, pour des raisons évidentes. Si nous l'avions demandé, il nous aurait été impossible de vérifier que l'anonymat des personnes interrogées eût été respecté par la direction. Si nous avions accepté de le faire sur proposition de la direction, nous aurions eu affaire à des ouvriers soigneusement sélectionnés, par leurs chefs, sur critères politiques.

Les événements qui suivirent le 31 août 1980 renversèrent cet ordre. Les comités de base de Solidarité facilitèrent la prise de contact avec les ouvriers, à l'intérieur des usines. Nous y entrâmes, préoccupés à la fois de comprendre ce qui se déroulait présentement et de confronter, par ailleurs, nos propres hypothèses avec les jugements des ouvriers. Les années que nous avions passées à déceler la nature et la forme du pouvoir et de l'encadrement dans les pays de l'Est européen nous permirent d'aller droit à ce qui nous paraissait le plus important, et que nous pouvons résumer par ces questions :
– Qui dirigeait l'entreprise, le Parti ou la direction ?
– Que faisait le syndicat avant août 1980 ?
– Comment travaillait-on dans les ateliers ?

Or, ces entretiens – menés au cours de l'été 1981 – qui devaient, dans notre esprit, fournir ultérieurement matière à des ouvrages d'analyse, constituèrent au lendemain du 13 décembre 1981, un témoignage précieux sur un système nullement révolu et dont tout laisse à penser qu'il va chercher à se rétablir plus durement qu'auparavant. Ce qui s'était dévoilé durant ces rencontres, ce n'était pas tant l'action de Solidarité au niveau national, que la critique de l'ordre politique inséré dans la réalité des ateliers et bloquant, par là-même, toute forme d'expression ouvrière. Cette critique ne portait pas seulement sur les conditions de

vie, les salaires et les queues dans les magasins ; elle dénonçait un ordre impitoyable qui était soutenu par le syndicat officiel, la police à l'usine, les normes de rendement ou encore la médecine du travail.

C'est ainsi qu'est née l'idée d'un ouvrage qui respecterait cette parole déchiffrant un système et ce, dans la fluidité de son déroulement, sans jamais chercher à supprimer les contradictions, voire les erreurs qu'elle formulait et que le lecteur jugera comme il l'entend.

Or, au travers de la masse exceptionnelle des données recueillies, émergèrent deux entreprises qui avaient fait l'objet, par nos soins, d'une enquête en 1972 et 1973 auprès de leurs autorités. Ainsi nous pouvions confronter les deux parties, d'autant que ce que nous avions demandé dix ans auparavant sur tout ce qui touchait à la nature et aux moyens du pouvoir, à ceux-là mêmes qui le détenaient, recevait ici une réponse de ceux qui le subissaient.

Dans la première entreprise, nous avons interrogé :
– d'une part, en 1973, le secrétaire du Parti de l'entreprise et l'un de ses directeurs ;
– d'autre part, en 1981, cinq personnes : deux ouvriers d'un même atelier (un ouvrier qualifié et un contremaître), deux femmes ouvrières non qualifiées (O.S.) et un technicien, responsable dans la Commission de Solidarité. Par commodité et souci déontologique, nous l'appellerons l'entreprise A.

Quant à l'entreprise B, *elle nous a permis de confronter les réponses :*
– d'une part, en 1972, d'un responsable syndical, du sociologue d'entreprise et du chef du Service de perfectionnement des cadres ;
– d'autre part, en 1981, d'un technicien, responsable dans la Commission de Solidarité, et de trois ouvriers qualifiés.

Souci déontologique, avons-nous dit. L'anonymat est une règle de base du travail sociologique. Cette règle, appliquée aux personnes et aux entreprises, doit être respectée avec une rigueur particulière lorsqu'il est question d'un pays de l'Est. Aussi, nous sommes-nous attachés à supprimer toute référence qui briserait l'anonymat. Il va de soi, par ailleurs,

que la réalité dévoilée ici dépasse largement ces deux grandes entreprises.

