

En Première ligne: Anarchistes au travail

Stratégie industrielle de la Fédération Anarchiste de Grande-Bretagne.

Le texte qui suit constitue la stratégie industrielle officielle adoptée par la Fédération Anarchiste de Grande-Bretagne en avril 2009. Il s'inspire des expériences des membres de la FA dans le monde du travail et vise à exposer les possibilités qui s'offrent aujourd'hui aux anarchistes et à lancer un débat au sein du mouvement sur l'organisation sur le plan économique.

Préface

Il nous faut expliquer pourquoi nous avons ressenti le besoin de clarifier et de publier notre stratégie industrielle. Etant donné notre positionnement selon lequel les syndicats ne sont pas des organes révolutionnaires et selon lequel ils jouent un rôle important dans la gestion des travailleur-ses, de nombreuses-x camarades ont exprimé leur étonnement face à l'investissement de membres de la FA au sein de l'Industrial Workers of the World (IWW). D'autres, au vu de ces vues sur le syndicalisme, n'ont pas compris pourquoi les membres de la FA se syndiquaient souvent sur leur lieu de travail. Elles-ils percevaient clairement une inconsistance entre la politique que nous défendions et notre pratique visible, et cela demandait une réponse.

Les positionnements publiés jusqu'alors ne traitent pas des types de luttes et de solidarités possibles sur différents lieux de travail de façon adéquate. Ce document est une tentative de détailler les diverses situations auxquelles sont confronté-es les travailleur-ses et les possibilités d'action qui s'ensuivent. Notre but est le développement d'une culture de résistance parmi les travailleur-ses et cette stratégie industrielle détaille comment nous le croyons réalisable et le rôle qu'y jouent les syndicats. En bref, nous soutenons que les syndicats ne sont pas des organes ouvriers et jouent un rôle important dans la gestion et la limitation des ouvrier-es et des luttes ouvrières. Cependant, ils sont un espace où la lutte de classe s'exprime. Ils offrent une protection importante aux travailleur-ses et un point de départ commun. Cependant, en tant qu'institutions de médiation, la lutte doit les dépasser pour qu'un changement significatif ait lieu. Notre investissement au sein des syndicats reconnaît ce qu'ils sont et comment ils opèrent; il est motivé non par des vues syndicalistes mais par une perspective communiste anarchiste plus large. Nous cherchons l'élargissement et l'avancement des luttes ouvrières et non pas l'avancement des intérêts sectoriaux que les syndicats représentent. En ce sens, les syndicats sont un espace de lutte en eux-mêmes.

Nos publications actuelles décrivent les groupes de résistance sur les lieux de travail comme étant la seule forme d'organisation ouvrière consistante avec le communisme anarchiste. Cependant, il nous a semblé que la formulation était vague et ne traitait pas du besoin pour les travailleur-ses d'utiliser les syndicats et la reconnaissance de ces syndicats pour se défendre contre les licenciements et la victimisation. De plus, les formes d'organisation et de résistance extra-syndicales sont toujours contingentes des situations spécifiques auxquelles les travailleur-ses se trouvent confronté-es et, en période de lutte moins intense, peuvent s'avérer une stratégie moins efficace d'auto-défense que de décider de monter un syndicat. Ce document décrit les groupes de résistance au travail comme une tendance à l'auto-organisation et à la militance qui peuvent prendre des formes très différentes selon les contextes, mais restent la forme d'organisation qui s'attaque aux chefs à la fois au travail et au sein du syndicat. C'est une tendance à l'auto-organisation, l'entraide et l'action directe. Le groupe de résistance peut exister sur un lieu de travail où les syndicats n'existent pas, mais il n'est pas décrit comme une alternative à la syndicalisation. C'est plutôt une stratégie importante pour dépasser les structures syndicales et veiller à ce que les travailleur-ses prennent pleinement le contrôle de leurs luttes.

Introduction

Comme le dit le premier de nos Buts et Principes, la Fédération Anarchiste est une organisation d'anarchistes révolutionnaires de lutte de classes. Nous nous réunissons en tant que militant-es de la lutte de classes pour partager nos expériences, étendre notre champ d'action et développer les idées du communisme anarchiste. Nous ne considérons pas notre organisation comme le début ou la fin d'un quelconque mouvement à venir qui mènerait à bien la révolution. Nous ne sommes pas l'embryon des futurs conseils ouvriers, ni la graine d'une union révolutionnaire, ni le plan d'une société future.

Cependant, nous sommes aussi d'avantage qu'un groupe de propagande. Notre tâche n'est pas d'avoir le positionnement politique 'correct' et d'attendre simplement que le capitalisme ne s'écroule, en critiquant peut-être les travailleur-ses et les 'erreurs' qu'elles-ils commettent en route. Nous reconnaissons le fait que la lutte de classes est un procédé, une condition de vie dans notre société actuelle qui prend beaucoup de formes différentes dans beaucoup d'espaces différents. Les inégalités qui existent à l'heure actuelle ne changeront pas tant qu'un mouvement ouvrier ne s'organisera pas et ne fera pas valoir ses propres revendications pour les contester. Ce mouvement doit briser les barrières de la société de classes et recréer une société sur ses propres termes. C'est cela une révolution. Le développement d'une 'culture de résistance' répandue parmi les travailleur-ses est une condition nécessaire pour que cela ait lieu. Cette culture se développe par les expériences réelles de chacun-e dans sa vie quotidienne. C'est un mouvement de base qui grandit de lutte en lutte, qui connecte et amplifie chaque lutte qu'il atteint. Il enseigne, fait prendre confiance et renforce les liens de solidarité au sein de la classe. Il ne peut pas être créé d'en haut par un groupe quelconque, peu importe si sa ligne est 'correcte'.

