

LUTTE DE CLASSE

Pour le POUVOIR des TRAVAILLEURS

MAI 1971

MARCHÉS DE DUPES

Comme on pouvait s'y attendre, l'accord intervenu à la S.N.C.F. en janvier dernier (voir l'article "Le pari" dans Lutte de Classe de février) a été rapidement limité dans le secteur nationalisé. Depuis, en effet, des conventions ont été signées entre directions et syndicats à la R.A.T.P., à l'E.G.F. et aux Charbonnages de France.

Pour l'essentiel, les dispositions sont sensiblement les mêmes ; elles prévoient notamment :

- . un accroissement du taux global de la masse salariale : celui-ci varie entre 6,50 % (aux Charbonnages de France) et 7,15 % (à la S.N.C.F.) ;
- . l'augmentation du salaire de base qui y est liée oscille entre 5,2 % (à l'E.G.F.) et 6 % (à la S.N.C.F. et à la R.A.T.P.) ;
- . un étalement de ces relèvements de salaires tout au long de l'année (3 ou 4 étapes) ;
- . une garantie de la progression du pouvoir d'achat, de 2 %, sauf à l'E.G.F. où elle est de 2,5 % ;
- . enfin, réduction de la durée du travail, symbolique dans trois cas sur quatre : 0 h 38 aux Charbonnages de France et 15 minutes à la S.N.C.F. et à la R.A.T.P. A l'E.G.F. la diminution est d'une heure, mais les horaires hebdomadaires y resteront un peu plus élevés qu'ailleurs : 42 h au lieu de 41 h 15.

...

Tous les syndicats, y compris la C.G.T., ont signé ces accords, dont la durée de validité est d'un an. A entendre les bonzes syndicaux, chacune de ces conventions a constitué une victoire : garantie de la progression du pouvoir d'achat et suppression de la clause anti-grève, voilà ce que nous avons obtenu, ont-ils déclaré triomphalement.

En réalité, les concessions des directions sont mineures par rapport aux avantages qu'elles escomptent tirer de ces accords.

La disparition des clauses anti-grèves est purement formelle ; la signature des conventions implique que la paix sociale soit maintenue, le rôle des syndicats étant précisément de veiller à ce que la base se tienne tranquille ; c'est la contrepartie des augmentations de salaires accordées à froid par les directions.

Dans ces conditions, les dites augmentations seront peu lourdes pour les capitalistes.

En valeur réelle, elles ne dépasseront pas 2 / 2,5 % (taux de la fameuse garantie de progression des pouvoirs d'achat). En effet, la hausse des prix sera, dans l'hypothèse la plus optimiste, à peine inférieure à l'accroissement nominal des salaires (5 / 6 %). Il est intéressant de constater que ce taux réel est inférieur à celui de 1970, de l'ordre de 3 % dans ces mêmes branches.

Qui plus est, l'absence de perturbation du rythme de production permettra aux entreprises concernées de réaliser d'autant plus facilement un accroissement substantiel de la productivité. Or, les gains de productivité prévus représentent au moins le double des augmentations réelles de salaires.

Par conséquent, les patrons font avaliser par ces accords un accroissement du taux d'exploitation. Ils ont tout lieu d'être satisfaits de ce marché de dupes.

Leur seule crainte : que la base ne fasse pas preuve de la docilité escomptée.

LA MENSUALISATION

Il est étonnant de constater qu'un très grand nombre de mensuels ignorent ce que représente la mensualisation pour les travailleurs horaires. Les uns s'imaginent que la mensualisation veut simplement dire toucher sa paie au mois au lieu de la quinzaine. Les autres, que les ouvriers aspirent à une promotion sociale qui se traduit, en quelque sorte, par l'acquisition d'un titre attaché à une valeur morale (toute relative d'ailleurs dans notre système capitaliste).

En fait, la mensualisation c'est tout autre chose !

C'est d'abord, avant tout, une sécurité financière attachée au salaire pour le renouvellement de la force de travail.

