



L'ouvrage que nous rééditons ici a été rédigé en 1977 et publié par la Ligue Révolutionnaire des Travailleurs, aujourd'hui la Ligue Communiste Révolutionnaire. Ce texte, véritable manuel de la lutte, est le fruit d'une longue expérience syndicale et constitue une synthèse pédagogique et rigoureuse des principes théoriques et pratiques d'un syndicalisme de combat anticapitaliste qui nous semble plus que jamais pertinent.

Pour un renouveau du syndicalisme de combat

Introduction à la réédition de l'ouvrage

L'ouvrage que nous rééditons ici a été rédigé en 1977 et publié par la Ligue Révolutionnaire des Travailleurs, aujourd'hui la Ligue Communiste Révolutionnaire. Ce texte, véritable manuel de la lutte, est le fruit d'une longue expérience syndicale et constitue une synthèse pédagogique et rigoureuse des principes théoriques et pratiques d'un syndicalisme de combat anticapitaliste qui nous semble plus que jamais pertinent.

Bien entendu, depuis la première édition de cet ouvrage, bon nombre de choses ont changé, en Belgique et dans le monde : crise durable de l'économie capitaliste, instauration d'un nouveau mode de régulation (le néolibéralisme) impliquant le démantèlement des conquêtes sociales du passé ; dégradation des conditions de vie et de travail, montée du chômage, de la précarité et des inégalités ; internationalisation accrue du capital (la « mondialisation ») ; chute du Mur de Berlin et disparition du prétendu « camp socialiste », aggravation dramatique de la crise environnementale... Tout cela s'est notamment traduit, parmi les travailleurs/euses, par une crise de la perspective socialiste en tant qu'alternative viable au système dominant et par un affaiblissement notable de la conscience de classe.

Il ne fait aucun doute que le syndicalisme a subi un recul manifeste depuis les débuts de la crise capitaliste. Mais il n'a pas non plus essuyé une défaite écrasante et irréversible. Car malgré ce recul incontestable, la classe ouvrière de ce pays sait encore se battre et l'a démontré à plusieurs reprises au cours de ces dernières années. La récente grève de plus de 100 jours des travailleurs d'AGC-Fleurus (ex-Splintex) ou la grève de la FGTB du 7 octobre 2005 contre la réforme des fins de carrière en sont ainsi une preuve éclatante.

Pour les organisations syndicales, le recul est fondamentalement dû à l'absence d'un programme anticapitaliste. Face à la crise, et au nom de la « concertation sociale », les directions syndicales n'ont fait généralement qu'encaisser les coups face à l'offensive néolibérale et patronale ; au lieu d'avancer des revendications anticapitalistes, qui se trouvaient dans les programmes des congrès FGTB de 1954 et 1956 (réformes de structure anticapitaliste ; nationalisations des secteurs-clé de l'économie...) ; elles ont accompagné le démantèlement des conquêtes sociales et n'ont, au mieux, que freiné la dégradation des conditions de vie et de travail de leurs affilié/es.

Du contrôle ouvrier lancé par la FGTB à l'époque de Debunne (secrétaire général de la FGTB de 1968 à 1982), on est arrivé à signer des contrats temporaires et intérimaires – renouvelés de huit jours en huit jours pendant des années pour certains travailleurs – et l'acceptation de « plans sociaux » à répétition censés « sauver l'emploi »... en le tuant. Dans de nombreuses entreprises, les organisations syndicales capitulent en acceptant l'augmentation de la flexibilité et de la précarisation du travail ainsi que le gel des salaires en échange d'une très hypothétique promesse de « maintien de l'emploi » de la part des patrons. Promesse qu'ils ne tiennent jamais par ailleurs.

Aujourd'hui, le bilan est lourd. Les vieux bastions de la classe ouvrière ont en partie disparus (comme les charbonnages) ou se sont considérablement réduits en effectifs. A coups de rationalisations et de privatisations larvées ou ouvertes, des masses de travailleurs ont perdu leur emploi. Malgré les milliards de subsides publics, dans la sidérurgie carolorégienne, on est passé de 15.000 emplois en 1970 à moins de 3.000 aujourd'hui. Le secteur sidérurgique occupait 42.000 travailleurs en 1981 dans toute la Wallonie. Ils ne sont plus que 7.000 de nos jours, et d'autres vont encore disparaître d'ici 2009 avec la fermeture de la phase à chaud d'Arcelor à Liège. Dans le secteur public, la SNCB comptait 70.000 emplois en 1979. Fin 2005, il n'en restera que 38.000. A La Poste, il ne restera bientôt qu'à peine 30.000 travailleurs/euses dans les prochaines années.

La politique de « concertation sociale » entre « partenaires sociaux » (patrons et syndicats) privilégiée et développée par les directions syndicales a conduit celles-ci à aider le patronat et les gouvernements à gérer leur propre crise. Or, il ne devrait pas s'agir de « concertation », mais bien de négociations entre forces aux intérêts antagonistes. Les patrons ne sont pas des « partenaires », mais des adversaires déclarés des travailleurs/euses. Et le gouvernement n'est pas « neutre » ; il représente en dernière instance les intérêts du patronat. Si l'on veut recréer un syndicalisme de combat, on doit rompre avec cette politique de collaboration de classe. Les organisations syndicales doivent faire leur bilan et réorienter radicalement leurs stratégies, sans quoi elles vont entraîner les travailleurs/euses dans l'impasse la plus totale et creuser par là

elles-mêmes la tombe du syndicalisme.

Avec plus de 3 millions d'affiliés et un taux de syndicalisation atteignant 75% des travailleurs, les organisations syndicales en Belgique jouissent pourtant d'une force potentielle gigantesque. De plus, Les travailleurs/euses en ont marre de subir des restructurations et des licenciements à répétition, de voir leurs salaires gelés, leur pouvoir d'achat diminuer, les coûts de la vie augmenter, leurs conditions de travail se dégrader et se précariser, et de craindre par dessus tout cela de ne pas pouvoir prendre leur pension dans de bonnes conditions. Il est donc possible de forcer un changement de cap radical. Mais comment avancer vers le rétablissement d'un syndicalisme de combat anticapitaliste aujourd'hui ? Plusieurs revendications s'inscrivent a priori, mais il est indispensable de tenir compte de la dégradation des rapports de forces.

1. Il est prioritaire de commencer par lutter contre la précarisation du travail (CDD, temps partiel, travail intérimaire...). Plus de 12% des contrats sont aujourd'hui à durée indéterminée et leur nombre augmente sans cesse ; les contrats temporaires ou intérimaires sont passé de 156.000 en 1993 à 307.000 en 2004. Lutter contre ce fléaux est indispensable pour redonner l'unité et la force syndicale à la base même, dans les entreprises. Il faut organiser syndicalement ces secteurs précaires et se battre pour supprimer les entreprises d'intérim privées qui font du profit avec la misère du chômage et des chômeurs. Les travailleurs/euses qui louent leur force de travail par le biais de ces sociétés sont les plus exploités ; ils ne savent pas s'ils re-signeront un contrat dans huit jours, un mois - impossible alors d'obtenir un prêt en banque pour acheter une maison par exemple ou de se projeter dans l'avenir - ils n'ont pas droit à un statut décent, ni celui de participer aux élections sociales. Ils doivent travailler sans pouvoir se défendre contre les abus. A quoi sert pour eux le syndicat ? Ils se sentent aussi étrangers dans l'entreprise qu'un réfugié dans l'Europe de Schengen ; ils sont les sans papiers de notre législation sociale !

2. Le poids du chômage affaibli considérablement la force du mouvement ouvrier. Les travailleurs/euses qui ont un emploi subissent une flexibilité et des cadences infernales et vivent constamment dans la crainte de tomber au chômage tandis que ceux qui n'en ont pas doivent subir des contrôles humiliants, sont culpabilisés et vivent dans la peur de l'exclusion du droit aux allocations s'ils ne se montrent pas prêt à accepter n'importe quel boulot, à n'importe quelle condition. La lutte contre le chômage est la seconde priorité afin de redonner force, unité et confiance au mouvement syndical ; cette lutte ne peut passer que par une opposition déterminée à toute forme de « chasse aux chômeurs » et pour la réduction généralisée du temps de travail, sans perte de salaires et avec embauche compensatoire. Aujourd'hui, de nombreuses restructurations et pertes d'emplois ne s'expliquent pas du fait des difficultés des entreprises mais bien par la soif toujours plus grande de faire du profit (on parle alors de « licenciements boursiers »). Les actionnaires exigent en effet des taux de rentabilité de 15% ; des entreprises en « bonne santé » licencient ainsi à tour de bras pour obtenir encore plus de

bénéfices en leur faveur. Il faut donc lutter pour exiger l'interdiction légale des licenciements dans les entreprises qui font du profit et pour cela, il faut remettre à l'ordre du jour l'exigence du contrôle ouvrier sur l'embauche et les licenciements, sur l'ouverture des livres de compte.

3. Le syndicalisme a besoin de se réapproprier d'anciennes formes de luttes qui ont prouvé leur efficacité (comité de grève, occupation d'entreprise, contrôle ouvrier, etc), de les actualiser et d'ajouter à son arsenal de nouvelles formes d'action et d'organisation des luttes capables de répondre au capitalisme des multinationales, des entreprises « en réseaux », et à l'augmentation de la sous-traitance. Il est par exemple utile aujourd'hui, contre ces multinationales, de s'en prendre à leur « image de marque » en menant des actions hautement symboliques, de faire appel à l'opinion publique, d'organiser la solidarité la plus large avec les luttes dans les entreprises en créant des comités de soutien pluralistes. Les syndicats doivent prendre en compte des problèmes sociaux et des aspirations nouvelles en dehors de la sphère syndicale « traditionnelle » : exclusion sociale, oppression des jeunes et des femmes, mobilité et qualité de l'environnement, sans papiers, et y nouer de nouvelles alliances avec d'autres forces progressistes et mouvements sociaux. Tout ce qui affaibli la majorité sociale dans le reste de la société affaibli par ricochet la force des travailleurs/euses dans les entreprises. Le lien avec un mouvement tel que celui qui lutte contre la mondialisation néolibérale est particulièrement important. Le mouvement syndical a tout à gagner à s'allier à ce mouvement, non pas de manière bureaucratique en n'y impliquant que les sommets, mais en participant activement aux Forums sociaux nationaux, européens et mondiaux, et à leurs mobilisations. Il peut aussi s'en inspirer pour créer des espaces de débats et d'échanges sous forme de « Forums syndicaux ».

4. La lutte résolue contre les privatisations et la libéralisation des services publics est une autre condition nécessaire. Au cours des grèves de 1974 et 1975, nous réclamions encore la nationalisation de Glaverbel, dans l'esprit du programme des réformes de structure de 54-56. L'exigence de la nationalisation des secteurs-clés de l'économie est indispensable en tant que revendication transitoire vers une société socialiste autogestionnaire. Aujourd'hui, un tel combat semble plus difficile à mener du fait du recul de la conscience de classe, de la mondialisation du capitalisme et de l'affaiblissement des Etats-nations. Il faut malgré tout réactualiser ce concept en s'opposant dans l'immédiat à toute forme de privatisations (et en exigeant la re-socialisation des services privatisés) et, à terme, en revendiquant la socialisation de secteurs vitaux tels que l'énergie, les transports publics, etc. L'idée de créer des services publics européens dans le cadre d'une toute Europe que celle qui domine aujourd'hui permettrait de tracer une perspective de mobilisation commune à l'indispensable unité et coordination des luttes et des mouvements sociaux à l'échelle européenne.

5. A l'intérieur des syndicats, le combat décrit dans ce livre pour la Démocratie syndicale et contre le poids paralysant de la bureaucratie reste d'une actualité tout aussi brûlante. Cette

démocratie syndicale est un instrument indispensable afin de garantir le succès des luttes. Le respect et l'application de cette démocratie syndicale doit guider toutes nos démarches, que ce soit à l'intérieur des structures syndicale ou dans l'organisation des luttes des travailleurs/euses. Renforcer cette démocratie, au travers de la libre discussion, de la détermination par la base de la stratégie, de l'élection et de la révocabilité à tous les niveaux des responsables, c'est renforcer le syndicalisme dans son ensemble et non pas le « diviser » ni l'affaiblir. Les exemples cités dans cet ouvrage le démontrent amplement.

6. Enfin, la question du relais politique au mouvement ouvrier reste la question clé du moment. En épousant les thèses néolibérales, le Parti socialiste, auquel est encore attaché par de multiples liens le syndicat socialiste, ne réforme plus depuis belle lurette. En passant du réformisme au social-libéralisme, il porte également une très lourde responsabilité dans la dégradation du rapport des forces. Dans de nombreux cas (Plan Global de 1993, réforme de l'enseignement en 1996, Accord interprofessionnel en 2004, réforme des prépensions en 2005), il s'est ouvertement et frontalement opposé au mouvement syndical. Il est donc nécessaire de tracer la perspective de construire un parti qui représente réellement les besoins, les aspirations et les intérêts des travailleurs/euses ; les revendications du mouvement ouvrier et des mouvements sociaux. Certains syndicalistes n'ont pas conscience de cette nécessité d'un débouché politique, d'autres, plus nombreux, en ont parfaitement conscience mais ne pensent pas qu'une telle alternative est concrètement possible aujourd'hui. Tous se cantonnent alors dans la stricte sphère syndicale. Pourtant, les possibilités existent. En Allemagne, par exemple, des secteurs entiers des syndicats ont rompu avec la social-démocratie pour participer, avec d'autres forces progressistes, à la construction d'une alternative politique de gauche au néolibéralisme, le Parti de Gauche (Linkspartei).

Sur certains points, notamment la lutte contre la précarisation du travail, la mobilité, l'environnement ou les liens avec le mouvement alterglobaliste, des pas positifs ont été posés par les organisations syndicales (et particulièrement par la FGTB). Mais trop souvent encore de manière timide, voire contradictoire.

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive. Nous pourrions également ajouter la nécessité de défendre des libertés syndicales gravement menacées, comme on l'a vu par exemple lors de grèves récentes où le patronat utilise les tribunaux pour lever les piquets sous peine d'astreinte. Ou la question du traitement médiatique des conflits sociaux et l'absence totale d'une presse quotidienne et de sources d'informations alternatives liées au mouvement ouvrier. Et bien d'autres questions que nous ne pouvons développer dans cette introduction.

Aujourd'hui, après 30 années d'austérité et de néolibéralisme et plus de 15 ans après la Chute

du Mur, nous sommes à un tournant. S'il ne veut pas se perdre, le syndicalisme doit renouer avec ses plus hautes traditions de luttes du syndicalisme de combat. Il faut remettre à l'ordre du jour des formations syndicales les notions et les concepts-clés du marxisme-révolutionnaire, de la lutte des classes. « Un autre monde est possible » disent les alterglobalistes. « Un autre syndicalisme est possible » ajoutons-nous, un syndicalisme de combat et démocratique capable de s'organiser et d'agir avec force pour stopper l'offensive néolibérale, imposer une rupture avec ce dernier et relégitimer l'espérance en une toute autre société ; socialiste et autogestionnaire. Nous espérons que cet ouvrage apportera une modeste contribution à ce vaste et valeureux projet.

Octobre-novembre 2005

Syndicalisme de combat et parti révolutionnaire

Par André Henry

Préface

Le petit livre que voici constitue un témoignage exceptionnel à un double titre. Un dirigeant ouvrier sorti du rang à force de militantisme et d'intelligence rend compte des combats auxquels il a participé. Ceux-ci ont permis aux travailleurs du verre de Charleroi de remporter une des rares victoires de la classe ouvrière wallonne, belge et européenne devant l'offensive systématique contre l'emploi déclenchée au cours des dernières années par le patronat (dans ce cas précis: la multinationale B.S.N.). Il explique les conditions de cette victoire: unité ouvrière conquise grâce au un respect jaloux de la démocratie ouvrière et syndicale; syndicalisme de combat s'opposant aux pratiques de collaboration de classe; constitution progressive d'un fort courant de gauche syndicale, permettant d'animer l'auto-organisation de la classe ouvrière.

Ce même dirigeant ouvrier généralise son expérience et dégage de ces combats quelques règles valables pour la lutte ouvrière dans son ensemble, dans tous les pays capitalistes industrialisés d'aujourd'hui. Il explique les obstacles que la bureaucratie syndicale place sur la route des syndicalistes de combat, ainsi que les origines de cette bureaucratie. Il souligne la nécessité pour les travailleurs d'avant-garde, et les révolutionnaires en particulier, de combattre pour le renforcement et non pour l'affaiblissement de l'organisation syndicale (ce qu'il a

d'ailleurs réussi avec éclat dans son entreprise, qui est maintenant syndiquée à 100%). Il met en lumière les rapports réciproques entre l'action syndicale et l'action politique dans le long combat pour l'émancipation de la classe ouvrière. Il justifie de même l'action réciproque des comités de grève et des délégations syndicales d'une part, celle du syndicat (et de la gauche syndicale) et du parti révolutionnaire d'autre part.

Petit-à-petit, et presque sans que le lecteur s'en aperçoive, c'est toute une stratégie socialiste-révolutionnaire, fondée sur les revendications transitoires, sur l'auto-organisation de la classe ouvrière, sur la grève générale débouchant sur la dualité du pouvoir, sur le socialisme auto-gestionnaire fondé sur les conseils ouvriers, qui est développée.

Tout cela est écrit dans un style clair et simple, sans grands mots ni phrases enflées, accessible au militant syndical moyen. C'est son sens de classe qui explique l'extraordinaire portée pédagogique de ce livre. Ce que notre camarade André Henry expose, c'est l'essence même de la conscience de classe des travailleurs: refuser tout ce qui divise, fragmente, morcelle, désoriente, démobilise les travailleurs, tout ce qui les maintient passifs, apathiques, dépendants d'autrui; stimuler tout ce qui mène à leur unité, à leur cohésion, à leur mobilisation, à une plus grande lucidité politique, à la confiance majeure en leurs propres forces.

On pourrait lire en filigrane de chaque page de ce livre la vieille devise du mouvement ouvrier, qui conserve aujourd'hui plus d'actualité et plus de vérité que jamais: l'émancipation des travailleurs sera l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes. Ajoutons-y deux commentaires lapidaires: le socialisme sera l'oeuvre de la masse des travailleurs ou il ne sera pas; la civilisation sera sauvée par l'émancipation des travailleurs fondée sur la solidarité universelle ou elle sera détruite par le Capital, son égoïsme et la concurrence aveugles, son irrationalité croissante et son inhumanité.

Ce livre qui honore la Ligue Révolutionnaire des Travailleurs et la IVe Internationale devra être diffusé dans toutes les entreprises, dans toutes les organisations syndicales. Il mérite d'être lu et médité par tous les militants de la FGTB et de la CSC, par tous les socialistes, communistes et révolutionnaires qui cherchent la voie vers l'émancipation du Travail et vers le socialisme dans notre pays.

Que chacun qui le lit comprenne bien que la théorie qu'il expose car c'est un livre théorique au sens le plus profond du terme; il n'est pas issu de spéculations d'intellectuels, mais est formulée par un militant ouvrier éminemment pratique, dont l'action a contribué à des conquêtes réelles

pour tout un secteur de notre classe ouvrière.

Cette théorie-là est un produit pur de l'expérience et de la vie. C'est ce qui fait toute sa valeur. C'est ce qui lui assure un avenir certain.

Ernest Mandel

Avant-propos

Ce petit ouvrage n'a pas la prétention d'analyser tous les aspects de l'action syndicale et politique du monde du Travail. Il ne traite que des points essentiels à la création d'un syndicalisme de combat et démocratique axé sur l'auto-organisation des luttes par les travailleurs. Il n'aborde que brièvement la question du Parti révolutionnaire, instrument indispensable au renversement du capitalisme.

Notre préoccupation principale est d'aider les syndicalistes d'avant-garde à résoudre deux problèmes centraux auxquels ils sont quotidiennement confrontés:

- quelle position adopter vis-à-vis des organisations syndicales et de la bureaucratie qui les contrôle?
- comment organiser les travailleurs dans la lutte de tous les jours contre l'exploitation capitaliste pour les amener à adopter une stratégie révolutionnaire débouchant sur la construction du socialisme?

