

V) RAPPORTS ENTRE FEUILLE DE BOITE ET SYNDICATS

Nous abordons là un problème difficile, car au départ il nécessite de notre part une importante clarification du rôle des syndicats à l'heure actuelle, de leurs plans respectifs, du travail que nous pouvons y mener, clarification qui est au programme de travail de la CO et que nous ne mènerons pas ici. Aussi nous nous contenterons de rappeler la "philosophie" générale de notre position à l'égard des syndicats et d'y adjoindre un certain nombre de conseils pratiques.

"Faire de la politique" signifie pour nous lutter pour influencer la classe ouvrière et à ce titre travailler au sein des syndicats comme chercher à influencer au travers de la feuille la vie syndicale de l'entreprise est une nécessité. A travers le travail syndical, comme à travers la feuille d'entreprise, nous visons à terme, comme tant de groupes d'avant-garde à gagner la direction politique de la classe ouvrière.

Toutefois, compte tenu de notre très faible implantation, le travail des militants syndiqués apparaît dans un premier temps comme un travail d'implantation à la limite "strictement syndical": il s'agit plus de faire preuve de ses capacités organisationnelles que politiques et alors réapparaît une dichotomie que nous récusons quand au fond entre travail "extérieur" et travail "intérieur" aux entreprises.

Il est clair que le travail d'éducation politique et d'agitation révolutionnaire fait au travers de la feuille ne peut être lié mécaniquement au degré de notre implantation syndicale dans l'entreprise. Toutefois ce principe général devra recevoir une application souple et réfléchie, privilégiant les possibilités d'implantation syndicale (cf. point c.)

(nous parlons ici du cas le plus fréquent : quand il y a sur la boîte une ou plusieurs sections syndicales existantes)

a) danger et limites de la pratique L.O.

Leur conception est bien arrêtée : elle consiste le plus souvent en une dénonciation systématique des directions syndicales ou plutôt des syndicats car L.O. ne fait pas de détail : on critique leur inertie, leurs formes de luttes (ex. pétitions), leur politique nationale de collaboration de classes...

Il est évident que dans la plupart des cas cette critique est justifiée. Mais le fond du problème est de savoir si compte tenu de la situation particulière de la feuille (incapable d'offrir une alternative concrète) cette critique a une chance d'être comprise

Les critiques et les dénonciations ne peuvent porter que si elles correspondent à l'expérience pratique du personnel ou d'une frange avancée de celui-ci : Ex. A Vitho, où sur l'ensemble d'une entreprise en grève, seuls les chauffeurs, délégué CGT en tête, continuent le travail, on peut expliquer en long et en large pourquoi la direction confédérale étouffe ces mouvements et fait silence autour d'eux : tous les éléments sont réunis pour que la critique soit pleinement assimilée : il n'y a aucun doute à ce sujet.

Ex. on peut sans crainte prendre violemment à partie des syndicats jaunes (ex. CFT, CGC, CFTC) et en profiter pour faire une mise au point au sujet de notre position vis-à-vis des syndicats ouvriers (cf. Annexe I : ex. de tracts : n° 10)

Il faut éviter surtout 3 dangers :

- l'antisindicalisme

Entendons-nous bien : pour un bureaucrate de la CGT, dès qu'on n'est pas d'accord avec lui on fait de l'antisindicalisme : il ne s'agit pas bien sûr de cela. Mais il faut veiller à ne pas cultiver la bonne conscience des non syndiqués ("les syndicats c'est pourri!"). Pour cela il faut expliquer la nécessité de l'organisation syndicale, instrument de lutte des travailleurs ; il faut expliquer que ce qui est en cause ce n'est pas la CGT ou la CFDT elles-mêmes, mais leur politique.