*Les ouvriers de l'*entreprise A *(appartenant à l'industrie légère et à majorité féminine) traitent plus volontiers des mille et une difficultés du quotidien. Si la critique des anciens syndicats est sans appel, on relèvera cependant la compréhension dont ces ouvriers font preuve lorsqu'ils évoquent les membres de la base du Parti. Ni condamnation acerbe, ni haine violente. Ainsi s'impose à nous la réalité qui ne démarque pas les bons, d'un côté où se retrouveraient tous les « sans-parti », des salauds, d'un autre côté, qui engloberait tous les membres du POUP. Plus complexe, en fait, est cet ensemble où l'on distingue ceux qui y croient encore et ceux qui n'y croient plus ou n'y ont jamais cru, celui qui collabore activement et celui qui subit l'autorité, fût-il membre du Parti.*

A cet égard, la lecture de l'entretien de 1973 est instructive pour comprendre l'organisation du Parti dans l'entreprise et sa maîtrise de tous les échelons de décision. Le Parti ne dirige pas tant l'entreprise qu'il ne la contrôle. Là est son rôle principal et l'on saisit dans cette double organisation (Parti-direction), combien son emprise est pesante. Il n'y a pas de pôle actif où il ne soit présent, où il n'ait son mot à dire. Lorsque, fin 1981, les militaires viendront rétablir son autorité et rendre plus prégnant l'ordre politique, la pluralité des sources de décision contribuera à bloquer encore plus profondément la machine économique.

Par ailleurs, on saisira aisément qu'avec cette priorité donnée au pouvoir politique sur toute autre instance, la volonté de réformer l'économie au niveau des entreprises se heurte nécessairement à cette contradiction : comment modifier un plan – l'économique – lorsqu'il est indéfectiblement soumis à ce pôle intouchable qu'est le pouvoir politique ?

*Les ouvriers de l'*entreprise B *(appartenant à l'industrie lourde et à majorité masculine) ont un discours plus structuré où quelques thèmes concernant plus précisément le fonctionnement interne de l'atelier sont fortement mis en valeur. Ils parlent des normes, de la discipline du travail, de la police, du rôle et de l'organisation de Solidarité dans*

l'entreprise. Les mécanismes de la discipline du travail visant non seulement à faire taire les revendications, mais également à extorquer le maximum de plus-value, sont ici explicités avec clarté. Il en va de même pour le système des normes, instauré plus pour soutirer de l'argent aux ouvriers que pour répondre à l'efficacité économique.

> « Les normes, dans ces conditions, servent, primo, à soutirer de l'argent à l'ouvrier ; secundo, à créer des tensions et des divisions entre les travailleurs ce qui permet de les tenir en main plus facilement ; tertio, à baisser artificiellement les prix du produit et ne pas investir ».

On notera combien l'arme de la Constitution peut devenir tranchante dès lors que les travailleurs ont le pouvoir de la faire appliquer : elle n'est plus ce simple papier destiné à rendre plus acceptable aux yeux de l'Ouest la fiction démocratique, tandis qu'à l'intérieur du monde clos des entreprises se déroule une autre réalité. Elle devient alors un moyen efficace grâce auquel la revendication d'un pouvoir ouvrier autogestionnaire peut être avancée légalement.

Ces entretiens montrent en outre une ironie impitoyable à l'égard de la logique déployée par les autorités, logique qui, confrontée avec la réalité, vole en éclats.

> « Voilà maintenant un exemple poussé à l'extrême : si ça rapportait aux autorités de me vendre au Brésil, on m'enverrait là-bas. Et si je me révoltais, on dirait que j'enfreins le principe constitutionnel du monopole du commerce extérieur ! L'interprétation de la Constitution peut être vraiment sinistre si elle est faite par le régime lui-même et lorsqu'il n'y a pas de recours possible ».

Enfin, on lira avec attention ces passages où sont mises en lumière certaines contradictions du projet autogestionnaire de Solidarité lorsqu'elle devra assumer les effets de la réforme économique. Nul triomphalisme, a priori, mais bien au contraire la conscience aiguë que les difficultés apparaîtront, innombrables, lorsqu'il faudra remplir, en même temps, la fonction syndicale de défense du personnel. De même, on comprend combien Solidarité a eu du mal à assumer pleinement sa charge, dans les entreprises, étant

pressée par tous les travailleurs de répondre à l'ensemble des problèmes politiques, économiques et sociaux qu'elle seule pouvait résoudre.

L'état de guerre instauré, il nous fut néanmoins possible, comme à d'autres d'ailleurs, de revenir en Pologne. Il n'était, certes, plus question de rencontrer les travailleurs dans leurs usines. Il n'était pas indispensable, non plus, de continuer les entretiens avec ceux que nous connaissions déjà. Des ouvriers d'autres entreprises nous ont parlé des conséquences de l'état de guerre sur leur travail et dans leur vie. Nous avons choisi deux de ces entretiens. Ceux-ci témoignent d'abord de la dureté de la condition ouvrière depuis l'établissement de l'état de guerre. Mais ils révèlent aussi une volonté de résistance à un pouvoir pour qui Solidarité n'aurait été qu'une malheureuse parenthèse et qui voudrait extirper de la société toute manifestation de soutien et toute référence au syndicat dissous.

