

Révolution ! l'apparition de l'éphémère G.A.G. de LO et de l'ultra-minoritaire C.A. de Révo !

Une fois que l'on a constaté et apprécié ce progrès considérable de l'auto-organisation, le plus important pour avancer dans cette voie au cours de prochaines luttes, c'est de pointer précisément les facteurs qui ont facilité ou freiné cette auto-organisation de masse.

De l'exemple de St Martin (Lyonnais) et les contre-exemples des autres centres, quelles sont les enseignements qu'on peut tirer :

1.— L'auto-organisation n'est pas bien sûr une exigence spontanée pour la majorité des travailleurs. La tendance naturelle entretenue par la pratique des directions ouvrières réformistes portent à « jouer » les troupes passives de directions syndicales « consacrées » par leur situation de délégués ou de représentants syndicaux.

2.— Trois facteurs semblent décisifs pour l'auto-organisation :

a) Bien sûr, la présence de militants révolutionnaires ou combattifs soucieux de favoriser la mise en place des structures démocratiques et unitaires de lutte. Ce fut le cas dans tous les centres où se sont structurés des comités de grève.

b) L'expérience faite par les travailleurs eux-mêmes progressivement au cours même de la préparation du mouvement, de la nécessité pour vaincre de se réunir, de discuter, de décider et si nécessaire de désigner des délégués.

Et là-dessus, l'expérience de St Martin Lyonnais est lumineuse. Dans les services du Centre St Martin comme dans tous les services des banques (en particulier « Flexos » et « Positions »), il y avait de gros problèmes entre autre de cadences, d'effectifs et de réajustement de salaires. Il y avait deux façons d'essayer de « solutionner ces problèmes », la méthode « traditionnelle » : en attendant la paritaire, un délégué passe, les employés les plus revendicatifs lui font part de leurs problèmes, le délégué prend note et s'engage à en discuter en section, et de le faire soumettre à la direction. Plusieurs délégués de St Martin se sont comportés autrement : ils ont incité les employés « flexos » puis « positions » à approfondir leurs discussions ensemble, à définir leurs revendications, à se mettre d'accord sur les formes d'action les mieux adaptées et à porter elles-mêmes avec les délégués leurs revendications à la direction ! La direction ne pouvait plus s'en tirer par des réponses évasives. Les employés expérimentaient la force de l'action collective, l'efficacité d'une lutte engageant vraiment l'ensemble du personnel : lorsque la lutte gagnera tout le Lyonnais, les assemblées par services et les élections par service de délégations pour le comité de grève, la participation massive aux commissions, la présence active d'une partie importante du personnel iront de soi. C'est tellement vrai que dans les autres centres du Crédit Lyonnais et surtout de la S.G. et de la BNP, les