

volontariat ne suffisait plus à « couvrir », a entraîné la création, et bientôt, l'hypertrophie, de postes de demi-permanents. Certes, il est vrai que certains postes peuvent être sans dommage confiés à des permanents (en ce qui concerne des travaux ne nécessitant pas une présence hebdomadaire continue), mais dans la plupart des cas, la création d'un poste de 1/2 permanent aboutit à 2 conséquences possibles :

– soit le camarade accepte toutes les pressions, toutes les contraintes liées au fonctionnement « fébrile » de l'organisation : il sera de fait permanent à temps plein.

– soit réagissant contre ces pressions, il se fixera un horaire strict, cette réaction de type *administrative* entraînant un décalage total entre son travail et les rythmes de fonctionnement de l'organisation.

Dans l'état actuel des choses, il est faux de croire que l'on peut changer le « style » de travail des permanents indépendamment de changements plus profonds concernant le fonctionnement de l'organisation, le caractère cyclique de son activité, etc... Face à cette situation nous devons *dans la mesure du possible* n'embaucher que des camarades plein-temps – à la limite polyvalents sur deux tâches – plutôt que de continuer dans la perspective actuelle.

### De quel appareil avons-nous besoin ?

Nous l'avons déjà rappelé, la construction de l'appareil (hormis la « permanentisation » à 60 % du BP, et la décision de composer Rouge nous-mêmes) n'a pas obéi à un plan d'ensemble, mais est le fruit de réponses au jour le jour à certains problèmes que posait le grossissement de l'organisation.

Par exemple, la difficulté de plus en plus grande à faire assumer toute une série de tâches sur la base du volontariat (difficulté directement liée au développement de l'organisation et de ses secteurs d'intervention), nous a entraîné à créer une série de postes de permanents comblant cette absence de volontaires.

Cette situation qui va en s'aggravant de *mois en mois* est lourde de conséquences à plusieurs titres :

a) comme charge financière pour l'organisation

b) comme facteur méséducatif pour toute l'organisation (on l'a vu concrètement quand l'embauche d'un permanent pour le local central, s'est traduite chez de nombreux camarades, comme l'embauche d'une « femme de ménage » : la nécessité de s'auto-discipliner, étant contrebalancée par l'existence du permanent ad hoc)

c) comme accroissement du *poids spécifique* des permanents « techniques » par rapport aux permanents politiques. Or le choix implicite qui a été fait là – juste pendant la période de mises en place des services spécialisés (frappe, expédition, librairie...) doit être nuancé aujourd'hui. Toute une série de problèmes naissent en effet du fait que les permanents techniques font leur *travail* mais ne peuvent assumer les problèmes d'*encadrement politique* qui sont une partie notable des tâches des permanents.

Il est nécessaire de privilégier aujourd'hui la « permanentisation » des directions politiques (BP, DP,

CNO, Rouge) par rapport à l'embauche de permanents techniques.

La comparaison entre la CNO (1 permanent) et la frappe IBM (4 permanents) est en soi, suffisamment édifiante. Même si les choix techniques que nous avons fait nous impose l'hypertrophie des services techniques comme la frappe et les maquettes, il est urgent de comprendre qu'il faut rompre avec cette *naissance spontanée* de nouveaux besoins que l'on ne peut satisfaire que par la création de nouveaux postes.

### La « crise » de l'appareil.

Il ne s'agit pas à proprement parler de crise, mais d'une série de problèmes qui exige des solutions rapides. On l'a déjà dit les problèmes de l'appareil ne peuvent être dissociés des problèmes généraux de l'organisation : ils n'en sont que le reflet, concentré certes, mais il serait vain de décrire un fonctionnement « idéal » de l'un en faisant abstraction de l'autre.

Les solutions à mettre en avant sont – hormis des précisions plus grandes concernant le *statut* des permanents – avant tout des solutions politiques touchant l'ensemble des problèmes d'organisation : renforcement des directions, critères de recrutement...

Ainsi le mythe entretenu dans l'organisation sur les permanents, quittant systématiquement l'organisation après avoir été permanentisés, mythe entretenu par quelques départs célèbres n'est-il, par exemple, que le strict reflet des phénomènes signalés au 3ème Congrès (départs de l'orga entre le 2ème et le 3ème Congrès) et n'ont pas un caractère plus significatif (ou en tout cas à peine plus : le « style » de travail de l'appareil accélérant des processus relevant en dernière analyse du « type » de militantisme demandé par l'organisation à ses membres, mais ne les créant pas).

Là où effectivement le problème se pose, c'est en mettant ce taux de *départs* en rapport avec la responsabilité politique que doivent théoriquement avoir les permanents. Une fois encore, il apparaît qu'une sous-estimation du critère *politique* dans la construction de l'appareil se révèle être une source importante des problèmes que nous avons rencontré.

Ces problèmes se manifestent :

a) au niveau du recrutement : difficulté de « susciter » les candidatures, entraînant l'embauche en deça des critères normaux.

b) au niveau de la définition du *statut* des permanents : 2 exigences contradictoires sont à combiner : d'une part la nécessité de définir un statut précis des permanents (durée du travail, temps d'emploi, vacances, etc...), nécessité issue des pressions s'exerçant sur les permanents d'une part – et qu'il faut limiter – et des tendances « laxistes » qui peuvent exister (tel permanent prenant 6, voire 7 semaines de vacances, etc...), mais par ailleurs ce statut est impossible à appliquer tel quel, dans la mesure où, de fait, le travail des permanents, fluctue au gré des rythmes de mobilisations (externes ou internes). On doit se limiter donc à préciser sur quelques points clés, en tenant constamment compte du caractère limité de ces propositions.