Ce livre entend, avant tout, respecter le discours des ouvriers. Nous n'avons pas cherché à ajouter une nouvelle analyse à la liste des ouvrages consacrés au mouvement Solidarité. Notre but était autre : laisser la parole à son acteur principal, la classe ouvrière, et ce, au niveau de l'atelier.

En lisant les témoignages de 1981 – qui constituent le cœur de l'ouvrage – on sera peut-être étonné par leur caractère relativement structuré, bien qu'il s'agisse d'entretiens faits sans questionnaire rigide. En effet, lorsqu'un même thème a été abordé par nos interlocuteurs à plusieurs reprises – ce qui était inévitable compte tenu du nombre et de la durée de nos rencontres – nous avons opéré les regroupements et les coupures nécessaires, en essayant de ne pas altérer pour autant la progression spontanée de la discussion [1].

Avant de présenter au lecteur ces entretiens, il nous a paru utile d'apporter quelques précisions sur ce qu'était le syndicalisme officiel en Pologne avant août 1980.

1. A noter que, pour assurer l'exactitude des traductions, chacune a été revue, séparément, au moins par deux personnes.

Avant août 1980, l'ancien syndicat. Les certitudes

Solidarité ayant d'abord été un syndicat créé par des ouvriers en grève – avant de devenir un immense mouvement soutenu par la majorité des Polonais – il convient de savoir ce qu'était l'ancien syndicat officiel que 80 % des ouvriers ont abandonné du jour au lendemain. Cette présentation n'a pas pour objet de fournir une analyse exhaustive des causes du mouvement social mais d'éclairer le lecteur sur l'horizon sans cesse présent que constitue l'ancien syndicat auquel font référence les ouvriers. Dire que l'inscription à ce syndicat – le seul qui existait d'ailleurs – était pratiquement obligatoire apporte, certes, un élément de réponse. Mais il faut aller plus loin dans l'analyse et remonter aux sources, c'est-à-dire au syndicalisme de type soviétique, à ses structures et à ses fonctions.

Progressivement mis en place après 1917 en Union Soviétique, ce syndicalisme a été en effet instauré, tel quel, dans tous les pays de l'Est [2] *après la deuxième guerre mondiale, et ceci quels que soient le niveau de développement industriel, l'importance numérique de la classe ouvrière et les traditions syndicales dans ces différents pays* [3].

L'analyse des structures et des fonctions de ce type de syndicalisme permet, en outre, de situer la révolte polonaise dans la longue série des mouvements ouvriers de l'après-guerre à l'Est, et non de la poser comme un phénomène atypique.

2. Il s'agit de l'Allemagne de l'Est, la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la Tchécoslovaquie.

3. Pour une analyse détaillée de l'origine, du développement et des crises périodiques de ce syndicalisme dans les sept pays de l'Est, on peut se reporter à T. Lowit, *Le syndicalisme de type soviétique. L'URSS et les pays de l'Est européen*, A. Colin, 1971, 415 pages.

Les structures syndicales

Trois principes caractérisent les structures de ce syndicalisme :

1. l'absence d'autonomie du syndicat par rapport au pouvoir politique ;

2. le caractère mixte de l'organisation syndicale ;

3. un centralisme rigoureux.

L'absence d'autonomie par rapport au pouvoir politique *est la première caractéristique de ce syndicat. Le « rôle dirigeant du Parti » à tous les niveaux de l'appareil syndical – des sections d'entreprise au Conseil central des syndicats – est inscrit dans les statuts des syndicats de tous les pays de l'Est. En voici le modèle :*

> « Les syndicats soviétiques effectuent tout leur travail sous la direction du Parti communiste de l'Union Soviétique – force organisatrice et dirigeante de la société soviétique ». *(Statuts des syndicats soviétiques).*

> « Le syndicat exerce ses activités conformément à la ligne politique fixée par le parti (ouvrier unifié polonais) et reconnaît le rôle dirigeant de celui-ci en tant qu'avant-garde de la classe ouvrière, en tant que force dirigeante de la nation polonaise ». *(Statuts du syndicat polonais de la métallurgie, 1976).*

La suprématie du Parti sur les syndicats s'exercent d'une double manière :