Actuellement les horaires n'ont droit, en cas de maladie, qu'aux prestations de la Sécurité Sociale, excepté dans le cas d'un accident reconnu du travail où l'employeur complète ces prestations jusqu'à concurrence de la totalité du salaire.

Il coule de source que dans ces conditions une simple crise d'appendicite prend des allures de catastrophe familiale, même dans les cas les meilleurs, c'est-à-dire où la femme est également pourvue d'un emploi.

Les conséquences pour l'ouvrier lui-même sont très grandes, il suffit d'en énumérer quelques unes :

- 1°) La décision de consulter un médecin ne venant qu'en toute dernière extrémité, celui-ci se trouve devant l'obligation de :
 - a) soigner une maladie qui la plupart du temps est très avancée, en conséquence :
 - b) prescrire des médicaments plus nombreux, des examens coûteux, une convalescence plus longue.
- 2°) L'absence prolongée de cet ouvrier occasionne souvent un changement de travail dans l'atelier et le fait reléguer à des travaux moins intéressants pendant un temps plus ou moins long.

Il suffit de ces quelques énumérations pour comprendre que cette revendication ne ressemble en rien à une aspiration promotionnelle, mais n'est qu'un besoin indispensable et s'inscrit dans le contexte de la lutte de classe.

...

Quant aux mensuels, fonctionnaires et autres qui se figurent avoir un privilège quelconque, il ressort qu'ils ne sont en fait que des horaires payés au mois.

Ce qui comblera un peu le fossé savamment entretenu entre les horaires et les mensuels, les bleus et les blouses blanches et qu'en conclusion ils se rendront compte qu'il n'y a ni mensuels, ni horaires, mais une seule et unique classe ouvrière face au patronat et à ses alliés.

Un travailleur de chez RATEAU

EN UN COMBAT DOUTEUX

Analysant, il y a près de six ans, l'évolution de la lutte des classes en Angleterre (1) nous observions :

"Depuis plusieurs dizaines d'années, la situation du capitalisme anglais dans le monde n'a fait que se dégrader. Ayant perdu une bonne partie des énormes profits que leur rapportait l'exploitation des colonies, tout en conservant dans une trop large mesure les dépenses militaires et les exportations de capitaux liées à la période impériale, les capitalistes se sont trouvés dans l'incapacité d'assurer l'accumulation du capital à un rythme suffisant. Du coup, il devenait de plus en plus difficile d'imposer à la classe ouvrière le surcroît de travail nécessaire pour que les marchandises anglaises puissent trouver leur place sur les marchés mondiaux, et les possibilités d'accumulation se trouvaient encore plus limitées. A chaque tour de ce cercle vicieux, la puissance du capitalisme anglais se trouvait rognée, jusqu'au moment où, arrivé au bord de la banqueroute, obligé de quémander à ses collègues étrangers des emprunts se chiffrant en milliards de dollars, il n'avait plus qu'à se réorganiser ou accepter de disparaître.

"Tout le bavardage sur les malheurs de la livre sterling, toutes les savantes considérations techniques dont les journalistes bourgeois assaisonnent leurs raisonnements, recouvrent un seul problème fondamental : comment affaiblir la résistance de la classe ouvrière anglaise, comment lui faire suer suffisamment de plus-value pour mettre les capitalistes anglais à égalité avec ceux des autres pays ?

...

(1) Lutte de Classe - Octobre 1965

"Problème épineux, car la classe ouvrière anglaise est précisément la plus ancienne du monde, la plus fortement concentrée, et les longues années de faible accumulation du capital lui ont permis de s'installer sur des positions difficiles à entamer".

Depuis cette date, le problème est resté fondamentalement inchangé. Il est vrai qu'entre temps les difficultés où se débattait le capitalisme anglais se sont étendues à l'ensemble du capital mondial (1), ce qui a rendu la situation relative des capitalistes anglais temporairement moins intolérable. Un répit a donc pu être obtenu, moyennant une sévère limitation des dépenses militaires et des exportations de capitaux, et moyennant aussi la dévaluation de la livre, qui consacrait la cession aux capitalistes étrangers d'une partie du capital national.

