

-enfin, développer la présence de notre organisation, pour intervenir dans le débat politique, donner nos explications ( cercles ouverts, journaux.

Au sein de certaines sections CFDT dites « gauchistes », se manifeste quelquefois une tendance à abandonner le terrain de la lutte revendicative d'entreprise pour des discussions politiques générales.

Il s'agit là d'une tendance dangereuse contre laquelle nous devons lutter :

-d'une part, en montrant que le terrain de la lutte à l'usine est un terrain essentiel pour tout militant révolutionnaire; en intervenant nous-même, directement, en tant qu'organisation sur ce terrain.

-d'autre part, il serait absurde de « lutter » contre le besoin de débat et d'explications politiques de l'avant-garde ouvrière. Nous devons simplement faire en sorte, par notre activité d'organisation, que ces besoins se concrétisent, en définitive, en une adhésion à nos idées.

#### d) La tendance syndicale.

Les bases d'un travail de tendance syndicale sont les thèmes déjà décrits (cf. IV). Ce travail de tendance syndicale est un des aspects de la centralisation, sous notre direction politique, du travail réalisé dans et hors des syndicats, un des moyens de cristalliser un rapport de force face aux bureaucraties syndicales.

Nous devons diriger ce travail ( éventuellement en accord avec des organisations alliées ) :

-en écrivant des textes de tendance syndicale pour telle ou telle branche, pour tel ou tel secteur, en les faisant circuler, en convoquant, sur de tels textes, des réunions de préparation de batailles syndicales précises, soit à l'occasion d'une semaine d'action syndicale, soit à l'occasion d'une lutte importante dans la branche concernée, soit en vue d'un congrès syndical

-en nous appuyant, pour ce travail

-d'abord sur notre organisation, nos comités rouges, notre fraction syndicale ; éventuellement sur les fractions syndicales des organisations alliées ; éventuellement sur des comités syndiqués/non-syndiqués, dont nous parlons plus loin.

Un tel travail, peut-être modeste, correspond à ce qui est concrètement possible aujourd'hui : il peut nous aider à ouvrir des perspectives à l'avant-garde ouvrière, à cristalliser et débloquent notre travail d'implantation sur certains secteurs. Il est évident, en fonction de ce qui a déjà été indiqué plus haut, qu'aujourd'hui, un tel travail de tendance ne pourra se développer à une certaine échelle qu'à la CFDT.

### 3) Marcher sur les deux jambes.

Pour 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 tenir compte, avons-nous dit, de ce qu'est l'avant-garde ouvrière aujourd'hui, de sa combativité et de ses exigences, mais aussi de son éclatement, du fait qu'elle se trouve dans et hors des syndicats : c'est pourquoi nous devons marcher sur les deux jambes.

Dans cette perspective, des comités syndiqués/non-syndiqués ( regroupant des travailleurs adhérents de plusieurs syndicats et des travailleurs non-syndiqués ) doivent aujourd'hui avoir leur place dans notre intervention ouvrière. De tels comités doivent être constitués sur la base des thèmes longuement décrits (cf. encore une fois partie IV ). Ces comités doivent être ouverts aux non/syndiqués, précisément en fonction de l'éclatement actuel de l'avant-garde ouvrière dont une partie refuse d'entrer dans les syndicats, sans pour autant renoncer à la lutte. Nous avons déjà vu qu'il serait politiquement erroné de croire changer une telle situation en lançant des appels à « rentrer dans les syndicats ».

Sur la base des thèmes de rupture avec la tactique réformiste déjà décrits et d'un programme précis sur l'entreprise, le comité syndiqués/non syndiqués mène une bataille au sein des syndicats de l'entreprise. Ses membres syndiqués développent également ( aujourd'hui pour l'essentiel, au sein de la CFDT ), un travail de tendance au sein du syndicat, mais ce travail ne peut être dirigé que par notre

organisation, éventuellement alliée à d'autres (voir plus haut).

