

Le travail syndical et la construction de Voie Prolétarienne

Résolution du 7^{ème} congrès adoptée par 86% pour, 0% contre, 14% d'abstention

Préambule

Ce document n'est pas une résolution **théorique** sur le travail syndical, mais une résolution politique sur le travail syndical aujourd'hui.

Ce n'est pas non plus une résolution sur l'ensemble du travail VP en direction des entreprises. Il ne traite pas du travail indépendant directement fait sous le drapeau de VP (même si sa nécessité est plusieurs fois réaffirmée au long du texte).

Il s'agit d'un document faisant le point de notre expérience directe et indirecte pour armer et guider les camarades de l'organisation dans leur activité militante. Les divers éléments sont donc avancés sous forme d'affirmations, avec des démonstrations légères (voire insuffisantes) pour ne pas trop alourdir le document et lui conserver son caractère **utile**.

Pour l'écrire on s'est appuyé (entre autres) sur

- La résolution sur la tactique dans la CdC 3
- Le manifeste syndical
- Les stages de VP sur la question (novembre 2004, étés 2005 et 2006)
- L'activité autour du 48^{ème} Congrès de la CGT
- Les multiples questions, réflexions, demandes des camarades
- Les textes théoriques de Losovski
- Les diverses analyses de conjoncture de VP
- Les débats au CC sur le premier canevas de résolution (Version 1.0)

Tel qu'il est rédigé, **ce document n'est pas destiné à diffusion publique**. Il est réservé aux militants de VP : des affirmations ou appréciations sont rapides pour ne pas alourdir en supposant que les camarades feront les nuances d'eux-mêmes, des éléments sont implicites car connus de tou(te)s etc. Pour une utilisation publique, il y a déjà le Manifeste pour un Syndicalisme de Classe qui est disponible.

I Qu'est-ce que le syndicalisme ?

1) Le regroupement des exploités dans des mutuelles, des Bourses du Travail puis des syndicats est directement lié au développement du capitalisme. Le syndicat est une nécessité objective pour se défendre face à une exploitation qui ne cesse d'évoluer et de se renforcer pour la masse des travailleurs. C'est la première forme d'organisation spontanée de la classe ouvrière pour sa défense collective immédiate, de résistance au capitalisme, et ce caractère issu de l'histoire reste complètement d'actualité.

Ainsi, contrairement à l'ultra-gauche, il n'est pas question de désertier les syndicats, mais de les construire en tant qu'organisations de classe et d'y mener un travail communiste, avec l'objectif d'en gagner la direction politique chaque fois que cela est possible et positif pour faire avancer la conscience de classe.

2) Avec le développement de l'impérialisme, une fraction aristocratique de la classe ouvrière a été acquise à la bourgeoisie, lui permettant de garantir la paix sociale en encadrant les masses. De larges secteurs parasites sont apparus dans la bureaucratie administrative des institutions sociales (transformation des caisses de solidarité ouvrière en gestion de la Sécu, des mutuelles, des retraites, des comités d'entreprise etc.). L'aristocratie ouvrière et la bureaucratie ouvrière ont été le fer de lance de l'institutionnalisation des syndicats et de leur intégration dans la gestion capitaliste. Aujourd'hui la bureaucratie syndicale est nettement moins ouvrière, dans ses origines,

et son intégration au système s'accroît. L'aristocratie ouvrière, largement décomposée, marchande sans beaucoup de succès le maintien de son existence contre la paix sociale. Mais la bourgeoisie en a moins besoin et construit elle-même ses relais en terme de collaboration de classe.

3) **Le fondement de la collaboration de classe est le réformisme spontané**, reflet politique et idéologique dans les consciences de la vente de la force de travail sur le marché capitaliste et de la concurrence ainsi existante entre travailleurs, « *soudure organique qui existe entre le mouvement ouvrier et la société bourgeoise, dans laquelle le mouvement ouvrier vit et se développe* » (Losovski). Spontanément et « naturellement », l'exploité et donc le syndicaliste, tendront à améliorer leur situation dans le cadre du système existant, (par exemple au travers des augmentations de salaire), sans chercher à le dépasser en conscience.