Mais ces expédients ne contribuaient guère à renforcer la position des capitalistes anglais vis-à-vis de leur classe ouvrière. De ce point de vue, la situation ne faisait que se dégrader, car à la stagnation de la production venait s'ajouter une véritable explosion des salaires : vers la fin de 1970, le salaire moyen dans l'industrie augmentait à un taux annuel de 14 à 15 %, au lieu du taux de 6,7 % observé en moyenne entre 1963 et 1969. Même en tenant compte de la hausse des prix, de telles augmentations dépassaient nettement ce que le capital était en mesure de supporter.

Le gouvernement conservateur a donc repris la tâche abandonnée par ses prédécesseurs travaillistes (qui décidément s'étaient montrés incapables de jouer le rôle qui leur était réservé) et mène actuellement contre la classe ouvrière une offensive énergique qui se développe sur plusieurs plans à la fois.

COUP D'ARRÊT DANS LE SECTEUR PUBLIC

En Angleterre comme en France, l'existence d'un important secteur public (administrations et entreprises nationalisées) permet à l'Etat d'intervenir directement dans la fixation des salaires d'un nombre considérable de travailleurs.

A l'automne dernier une première intervention contre les employés municipaux (dont les syndicats revendiquaient une augmentation de 19 %) permettait seulement d'éviter une hausse dépassant les 14 à 15 % devenus habituels à l'époque. En décembre, par contre, le gouvernement marquait un point en brisant la grève du zèle des électriciens. La méthode n'était pas sans analogie avec celle qui avait été utilisée ici un an plus tôt contre la grève de l'E.D.F. : coupures de courant délibérément provoquées de manière à causer le maximum de difficultés à la population, campagne de presse savamment orchestrée autour de quelques faits divers démesurément gonflés (quand ils n'étaient pas inventés de toutes pièces), mobilisation de la petite bourgeoisie et de secteurs arriérés de la classe ouvrière contre les grévistes, dont certains furent soumis à des brimades et vexations de toutes sortes à la faveur de leur éparpillement. Isolés et écoeurés, les grévistes acceptèrent de voir leurs revendications soumises à une commission d'enquête "impartiale" (autrement dit, acquise au capitalisme à 100 % seulement).

(1) La crise mondiale du capitalisme sera analysée sur un plan plus général dans un prochain numéro de "Lutte de Classe".

Après de longues réflexions, la commission finit par octroyer environ 11 % d'augmentation ; mais la défaite résidait moins dans ce pourcentage lui-même, que dans la manière dont il avait été obtenu.

Une autre épreuve de force allait donner aux représentants du capital l'occasion de pousser leur avantage. Le 20 janvier, le syndicat des postiers déclenchait une grève générale illimitée, sur une demande d'augmentation de 15 %. Dès l'abord, l'affaire se présentait de manière assez louche : grève proclamée sans aucune consultation de la base par un syndicat réputé pour son manque de combativité et qui tout au long de six semaines de grève allait s'ingénier à saper le mouvement et à le rendre aussi peu efficace que possible (1). Des camarades anglais pensent que la grève a été déclenchée en accord avec le gouvernement pour faire la preuve que l'action ne paie pas ; selon eux, en effet, il aurait été possible de faire aboutir la revendication par des moyens autres que la grève totale (grève du zèle et refus des heures supplémentaires) qui auraient coûté très cher aux capitalistes, tout en ménageant les ressources des postiers (2). Mais qu'il y ait eu ou non collusion directe entre les bureaucrates syndicaux et le gouvernement, ce dernier a remporté un succès certain, en obtenant la reprise du travail sans aucune concession par rapport à son offre initiale d'une augmentation de 8 à 9 %.

Le terrain ainsi préparé, les capitalistes affrontent désormais en position de force les cheminots et les mineurs, qui de leur côté se trouvent affaiblis par la tendance du capitalisme actuel à liquider progressivement le secteur où ils travaillent. Malgré l'enthousiasme des conducteurs de locomotives pour la grève du zèle ce n'est pas dans ce secteur que l'on peut espérer un renversement du rapport des forces à l'avantage de la classe ouvrière.