La FA fait partie de ce procédé. Les idées que nous essayons de développer et de répandre ne sont pas des théories isolées, mais les leçons que nous a enseignées la lutte directe des travailleur-ses contre le capitalisme. Elles proviennent des besoins des travailleur-ses et de leurs aspirations de liberté et d'égalité. En tant que révolutionnaires conscient-es, nous pouvons, avec de la chance et de la réflexion, aider à disseminer ces idées et tactiques confrontationnelles. Nous pouvons établir des communications et des amitiés entre des luttes isolées. Nous pouvons faire circuler les leçons des défaites et victoires de différentes périodes et de différents espaces, de lutte en lutte, et reconnecter les travailleur-ses avec la tradition et l'histoire plus large desquelles nous pouvons non seulement tirer des enseignements et des tactiques, mais aussi de l'inspiration et de la confiance, choses tout aussi importantes. Nous pouvons le faire par notre investissement. Nous ne prêchons pas et n'attendons pas d'être écouté-es. Nous ne souhaitons pas non plus créer un soutien à certaines idées ou mettre en place un programme politique. Nous mettons la main à la pâte et nous gagnons le respect pour nous et pour nos idées en montrant que nos idées marchent en pratique. L'action directe donne des résultats. La confrontation nous fait prendre confiance et nous apporte des résultats, la négociation nous rend dépendant-es et nous vole ce qui nous appartient de droit.

En tant que révolutionnaires et membres de la FA, nous nous investissons dans les luttes partout où il nous est possible de le faire. Il peut s'agir de mouvements pour les sans-papiers et les immigré-es, de la résistance de communautés contre les fermetures d'écoles et autres attaques sur les services publics, de luttes industrielles sur les salaires et les conditions de travail ou de toute autre forme de résistance que choisissent les travailleur-ses. Nous espérons apporter à ces luttes un ensemble d'idées et de tactiques, et une militance, qui peuvent les renforcer énormément. Mais ce n'est pas un procédé à sens unique. A chaque fois que nous nous investissons dans une lutte, nous commençons un dialogue. Nous espérons autant renforcer une lutte particulière que d'être renforcé-es par elle. Nous avons le sentiment d'avoir autant à enseigner qu'à apprendre.

Tout cela nous amène au texte que vous êtes en train de lire. Ce document est fondé sur les expériences des membres de la FA en tant que militants communistes anarchistes sur leur lieu de travail. Il essaye d'expliquer ce que nous faisons et pourquoi. Il essaye de penser les stratégies qui peuvent ou ne peuvent pas marcher au travail et comment les mettre en pratique. Les principes de bases sont comme toujours l'auto-organisation et l'action directe. Ce que l'on essaye de faire ici, c'est de nous inspirer de notre expérience et de notre analyse du monde du travail actuel pour penser les façons dont un-e militant-e peut s'engager efficacement pour encourager l'action directe et l'auto-organisation.

Il y a beaucoup de choses que ce document n'est pas. Ce n'est pas un plan de lutte pour le salariat ou une liste de diktats pour la classe ouvrière. C'est, plus modestement, un simple ensemble d'observations sur la nature des luttes industrielles et des idées sur comment les militants doivent s'investir sur leur propre lieu de travail. Ce n'est également pas une indication d'un grand bouleversement dans la manière de penser de la FA au sujet de la lutte de classes ou de la conscience de classe. Le fait d'écrire sur la lutte dans le plan économique ne veut pas dire que nous considérons que la lutte industrielle est plus importante que d'autres espaces de lutte. Ce document n'est qu'une partie d'un procédé plus large par lequel nous développons nos idées et nos pratiques à la lumière d'une situation qui évolue et de notre expérience qui s'étend.

Il y a une dernière chose que ce document n'est pas: il n'est pas définitif. Nous présentons ceci comme provisoire, comme toutes les idées révolutionnaires doivent être. Notre engagement à développer ces idées à la lumière de nouvelles théories et de nouvelles expériences est absolu. Rien d'autre que le succès d'une révolution ne mettra fin à ce procédé.

I - Le Salariat et le lieu de travail

Le travail sous le capitalisme moderne

Le travail sous le capitalisme moderne est bien plus complexe que le simple échange d'un salaire pour un travail. Les travaux domestiques non rémunérés, les différents systèmes de sécurité sociale, d'indemnités handicap et chômage, la marchandisation du temps de 'loisir', etc, font que même celles-ceux qui ne travaillent pas pour un salaire contribuent à la circulation du capital et à la génération du profit. Etre un-e travailleur-se ne veut pas simplement dire être enchaîné-e au banc d'une usine douze heures par jour. Cela veut dire être forcé-e de participer à la production d'un profit pour une minorité quoique l'on fasse.

Il y a de nombreuses sortes différentes de luttes ouvrières contre le travail en tant qu'exploitation par la classe dirigeante. Celles-ci incluent les luttes des femmes sur le plan domestique, des bénéficiaires d'indemnités et des chômeur-ses contre les plan de 'travail contre indemnité' et les baisses d'indemnités, des travailleur-ses sans papiers contre le harcèlement de l'état et celles de bien d'autres groupes dans d'autres situations. Aucune de ces luttes contre le travail n'est plus importante qu'une autre. Chacune a sa propre dynamique et ses propres priorités qui ne peuvent être décidées que par celles-ceux qui y prennent part.

Ce document ne s'intéresse pas à toute l'étendue de ces luttes. A la place, il considère comment un-e militant-e anarchiste peut s'investir dans la résistance au salariat sur son propre lieu de travail. Ces termes sont pris au sens large. Le 'salariat' inclut beaucoup de travailleur-ses indépendant-es et celles-ceux qui sont payé-es au nombre de pièces ou par commission tout autant que celles-ceux d'entre nous qui reçoivent un chèque tout les mois. Le 'lieu de travail' peut être une usine comme un centre d'appels téléphoniques ou la table de cuisine de millions de travailleur-ses qui travaillent de chez elles-eux. Alors que cette variété présente différents obstacles pour différent-es

travailleur-ses, il y a toujours une possibilité pour les travailleur-ses de se mettre en relation et de résister au travail, quel que soit son agencement. Les mêmes questions d'organisation se posent, les mêmes risques de récupération syndicale sont encourus.

La Fédération Anarchiste encourage, partout où elle le peut, l'action directe par les travailleur-ses contre le patronnat. Elle encourage les travailleur-ses à s'organiser elles-eux-mêmes sans chefs ni représentant-es. Elle encourage les travailleur-ses à contrôler elles-eux-mêmes les luttes et à résister à la collaboration dans des structures de cogestion. Nous faisons cela car nous croyons que ces formes d'organisation renforcent non seulement les travailleur-ses particulier-es concerné-es, mais la classe dans son ensemble en contribuant à une culture de résistance plus large. Nous croyons que la meilleure manière de répandre ces idées sur le lieu de travail est par notre propre exemple de travailleur-ses militant-es. Nous espérons que les idées qui suivent puissent aider les luttes de travailleur-ses à être plus efficaces.

