

est le fait de couches importantes de travailleurs.

Au niveau des mots d'ordre, nous devons concrétiser :

- a) par un programme précis au niveau de l'entreprise, à détailler, cas par cas.
- b) éventuellement par un programme précis au niveau de la branche.
- c) par des mots d'ordre unifiants au niveau national, lesquels valent surtout par la liaison que nous pouvons établir, à leur propos, entre une agitation concrète et les explications politiques qu'ils impliquent : augmentation égale pour tous ; à travail égal, salaire égal ; les avantages concrets de la mensualisation, immédiatement et pour tous. Etc...

2- Contre les bureaucraties syndicales, ce qui se décompose en :

- a) contre les contrats de progrès, contre la participation, contre l'intégration, contre toute limitation du droit de grève...
- b) dénonciation des pratiques des directions syndicales, de cloisonnement des luttes, d'émiettement...
- c) dénonciation spécifique, de la direction CGT d'une part, de la direction CFDT d'autre part.

3- Pour la démocratie ouvrière, dans la lutte, dans l'entreprise :
De ce point de vue, un certain nombre de pas ont été franchis par la classe ouvrière depuis mai. Il en est ainsi, tout d'abord, de l'initiative dans le déclenchement de la lutte, qui part souvent de la base, en dehors du contrôle de l'appareil syndical (ceci étant surtout sensible au cours de l'année 1969). Il en est ainsi de l'exigence, lors de la lutte, du contrôle de l'appareil syndical et des délégués du personnel au moyen d'AG du personnel, AG des syndiqués transformée en AG du personnel. Enfin, toujours lors de la lutte, mais beaucoup plus rarement, apparaît l'exigence de la gestion démocratique de la lutte (comité de grève ou comité de lutte) : cela a été le cas notamment lors de la grève des PUF.
Un tel débordement du cadre syndical dans l'entreprise s'accompagne quelquefois, toujours lors d'une lutte, d'un débordement organisé du cadre syndical aussi hors de l'entreprise : organisation, lors d'une grève, de brigades de solidarité, qui iront porter explication de la lutte et demander de la solidarité, aussi bien en direction d'autres entreprises de la même branche, que d'entreprises proches, que de la population du quartier.

Ce débordement organisé du cadre syndical, lors de la lutte, dans et hors de l'entreprise, demeure exceptionnel. Il n'a lieu actuellement, en général, que quand un certain nombre de conditions sont réunies : unités de travail restreintes, avec une faible structuration syndicale, une présence de militants révolutionnaires.

Pour la démocratie ouvrière, dans la lutte, dans l'entreprise, nous mettons en avant :

- a) quand elle se manifeste, soutenir et protéger la répression bureaucratique l'initiative prolétarienne dans le déclenchement de la lutte
- b) dans la lutte, quand les conditions de combativité et de mobilisation des travailleurs s'y prêtent, débordement organisé temporaire du cadre syndical (comité de grève élu, comité de lutte...).
- c) dans la lutte, exiger le contrôle organisé des travailleurs sur leur propre combat (A.G des Syndiqués ; A.G des travailleurs...)

Il ne s'agit évidemment pas, à l'occasion de chaque lutte, et sur n'importe quelle entreprise, de développer l'ensemble des thèmes qui viennent d'être énoncés. Cela dépendra de très nombreux éléments concrets, à estimer cas par cas : combativité des travailleurs, force et structuration de l'implantation syndicale, notre présence politique sur l'entreprise, éventuellement notre implantation, etc...

d) démocratie syndicale, droit d'expression et de débat dans le syndicat, droit d'organisation de tendance syndicale. Ce thème est en liaison étroite avec le thème démocratie ouvrière dans l'entreprise tout simplement parce que c'est en structurant un rapport de force d'or-

ganisation et de mobilisation de masse, dans et hors du syndicat, que nous arriverons à faire reculer la bureaucratie syndicale, à lui imposer la démocratie syndicale.

Précisons qu'il ne s'agit pas là d'un préalable chronologique, du type : battons-nous d'abord sur la démocratie ouvrière dans l'entreprise, nous n'avancerons le mot d'ordre de démocratie syndicale que quand nous aurons concrétisé la démocratie ouvrière dans l'entreprise. Précisons aussi qu'il ne saurait y avoir de «démocratie ouvrière» en permanence dans l'entreprise, mais qu'il s'agit, primo d'un thème propagandiste et très éducatif politiquement ; deusio, d'un thème qui se concrétise, dans et à travers la lutte.

4- Pour l'unité d'action syndicale, mais toujours sur la base de :

- un programme de lutte précis sur l'entreprise
- sur la base de la rupture avec la tactique réformiste
- sur la base de la démocratie ouvrière, dans la lutte, dans l'entreprise.

Nous ne sommes pas pour l'unité d'action syndicale en soi, nous sommes pour l'unité d'action pour faire quelque chose de précis en commun.

Quant à l'unification syndicale, nous ne sommes pas contre, nous sommes pour une unification, mais sur des bases de lutte, des classes. Nous en faisons surtout un thème d'éducation politique (sur ce qu'est aujourd'hui le mouvement ouvrier, ce que sont les bureaucraties ouvrières...) et non un objectif central, car nous savons parfaitement que nous n'avons aujourd'hui aucun moyen politique et organisationnel, de garantir véritablement les bases de lutte de classe sur lesquelles nous voulons que l'unification syndicale se fasse. Dans ces conditions, en faire un objectif central, serait apporter de l'eau au moulin des réformistes, sans aucun profit politique.

5- L'ostracisme jeté par les bureaucrates syndicaux contre les organisations révolutionnaires, contre les organisations qui, parce que révolutionnaires, défendent les intérêts ouvriers, est inadmissible. Pour l'unité d'action des syndicats avec les organisations révolutionnaires, sur des thèmes qui sensibilisent la masse des travailleurs. Il ne s'agit pas de forcer les organisations syndicales, partout et en toutes circonstances, à l'unité d'action avec les organisations révolutionnaires sur n'importe quoi : mais à une unité d'action qui peut aujourd'hui (à titre d'exemple) porter sur deux terrains : lutte contre la répression, campagne transport.

Ainsi, nous aurons, non seulement la possibilité d'élargir l'impact de nos campagnes, non seulement de «mettre les bureaucraties syndicales au pied du mur», mais aussi de forcer les éléments ouvriers les plus intéressants à dépasser le strict cadre syndical, à dépasser le strict cadre de la lutte contre le patron, à les amener à agir politiquement avec nous, multipliant ainsi les chances de les gagner.

V- A travers quelles formes organisées opérons-nous cette rupture avec la tactique réformiste dans l'entreprise ?

1) Nos buts politiques.

Nous avons énoncé plus haut notre tâche centrale :

- 1- Elever le niveau de conscience politique d'une fraction aussi large que possible de la masse des travailleurs.
- 2- Former et organiser politiquement l'avant-garde ouvrière, la gagner à nos idées et à notre organisation.

Dans la lutte dans l'entreprise, nous devons concrétiser cette tâche centrale :

- a) Nous devons tenir compte des caractéristiques de la période (combativité ouvrière, nouvelles exigences, refus