LA LUTTE DANS LE SECTEUR PRIVE

Reste l'industrie privée, qui continue tout de même à produire l'essentiel de la plus-value dont se nourrit le capital.

Dans ce secteur, le premier problème qui se pose à l'Etat, émanation collective de la classe capitaliste, est de discipliner les capitalistes individuels pour qu'ils n'aillent pas, par des concessions intempestives, mettre en péril leurs intérêts communs. Au deuxième semestre de 1970 la politique de déflation, un moment abandonnée par le gouvernement travailliste, était reprise avec vigueur ; en freinant la réalisation de la plus-value, l'Etat mettait chaque capitaliste en demeure d'intensifier l'exploitation sous peine de faire faillite. Pour bien montrer sa détermination, la direction capitaliste n'hésitait pas à sacrifier Rolls-Royce symbole et porte-drapeau du capitalisme britannique, qui se voyait acculer à la liquidation judiciaire comme un vulgaire épicier.

(1) Voir à ce sujet "Lutte de Classe" - avril 1971 - "Efficacité syndicale"

(2) Voir SOLIDARITY - volume 6 - n° 8

Du reste, la situation des capitalistes britanniques, était telle qu'il n'était pas besoin de grands efforts pour les inciter à la résistance. Depuis des années, le taux de profit n'avait cessé de diminuer, tarissant la source de l'accumulation ce qui réduirait d'autant le besoin de main d'oeuvre. Tout d'abord, les capitalistes s'étaient efforcés de conserver leur personnel, pensant que la conjoncture finirait par s'améliorer et qu'ils auraient alors du mal à retrouver des travailleurs qualifiés. Mais les beaux jours tardant à revenir, et le crédit se faisant plus rare, il fallut changer de tactique : au cours de l'année dernière, l'industrie anglaise a été traversée par une vague de licenciements sans précédent, où quelque 250.000 travailleurs ont perdu leur emploi, soit 40 % de plus qu'en 1969. Par contre, il n'y a eu que fort peu d'embauche nouvelle, de sorte qu'à la fin de l'année l'emploi dans l'industrie avait diminué de 180.000 personnes. Parallèlement, le chômage ne manquait pas d'augmenter, atteignant des niveaux inconnus depuis la grande dépression de l'avant-guerre (quelque 700.000 chômeurs selon le relevé le plus récent).

Néanmoins les travailleurs continuent à résister avec acharnement et non sans succès à la dégradation de leurs conditions d'existence. Au début de l'année, Chrysler - filiale britannique du troisième constructeur américain d'automobiles - accordait sans coup férir une augmentation hebdomadaire de 60 à 65 F. Récemment, Vauxhall - filiale du géant américain General Motors - ouvrait les négociations pour le renouvellement de l'accord d'entreprise par une offre de 14 %. Entre temps, l'attention se tournait vers Ford, l'accord d'entreprise venait à expiration fin février.

Les 21 usines du groupe FORD en Grande-Bretagne emploient 50.000 travailleurs, dont la moitié sont concentrés à Dagenham, près de Londres, et 11.000 à Halewood près de Liverpool. D'autres implantations sont moins importantes : Langley (5.000 travailleurs) et Basildon (2.000 travailleurs) dans la région de Londres, Swansea (1.700 travailleurs) dans le Pays de Galle. Les usines sont fortement spécialisées et s'insèrent dans un ensemble international où règne une rigoureuse division du travail. Ainsi Dagenham, qui fabrique la Cortina, fournit à la société-mère de Détroit des moteurs pour la Pinto-Halewood, outre sa production d'Escort, approvisionne en boîtes de vitesse, non seulement toutes les usines du groupe en Angleterre, mais également celle de Genk en Belgique et de Sarrelouis en Allemagne. Swansea a le monopole de la fabrication des essieux pour la Grande-Bretagne. Langley, qui produit des tracteurs, fabrique une partie des pièces utilisées par l'usine de tracteurs d'Anvers, et en reçoit d'autres en échange.