De ce fait, cette tendance spontanée et inévitable est d'autant plus facilement cristallisée en réformisme organisé, en orientation explicite, par les dirigeants réformistes dont les directions syndicales, qui cherchent à se placer en permanence en interlocuteurs responsables, au plan local (entreprise), national (confédérations), européen (CES) ou mondial (CSI).

Mais cette tendance est contrecarrée par une autre tendance spontanée, contradictoire : la tendance à la révolte, à la haine de classe, tendance alimentée chaque jour par la réalité de l'exploitation. La concurrence accrue dans la mondialisation n'aboutit en fait qu'à l'aggravation de la situation des exploités, ce qu'ils ne peuvent que constater, restructuration après restructuration, plan d'austérité après plan d'austérité. C'est la base objective du travail politique et du syndicalisme de classe parmi les travailleurs, pour autant que les communistes soient présents pour éclairer et organiser.

4) **Les syndicats ont ainsi un caractère double et contradictoire** : premières formes d'organisation de la résistance ouvrière d'un côté, écoles d'intégration au système impérialiste d'autre part, en particulier par une participation plus poussée à l'appareil d'Etat. Cette contradiction n'est pas une contradiction entre une base saine et une direction corrompue comme le prétendent les trotskistes, mais traverse les organisations syndicales dès les structures de base. Selon le lieu et le contexte, on retrouvera en permanence la contradiction entre syndicalisme de classe (rejet de l'exploitation et abolition du capitalisme) et syndicalisme de collaboration de classe (illusion de l'amélioration dans le système existant), contradiction qui s'atténue bien entendu au fur et à mesure que l'on monte dans l'appareil, que l'on s'éloigne des terrains et des lieux de la lutte des classes. Et arrivé au niveau des directions centrales réelles (directions confédérales), il n'y a plus aucune trace de syndicalisme de classe.

5) **Le syndicat est une organisation de masse, dont l'ambition est de regrouper tous les exploités**, autour de la défense de leurs intérêts immédiats et historiques tels qu'ils se définissent dans une période donnée selon le niveau de conscience et d'organisation de la classe ouvrière. Il ne se distingue pas des partis politiques par le choix des thèmes abordés, mais par l'ampleur et la profondeur avec lesquelles il les aborde, le degré d'unité établi entre ses membres. Le parti regroupe l'avant-garde et éduque, organise et trace la voie du communisme, sur la base d'un programme de transformation révolutionnaire de la société. Le syndicat, sous l'impulsion des communistes, éduque, organise et trace la voie de la libération de l'exploitation pour les larges masses, avec leurs contradictions. Jusqu'où peut-il aller dans les débats politiques et dans les prises de position ? Cela dépend du niveau politique des adhérents et du milieu où il intervient. Il doit pouvoir continuer à organiser les travailleurs actifs de l'entreprise sans qu'ils soient obligés, en adhérant, d'assumer une multitude de positions qu'ils ne partagent pas.

A la différence de Lutte Ouvrière et de l'anarcho-syndicalisme ordinaire, nous rejetons l'idée qu'il y ait des « domaines réservés », et qu'il ne faut pas faire de politique dans les syndicats. A la

différence de la CNT nous refusons de transformer les syndicats en sectes étriquées, au nom de débats politiques et de prises de position qui ne peuvent être comprises par les masses.

6) Mais si la construction d'un syndicalisme influent sur des bases de classe est important pour la constitution de la classe « pour soi », (la classe consciente d'elle-même et en lutte pour ses objectifs propres), l'élément dirigeant est la construction du parti communiste. En retour, cette construction du parti communiste ne se conçoit pas sans une implication politique du parti dans les luttes des travailleurs de façon à les conduire vers leur émancipation. Pour cela, nous défendons donc la conception d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe, pour la libération des travailleurs et la fin de l'exploitation capitaliste.

