

premier pas de fait dans le redressement organisationnel, faute de quoi il pourrait être un facteur de disfonctionnement interne supplémentaire, et la priorité des priorités de l'effort interne doit porter sur la formation.

5.3. - Examinons chacun des termes de cette mutation et leurs implications :

1) **L'embauche** est aujourd'hui un acte individuel non maîtrisé et non pris en charge par l'organisation. Sa prise en charge suppose :

a) un recensement de nos besoins et le choix des priorités, c'est-à-dire un véritable plan de développement élaboré par le C.C. (*) et ses commissions (ouvrière et organisation) avec la contribution de toutes les directions ;

b) un recensement social détaillé de l'organisation et une discussion sur l'activité professionnelle de tous les militants de l'organisation ;

c) une discussion prise en charge par les directions jeunes de l'avenir professionnel des lycéens et étudiants et du choix des filières professionnelles, une discussion des directions enseignantes sur les mutations en fonction des priorités de l'organisation ;

d) inversement de telles mesures, si elles sont traitées de façon administrative et autoritaire, loin de résoudre la crise, risquent de l'aggraver. C'est pourquoi : la décision d'embauche, de mutation, doit faire l'objet d'une discussion collective de cellule prenant en compte les problèmes personnels ; dans les entreprises difficiles, nous devons embaucher plusieurs camarades à la fois et leur assurer l'appui extérieur d'une cellule correctement encadrée et ne pas envoyer les camarades s'user en quelques mois ; dans tous les cas, nous devons veiller à l'acquisition d'une qualification professionnelle et non à la précipitation sur un travail déqualifié.

5.3.2. - Le recrutement ouvrier.

Nous devons diversifier les critères de recrutement en fonction de nos secteurs d'intervention.

Le recrutement en secteur ouvrier doit se faire sur des critères de régularité, de travail de masse, de connaissance élémentaire des bases du marxisme révolutionnaire, contrairement à la pratique actuelle souvent exagérément sélective à l'égard des militants ouvriers considérés comme pas assez formés pour supporter la vie interne de l'organisation. Evidemment, cette perspective visant à intégrer le maximum de militants des G.T.R. (*) suppose :

a) que la formation politique des militants soit poursuivie au sein de l'organisation et que le bureau de cellule y travaille particulièrement ;

b) que la pratique du parrainage des stagiaires soit généralisée, afin de ne pas livrer les nouveaux arrivants à eux-mêmes ;

c) que le temps nécessaire soit consacré en cellule à la discussion sur l'application tactique de la ligne de l'organisation et des consignes nationales en fonction de notre implantation ;

d) que tout débat politique soit l'objet au préalable d'exposés de formation élémentaire sur des notions supposées acquises et des exposés sur l'histoire des débats dans l'organisation ou dans l'Internationale, pouvant être en rapport avec le sujet ;

e) que la création de cellules mixtes ne se fasse plus par simple agglomération de militants, mais suppose que dans les militants extérieurs il y ait des cadres politiques ayant la compréhension des

f) que soit diminuée au maximum la perte de temps et l'activisme :

(*) G.T.R. : Groupes Taupe Rouge.

(*) C.C. : Comité Central.

problèmes tactiques du travail ouvrier et une aptitude personnelle au travail de masse éprouvée dans leur propre milieu d'intervention ;

— par la préparation de toute réunion (en particulier de la cellule) par le Bureau de Cellule ;

— par la hiérarchisation des tâches respectant la double priorité travail de masse-formation ;

— par le partage des tâches associant les sympathisants à un certain nombre de tâches ;

— en diminuant l'effort volontariste au fur et à mesure que nous nous implantons en profondeur. A partir d'un stade d'implantation ouvrière, il faut rediscuter notre mode d'apparition. La taupe hebdomadaire risque de ne plus être l'outil adéquat. Elle peut être moins fréquente et alterner avec de petits dossiers plus politiques distribués à l'intérieur de l'entreprise à une frange de militants radicalisés. La préparation politique des G.T.R., la discussion sur la tactique syndicale en fraction élargie, la préparation de cercles rouges ouverts occasionnels deviennent des tâches essentielles au détriment de l'intervention activiste, extensive ;

— par la spécification au maximum des réunions évitant leur empilement, par l'instauration d'une tradition écrite qui permettrait de faire circuler l'information autrement que par transmission orale (déformée). Un effort doit donc être porté pour éviter la réunionnisme entraînée par la transmission de l'information et la multiplication des fractions ;

— par le respect de règles impératives de fonctionnement :

- pas de réunions de cellule de plus de 3 heures ;

- pas de réunions qui se terminent après 23 heures (fractions, A.G.) ;

- pas plus de deux réunions internes par semaine pour un militant de base assumant un travail de masse, ayant le devoir, en plus, de discuter individuellement avec les contacts, de lire et de se former (ceci étant particulièrement impératif pour les militants ouvriers).

g) Les G.T.R. doivent demeurer des structures de regroupement de travailleurs d'accord **pour militer en toute clarté sous la direction de la L.C.R.** Il n'y a donc pas d'autre condition pour participer à un G.T.R. Les feuilles sorties le sont sous le contrôle de la L.C.R., mais nous procédons de façon pédagogique en distinguant, quel que soit le titre, les feuilles signées « Cellule L.C.R. », assumées par la cellule, et celles signées par le G.T.R., assurées sans viol de notre fait, par le G.T.R. ; mais il est clair que le G.T.R. ne peut diffuser du matériel de propagande contradictoire avec la ligne de la L.C.R.

Les groupes Taupe sont donc souvent hétérogènes avec niveaux de conscience et d'engagement militant très variables. C'est pourquoi, si nous visons à faire des G.T.R. **une réelle structure d'intervention**, nous devons tenir compte de cette fréquente hétérogénéité pour dégager les éléments les plus avancés par une formation supplémentaire, celle donnée dans le G.T.R. Et par l'association à certaines tâches de la cellule parce qu'à travers ce bilan d'activité se pose le **problème de l'intégration à la L.C.R.** et que ne se pérennise pas le statut de membre du G.T.R. extérieur à la L.C.R.

Ce choix d'ouverture aux militants ouvriers doit être complété par un **recrutement beaucoup plus sélectif des militants jeunesse scolarisée**, en exigeant des critères plus élevés de formation politique, de maîtrise de notre problématique d'intervention et de construction du parti, d'aptitude au travail de masse, de régularité dans le militantisme. Ceci pose donc le problème de l'organisation de nos sympathisants dans le milieu jeune.