Cette organisation donne au capital des possibilités de manoeuvre non négligeables, lui permettant par exemple de transférer la production d'un pays à l'autre de manière à peser sur les travailleurs. Ainsi les moteurs fournis à Détroit par Dagenham peuvent aussi bien provenir de l'usine de Cologne, qui est également en mesure de suppléer vis-à-vis de Genk les fournitures provenant de Halewood. Cependant, dans la mesure où la spécialisation est poussée jusqu'au bout, elle finit par donner des armes aux travailleurs. On l'avait vu l'an dernier, lorsqu'une grève déclenchée à Halewood et Swansea avait rapidement paralysé tout le groupe anglais, et s'était soldée par une forte augmentation des salaires.

Un mois avant l'expiration de l'accord, les syndicats firent connaître leur plateforme revendicative, dont la pièce maîtresse était une fois de plus la demande de **parité** du salaire avec les ouvriers les mieux payés de l'industrie automobile britannique (ceux des usines Chrysler à *Bryton*). De notoriété publique cette revendication - qui implique une augmentation de l'ordre de 150 à 200 F par semaine - est essentiellement démagogique. Dans le rituel revendicatif propre au groupe FORD elle traduit l'objectif réel d'une augmentation supérieure à celle qui venait d'être lâchée par Chrysler, et signifie que les bureaucrates craignent d'être débordés par la base s'ils ne se montrent pas suffisamment exigeants.

Toutefois, contrairement à la direction de CHRYSLER, financièrement très exposée, et qui avait préféré céder tout de suite sur les salaires pour éviter une interruption de la production, la direction Ford se jugeait suffisamment forte pour suivre une stratégie à long terme visant à mater l'**insubordination** ouvrière. De propos délibéré elle répondit à la revendication syndicale par une offre très faible : 25 F par semaine sur le salaire de base, soit 35 F y compris la prime d'équipe et les heures supplémentaires, auxquels devait s'ajouter pour les travailleurs ayant 4 ans de service (soit environ 60 % du personnel) une prime d'environ 20 F. Le tout, à la condition qu'il soit bien entendu qu'aucune revendication, individuelle ou collective, ne serait présentée pendant l'année couverte par le nouvel accord.

Ainsi, tout était en place pour importer en Angleterre le scénario traditionnel de Détroit : revendication énorme, réponse intransigeante, négociation laborieuse appuyée d'un arrêt de travail plus ou moins prolongé, enfin accord par-dessus la tête des intéressés et reprise du travail dans le découragement général.

Cependant, dès le départ, le principal acteur refusait de s'en tenir au rôle qui lui était imparti. Informés par leurs délégués d'atelier (*shop-stewards*) des propositions de la direction, des milliers de travailleurs débrayaient aussitôt sans attendre le mot d'ordre syndical. Au soir du vendredi 29 janvier le quart du personnel était en grève, notamment à Halewood et Swansea et une réunion de délégués d'atelier appelait à la grève générale illimitée. Celle-ci était votée durant le week-end par des assemblées d'usine et le mardi 2 février toutes les usines du groupe étaient arrêtées.

La puissance du mouvement était telle que les différents syndicats ne pouvaient que s'incliner, malgré l'accord d'entreprise (toujours en vigueur) qui en principe interdisait la grève. La grève fût donc "reconnue" officiellement ce qui impliquait le paiement d'indemnités aux grévistes. Par la même occasion, les négociations étaient confiées aux dirigeants syndicaux, les grévistes se bornant à se réunir de temps en temps pour voter la continuation du mouvement.

C'est seulement au bout de neuf semaines, qui avaient coûté à FORD la production de 140.000 voitures (d'une valeur de 1.300 millions de francs) et aux caisses de résistance syndicales 25 millions de francs d'indemnité de grève, que les capitalistes se jugèrent en mesure d'abattre leurs cartes. Les propositions patronales,

qui avaient été progressivement accrues jusqu'à représenter une augmentation moyenne de 14,3 % (contre une offre initiale de 8 à 10 %), furent brusquement transformées en une offre de l'ordre de 30 %, étalée sur deux ans, moyennant l'engagement de s'abstenir de faire grève pendant la durée du nouvel accord d'entreprise. Qui plus est, cette proposition devait être soumise à un vote à bulletins secrets, que la direction s'empressa d'organiser, en accord avec les syndicats.

