



***Tribune Syndicaliste
Libertaire***

Les enjeux de la lutte Syndicale



CGA LYON

CONTACT

groupe-lyon@c-g-a.org

SITE WEB

<http://cgalyon.ouvaton.org/>

Introduction

Le mouvement syndical est confronté à un certain nombre d'enjeux, tant sur le plan revendicatif, que sur celui de l'organisation syndicale ainsi que sur le plan de l'organisation et de la conception des luttes, qui conditionneront ses succès et son efficacité dans la défense des intérêts de classe des travailleuses et travailleurs. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous souhaitons mettre en avant ces enjeux tels que nous les avons identifiés dans la période, afin de les faire partager le plus largement possible.

Il nous semble en effet que la conscience claire de ceux-ci par les militantEs syndicalistes, mais aussi plus largement par l'ensemble des travailleuses et travailleurs, est une nécessité afin de donner à la force collective syndicale son maximum d'effet. Nous souhaitons contribuer ainsi à l'autoformation collective au sein du mouvement ouvrier, sans nier bien sur que bien d'autres que nous se font porteur de tout ou partie de ces préoccupations.



1 - Sur le plan revendicatif

Les revendications historiques du mouvement ouvrier, expressions de la lutte des classes, sont plus que jamais d'actualité :

1. *baisse du temps de travail et de la pénibilité du travail* pour libérer les travailleuses et des travailleurs de l'emprise salariale qui les subordonne aux patrons.

2. *Lutte contre les licenciements, contre la précarité* pour contester le pouvoir bourgeois sur les conditions de vie des prolétaires.

3. *développement des capacités de gestion des travailleuses et travailleurs*, pour contester le pouvoir bourgeois sur les outils de production et de distribution.

4. *lutte pour les salaires*, pour récupérer le plus possible de ce que la bourgeoisie vole aux travailleuses et travailleurs sous la forme de la plus-value.

1.1 - La question du temps de travail et de la pénibilité du travail

L'offensive capitaliste prend plusieurs formes :

Augmentation du temps de travail par le biais des heures supplémentaires, payées ou non, déclarées ou non, aidée par l'Etat qui tend à libéraliser le recours au temps supplémentaire, à le défiscaliser. Dans certains secteurs, notamment le bâtiment, la restauration, le nettoyage... le temps de travail réel s'élève bien au delà du temps légal, du fait de la très forte précarisation des travailleuses et travailleurs liée à la sous-

traitance en cascade, au recours à une main d'oeuvre précarisée parce qu'immigrée et sans papiers soumis à la répression d'Etat. C'est le cas aussi pour la main d'oeuvre pénitentiaire.

Travail forcé, non payé ou sous-payé par rapport au salaire minimum, dans le cas du RSA ou de dispositifs d'insertions. Augmentation du temps de travail lié à l'annulation du temps de travail, à la suppression des pauses, mises en place au moment de l'adoption des 35 heures au nom d'une « flexibilité » exigée en contrepartie.

Augmentation du temps de travail par le retour au travail à la tâche de manière détournée dans un certain nombre de secteurs (distribution publicitaire, secteur postal, secteur propreté...)

Augmentation des cadences, par la réduction des effectifs et l'augmentation des objectifs de production.

Harcèlement et répression patronales, individualisation et isolement des salariéEs, visant à briser toute solidarité collective et ayant pour conséquence le renforcement de la pression patronale sur les salariéEs.

Attaques contre la médecine du travail et la reconnaissance des maladies professionnelles, déni de justice quant à la responsabilité patronale dans la mortalité liée aux conditions de travail, refus de qualifier en accident du travail des faits qui en relèvent.

Face à cette offensive, la nécessité de mettre en échec ces tactiques patronales est l'un des enjeux de l'action syndicale. Plus globalement, l'articulation avec la lutte contre la précarité et la lutte sur le front des salaires est déterminante. En effet, le recours aux heures supplémentaires apparaît à de nombreux travailleurs et travailleuses comme un moyen de compenser des bas salaires en augmentant leur niveau de vie, faute d'une lutte collective et efficace pour l'augmentation des salaires. La précarité, par ailleurs, renforce la vulnérabilité des travailleuses

et des travailleurs aux diktats et exigences patronaux en terme de temps de travail, mais aussi de conditions de travail. Faire reculer la précarité, c'est affaiblir le pouvoir patronal, et accroître les capacités de lutte collective des travailleuses et des travailleurs pour défendre leurs conditions de travail, et faire baisser le temps de travail sans baisse de salaire et sans augmentation de l'intensité du travail.