Les Formes de luttes économiques

Tout comme nous avons pris 'lieu de travail' et 'salarial' au sens large, nous avons aussi une conception large de ce qui constitue une lutte ou un mouvement ouvrier. Les travailleur-ses sont soumis à l'exploitation, le manque de contrôle et l'ennui du travail salarié quotidien. A cause de cela, elles-ils résistent de toutes les façons qui leur sont possibles: de mouvements très formels au sein des syndicats aux groupes d'affinités informels sur un seul lieu de travail qui se soutiennent dans des actes de vol et de sabotage. Nous reconnaissons toute cette gamme de stratégies comme faisant partie du 'mouvement ouvrier'.

Ces stratégies, aussi diverses soient-elles, ont deux choses en commun. Elles poussent pour des améliorations immédiates des conditions de travail et créent une base pour des actions plus poussées à l'avenir. Un petit acte de sabotage par un-e travailleur-se ralentit le travail pour la journée et donne un exemple pour un acte de sabotage par deux travailleur-ses le lendemain. Le mouvement de base au sein des syndicats crée une confiance en soi et une solidarité parmi ses membres aujourd'hui et un potentiel pour plus d'action militante et plus d'autonomie des travailleur-ses à l'avenir. Certaines actions penchent d'avantage dans une direction que d'autres, mais toutes contiennent ces deux tendances.

Depuis les exemples ci-dessus, il doit être clair que nous percevons la création de liens de solidarité entre travailleur-ses comme un but en soi. La confiance en soi et l'expérience que l'on gagne de l'organisation et de l'action collectives est une force puissante. C'est un facteur important dans la création d'une culture de résistance plus large. C'est à travers cela que la lutte au travail s'étend à d'autres espaces de vie et vice versa.

Ces choses prises dans leur ensemble signifient que nous percevons deux objectifs immédiats pour toute organisation ou action sur le lieu de travail. Le premier est la création d'un espace privé dans lequel les travailleur-ses peuvent discuter et s'organiser ensemble sur un plan d'égalité sans interférence de la direction de l'entreprise ou des structures syndicales bureaucratiques. Le second est la création de lieux de confrontation avec la direction de l'entreprise et, si nécessaire, avec les syndicats. Ces deux éléments sont nécessaires pour le succès et l'expansion de la lutte. Il n'y a pas qu'un seul moyen d'établir ces deux éléments, tout comme il n'y a pas qu'un seul ensemble de stratégies qui forme le mouvement ouvrier. Les formes de lutte que pratiquent les travailleur-ses sont dictées par les conditions de leur lieu de travail particulier. Ce qui est possible et nécessaire est dicté par les problèmes particuliers que des travailleur-ses particuliers rencontrent et ne peut pas être pensé d'avance par des personnes extérieures. Cependant, il est possible de suggérer les grandes lignes de ce qu'un-e militant-e individuel-le ou un petit groupe de militant-es peut faire sur différents lieux de travail et dans différentes organisations ouvrières. Pour cela nous dégageons trois larges

zones de lutte contre le salariat dans lesquels les membres de la FA sont active-fs à présent: le lieu de travail syndiqué, le lieu de travail non-syndiqué et les syndicats eux-mêmes, qu'ils soient cogestionnaires ou révolutionnaires (tels que l'IWW).

II - Syndicats cogestionnaires et lieu de travail syndiqué

Syndicats, lutte des classes et gestion

Les syndicats, de par leur nature même, ne peuvent devenir des vecteurs de transformation sociale révolutionnaire. Les syndicats doivent être acceptés par le capitalisme pour fonctionner et de ce fait ne peuvent participer à son renversement. Les syndicats divisent la classe ouvrière (entre employé-es et chômeuse-rs, travailleur-ses qualifié-es ou non, etc.). Les syndicats doivent être capables de contrôler leurs membres pour signer des accords avec la direction et doivent encadrer toute action officieuse pour éviter d'être responsables vis-à-vis de la loi. Par la négociation, leur but est d'arriver à une forme d'exploitation plus juste de la main d'oeuvre. Les intérêts des chefs et des représentant-es seront toujours différents des nôtres.

La gamme entière des stratégies et des organisations formelles et informelles qui forment le mouvement ouvrier ne peut pas être représentée entièrement par ou s'organiser au sein des syndicats. A cause de cela, les syndicats résisteront activement aux pans du mouvements qu'ils ne peuvent pas contrôler. Toute tendance révolutionnaire au travail entrera en conflit avec les syndicats et doit s'y préparer.

Cependant, nous ne demandons à personne de quitter les syndicats tant qu'ils ne sont pas rendus obsolètes par la révolution. Nous ne croyons pas non plus que l'organisation des travailleur-ses puisse ignorer la question des syndicats complètement. Le syndicat est un point de départ commun pour beaucoup de travailleur-ses, ou d'avantage de travailleur-ses militant-es peuvent se rencontrer et commencer à s'organiser. Il donne également, dans le climat actuel, des avantages matériels conséquents, que les travailleur-ses ne peuvent pas s'offrir d'ignorer (de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires, une certaine protection légale pour les actes de grève, etc.).

Cette contradiction entre le rôle du syndicat dans la discipline et le contrôle des travailleur-ses et les avantages matériels et les opportunités qu'il apporte ne peut être éclipsée. Tout-e militant-e au travail doit trouver des moyens d'agir autour de ces problèmes et trouver des moyens de profiter des opportunités et de la protection qu'offrent les syndicats sans être récupéré-es et contrôlé-es par les structures syndicales.