Car l'idée centrale que les militants d'avant-garde doivent garder en permanence à l'esprit est que la crise capitaliste met plus que jamais à l'ordre du jour la construction de l'autogestion socialiste. Elle exige du mouvement ouvrier, s'il veut sortir des ornières du réformisme, qu'il relance la lutte pour des revendications transitoires, remettant en cause la logique même de l'exploitation capitaliste. Parmi celles-ci, le contrôle ouvrier et les nationalisations sans indemnités ni rachat sont des objectifs absolument irremplaçables. Il faut les lier à des formes de lutte efficaces qui préparent les travailleurs à prendre en mains leur propre destinée et celle de la société, qui préparent le pouvoir économique des conseils ouvriers.

Le syndicalisme de combat qui est seul à même de tracer cette voie dépend avant tout de la conscience de l'avant-garde ouvrière et de la détermination qu'elle met, dans les combats quotidiens, à unifier les luttes des travailleurs. C'est pourquoi cette brochure consacre une large place à l'expérience concrète des combats ouvriers.

Il paraîtra peut-être douteux à certains que cette brochure ait été rédigée par un travailleur manuel n'ayant jamais dépassé le stade de l'enseignement primaire. Si j'aborde cette question ici, c'est uniquement parce qu'elle présente en elle-même un certain intérêt politique. C'est la société bourgeoise qui est responsable de cet état de fait; et il est certain que l'auteur n'a pas appris sur les bancs de l'école bourgeoise ce qu'il a rassemblé dans cet ouvrage. Ma formation politique je la dois en premier lieu à mon père, ancien militant trotskiste, qui m'a permis de progresser rapidement dans la bonne voie, ainsi qu'à mon adhésion à la Quatrième Internationale et à sa section belge, la LRT.

Ce dernier point n'est pas sans importance: tout parti qui se déclare révolutionnaire n'est pas pour autant capable de fournir à un ouvrier une formation politique marxiste révolutionnaire. Il faut pour cela un parti où règne la démocratie la plus large, où le sectarisme est éliminé, un parti qui s'appuie sur l'expérience historique du mouvement ouvrier international et est capable d'en tirer les leçons sans dogmatisme. C'est tout cela que l'auteur de cette brochure a trouvé en s'affiliant à la Quatrième Internationale.

Je terminerai cet avant-propos en remerciant le camarade Alain Tondeur pour la collaboration précieuse qu'il m'a apportée dans la rédaction de cet ouvrage. C'est une preuve de plus que l'harmonisation entre travailleurs manuels et intellectuels n'est pas un vain mot mais une réalité concrète de l'organisation révolutionnaire.

André Henry. Gilly, le 27 avril 1977

I. Les difficultés rencontrées par l'avant-garde syndicale

Depuis des décennies, la politique réformiste des organisations traditionnelles du mouvement ouvrier trahit les intérêts fondamentaux de la classe ouvrière. Pour ouvrir une brèche dans l'édifice capitaliste et marcher sur la voie du socialisme, l'avant-garde ouvrière consciente et révolutionnaire doit sortir le mouvement ouvrier des sentiers battus du réformisme. Pour cela, il est indispensable qu'elle se structure et coordonne son action dans un esprit d'unité, avant tout dans la pratique syndicale de tous les jours. En effet, les organisations syndicales regroupent plus de 70% des travailleurs de notre pays. Elles sont les seules à pouvoir mobiliser des dizaines de milliers de travailleurs. La manifestation de la FGTB du 13 mars 1976 avec ses 100.000 participants, est là pour le confirmer. Ce sont aussi les seules organisations du mouvement ouvrier où luttent au coude à coude tous les travailleurs, quelle que soit leur appartenance politique, et où se retrouvent les militants les plus conscients du mouvement ouvrier. Malheureusement, l'avant-garde ouvrière et syndicale qui est seule à même de briser le train-train réformiste n'a pas réussi encore à travailler de façon coordonnée.

Pourquoi cet état de fait incontestable? Il y a évidemment plusieurs raisons dont les principales sont:

- 1.un manque de démocratie dans les organisations syndicales elles-mêmes;
- 2.le cloisonnement des centrales professionnelles et le manque de contacts, au sein d'un secteur, entre les militants des différentes régions;
- 3.un manque de compréhension de la part de l'avant-garde de la nature réelle de la bureaucratie syndicale, qui entraîne un manque de perspectives politiques sur la manière de la contrer;
- 4.les divergences politiques au sein de l'avant-garde;
- 5.l'incompréhension ou la fausse conception du travail de gauche syndicale dans certaines organisations politiques de l'avant-garde (surtout les groupes maoïstes).

La non-cohésion de l'avant-garde syndicale n'a pas seulement comme effet d'empêcher le changement des rapports de force entre la base et le sommet. Elle explique aussi que l'avant-garde ouvrière ait si difficile à tirer les leçons des expériences, victoires, défaites, de ces

dernières années. En l'absence d'une structuration, chacun fait dans sa propre entreprise son analyse particulière, et les sectaires qui croient être les seuls à avoir la « juste ligne » embrouillent tout en traitant tout le monde de traître et de capitulard... Pourtant les travailleurs ont démontré à maintes reprises qu'ils n'ont pas besoin d'individus jouant les grands penseurs aux phrases pompeuses, encore moins de sectaires. Ils s'en détournent et demandent des militants honnêtes, sérieux, sachant prendre leurs responsabilités et les conduire vers de véritables victoires.

Beaucoup de militants, délégués, voire même permanents, veulent se battre aujourd'hui pour un syndicalisme de combat. Mais le poids énorme des appareils syndicaux ainsi que le rôle de frein qu'ils jouent dans les luttes font reculer ou hésiter beaucoup de travailleurs. D'autre part, la dispersion de l'avant-garde est elle-même un facteur de découragement. C'est une raison supplémentaire pour structurer au plus vite la gauche syndicale, en commençant par l'échange d'expériences vécues, et en s'organisant sur un minimum de revendications. Il est de plus en plus urgent de démontrer dans la pratique ce que doit être le syndicalisme de combat et démocratique et sa supériorité sur la concertation et la collaboration de classe.

II. La bureaucratie syndicale

Toutes les organisations traditionnelles du mouvement ouvrier sont bureaucratisées, aussi bien les partis politiques que les organisations syndicales. Et la bureaucratie qu'on y rencontre est analogue à celle qui est au pouvoir dans les États ouvriers dégénérés, que ce soit la Chine ou les Pays de l'Est. Tous les appareils bureaucratiques ont une caractéristique commune, qui peut servir de définition: ils ne donneront jamais l'initiative organisationnelle à la classe ouvrière et s'opposeront toujours à une véritable démocratie s'exerçant à tous les niveaux. La raison en est que la bureaucratie est une caste privilégiée, qui historiquement dès sa naissance, a usurpé les droits et le pouvoir de l'ensemble des travailleurs qu'elle prétend représenter. Ces privilèges, la bureaucratie les étendit progressivement au cours du développement des organisations ouvrières. En même temps elle se créait un nouveau mode de vie, supérieur à celui de la moyenne de ses affiliés, et proche du mode de vie petit-bourgeois. En même temps, elle mettait

au point ses propres méthodes de travail et de lutte au sein même de l'organisation, afin de lui permettre de maintenir et de développer ces privilèges.

La bureaucratie est donc une couche sociale, issue de la classe ouvrière et rattachée à celle-ci par mille liens. Sa situation de couche privilégiée, tirant des avantages de son rôle de représentant des travailleurs au sein du système capitaliste lui-même, explique que la bureaucratie ait intérêt au maintien du régime dans lequel elle vit. C'est pourquoi elle veille jalousement à ce que le programme revendicatif de l'organisation qu'elle représente ne mette jamais en cause les fondements du système capitaliste et de l'économie de profit. Sa ligne politique sera plutôt faite de réformes destinées à modérer les excès du système, sans viser à le détruire. Ainsi donc, la bureaucratie est une base du réformisme; on n'a jamais vu dans l'histoire du mouvement ouvrier d'organisation réformiste subsistant sans bureaucratie. Et ceci pour une raison bien simple, à savoir que la démocratie prolétarienne est par essence même révolutionnaire. Il n'est donc pas exagéré de dire que la bureaucratie, qu'elle naisse d'une organisation ou d'un État ouvrier, est un frein à l'émancipation de la classe ouvrière et vit au détriment des intérêts fondamentaux de celle-ci.

C'est donc bien sur deux fronts que doivent combattre les syndicalistes de combat: contre le capitalisme et contre la bureaucratie. Mais ceci ne veut pas dire que ces deux adversaires se trouvent sur le même pied, comme le prétendent les ultra-gauches qui dénoncent sans cesse les «agents de la bourgeoisie dans la classe ouvrière » et vont jusqu'à traiter les bureaucrates réformistes de «social-fascistes». Il faut à ce sujet faire plusieurs remarques. La première est que la bureaucratie fait partie du mouvement ouvrier; la preuve en est qu'elle est également réprimée lorsque tout le mouvement ouvrier est écrasé, c'est-à-dire en cas de victoire du fascisme.

La seconde est que cette bureaucratie réformiste est aujourd'hui hégémonique dans le mouvement ouvrier, dont elle a la direction. Et les travailleurs ne sont pas prêts à renier une direction simplement parce qu'on leur explique qu'elle ne défend pas leurs intérêts véritables: il leur faut une direction de rechange crédible, d'autant plus que la politique réformiste correspond à un premier niveau de prise de conscience chez les travailleurs, qui n'acquièrent par directement des positions révolutionnaires.

La troisième est que la bureaucratie, et notamment la bureaucratie syndicale, n'est pas politiquement homogène. L'expérience montre que tout permanent syndical n'est pas forcément un bureaucrate. D'autre part, il existe au sein de la bureaucratie syndicale différentes lignes politiques et méthodes d'action. C'est ainsi qu'on a connu des phénomènes aussi différents que la bureaucratie renardiste et le reste de l'appareil de la FGTB, ou le SETCa et la Centrale des Métallurgistes, ou encore cette dernière et l'UBOT. Il en est de même de la CSC, où les fédérations wallonnes et flamandes ont des positions fort différentes, tandis que la CSC du Brabant wallon se trouve encore beaucoup plus à gauche que les autres régionales wallonnes, etc...

Donc le militant qui travaille dans l'esprit de constitution d'un syndicalisme de combat devra toujours partir des intérêts objectifs des travailleurs, et non de grands principes et dénonciations verbales. Il devra mettre en avant les formes organisationnelles les plus adéquates pour la lutte, c'est-à-dire les organes de démocratie ouvrière, qui sont aussi le cadre unitaire dans lequel la masse des travailleurs peut, sur base d'une expérience concrète, juger les différents courants politiques du mouvement ouvrier. Dans ces conditions, les travailleurs ne seront pas démunis au moment où le choix entre deux lignes d'action s'offrent à eux, parce qu'ils ont une alternative à la politique bureaucratique. Dans cette politique, le militant combatif doit savoir tenir compte des différenciations au sein des appareils bureaucratiques selon les régions, ou les sections professionnelles pour faire percer une ligne de gauche. C'est pourquoi la création d'une gauche syndicale ne peut se faire sur base d'un programme établi unilatéralement, du moins en dehors des revendications immédiates: la constitution d'une gauche syndicale est au moins autant un problème tactique qu'une question programmatique.

III. Comment doit agir un syndicaliste de combat?

Malgré le poids étouffant de l'appareil bureaucratique, les militants d'avant-garde ou les militants révolutionnaire commettraient une lourde erreur en quittant l'organisation syndicale sous prétexte qu'elle paralyse l'action directe, voire la sabote. Leur première tâche est au contraire de s'accrocher dans l'organisation syndicale, quelles que soient les difficultés, et de tout faire pour la renforcer. Ils doivent s'y montrer les meilleurs militants, tout en travaillant à changer les rapports de force entre la base et la bureaucratie. Le but des syndicalistes de combat doit être de nettoyer l'organisation syndicale de la gangrène bureaucratique, en y introduisant sans relâche la démocratie ouvrière la plus large, à partir des entreprises.

Les militants combatifs, et spécialement les révolutionnaires, doivent comprendre qu'en

intégrant l'organisation syndicale il leur faut avant tout faire leur preuve en tant que syndicalistes. Pour cela, tout sectarisme, tout ultra-gauchisme, même vis-à-vis de la bureaucratie syndicale doit être banni. Les travailleurs ont soif de démocratie et d'unité, et ils se détourneront de ceux qui répandent dans l'organisation syndicale les insultes et les procédés malhonnêtes. La lutte entre un bureaucrate malhonnête et un militant combatif se terminera toujours à l'avantage du premier si le second ne montre pas qu'il est le plus ferme partisan de l'unité et de la démocratie dans les rangs ouvriers. Ceci est malheureusement souvent incompris, non seulement par les organisations maoïstes sectaires et manipulatrices (AMADA-TPO, UCMLB, PCMLB,...) mais aussi chez certains militants de base de l'avant-garde ouvrière, qui ne comprennent pas la tactique syndicale.

Il y a une autre raison en faveur de ce comportement, qu'il sera plus facile de comprendre à partir d'un exemple. Si demain un permanent syndical, même droitier, était attaqué et conduit au tribunal par la bourgeoisie, ne serait-il pas du devoir des militants syndicaux, et surtout de ceux qui ont opté pour un syndicalisme de combat, de se battre pour sa défense? C'est évidemment impossible si pendant des années on a couvert d'insultes le permanent en question. Or les syndicalistes combatifs devront être les meilleurs défenseurs de ce camarade, et ce pour plusieurs raisons;

1. aucun syndicaliste ne peut tolérer que la bourgeoisie s'immisce dans les affaires du monde du travail, et prenne des sanctions contre les militants de ses organisations.
2. une telle attaque serait à considérer comme une offensive contre l'ensemble des organisations ouvrières, et contre l'ensemble du mouvement ouvrier.
3. Le mouvement ouvrier règle lui-même ses problèmes internes; la critique des actions entreprises par les militants ne regarde personne en dehors du mouvement ouvrier et doit être réglée par un débat démocratique au sein des organisations ouvrières.

Les militants qui ne comprendraient pas une telle ligne de conduite feraient en définitive le jeu de l'ennemi de classe, mais aussi celui de la bureaucratie. Car en défendant des militants et responsables syndicaux, quels qu'ils soient, contre la justice bourgeoise, on coupe court à toutes les calomnies et faux-bruits répandus par les appareils sur les « gauchistes anti-syndicalistes », « diviseurs », qui « font du tort au syndicalisme ». On prouve le contraire devant tous les travailleurs, et on a la possibilité, à cette occasion, de développer un débat instructif sur la manière dont doit être conçu le syndicalisme non seulement en régime

capitaliste, mais aussi dans la société socialiste de demain.

Les organisations syndicales sont les outils du combat de la classe ouvrière contre l'exploitation capitaliste. C'est pourquoi, malgré toutes les imperfections, nous devons les défendre et les renforcer; ce doit être notre préoccupation majeure.

Comme il a déjà été dit plus haut, le militant combatif doit se défendre contre deux dangers: le patronat et la bureaucratie syndicale. C'est pourquoi il doit être extrêmement vigilant et attentif aux moindres réactions et attaques venant de ses adversaires. Sa force sera précisément de savoir prévoir à temps les manoeuvres contre lui et de s'organiser en conséquence en faisant appel aux travailleurs et en s'appuyant sur leur mobilisation. Il n'y a pour cela ni recette ni boule de cristal. Seule l'expérience personnelle et les leçons historiques apportent une aide. Encore faut-il être capable de reconnaître ses erreurs et de faire son autocritique quand la situation l'exige. C'est pourquoi le militant combatif doit s'armer d'une grande patience, apprendre à ne pas brûler les étapes, ne pas se laisser décourager par ses échecs, et surtout tenir compte en permanence du rapport des forces en présence. S'il est attaqué d'un côté ou de l'autre, il doit tout mettre en oeuvre pour changer ce rapport de forces en sa faveur, en partant de son entreprise, en se basant sur les travailleurs et en s'abstenant de prendre des positions en flèche ou de faire des déclarations tapageuses. L'audace seule et les grandes envolées ne rapportent rien; seule la compréhension, la clairvoyance et l'organisation adéquate des travailleurs à la base sont efficaces et peuvent mettre en échec l'adversaire, quel qu'il soit.

Le militant syndical combatif doit se montrer le meilleur syndicaliste, toujours prêt à renforcer l'organisation syndicale. Il doit être le plus sincère partisan de l'unité et de la démocratie ouvrière sans exclusives au sein de son entreprise aussi bien qu'à l'extérieur. Il doit être le meilleur défenseur des travailleurs, être présent à chaque assemblée ou réunion, y intervenir d'une façon concrète, en répondant aux problèmes concrets de ses camarades et en sachant prendre ses responsabilités. Il doit être toujours attentif et compréhensif pour les innombrables problèmes humains qui se posent dans son entreprise.

IV. La ligne politique générale du syndicalisme de combat et démocratique

Si le syndicat est l'organisation qui a pour tâche la défense des intérêts immédiats des travailleurs tout en luttant contre l'exploitation capitaliste, il n'est pas inutile de se demander quelle est la méthode la plus efficace pour parvenir à ce but: politique de concertation ou action directe. Si nous disons, tout en nous appuyant sur l'expérience historique, que la deuxième est

de loin la plus valable, ce n'est pas par dogmatisme ultra-gauche. La question doit être traitée sous l'angle de la lutte des classes, c'est-à-dire de l'incompatibilité entre exploités et exploités. Entre ces deux classes, entre la politique de domination de l'une et celle d'affranchissement de l'autre, il n'y a pas de collaboration possible. Ceci ne veut pas dire évidemment que le mouvement ouvrier ne doit jamais admettre de compromis: tant que le capitalisme lui-même n'est pas anéanti, les travailleurs et leurs organisations seront contraints à négocier. Ce qui est différent de la collaboration de classe, qui est la politique de négociation systématique avec l'espoir de régler les problèmes «à l'amiable» autour du tapis vert.

La lutte pour l'emploi est l'exemple le plus clair de l'échec de la politique de concertation. Celle-ci a été incapable de stopper l'hémorragie de l'emploi, spécialement en Wallonie, et l'a même accélérée. En effet, les capitalistes ont utilisé les subsides alloués par l'État avec la bénédiction des organisations syndicales, parfois à leur demande, pour rationaliser leurs entreprises en licenciant du personnel. Ceci est encore le meilleur des cas car de nombreuses entreprises, après avoir bénéficié durant des années des subsides de la collectivité, ont finalement fermé leurs portes.

Quand on y regarde de plus près, la situation est absurde: le capitalisme ne peut plus subsister sans l'aide de l'État, et celui-ci à son tour ne peut subsister sans les impôts prélevés sur les revenus des travailleurs. La même situation se reproduit d'ailleurs dans tous les pays capitalistes développés. Pour obtenir de la collectivité l'aide qui lui permet de survivre, le capitalisme et son instrument de gestion, l'État, doivent entraîner les organisations syndicales et politiques de la classe laborieuse dans une politique de collaboration qui, tant que le mouvement ouvrier est trop puissant que pour être attaqué de front, est la condition du maintien en vie du système capitaliste. Les organisations ouvrières bureaucratisées à leur tour ne veulent pas susciter d'autre orientation parce qu'elles sont réformistes et que leur existence et leur statut privilégié dépendent du maintien du régime: pour la bureaucratie, accepter une ligne politique anticapitaliste, c'est accepter de creuser sa propre tombe.

C'est pourquoi lorsque la lutte de classe dépasse les limites dictées par la bureaucratie et peut mettre en cause le système dans lequel elle vit, celle-ci est prompte à réagir en utilisant les qualificatifs d'«aventuriste», d'«irresponsable»; de «gréviculteur», etc. la bureaucratie est prête à tout pour faire échouer une grève dangereuse pour son pouvoir, et qui pourrait «dégénérer» au niveau régional ou national: elle ira jusqu'à l'exclusion de l'organisation syndicale, non seulement de militants, voire de délégations, mais s'il le faut de fédérations entières.

La paix sociale, signée généralement des deux mains par la bureaucratie, est un autre exemple

de collaboration de classes. Nous y reviendrons plus loin mais disons cependant que cette paix sociale est tout à l'avantage du patron, car elle lui permet de planifier de façon plus précise ses coûts, ce qui est de plus en plus vital dans les grandes entreprises capitalistes. Elle convient également aux appareils bureaucratiques en assurant leurs propres intérêts au travers du statu quo du système capitaliste.