1.2 - La lutte contre les licenciements, la précarité

L'offensive capitaliste prend plusieurs formes :

Licenciements collectifs sous la forme de plans sociaux, licenciements individuels. Dans le même temps, l'Etat s'attaque aux maigres contreparties garanties par le droit du travail aux salariéEs licenciées : remise en cause des indemnités de licenciements notamment par la mise en place de la « rupture conventionnelle », entrave à l'accès aux prudhommes ou au Tribunal administratif en faisant payé aux requérant un timbre fiscal. L'Etat s'oppose aux reprises par les travailleurs et travailleuses sous forme de coopérative, par le biais des décisions des tribunaux de commerce...

Développement de la précarité :

Dans le public, liquidation des statuts de la fonction publique à travers la fin de la garantie d'emploi et l'accroissement de la mobilité obligatoire, recours aux contrats aidés, aux CDD et aux vacations. Accroissement du pouvoir de licenciement et du recours aux processus de licenciements des stagiaires.

Dans le privé, recours aux stagiaires, aux CDD, à l'intérim, sous-traitance en cascade, politique répressive de l'immigration précarisant les travailleuses et travailleurs immigrés sans

papiers, attaques contre le CDI par le projet de « contrat unique ».

Recours au temps partiel imposé, en particulier contre les femmes.

1.3 - Le développement des capacités de gestion des travailleuses et des travailleurs

L'offensive capitaliste contre la maîtrise par les travailleuses et les travailleurs de leur outil de travail prend plusieurs formes :

1. *Développement de la sous-traitance* et de la mise en concurrence des travailleuses et des travailleurs entre elles et eux

2. *Fragmentation des processus de production* pour éviter que les travailleuses et travailleurs acquièrent un savoir ou une position stratégique.

3. *Utilisation de la cogestion* contre le contrôle ouvrier.

Face à cette offensive patronale, la nécessité de mettre en échec les tactiques patronales est un autre enjeux de l'action syndicale. Cela passe avant tout par la création de collectifs de lutte forts sur le lieu de travail, et/ou sur les territoires particulièrement quand cela n'est pas possible dans l'entreprise (TPE, répression, etc...). La solidarité collective est le meilleur outil face aux licenciements et à la précarité. On peut ainsi envisager des tactiques de lutte telles que l'organisation de grèves de solidarité, d'actions en requalification, de boycott, de piquets spécifiques contre des boites qui licencient ou recourent aux contrats précaires. L'enjeu est de rompre l'isolement des travailleuses et travailleurs précaires, d'impliquer l'ensemble des travailleuses et travailleurs dans la

lutte contre la précarité et ses effets (exemple : paiements tardifs des salaires, contrainte à accepter des horaires supplémentaires non payés ou des tâches particulièrement dangereuses...)

Sur le plan des tactiques de lutte contre les licenciements collectifs, l'occupation et la reprise directe sont également des axes permettant d'éviter d'enfermer le mouvement ouvrier et syndical dans l'attentisme vis à vis de l'Etat ou du rythme imposé par le patronat. Ils nécessitent une importante préparation et une réflexion sur les formes de reprise collective, afin d'éviter que s'y reproduisent les hiérarchies salariales et décisionnelles pré-existant sous le jour patronal, et d'anticiper la répression patronale sous la forme de la restriction de la fourniture et des débouchés.

La lutte pour la régularisation des travailleuses et travailleurs sans papiers est également un axe important de la lutte contre la précarité. En effet, contrairement au discours des fascistes et plus largement des nationalistes, ce ne sont pas les travailleuses et travailleurs immigrés qui créent le dumping social.

C'est le racisme d'Etat qui les précarise en les privant des mêmes droits que les travailleuses et travailleurs français et en faisant peser sur elles et eux la menace de l'expulsion. C'est cette situation de surprécarité qui les contraint à accepter des salaires et/ou des conditions de travail moins bon/nes.

C'est donc le racisme d'Etat qui crée le dumping social. Au contraire, leur régularisation et l'accès à des droits égaux crée les conditions d'une lutte commune, et prive le patronat d'une arme de précarisation spécifique.