– à tous les niveaux de leur organisation, les syndicats sont tenus d'appliquer les directives venues de l'échelon correspondant de l'appareil du Parti ;

– dans chaque entreprise existe une organisation du Parti (la cellule) dont les membres travaillent en même temps dans la section syndicale où ils occupent souvent des postes de responsabilité. Ceci nous a été maintes fois répété par des responsables syndicaux d'entreprise :

> « 80 % des membres du *Bureau* de la section syndicale sont membres du Parti et donc ceux-là sont obligés d'appliquer la politique du Parti et d'en rendre compte au Comité du Parti ». *(Entretien avec le président du syndicat d'une entreprise textile, Pologne, décembre 1973).*

La dépendance quasi-totale du syndicalisme par rapport au Parti est confirmée par le système de nomenklatura *qui donne à ce dernier le monopole de fait de la « politique des cadres ». De quoi s'agit-il ? Sous ce vocable, on comprend habituellement une classe qui regrouperait les privilégiés. Or, c'est beaucoup plus complexe que cela.*

– La nomenclature, c'est d'abord le droit qu'a chaque instance du Parti de nommer et de révoquer les principaux responsables des institutions dont elle a le contrôle (Etat, Administration, appareil économique, justice, armée, police, enseignement,...). Sont concernés, bien évidemment, les responsables syndicaux, tant élus *que* nommés.

– La nomenclature, c'est ensuite la liste des fonctions sur lesquelles le Parti exerce ce droit.

– C'est enfin les règles de fonctionnement d'un tel système.

Il est donc clair que par ce système de désignation, les responsables syndicaux n'ont de comptes à rendre qu'aux instances du Parti qui les ont « sélectionnés » et nullement à la base qui les a « élus » sur liste unique, préparée à l'avance sous le contrôle du secrétaire du Parti.

On voit mal ainsi où pourrait se situer la véritable marge de liberté ou d'autonomie de ces syndicats puisqu'ils appliquent les directives du Parti, qu'ils sont contrôlés par les membres du Parti présents dans les sections syndicales et qu'ils rendent compte de leur activité aux instances du Parti qui les dirigent.

Le deuxième principe – les syndicats sont des organismes « mixtes » – *signifie que les sections syndicales, obligatoires dans chaque entreprise, rassemblent de façon indifférenciée* toutes *les catégories du personnel, du directeur aux manœuvres. De plus, toute subdivision des syndiqués suivant les fonctions exercées (cadres, personnel d'exécution) ou la nature du travail effectué (manuels, non-manuels) est exclue.*

On imagine alors sans peine le poids que peuvent avoir, dans un tel système, les personnels d'encadrement à l'intérieur de la section syndicale en général, et à l'intérieur de son bureau en particulier.

Pour illustrer ce second aspect du syndicalisme officiel, voici un tableau donnant la composition socio-professionnelle du bureau de la section syndicale *d'une entreprise polonaise visitée.*

Entreprise textile, Pologne, 1973 (2 200 personnes dont 93 % d'ouvriers)	
Ingénieurs et techniciens	4 personnes
Contremaîtres et chefs d'équipe	4
Personnel administratif	2
Ouvriers	11 (soit 52 % environ)
Total :	**21 personnes**

On pourra vérifier que cette situation n'est en rien propre à la Pologne en lisant les tableaux tirés de nos études faites dans deux autres pays. La même disproportion de la représentation des ouvriers par rapport à celle des autres catégories du personnel et par rapport au nombre total d'ouvriers s'y retrouve.

Entreprise de construction de locomotives, Roumanie, 1973 (16 000 personnes dont 90 % d'ouvriers)	
Ingénieurs (dont l'ingénieur en chef)	7 personnes
« Economistes »	3
Techniciens	8
Contremaîtres et chefs d'équipe	27
Employés	1
Ouvriers	21 (soit 31 % environ)
Total :	**67 personnes**

Entreprise de fabrication de papier, Hongrie, 1973 (1 000 personnes dont 84 % d'ouvriers)	
Personnel d'encadrement	2 personnes
Employés	1
Ouvriers	2 (soit 40 % environ)
Total :	**5 personnes**

Pour la dernière entreprise que nous voudrions citer ici, nous n'avons pas obtenu la composition socio-professionnelle du bureau syndical mais, en revanche, nous avons pu faire une comparaison (en pourcentage) entre la répartition du personnel total selon le niveau d'instruction et la répartition des membres du bureau selon ce même critère.