La crise actuelle démontre que le capitalisme n'a nullement changé comme on a essayé de nous le faire croire pendant la période du long boom économique d'après-guerre. Pendant des années, les organisations ouvrières réformistes ont joué ce jeu et nous ont expliqué que le capitalisme avait changé, qu'il avait rectifié ses erreurs d'avant-guerre, qu'il était devenu plus humain et qu'il ne connaîtrait plus de crise économique comparable à celle des années trente.

Aujourd'hui la crise conforme les analyses des marxistes révolutionnaires qui défendaient au contraire que le capitalisme était toujours le capitalisme est que l'expansion ne serait pas illimitée. On s'aperçoit que le langage des réformistes n'avait qu'un seul but: justifier leur politique de collaboration de classes. On s'aperçoit aussi que ces mêmes directions traditionnelles, face à la crise la plus grave depuis la dernière guerre, ne changent pas pour cela leur analyse et leur pratique: aussi bien les directions syndicales que le PSB, voire même le PC, qui s'accroche au « grand frère socialiste », ne mobilisent pas les travailleurs dans une perspective anticapitaliste.

Or le capitalisme ne peut plus rien céder aux travailleurs; il essaye même de récupérer ce qu'il a dû céder antérieurement. C'est le sens des attaques répétées contre la liaison des salaires à l'index, contre la sécurité sociale, contre les chômeurs... La bourgeoisie veut faire payer sa crise par le monde du travail pour restaurer son profit. Dans ces conditions, on peut se demander ce qui va se passer si les organisations ouvrières maintiennent leur politique réformiste et de collaboration de classes. Il y a en effet un danger réel de voir la bureaucratie syndicale jouer le rôle d'arbitre et même de gendarme entre le patronat et les travailleurs en lutte. A la longue, si un chômage massif et permanent s'installe et que des acquis du mouvement ouvrier sont entamés, on risque de voir s'installer la démoralisation chez les travailleurs, s'affaiblir le syndicalisme, et par là tout le mouvement ouvrier, réformistes compris. C'est pourquoi nous disons que la bureaucratie scie la branche sur laquelle elle est assise avec la politique de concertation. Toujours est-il que c'est là une raison supplémentaire pour organiser au plus vite l'avant-garde syndicale sur une plate-forme de lutte des classes.

V. Pour une véritable démocratie syndicale

Chacun se réclame de la démocratie et du fonctionnement démocratique dans le mouvement ouvrier, mais chaque représentant et chaque courant l'applique selon ses conceptions et ses méthodes de travail. C'est sans doute pour cela que la démocratie apparaît souvent comme un grand mot. C'est pourtant l'un des plus vieux objectifs qui soit avancés par les travailleurs au sein de leurs organisations, et ceci à tous les niveaux. Après tout diront certains, peut-être la démocratie est-elle trop difficile à appliquer par nos dirigeants qui, écrasés de tâches, n'ont pas le temps de l'étudier ni de la mettre en pratique.

Nous sommes obligés de détromper ces camarades. Car pour la bureaucratie, quelle qu'elle soit, la démocratie ouvrière est une menace mortelle. Elle implique la reprise en mains par les travailleurs de leur organisation syndicale, et permet la défense de leurs propres intérêts et non plus de ceux de la couche bureaucratique.

Pourquoi alors les bureaucrates réformistes se disent-ils partisans de la démocratie ? Parce que la démocratie dont ils parlent est en fait la démocratie bourgeoise, c'est-à-dire parlementaire, et non la démocratie prolétarienne. Ce que défendent les réformistes c'est le cadre de la démocratie bourgeoise, ses institutions, son état, son Parlement, etc. ... Et cette démocratie-là n'a rien à voir avec la démocratie ouvrière, qui est la prise en charge par les travailleurs de leurs propres affaires. Elle s'y oppose au contraire, mais c'est dans le cadre de la démocratie bourgeoise que les bureaucrates peuvent développer leurs privilèges en s'appuyant sur les organisations qu'ils contrôlent.

La démocratie est une arme entre les mains des travailleurs en période de calme aussi bien qu'en période de lutte. C'est pourquoi les travailleurs, s'ils veulent prendre leur avenir en mains, doivent commencer par rétablir une saine démocratie ouvrière à tous les échelons. Tout le monde doit avoir le droit de parole, le droit de dire ce qu'il pense sans répression, et le droit absolu de s'organiser, de proposer les moyens d'action et d'organisation qu'il juge les plus efficaces. Par exemple en proposant lors d'une grève l'élection d'un comité de grève et l'occupation de l'entreprise, avec assemblées générales quotidiennes.

Il est évident que pour rétablir dans les organisations syndicales une réelle démocratie il est indispensable de commencer par rassembler les travailleurs pour leur donner les moyens de s'exprimer. C'est pourquoi il faut organiser et réclamer des assemblées générales des travailleurs, sur le lieu de travail et payées par le patron. Cette revendication devrait être un des chevaux de bataille des organisations syndicales; mais en attendant qu'elle soit obtenue au niveau national, on peut l'imposer au niveau de l'entreprise par l'action directe. Dans ces assemblées, les militants de combat doivent veiller à ce que la démocratie la plus large soit appliquée. Si ce n'est pas le cas, ils doivent organiser les travailleurs pour la faire respecter par

leurs propres délégués, l'imposer s'il le faut. Un groupe de travailleurs a le droit de s'organiser en tendance pour défendre telle ou telle ligne syndicale. Ce droit de tendance est une condition pour que se réalise une véritable démocratie, pour que se développent dans l'organisation syndicale des débats enrichissants. Et la démocratie est l'oxygène de l'action syndicale, tandis que la bureaucratie est son gaz asphyxiant.

Pour implanter un fonctionnement démocratique et extirper la bureaucratie, la concertation et toute autre politique de droite, il faut rejeter tout esprit soumis et conformiste, maladies que l'on rencontre chez de nombreux militants. De quoi s'agit-il ? Du comportement résigné qui amène à baisser les bras devant la politique du fait accompli de l'adversaire. « Ça a toujours existé et on ne peut rien y changer » ; « pourquoi faire des assemblées, les travailleurs ne s'y intéressent pas », etc. ... On pourrait citer mille phrases de ce genre, qui conduisent toutes au fatalisme, à l'acceptation de la situation de fait. C'est ainsi qu'on voit des militants accepter que le patron leur tienne des discours comme celui-ci : «Messieurs, nous avons pour le moment un afflux important de commandes; si nous voulons augmenter l'emploi, nous devons augmenter la clientèle de la société et ne pas perdre notre marché; il faut donc que les travailleurs augmentent les cadences et acceptent de faire des heures supplémentaires».

Accepter ce genre de raisonnement conduit tout droit à la collaboration de classe, voire même à la cogestion. Beaucoup de délégations se laissent malheureusement prendre à ce piège et font tout pour conditionner les travailleurs afin qu'ils acceptent les demandes de la direction. En bref, nous appelons être conformiste capituler purement et simplement devant les arguments de la bourgeoisie et de la bureaucratie. Il nous faut au contraire réagir toujours devant nos adversaires, même si nous n'en avons pas les forces; mais à ce moment-là, il nous faut être réaliste, ce qui est tout autre chose, car le réalisme devant une situation n'est pas précisément la capitulation. C'est développer des arguments et des mots d'ordre qui tiennent compte de la situation réelle, des rapports de force en présence, afin de les changer en faveur des travailleurs. Les travailleurs en effet ne se conforment pas aux règles du capitalisme; ils les supportent parce qu'ils n'ont pas encore la force de le renverser. Les luttes qu'ils mènent doivent leur permettre de se rapprocher de ce but et de la construction de la société socialiste.

VI. Élection et révocabilité des délégués

Si les assemblées générales sont un premier pas vers le redressement de la démocratie ouvrière, le deuxième est incontestablement l'élection et la révocabilité de délégués. C'est un point capital pour tous les travailleurs et les militants d'avant-garde. Dans beaucoup d'entreprises, et elles sont majoritaires, les délégations s'élisent elles-mêmes, c'est-à-dire qu'elles se représentent elles-mêmes sur les listes électorales tous les quatre ans, sans

consulter les travailleurs ni leur demander s'ils ont des candidats. C'est ainsi qu'on voit des délégués en fonction depuis plus de vingt ans qui n'ont jamais été élus, et font de ce fait de leur fonction de délégué une véritable profession. Dans de tels cas de «bonnes relations sociales» s'établissent bien souvent avec la direction de l'entreprise et l'appareil syndical. Car on n'a jamais vu et on ne verra jamais une délégation syndicale mener une politique de bonne entente avec la direction dans l'entreprise et une politique anti-bureaucratique au sein de l'organisation syndicale ! Ainsi naît une politique de concertation au sens propre du mot.

En règle générale, toutes les délégations syndicales non élues démocratiquement par les travailleurs ne sont pas contrôlées par eux, ce qui amène inévitablement les délégués, voire toute la délégation, sur des positions carriéristes. De ce fait disparaît l'essence même du syndicalisme, à savoir l'esprit de lutte de classe, et toute démocratie ouvrière est étouffée. Les travailleurs en font les frais dans pas mal d'entreprises. De telles délégations ne font pas appel à la base ; tous les problèmes posés sont tranchés en son sein, aussi bien les problèmes de l'entreprise que ceux de l'organisation syndicale. Dans 80% des entreprises, les délégations syndicales ne réunissent plus les travailleurs pour préparer les congrès syndicaux, et votent pour des thèses selon leurs options personnelles. De tels délégués et délégations font de la vie syndicale et de l'organisation syndicale leur affaire propre. On voit mal comment les travailleurs pourraient être mobilisés pour un syndicalisme de combat dans de telles conditions.

C'est pourquoi lors des élections sociales les travailleurs, les militants d'avant-garde, et les syndicalistes de combat, doivent être extrêmement attentifs, car il s'agit d'un des moments les plus propices à l'établissement d'une véritable démocratie syndicale. Ils doivent demander et imposer que l'élection des délégués se fasse en pool ; l'exemple de Glaverbel-Gilly est typique et mérite qu'on s'y attarde. Tous les délégués de cette entreprise ainsi que ceux du Conseil d'Entreprise et du Comité de Sécurité-Hygiène sont démissionnaires et rééligibles à chaque élection sociale. Dans une première phase, les listes sont établies de la façon suivante: un mois avant l'établissement des listes, est élu un comité chargé de l'organisation des élections ; tout groupe de dix travailleurs peut y déposer la candidature d'un camarade, ceci afin d'éviter tout arrivisme chez les candidats. Un candidat ne peut donc se présenter lui-même sur la liste.

Il n'y a d'autre part pas de limitation au nombre de candidatures. Dans une deuxième phase, 15 jours après l'ouverture des listes, les travailleurs sont réunis en assemblée générale et ont le droit de proposer une dernière fois des candidats, si l'assemblée l'accepte. Tous les candidats sont alors présentés un par un. C'est seulement alors que s'établit la liste avec l'ordre désigné et qui restera tel lors des élections sociales, c'est-à-dire le jour où les travailleurs départageront les mandats entre les différentes organisations syndicales au sein de l'entreprise."

Il est bon de décrire ici comment s'établit ce pool ou plus précisément comment sont classés les candidats pour les listes. Comme il a été dit plus haut, il n'y a pas de limite au nombre de candidats, qui peuvent être 50 pour seulement dix postes à pourvoir. L'élimination se fait de la manière suivante: chaque travailleur inscrit ses dix candidats de préférence sur une feuille qu'il met dans l'urne; les 10 noms qui ont reçu le plus de suffrages sont inscrits dans l'ordre décroissant sur la liste définitive. Voici donc un exemple de réelle démocratie syndicale, un exemple qui pourrait être appliqué dans chaque secteur et entreprise, et qui prouve que dans l'entreprise en question les travailleurs ont en main leur propre organisation syndicale. Mais en rester là serait s'arrêter à la moitié du chemin. En effet, ce n'est pas parce que les travailleurs ont élu leurs délégués que ceux-ci doivent rester en place pour 4 ans. Ce serait appliquer dans la classe ouvrière le formalisme de la démocratie bourgeoise, où l'on élit pour 4 ans des «représentants» sur lesquels on n'a aucun contrôle, et non la démocratie vivante, la démocratie des travailleurs.

Le contrôle des travailleurs sur leurs délégués et leur délégation doit être permanent pour que se maintienne un fonctionnement démocratique et un syndicalisme combatif où l'esprit bureaucratique a été éliminé. Ce n'est pas parce que les délégués ont été élus démocratiquement qu'ils sont les meilleurs porte-paroles et ne peuvent tomber dans le piège de la collaboration de classe. Des votes de confiance (ou de défiance) doivent pouvoir être organisés entre deux élections sociales vis-à-vis d'un délégué ou d'une délégation si les travailleurs le désirent. Supposons par exemple qu'un délégué ne respecte pas les décisions prises en assemblée générale et collabore au contraire avec la direction. Il va de soi que les travailleurs ont parfaitement le droit de le destituer et de le remplacer par un autre camarade lui aussi élu démocratiquement sans pour cela attendre les prochaines élections sociales.

La démocratie syndicale est l'arme la plus efficace pour lutter contre le danger de bureaucratisation qui provoque la coupure entre la base et le sommet. Mais le rétablissement de la démocratie ouvrière, à quelque niveau que ce soit, même dans l'entreprise, ne sera pas l'oeuvre de deux ou trois camarades, bien qu'au départ il en soit ainsi généralement; elle sera l'oeuvre d'une avant-garde large appuyée par les travailleurs et entraînant ceux-ci dans l'action.

VII. La délégation syndicale dans l'entreprise

La classe capitaliste a su, tout comme la classe ouvrière, tirer les leçons de l'histoire de la lutte des classes, bien entendu dans un sens opposé. Pour la classe ouvrière, l'abolition du capitalisme se pose de plus en plus comme une tâche urgente. Dans ces conditions, ses revendications et les formes de lutte qu'elle doit adopter sont de plus en plus radicales et de plus en plus dures (grève, occupation d'usine, élection de comité de grève, vente « sauvage »),

affrontement avec les forces de l'ordre,...).

Quant au capitaliste qui défend sa survie, il emploie vis-à-vis du mouvement ouvrier une tactique combinée, à la fois plus souple et plus dure que par le passé. Sur un front, il se prépare, au niveau de l'État et du gouvernement, à des affrontements futurs de grande importance, et pour cela renforce l'appareil de répression (gendarmerie, armée de métier, lois anti-sociales, répression accrue contre les militants combattifs,...). D'un autre côté, il déploie une politique d'intégration poussée des organisations ouvrières en les entraînant dans la participation, voire dans la cogestion, dans le but évident de lier les mains du mouvement ouvrier. Dans la mesure où les grands partis ouvriers sont réformistes, la bourgeoisie ne rencontre pas beaucoup de difficultés sur ce terrain.

Du côté du mouvement syndical, la tactique patronale est plus difficile à appliquer, car il s'agit des organes de représentation directe de tous les travailleurs. Les moyens utilisés pour domestiquer l'action syndicale à la base, dans les entreprises, se résument tous à faire participer le plus possible les délégations syndicales aux divers problèmes posés dans le cadre de la gestion et de l'organisation capitaliste du travail. C'est ce qu'on appelle à juste titre la collaboration, qui entraîne progressivement différentes délégations syndicales sur le chemin de la cogestion. La première tactique utilisée dans cette voie est celle de l'établissement de «bonnes relations sociales » dans l'entreprise. Par bonnes relations sociales, la direction entend climat d'entente et de collaboration entre la délégation syndicale et elle-même, ce qui nécessite évidemment des concessions, en règle générale de la part de la délégation syndicale.

Par cette politique, acceptée par les organisations syndicales lorsqu'elles signent la paix sociale, le patronat poursuit deux objectifs. Le premier est de couper court à l'action directe et même à l'action syndicale tout court, d'empêcher les grèves et les conflits de façon à huiler l'appareil de production en maintenant la marge bénéficiaire de la société et en permettant d'éviter les «imprévus» dans la planification de la production. Le deuxième objectif est de rendre la délégation syndicale, au sein de l'entreprise, respectueuse des accords signés à un plus haut niveau entre patronat et organisations syndicales. Ainsi conditionnée par les données patronales sur les «difficultés de l'entreprise», la délégation syndicale sera moins combative y compris sur le terrain de la lutte contre la bureaucratie syndicale. Pour le patronat comme pour la bureaucratie syndicale, une délégation impliquée dans une politique d'entreprise basée sur la bonne entente a l'avantage de ne pas se mêler de ce qui ne la regarde pas et est donc moins combative au niveau professionnel et interprofessionnel.

Cette politique n'a évidemment pas empêché le déclenchement d'un certain nombre de conflits, mais il faut être réaliste et considérer qu'elle joue un rôle de frein incontestable et que la

situation du mouvement syndical serait tout autre si elle n'était pas appliquée par un grand nombre de délégations syndicales. Une autre tactique patronale est d'octroyer aux délégués syndicaux des privilèges particuliers, y compris financiers. Cette méthode est parfois utilisée sur une échelle inimaginable dans certaines entreprises. Nous ne nous attarderons pas sur ce sujet, car de tels délégués sont indignes du mouvement syndical et les travailleurs doivent tout mettre en oeuvre pour les chasser. Faisons toutefois remarquer que les directions syndicales feraient mieux de prendre des sanctions contre de tels individus, plutôt que contre des militants sérieux et honnêtes comme ce fut le cas à Caterpillar et à Cockerill-Ougrée. Mais malheureusement les responsables syndicaux vont dans certains cas jusqu'à s'appuyer sur des délégations droitières, et ceci pour la bonne et simple raison que celles-ci ne remettent pas en cause leur pouvoir bureaucratique. On assiste alors à une véritable collusion entre le patronat et la bureaucratie. Tout ceci n'est pas dit dans un sens anti-syndicaliste, comme le font certains ultra-gauches dont les prises de position conduisent tout droit à l'anti-syndicalisme pur et simple.

Il ne s'agit pas de condamner les organisations syndicales ou les délégations. D'abord parce que ces organisations sont le seul outil à même de regrouper l'ensemble des travailleurs dans la lutte pour leurs intérêts de classe. Ensuite parce qu'il existe de très nombreuses délégations, et même des permanents syndicaux honnêtes et consciencieux. Il ne faut pas non plus rejeter toutes les tares du syndicalisme sur les délégations ; le principal responsable est évidemment le bureaucratisme. Il faut d'ailleurs tenir compte des difficultés et de la masse ahurissante de tâches qui incombent aux délégués dans le travail syndical aujourd'hui. Le développement de celui-ci, ainsi que le développement même du capitalisme font peser sur leurs épaules de lourdes responsabilités, au point que le délégué est souvent perçu comme une espèce d'assistant social. Il doit connaître la législation sociale; les conventions, il doit intervenir auprès de la direction en cas d'injustice, il doit participer à la vie syndicale la plupart du temps en-dehors de ses heures de travail, se tenir au courant de l'actualité, etc...

En un mot, le délégué doit faire face à tous les problèmes que nous pose la société capitaliste ainsi que le développement du syndicalisme, de sorte qu'un délégué sérieux est rapidement submergé de tâches complexes. Dans ce contexte, il y a un aspect particulier sur lequel il faut attirer l'attention; c'est l'importance prise dans le travail du délégué par les questions législatives, qui l'amène bien souvent, pour se tenir au courant dans le domaine des lois sociales, à délaissier les questions fondamentales du syndicalisme pur. On peut même dire que ce genre de travail constitue à la limite un piège paralysant l'activité du délégué. Car quelle est la loi qui donne un droit quelconque aux travailleurs face aux capitalistes ? Même si certains textes, qui sont d'ailleurs des conquêtes ouvrières, définissent les droits du travailleur et prennent sa défense contre l'arbitraire (et ils sont rares), il reste que la seule garantie pour que soient respectées et satisfaites les aspirations du monde du travail, est de s'appuyer sur l'action directe. C'est même là une manière de simplifier le travail de la délégation syndicale.

Car lorsque les travailleurs ont établi dans l'entreprise un rapport de forces en leur faveur, par exemple par la pratique du contrôle ouvrier, ils peuvent s'imposer sans devoir passer par la législation sociale ou par le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise. Il n'y a en effet que le rapport de forces sur le terrain qui puisse empêcher le patronat d'exercer sa loi, la loi du profit, dont le code n'est que l'émanation.