1.4 - Lutte pour les salaires et la « protection sociale »

L'offensive patronale prend différentes formes :

Gel ou baisse des salaires, avec chantage au licenciement.

Substitution des primes et indemnités, pouvant être remise en question et exonérées de cotisations, **aux augmentations salariales**.

Recours à la participation pour substituer au salaire l'actionnariat salarié.

Déqualification et casse des conventions collectives, et des garanties minimales en terme de postes et de diplomes.

Individualisation de la négociation salariale, mise en concurrence salariale des travailleuses et travailleurs.

Attaque contre la partie socialisée du salaire, et donc contre la « protection sociale » sous la forme d'exonérations de cotisations patronales, d'augmentation de la CSG, de financement de la sécu par l'impôt, de remboursements des soins, de mise en place des franchises médicales et hospitalières et de casse du système de santé publique.

Tout cela constitue une attaque indirecte sur le salaire, en apparence indolore sur la fiche de paie, mais lourde de conséquence en terme de répartition Capital-Travail, et entérine d'accès à la satisfaction des besoins de base.

Contournement du salaire minimum par le RSA, par le salaire à la tâche, ou par le biais du chantage contre les travailleuses et travailleurs sans papiers.

Discrimination salariales fondées sur le sexe.

Face à cette offensive patronale, la nécessité de mettre en échec les tactiques patronales est un autre enjeu de l'action syndicale. Cela peut passer par des luttes offensives ou défensive sur la question des salaires, dans les entreprises mais

aussi à l'échelle de secteurs entiers, dans ou hors du cadre des NAO ou des conventions collective. L'essentiel étant de défendre et d'étendre les garanties collectives de salaire. Cela passe par la lutte pour les augmentations de salaires et non le recours au prime l'intégration des primes existante aux salaires, le refus du travail forcé RSA, l'organisation concrète de la lutte collective contre les exonérations de cotisations patronales, la lutte pour la régularisation des travailleurEUes sans papier, pour la suppression de la CSG, la défense du principe d'égalité salariale (« A travail égal, salaire égal »), avec comme outil l'augmentation prioritaire des bas salaires.

La meilleur arme reste la grève, même si peuvent s'y ajouter d'autres tactiques syndicales (boycott, sabotage, etc...), mais il est fondamental d'aborder cette question de manière stratégique (quelle condition pour une efficacité maximale), afin d'éviter que le résultat concret ne soit au final qu'une perte de salaire, contradictoire avec les objectifs.

2 - Sur le plan de l'organisation syndicale

En tant que syndicalistes libertaires, nous avons une approche pragmatique de l'organisation syndicale, dès lors que les fractions politiciennes ont provoqué historiquement la division syndicale. Si nous affirmons la nécessité pour les travailleuses et travailleurs de s'organiser syndicalement, nous pensons que le choix d'une confédération ou d'une fédération est question de contexte sur le lieu de travail ou la localité, tout en affirmant la nécessité d'une éthique syndicale libertaire et d'une pratique convergente quelle que soit la structure syndicale où nous nous trouvons. Nous l'avons développé dans notre motion « Quelle

est notre position sur les syndicats ? ». Outre ces axes stratégiques, il nous semble que dans la période actuelle, plusieurs enjeux se font jour au sein du mouvement syndical existant, afin d'en faire un outil efficace au service des conquêtes sociales.

2.1 - Le développement de l'organisation syndicale et de son caractère de classe

Pour que le syndicalisme redevienne un outil de classe, il faut qu'il progresse dans l'organisation de l'ensemble des classes exploité-e-s. Pour cela, il doit organiser l'ensemble des secteurs du prolétariat. La condition en est un travail en direction des secteurs les plus opprimés et exploités, par la prise en compte de leurs réalités et revendications spécifiques.

En direction des travailleuses et travailleurs précaires et/ou sans emploi souvent peu syndiqués. Les raisons sont multiples : difficultés d'organisation liées à un syndicalisme d'entreprise alors que les travailleuses et travailleurs précaires changent fréquemment d'entreprises, manque d'intérêt voire parfois hostilité de certainEs militantEs syndicaux pour l'organisation des précaires du fait de l'ampleur et des difficultés de la tâche ou par corporatisme, faiblesse numériques des équipes syndicales militantEs, répression spécifique des précaires syndiqués, tendance au replis individuel des précaires dans des logiques de survie