Malgré l'opposition des shop stewards, le vote donna une majorité écrasante en faveur de l'acceptation de l'accord, et le 5 avril le travail reprenait dans l'ensemble des usines du groupe, à l'exception de Swansea et de Halewood où des assemblées générales votaient à main levée la poursuite de la grève, retardant de quelques jours le retour à une production normale.

Dans l'immédiat, cet affrontement ne peut être caractérisé ni comme une victoire, ni comme une véritable défaite ouvrière. L'augmentation des salaires cette année doit atteindre 15,5 % pour les professionnels et 18 % pour les O.S. (en deux étapes : mars et décembre), soit sensiblement plus que la moyenne actuelle de hausse des salaires. Par contre, les augmentations prévues pour l'année prochaine ne sont que de 8 et 9 % respectivement, soit à peine plus que le taux actuel de hausse des prix à la consommation. C'est donc en 1972 que la bataille trouvera sa véritable conclusion, selon que les travailleurs se sentiront ou non en mesure de traiter l'accord d'entreprise comme un vulgaire chiffon de papier. De ce point de vue, on doit considérer comme négatif le fait qu'à l'occasion d'une grève aussi prolongée, l'organisation des travailleurs ne semble pas avoir progressé. Sans doute, dans les ateliers l'organisation à la base reste vivace et combative, mais les liaisons d'une usine à l'autre ne sont de toute évidence assurées que par des militants sans véritable mandat, et au surplus bien souvent inféodés à des organisations bureaucratiques qui n'ont rien à voir avec la classe ouvrière (1).

METHODES DE LUTTE ET FORMES D'ORGANISATION

C'est pourtant une fois de plus le problème de l'organisation ouvrière qui constitue à moyen terme l'enjeu principal de la lutte.

A l'heure actuelle, les menaces que l'on voyait, dès 1965, s'accumuler sur les formes d'organisation secrétées par la classe ouvrière anglaise pour la défense de ses intérêts, se concrétisent et se précisent. Tout indique, en fait, que la classe dirigeante britannique est en train de rassembler son courage pour tenter le grand coup dont elle parlait depuis des années sans passer aux actes.

Symptomatique à cet égard est le projet de loi qui vise à priver les grévistes d'une partie des ressources que leur consentait jusqu'à présent la législation sociale.

...

(1) Voir à ce sujet "Lutte de Classe" septembre/octobre 1970 "Pilkington - force et faiblesse de la démocratie ouvrière".

En effet, celle-ci ne faisant qu'une distinction imparfaite entre chômeurs et grévistes ces derniers - ou du moins leur famille - bénéficiaient dans une certaine mesure des indemnités accordés aux premiers. C'est ainsi que les grévistes de FORD avaient reçu en moyenne quelque 66 F par semaine, s'ajoutant aux indemnités versées par les syndicats. A vrai dire, ce genre de mesure ne constitue qu'en apparence une aberration de la part des capitalistes. A long terme, ces derniers ont tout intérêt à ce que la reproduction de la force de travail soit assurée, indépendamment des vicissitudes provoquées par le chômage, ou même par la grève. Au surplus tant que les grèves de longue durée étaient l'exception (90 % des conflits durant moins de deux semaines et n'ouvrant donc pas droit aux indemnités), le coût de cette mesure "sociale" était raisonnable. Mais avec l'accentuation de la tension sociale, les grèves ont eu tendance à se prolonger, et les capitalistes ont fini par trouver que leur intérêt à court terme (mettre fin aux grèves) l'emportait sur leur intérêt à long terme (conservation de la force de travail). Les versements aux grévistes s'élevaient à 33 millions de francs en 1970 ; au premier trimestre de 1971, ils avaient déjà atteint 53 millions, la grève des postiers à elle seule ayant coûté quelque 45 millions. Selon la nouvelle législation, ces versements seraient réduits approximativement des deux tiers.