Les membres de la FA sur les lieux de travail syndiqués

La FA dans son ensemble soutiendra toujours les travailleur-ses qui luttent pour une amélioration de leur salaire et de leurs conditions de travail ou qui se défendent des attaques patronales, sauf si ces luttes sont au détriment d'autres secteurs de la classe ouvrière. Par exemple, des luttes contre les immigrant-es ou les femmes dans certains secteurs peuvent contribuer à améliorer le salaire des mâles blancs, mais elles y parviennent en divisant et en attaquant une partie de la classe ouvrière. Un-e travailleur-se mis-e devant une commission disciplinaire pour des actes racistes avérés peut bien se défendre contre son-sa patron-ne, mais son succès serait au dépend de la minorité de travailleur-ses attaquée par ses actes. La solidarité doit être à la base de la lutte des classes, pas des intérêts corporatistes. Pour cette raison nous sommes également critiques des luttes de groupes tels que les gardien-nes de prison ou la police. Ils peuvent lutter pour de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires, mais leur victoire serait au détriment des travailleur-ses qu'ils-elles ont pour rôle de surveiller et punir.

Nous insistons sur le fait que les luttes pour un meilleur salaire ne sont pas uniquement réformistes, même quand la lutte est contrôlée par des institutions réformistes comme les syndicats. Les luttes ouvrières opposent les besoins et désirs des salarié-es aux besoins inhumains du capital. Même dans leurs formes les plus réformistes et les moins confrontationnelles, ces luttes révèlent la contradiction fondamentale entre les besoins des travailleur-ses et les besoins du capitalisme. A cause de cela, elles sont toujours potentiellement porteuses de changement révolutionnaire. Quand il nous est possible, nous essaierons toujours de nous investir dans ce type de luttes, que ce soit de l'extérieur par des actions de solidarité ou de l'intérieur en tant que travailleur-ses militantes. Toute expérience de lutte, surtout victorieuse, donne la confiance dont les travailleur-ses ont besoin pour lutter à nouveau.

Cependant, pour qu'une victoire perdure et pour que cette confiance puisse s'exprimer, surtout la confiance révolutionnaire, les travailleur-ses en lutte doivent aller au delà de la plateforme de revendications des syndicats et de la direction pour poser leurs propres questions. Cela veut dire non seulement lutter pour les salaires etc, mais aussi pour le contrôle du lieu de travail.

La direction négocie rarement à ce sujet. Les syndicats résistent presque toujours à lutter sur ce terrain. En effet, les syndicats essaient en général de diriger ce genre de colère vers une lutte plus conventionnelle pour les salaires.

Pour qu'un progrès soit possible, les travailleur-ses doivent contrôler leurs propres luttes. Elles-ils doivent contrôler leurs propres réunions, sans interférence de la direction ou des syndicats. Ils-elles doivent choisir leurs propres luttes et leurs propres tactiques. Toute implication au sein des syndicats doit avoir ce but à l'esprit. Le but n'est pas de construire un syndicat fort ou ce genre de choses, même si cela peut parfois nous amener vers le but réel. Le but est que les travailleur-ses s'organisent eux-mêmes pour résister à la direction et être capables d'entreprendre l'action directe de leur choix pour y arriver.

Sur un lieu de travail déjà syndiqué, le syndicat offre un nombre d'opportunités potentielles pour parvenir à ce but. L'adhérence au syndicat offre une certaine protection lors des confrontations publiques avec la direction, pour s'organiser et critiquer ouvertement. Les réunions syndicales peuvent ouvrir un espace privé où il est possible de rencontrer d'autres travailleur-ses militantes et coopérer hors du regard de la direction. Elles offrent aussi une plateforme pour défendre des luttes militantes contrôlées directement par celles et ceux qui y participent et dépassant les syndicats impliqués.

Parfois, pour agir sur ces possibilités, il est nécessaire de s'impliquer plus directement au sein des syndicats. Les membres de la FA assument parfois des positions de délégué-es, mais seulement si elles-ils pensent que cela fait avancer la lutte des classes. Nous sommes conscient-es du fait que d'être délégué-e syndical-e peut mettre un-e militant-e révolutionnaire dans une position contradictoire. Elle-il gagne accès à des informations qu'elle-il pourrait ne pas avoir par ailleurs et peut organiser une réunion et produire des documents qui ne seraient pas permis par ailleurs. Cependant, elle-il est également censé-e prendre part aux commissions disciplinaires, négocier avec la direction et respecter la ligne syndicale. Parfois, être militant-e et tenir une position de délégué-e sont incompatibles. C'est un jugement que les membres individuels doivent porter selon leurs circonstances particulières, avec le soutien de l'organisation. Les membres qui servent de délégué-es doivent toujours en être conscient-es. Les membres de la FA ne prennent pas des postes syndicaux rémunérés et ne se présentent pas comme membres du bureau exécutif. Cela serait dépasser une limite claire entre la direction et médiation de la classe ouvrière et les espaces réels de lutte de classe.

Les initiatives de militant-es de base dans les syndicats peuvent souvent renforcer la

classe ouvrière dans la lutte pour le communisme anarchiste. Cependant, elles sont souvent détournées en des tentatives futiles de réforme des structures bureaucratiques. La FA considère de telles initiatives au cas par cas. Là où elles-ils pensent qu'une telle initiative fait avancer la lutte de classes, les membres de la FA y prendront activement part. Elles-ils doivent toujours, cependant, défendre une pratique autogestionnaire de lutte.

Nous refusons de considérer des initiatives de militant-es de base dans les syndicats comme une fin en elles-mêmes ou comme des tentatives de réformer ou prendre contrôle du syndicat. Nous rejetons cette approche au profit de la perception de ces initiatives comme une possibilité parmi d'autres d'élargir, de renforcer ou d'intensifier les luttes ouvrières.

Notre but est toujours d'élargir les luttes. La révolution -l'avènement d'un monde meilleur par la lutte de la classe ouvrière- ne peut être le résultat que de l'élargissement de la lutte au-delà du lieu de travail et des syndicats. Ainsi, les membres de la FA impliqués-es dans des actions syndicales doivent toujours chercher à impliquer des collègues non-syndiqués-es ou d'autres syndicats. De même, elles-ils doivent construire des ponts avec d'autres travailleur-ses et avec les luttes de chômeur-ses.