Au sein des travailleuses et travailleurs précaires, le travail **en**

direction des travailleuses et travailleurs immigrés, et plus particulièrement sans papiers, car les politiques répressives de l'immigration sont un facteur fondamental de la précarité. Cela implique de combattre la xenophobie et le racisme dans les organisations syndicales et sur les lieux de travail, lutter contre la division raciste du travail, et développer les revendications de régularisation des travailleuses et travailleurs sans papiers, et de lutter contre l'isolement et la ghéttoisation de ces camarades au sein de « syndicats de travailleurs et travailleuses sans papier »(sic). L'alternative, c'est d'inclure cette question dans celle, plus générale, de la lutte contre la précarité, d'organiser les travailleuses et travailleurs sans papiers au sein des collectifs syndicaux sur les lieux de travail ou les territoires, et pour cela, d'en faire des espaces de soutien concret à leurs luttes. C'est la stratégie qui avait été un succès lors du développement des grèves de travailleuses et travailleurs sans papiers.

En direction des travailleuses, encore sous-syndiquées alors que surprécarisées, sous-payées et sur exploitées. Les raisons de cette sous-syndicalisation sont multiples

1. *La permanence d'une culture machiste au sein de nos organisations syndicales*, allant des blagues sexistes jusqu'à parfois des formes de harcèlement sexuel, en passant par la difficulté pour les femmes d'accéder aux lieux de décisions (faible circulation de la parole favorisant les « grandes gueules », celles-ci étant souvent des hommes). Cette culture machiste est efficacement combattue lorsque la structure syndicale met en place des démarches spécifiques pour y répondre : condamnation des propos et comportements sexistes, pouvant aller jusqu'à l'exclusion des auteurs, techniques de circulation de la parole, attention spécifique à la création d'espace « surs » pour les femmes (au sens d'espaces où la norme n'est pas le sexisme mais le refus du sexisme), notamment lors des permanences syndicales

2. *Les difficultés spécifiques de participation à l'action*

syndicale liées à l'oppression de genre dans la société, notamment l'inégalité de répartition des tâches domestiques et de garde des enfants. Les réponses possibles, outre la remise en cause de ces schémas au sein de la famille par les militants syndicaux, est pour l'organisation syndicale d'organiser des gardes collectives d'enfants lors des instances décisionnelles, des grèves...

3. *La suprécarité et le temps partiel imposé aux femmes* par le patronat, qui tend à les renvoyer au foyer et organiser leur dépendance vis à vis de leur conjoint dans le cadre d'une relation hétérosexuelle.

4. *Des formes d'oppression spécifique sur le lieu de travail*, notamment le harcèlement sexuel dont les femmes sont les principales victimes, qui peuvent représenter des formes de répression de la part de la hiérarchie, du patronat ou parfois même des collègues, contre les femmes qui défendent leur dignité et leur droit.

En direction des travailleuses et travailleurs LGBT, victimes de discrimination homophobe, lesbophobe et transphobe sur le lieu de travail, de la part de l'encadrement, du patronat mais aussi des collègues. Cette discrimination se retrouve malheureusement au sein des organisation syndicales, notamment par le biais de la permanence d'une culture homophobe au sein de nos organisations. Les démarches de lutte contre cette culture qui existent au sein de nos organisations sont à renforcer : notamment par le combat contre la culture homophobe, la création d'espaces « surs » au sein de nos collectifs, la condamnation collective des comportements et propos homophobes. Par la prise en compte dans l'action syndicale de la nécessaire lutte contre l'homophobie, notamment sur le lieu de travail.

En direction de la jeunesse, particulièrement peu organisée et donc plus vulnérable à la répression patronale et à la surexploitation. Cela passe par un travail spécifique des organisations syndicales en direction de la jeunesse.