Droit ou pas, les syndicalistes de combat doivent lutter en permanence pour satisfaire les revendications des travailleurs, et ceci ne peut se faire que sur base d'un rapport de forces. La confiance qu'ont les organisations traditionnelles de la classe ouvrière dans la possibilité de faire respecter les droits de leurs affiliés par des voies légales, sans recourir à l'action directe, est d'ailleurs une des conséquences du réformisme. Cette politique fait perdre pas mal de temps et d'énergie aux délégués syndicaux qui se perdent dans le labyrinthe de la législation sociale, et finissent toujours par se heurter au refus patronal, et donc à se poser la question des moyens à mettre en oeuvre pour le contrer.

VIII. Délégation syndicale et comité de grève

Quelle doit être la position des délégations syndicales par rapport aux comités de grève ? Cette question a déjà fait l'objet de discussions après entre certaines délégations ou délégués et les membres de comités de grève, ou les travailleurs de l'entreprise. Beaucoup de délégués ou délégations syndicales n'admettent pas d'être minoritaires au sein d'un comité de grève, ou remettent en question le principe même de celui-ci, parce qu'ils refusent de se soumettre à ses décisions. Les raisons le plus souvent invoquées sont généralement les suivantes :

- « les travailleurs nous ont donné leur confiance en temps de paix en nous élisant; il n'y a pas de raison qu'ils nous la retirent en temps de lutte. Ce serait insinuer que nous ne sommes pas capables de conduire une grève;
- « le syndicat est l'organisation créée par les travailleurs pour la défense de leurs intérêts; inutile de créer encore d'autres structures pour le même but.

Dans les deux arguments cités il y a une idée de fond commune qui découle d'une conception administrative et carriériste selon laquelle la délégation syndicale seule peut diriger une action. Cet état d'esprit existe dans plus de 70% des délégations syndicales; c'est lui que les

syndicalistes de combat doivent supprimer, s'ils veulent que les délégations se tournent vers les travailleurs pour prendre des décisions, et non vers la bureaucratie. Le pouvoir que croient posséder ce genre de délégation est une illusion: elles ne font qu'exécuter la politique de la bureaucratie, et collaborent dans les faits avec la droite syndicale contre les intérêts des travailleurs, avant tout contre la démocratie ouvrière.

La démocratie syndicale exige le contraire, à savoir que tout doit partir de la base, des travailleurs eux-mêmes réunis en assemblée. Les décisions prises doivent être respectées par la délégation; celle-ci les transmet aux instances supérieures qui doivent les respecter à leur tour. Le pouvoir dans l'organisation syndicale ne doit appartenir à personne d'autre qu'aux travailleurs eux-mêmes. Dans cet esprit, si les travailleurs décident de se doter d'un comité de grève, cette décision doit être respectée et appliquée. Au-delà des préjugés et de la susceptibilité personnelle, ce qu'il faut prendre en considération c'est l'efficacité pour l'action du comité de grève élu. Une grève pose plus de questions que le travail « routinier » d'une délégation; c'est un combat dans lequel tous et toutes doivent être insérés.

Quel que soit le motif de la grève, celle-ci représente un moment capital pour les travailleurs, un moment où se décide leur avenir. Pour assurer celui-ci, ils savent que le combat et son issue dépendent de leur esprit de détermination, de leur volonté de vaincre. Au centre de cette volonté se trouve justement, et c'est primordial, l'auto-organisation de la lutte. Ce dont les travailleurs se méfient, ce n'est pas tant de leur délégation syndicale que du travail routinier de celle-ci. Un certain travail routinier est inévitable dans la délégation syndicale; toute délégation est amenée tous les jours à résoudre des problèmes sociaux, administratifs, et de ce fait est en contact permanent avec la direction de l'entreprise. Celle-ci apprend vite à connaître le caractère de la délégation, et surtout ses faiblesses. La délégation elle-même peut, et c'est souvent le cas car c'est la tactique patronale, être amenée à se contenter du rôle d'arbitre, d'intermédiaire entre direction et travailleurs. Pour éviter ce piège, il faudrait des délégations syndicales extrêmement fermes et très tacticiennes.

Le comité de grève est justement un moyen de rompre en temps de conflit avec le fonctionnement normal, et ainsi un moyen d'éviter de tomber dans la récupération patronale. Le comité de grève est un sang neuf offensif que les travailleurs injectent dans la lutte et dans l'organisation syndicale, et non une défiance contre le syndicalisme en tant que tel comme certains essayent de le faire croire. C'est la logique de la conscience de classe des travailleurs qui les pousse à l'auto-organisation, et c'est cette auto-organisation qui peut mener la conscience à un niveau supérieur. L'émancipation des travailleurs ne viendra pas des appareils syndicaux, ou des sommets d'une quelconque organisation politique; elle sera l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes, prenant en main leur propre combat. C'est pourquoi s'opposer à l'auto-organisation des travailleurs, et notamment à la formation de comités de grève, c'est en fin de compte s'opposer à la conscientisation des travailleurs, et donc à leur émancipation.

On doit comprendre, et les délégations syndicales en premier lieu, que le comité de grève élu n'est pas créé par les travailleurs dans l'esprit de jeter les bases d'une autre organisation, en opposition aux organisations syndicales. Il doit être compris comme la structure principale destinée à conduire la lutte préparée par la délégation syndicale. Si cette lutte est victorieuse, les travailleurs et leur organisation syndicale en seront renforcés. Il n'y a donc pas incompatibilité entre comité de grève, délégation syndicale et organisation syndicale. Si les syndicats ferment les yeux sur cette vérité ils seront à coup sûr dépassés par l'aspiration des travailleurs à l'auto-organisation démocratique. Il faut encore ajouter que les tâches qui se posent en période de grève, surtout en cas d'occupation sont telles que la délégation seule ne peut pas les assumer toutes. L'organisation des piquets, des équipes d'occupation, du ravitaillement des grévistes, de la popularisation, des actions à l'extérieur, voire même de l'auto-défense, nécessitent la participation active de tous. Le comité de grève est le meilleur moyen d'assurer cette participation.

Quand on dit que la délégation syndicale doit être minoritaire au sein du comité de grève, c'est dans le but de maintenir à la fois l'unité d'action et l'esprit d'efficacité dans le comité de grève lui-même. Car si il y a dans la grève un comité et une délégation qui fonctionnent en parallèle, il y aura du même coup deux lignes dans l'action, qui risquent à tout moment d'entrer en contradiction, et donc d'affaiblir le mouvement. Il en est de même si la délégation est majoritaire dans le comité de grève, et a la possibilité d'imposer ses décisions sans avoir nécessairement l'accord des autres membres, qui sont dès lors les otages d'une ligne syndicale qu'ils n'acceptent pas nécessairement. Par contre si la délégation est représentée minoritairement dans le comité de grève, elle est insérée aussi dans le travail, pratique de celui-ci et soumise comme les autres membres aux décisions prises par les grévistes au cours de leurs assemblées générales quotidiennes.

Le comité de grève, organe de gestion de la grève, doit donc représenter tous les travailleurs en lutte, c'est-à-dire les affiliés des différentes organisations syndicales mais aussi les non syndiqués éventuels, qui ont aussi le droit de se défendre dans la grève. Beaucoup de camarades ne comprennent pas ce point indispensable et répondent que ceux qui n'ont même pas la conscience de se syndiquer n'ont sûrement pas la conscience de se battre. Nous leur rétorquons que ceux qui ne sont pas syndiqués le sont parce qu'ils ne voient pas l'utilité du syndicat. Celui-ci a tout intérêt, pour les convaincre, à les associer à la lutte qui les concerne au même titre que les autres travailleurs.

Répetons-le encore une fois: l'auto-organisation des luttes est une école de première importance pour l'éducation militante et la formation de la conscience de classe des travailleurs. Ceci ne peut en fin de compte qu'être bénéfique au renforcement du syndicalisme. Les

travailleurs de Glaverbel-Gilly et leur délégation ont déjà entendu dire qu'ils ne devaient pas se comparer aux autres entreprises, et adopter des revendications trop à gauche sans quoi ils se couperaient de l'ensemble du mouvement ouvrier et des travailleurs, qui n'ont pas leur formation. Cette remarque est logique et nous y souscrivons. Mais d'où viennent la formation et la syndicalisation de ces travailleurs est aussi une question à laquelle il faut répondre!

En ce qui concerne Glaverbel-Gilly ; les chiffres parlent d'eux-mêmes :

1971 : 88% de syndiqués, dont 73% à la FGTB et 25% à la CSC

1976 : 100% de syndiqués, dont 97% à la FGTB et 3% à la CSC.

L'explication est simple! Les raisons sont :

1. l'implantation d'une réelle démocratie syndicale par la délégation FGTB
2. l'auto-organisation des luttes par les travailleurs, qui explique à 60% leur formation.

De février 71, date du remplacement de la délégation, à janvier 75 quatre grèves eurent lieu dont 3 avec occupation d'usine et élection d'un comité de grève. C'est donc une preuve irréfutable de ce que la démocratie syndicale et l'auto-organisation des luttes par les travailleurs, loin d'affaiblir et de diviser le mouvement ouvrier, ne fait que le renforcer tout en lui insufflant un esprit de combat dynamique. Mais nous voulons à notre tour poser une question: veut-on oui ou non progresser au niveau syndical ? Si oui, il faut s'en donner les moyens, et introduire dans le mouvement syndical ces deux objectifs fondamentaux: démocratie syndicale (avec en premier lieu retour des prises de décisions à la base, élections syndicales démocratiques, assemblées générales sur les lieux de travail, payées par le patronat) et auto-organisation des luttes par les travailleurs eux-mêmes. C'est à cette condition que le syndicalisme sera à la hauteur des tâches qui l'attendent en cette période de crise. Mais si l'organisation syndicale refuse et combat comme c'est souvent le cas l'auto-organisation et le développement de la démocratie, alors on ne renforcera rien du tout, et la méfiance des travailleurs se développera à juste titre, et nous l'encouragerons à se développer car c'est leurs

intérêts de classe qui sont en jeu.

IX. Comités de grève et syndicats

Les comités de grève n'étant pas anti-syndicalistes, il ne devrait pas y avoir de problèmes dans leurs rapports avec les organisations syndicales. Il en fut ainsi à Glaverbel-Gilly lors des grèves de 73, 74 et 75, et dans l'ensemble du secteur verre à vitre en 74, tout particulièrement dans la région de Charleroi où des comités de grève furent élus dans les 11 entreprises verrières et cordonnés dans un comité de grève régional représentant les verriers de Charleroi et Houdeng. Ce comité était composé de 3 ou 4 membres du comité de grève de chaque entreprise, auxquels vinrent s'ajouter les permanents syndicaux. Nous reviendrons plus loin sur cet exemple unique dans notre pays depuis la libération et les grèves des mineurs de 1932. Toujours est-il qu'il n'y eut à aucun moment incompatibilité entre le comité et les organisations syndicales. Il y eut bien des oppositions de lignes, qui prirent même la forme de tendances, mais cela est normal, et même nécessaire pour le fonctionnement d'une saine démocratie syndicale.

En dehors de cet exemple, il faut dire qu'il y a fréquemment conflit entre comité de grève et organisations syndicales. Il faut en trouver l'explication dans l'attitude des directions bureaucratiques nationales, professionnelles ou régionales, qui mènent une politique réformiste. L'auto-organisation des masses va à l'encontre de cette politique, car plus elle se développe, plus elle accélère la prise de conscience anti-capitaliste des travailleurs, plus elle les oriente vers la voie radicale, qui peut déboucher sur des situations révolutionnaires par exemple en cas de grève générale. Pour éviter cette dynamique, les directions réformistes pèsent de tout leur poids sur la classe ouvrière et l'empêchent de s'organiser démocratiquement. La lutte des militants d'avant-garde pour la démocratie ouvrière est donc, il ne faut pas se le cacher, une lutte politique permanente contre les directions réformistes, hostiles à tout ce qui met en danger leur pouvoir. Il est important de faire ici une mise en garde contre le spontanisme et le sectarisme de certains militants ou d'organisations politiques (les maoïstes notamment), qui augmentent les conflits artificiellement entre comité de grève et organisation syndicale. En voulant exclure du mouvement a priori les responsables syndicaux, ils créent une division dans le front des travailleurs qui aspirent avant tout à l'unité du mouvement.

Loin de rejeter les responsables syndicaux comme le font les ultra-gauches, il faut au contraire leur faire cautionner de tels types de lutte avec occupation et comités de grève: s'ils se conforment aux décisions de la base, le mouvement en sera renforcé; s'ils les trahissent bureaucratiquement, tous les travailleurs en tireront les leçons. Si l'auto-organisation des luttes est le meilleur moyen de les faire réussir, encore faut-il souligner qu'elle ne s'impose pas

spontanément. Il faut bien souvent un long travail de préparation par les militants d'avant-garde pour amener les travailleurs à adopter ce mode de combat. On crée un obstacle supplémentaire pour les travailleurs en donnant l'impression que l'auto-organisation des luttes se fait contre le syndicat, car les travailleurs ne sont pas prêts à abandonner les organisations syndicales actuelles, même bureaucratisées, sans rien avoir comme perspective crédible. La préparation des travailleurs à l'auto-organisation par les militants d'avant-garde doit se faire en transmettant l'expérience vécue du mouvement ouvrier.

A Glaverbel-Gilly, ce travail a été effectué par le journal de gauche syndicale « la Nouvelle Défense » qui, bien avant la première grève, faisait une propagande systématique pour l'occupation avec élection d'un comité de grève. Après la grève de 73, le comité de grève de l'entreprise publia une brochure tirant toutes les leçons de ce premier combat, qui fut vendue à plusieurs milliers d'exemplaires, organisa des débats et des conférences, qui permirent à l'avant-garde ouvrière du secteur verrier d'aborder la grande grève de Mai 74 en mettant directement en pratique ces acquis. S'il y eut en Mai 74 élection d'un comité de grève régional et occupation de toutes les entreprises, c'est grâce à ce patient travail de préparation et de propagande. Ainsi donc tout spontanéisme doit être écarté; la lutte pour la démocratie ouvrière et l'auto-organisation des travailleurs est un combat politique long et patient contre les directions réformistes.

X. Comités de grève et partis politiques

Avec l'élection d'un comité de grève par l'ensemble des travailleurs en assemblée générale, on peut dire que la grève appartient vraiment aux grévistes et est dirigée par eux. Mais quelle doit être la position du comité de grève par rapport aux partis politiques et comment doit-il travailler avec eux est une question importante qui surgit inévitablement dans le cours de la lutte. Ici aussi nous prendrons l'exemple vécu de Glaverbel-Gilly. Toutes les personnes étrangères à l'entreprise qui ont suivi les conflits qui s'y sont déroulés, et particulièrement celui de janvier-février 75 contre la fermeture de l'usine, ont pu remarquer que toutes les organisations politiques du mouvement ouvrier étaient acceptées dans l'entreprise, pouvaient assister aux assemblées générales, organiser des projections de film, distribuer des tracts, etc., ceci au nom de la démocratie ouvrière la plus large. Mais les assemblées générales des grévistes appartenaient aux grévistes eux-mêmes, qui seuls pouvaient y prendre la parole, afin d'éviter que des ténors n'empêchent les travailleurs de s'exprimer et donc de diriger la lutte.

A part cette restriction, toutes les organisations ouvrières étaient les bienvenues dans l'usine occupée, et reçues de la même manière par les travailleurs et le comité de grève, que ce soit pour y apporter un soutien financier ou autre, ou pour rapporter une intervention parlementaire.

Mais jamais le comité de grève et donc la direction de la lutte, n'ont été lié politiquement à une organisation quelconque. L'indépendance totale de la grève vis-à-vis des organisations politiques était scrupuleusement respectée. Il est arrivé qu'une ou l'autre organisation politique demande le concours d'un membre du comité de grève pour une conférence ou un meeting. Le comité désignait alors un de ses membres pour prendre la parole au nom du comité de grève et non au nom du parti en question. Si le camarade en question était membre d'une organisation politique et prenait la parole à un meeting organisé par celle-ci, c'était toujours en son nom propre et sans engager le comité de grève en tant que tel.

XI. Les commissions dans la grève

Une fois élu le comité de grève, le premier pas est franchi pour l'organisation démocratique d'une lutte prise en charge par les travailleurs. Mais le comité aura lui aussi besoin de structures pour l'aider dans son travail d'organisation de la grève pour que celle-ci gagne en efficacité. Dans ce but doivent être élues des commissions s'occupant de différentes tâches telles que: presse, propagande, accueil, vente de produits, finances, etc. Ces commissions doivent être comme le comité de grève élues par les grévistes. Elles sont des cellules de gestion et d'organisation de la lutte sous le contrôle du comité de grève. Elle épaulent celui-ci qui ne saurait prendre sur lui toutes ces tâches, et font ainsi de la grève un combat plus uni, plus structuré, et par là plus solide.

L'avant-garde doit porter une attention particulière à ces différentes commissions car c'est aussi par leur intermédiaire que les travailleurs prennent conscience de leur capacité de gérer l'entreprise sans patrons, que ce soit par la vente sauvage des produits, ou par la prise en charge de l'outil dans le cadre de sa protection. Cette prise de conscience est capitale pour guider les travailleurs sur une voie anti-capi-taliste. (De telles commissions, avec les objectifs précis que nous venons d'indiquer, n'ont évidemment de sens et de justification qu'en cas de lutte avec occupation d'usine.)

XII. La dissolution de la délégation syndicale et son remplacement par le comité de grève en cas de grève avec occupation

La première préoccupation des grévistes est de réaliser l'unité du mouvement et d'entraîner tous les travailleurs dans l'action. Dans cet esprit, le comité de grève leur apparaît à juste titre comme l'organe le plus efficace et le plus rentable. Dans la plupart des cas le comité est formé de militants dévoués désireux d'épauler leur délégation syndicale et qui ne sont pas élus. Le

problème ne se pose alors pas de savoir quelle sera son attitude par rapport à la délégation syndicale. Mais lorsque le comité est élu démocratiquement par les travailleurs, la question se pose tout autrement: quelle est la tâche de la délégation, quels sont ses contacts avec le comité? Résoudre ces questions n'est pas possible si les délégués attachent plus d'importance à leur titre qu'au militantisme.

Pour réussir une grève dans la plus grande unité d'action, dans une auto-organisation parfaite, il ne doit plus exister ni délégué ni délégation syndicale, mais seulement un comité de grève, sous le contrôle direct des travailleurs réunis en assemblée générale. Ceci ne veut pas dire que les délégués ne font pas partie du comité de grève, mais que s'ils en sont membres ils doivent y être minoritaires. L'effacement de la délégation syndicale de l'entreprise et sa substitution par le comité de grève est le garant d'une soudure entre les travailleurs des différentes organisations syndicales et des non-syndiqués en une seule force homogène.

XIII.L'Importance politique des comités de grève

Entre l'action syndicale qui a comme ligne de fond l'économique, c'est-à-dire les revendications dites immédiates (stage qu'il faut savoir dépasser), et l'action politique d'un parti révolutionnaire tel que la LRT veut en construire, qui développe une action politique reliant les revendications immédiates aux revendications d'un programme politique visant au renversement du régime capitaliste, il y a un vide à combler. Il n'y a pas passage automatique des masses de l'une à l'autre de ces formes organisationnelles, mêmes en période de grève générale du type de celle de 60-61. Il faut donc mettre en place une structure organisationnelle transitoire qui permette aux travailleurs de dépasser l'organisation de la lutte syndicale, limitée par son idéologie et sa structure. Qu'on le veuille ou non, le comité de grève est précisément cette structure qui permet de relier dans l'action directe l'action syndicale et l'action politique.

L'élection de comités de grève lors d'une prochaine grève générale posera automatiquement un acte politique, par le simple fait que le comité de grève organise tous les travailleurs indépendamment de leurs options idéologiques, mais surtout parce qu'il impose un embryon de pouvoir ouvrier face au pouvoir bourgeois, et bafoue l'autorité capitaliste. Un tel acte ne relève plus de la lutte économique mais de la lutte politique, et prend donc d'emblée, s'il se produit à un niveau de masse, un caractère pré-révolutionnaire. C'est dans cette situation que la nécessité du parti révolutionnaire apparaît le plus clairement et que les travailleurs peuvent en saisir toute l'importance, non plus au niveau d'une avant-garde restreinte mais au niveau de larges couches ouvrières. Ceux-ci ont trouvé grâce au comité de grève la forme organisationnelle qui opère la jonction avec l'action politique révolutionnaire.