Il ne s'agit toutefois que d'une mesure de détail. Plus important est le projet de loi sur les relations industrielles, dont la prochaine adoption paraît aujourd'hui assurée. La nouvelle loi vise à supprimer la plupart des "libertés" que l'action ouvrière a réussi à imposer dans les entreprises, et à enfermer les travailleurs dans un cadre légal taillé sur mesure pour garantir le confort des capitalistes. A l'avenir, les conventions collectives et accords d'entreprise recevront une sanction légale, et ceux qui ne s'y conformeront pas - par exemple, en déclenchant une grève sauvage - pourront être non seulement licenciés, mais frappés d'amendes colossales.

Bien entendu, la classe dirigeante sait que de telles mesures ne sont d'aucune efficacité contre une classe ouvrière résolue à se défendre. Après tout, il ne peut pas être question d'emprisonner, ou même de mettre à l'amende, tout le personnel d'une usine, à plus forte raison l'ensemble du prolétariat. Les nouvelles armes que se donne la bourgeoisie n'en sont pas moins redoutables.

- 1°) Elles permettront de désagréger les organes de lutte existant dans les ateliers, en frappant sélectivement les militants les plus énergiques, qualifiés en l'occurrence de meneurs ;
- 2°) Elles permettront de briser le front de classe par une pression sur les couches les plus arriérées du prolétariat, celles chez qui existe encore la superstition de la légalité ;
- 3°) Surtout, elles auront pour effet de mobiliser l'appareil de l'Etat capitaliste, avec son poids économique et ses forces de répression, à propos de conflits où n'interviendra qu'une fraction minime du prolétariat.

Le moment approche donc où l'on verra se concrétiser l'alternative présentée ici en 1965 :

"Dans ces conditions, si la résistance continue en ordre dispersé, elle sera écrasée dans une usine après l'autre et la politique de rationalisation réussira. C'est uniquement si la classe ouvrière trouve dans l'offensive capitaliste elle-même la force de porter son action à un niveau plus élevé, que l'issue de la bataille peut devenir douteuse, et même néfaste, pour la bourgeoisie."

A l'heure actuelle, la véritable bataille n'est pas encore engagée, la classe ouvrière n'ayant pas eu l'expérience des nouvelles méthodes de répression. La scène a donc pu être occupée sans difficulté par les pitreries de la "gauche" politique et syndicale, dont les chefs ont prodigué leur rang sur les barricades parlementaires et les tribunes des meetings au milieu de l'indifférence générale.

Du côté syndical, la "lutte" a été menée selon toutes les règles d'un art familier aux bureaucraties continentales, mais que la bureaucratie anglaise redécouvrait pour la première fois depuis des dizaines d'années. Journées d'action nationales mobilisant des centaines de milliers de grévistes, défilés massifs dans les rues, discours enflammés - le folklore était complet. Puis, au moment où certains commençaient à croire que cette agitation pourrait donner lieu à l'apparition d'un mouvement de masse, coup d'éteignoir classique : le 18 mars, un congrès extraordinaire de la Confédération des Syndicats décidait de s'en tenir à une opposition pacifique à la nouvelle législation du travail. Il ne restait plus aux matamores "gauchistes" qu'à s'incliner, la mort dans l'âme, devant le verdict de la "majorité".

Cela ne signifie pas que la classe ouvrière en fera autant. Pour l'instant, le secteur anglais reste un des plus solides du front ouvrier mondial. Mais l'absence de toute organisation ouvrière capable d'affronter globalement le capital est de mauvais augure pour la suite des opérations.

Adresse postale uniquement : JEAN COLIN - 75 rue Saint-Antoine
75 - PARIS (4ème)

Où nous voulons en venir

Capitalisme et bureaucratie

Partout dans le monde, sans aucune exception, la société est aujourd'hui divisée en deux classes irréductiblement opposées : celle des travailleurs, qui produit toutes les richesses, et celle des capitalistes, qui dispose de ces richesses et de la vie même des travailleurs.