II Années 2000 : La situation actuelle et les conséquences

7) La guerre économique et les restructurations ont attaqué tous les secteurs de la classe ouvrière. L'aristocratie ouvrière a été laminée et a perdu, pour beaucoup, son contrôle sur la CGT. Elle est aujourd'hui cantonnée dans des secteurs sur la défensive (EDF, SNCF qui peuvent néanmoins encore peser lourdement sur l'activité syndicale, interprofessionnelle en particulier) La bureaucratie des institutions sociales, qui n'a plus guère de marges de manœuvre, est contrainte de gérer la misère, et a perdu le prestige passé de sa position. Ce qui faisait le socle des directions syndicales s'est considérablement affaibli, à l'instar d'ailleurs de l'effondrement du PC et de son influence dans la classe ouvrière. Le projet politique et syndical de capitalisme d'Etat qu'elles représentaient (nationalisations, toute puissance de l'Etat, nationalisme) a largement perdu de sa crédibilité. Cet effondrement a encore plus touché la CFDT et FO, ce qui fait que la recomposition syndicale dans la classe ouvrière s'est faite, pour l'essentiel, au profit de la CGT qui reste la seule centrale capable de mobilisation. La disparition de ce réseau de militants réformistes qui encadraient au plus près les travailleurs a aussi transformé profondément le militantisme quotidien.

8) Cela ne veut pas dire que le réformisme a disparu. Le projet politique et syndical s'est modernisé, adapté à la nouvelle situation, porté par de nouvelles couches sociales. L'essentiel de la bureaucratie syndicale (en partie payée par l'Etat) est désormais intégrée à l'Europe impérialiste et accepte la mondialisation. Une autre partie des syndicalistes, moins présente dans les structures dirigeantes, mais particulièrement implantée parmi les travailleurs de l'Etat, est attirée par l'altermondialisme. Elle oppose au libéralisme sa nostalgie d'un capitalisme régulé. Le projet capitaliste d'Etat n'a pas non plus complètement disparu et se perpétue à travers certaines forces (LO, LCR, ex PC), autour de la défense du service public. La contestation du capitalisme est devenue très minoritaire et le vocabulaire syndical lui-même change par l'élimination de toutes les formules qui rappellent la lutte des classes, même s'il ne s'agissait souvent que de coquilles vides.

9) Aussi, ces transformations se traduisent par un éclatement politique de l'appareil CGT et de ses pratiques syndicales. L'effondrement des anciennes directions syndicales (accentué par les licenciements et les départs massifs à la retraite) **a libéré dans la CGT un important espace de débat**, accentué par le désarroi de l'échec et, pour l'instant encore, par les difficultés du réformisme nouveau à se stabiliser et s'imposer. Cette période va encore durer quelques années, mais il faut comprendre que ce n'est qu'une phase transitoire et que cet espace de débat va probablement beaucoup se réduire quand les directions syndicales auront réussi à se restructurer sur une base nouvelle, et donc essayeront de mettre au pas ou d'étouffer les éléments gênants. Dans la période actuelle de désorganisation de la classe ouvrière, le syndicat se révèle comme un élément incontournable de débat et de regroupement.

10) **La syndicalisation stagne à un niveau bas** comme on le vérifie dans les chiffres fédéraux ou départementaux. Les raisons en sont multiples. Cela est bien entendu le fait du discrédit politique des partis réformistes et de la chute de leur activité dans les entreprises et les quartiers. C'est le fait de la décrédibilisation des directions syndicales et de leur immobilisme. C'est aussi le fait du manque d'espoir que la lutte puisse changer quelque chose, le fait des départs en retraite de générations de militants, des licenciements massifs. Enfin, c'est la conséquence de la précarisation et de l'individualisation croissante de l'exploitation qui freinent objectivement l'organisation collective des travailleurs et donc des syndicats (il est possible que cette situation évolue avec l'arrivée des générations de jeunes forgés contre la loi Fillon et le CPE). Par ailleurs, le renouvellement syndical amène une nouvelle génération de responsables encore plus intégrés dans une vision cogestionnaire du capitalisme. On peut désormais rencontrer des responsables fédéraux ou départementaux qui tiennent des discours économiques sans aucune démarcation avec le prêt à penser médiatique.