La fonction politico-organisationnelle du comité de grève ne doit pas être sous-estimée; les militants d'avant-garde doivent au contraire la prendre très au sérieux et attacher une attention particulière à la propagande systématique sur ce sujet. D'autant plus que c'est justement cette dynamique qu'entraîne le comité de grève qui explique l'agressivité parfois violente des bureaucraties réformistes contre cette forme d'organisation. Ainsi donc il n'est pas exagéré d'affirmer que le comité de grève joue un rôle capital pour faire le pont entre les revendications immédiates des travailleurs et la construction du socialisme. A ce titre, il a sa place au sein du programme de transition tel qu'il est avancé par la LRT. Les revendications transitoires sont le moyen de mener les travailleurs sur le chemin de la révolution socialiste; les comités de grève sont la forme organisationnelle qui leur permet de faire la jonction entre leur mouvement actuel et l'organisation révolutionnaire et de jeter les bases du fonctionnement de la société socialiste.

XIV. L'occupation d'entreprise

L'élection du comité de grève et de ses différentes commissions est la première décision prise par les grévistes; elle est la forme d'organisation du combat. La deuxième décision, l'occupation d'usine, est le premier acte, et un acte éminemment politique, que les grévistes posent face au patronat. L'occupation entre directement en contradiction avec la règle de la propriété privée capitaliste; c'est pourquoi elle établit immédiatement une dualité de pouvoir au sein de l'entreprise. La question qui se pose dans l'occupation, c'est: qui est le maître dans l'entreprise, le détenteur du capital ou les travailleurs ?

Pendant toute la durée du combat, cette dualité de pouvoir se maintiendra et la question de savoir qui à le plus de pouvoir dans l'usine sera l'indicateur du rapport de forces. Cet indice doit retenir l'attention des grévistes et du comité en permanence pendant toute la durée du conflit. Les travailleurs doivent tout faire pour que ce rapport de force penche en leur faveur et pour l'améliorer. Tant que la situation est telle, les grévistes sont maîtres dans l'usine et donc maîtres de la situation, et la victoire est à leur portée. S'ils ne cèdent pas, le patronat cédera.

Faire pencher le rapport de forces en sa faveur demande une lutte dure et audacieuse dès le premier jour du conflit. Le patronat, la direction, les cadres, chercheront en permanence à s'imposer et à imposer leurs décisions. Face à cette situation, les travailleurs ne doivent reconnaître comme autorité dans l'entreprise que le comité qu'ils ont élu, et n'appliquer aucun ordre qui ne vient pas de lui.

Un point capital de l'occupation est la protection de l'outil, qui doit se faire sous la direction du comité de grève. En effet la protection de l'outil est une arme terrible qu'il ne faut à aucun prix laisser aux mains du patronat. Car il peut s'en servir pour donner des ordres aux travailleurs occupés aux machines, et de là exercer un chantage sur l'ensemble des grévistes, surtout dans les entreprises où il y a des fours, comme dans la sidérurgie et la verrerie. « Reprenez le travail ou nous arrêtons les fours! » disaient aux travailleurs de Gilly les patrons verriers. Mais le jour où les grévistes prirent en main la gestion et la protection de l'outil, les rôles furent inversés, les travailleurs avaient retourné le rapport de forces en leur faveur. A partir de ce jour, seuls les ingénieurs « honnêtes » vis-à-vis de la lutte purent encore rentrer dans l'usine, les autres étaient reconduits à la loge par les travailleurs. Ainsi fut terminée une période de trente ans durant laquelle les patrons verriers firent du chantage, menaçant de fermer les fours et de s'installer ailleurs si le travail ne reprenait pas.

En 60-61 par exemple, Glaverbel profita d'un incident survenu aux fours de Gilly, pour les arrêter et infliger aux travailleurs un chômage partiel de près d'un an, en exigeant également des travailleurs du verre à vitre de la région une cotisation de 0,5% de leur salaire pendant 6 ans afin de prévenir les frais éventuels occasionnés par une autre grève sauvage. Ce fut ressenti par les travailleurs comme une véritable défaite et une humiliation face à leurs exploiters de sorte qu'ils hésitèrent longtemps avant de repartir en grève. Ce n'est qu'après le travail en profondeur d'une partie de l'avant-garde de l'entreprise regroupée au tour de bulletin « La Nouvelle Défense » que les travailleurs reprirent confiance, et finirent par changer de délégation syndicale en 1970, afin de se donner une arme pour un syndicalisme de combat.

La première grande grève des travailleurs de Glaverbel-Gilly eut lieu au mois de février 1973. Un comité de grève fut élu et l'usine occupée avec protection de l'outil. C'est l'organisation de la lutte qui permit d'arracher la victoire, le patron n'étant plus maître dans l'entreprise. Cette grève allait littéralement mettre en confiance tous les travailleurs du verre plat de notre pays, qui entamèrent un an plus tard une grève nationale. Ainsi donc, sitôt que Glaverbel-BSN fut confronté à des grèves avec occupation et protection de l'outil, son chantage tomba à l'eau.

Un autre avantage de l'occupation d'usine est qu'elle coupe l'herbe sous le pied aux jaunes, qui ne peuvent plus saboter l'action. Enfin l'occupation d'usine permet à tous les travailleurs de vivre le conflit minute après minute, d'être sur place en cas de « coup dur », et d'échapper en partie, grâce à la lutte commune, au poids de l'idéologie bourgeoise qui s'exerce à travers la presse écrite et parlée. C'est échapper aussi au poids de la situation familiale, aux pressions du milieu social qui s'exercent inmanquablement à l'occasion d'une grève.

L'occupation crée de solides liens entre les travailleurs et empêche qu'ils cèdent à

l'individualisme de l'idéologie bourgeoise. Lorsque l'occupation est bien organisée, et bien dirigée, les travailleurs prennent conscience de la force dont ils disposent; ils comprennent que cette force ne réside ni au Parlement, ni dans aucune des institutions de l'État capitaliste, et que par l'occupation ils sont plus proches du pouvoir réel qu'ils ne l'ont jamais été. Ils comprennent aussi que le pouvoir capitaliste est plus faible qu'ils ne l'imaginaient, et qu'il se situe avant tout non pas dans l'entreprise mais dans l'État et le gouvernement.

Il faut cependant attirer l'attention sur le fait que l'occupation d'usine n'est pas une solution miracle. Elle doit entraîner un nombre toujours plus grand de travailleurs dans l'action, sans négliger le soutien extérieur de la population ouvrière, sans quoi elle s'isole et risque la défaite. Les patrons peuvent faire intervenir la gendarmerie pour expulser les travailleurs. Une défaite dans ces conditions est peut-être plus lourde de conséquences qu'une défaite d'une grève traditionnelle, car elle a des implications politiques graves: au lieu de pousser les travailleurs sur le chemin d'une conscience de classe révolutionnaire, elle risque de les en éloigner en les démoralisant. C'est pourquoi l'occupation d'usine doit être soigneusement préparée et réfléchie, sans négliger la préparation des travailleurs à l'auto-défense ouvrière en cas d'intervention des forces de l'ordre. Il faut à ce sujet nommer une commission spécialement chargée de l'étude de la question, et composée de camarades réfléchis et sûrs.

Parce que l'occupation permet une prise de conscience énorme chez les travailleurs, on peut dire sans crainte de se tromper qu'elle est, plus encore que la grève elle-même, l'acte politique le plus important que posent les travailleurs en lutte. Un acte politique qui préfigure la société socialiste.

XV. Que devient le comité après la grève

La grève terminée, des militants d'avant-garde et même des organisations politiques de gauche poussent les travailleurs à revendiquer le maintien en activité du comité de grève, afin qu'il devienne un groupement oppositionnel à la politique réformiste de collaboration de classes. Il est indispensable d'attirer ici l'attention des militants sur cette conception erronée du travail de gauche syndicale. Un comité de grève doit être dissous en assemblée générale une fois la grève terminée et ce pour plusieurs raisons. La première est que rendre un comité de grève permanent revient à supprimer son essence même d'instrument au service des travailleurs en période de lutte. Et donc son caractère attractif. La seconde est qu'on crée ainsi une structure qui risque de perdre son caractère démocratique. Car lors d'une grève ultérieure, il est peu probable que les travailleurs élisent identiquement le même comité de grève.

En maintenant un comité de grève, on risque donc de voir cet organe s'ankyloser et la démocratie perdre son caractère vivant. Même si la délégation en place pratique une politique de collaboration de classes, le comité doit être dissous; il conduirait sinon à rassembler en marge de l'organisation syndicale les travailleurs les plus combattifs, ce qui amènerait une division du personnel et donc un affaiblissement de syndicalisme dans l'entreprise. Dans ce cas, il faut au contraire profiter des acquis de la lutte et de la prise de conscience des travailleurs pour regrouper un noyau d'avant-garde qui commence un travail de tendance dans l'entreprise au sein de l'organisation syndicale et essayer de présenter aux travailleurs une direction de rechange crédible, pour éventuellement déboucher sur un vote de confiance.

Si le comité de grève doit être dissous, il est par contre indispensable de mettre sur pieds une autre structure: un comité de contrôle destiné à contrôler l'application des accords conclus à l'issue de la lutte. Ce comité peut être formé à partir du comité de grève, mais ceci doit se faire démocratiquement, en assemblée générale, comme pour l'élection du comité de grève. Pourquoi un comité de contrôle ? Parce que le patronat cède sous la pression du combat, mais peut mettre tout en oeuvre pour récupérer ce qu'il a perdu. Le comité de contrôle devra donc s'acquitter de sa tâche sérieusement, et organiser des assemblées pour tenir les travailleurs au courant des résultats de son travail, leur proposer des mobilisations éventuelles. Sur quoi doit porter le contrôle ?

Par exemple sur les cadences qui sont un moyen classique pour le patronat de récupérer ses pertes. Ou encore sur les horaires, afin de s'assurer qu'aucune heure supplémentaire n'est effectuée dans l'entreprise. Si la grève a été professionnelle ou même interprofessionnelle, il y a lieu dans ce cas d'élire un comité de contrôle centralisant les informations des différents comités de contrôle élus dans les entreprises. Pour être précis et efficace, ce comité de contrôle doit regrouper des représentants de chacune des entreprises. Nous reviendrons plus loin sur le contrôle ouvrier en général, car il s'agit d'une revendication clé à l'heure actuelle pour le mouvement ouvrier.

XVI.L'unification des comités de grève

Les grèves générales comme celle de 60-61, ou, plus près de nous, de mai 68 en France, ébranlent profondément le pouvoir capitaliste en paralysant l'économie, et menacent directement l'appareil de contrainte de la bourgeoisie, à savoir son État. Si celui-ci a échappé jusqu'à nos jours aux grandes colères du prolétariat, c'est fondamentalement pour deux raisons. La première est le frein exercé par les organisations ouvrières réformistes hégémoniques dans le mouvement ouvrier. La seconde, qui est aussi une explication de la première, est l'absence d'organisation autonome de la classe ouvrière lors de la grève générale.

De ce fait, le cadre dans lequel peut se produire le dépassement du réformisme n'est pas posé, et les travailleurs restent sous l'emprise de leurs dirigeants traditionnels. Pour sortir de cette impasse, il faut donc que l'avant-garde - et spécialement l'avant-garde révolutionnaire - aide les travailleurs par une propagande systématique pour le contrôle ouvrier avec comme objectif la centralisation démocratique des organes de contrôle. Ce travail doit s'accompagner d'une propagande pour les occupations d'entreprise avec élections de comités de grève et assemblées générales quotidiennes des grévistes au sein de l'entreprise. Le but doit être lors de la prochaine grève générale, d'arriver à la coordination des comités de grève à tous les échelons: local, régional et national.

En effet, si l'occupation d'entreprise, l'élection d'un comité de grève et le contrôle ouvrier, ingérence directe dans la sacro-sainte gestion capitaliste, posent tous trois la question de savoir qui est le maître dans l'entreprise, il va de soi que la même question sera posée au niveau national, mais avec beaucoup plus d'acuité, en cas de centralisation des comités dans le cadre d'une grève générale. La question devient alors qui est le maître dans le pays: les capitalistes ou les travailleurs ? Une telle situation de double pouvoir ne peut être tranchée que par la victoire d'une des deux classes sur l'autre : soit les capitalistes sauvent la situation, soit les travailleurs s'emparent du pouvoir. Si les travailleurs ne sont pas capables de centraliser leurs organes de lutte, ils sont par avance battus, car leur adversaire dispose lui d'un puissant moyen de centralisation de sa politique, un instrument qui fonctionne depuis longtemps: l'État et son outil de gestion, le gouvernement.

Il est donc indispensable que la classe ouvrière se dote elle aussi d'un instrument de centralisation de la lutte, qui doit préfigurer l'organe de centralisation démocratique de la société socialiste auto- gestionnaire de demain. Ce conseil ouvrier ne peut naître que de la centralisation des structures d'organisation de la lutte (comités de grève, de quartiers, d'école, ...) au niveau local, puis régional et national. Ce conseil ouvrier doit donc être désigné démocratiquement, et représenter toutes les couches de la population laborieuse, y compris les soldats qui prendront le parti des travailleurs. C'est pourquoi en cas de grève générale les grévistes doivent prendre contact, à partir des comités de grève, avec la population laborieuse des villes et des campagnes pour pousser à l'auto-organisation de toutes ces couches, et assurer ainsi le soutien nécessaire aux grévistes, condition de la victoire.

Une telle centralisation des organes autonomes des travailleurs sera en quelque sorte un gouvernement des travailleurs, et créera, pendant la durée de la grève, un contre-pouvoir face au pouvoir capitaliste de plus en plus minoritaire. C'est alors que se placera une épreuve de force inévitable, car la coexistence d'un pouvoir capitaliste et d'un contre-pouvoir ouvrier est une chose impossible. Face au danger qui menace son état, la bourgeoisie ne restera pas les bras

croisés. Au début elle se contentera de tentatives d'intimidation, destinées à tester la résistance des travailleurs, car elle sait qu'elle ne peut affronter de face un mouvement social en pleine expansion.

Comme dans le cas d'une occupation d'entreprise, le mouvement ouvrier doit être attentif à tous ces événements et veiller à maintenir constamment le rapport de forces en sa faveur en intensifiant la mobilisation ouvrière. Dès le début, comme dans le cadre d'une occupation d'usine, doit être sérieusement envisagée la question de l'auto-défense. Celle-ci devra s'organiser à partir des comités de la grève et des piquets de grève, qui formeront ainsi le noyau des milices ouvrières, dont la centralisation donnera naissance à l'armée prolétarienne, indispensable pour défendre la grève et plus tard la révolution.

Comme on le voit, le fait de mener une propagande pour les occupations d'entreprises et les comités de grève élus est inséparable d'une stratégie politique, et n'est pas qu'une tactique de lutte ouvrière efficace. Mener des grèves avec occupation d'entreprise et l'élection de comité de grève aujourd'hui, c'est préparer le plus sûrement la victoire de la prochaine grève générale en créant le cadre organisationnel dans lequel sa récupération est impossible. C'est aussi préparer les travailleurs à prendre en mains leur propre destinée dans une société socialiste autogestionnaire.

XVII. Les dangers de l'intégration dans l'état capitaliste

La crise que nous connaissons aujourd'hui s'accompagnera inévitablement de tensions croissantes entre les travailleurs et leurs organisations syndicales, et ceci pour deux raisons. La première est que la bourgeoisie va tout mettre en oeuvre pour reconquérir ce qu'elle a cédé au mouvement ouvrier durant la longue période d'expansion économique qui a suivi la deuxième guerre mondiale. Cette politique n'est pas propre à la Belgique, mais se manifeste dans tous les pays capitalistes développés, particulièrement d'Europe Occidentale, et ce quel que soit le gouvernement au pouvoir dans ces pays. C'est ainsi qu'on voit le gouvernement s'attaquer aux droits des chômeurs, à la liaison des salaires à l'index, à l'assurance-maladie, etc. Cette politique des capitalistes démontre clairement aux travailleurs et à leurs organisations que le système ne peut plus tolérer la satisfaction de la moindre revendication ouvrière, car celle-ci mettrait directement en cause l'équilibre économique du capitalisme.

Ainsi donc le système ne peut survivre qu'en intensifiant son exploitation de la majorité de la population, de sorte que l'économique et le politique sont de plus en plus confondus en un seul

bloc. En effet, la satisfaction des besoins fondamentaux des travailleurs est de moins en moins réalisable dans le système capitaliste. Pour faire face à cette situation, la création d'un syndicalisme de combat est une tâche urgente.

Au-delà de la crise capitaliste, il faut bien avoir en vue les changements survenus dans le capitalisme lui-même et leurs conséquences sur l'action syndicale. Les organisations syndicales ne sont plus confrontées à un capitalisme de libre concurrence, et elles ne peuvent donc plus profiter de la rivalité éventuelle entre différents patrons pour déclencher un mouvement de grève. Nous sommes au stade du capitalisme tardif, fortement centralisé au travers des multinationales, des holdings, des cartels et des trusts qui contrôlent toute la vie économique et politique, dictant leurs volontés aux états. Croire que celui-ci est neutre est se leurrer et leurrer les travailleurs. Mais comme les directions syndicales actuelles sont réformistes elles s'adaptent à l'état tel qu'il est. Le patronat et la grande bourgeoisie en profitent et mettent tout en oeuvre pour que les syndicats s'intègrent à l'État.

C'est ici justement que se joue l'avenir du mouvement ouvrier et du syndicalisme; car si celui-ci continue à s'intégrer dans l'État bourgeois et accepte de jouer le jeu capitaliste, cela aura comme conséquence une soumission de l'ensemble du monde du travail aux impératifs du capital. Le but que poursuit le patronat est de noyer l'action syndicale directe, afin de faire perdre au syndicalisme toute son essence de classe, tout ce qu'il contient ou peut encore contenir comme essence anti-capitaliste. Le but de la bourgeoisie et la conséquence de la politique d'intégration est de transformer l'organisation syndicale en un instrument de gestion et en une courroie de transmission pour la domestication du monde du travail. Cette intégration va inévitablement à l'encontre des intérêts fondamentaux de la classe ouvrière. Dans le contexte de crise capitaliste actuelle elle est l'élément moteur de la politique patronale destinée à faire payer la crise aux travailleurs.

Quelles sont les voies et les méthodes utilisées par la bourgeoisie pour tenter d'intégrer les syndicats dans l'État ? Il y a tout d'abord les avantages aux seuls syndiqués, auxquels les patrons payent une prime. Cette pratique favorise le développement d'un esprit particulier: le travailleur ne se syndique plus, ou plus uniquement, pour s'organiser et défendre ses droits face au patron, mais pour contracter une assurance sociale. C'est d'ailleurs bien dans cet esprit qu'est payée la prime syndicale, puisqu'il est prévu qu'elle ne sera payée que pour autant que la paix sociale soit respectée. A titre d'exemple, voici les 2 articles de la paix sociale relevant de la commission paritaire nationale de l'industrie verrière, sous-commission verre à vitre. La situation est comparable dans tous les secteurs professionnels.

"Article 1er: Les parties signataires, soucieuses d'entretenir entre elles un climat de bonnes

relations et de collaboration constructive, conviennent ce qui suit :

a. les parties s'engagent à respecter les termes des conventions en cours et les conditions générales de travail admises.

b. les parties ne recourront pas à la cessation collective du travail ou au lock-out non précédés de la procédure normale de conciliation et de la remise du préavis légal. En cas de grève ou de lock-out, la conservation de l'outil et des produits sera assurée conformément aux antécédents connus.

c. les parties ne recourront pas à la cessation collective du travail ou au lock-out, même précédés de la procédure normale de conciliation et de la remise du préavis légal, en vue d'obtenir des avantages supplémentaires à ceux qui font l'objet des conventions en cours."

En ce qui concerne la prime syndicale, il est stipulé ce qui suit : "Les employeurs relevant du sous-secteur « Verre à Vitres » de la C.P.N.I.V. verseront à l'A.S.B.L. «Fonds Social » dont il est question à l'article 3, la cotisation fixée en sous-commission paritaire, pour autant que les organisations syndicales aient respecté les conditions définies à l'article 1er.