III - Syndicats révolutionnaires

Les syndicats de type révolutionnaires encourent les mêmes risques que les syndicats ordinaires. Comme toute organisation permanente de la classe ouvrière, ils peuvent être récupérés et aider au bon déroulement du capitalisme au lieu de le combattre. Ils ont certaines obligations légales de contrôler leurs militant-es au prix de sanctions, par exemple ils doivent faire rentrer les luttes sauvages dans structures légales des négociations et de la grève. Cependant, les syndicats de type révolutionnaire restent plus facilement sous le contrôle de leurs militant-es. Cela signifie qu'ils ont moins de chances de passer le genre d'accords avec le patronnat qui ont fait des bureaucraties syndicales partie intégrante de la direction du capitalisme.

Là où elles-ils jugent que les syndicats de type révolutionnaires restent contrôlés par leurs militant-es, les membres de la FA devraient prendre part activement à ces syndicats. Nous ne prenons pas part à ces syndicats parce que nous pensons qu'ils forment une route toute tracée vers la révolution. Nous ne croyons pas qu'il soit possible de recréer les syndicats de masse tels que la CNT ou l'IWW du passé, bien que nous reconnaissons cette héritage très précieux. La nature du travail dans le capitalisme moderne a changé et les conditions qui permettaient au potentiel révolutionnaire de ces formes d'organisation de fleurir ont depuis bien longtemps disparu.

Nous voyons ces syndicats de type révolutionnaires sous leur forme moderne comme des organisations de lutte de la classe ouvrière. Ils ne sont pas, sous leur forme actuelle, identiques aux syndicats habituels, bien qu'ils puissent le devenir. Nous pensons que ces organisations peuvent emporter des victoires significatives par l'action directe et l'autogestion des luttes que les syndicats habituels ne peuvent pas sans d'importantes rébellions parmi ses militant-es qui dépasseraient la structure syndicale. Nous pensons qu'ils peuvent contribuer ainsi à la culture de résistance dont nous avons tant besoin.

Nous sommes également cependant conscients des risques que courent ces organisations. Elles peuvent devenir cogestionnaires à chaque fois qu'elles entament des négociations. Elles peuvent devenir une fin en soi, poussant les militant-es à confondre le développement du syndicat avec le développement de la résistance ouvrière. En l'état, les membres de la FA qui s'y impliquent devraient toujours chercher à lutter contre les tentations cogestionnaires dans ces syndicats. Elles-ils devraient également chercher à maintenir une perspective plus large au sein de l'organisation et lutter contre l'apparition de toute bureaucratie ou hiérarchie.

Pour l'instant, les syndicats autogestionnaires tels que l'IWW offre des opportunités d'étendre les luttes entre les lieux de travail, de les renforcer et de coordonner des actions solidaires. Là où ils-elles jugent que ces opportunités sont réelles, les membres de la FA sont invité-es à les rejoindre. Cependant, en ce qui concerne les syndicats révolutionnaires et autogestionnaires, notre jugement doit constamment être remis en question au vu des expériences des travailleur-ses qui s'y impliquent.

IV – Le lieu de travail non-syndiqué

Etre confiant-es et solidaires sur le lieu de travail non-syndiqué

Nos objectifs dans un lieu de travail non-syndiqué sont les mêmes que partout ailleurs. Nous encourageons les travailleur-ses à s'organiser et prôtons l'action directe. Pour faciliter cela, nous essayons de créer deux choses: des espaces privés dans lesquels les travailleur-ses peuvent discuter sur un pied d'égalité sans interférence des patronnes ou des bureaucrates, et des confrontations publiques avec la direction par lesquelles les travailleur-ses peuvent commencer à remporter des victoires concrètes et à prendre confiance dans leur force collective.

Ceci est plus difficile sur un lieu de travail non-syndiqué. Il n'y a pas de protection légale pour les actions et aucun lieu préexistant qui puisse être utilisé pour se rencontrer et s'organiser. Et, surtout, celles-ceux qui travaillent sur de lieux de travail non-syndiqués ont le plus souvent des contrats de courte durée, ou pas de contrat du tout. Cela augmente les risques qu'encourent les militant-es, puisqu'il est bien plus facile pour la direction de virer tout simplement celles-ceux qu'elle perçoit comme une menace.

Etre témoin de l'échec de tentatives d'organisation et voir des militant-es renvoyé-es démoralise à coup sûr les travailleur-ses et met fin à toute lutte potentielle avant même qu'elle ne commence. Celles-ceux qui s'organisent dans de telles situations doivent faire attention aux risques encourus. Il y a, cependant, quelques étapes qui peuvent être suivies pour renforcer le sentiment de solidarité entre travailleur-ses et pour remporter de petites victoires contre la direction. La plupart des entreprises ont des règlements qui sont quotidiennement ignorés ou déformés par la direction. Il y a de nombreuses façons d'insister collectivement sur des droits acquis sans risquer une confrontation générale vouée à l'échec. De petites victoires dans ce genre peuvent redonner confiance aux travailleuse-rs et servir à construire des confrontations plus importantes.

Les travailleur-ses auront beaucoup d'exemples de ce genre en tête sur leur propre lieu de travail, mais il y a plusieurs grands types possibles. Par exemple, les règles de sûreté au travail offrent de nombreuses possibilités de confrontations mineures et souvent jouables. Des procédures disciplinaires sont souvent utilisées pour isoler les individus. Refuser tout simplement de laisser qui que ce soit se rendre seul à une réunion avec la direction peut créer un sentiment de solidarité là où il n'y en avait pas auparavant. Des irrégularités dans les contrats (par exemple, des employé-es à salaires horaires différents pour le même travail) peuvent souvent être remportées avec succès. Ce sont là quelques exemples de ce qui est possible.

Ces petites confrontations doivent être doublées là où c'est possible de réunions entre travailleur-ses. Elles devront d'abord s'établir sur une base de confiance et n'impliquer probablement que les travailleur-ses les plus militant-es, en dehors du lieu de travail. Cependant, elles devraient s'étendre pour incorporer une minorité significative ou même une majorité de travailleur-ses souhaitant s'organiser eux-elles-mêmes pour améliorer leur condition.