De plus, les nouveaux syndiqués s'investissent peu, les équipes militantes vieillissent, se rétrécissent et reposent souvent sur quelques militant(e)s bons à tout faire et de plus en plus noyé(e)s dans l'activité quotidienne.

Enfin, et par voie de conséquence, le syndicalisme régresse dans son contenu par le repli sur l'activité d'entreprise, sur l'activité syndicale de métier, reflet d'un travail professionnel étriqué et par la mise en veille de certaines structures interprofessionnelles (UL, UD) qui ont de plus en plus de mal à vivre.

11) Après avoir défini les deux lignes opposées dans le mouvement syndical : de lutte de classe (portée par des militants révolutionnaires, dont l'influence dépasse largement le nombre limité) et de collaboration de classe (porté par l'essentiel des appareils syndicaux), il faut préciser qu'existe entre les deux, nombre de militants sincères et actifs, mais ne portant pas la lutte conséquente contre l'orientation de collaboration de leur direction syndicale. Ils ne sont pas complètement dégagés politiquement du réformisme (voyant par exemple bureaucratie là où il y a ligne bourgeoise constituée) mais restent fermes sur des positions locales de classe. Nous devons nous appuyer sur leur combativité et leur conscience. Ce sont des cibles dans le mouvement syndical pour radicaliser leur compréhension politique (base sociale du réformisme, lutte entre deux voies...) et les appeler à élargir leur activité militante jusqu'au combat politique contre le réformisme dominant.

12) **La CGT** est en plein recentrage vers la collaboration de classe, masquée sous un discours de lutte, comme on l'a vérifié lors du 48^{ème} Congrès en 2006. C'est malgré tout globalement à la CGT que se retrouvent aujourd'hui les fractions les plus combattives de la classe ouvrière et des travailleurs, ballottées entre le réformisme immédiat renforcé par la direction confédérale et une pratique de classe imposée par le renforcement de l'exploitation. Les contradictions s'accroissent au sein de la CGT, mais dans la confusion. A côté du réformisme nouveau de la direction actuelle (Sécurité Sociale Professionnelle), on retrouve des résidus du réformisme ancien (Gaz de France, Service Public, cheminots) dominés par ce qui reste d'aristocratie ouvrière. Ces secteurs se présentent comme des oppositions, parfois mordantes, mais qui cherchent avant tout à préserver des féodalités à l'intérieur de la CGT et sont tout sauf conséquentes. A côté de cette fausse opposition institutionnelle, on trouve également des oppositions diverses et éclatées, y compris dans certaines parties de l'appareil (certains secteurs des métaux, de l'Agro, de l'UD13). Le syndicalisme de classe y est minoritaire, mais rencontre un large écho, sans pour autant s'organiser solidement, faute d'une orientation politique et idéologique claire à sa tête. C'est à la CGT que nous nous syndiquons en priorité.

13) **Les SUD se développent**, dans le public comme dans le privé. Dans la fonction publique (PTT, SNCF), ce développement est marqué par l'anarchosyndicalisme et, en général, par un réformisme

croissant. Dans le privé l'apparition des SUD (Alstom, PSA, Baccarat, Nestlé etc.) est le plus souvent le fruit de pratiques réformistes ou anti-démocratiques de la CGT. Ils sont souvent créés par des secteurs petit-bourgeois (couches techniciennes), mais pas forcément. Compte tenu de l'orientation générale des SUD, il n'est pas possible d'identifier clairement des courants de classe ou de collaboration, même si ces deux tendances y coexistent sans vraiment se délimiter ouvertement. Le renforcement de Solidaires par regroupement des SUD se traduit par un élargissement sans principes (SUD-Intérieur) et la volonté réformiste de plus en plus affichée de rejoindre la CES pour y « peser de l'intérieur ». La perspective de rejoindre des syndicats SUD peut être envisagée, en priorité secondaire quand le syndicalisme CGT s'avère impossible ou contre-productif.

14) La CFDT a définitivement basculé dans la collaboration de classe ouverte (manifeste lors des grèves SNCF et PTT en 1989, en 1995 lors du Plan Juppé sur la sécurité Sociale, en 2003 à l'occasion du plan Fillon sur les retraites) et des pans entiers l'ont quitté vers la CGT ou les SUD (créé à l'échelle nationale en 1989). A de très rares exceptions près, qui mériteront une justification approfondie, les militants de VP ne se syndiquent pas à la CFDT.