Le cas échéant, le Bureau de Conciliation de la C.P.N.I.V. se réunira dans le courant de la première quinzaine de décembre pour examiner les cas d'infraction aux conditions définies à l'article 1 et fixer la pénalité éventuelle (par ex.: non paiement pour des ouvriers ayant participé à une grève sauvage, de la cotisation patronale.)"

Ainsi c'est clair: la prime sera payée pour autant que les organisations syndicales respectent les conditions définies dans la convention. En cas de grève ou de lock-out, il est prévu entre syndicat et patronat des dispositions pour la protection de l'outil; une partie des travailleurs restent au travail. Mais cela signifie aussi, d'après les termes de la convention, que les ventes "sauvages", l'abandon de l'outil ou toute autre forme d'action ne sont pas admises par les organisations syndicales. Cela aussi fait partie de l'intégration. Cet accord de protection de l'outil a un nom bien bizarre: "accords en temps de paix". Allons messieurs, battons-nous mais sans nous faire trop de mal SVP .!. Quant à cette prime, c'est prime de docilité qu'elle aurait dû s'appeler et non prime syndicale. . Elle n'est payée que pour autant que les délégués et les représentants syndicaux aient eu une attitude « constructive», qu'ils aient su éviter toute grève,

en particulier « sauvage » qu'ils aient su domestiquer leurs troupes pour le respect et la non contestation de l'ordre capitaliste.

La prime syndicale est loin d'être le seul moyen d'intégration du mouvement syndical. Citons par exemple quelques points de la paix sociale qui est signée lors du renouvellement de diverses conventions, tant interprofessionnelles que professionnelles ou locales; elles peuvent changer de style mais l'esprit est invariable: « En cas de grève irrégulière (c'est-à-dire pendant la durée de la convention) les délégués, ainsi que leurs représentants devront tout mettre en oeuvre et user de leur influence auprès des travailleurs pour qu'ils reprennent le travail et rétablissent ainsi de bonnes relations sociales. »

On pourrait citer encore beaucoup d'exemples relevant de la politique d'intégration: il en est ainsi par exemple de la politique de concertation en sidérurgie, dans le gaz et l'électricité où on rencontre systématiquement autour de la table patronat, gouvernement et organisations syndicales, ce qui fait toujours deux contre un. Citons encore les accords collectifs professionnels ou interprofessionnels de longue durée (deux ou trois ans ou plus) , la participation des syndicats à l'élaboration de la législation du travail, le participation à d'innombrables instances de concertation.

On peut dire en toute franchise que la lutte contre l'intégration du syndicalisme passe par une lutte pour la démocratie syndicale et contre la bureaucratie à tous les échelons, et par la mise sur pied d'un syndicalisme de combat. C'est aujourd'hui la seule voie pour la survie même du syndicalisme. Dans le contexte de la crise qui ne peut que s'aggraver dans les années à venir, les militants se doivent de faire le choix entre deux lignes syndicales: celle de la concertation et de l'intégration d'une part: celle de la lutte de classe anti-capitaliste d'autre part. La première mène inévitablement à la faillite, la dégénérescence puis à la mort du syndicalisme.

La seconde est seule à même de mener au redressement du syndicalisme et d'ouvrir la voie pour une société socialiste. C'est celle que nous avons choisie, en dépit des qualificatifs répandus sur les militants combattifs par la bureaucratie syndicale et dont les plus courants sont ultra-gauchiste, diviseur, anti-syndicaliste.

Si la lutte contre l'intégration dans le système capitaliste est la ligne de force du syndicalisme de combat, cette lutte à son tour passe par le combat pour l'implantation d'une réelle démocratie syndicale à tous les niveaux. La lutte pour la démocratie syndicale est donc, elle aussi, une lutte fondamentalement politique.

XVIII. La mobilisation des travailleurs par l' auto-organisation

Croire qu'il suffit même à une délégation syndicale de lancer le mot d'ordre de grève pour qu'il soit suivi est une utopie qui, comme toutes les utopies, mène à des défaites. C'est faire preuve d'un esprit spontanéiste. Même dans le meilleur des cas, si la grève est correctement suivie, elle n'aura pas la vitalité ni la détermination voulue. Une grève ne peut être imposée par des directives venues d'en haut ou de la délégation syndicale; il faut y préparer les travailleurs surtout que ceux-ci ne voient pas toujours le danger ou la possibilité de mener un combat réel. Le cas s'est déjà présenté souvent, et on entend alors des responsables déclarer que les travailleurs « ne veulent pas se battre, qu'ils en sont incapables, qu'ils sont "pourris par la société de consommation » ». Il faut dire que ce genre d'argument est souvent employé pour justifier la politique du fait accompli, pour servir de paravent en rejetant la responsabilité des échecs sur le dos des travailleurs sans faire son mea culpa. La raison en est que les responsables eux-mêmes n'ont pas voulu la lutte et n'ont rien fait pour la préparer.

La voie la plus rapide et la plus efficace pour une prise de conscience des travailleurs est également l'auto-organisation. Les militants d'avant-garde doivent la développer et en assurer la diffusion par la propagande, afin de conduire les travailleurs à l'élection d'un comité d'action (ou de vigilance, peu importe le nom) représentatif dans la mesure du possible des différents secteurs de l'entreprise.

Il va de soi qu'avant d'en venir à l'élection d'un tel comité, il faut passer par des assemblées d'entreprise qui ont elles aussi un rôle important pour sensibiliser les travailleurs au combat futur; mais l'élection du comité est le point crucial dans l'accélération et la maturation de la prise de conscience des travailleurs.

La première tâche de ce comité est d'étudier en commun avec la délégation ou une partie de celle-ci (ici aussi il faut que le comité soit majoritaire pour qu'il y ait réellement auto-organisation) la situation concrète dans laquelle les travailleurs sont plongés. Sur base de cette analyse et tenant compte du niveau de prise de conscience des travailleurs, tout devra être mis en oeuvre pour éveiller celle-ci : assemblées générales, manifestations, etc. Une autre tâche de ce comité est de préparer l'opinion publique en l'informant de ce qui se trame dans l'entreprise. Résolutions, conférences de presse, communiqués, ... sans oublier la prise de contact avec d'autres entreprises.

Bref, les tâches du comité d'action se résument à la préparation psychologique et pratique du combat, jetant ainsi les bases du futur comité de grève. On pourrait objecter que ce travail ne nécessite vraiment pas l'élection d'un comité, et que la délégation syndicale pourrait parfaitement s'en charger. Nous répondrons par expérience que pour les travailleurs le seul fait de passer à l'élection de cette structure constitue déjà une première prise de position; elle éveille les esprits, sensibilise l'opinion et fait comprendre à chacun, syndiqué ou non, qu'il entre dans une phase de mobilisation. De plus, le rôle stimulant du comité provient aussi du fait qu'il fait sentir aux travailleurs que la lutte qui s'engage est la leur, et qu'ils la dirigeront eux-mêmes d'un bout à l'autre.

Quand la situation devient plus tendue et que la grève doit être décidée, il n'appartient ni à l'organisation syndicale, ni à la délégation, ni même au comité d'action de la déclencher. Seule l'assemblée générale des travailleurs peut prendre une telle décision. Quant au vote lui-même, le moment doit en être bien choisi, de façon à ce que le maximum de camarades soient conscients de la bataille à mener. La décision doit être prise d'après la température des assemblées, par exemple lorsque les interventions réclamant une action et sont fortement applaudies, ou en fonction de l'attitude des travailleurs sur les lieux de travail, du nombre de discussions dans l'entreprise, etc. A titre d'exemple et parce que l'auteur a vécu cette expérience, nous retracerons le fil des événements dans les premiers jours suivants l'annonce de la fermeture du four de Glaverbel Gilly.

La nouvelle fit aux travailleurs l'effet d'une douche froide, malgré les mises en garde de la délégation sur l'éventualité de cette décision, et les diverses manifestations qui l'ont précédée. La décision patronale fut communiquée le vendredi 10 janvier au soir. Le lundi 13 une assemblée eut lieu, au cours de laquelle la délégation, sentant bien l'état d'incertitude des travailleurs, proposa, pour les sortir de leur torpeur, l'élection d'un comité de vigilance. Le terme de vigilance était pour la délégation le plus approprié à la situation; il fallait en effet que les travailleurs soient vigilants quant à la protection de l'outil et face aux attaques sournoises du patronat, telles que arrêt prématuré des fours.

En même temps que l'élection du comité de vigilance la délégation syndicale proposa 24h de grève. Pourquoi 24h devant une situation aussi dramatique diront certains ? La réalité est que beaucoup de travailleurs ne croyaient pas à la possibilité d'une victoire, car les exemples sont rares où le mouvement syndical est parvenu à imposer le maintien en activité d'une entreprise contre la volonté patronale, surtout au niveau d'une multinationale. Pendant 4 jours, les 24h de grève furent reconduites par l'assemblée des travailleurs. Cela correspondait au minimum de temps nécessaire au comité de vigilance pour impulser une prise de conscience chez les travailleurs. Ce n'est que le jeudi 16 que ceux-ci réclamèrent la grève totale; jusqu'à ce jour un nombre important d'entre eux se contentait de demander une double prime de licenciement, certains tenant même un langage défaitiste: « nous sommes d'avance battus camarades, car

personne n'a jamais pu empêcher les fermetures et les licenciements ».

Tout ceci montre clairement que si la délégation syndicale avait proposé de voter la grève le lundi ou le mardi, elle n'aurait obtenu qu'une faible majorité pour l'action, et celle-ci aurait été handicapée dès le premier jour. En adoptant une position plus tactique, la délégation syndicale, loin de capituler devant la direction, a au contraire choisi la meilleure voie pour sensibiliser les travailleurs et les préparer au combat. Et le jeudi 16, devant l'assemblée générale la grève générale était demandée par de nombreux militants, la délégation syndicale put déclarer, en étant sûre d'être suivie: « camarades, vous êtes prêts pour un combat dur et prolongé; pour garantir le succès, élisez dès maintenant votre comité de grève; la tâche du comité de vigilance est terminée. » Ainsi donc le comité de vigilance fut dissout, et les travailleurs, mûrs pour le combat, désignèrent un comité de grève au sein duquel se retrouvèrent évidemment de nombreux membres du comité de vigilance. Voilà pensons-nous un exemple de démocratie ouvrière et d'auto-organisation qui prouve à quel point ces méthodes de lutte sont le plus sûr moyen de développer un syndicalisme de combat et de stimuler chez les travailleurs une prise de conscience anti-capitaliste.

XIX. Le contrôle ouvrier

Nous savons pertinemment qu'il ne suffit pas de faire des discours et de diffuser des idées pour convaincre les travailleurs de la nécessité de l'action révolutionnaire, même si ce travail de propagande est indispensable. L'essentiel est d'amener les travailleurs à un niveau de conscience supérieur par la pratique de la lutte de classe. C'est dans cette optique que le contrôle ouvrier occupe une place centrale. Cette revendication qui apparaît comme neuve à la jeune génération a pourtant une longue histoire dans le mouvement ouvrier. Elle fit ses preuves au moment de la révolution russe de 1917.

Elle est à considérer comme un des objectifs les plus importants de l'action ouvrière, et ce pour plusieurs raisons.

1. il permet aux travailleurs de dépasser le niveau des revendications immédiates, en reliant celles-ci à un programme anticapitaliste ouvrant la voie au socialisme ;

2. il dévoile aux yeux des travailleurs l'étendue du gaspillage et de l'anarchie capitaliste, et leur

révèle ainsi l'ampleur de l'exploitation dont ils sont victimes ;

3. c'est une véritable école préparant tous les travailleurs à l'autogestion dans la société socialiste de demain ;

4. il est une ingérence directe des travailleurs dans la logique capitaliste qu'il remet en cause de fond en comble.

Le contrôle ouvrier est une revendication transitoire, une réforme de structure anticapitaliste par excellence. Cette revendication part en effet des préoccupations des larges masses pour les amener à déclencher des luttes qui, en pratique, remettent en question le régime capitaliste et l'État bourgeois. Car le contrôle ouvrier est "le type même de revendication que le capitalisme ne peut ni intégrer ni digérer comme il a pu intégrer et digérer toutes les revendications immédiates des soixante dernières années (des augmentations de salaire à la journée des 8 heures, en passant par la législation sociale et les congés payés)" (E. Mandel, "Le Contrôle Ouvrier", éd. Cahier de la Gauche Socialiste et révolutionnaire). C'est donc une des revendications les plus complètes que possède le mouvement ouvrier. Par sa mise en application, même à une échelle limitée, il dévoile l'exploitation capitaliste et son anarchie, et élève ainsi la conscience de classe des travailleurs. Une fois mis en application, le contrôle ouvrier, et c'est un point capital, impose aux travailleurs des revendications-clés, telles que la réduction des cadences, la réduction du temps de travail, l'opposition au chômage, etc. ..

C'est ainsi qu'il fait progressivement découvrir aux travailleurs toutes les injustices de leur vie quotidienne et les habitue à imposer leur droit de veto dans divers domaines par l'action directe, que ce soit à l'entreprise ou dans la société en général. Les militants d'avant-garde doivent comprendre que le contrôle ouvrier est une ingérence directe du monde du travail dans le mécanisme de l'exploitation capitaliste. Comme l'élection des comités de grève et l'occupation des entreprises, il pose de façon concrète la question de savoir qui est le maître dans l'usine. De la même façon que la généralisation des comités de grève élus, la généralisation du contrôle ouvrier en cas de grève générale posera inévitablement la question du pouvoir: qui est le maître dans le pays, telle est la question qui surgirait d'une centralisation au niveau national des comités de grève accompagnée d'une centralisation des organes de contrôle ouvrier dans les entreprises, les quartiers, etc.

La généralisation et la centralisation du contrôle ouvrier en période de grève générale contribue donc à créer face au pouvoir d'État bourgeois une ébauche de pouvoir ouvrier, et donc une

situation de double pouvoir qui doit être résolue à l'avantage de l'une des deux classes en présence.

La réalisation dans le cadre de la société capitaliste d'un contrôle ouvrier généralisé est évidemment impossible, sauf en période révolutionnaire. Mais des expériences de contrôle sont réalisables, qui contestent le système dans ses fondements mêmes, de sorte que les travailleurs, pour préserver et améliorer le contrôle qu'ils ont imposé, sont conduits à abolir le système lui-même. Il faut être clair sur l'application de cette revendication. On ne peut passer au contrôle ouvrier sans avoir fait une propagande préalable, sans des débats à l'intérieur des syndicats, ce qui est réalisable à grande échelle dans la mesure où la FGTB a mis à son programme la revendication du contrôle. Mais l'éducation principale se fera sur base des expériences concrètes, passées et présentes. C'est ainsi que sera gagnée à l'idée du contrôle, d'abord l'avant-garde, ensuite l'ensemble de la classe ouvrière. Le contrôle ouvrier, il faut se le mettre en tête, ne sera pas obtenu autour du tapis vert, par des négociations entre patronat, gouvernement et syndicat. Tout ce que de telles réunions peuvent apporter, c'est des modifications parfois intéressantes en matière d'informations à donner au sein du conseil d'entreprise. Mais ces informations également doivent être soumises au contrôle des travailleurs sur le terrain.

Le contrôle ouvrier n'est pas un droit que l'on demande au patronat, car il est incompatible avec son objectif de profit; c'est une revendication qu'on impose par la lutte. Il commence par la violation des lois et des règles établies par la société bourgeoise. De ce point de vue, le contrôle ouvrier ne prend pleinement son sens que dans une situation pré-révolutionnaire, où les travailleurs ont élu démocratiquement leurs comités de contrôle dans tous les secteurs industriels, bancaires, etc. et où ceux-ci se sont centralisés, ou encore dans une situation de crise sociale prolongée du type «Mai rampant» en Italie. En dehors de ces périodes, nous devons faire le maximum de propagande et aider les travailleurs par des expériences pratiques de contrôle, forcément limitées, mais indispensables pour stimuler leur prise de conscience et leur combativité.

Signalons enfin que les maoïstes s'acharnent à dénoncer en permanence la revendication du contrôle ouvrier comme étant réformiste et donnant des illusions aux travailleurs. Tenir un tel langage révèle un esprit étroit et fait la preuve d'un manque total de compréhension de la dialectique révolutionnaire des masses. A ceux-là qui se proclament léninistes, laissons répondre Lénine lui-même: "Au fond toute la question du contrôle se ramène à savoir qui est le contrôleur et qui est le contrôlé, c'est-à-dire quelle classe exerce le contrôle et quelle classe le subit. Chez nous, en Russie républicaine, avec la participation des organismes investis des pleins pouvoirs de la démocratie prétendument révolutionnaire, on reconnaît et on laisse jusqu'à présent aux grands propriétaires fonciers et aux capitalistes des fonctions de contrôle. Il en résulte inévitablement une spéculation capitaliste effrénée qui soulève l'indignation du peuple

entier, et la désorganisation économique volontairement entretenue par les capitalistes. Il faut passer résolument, sans retour, sans crainte de rompre avec ce qui est vieux, sans crainte de bâtir hardiment du neuf, au contrôle exercé par les ouvriers et les paysans sur les grands propriétaires fonciers et les capitalistes." (Lénine, "La catastrophe imminente et les moyens de la conjurer". Dans: "Contrôle ouvrier, conseils ouvriers, autogestion", anthologie, E. Mandel).

XX. Les nationalisations sans indemnités ni rachat et sous contrôle ouvrier

Devant la crise capitaliste actuelle, les nationalisations sont de plus en plus d'actualité et sont l'objet de nombreuses discussions dans le mouvement ouvrier, qui cherche un moyen de s'opposer aux fermetures et aux pertes d'emploi qui s'accumulent à une cadence effrayante. C'est pourquoi cette revendication mérite qu'on l'examine en détails.

Il y a deux types de nationalisations: la première est purement réformiste, la seconde s'intègre dans une stratégie révolutionnaire. Une nationalisation qui a pour but la remise sur pied d'une entreprise défailante en laissant au patronat un droit de regard et donc un pouvoir de décision et des dividendes, est une opération purement réformiste. Dans ce cas, on assiste bien souvent à la « dénationalisation » de l'entreprise une fois qu'elle a été remise à flot par les derniers publics. Ce n'est donc pas pour ce genre de nationalisation; que les militants syndicaux de combat ni les révolutionnaires doivent combattre. La LRT met en avant la nationalisation pure et simple: c'est-à-dire sans indemnités ni rachat et sous contrôle ouvrier. Le capitaliste est ainsi dépossédé totalement et les travailleurs, qui ne font pas plus confiance à l'État bourgeois qu'à un patron privé, exercent leur contrôle sur l'entreprise, sans bien entendu prendre la moindre responsabilité dans sa gestion. Car la gestion ouvrière dans la société capitaliste amène les travailleurs à apparaître comme coresponsables de toutes les tares du système. Une entreprise même nationalisée n'échappe pas aux règles du système capitaliste, elle reste soumise à toutes les fluctuations du système capitaliste lui-même elle subira la loi de la concurrence, car la loi de la contrainte capitaliste n'existe pas seulement dans l'entreprise ou dans le secteur, mais dans l'ensemble de la société et dans toutes les couches sociales.

Dans le programme de nationalisations que défend la LRT, il faut voir un moyen de couper court à la politique des subsides et de la concertation qui n'a pas été à même de stopper l'hémorragie de l'emploi et l'a au contraire accélérée. Les subsides ont en effet été utilisés pour la rationalisation des entreprises, et ont donc entraîné des pertes d'emploi. C'est pourquoi l'essentiel n'est pas la nationalisation des entreprises défailtantes mais celle des secteurs encore rentables tels que la sidérurgie, la métallurgie, l'énergie, le gaz, l'électricité, etc. Mais pour assurer l'emploi et un redéploiement industriel, on ne peut s'arrêter à la nationalisation des secteurs industriels. Il faut aller plus loin et mettre à l'ordre du jour la nationalisation des

banques, des sociétés de crédit, des holdings, toujours sans indemnités ni rachat et sous contrôle ouvrier.