L'escalade du conflit et la lutte pour être reconnue

Tôt ou tard, tôt le plus souvent, les travailleur-ses qui s'organisent pour améliorer leur

condition se trouvent confronté-es au problème de savoir comment passer de conflits mineurs à une confrontation globale avec la direction. Cela signifie adresser le problème de comment rendre leur organisation publique. Cela ne sera probablement pas un processus que les travailleur-ses commencent d'eux-elles-mêmes. Alors que le nombre de travailleur-ses qui se sentent capables de se défendre augmente, le conflit avec la direction s'amplifiera presque automatiquement. La direction commencera à répondre à ces attaques et à essayer de briser toute organisation qui s'élève contre elle.

Cela ne veut pas dire que des conflits plus spontanés ne sont pas possibles ou que seul-es les organisations conscient-es de militant-es peuvent mener une lutte sur un lieu de travail. Ce genre de conflit se produit tout le temps et est le résultat de l'opposition fondamentale entre les intérêts de la direction et ceux des travailleur-ses. Cependant, pour que les luttes perdurent et s'élargissent il faut de l'organisation consciente en plus du conflit spontané. En tant que militant-es nous nous investissons toujours dans tout conflit spontané au travail, mais nous nous rendons également compte que le travail de plus de patience qui consiste à construire la solidarité et la confiance est tout aussi nécessaire.

Dans tous les cas, conflit particulier qui n'est sorti de nulle part, qui a été le résultat de mois ou d'années de travail patient ou, plus probablement, qui tient un peu des deux, les mêmes questions se posent. Comment gagner une lutte contre la direction? Peut-on et doit-on continuer la lutte et comment le faire? Comment les travailleur-ses peuvent-ils se protéger des représailles après la lutte?

Pour gagner, l'auto-organisation et l'action directe sont primordiales. La force des travailleur-ses réside non dans les négociations et les compromis, mais dans leur capacité à déranger le fonctionnement normal du lieu de travail. Par le contrôle de leurs actions, par leur action directe solidaire et appropriée, les travailleur-ses peuvent y arriver et faire bien plus. Rien de cela ne garantit la victoire, mais ce sont nos meilleurs outils.

Les deux autres questions sont plus difficiles et leurs réponses varient selon les contextes. Dans certains cas, une victoire décisive peut être obtenue par un conflit court et précis sur un problème particulier. En particulier dans les cas d'occupations spontanées en réponse à des licenciements ou à des fermetures ou bien de grèves sauvages après un abus particulier de la direction, il peut ne pas y avoir de suite logique pour créer une organisation plus permanente sur la base de ce seul conflit. Cela peut aussi être le cas sur des lieux de travail avec un renouvellement rapide des effectifs. Dans ces cas, les travailleur-ses doivent décider entre elles-eux de leur démobilisation et on doit toujours garder à l'esprit qu'il peut y avoir besoin d'actions à l'avenir pour empêcher les 'meneur-ses' d'être victimisé-es.

Dans beaucoup d'autres cas, cependant, pour continuer la lutte ou tout simplement pour se protéger des représailles de la direction, il y a besoin d'une organisation de travailleur-ses reconnue et plus formelle. La forme que prend cette organisation est dictée par la situation sur le lieu de travail et l'état de la lutte des classes dans la société en général. Cependant, en dehors des situations de lutte généralisée, cela va presque toujours vouloir dire créer un syndicat d'une sorte ou d'une autre. Il y a quelques exceptions d'organisations ouvrières qui arrivent à devenir publiques sans passer par cette étape formelle et légale, comme par exemple le McDonald's Workers' Resistance.

Cependant, ces exemples sont souvent de courte durée et dépendent des conditions particulières du lieu de travail. Le plus souvent, utiliser la protection légale de la syndicalisation est la voie la plus simple.

Les travailleur-ses dans cette situation encourent deux risques. La direction va résister à toute remise en cause de leur autorité. Une lutte pour être reconnue fait courir des

risques réels de licenciements, d'être mis sur liste noire, etc. Les syndicats, de leur côté, vont se livrer à leur propre lutte de pouvoir. Ils vont essayer de contrôler les luttes des travailleur-ses et de récupérer le travail des militant-es pour servir leurs propres intérêts. Là où la direction est incapable d'écraser la résistance des travailleur-ses, l'implication du syndicat en négociation risque de détruire la solidarité établie entre les travailleur-ses et d'offrir à la direction un nouvel outil de contrôle: le syndicat lui-même.

Pour faire face à cette situation, les principes d'auto-organisation et d'action directe sont primordiaux. Si les travailleur-ses agissent de façon honnête et démocratique entre elles-eux et sont préparé-es à agir directement en solidarité lorsque l'un-e d'elles-eux est attaqué-e, alors il devrait être possible à la fois de maintenir une indépendance vis-à-vis du syndicat et de résister à la direction. Cela veut dire, en pratique, que des réunions qui impliquent tou-tes les travailleur-ses concerné-es deviennent nécessaires, réunions qui doivent être menées selon les principes de la démocratie directe.

Les attaques de la direction peuvent prendre différentes formes: licenciements de militant-es, isolés ou groupés, harcèlement au travail, intimidation des travailleur-ses moins militant-es, etc. Presque tout, y compris des attaques physiques et des recours à la police, est possible selon la situation. Cependant, les attaques de la direction contre l'organisation perturbent le lieu de travail en elles-mêmes. Si les travailleur-ses répondent à ces attaques et augmentent les perturbations causées, la direction essaiera alors de normaliser la situation le plus vite possible. Et il faut garder à l'esprit que la direction prétend souvent savoir plus qu'elle ne sait: lui opposer un front uni, combattif et informé peut les effrayer et leur faire accepter des concessions rapides.

