

syndical et plus facilement apparaître politiquement. Ces voies ne sont que des raccourcis qu'il faut parfois savoir emprunter, mais en comprenant qu'il ne s'agit que de voies de traverse et non du problème de fond.

Le problème fondamental en effet c'est que notre tactique syndicale est plus adaptée à des cadres organisateurs qu'à de jeunes militants sans expérience. Une telle tactique n'est pas applicable par un seul militant dans une entreprise, elle suppose une force révolutionnaire dans l'entreprise se construisant parallèlement au développement de la « tactique syndicale ». La tâche du militant révolutionnaire dans l'entreprise (et donc de sa cellule), ce n'est pas seulement de faire du boulot syndical sur la base, plus ou moins critique, c'est de construire une véritable « machine » révolutionnaire opposée à des degrés divers à la machine stalinienne. Un militant révolutionnaire doit arriver à développer un véritable réseau de militants sympathisants communistes révolutionnaires, de militants syndicaux radicalisés, de jeunes ouvriers combattifs, d'ouvriers critiques mais refusant de militer au syndicat d'ailleurs... Il doit savoir discuter, militer avec chacun de ses groupes de travailleurs, savoir les organiser au besoin dans des structures différenciées.

A partir d'un tel réseau s'instaure de fait une « division des tâches » entre les différents militants en fonction de leur formation politique, leur responsabilité syndicale, leur qualité personnelle (homme de masse ou non,... etc), tel militant est délégué du personnel, tel autre responsable syndical, tels autres militants de base, tel autre assure l'apparition politique de la Ligue, etc... Là encore l'existence d'une cellule forte discutant « politique », jusque dans les aspects tactiques est la garantie qu'un tel réseau n'éclate pas mais constitue une véritable force révolutionnaire.

La fraction stalinienne conçoit très lucidement le danger de nous laisser faire un tel travail, c'est pourquoi elle emploie tous les moyens pour que nous ne puissions créer un réseau de sympathie, mais par contre tolère fort bien le militant PSU ou l'AJS isolé, à la limite simple caution démocratique pour la bureaucratie. Dans ces conditions proposer qu'aucun militant ne cache par principe son appartenance politique est une naïveté dangereuse !

La bureaucratie CFDT fonctionne différemment, elle engue dans son appareil le jeune militant révolutionnaire qui tout heureux de pouvoir développer ses idées dans le grand concert cédetiste, oublie que sa tâche c'est de tisser ce réseau, construire la parti. Mais dès que la bureaucratie cédetiste renifle les galeries de la Taupe, elle n'hésite pas à calomnier, frapper, exclure (Baroclem, Sedan...).

Nos militants ouvriers sont souvent jeunes, les grands principes ne remplaceront pas leur expérience, mais encore faut-il combattre les illusions qui règnent dans l'organisation auprès de certains militants facilement émerveillés par les « luttes exemplaires » qui font la une des journaux, ou les activités spectaculaires des maos, ou encore flattés d'avoir un camarade investi dans des responsabilités syndicales plus ou moins élevées, mais ne comprenant pas le travail apparemment discret de nos camarades de Renault, dont la tâche est aujourd'hui encore d'organiser leurs sympathisants, d'encadrer le travail syndical, d'assurer leur formation, en un mot construire une force révolutionnaire dans l'entreprise, et non déjà diriger la révolte immigrée de l'île Seguin.

Les maos ont eu un « succès d'estime », ils n'ont pas construit la moindre pierre du parti révolutionnaire.

B — Former des cadres organisateurs : oui mais comment ?

Il n'y a bien sûr pas de recette ni de catéchisme du cadre organisateur. Mais l'organisation et d'abord ses directions doivent mettre en œuvre les moyens pour favoriser la formation de véritables cadres ouvriers révolutionnaires.

Mais à ceci, il y a un préalable : si nous comprenons qu'un certain taux d'activisme nous est imposé par l'étape actuelle de construction de la Ligue, nous devons absolument différencier le rythme de travail que nous imposons aux militants ouvriers. Ce n'est pas faire preuve d'ouvriérisme que de dire qu'en travaillant 44 h par semaine (parfois même en équipe), on ne peut assumer les mêmes tâches qu'un militant étudiant, lycéen, ou même enseignant.

Les militants ouvriers doivent assumer leur travail syndical, le travail avec les sympathisants (groupes Taupe, contacts individuels), si l'on ajoute la réunion de cellule impérative bien sûr, cela fait 3 ou 4 réunions par semaine. Compte tenu de la priorité à assurer à la formation des militants ouvriers (écoles ou lectures individuelles), on ne peut ajouter à cela ensuite que certaines réunions centrales : A.G. ou Congrès de section, ou stages nationaux ; c'est aux bureaux de cellules, aux DV et aux DS de dégager les priorités ; si nous ne le faisons pas, nous ne pourrions pas garder dans la Ligue les militants ouvriers qu'ils soient jeunes et sans enfants ou pas.

— Cela implique pour les directions de préciser pour chaque initiative les forces à mobiliser en ayant constamment ce souci en tête. Vouloir construire un parti ouvrier c'est apprendre à faire des choix. Si cela n'est pas fait, soit nos militants partiront en déclarant : « Je ne suis pas un militant révolutionnaire à votre sens » ou « je ne suis pas utile à la Ligue », soit ils appliqueront le système D triant eux-mêmes ce que les directions, du BP aux bureaux de cellule, n'auront pas su choisir !

Seule une telle sélection des tâches peut permettre d'envisager l'association de militants ouvriers au SO ce qui est très souvent important pour les raisons développées par ailleurs.

1) Former des cadres ouvriers révolutionnaires, par la formation politique, théorique et pratique :

Des progrès ont été faits. Des progrès immenses restent à faire. Nous devons notamment pour les sympathisants et les jeunes militants diversifier les stages de formation et réserver certains aux seuls militants ouvriers. Nous devons apprendre à nos militants à rédiger des tracts, à prendre la parole, etc...

2) Par l'existence de bilan de travail ouvrier dans l'organisation :

Ces bilans ne peuvent être conçus comme des histoires fleuves à épisodes, présentées comme une série d'astuces, mais une des leçons politiques tirant le bilan des choses justes et des erreurs. Ou comme des contributions sur tel ou tel point (par exemple quand et comment avancer l'augmentation égale ? La pétition peut être un outil très utile, pour le travail du militant révolutionnaire ! Ou faire de la propagande pour les comités de grève, c'est bien, mais comment les faire naître en pratique ? .. etc) Pour cela encore notre capacité à gagner des cadres organisateurs de la classe aura un rôle important.