Mais ce travail doit être un travail syndical portant sur la formation des jeunes travailleuses et travailleurs ou futurs travailleuses et travailleurs, afin de leur transmettre des outils de résistance face au patronat (droit du travail, technique d'organisation collective et de lutte, prise de conscience du caractère de classe de la société et du lieu de travail, etc...). Ce travail se place donc en rupture avec l'attitude majoritaire des organisations syndicales en direction de la jeunesse, qui a tendance à sous-traiter l'organisation de la jeunesse à des organisations politiques ou à des « syndicats étudiants ou lycéens » qui n'ont de syndicats que le nom. Ou de cantonner ce travail à des secteurs « jeunes » dans le syndicat qui ont une approche souvent très idéologique, sans penser à l'organisation pratique des jeunes prolétaires. Un travail d'organisation spécifique en direction des foyers de jeunes travailleurEUes, des Centres de Formation d'Apprenti, des Lycées professionnels est fondamental en la matière. Il faut combattre l'idéologie antisyndicale diffusée dans la jeunesse. Pour cela, il faut non seulement que les syndicats prennent en charge les préoccupations spécifiques de la jeunesse populaire. Mais il faut également combattre la culture paternaliste au sein de nos organisations. Il faut laisser la place au sein du mouvement syndical à la radicalité de la jeunesse, et combattre la bureaucratisation de nos organisations qui fait effet de repoussoir vis à vis des jeunes travailleuses et travailleurs ou futurs prolétaires combattifs.

Enfin, il faut un travail d'explication des apports historiques et actuels du mouvement syndical comme outil de défense collectif des travailleuses et travailleurs.

A l'opposé, le mouvement syndical doit cesser de chercher à organiser des secteurs hors classe, dont l'objet et la fonction professionnelle est de réprimer les classes laborieuses : police, administrations pénitentiaires, acteurs de la chasse aux sans

papiers en préfecture, encadrement ayant le pouvoir de licencier... Il doit remettre en cause le corporatisme et penser aux intérêts généraux des classes populaires. Par exemple, il est possible de concilier la lutte pour l'emploi et celle pour la reconversion d'activités néfastes à l'ensemble des classes exploité-e-s, telle que l'armement, le nucléaire. Dans nos organisations syndicales, il faut faire avancer cette vision globale, non corporatiste, de l'action syndicale, permettant de concilier les intérêts des travailleuses et travailleurs des secteurs en question et ceux de l'ensemble des classes laborieuses. Cela par un projet cohérent de maintien dans l'emploi associé à une réorganisation de l'appareil productif excluant les secteurs mortifères.

2.2 - La défense et/ou le développement du caractère indépendant, collectif et démocratique de nos organisations

1. La défense et la conquête de la démocratie syndicale

Pour cela, l'enjeu est de faire vivre de manière démocratique les collectifs syndicaux : sections syndicales, syndicats, Unions locales, etc... Cela passe par le développement d'un cadre structuré d'organisation qui vise à associer l'ensemble des syndiquéEs à la vie syndicale, aux processus décisionnels. **Assemblées générales de syndiquéEs** le plus souvent possible, **contrôle des mandatéEs**, de l'activité d'éventuels déchargéEs, subordination de l'activité des déchargéEs

éventuels au cadre collectif et au contrôle collectif de la base, pratique et exigence de **comptes rendus écrits et réguliers** et de **bilans d'activités des mandaté-e-s**, y compris sur le plan financier, **rotation des mandats, fractionnement maximum des décharges** si elles existent, répartition la plus collective possible des tâches. Cela passe par la lutte pour le **respect du cadre fédéraliste** : autonomie des sections dans les syndicats, des syndicats dans les fédérations et les structures interpro, autonomie qui ne se confond pas avec le corporatisme syndical mais qui consiste pour les structures de base à définir par elles mêmes leur activité et leur orientation syndicale, tout en cherchant à construire un cadre fédéral, du « local au global » et non du global vers le local. **Refus de la hiérarchisation du syndicalisme**, lutte contre les fonctionnements hiérarchiques quand ils existent, en rappelant le principe fédéraliste du syndicalisme, et en défendant la notion d'exécutifs syndicaux contre celle de directions syndicales (la direction syndicale, ce doit être l'AG de syndiqués en premier ressort, les CE et bureaux devant fonctionner comme des exécutifs syndicaux, chargés de faciliter la mise en oeuvre des orientations, et non comme des directions prenant des décisions à la place de la base). Une **politique de formation active** visant à diffuser le plus largement les expériences syndicales, et éviter les logiques de spécialisations/délégation. **Lutte contre les manoeuvres des fractions politiques**, cherchant à se substituer à la démocratie syndicale ou à instrumentaliser celle-ci pour faire du syndicat un marche-pied du pouvoir politique et/ou électoral du parti. Cela passe par la défense des cadres ordinaires de décision collective, par l'identification des fractions à l'oeuvre dans le syndicat, leur mise en évidence publique, et peut passer par la constitution de contre-fractions (regroupement de syndiqué-e-s, non sur des bases idéologiques, politiques ou partidaires, mais sur la seule base programmatique du rétablissement de la démocratie syndicale bafouée) quant la

démocratie syndicale est bafouée par une fraction. **Lutte contre le permanentat**, contre la tendance à la délégation et contre un syndicalisme tourné vers la cogestion et le lobbying comme substitut à l'action collective.

