

Dès que l'on aborde cette question, on se rend compte de sa complexité et de l'impossibilité de la faire entrer dans un schéma défini. Comme toute institution de la société, institution qui intervient effectivement dans la vie sociale, le syndicat porte de nombreuses contradictions. Celles-ci sont d'autant plus importantes et plus fondamentales, qu'elles touchent directement à la clef même de l'édifice social: les rapports de production.

I ELEMENTS DESCRIPTIFS/

1°) La situation des travailleurs dans la société capitaliste

- nécessité vitale d'un compromis constant, le travailleur doit accepter de se soumettre à l'exploitation capitaliste, alors qu'il la rejette fondamentalement.
- diversité des situations ouvrières selon les secteurs économiques, les entreprises, les professions.
- la conjoncture présente du capitalisme en France: l'acceptation des heures supplémentaires, de la productivité.

2°) Des "syndicats"

- terminologie: syndicats de métiers, fédérations, confédérations, unions locales, les syndicats de cadres.
- historique: la lutte entre les Bourses de travail (liaisons horizontales) et la centralisation (liaisons verticales). La formation de la C.G.T.: correspondances économique et politique; la domination des syndicats par les partis.
- intégration à l'échelon de l'Etat, des fédérations patronales, des entreprises. Les incidences des "traditions révolutionnaires", des apparentements politiques. L'intervention des centrales dans la vie politique. Tendance à la vie autonome de l'organisation. Diversité des situations.

3°) Les délégués d'entreprise:

- l'évolution du délégué du "porte-parole" au délégué officiel assumant une fonction. Multiplicité des situations.
- le rôle charnière du délégué vis à vis du patron.
- le rôle charnière du délégué vis à vis du syndicat.

II LES CONTRADICTIONS:/

- Syndicat et travailleurs: malgré l'intégration, nécessité de garder le contact avec les travailleurs d'où verbalisme, la dissimulation, la démagogie, mais transmet une tradition qui se retourne contre lui.

- syndicat et état: impossibilité d'aller trop loin, sinon se coupe des travailleurs. Obligation de reprendre les formes d'action des travailleurs, quitte à les déformer, ambiguïté constante de l'action syndicale faite de freinage, de désactivisme, en vue de nouveaux arrêts. Le contrôle des loiges et l'impossibilité de ce contrôle.
- syndicats et délégués: tendance à l'indépendance du délégué sur le plan de l'entreprise, vis à vis des salariés (limites) vis à vis du syndicat (limite) . Le syndicat doit être plus un "brain trust" un service de documentation qu'une direction manoeuvrant sur le terrain politique. Les "tendances nouvelles" au sein des centrales - éloignement de la base.

POUR LE DELEGUE:

- si position de "lutte de classe" et refus de compromis: isolement.
- si compromis constant: tendance à l'intégration, bureaucratisation. Le délégué devient une fonction, règle tout "pour les salariés" sans leur avis, devient courroie de transmission pour le patron, et non pour les salariés, mais impossibilité de dépasser certaines limites.

POUR LES TRAVAILLEURS:

- rejet du délégué, mais obligation de l'utiliser parce qu'il s'interpose, qu'il a une fonction, qu'il est "accepté".
- non adhésion au syndicat, mais dans les luttes suivent les actions syndicales, quitte à les dépasser, pour les suivre de nouveau.
- la grève sauvage, moyen "d'informer" les bureaucraties de la volonté des travailleurs, mais laissent les syndicats ou délégués discuter avec le patronat.
- tendance à l'action autonome, mais conscience objective des limites de cette action dans chaque situation particulière.

III QUELLES SONT LES PERSPECTIVES d'UNE "ACTION MILITANTE" /

1°) Les syndicats ne peuvent avoir qu'un rôle réformiste. Il n'y a pas de possibilité d'un syndicalisme révolutionnaire, ni de "bon syndicat".

2°) Le délégué:

- ne peut se placer sur le terrain des délégués syndicaux; dans la pratique du compromis, le "bon" délégué est battu par le "mauvais" qui aura l'appui du patron.
- le délégué ne doit être que le porte-parole, il doit comprendre toute situation, laisser aux travailleurs les décisions, tout en leur expliquant les ambiguïtés.

3°) Pour un "militant d'entreprise" ou groupe d'entreprise.

- assumer le rôle qu'attendent les travailleurs des syndicats et qu'ils

ne remplissent plus: rôle d'information, d'explication, pour les mettre à même de juger.

- avoir un rôle critique vis à vis destravailleurs en leur expliquant l'ambiguïté de leurs attitudes, les modes d'aliénations, les limites de leur action,
- avoir un rôle critique permanent de tout ce qui est dégénérescence bureaucratique.

EN CONCLUSION:

Montrer que cette action ne conduit pas à un renforcement du syndicat, car celui-ci se trouve pris constamment dans ses propres contradictions et les possibilités d'une action totalement autonome, même si les formes n'en sont pas précises, là où le syndicat est totalement intégré. Si la diversité des expériences ne facilite pas les contacts entre militants, les uns hors, les autres dans les syndicats, il doit y avoir un terrain de rencontre. Les syndicats, organismes sortis de la classe ouvrière, tendent de plus en plus à devenir des instruments d'asservissement. Mais l'attitude des travailleurs contient les termes d'un dépassement de cette situation. - termes que nous ne connaissons pas -.

. .
.

LES SYNDICATS ET LA VÈ REPUBLIQUE:

Pour montrer concrètement le rôle des syndicats dans la société actuelle l'essentiel des analyses faites dans le texte soumis à la discussion serait repris comme supplément au texte sur les syndicats.

. .
.

Ce plan n'est qu'une nouvelle base de discussion. Les camarades qui désirent s'associer à la discussion, peuvent soit venir à la réunion où il en sera à nouveau discuté, soit envoyer par écrit leurs observations ou critiques.

. .
.