La réaction aux actions de la direction doit donc causer autant de perturbations que possible sans lui donner le moyen de justifier un licenciement de masse. L'intimidation et le harcèlement doivent être combattu lorsqu'ils ont lieu, y compris par les voies légales si elles existent. Tout licenciement doit donner lieu à toute forme d'action directe possible: grève du zèle, ralentissements, grève sauvage si elle ne sera pas l'occasion de nouveaux licenciements (plus facile sur les lieux de travail spécialisés ou il est moins facile de trouver des briseur-ses de grève pour remplacer les grévistes). Le sabotage peut être très utile dans ce cas, si l'on peut ne pas se faire prendre. Les risques que cela encourt doivent être pesés avec attention. C'est là que les organisations en dehors du lieu de travail peuvent s'avérer très utiles. La direction isole et intimide sa main d'oeuvre. Si les travailleur-ses en lutte peuvent montrer qu'ils-elles ont le soutien de leurs propres réseaux, cela entame la confiance de la direction. Des piquets et des barrages téléphoniques ou d'e-mails sont des tactiques évidentes, utilisées avec beaucoup de succès par l'IWW récemment. En effet, c'est dans ce genre de situations que les syndicats révolutionnaires sont le plus utiles. Les syndicats bureaucratiques offrent très rarement ce genre de soutien direct et visible.

Négociation, le syndicat et éviter la cogestion

Au cours de cette escalade, la direction entamera des négociations. Leur but est de mettre fin à la perturbation du lieu de travail et d'essayer de s'assurer que cela ne recommence pas. Elle voudra des certitudes et une entité reconnue avec laquelle ils peuvent se mettre d'accord sur des moyens de gérer le mécontentement des travailleur-ses avant que cela n'en arrive à un conflit. N'importe quel syndicat sera heureux de répondre à ces besoins et de prendre sa place dans la gestion de l'entreprise en désamorçant et en déplaçant les luttes dans d'autres voies d'action.

En dehors des situations de lutte généralisée ou accrue, il faudra aussi que les travailleur-ses préparent le retour à l'ordre. Ce genre de lutte est très stressante et sans un contexte bien plus large de lutte généralisée il est dur de conserver un niveau très radical de lutte sur le long terme.

Le problème se pose de retourner à la normale sans perdre les gains de confiance et

de solidarité acquis par les travailleur-ses. Il faut aussi maintenir une capacité de conflit. La solidarité et la militance ne peuvent se maintenir que dans le conflit. Et c'est seulement si la solidarité et la confiance sont maintenues que les acquis seront conservés au lieu d'être supprimés par la direction à la première opportunité.

Il est essentiel d'entreprendre des négociations au sujet de la reconnaissance du mouvement après avoir prouvé sa solidarité et sa militance par l'action directe. C'est là ce qui fait la force des travailleur-ses, et non pas un accord quelconque avec la direction, et toute lutte de reconnaissance d'une organisation de travailleur-ses doit agir à partir de ce principe.

Aucun-e représentant-e syndical-e extérieur-e ne doit être accepté. Celles-ceux qui négocient avec la direction doivent être de l'entreprise elle-même, choisi-es et mandaté-es par les travailleur-ses elles-eux-mêmes. Le syndicat n'existe que pour conseiller et donner une aide juridique. Tout ce qui doit arriver dans l'entreprise elle-même doit être l'oeuvre de celles-ceux qui y travaillent.

Après avoir été reconnus comme syndicat, les travailleur-ses doivent continuer à se réunir souvent et à demander des comptes précis à tout représentant-e.

V. Le Groupe de résistance sur le lieu de travail

Notre but à moyen terme est la création de groupe de résistance sur les lieux de travail. Il s'agit de groupes formés par les travailleur-ses les plus actif-ves et les plus conscient-es de la lutte des classes au sein de l'entreprise, des groupes qui réunissent les travailleur-ses en lutte militante contre le patronat. Ils oeuvrent de différentes façons selon le contexte de lutte dans lequel elles-ils se trouvent. Parfois, ils ne font que publier de la propagande contre la direction et les syndicats, dans le but de créer un espace de débat plus large pour parler des buts et des tactiques. Ailleurs, ils s'engageront dans des actions militantes, voir violentes, en soutien d'un conflit particulier. Ces groupes sont toujours indépendants des syndicats, même s'ils oeuvrent parfois au sein des structures syndicales.

Il n'est pas toujours possible de construire ce genre de groupe partout et en continu. Un niveau élevé de lutte est nécessaire pour que ces groupes existent. Dans des entreprises où la lutte est à un niveau très bas, des tentatives de création de groupes de résistance sont presque vouées à l'échec et risquent de causer l'isolement et le licenciement des travailleur-ses impliqué-es. Dans des périodes où la lutte s'intensifie, ils sont une tactique essentielle pour rompre avec les syndicats. Ils sont un moyen d'empêcher les syndicats de diriger l'activité des travailleur-ses en flots inoffensifs faciles à contrôler. De cette façon, ils peuvent augmenter la militance et encourager l'organisation indépendante et l'action directe du reste des travailleur-ses.

Un groupe de résistance, en tant que manifestation autonome des luttes ouvrières, a le potentiel de mener des luttes d'une façon dont les organisations ouvrières permanentes telles que les syndicats ne le peuvent pas, que ce soit parce qu'elles ne le veulent pas ou par peur des répercussions légales. Par exemple, au cours des luttes de grande ampleur, un groupe informel de travailleur-ses militant-es peut appeler à des occupations ou des blocages, peut entreprendre des actes de sabotage et peut approcher des sympathisant-es directement d'une façon dont un syndicat ne le peut pas. Quand de telles actions ne sont pas réalisables, le groupe de résistance peut entreprendre d'autres formes d'action directe. Ils peuvent produire une propagande clandestine et anonyme contre la direction, contre les négociations des syndicats en lieu clos et la manière dont ils vendent leurs résultats aux travailleur-ses. Ils peuvent donner une certaine cohérence aux formes de résistance individuelles qui ont lieu dans l'entreprise de toutes façons, tels que les vols, les actes de paresse, etc. Mais ce qui unit ces tactiques différentes, c'est leur relation à la lutte. Dans tous les cas, le rôle du groupe de résistance est de propager la militance et la prise de conscience, quels que

soient le rôle et l'activité du syndicat.

Ce que nous décrivons n'est pas une entité mais une tendance générale. C'est la tendance des travailleur-ses militant-es et politisé-es de faire avancer leurs intérêts et l'état de la lutte. Cette tendance comprend de nombreux exemples historiques, depuis les hit squads de la grève des mineurs et les piquets sauvages à la présence informelle de groupes révolutionnaires et anarchistes sur des lieux de travail, dans des réseaux individuels ou plus large comme ceux que forment aujourd'hui l'IWW par son système de double-appartenance et les réseaux industriels de la Solidarity Federation.