2. L'indépendance syndicale

Celle-ci s'entend vis à vis de toutes les structures qui aspirent à instrumentaliser l'organisation syndicale pour en faire un outil de conquête du pouvoir, ou pour l'amener à la collaboration de classe qu'il s'agisse de structures partidaires, religieuses, ou de structures capitalistes étatiques. L'indépendance vis à vis des partis se conquière grâce à la défense de la démocratie syndicale évoquée précédemment, mais aussi par la lutte contre les instrumentalisations électoralistes des organisations syndicales. En interne, cela signifie de refuser que le cadre syndical, des instances aux outils de diffusions ou de solidarité financière, soit utilisé, détourné pour promouvoir la politique d'un parti.

L'indépendance vis à vis de l'état se conquière par la lutte pour l'autofinancement des syndicats par les syndiqué-e-s, particulièrement la lutte contre le recours au subventionnement public des syndicats, facteur de dépendance de ceux-ci vis à vis de l'Etat. A côté de cela, cela passe par la lutte idéologique visant à rendre visible le rôle de l'Etat comme outil des classes dirigeante, opposé-e-s aux intérêts des classes populaires, et à défendre l'autonomie syndicale, notamment dans la capacité à se détacher des rythmes politiques et sociaux imposés par le pouvoir. Par exemple, refuser la paix sociale lors des périodes pré ou post-électorale, construire des luttes offensives et les planifier sans être tenu par l'agenda politicien et étatique, etc... L'indépendance financière se conquière par la lutte pour l'autofinancement des syndicats par les syndiquéEs : outre la lutte contre le recours au

subventionnement public des syndicats, s'ajoute la lutte contre le financement privé des structures syndicales, notamment contre l'usage de la publicité dans les publications syndicales, ou le subventionnement par les entreprises. L'indépendance vis à vis des structures religieuses passe par la défense de la laïcité dans le syndicalisme, entendue non comme une laïcité d'état mais comme la laïcité ouvrière, refusant les divisions confessionnelles et l'instrumentalisation des structures syndicales pour des motifs prosélytes.

2.3 - La lutte pour la défense et l'extension des droits syndicaux, et des espaces d'organisations des travailleuses et travailleurs.

Le patronat et l'état sont à l'offensive pour restreindre les droits syndicaux, et plus globalement les droits des travailleuses et travailleurs, dans et hors de l'entreprise. Ces droits sont déjà portion congrue, la dictature et l'autocratie étant la règle sur le lieu de travail, cautionnées, renforcées et au besoin réinstituées par la justice bourgeoise. Ils ont été conquis de haute lutte, et leur respect dépend avant tout de la mobilisation et de l'organisation collectives des salariéEs. Les attaques contre les droits syndicaux et la répression antisyndicale qui l'accompagnent prennent la forme d'attaques contre le droit de réunion, d'expression syndicale, contre les militantEs syndicaux ou les syndiquéEs (licenciements pour

activité syndicale en forte hausse, harcèlement, placardisation, discrimination salariale, etc.....). Plus globalement, la législation bourgeoise restreint toujours plus le droit de grève, et réprime tous les faits de grève qui contribuent à la rendre efficace : interdiction des piquets de grèves actifs, du blocage de la production et de la distribution, des grèves perlées, tournantes, des grèves de solidarités qualifiées de « politiques », du sabotage, des grèves sauvages, obligation de préavis, réquisitions, service minimum, etc... Pour l'ensemble des travailleuses ou des travailleurs, syndiquéEs ou non, l'exercice de la grève est confronté à la répression patronale, ce qui revient à un système d'intimidation par le chantage au licenciement, le harcèlement... Dans le secteur public, elle est rendu dépendante de préavis liés à la représentativité, ce qui revient à priver les salariéEs de la possibilité de décider par eux-même des termes de leurs grèves. La liberté d'expression est remise en cause par l'arbitraire patronal, l'exercice de celle-ci pouvant conduire au licenciement, sous les prétextes les plus divers... L'opacité quand aux pratiques patronales de gestion est la règle dans les entreprises, les salarié-e-s étant mis systématiquement devant le fait accompli. Seul leur mobilisation permet de renverser la tendance.