Ainsi le programme de nationalisations de la LRT peut être résumé en une formule: prendre l'argent où il est pour satisfaire les besoins des travailleurs. Il s'agit donc d'un programme de réformes de structures, mais de réformes anti-capitalistes, c'est-à-dire transitoires, incompatibles avec le fonctionnement du système capitaliste et ouvrant la voie à la construction du socialisme. C'est ce que ne comprennent pas les camarades maoïstes, mais c'est aussi pourquoi les réformistes ne défendent pas ce genre de nationalisation, ainsi qu'en témoigne le plan de nationalisations timide présenté en France par l'Union de la Gauche. Il faut comprendre toute la dynamique qu'entraîne la lutte pour de telles nationalisations. Cette dynamique provient du fait que ces nationalisations sont arrachées par la lutte, par la mobilisation généralisée des travailleurs, et non par la voie parlementaire. Si demain les travailleurs de la sidérurgie engageaient le combat pour la nationalisation de leur secteur, ils feraient l'expérience concrète de ce qu'est l'État, car la confrontation directe avec celui-ci serait inévitable. Or la compréhension du rôle de l'état est justement le point le plus élevé de la prise de conscience de classe.

De plus, une nationalisation obtenue dans un secteur industriel stimulerait automatiquement la combativité des travailleurs d'autres secteurs, qui verraient la nationalisation comme le moyen de mettre fin à l'anarchie capitaliste. Il est clair qu'une telle dynamique entraînerait rapidement l'ensemble de la classe ouvrière dans un combat unitaire contre l'oligarchie capitaliste. C'est une des raisons pour lesquelles les partis réformistes refusent d'adopter cette revendication qui, depuis les congrès extraordinaires de la FGTB sur les nationalisations, est ignorée et contournée par les partis traditionnels et la bureaucratie.

A l'heure où nous connaissons la plus grave crise capitaliste d'après-guerre, la classe ouvrière et son avant-garde doivent, s'ils ne veulent pas payer les frais de la gabegie patronale, engager le combat pour les nationalisations sous contrôle ouvrier. Ils doivent pour ce faire rompre avec la politique traditionnelle de concertation et de collaboration développée par leurs organisations. La crise capitaliste ne peut se résoudre que par la création d'une société socialiste et pour cela il faut défendre un programme anticapitaliste clair, faute de quoi le mouvement ouvrier risque de subir à nouveau la barbarie capitaliste, c'est-à-dire le fascisme. "Les bavardages de toute sortes, selon lesquels les conditions historiques ne seraient pas encore « mûres » pour le socialisme ne sont que le produit de l'ignorance ou d'une tromperie consciente. Les prémices objectives de la révolution prolétarienne ne sont pas seulement mûres, elles ont commencé à pourrir. Sans révolution sociale, et cela dans la prochaine période historique toute la civilisation de l'humanité est menacée d'être emportée dans une catastrophe. Tout dépend du prolétariat, c'est-à-dire au premier chef de son avant-garde révolutionnaire. La crise historique de l'humanité se réduit à la crise de sa direction révolutionnaire." (Trotsky, "Le programme de

transition.")

XXI.Le front commun syndical

L'expérience et la conscience acquise par les travailleurs au cours des combats leur font comprendre la nécessité de plus en plus grande de l'unité. Ils se rendent compte que face à la crise capitaliste actuelle, cette unité est plus nécessaire que jamais et que la division syndicale est un obstacle sur cette voie, et nuit à leurs combats. A ce sujet, un problème de première importance est celui des conventions collectives et des commissions paritaires. En effet, le mécanisme et la structure des conventions collectives sont tels que celles-ci ne peuvent être avalidées si elles ne sont pas signées par les parties représentées. Autrement dit, si une des organisations syndicales n'est pas d'accord avec les propositions patronales ou avec celles du conciliateur social, la convention ne peut être signée. Ainsi donc la procédure des conventions collectives oblige en fin de compte les organisations syndicales, après tout le tam-tam de la propagande, à se mettre d'accord et à signer ensemble la convention. Ceci oblige donc les syndiqués à trouver une position commune pour la convention dès le début, sans quoi la surenchère se déchaîne, divise les travailleurs, et multiplie les tensions entre syndiqués des différentes organisations syndicales. Il est donc dans l'intérêt des travailleurs et de loin préférable pour l'unité, qu'ils établissent en commun, au cours d'une assemblée générale leurs revendications plutôt que de mener des luttes fractionnelles à grand renfort de propagande, pour finalement signer ensemble la même convention.

Pour les militants syndicaux combattifs, le front commun doit se réaliser dans l'action concrète, c'est-à-dire dans le respect en commun des décisions prises en assemblée commune. Celui qui ne respecterait pas ces décisions doit être critiqué, et les travailleurs doivent lui demander des comptes. Telle est la procédure la plus logique, la plus démocratique mais aussi la plus efficace. C'est dans ce sens que nous comprenons le fonctionnement du Front Commun syndical: basé sur l'action directe anticapitaliste et non sur l'inaction et la collaboration de classe. Or le Front Commun tel qu'il fonctionne aujourd'hui est un front bureaucratique de droite, qui sert les intérêts de la bureaucratie réformiste. Prenons les derniers exemples de la politique du Front Commun.

Tout d'abord l'initiative de la FGTB d'une manifestation le 13 mars 1976 ; la CSC refusa d'y participer pour diverses raisons. Au mois de septembre de la même année, au moment de l'attaque du gouvernement et de la FEB contre l'index, certaines fédérations wallonnes de la CSC lancèrent le mot d'ordre de 24h de grève. Peut-être ne s'agissait-il pour certains que de rattraper l'erreur du 13 mars. Toujours est-il qu'à ce moment la FGTB refusa d'organiser plus que des arrêts partiels avec manifestations. Mais jamais il ne fut pris l'initiative d'une réunion

interprofessionnelle des délégués du front commun. Sans doute une telle réunion aurait-elle été trop dangereuse pour les bureaucraties syndicales. La même situation se reproduisit presque identiquement lors des actions du mois de février et mars 1977 contre le Plan Egmont du gouvernement Tindemans.

On est donc en droit de se poser la question suivante : le Front Commun ne se réalise-t-il que sur des positions droitières (comme lors de la suspension des actions pour l'index en septembre 76 ou du plan d'action contre le Plan Egmont en mars 77) et non pour défendre dans la lutte les intérêts des travailleurs ?

Encore une fois les militants syndicaux, particulièrement ceux qui ont opté pour un syndicalisme de combat, se doivent de développer ce front commun sur une base réelle, en impulsant des assemblées générales communes dans les entreprises, sur le plan régional, professionnel et interprofessionnel, ainsi que des congrès interprofessionnels en Front Commun. Être contre le Front Commun serait faire preuve d'un esprit étroit et d'un manque total de compréhension de la composition du mouvement syndical ainsi que de sa structuration.

Il ne faut pas oublier que les deux confédérations syndicales belges FGTB et CSC regroupent chacune environs 50% des travailleurs syndiqués et que donc une lutte efficace contre le patronat et le gouvernement ne peut se faire autrement qu'en Front Commun. Fermer les yeux sur cette réalité, c'est commettre un crime contre l'unité des travailleurs et sacrifier la défense de leurs intérêts à des considérations de chapelle.

XXII. Parti et syndicat

Les rapports entre partis et syndicats ont toujours été au centre de débats de première importance dans le mouvement ouvrier, pour les militants révolutionnaires aussi bien que pour les syndicalistes. La compréhension politique et théorique de ces rapports se trouve encore aujourd'hui au centre des divergences qu'a la LRT non seulement avec les réformistes (PSB et PCB) et la bureaucratie syndicale, mais aussi avec les groupes maoïstes. Il est donc important de se pencher un instant sur ces problèmes de fond en faisant un bref historique de la question. Déjà Marx écrivait dans la résolution qui fut votée au congrès de fondation de la Première Internationale à Genève en 1886 : « Les syndicats sont nés des efforts spontanés d'ouvriers luttant contre les ordres despotiques du capital pour empêcher ou du moins atténuer les effets de cette concurrence que se font les ouvriers entre eux. Ils voulaient changer les termes du contrat de telle sorte qu'ils puissent au moins s'élever au-dessus de la condition de simples

esclaves ».

Les syndicats, disait cette résolution, "étaient toutefois limités aux nécessités des luttes journalières, à des expédients contre l'usurpation incessante du capital, en un mot aux questions de salaire et d'heures de travail. Cette activité n'est pas seulement légitime, elle est nécessaire. On ne peut y renoncer tant que dure le système actuel." Nous avons ici un aperçu de la naissance des syndicats et de leur but original.

Ainsi donc, face aux lois de la bourgeoisie qui isolaient les travailleurs et face aux lois du « marché du travail » qui les rendaient esclaves, les travailleurs étaient obligés, s'ils ne voulaient pas se concurrencer pour conserver leur emploi, de trouver les moyens organisationnels pour unir la classe ouvrière face à ses exploiters. Ils visaient ainsi à réduire les effets de leur exploitation en attendant l'abolition du système capitaliste lui-même. Le syndicat est une de ces organisations qui, au fur et à mesure de son développement, a pu augmenter sa capacité offensive dans la lutte économique contre le patronat. Mais déjà à cette époque, la résolution de ce congrès précisait: « Les syndicats s'occupent trop exclusivement des luttes locales et immédiates contre le Capital. Ils ne sont pas assez conscients de tout ce qu'ils peuvent faire contre le système lui-même de l'esclavage salarial. Ils se sont trop tenus à l'écart des mouvements plus généraux et des luttes politiques ».

La Première Internationale constatait et de ce fait posait d'une façon claire la nécessité du rôle politique des syndicats. Pour la Première Internationale, les syndicats ne devaient pas seulement combattre les attaques du patronat, mais devaient aussi être le centre de l'organisation de la démocratie ouvrière tout en soutenant le mouvement politique général dont le but est l'émancipation sociale des travailleurs. Il était donc proposé que les syndicats fassent un pas supérieur, celui de l'action politique.

Pourtant dans les décennies qui suivirent, pour être plus précis lorsque la Deuxième Internationale fut créée (1889), une opinion diamétralement opposée vit le jour: celle de la séparation totale de l'économique et du politique, de la séparation entre la lutte syndicale quotidienne et la lutte politique socialiste. Cette frontière allait inévitablement engendrer chez les militants un esprit de syndicalisme pur, et les limiter à la lutte économique pour des revendications plus ou moins immédiates, tandis que les ténors « feraient de la politique » au Parlement. On voit ainsi que cette séparation avait comme ligne politique de fond le réformisme. Elle fut instaurée par les grands partis ouvriers de l'époque, la social-démocratie allemande et le parti socialiste français dont Jules Guesde était l'un des grands représentants.

La lutte qui avait éclaté en Allemagne entre les marxistes et les partisans de Bakounine avait donné lieu à une ligne plus ou moins réformiste, la direction du parti se mettant à la remorque des syndicats. Les syndicats étaient en effet contre la grève générale politique et le parti l'avait totalement éliminée de son programme. De ce fait les syndicats n'étaient plus considérés comme les organisations dans lesquelles la classe ouvrière doit faire l'apprentissage de la lutte révolutionnaire. Personne donc ne considérait plus la grève générale comme une arme politique et révolutionnaire.

C'est à Rosa Luxembourg que revient le mérite d'avoir combattu ce courant en écrivant, après avoir analysé la révolution russe de 1905, « grève de masse, parti et syndicat ». Elle critique la position de ceux qui considèrent que le syndicat a comme seule tâche la défense des intérêts immédiats des travailleurs. Elle indique l'erreur qui consiste à juger de la grève générale abstraitement, tout en calculant sur les dangers, l'utilité ou pas d'une grève générale. « Ce n'est point » dit-elle, « par l'appréciation subjective de la grève générale au point de vue de ce qui est désirable, mais par l'examen objectif des origines de la grève de masse au point de vue de ce qui est historiquement nécessaire que le problème peut seulement être envisagé et aussi discuté. »

Dans son analyse de la révolution russe de 1905 elle démontre la nature des rapports entre parti et syndicat. "Une période de lutte révolutionnaire une fois ouverte, c'est-à-dire une fois la masse apparaissant sur le champ de bataille, la dispersion de la lutte économique aussi bien que la forme indirecte parlementaire de la lutte politique cessent, lutte politique et lutte économique ne font qu'un, et la limite artificielle tracée entre syndicat et parti socialiste, comme entre deux formes séparées, tout à fait distinctes, du mouvement ouvrier, est simplement effacée. Mais ce qui, dans le mouvement révolutionnaire, se manifeste à tous les yeux, existe aussi comme état de fait réel pour la période parlementaire. Il n'y a pas deux luttes différentes de la classe ouvrière, une économique et une politique, il n'y a qu'une seule lutte de classe, tendant à la fois à limiter l'exploitation capitaliste au sein de la société bourgeoise et à supprimer la société bourgeoise. »

On constate donc que les syndicats ne représentent qu'un stade du développement du mouvement ouvrier, ainsi que les intérêts de groupes déterminés au sein de la classe. En conséquence, le parti doit orienter politiquement la grève et la lutte, et par là le syndicat, si l'on ne veut pas rester enfermé dans le carcan étroit de la politique sociale, ce qui conduit à ne pas remettre en cause le système capitaliste lui-même. Or tout militant qui lutte pour la création d'une société socialiste doit abolir la société capitaliste et la remettre en cause en permanence. Il faut pour cela créer et adhérer à un parti révolutionnaire, car le parti représente, comme le dit le Manifeste Communiste de Marx et Engels « les intérêts communs à tout le prolétariat et à tous les degrés de développement de la lutte de classe, l'intérêt du mouvement ouvrier dans son ensemble, c'est-à-dire le but final, l'émancipation du prolétariat. »

Ce but final, les militants syndicaux ne peuvent pas le perdre de vue; ils doivent comprendre que le syndicat ne suffit pas pour l'atteindre.

XXIII. L'utilité d'un parti révolutionnaire

Le syndicat ne peut être un but en soi mais, comme le soulignait Trotsky, « seulement un des moyens à employer dans la marche de la révolution prolétarienne ». Les syndicats sont les organisations de base de la classe ouvrière; ils doivent donc rester des organisations de masse, indispensables à la classe ouvrière dans la lutte quotidienne contre l'exploitation capitaliste.

Cependant le syndicat ne peut remplacer le parti révolutionnaire, parce qu'il ne représente pas toutes les couches sociales exploitées par le capitalisme, et à cause de son fractionnement par entreprise, secteurs professionnel, régions, etc. Un autre point de première importance qui justifie le parti révolutionnaire est que les ouvriers ne peuvent arriver par la seule lutte économique à se créer une conscience de classe et à acquérir une formation politique, ainsi que la compréhension de la tâche historique de la classe ouvrière. En effet, l'organisation syndicale n'a pas dans ses attributions l'accumulation de toute l'expérience politique du mouvement ouvrier, tant passée que présente, que seule peut réaliser le parti. On sait aussi par expérience que la lutte politique est beaucoup plus complexe que le lutte économique.

Le parti révolutionnaire lui a comme tâche de rassembler toutes les couches exploitées de la société et de faire la fusion entre les intellectuels révolutionnaires et les militants ouvriers. Il transmet à ceux-ci l'expérience historique de la lutte des classes, avec comme but précis le renversement de la société bourgeoise et son remplacement par une société socialiste. Cette tâche est rude car l'adversaire dispose d'une arme centralisée: l'État bourgeois, qui dispose des moyens de communication de masse (presse, radio, TV) , des moyens culturels et techniques, des moyens financiers, le tout gardé jalousement par une force organisée: l'armée, la gendarmerie et la police.

Cette centralisation de la bourgeoisie est une autre raison importante pour la construction d'un parti révolutionnaire. Il faut opposer à l'État bourgeois une organisation d'avant-garde capable de faire des bilans d'évaluer des rapports de force, de tracer des perspectives, et de conduire les travailleurs dans la bonne direction en avançant les revendications qui s'imposent. Sans une telle organisation, l'avant-garde est incapable de tirer les leçons des événements et d'en tirer

les conséquences indispensables pour les mettre en pratique. L'existence d'une organisation d'avant-garde centralisée est d'autre part indispensable pour lutter contre l'influence dominante de l'idéologie bourgeoise qui s'exerce d'autant plus fort que les militants sont isolés.

Le parti a donc pour tâche d'organiser le prolétariat en vue de la création d'une société socialiste; pour ce faire, il doit développer un programme qui s'appuie sur les revendications immédiates pour lesquelles le syndicat est indispensable, et sur les revendications transitoires qui, en partant de l'expérience concrète des travailleurs et de leurs préoccupations, conduisent les travailleurs à remettre en cause la logique même du système capitaliste. Voilà le rôle et l'utilité du parti révolutionnaire tels qu'ils ont été décrit par Trotsky dans le « Programme de Transition » : « Il faut », dit-il, « aider la masse dans le processus de sa lutte quotidienne à trouver le pont entre ses revendications actuelles et le programme de la révolution sociale. Ce pont doit consister en un système de revendications transitoires, partant des conditions actuelles et de la conscience actuelle de larges couches de la classe ouvrière et conduisant invariablement à une seule et même conclusion: la prise de pouvoir par le prolétariat.

XXIV. L'indépendance syndicale par rapport aux partis politiques

Quand on parle de l'indépendance syndicale par rapport aux partis politiques, on entend que l'organisation syndicale doit être indépendante organisationnellement des partis, et non qu'elle est neutre politiquement. Nous avons vu plus haut le danger qu'il y a à se limiter aux revendications immédiates, au social. Il ne s'agit pas non plus d'empêcher les militants syndicaux d'adhérer à un parti politique ouvrier de leur choix, ni même, et il faut le dire hautement, d'empêcher ces militants de défendre au sein de l'organisation syndicale les conceptions de leur parti politique, que ce soit sur les revendications ou sur les formes de lutte.

C'est pourquoi d'ailleurs la démocratie syndicale est plus qu'indispensable: il faut laisser la libre parole à tous les militants syndicaux. Seuls les travailleurs réunis en assemblée générale, après débat, prennent position et tranchent sur tous les problèmes qui leurs sont posés, qu'ils soient sociaux, politiques syndicaux, ou organisationnels. L'organisation syndicale doit se développer et défendre les intérêts du mouvement ouvrier uniquement par la démocratie la plus large. Or si l'organisation syndicale est inféodée organisationnellement à un parti, il ne saurait y avoir de saine démocratie, les syndiqués étant par la force des choses obligés de suivre la ligne politique du parti. Seule une organisation syndicale organiquement indépendante de tout parti politique, où s'affrontent en toute liberté et dans un esprit fraternel les divers courants du mouvement ouvrier, le tout basé sur la discipline et la démocratie interne, pourra apporter un renouveau à la classe ouvrière.

Quand on parle de discipline il faut entendre bien entendu une discipline qui laisse à chacun le droit de parole, de critique, et même le droit de s'organiser dans une tendance, et se manifeste dans l'action, par le respect des décisions prises en assemblée par les syndiqués. Quant à la démocratie interne, elle est et doit être le garant contre le sectarisme, et le moyen de contrôle des dirigeants, les empêchant de prendre des décisions arbitraires et autoritaires comme c'est trop souvent le cas à l'heure actuelle.

Il faut insister sur le fait que réclamer l'indépendance syndicale ne sous-entend pas une hostilité systématique par rapport aux partis politiques. Telles est en tous cas la position de la LRT, la seule cohérente pour une organisation révolutionnaire. Nous sommes contre l'apolitisme dans les syndicats, qui limite la lutte syndicale à une lutte économique. Mais l'indépendance syndicale doit justement permettre une plus grande démocratie interne, et par là une plus grande mobilisation des forces laborieuses, et donc une plus grande politisation des travailleurs. C'est un point essentiel que doivent comprendre les militants syndicaux qui ont opté pour un syndicalisme de combat. D'autant plus que l'indépendance syndicale est particulièrement nécessaire en Belgique. Les deux grandes organisations syndicales, FGTB et CSC, qui regroupent 70% des travailleurs du pays, sont en effet liées au PSB et au PSC, deux partis qui sont souvent amenés à gouverner ensemble. Plus que dans d'autres pays, il faut donc rester intransigeant sur la question de l'indépendance syndicale, car la liaison avec des partis gouvernementaux est un risque permanent d'intégration dans l'État capitaliste. Dans cet ordre d'idée, les militants de la FGTB ont à lutter pour que leur organisation syndicale quitte l'action commune socialiste, qui regroupe le PSB, les mutuelles, les coopératives et le syndicat, tout en pouvant conclure conjoncturellement avec les PS et les Mutualités Socialistes, ainsi qu'avec d'autres partis ouvriers, des accords de front unique sur des objectifs précis. De même les militants de la CSC doivent exiger de leur organisation qu'elle rompe avec le PSC-CVP .

