

tions pour lancer des actions dures, à aussi des aspects négatifs importants qui ne nous permettent pas de capitaliser facilement et de structurer un noyau révolutionnaire sur l'entreprise une fois l'action terminée. Ceci n'est pas dû seulement, comme le dit le BI No 30, par manque de solidarité et d'expérience des directions locales ou régionales de la Ligue (ce qui par ailleurs est un problème capital) mais bien plus parce que les éléments avec qui nous prenons contact dans ces luttes sont de par la virginité du milieu, des gars ou des filles sans aucune expérience, n'ayant jamais été confrontés aux problèmes de la classe ouvrière et donc pas du tout préparés à aborder rapidement la dimension politique de leur action.

Au cours de ces luttes, ils apprennent souvent grâce à nous, une foule de choses tant sur les formes d'action, que sur la nécessité de rompre l'isolement, bien sûr aussi sur le comportement des bureaucraties syndicales ou sur les liens entre Etat-patrons-flics, mais ils partent totalement de zéro et ont une très longue étape à franchir avant de prendre seulement conscience de la nécessité de l'organisation révolutionnaire.

En ce sens la différence est considérable entre une boîte comme le « Joint Français » et « Batignolles ». Dans cette dernière le caractère de la boîte est totalement différent et nos contacts bénéficient, même jeunes, de l'expérience des luttes dans une vieille entreprise. C'est toute l'ambiance qui est différente et ce qui a manqué à Nantes c'est essentiellement sans doute une DV capable d'intégrer nos contacts alors qu'à St Brieuc si cette DV existait cela n'a pas fondamentalement modifié les choses.

Les revendications elles-mêmes n'on pas, tout en pouvant être identiques, le même caractère dans une entreprise jeune que dans une autre. Ainsi par exemple, s'il n'est pas douteux qu'une revendication d'augmentation égale pour tous chez Renault est une revendication consciemment anti-capitaliste car elle remet en cause volontairement la pyramide hiérarchique sur laquelle s'appuie le système d'exploitation dans l'entreprise, cela n'est pas vrai pour des entreprises comme le Joint Français. Là il n'y a aucune difficulté à faire admettre cette revendication, cela ne nécessite aucune lutte contre l'appareil. Elle est acceptée d'emblée d'autant plus qu'il n'y a pas de différence de salaires considérables entre les différentes catégories ouvrières et que les cadres et les techniciens ne sont pas considérés par les autres comme de vulgaires employés de l'usine mais beaucoup plus comme des agents du patron et totalement ignorés dans les revendications comme dans le déclenchement de l'action. Il n'y a pas non plus dans ces entreprises une politique de syndicats visant à attirer cette catégorie dans la grande famille.

Quant aux formes d'organisation de la grève que nous préconisons, comité de grève élu et révocable par l'assemblée générale des grévistes, nous aurons dans une première étape, autant de difficultés à les faire admettre dans les entreprises jeunes que dans les bastions mais pour des raisons différentes.

Dans les « entreprises nouvelles » il n'y a pas de préjugés contre les gauchistes, c'est vrai en général, mais il n'y en a pas non plus contre les syndicats et surtout pas contre les délégués syndicaux de l'entreprise elle-même. Il leur faut d'abord faire cette expérience, admettre l'incapacité ou la trahison des syndicats y compris de leurs propres délégués pour qu'ils puissent envisager de

recourir à de telles formes d'organisation ; à moins que les délégués eux-mêmes, complètement paumés par le mouvement leur en fasse la proposition, ce qui n'est pas du tout impossible. Il est significatif que dans la grève de Thionville, ce comité de grève ne fut mis en place que dans les tous derniers jours du mouvement c'est-à-dire beaucoup trop tard. Tandis qu'au Joint Français, il n'a jamais vu le jour puisque la CFDT s'est avérée incapable de mener la lutte à son terme sans se déconsidérer aux yeux des travailleurs.

Par contre, dans les entreprises organisées depuis longtemps, le rôle négatif du syndicat en période de lutte intense, est ressenti beaucoup plus profondément par les travailleurs beaucoup plus expérimentés dans ce genre d'affaires. Mais il leur faut même s'ils en ressentent le besoin ou la nécessité, pour installer un comité de grève démocratique, se battre contre l'appareil bureaucratique ce qui n'est jamais facile et qui encore aujourd'hui nécessite la présence dans l'entreprise de militants révolutionnaires décidés et capables de mener cette action.

Il ne faut pas oublier qu'à l'étape actuelle, dans l'un ou l'autre de ces types d'entreprises, la mise en place d'un comité de grève peut se concevoir aux yeux des grévistes que comme un acte de défiance envers les syndicats.

D'un côté comme de l'autre bien que ce mot d'ordre soit tout à fait juste et qu'il réponde parfaitement à la situation, l'état de nos forces et de notre implantation ne nous permet pas d'envisager de grands et rapides succès en la matière.

Je dis qu'il répond parfaitement à la situation, même s'il est encore très loin des comités que nous envisageons pour une étape ultérieure, parce qu'il est nécessaire de réapprendre aux travailleurs formés à l'école des bureaucraties syndicales, les notions élémentaires de la démocratie ouvrière et que bien souvent c'est aussi la seule forme d'organisation de la lutte qui permette aux révolutionnaires investis dans l'entreprise ou à leurs sympathisants d'intervenir efficacement sur le déroulement de l'action. Il ne faut pas oublier non plus que la grande majorité des travailleurs ne sont pas organisés syndicalement, qu'il y a dans ces non-syndiqués des ouvriers dont on ne peut pas affirmer a priori que le manque de conscience de classe est responsable de leur attitude et refus. Il faut dans les périodes de luttes pouvoir utiliser tout le potentiel disponible.

Il est effectivement beaucoup plus enthousiasmant d'intervenir sur les grèves « Joint Français », Pennaroya, Thionville, etc... et aussi beaucoup plus facile que sur Renault ou Citroën.

Il faut aussi se méfier de ce que cet enthousiasme ne se transforme pas en son contraire lorsque les camarades s'aperçoivent que les résultats, du point de vue recrutement et stabilisation d'un noyau révolutionnaire dans ces entreprises, sont quasiment nuls alors qu'aucune explication de ce phénomène n'a été donnée.

Nous ne devons pas non plus tomber dans le délire qui transparait, dans la presse spontanéiste, « Révolution », « Politique-hebdo », etc... qui déblatèrent à longueur de pages sur la pénétration du gauchisme dans les usines. Les idées révolutionnaires rencontrent un écho grandissant dans les entreprises en période de lutte, c'est tout à fait encourageant, mais tout de même très différent.