Le comité syndiqués/non-syndiqués ne se substitue pas au syndicat dans l'entreprise. Mais il contribue, sous notre direction politique, à dresser un rapport de force face aux bureaucraties syndicales dans l'entreprise. Le comité syndiqués/non-syndiqués (CNSS)

Le comité S/NS dénonce les bureaucraties syndicales. Il assume lui-même sa propre agitation et action dans l'entreprise : c'est ainsi que nous devons l'inciter à agir si nous voulons que les mises « au pied du mur » des bureaucraties ne soient pas purement verbales, mais qu'elles modifient effectivement le rapport des forces. Cela n'empêche nullement le comité S/NS d'utiliser les points d'appui syndicaux ou dépendant du syndicat (délégué du personnel...).

Nous ne créons un Comité S/NS sur une entreprise que quand un certain nombre de conditions sont réunies : un programme précis sur l'entreprise, la double exigence d'une grande combativité et d'un discrédit des bureaucraties syndicales, qui fera que notre initiative sera comprise de la masse des travailleurs, notre implantation dans l'entreprise qui nous permettra d'assurer la direction du comité. Nous créons un Comité S/NS sur un programme sur l'entreprise et sur l'ensemble des perspectives politiques

semble des perspectives indiquées plus haut (cf. IV). Il n'y a évidemment pas de surgissement spontané de comités S/NS en dehors d'une intervention d'organisation.

Les comités S/NS ne sont à aucun moment, ni centralisés, ni fédérés entre eux. La coordination éventuelle, conjoncturelle, sur des points précis, de tels comités (pour une lutte au niveau d'une branche) se fait strictement à l'initiative et sous la direction de notre organisation.

### 4) Attitude dans la lutte ouverte dans l'entreprise.

Dans les moments de lutte importante, de masse, dans une entreprise, le strict cadre syndical est, en général, trop étroit pour le déploiement de la activité des masses ouvrières. Dans ces cas, de lutte importante, nous devons travailler à créer des cadres organisés plus larges (comités de grève élus et révocables, comités de lutte sur des points précis,...). Cette position classique, est aujourd'hui plus actuelle que jamais, précisément parce que la période est une période de rupture avec la tactique réformiste, une période de nouvelles exigences ouvrières et de grande combativité, une période de débordement conjoncturel des cadres syndicaux.

Nous ne sautions, dans notre activité de militants révolutionnaires, être en retrait par rapport au stade déjà atteint par le mouvement ouvrier lui-même. Nous devons saisir toute occasion de dresser dans l'entreprise un rapport de force, de masse et organisé, même de façon temporaire. Pour peu que nous sachions en faire une occasion d'éducation politique, pour peu que nous sachions le capitaliser organisationnellement, ce ne sera pas sans lendemains.

Quand, sur une entreprise se déclenche un mouvement de grève important, suivi massivement, nous devons avancer la proposition du comité de grève élu et révocable, et, dans la mesure de nos moyens, la mettre en pratique.

Le comité de lutte conjoncturel, quant à lui, est constitué, dans et pour la lutte, sur des points précis et mobilisateurs. Il peut, dans les cas favorables, regrouper de nombreux travailleurs. Mais il peut aussi n'avoir qu'une fonction de masse pour peu qu'il dispose d'une audience de masse sur l'entreprise, qu'il soit capable d'y impulser des mobilisations.

Le comité de lutte conjoncturel ne se substitue pas au syndicat. Il assume des tâches dans la lutte, précisément dans la mesure où la bureaucratie syndicale ne le fait pas, dans la mesure également où les travailleurs sont prêts à comprendre son action. L'apparition, le moment venu, de tels organes, dépend aujourd'hui de l'intervention des organisations révolutionnaires.

En ce qui nous concerne, cela signifie une préparation politique préalable générale, sur l'entreprise, d'une part, et, d'autre part, le fait que nous ne pensons valablement assumer le lancement d'un comité de lutte, que si nous disposons d'une implantation minimum dans l'entreprise. Le comité de lutte est créé pour mobiliser les travailleurs sur des points précis.