Pour lutter contre la répression patronale, la solidarité doit être organisée de la manière la plus rigoureuse, systématique et efficace possible. Cela signifie appliquer le principe « une attaque contre l'unE d'entre nous est une attaque contre touTES » : dès le début des actes répressifs, il faut briser la logique d'isolement patronal, en cherchant à construire une mobilisation collective, utilisant tous les moyens, légaux ou non, que le rapport de force permet. Après le prononcé du licenciement ou de la sanction, la solidarité ne doit pas cesser, et si le recours au droit ne doit pas être négligé, il ne doit surtout pas être considéré comme suffisant, la législation et la

justice bourgeoise et étatique étant par nature défavorables aux salarié-e-s. D'abord il faut organiser au besoin la solidarité financière, dans et en dehors de l'entreprise.

Ensuite il faut cibler l'entreprise ou le service auteur de la sanction, par des actions visant à lui faire payer au prix fort sa décision, et si le rapport de force le permet, à l'infléchir. Boycott, piquets volant, et toute autre action, légale ou non, s'attaquant aux profits de l'entreprise, à son activité et son image.

3 - La construction collective de luttes efficaces

3.1 La nécessité d'une stratégie

Construire des luttes efficaces nécessite d'aborder leur construction de manière stratégique. Car si toute lutte comporte une large part imprévisible, « spontanée », leur réussite dépend éminemment de leur mode de construction, du travail préalable effectué pour les construire, donc de la stratégie mise en oeuvre pour les déclencher, les organiser et en assurer l'extension et la réussite par la constitution d'un rapport de force suffisant. Raisonner de manière stratégique, cela revient notamment :

1. *A identifier les forces en présence*, à la fois réelles (déjà en action au moment T) ou potentielles (pouvant rentrer dans la lutte), leur inclination en faveur ou en défaveur de la lutte à chacune de ces étapes (donc ne pas seulement distinguer le camp patronal du camp salarial, mais distinguer également les forces agissant au sein du camp salarial, sa composition et ses contradictions). Il est important par exemple de s'intéresser à l'organisation patronale, afin de déterminer les chaînes de responsabilités et de préciser les cibles (sous traitance ou non,

conflits d'intérêts ou non, chaîne hiérarchique, position dans le secteur économique, ressources financières, etc...)

2. *A identifier les points de vulnérabilité de l'adversaire* : période d'activité économique charnière, élément déterminant de la chaîne de production, facteur de pression le plus efficace sur le camp patronal...

3. *A identifier les éléments indispensables à la préparation de la lutte*, et à en organiser la mise en œuvre : travail d'information, de mobilisation, etc...

4. *A identifier les thèmes mobilisateurs*, ou si le thème l'est peu mais est important, à identifier les moyens de le rendre plus mobilisateur.

5. *A anticiper les étapes de la lutte*

6. *A anticiper la mise en œuvre de structures* permettant l'appropriation de la lutte et son organisation par les personnes en lutte

7. *A anticiper la répression patronale*, et les tactiques à mettre en œuvre pour la neutraliser le plus possible. Non seulement en construisant la solidarité, mais en cherchant à adapter autant que possible les tactiques au niveau du rapport de force afin qu'elles ne soient pas contre-productives.

3.2 - Organisation et l'extension de la lutte, la construction de la force collective

Construire des luttes efficaces, c'est également travailler au développement le plus rapide et fort possible de la force collective des exploités en lutte. Cela signifie travailler à leur extension, c'est à dire à y associer le plus de personnes possible, afin que le rapport de force s'accroisse. Pour cela il faut sortir de son service, de sa catégorie, de son établissement, de son entreprise, et chercher à associer le plus de monde possible sur la base de thèmes fédérateurs, ou en cherchant à les rendre fédérateur (en les explicitant, en les rendant accessibles, compréhensibles par toutes, en

démontrant leur intérêt pour d'autres secteurs des exploités.) Les structures interpros des syndicats devraient jouer un rôle essentiel pour faciliter et coordonner cette démarche, mais il importe de la faire vivre à la base, ce qui permet en cas de défaillance (liée à la bureaucratie ou la faiblesse militante) de celles-ci de les compenser, et d'en renforcer les effets si les structures fonctionnent bien.