Pour échapper à la crise mortelle qui les guette, les capitalistes ne peuvent qu'accroître sans cesse l'exploitation du travail. Mais celle-ci provoque la résistance des travailleurs, le déséquilibre de l'économie, et finalement la ruine des bases mêmes de la vie humaine.

C'est en vain que partis et syndicats continuent à prêcher la patience et la résignation, en échange de quelques miettes baptisées « niveau de vie ». La base de leur activité s'effondre, car les capitalistes n'ont plus guère de miettes à offrir.

Mais voici que de nouveaux dirigeants, soi-disant révolutionnaires, viennent tenter de relever ceux qui ont failli, promettant de guider la classe ouvrière vers son émancipation. En soumettant les travailleurs à une hiérarchie supplémentaire de chefs et de chéfaillons, ils ne font que compléter et renforcer le pouvoir du capital. La seule perspective qu'ils ouvrent, c'est celle du capitalisme d'Etat à la russe ou à la chinoise, avec une exploitation redoublée et le massacre de ceux qui résistent.

Action de classe

En fait, seule la prise en mains par les travailleurs des armes et des instruments de production peut empêcher l'anéantissement de l'humanité. Mais cette solution ne peut venir que des travailleurs eux-mêmes, s'organisant entre eux à la base, sans stratèges ni chefs géniaux.

La route est ardue, jalonnée d'échecs et de défaites : soviets de Russie étouffés par les bolcheviks, conseils ouvriers d'Allemagne et de Hongrie noyés dans le sang, comités de shop stewards en Grande-Bretagne sans cesse menacés par la pénétration des rapports capitalistes.

Mais l'action autonome de la classe ouvrière ressurgit périodiquement, toujours plus puissante et plus étendue, que ce soit à travers les grèves dites « sauvages » ou à travers la formation de comités de base, malgré la répression conjuguée du patronat et de la bureaucratie syndicale.

Inutile donc d'attendre des sauveurs qui ne peuvent pas venir. Seul le développement des initiatives de la base pourra abattre l'exploitation. Et seule dès aujourd'hui l'action voulue et dirigée par les travailleurs eux-mêmes peut faire reculer le capital et défendre les intérêts les plus immédiats de la classe ouvrière.

Dès maintenant, donc :

- toute décision sur les luttes ouvrières doit être prise par une assemblée des travailleurs concernés, après une discussion où tous auront la parole sur un pied d'égalité ;
- il est exclu d'élire des représentants ayant un pouvoir de décision quelconque — il ne peut être question que de délégués mandatés de façon précise pour une tâche bien déterminée ;
- la lutte doit être coordonnée par les délégués de la base et non par des bonzes inamovibles qui parlent au nom des travailleurs sans prendre leur avis.

Regroupement des révolutionnaires

C'est pour répandre ces principes et aider matériellement à leur mise en pratique que les travailleurs les plus combatifs et les plus lucides doivent aujourd'hui se grouper, sans distinction de nationalité ou de profession, pour contester dans les faits le droit divin des dirigeants.

La tâche à accomplir est immense :

- rompre l'isolement des minorités « gauchistes » qui existent un peu partout ;
- créer les liaisons qui aideront la classe ouvrière à organiser elle-même son action ;
- interpréter et diffuser largement les informations étouffées par la presse bourgeoise et bureaucratique ;
- appuyer, par la propagande et par l'action, les luttes engagées par les travailleurs.

Il ne s'agit pas de former de nouveaux dirigeants, un nouveau parti ou un nouveau syndicat. L'organisation révolutionnaire — indispensable pour éviter la dispersion des efforts — n'aura ni hiérarchie, ni organes de direction spécialisés, les décisions étant prises par l'ensemble des militants.

Loin de prétendre faire la révolution à la place des travailleurs, il s'agit au contraire de leur faire mieux connaître la possibilité qu'ils ont de se libérer par leurs propres moyens de l'esclavage capitaliste.

GROUPE DE LIAISON POUR L'ACTION DES TRAVAILLEURS (G.L.A.T.).