A la présence de ces deux partis, il faut donc lier deux revendications: indépendance syndicale totale et inconditionnelle vis-à-vis de l'État et indépendance organisationnelle vis-à-vis des partis politiques, cette dernière revendication étant liée à une lutte contre la bureaucratie syndicale. La démocratie syndicale ne peut être obtenue au niveau général que si ces deux revendications sont imposées et respectées.

Nous dirons enfin que l'expérience du mouvement ouvrier nous démontre que l'unité syndicale passe par cette indépendance vis-à-vis des partis. Quant à la critique politique, nous ne la rejetons pas mais il est clair pour nous qu'elle s'effectue sur le terrain politique et non sur le terrain syndical. Il faut ajouter que la critique des syndicats relève elle des partis politiques, dans la mesure où ceux-ci représentent l'organisation suprême de la classe ouvrière pour son émancipation de l'exploitation capitaliste et la création de la société socialiste. Dans ce sens,

comme le disait Marx, « les syndicats sont les écoles du socialisme ».

XXV. Pour un syndicalisme international

Depuis quelques années, plus précisément depuis le Mai 68 français, de profonds changements sont à l'oeuvre dans le mouvement ouvrier européen. Ces modifications mettent au premier plan dans les différents pays des mouvements de grève similaires, qualifiés de « sauvages », et dont l'apparition coïncide avec l'émergence sur l'arène mondiale d'une nouvelle avant-garde révolutionnaire qui renoue avec les méthodes de luttes les plus avancées du mouvement ouvrier (contestation de la société capitaliste, occupations d'usines, ventes sauvages, comités de grève élus). L'internationalisation des luttes qui s'amorce aujourd'hui est le produit inévitable de l'internationalisation du capital et de la crise capitaliste.

L'existence du Marché Commun, l'élection d'un Parlement européen pour 1978, l'intégration monétaire à l'échelle européenne, tous ces facteurs combinés à la crise capitaliste mondiale auront qu'on le veuille ou non des répercussions politiques profondes. L'internationalisation du capital et la création de multinationales toujours plus puissantes posent aux militants syndicaux d'avant-garde des problèmes énormes et leur font mesurer tout le chemin à parcourir pour développer chez les travailleurs une conscience internationaliste. La force des multinationales est bien entendu de développer une stratégie de lutte patronale à l'échelle internationale contre les travailleurs, en s'attaquant en premier lieu à leurs organisations syndicales pour bloquer toute augmentation des salaires. La multiplication des usines dans différents pays permet aux multinationales de riposter aux grèves par le transfert de la production d'un pays à l'autre.

C'est ainsi que des heures supplémentaires sont fréquemment demandées dans une entreprise qui n'est pas en grève pour compenser les pertes de production enregistrées ailleurs. Les multinationales ont acquis un tel poids qu'elles ne se soucient de personne, pas même des gouvernements bourgeois. Elles investissent là où les conditions sont les plus favorables, les salaires les plus bas, les syndicats les plus faibles, la fiscalité la moins élevée. Il faut reconnaître que le mouvement syndical est en retard face à cette centralisation internationale du Capital, et ce malgré les structures existantes au niveau européen. La raison en est que les contacts internationaux sont actuellement limités au niveau des appareils bureaucratiques et que les travailleurs n'en savent généralement rien, en-dehors de ce qu'ils apprennent par la presse. Rien d'étonnant donc à ce que le mouvement syndical ne soit pas à la hauteur de la situation, surtout si l'on connaît la lourdeur des appareils bureaucratiques et les divergences idéologiques qui les séparent.

Les militants d'avant-garde ont donc un rôle fondamental à jouer . C'est à eux de stimuler des initiatives qui éveillent la conscience internationaliste des travailleurs, en les insérant dans des actions concrètes à l'échelle européenne, en développant la solidarité internationale en cas de conflit. L'essentiel est de passer à des actions pratiques, telles que celles qui ont vu le jour lors de la grève de Lip en France (large soutien international, popularisation de la lutte à l'échelle européenne, etc. ..).

Un exemple intéressant de ce qui est réalisable dès aujourd'hui est fourni par la grève contre la fermeture de Glaverbel-Gilly en janvier-février 75. Les travailleurs de l'entreprise ont directement pris contact à la base avec ceux de Boussois (verrière de BSN dans le Nord de la France), pour expliquer les raisons de leur combat. Les travailleurs français marquèrent leur solidarité en observant un arrêt de travail le 29 janvier. Le 6 février, les contacts furent repris en vue de mettre sur pieds une manifestation commune à Paris devant le siège de la multinationale. Le 11 février, des verriers carolos participèrent à la manifestation organisée par la seule CGT à Paris contre la société. Mais l'événement le plus important fut sans aucun doute la grande manifestation internationale du 17 février dans la banlieue parisienne. Elle réunit plus de 700 verriers belges, de très nombreux syndicalistes français, et même une délégation allemande des usines du trust. Les locaux de BSN furent envahis par les manifestants, et le PDG de la firme, Antoine Riboud, contraint de s'expliquer devant plus de mille travailleurs! Depuis lors, les travailleurs de Gilly et ceux de Boussois maintiennent des relations qui ne se limitent pas à des contacts entre délégations syndicales, mais dans lesquelles l'ensemble des travailleurs est impliqué par le biais d'assemblées générales.

Une deuxième manifestation de cette solidarité internationale fut fournie lors de la grève des travailleurs du VHR (Verre à Haute Résistance) ; filiale de Glaverbel dans la région de Charleroi, au cours du mois de février 1977. Le comité de grève élu en assemblée générale des grévistes décida à cette occasion, pour empêcher le sabotage patronal, d'envoyer un tract en Allemagne pour demander à d'autres travailleurs de la multinationale de refuser tout travail de « jaunes », de refuser de prêter des heures supplémentaires, et de témoigner ainsi leur solidarité envers leurs camarades belges.

Tous ces exemples illustrent la nécessité, pour construire un syndicalisme de combat à l'échelle internationale et développer une conscience de classe internationaliste, d'établir directement des liens à la base entre militants combattifs.

Enfin, la question du syndicalisme international ne peut être abordée sans toucher un mot des douze millions d'immigrés qui peuplent l'Europe capitaliste. Le mouvement ouvrier, en premier lieu le mouvement syndical, doit défendre avec énergie les droits de ces travailleurs, leur

intégration complète, leur droit à l'action syndicale et politique. La raison en est non seulement que ces travailleurs constituent une des couches les plus exploitées par la société capitaliste, mais aussi que leur simple présence peut être un stimulant précieux pour la maturation d'une conscience internationaliste chez les travailleurs. Qu'on songe par exemple au rôle que pourraient jouer ces camarades en cas de montée révolutionnaire dans un pays tel que l'Italie ou l'Espagne!

La prochaine période historique offrira des chances accrues de victoire du socialisme dans l'un ou l'autre pays d'Europe du Sud, avec des répercussions immédiates pour l'ensemble du continent. En Europe plus qu'ailleurs encore, le socialisme dans un seul pays est une utopie. C'est pourquoi l'objectif du mouvement ouvrier, et particulièrement des militants d'avant-garde, doit être la construction, selon l'expression de Trotsky, des États-Unis Socialistes d'Europe. Dans cette lutte apparaîtra pleinement l'utilité d'une organisation internationale telle que la Quatrième Internationale. « Les prolétaires n'ont pas de patrie » disait Karl Marx; construisons dès maintenant l'Internationale des luttes, l'Internationale des travailleurs, pour abattre l'Internationale du Capital !

Postface de Mateo Alaluf : Démocratie et organisation

Les luttes ouvrières des verriers de Charleroi trouvent leur origine dans la Chevalerie du Travail et dans les premiers syndicats comme l'Union verrière de Lodelinsart dans les années 1880. La Chevalerie du travail, importée des États-Unis, était une sorte de franc maçonnerie prolétarienne qui s'était implantée dans la région de Charleroi, d'abord chez les verriers et ensuite chez les mineurs et l'Union verrière qui regroupait aussi une « aristocratie ouvrière » s'était également organisée en dehors du syndicalisme socialiste. Elle participera, au début du 20^e siècle, aux tentatives éphémères de constitution d'une organisation syndicale révolutionnaire sur le modèle de la CGT française. La trajectoire militante d'André Henry s'inscrit elle dans le prolongement de celle des militants trotskystes de l'entre-deux guerres. Depuis Léon Lesoil, fondateur du Parti communiste à Charleroi, exclu ensuite de ce parti avec l'opposition de gauche en 1928 et qui sera à l'origine du trotskysme en Belgique, ce mouvement, bien que très minoritaire, a laissé son empreinte dans les luttes ouvrières et en particulier dans celles de l'industrie verrière de la région.

Le récit que fait André Henry, de la mise en place d'abord d'une délégation syndicale combative aux usines Glaverbel de Charleroi en 1970 dont il sera le président et ensuite des conflits sociaux qui culmineront avec la grève de 1974 font partie de cette histoire. En relatant son parcours militant, André Henry nous livre la théorie qui soutient son action dans la pratique. Il est confronté en fait, selon les termes d'Ernest Mandel, à « la question la plus compliquée du

marxisme », à savoir la nécessaire auto-organisation des travailleurs d'une part et la construction d'un parti d'avant-garde de l'autre.

Le rôle dirigeant du parti n'a-t-il pas conduit, dans l'expérience communiste, à la substitution de l'appareil au parti et du parti à la classe ouvrière, suivant l'analyse qu'en avait fait Trotsky dès 1904 ? Le programme comme les convictions qui fondent le parti révolutionnaire ne sont ni infaillibles ni immuables et la diversité même de la classe ouvrière ne la conduit-elle pas à se donner des expressions différentes ? Comment, dans la tradition trotskyste, un militant syndical peut-il de l'intérieur du mouvement social, tout à la fois stimuler l'auto-organisation de ses camarades et construire un « parti révolutionnaire » qui ne lui soit pas extérieur ? Comment, en d'autres termes, élaborer une expression politique qui accompagne et stimule mais aussi canalise la combativité des travailleurs ?

Ainsi André Henry est-il conduit, à la différence du sectarisme des courants de l'ultra gauche, à des analyses ancrées sur les contradictions de la réalité sociale. Il allait de soi, dans les conceptions qu'il se faisait de ses compagnons de travail que ceux-ci ne pouvaient s'identifier à un seul courant politique. Un mouvement social, pour pouvoir s'imposer dans l'entreprise devait en conséquent, sans pour autant gommer les appartenances politiques de chacun, garder à distance les partis politiques de l'action syndicale. L'intégration, voire la subordination des organisations syndicales dans le système capitaliste est, selon André Henry, une réalité. Mais il sait aussi que ce sont précisément les plus faibles qui ont besoin d'organisation collective et que les syndicats sont nécessaires, voire indispensables pour l'action collective.

André Henry, par son expérience militante et sa formation politique, ne risque pas de confondre spontanéisme et auto-organisation : un mouvement social, le plus imprévisible soit-il, ne tombe pas du ciel. Si l'auto-organisation des luttes est le meilleur moyen de les faire réussir, celle-ci ne se réalise pas spontanément. Il explique ainsi comment les capacités de revendication et d'action des travailleurs de Glaverbel ne peuvent se comprendre sans le travail long et patient des militants de la gauche syndicale et de leur journal La nouvelle défense. Mais en même temps il sait que la démocratie dans les mouvements sociaux et dans les syndicats est l'arme la plus efficace des salariés. Au fond toute lutte contre l'exploitation et la domination patronale se double d'un combat tout aussi important pour la démocratie au sein du monde du travail. « Les appareils bureaucratiques », écrit André Henry, « ne donneront jamais l'initiative organisationnelle à la classe ouvrière et s'opposeront toujours à une véritable démocratie s'exerçant à tous les niveaux ».

Ainsi le succès de la grève de 1974-75, est due à l'existence d'un comité de grève, émanation de tous les travailleurs de l'entreprise, que ceux-ci soient ou non syndiqués et des assemblées

générales des grévistes. L'action directe des travailleurs privilégiée par André Henry, une ouverture à l'extérieur pour éviter l'isolement et l'indépendance totale de la grève vis-à-vis des organisations politiques ont été les conditions de son succès. La structure de fonctionnement démocratique de la grève a permis de relier « dans l'action directe, l'action syndicale et l'action politique ». Si la grève est en même temps une lutte pour la démocratie syndicale, il ne faut cependant jamais se tromper d'adversaire. Ce n'est pas contre les syndicats, mais contre le patronat que se battent les travailleurs.

En 1974, au lendemain de la crise pétrolière, le groupe français BSN, qui contrôlait à l'époque Glaverbel, décide la fermeture du four et de l'usine de Gilly. Les travailleurs n'acceptent pas cette décision, motivée, selon la direction, par les mutations technologiques propres à cette industrie. Ils entament une longue grève avec occupation qui durera du 10 janvier au 24 février 1975. Malgré la fermeture du four, la grève se termine par un succès indéniable des travailleurs. Ceux-ci obtiennent non seulement d'importantes concessions en termes de reclassement, de garantie de revenu et de prépension, mais ils obtiennent également le maintien d'activités de découpe, la création d'emplois dans le double vitrage, le verre anti-feu et de sécurité. Glaverbel s'engage aussi à ne pas procéder à d'autre fermeture et à maintenir l'emploi dans la région. La création d'une division de vitrage automobile Splintex qui sera quelques 30 ans plus tard le siège d'un autre conflit social d'envergure peut être considéré comme le produit de cette lutte.

Ainsi, l'opposition des verriers à la fermeture d'un siège de l'entreprise n'a pas eu pour conséquence une accélération d'un processus présenté comme inéluctable de réduction puis de disparition de la production verrière dans la région, mais a permis au contraire, comme l'ont reconnu de nombreux analystes, le maintien d'une activité verrière, très compromise avant la grève. Ce succès est largement tributaire de l'action menée par la délégation syndicale de la FGVB conduite par André Henry. Cette délégation, après avoir mené, depuis son entrée en fonction, une action en profondeur et dynamique auprès des travailleurs, s'est effacée pendant la grève au profit d'un comité de grève élu et responsable devant l'assemblée de l'ensemble des travailleurs. L'assemblée générale se réunissait quotidiennement, la délégation négociait sous son contrôle et le comité de grève organisait l'occupation. Un manifeste traduisant l'orientation et les objectifs des grévistes a été diffusé, la vente de stocks a alimenté le fonds de lutte et des contacts ont été établis tout au long de la grève avec les autres filiales du groupe BSN ainsi qu'avec les entreprises de la région et d'autres régions pour déboucher sur une manifestation organisée en France, devant le siège de BSN à Levallois-Perret.

En fin de compte, cette longue grève aura permis aux travailleurs de sauver pour longtemps une activité verrière importante à Charleroi alors qu'on la présentait à l'époque comme condamnée. La raison de ce succès réside en premier lieu dans la méthode qu'André Henry expose dans ce livre : une exigence absolue de démocratie la plus large possible permettant tout à la fois de réaliser l'unité parmi les travailleurs, et de leur donner la force de s'organiser

en toute autonomie.

A 30 ans de distance

Quelques 30 ans plus tard, dans l'hiver 2005, une nouvelle épreuve de force est engagée à Glaverbel dans la division de vitrage automobile, AGC Automotive (ex-Splintex) de Fleurus. Au terme d'un conflit de 3 mois particulièrement dur, les militants parurent cette fois groggy : 249 emplois furent supprimés (au lieu des 284 décidés initialement). La FGTB qui a soutenu la grève et la CSC restée à distance se sont désormais divisées à Charleroi. La fracture entre les syndicats et entre les grévistes et les non grévistes a rarement été aussi profonde. Si le retentissement du conflit fut important, l'écho que les médias lui ont accordé le fut à la mesure du néo-libéralisme dominant : les arguments et les raisons avancés par les travailleurs n'ont guère trouvé leur place dans les médias écrits ou audio-visuels et leur action était présentée dans l'espace public comme vouée à l'échec. Enfin, dans le discours des responsables politiques, la grève était présentée comme une tâche qui pèserait sur la Wallonie.

Au cours des 30 années qui séparent ces deux conflits majeurs, l'entreprise verrière a changé. Après BSN, et au terme de plusieurs restructurations, Glaverbel est tombée sous le contrôle du groupe japonais Asahi Glass, Splintex a été intégré dans ce groupe et dans AGC Automotive, la division spécialisée dans le verre pour automobile. Cette prise de contrôle de Glaverbel, leader européen dans la technologie verrière de pointe, par Asahi Glass permit à celui-ci de devenir le premier groupe verrier du monde.

L'entreprise s'est développée au cours des dernières années. Le carnet de commandes d'AGC qui domine le marché européen est complet jusqu'en 2008. Les travailleurs de Fleurus, mis constamment en concurrence avec ceux des autres sièges, ne pouvaient accepter une nouvelle restructuration impliquant 284 pertes d'emploi. La direction avait pourtant dressé d'emblée la liste des personnes à licencier, rendant ainsi quasi impossible toute négociation. Elle avait obtenu du tribunal, sur requête unilatérale, une astreinte de 5000 € (qui s'élèvera par la suite à 7500€) par travailleur empêché, sans que les grévistes soient même entendus.

L'intransigeance de la direction et la résolution des travailleurs sont à la mesure de l'enjeu du conflit. Le problème ne réside pas dans la concurrence des produits sur les marchés, mais dans la multinationalisation de la production qui met en compétition les territoires et les travailleurs. Si les salariés ne sont pas assez flexibles ou dociles, il suffit de transférer des quotas de production à un autre siège, de manière que ceux-ci, sous la menace des pertes d'emploi,

acceptent les exigences continuellement renouvelées des employeurs. Cette mise en compétition sauvage des centres de production par la direction du groupe ne se contente plus de rogner les conditions de travail, les salaires et les statuts d'emploi mais s'attaque de front aux droits syndicaux fondamentaux avec le concours des tribunaux.

Le combat était sans doute très difficile sinon désespéré. Face au chômage, aux restructurations et aux délocalisations, les salariés ne sont pas « naturellement » placés dans des rapports de solidarité mais de rivalité. La solidarité ne préexiste pas aux luttes sociales mais se construit contre la concurrence qui domine le marché du travail. Les salariés seraient définitivement pris en otage par les délocalisations et aucune délégation syndicale ne résisterait au chantage au licenciement s'il n'y avait ces tentatives, mêmes défaites, qui sont des grains de sable dans le mécanisme de la mise en concurrence des salariés par les multinationales.

Le combat mené par André Henry et ses camarades était toujours présent dans la mémoire des travailleurs en grève 30 ans plus tard. Giuseppe Bordenga, président de la délégation FGTB d'AGC Automotive (ex-Splintex) pouvait toujours trouver chez son aîné des conseils avisés et un soutien complet. André Henry qui a relaté ce combat tout au long de son déroulement dans les colonnes de La Gauche, écrivait au terme de 103 jours de grève, que le résultat n'était certes pas une victoire. Pourtant, ajoutait-il, « ce combat mérite l'admiration de toute la classe ouvrière de Belgique et de toute l'Europe ».

Le combat syndical mené par André Henry et ses camarades restera exemplaire d'abord par sa méthode caractérisée par une exigence démocratique absolue dans la conduite du mouvement et en conséquence par sa capacité à définir en toute indépendance ses revendications et ses moyens d'action. 30 ans plus tard, dans des rapports de force détériorés par la mondialisation néo-libérale de la production, les travailleurs placés face à des choix jugés inacceptables, ont montré que même défaits, ils ne laissent pas le champ libre au mécanisme de mise en concurrence des salariés par les multinationales. Giuseppe Bordenga et ses camarades ont montré à 30 ans de distance que le travail en profondeur réalisé jadis par André Henry, préfigurait toujours des combats d'avenir.

L'autonomie n'est pas un moment daté du mouvement ouvrier mais un trait culturel qui lui est propre. 30 ans après André Henry, la lutte menée par Giuseppe Bordenga et les délégués et militants au prix de tant de sacrifices en est une nouvelle manifestation. Déjà une nouvelle génération de délégués organisent à nouveau le syndicat dans l'entreprise sortie meurtrie de cette épreuve et tirent les leçons nécessaires pour l'avenir. On le voit, le combat d'André Henry et de ses camarades n'a pas fini de produire ses effets.

Mateo Alaluf