Cela signifie se donner également les moyens d'inscrire la lutte dans la durée nécessaire à la victoire : constitution de caisses de grève, organisation de la solidarité financière...

Cela signifie aussi à choisir des moyens d'action pesant efficacement sur le camp patronal. Pour organiser la lutte, il faut développer des structures de décisions démocratique de base, car plus les personnes participent à l'orientation et l'organisation de la lutte, plus elles se l'approprient, et donc plus elles trouvent intérêt à son développement, plus elles font siennes la nécessité de son extension et sa victoire.

A l'inverse, plus le nombre de personne participant aux décisions est restreint, plus cela favorise le désengagement, la défiance vis à vis des décisions prises, et les dérives bureaucratiques.

Assemblées générales, comités de grèves, coordinations de luttes intersyndicales, autant d'outils pour y contribuer.

La construction de l'unité syndicale sur des bases de lutte, à la base, passe par de tels espaces communs, complémentaires aux espaces et instances spécifiques à chaque organisation syndicale. Une telle unité est indispensable à des luttes victorieuse au vu de la dispersion et la faiblesse de l'implantation syndicale, aucune organisation n'étant en mesure d'obtenir seule la victoire, sauf de manière très marginale.

Le groupe de Lyon de la CGA (Coordination des Groupes Anarchistes) est un groupe anarchiste dont l'objectif est la transformation de la société pour mettre fin à toute forme de domination et d'exploitation, et construire une société communiste libertaire.

Nous sommes convaincuEs que ce sont les oppriméEs et les exploitéEs qui jouent un rôle central dans la transformation sociale.

Nous sommes convaincuEs qu'un processus révolutionnaire authentique ne peut pas provenir d'une avant-garde, n'est pas l'oeuvre d'un parti ou d'une organisation idéologique, fut-elle anarchiste, mais ne peut être que l'oeuvre des classes oppriméEs et exploitéEs.

Nous sommes également convaincuEs de la nécessité de se regrouper et s'organiser sur 2 plans :

Sur le plan social, avec l'ensemble des oppriméEs et des exploitéEs, pour construire, organiser et développer les luttes sur la base des nécessités concrètes des oppriméEs et des exploitéEs

Sur le plan politique, pour défendre au sein de ces mouvements sociaux et populaires qui nous paraissent les mieux à même, non seulement d'atteindre leurs objectifs immédiats, mais aussi de construire collectivement les conditions d'une transformation révolutionnaire de la société : autonomie, indépendance vis à vis de toutes structures hiérarchiques cherchant à les instrumentaliser, auto-organisation, démocratie directe, action directe, combativité, solidarité et entraide, internationalisme.

Nous sommes convaincuEs que les anarchistes doivent avoir une pratique sociale, et rechercher une insertion sociale : cela veut dire une intervention collective et organisée dans les luttes populaires, un rôle organisateur : c'est à dire contribuer à la création et au développement des organisations populaires, et ne pas se contenter d'une posture propagandiste ou d'une pratique qui consisterait à « sauter » d'une lutte à l'autre, au gré du temps, sans construire des outils de résistance populaires durables.

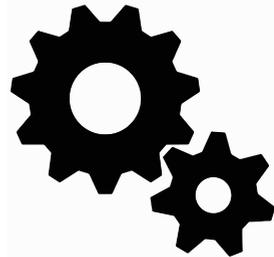
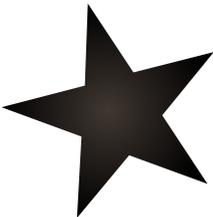


Tribune Syndicaliste Libertaire

Qui est derriere la Tribune Syndicaliste Libertaire ?

Ce blog est animé par des militant-e-s syndicalistes libertaires lyonnais, organisés à la CGA et adhérents de différentes organisations syndicales. Il a pour objet la diffusion des propositions que font les militant-e-s syndicalistes libertaires, dans le respect de l'indépendance et de la démocratie syndicale, contribuant au débat en cours dans le mouvement syndical, ayant pour but le renforcement du rapport de force en faveur des travailleuses et des travailleurs, par le développement des lutte.

Les textes publiés n'engagent pas l'ensemble du groupe de Lyon de la CGA, sauf lorsque cela est explicitement mentionné.



SITE WEB

<http://tribune-syndicaliste-libertaire.over-blog.com/>