Autonomie ouvrière

L’autonomie de la classe ouvrière est l’action concertée, dans l’organisation qui leur est propre, de l’ensemble des travailleurs exploités. Exploités et exploiteurs n’ont pas les mêmes intérêts. Les exploités ne peuvent lutter avec les mêmes armes que les exploiteurs. La lutte de la classe ouvrière doit s’exercer non au Parlement, mais directement contre le patronat, sur le lieu même où les travailleurs sont exploités: l’entreprise. L’organisation de cette lutte ne peut se faire que par le syndicat.

Mais, pour être efficace, la lutte de la classe ouvrière ne peut se limiter à des perspectives à court terme. L’autonomie ouvrière ne se limite pas au plan revendicatif. Elle doit être politique. Si la classe ouvrière ne fait pas elle-même sa propre politique, d’autres la feront à sa place. La politique de la classe ouvrière doit s’élaborer là où la classe ouvrière est organisée en tant que classe exploitée, non dans des groupements interclasses. Cette organisation autonome de la classe ouvrière est le syndicat.

Organisation autonome, politique autonome. Cela veut dire que la classe ouvrière doit puiser dans son propre sein les forces pour lutter et la capacité pour décider. Mais, surtout, cela signifie que la classe ouvrière doit être consciente qu’il lui faudra, un jour, assumer seule ou presque, contre toutes les autres classes, l’organisation hégémonique de la politique et de l’économie socialistes, ainsi que la défense armée contre la réaction.

La restructuration, le rééquilibrage des forces du capitalisme au niveau mondial ont conduit depuis quelques années le patronat de ce pays à sacrifier des secteurs peu rentables ou mal équipés. Ces secteurs sont aujourd’hui les plus touchés par la crise. On les trouve dans plusieurs branches: habillement-cuir-textile, sidérurgie, imprimerie, etc. Mais

des secteurs de pointe, comme l'informatique, l'électronique, le nucléaire sont également victimes des regroupements (liquidation de la C.I.I., démantèlement du C.E.A.).

Pour les travailleurs, cela ne se traduit pas seulement par des licenciements, mais aussi par une aggravation des conditions de travail – augmentation des cadences, heures supplémentaires, hygiène et sécurité négligées –, et un frein sur les salaires. Cette politique est menée grâce au chantage à l'emploi.

Femmes, jeunes, immigrés, travailleurs de plus de soixante ans font une fois de plus les frais de l'affaire.

Cependant, on voit de plus en plus ces catégories de travailleurs s'adresser aux permanences juridiques tenues le plus souvent dans les unions locales. Tant pour un problème individuel que pour une création de section, ils ont tendance à tout attendre du «syndicat». Les structures interprofessionnelles sont-elles capables de faire face à cette situation?

Dans la plupart des cas, les unions locales C.G.T., voire les syndicats, refusent de s'occuper des cas individuels. La C.F.D.T. a découvert l'organisation horizontale après 1968. Ceci explique les faibles moyens des unions locales C.F.D.T., particulièrement dans la région parisienne.

Donc, au plan de l'action immédiate, il est nécessaire de développer les structures interprofessionnelles. Pour cela, il est vital que les unions locales soient composées du maximum de sections du secteur ou de la localité; ce qui implique que les sections mandatent et délèguent des militants pour l'action quotidienne, qu'elles se préoccupent de la définition de la politique syndicale au niveau local.

Les militants des unions locales savent qu'il n'est pas facile de faire participer les sections. Il leur faut trouver des moyens pratiques pour les faire venir à

l’interprofessionnelle. La plupart du temps, les sections ne s’adressent aux unions locales que pour résoudre un problème technique immédiat (tirage, frappe, salle de réunions). La première tâche des unions locales est donc de renforcer leur équipement. Or, à la C.F.D.T., le plus souvent, les régions versent l’argent aux U.D. Celles-ci ne pratiquent qu’une aide au coup par coup, plus ou moins efficace. Cela impose aux unions locales une prise en charge réelle de la trésorerie (vente de matériel de propagande, vente de la presse syndicale, etc.). Cette première étape étant franchie, on peut intéresser les sections à la vie de l’U.L. en les tenant régulièrement informées (comptes-rendus, journal de secteurs, etc.)

Afin d’élargir encore la participation des sections, il est important qu’une partie de la formation syndicale soit prise en charge par une U.L. ou un secteur géographique, particulièrement pour les nouveaux militants ou les nouvelles sections. Au bout d’un certain temps, les sections accepteront qu’une partie des heures de délégation soit utilisée pour assurer la vie de l’union locale – permanence, aide aux sections nouvelles ou en difficulté, etc. Avec ce matériel militant, les unions locales pourront lancer elles-mêmes des campagnes d’implantation là où le syndicat n’est pas présent. Dans la période actuelle particulièrement, il est possible de redonner aux U.L. leur rôle de bourses du travail: informations par les sections sur d’éventuelles embauches, aide au reclassement, etc.

Les catégories les plus touchées par la crise trouveront leur place naturelle dans cette forme d’organisation. Même si ce n’est qu’un début, ne commence-t-on pas à voir des chômeurs se syndiquer dans les unions locales, des élèves de C.E.T. demander à se syndiquer dans les unions locales? Des femmes de salariés, leurs maris menant une lutte contre les licenciements, n’ont-elles pas demandé à s’organiser dans l’union locale?

Une telle démarche piétine les plates-bandes des organisations «politiques» et coupe l’herbe sous le pied de leurs comités d’accueil en tous genres, qui ne sont que des moyens de division au service d’autres classes sociales.

Elle est l’amorce de la définition d’une véritable politique ouvrière et de l’organisation réelle de la classe ouvrière sur la base de ses seuls intérêts.