Sans aucun doute, si ces deux derniers exemples dégénéraient en syndicats fonctionnels ils cesseraient d'être des groupes de résistance tels que nous les entendons, mais ils représentent pour l'instant des tentatives par des travailleur-ses politisé-es de faire avancer les luttes et de créer une culture de résistance parmi les travailleur-ses

Dans ce sens, ils diffèrent de la présence de groupes gauchistes dans les entreprises, dont le but est toujours de s'emparer du syndicat (et en ce faisant de défendre son rôle) et de répandre la ligne et la propagande du parti parmi les employé-es. Les communistes anarchistes oeuvrent à l'avancement des luttes de la classe ouvrière, et pour que celles-ci en viennent à permettre à la classe ouvrière de prendre le pouvoir pour elle-même, elles doivent dépasser la forme syndicale. Nous oeuvrons à l'établissement d'une culture de résistance étendue, au lieu du développement de syndicats forts ou d'une foi dans un 'parti des travailleur-ses'. L'utilisation des syndicats par les luttes est difficile, sinon impossible, à éviter dans la plupart des situations. Cependant, les communistes anarchistes ne confondent pas le pouvoir des syndicats et le pouvoir de la classe ouvrière.

Le groupe de résistance, en tant que groupe informel et semi-clandestin de travailleur-ses politisé-es, développera ainsi un sain mépris des lois, des syndicats et de la du patronnat.

Conclusion: Au-delà de la résistance?

Ce que nous avons souligné ici invite à se demander comment nous pensons que le genre d'organisation de classe que nous défendons puisse se traduire en transformation radicale de la société.

Ce que nous avons décrit ici sont des tendances générales de lutte, qui a nécessairement ses hauts et ses bas en intensité selon les dynamiques toujours changeantes de la lutte des classes. Comme nous l'avons dit, nous n'appelons pas à former une organisation de masse, qu'il s'agisse d'un parti social-démocrate, d'un mouvement de coopératives ou d'un syndicat révolutionnaire, qui conservera sa pureté jusqu'à l'instant critique où il pourra assumer le pouvoir. Nous n'imaginons pas voir le monde nouveau croître au sein de l'ancien jusqu'à ce qu'il l'éclipse. L'idée selon laquelle des structures telles que des syndicats de masse permanents peuvent être construits et se maintenir par l'effort et la volonté des travailleur-ses politisé-es, quel que soit l'état de la lutte des classes, est un idéalisme. Cela ne veut pas dire que nous ne voulons pas d'une classe ouvrière consciente, politisée et militante. Cela veut dire que nous ne prétendons pas que les organisations ouvrières tournent mal à cause d'erreurs idéologiques ou par manque d'effort, mais à cause de leur rôle de médiation au sein du capitalisme, ce qui devra être dépassé pour pouvoir aller au-delà de la défense ouvrière et s'attaquer au capitalisme en lui-même.

Mais si nous ne prônons pas la méthodes des 'briques de construction' de changement révolutionnaire, que défendons-nous? Les stratégies que nous avons détaillées ici sont des moyens par lesquels les travailleur-ses peuvent exprimer des revendications concrètes face à leurs patron-nes, face au capital ou à l'état.

Nous défendons l'auto-organisation et l'action directe comme stratégies contre les problèmes inhérents aux syndicats en tant que structures médiatrices au sein du capitalisme. Mais en définitive, notre but est la prise de pouvoir de la classe ouvrière pour elle-même, et par cela son abolition en tant que classe ouvrière par l'abolition de son besoin de vendre sa capacité de travail en échange de l'argent dont elle a besoin pour vivre. Nous oeuvrons à la socialisation de la production, de la distribution et de la planification par la communisation. C'est là le procédé par lequel la vaste majorité d'entre nous aujourd'hui esclaves du salariat s'empare des affaires de la société et la réoriente selon nos besoins collectifs, plutôt que selon l'impératif actuel inhumain et aliénant d'accumulation du capital. Ce procédé implique donc de renoncer à toutes les créations fétichisées du capitalisme: l'argent, le capital, la propriété privée et l'état. Nous envisageons cette rupture, dont nous avons vu les débuts dans plusieurs grandes ruptures du passé, comme se développant depuis la dynamique de la lutte des classes qui est un produit intrinsèque du capitalisme.

Le groupe de résistance est la tendance que nous avons décrite à l'auto-organisation, à l'action directe et à l'entr'aide. Mais nous ne le défendons pas seulement parce que ce sont de bonnes choses, mais parce que cette tendance est ce qui pose la négation ultime du capitalisme. La lutte des classes entière oppose nos intérêts à ceux du capital et lorsque la lutte est d'une certaine ampleur, il est possible que, pour répondre à nos besoins, nous devions renoncer à la relation du capital elle-même.

Et pour que cela ait lieu, la classe ouvrière doit prendre directement le pouvoir politique par elle-même, pas à travers un parti prenant le contrôle de l'état en son nom. L'histoire nous a montré à maintes reprises que la forme directe qui est l'expression naturelle du pouvoir politique de la classe ouvrière est l'assemblée de masse, et à partir de celle-ci l'utilisation de mandatés révocables pour former les conseils ouvriers requis pour coordonner dans un premier temps la lutte révolutionnaire, puis le fonctionnement quotidien de la nouvelle société. Ainsi, l'assemblée de masse des travailleur-ses est précisément la forme organisationnelle que nous demandons, pour que les principes d'auto-organisation, d'action directe et d'entr'aide deviennent les principes dirigeants la lutte de masse. C'est l'expression du but communiste anarchiste du contrôle par les individus de leurs conditions d'existence.

Bien évidemment, si nous descendions dans la rue demain pour appeler à des conseils ouvriers nous n'irions nulle part. Mais c'est la tâche des militant-es anarchistes communistes de pousser à l'élargissement de la lutte, à la transformation des luttes défensives en offensives, et à veiller à ce que les luttes soient dirigées directement et démocratiquement par celles-ceux qu'elles concernent, et non dictées par les chefs syndicaux ou, de fait, par les règles syndicales. Rien de cela ne peut se détacher du développement réel de la lutte de classes sur le terrain.