FO se maintient comme un syndicat clientéliste, essentiellement dans le public, doublant un discours ronflant sans conséquence d'une pratique syndicale ultra corporatiste et réformiste, voire ouvertement jaune dans certaines entreprises. Si l'on y ajoute une forte présence du PT en son sein qui verrouille tout débat démocratique, cela rend très difficile d'y développer un syndicalisme de classe. Comme à la CFDT, le choix éventuel de s'y syndiquer devrait être sérieusement discuté par l'organisation.

15) La **CNT** n'est pas seulement un syndicat. Cette organisation a fait le choix de prendre à la fois la forme d'un syndicat et d'une organisation politique, ce que nous critiquons. Nous affirmons au contraire la nécessité d'un parti et de structures de masses distinctes (cf §5). Le travail syndical de la CNT a ces dernières années souvent porté sur des boulots de service, prolétaires (restauration, nettoyage, commerce et autres précaires...) avec parfois un point de vue de classe et internationaliste, mais pas toujours : le fédéralisme dans la CNT empêche au final de régler des contradictions internes qui sont pourtant apparues clairement. Ces secteurs prolétaires précaires étaient depuis longtemps désertés par les grandes centrales syndicales, quoique la CGT et SUD s'y sont maintenant implantés.

16) Il n'existe pas aujourd'hui de centrale syndicale offrant d'elle-même une perspective de classe. Partout, le réformisme organisé gangrène l'activité syndicale, tente d'effacer la lutte des classes au profit du débat responsable et institutionnel à tous les échelons, accentué par l'intégration mondiale de tous les syndicats dans la perspective de discuter d'égal à égal avec l'OMC, l'OIT et autres Banque Mondiale. Partout, les directions nationales et intermédiaires (y compris CGT et Solidaires) s'intègrent à la gestion (même conflictuelle) de l'appareil de l'Etat. Partout la logique de collaboration de classe risque peu à peu de s'imposer, dans tous les secteurs et sur tous les problèmes.

Notre perspective stratégique est de reconstruire une centrale syndicale de classe qui n'existe pas encore. Cela passera par une défaite infligée au réformisme sous toutes ses formes et cela passera par la destruction de toutes les centrales réformistes actuelles. Nous affirmons par là qu'il n'y a aucune illusion à avoir sur la possibilité de conquérir une de ces directions de l'intérieur, et même sur la possibilité d'influer sur celles-ci comme le rêvent les trotskistes du PT ou de la LCR. Il s'agit bien d'un objectif stratégique indispensable pour se clarifier sur le fond et bien savoir où on va, ce n'est évidemment pas un objectif immédiat ou un axe tactique, d'ailleurs complètement irréalisable aujourd'hui !

Cet objectif s'articule avec notre perspective de construction du parti communiste. La victoire sur le réformisme ne peut en effet qu'être le résultat de batailles politiques bien plus vaste que le strict

champ syndical. Ce sont les avancées politiques dans la construction du parti qui conditionneront l'avancée dans la construction d'un syndicalisme de classe et pas l'inverse.

17) **Notre perspective tactique générale est de créer un courant syndical de classe, avant tout dans la CGT, également dans les SUD** ce qui passe par créer des fractions syndicales de classe et leur collaboration. Il ne s'agit pas là dans l'immédiat de préparer une scission, mais d'organiser avec nous une rupture sur le fond avec la collaboration de classe, et non pas de collaborer ou de tenter de faire pression sur elle, comme l'imaginent les trotskistes. Ces fractions de classe ne sont pas d'abord un « plus » syndical ou un « plus » combatif, mais **une rupture sur le fond politique**. Seul l'avenir pourra nous dire ce que deviendra ce courant et ces fractions encore embryonnaires et comment nous avancerons vers la centrale syndicale de classe à laquelle nous aspirons. Pour l'instant (en 2007), nous privilégions l'implantation dans la CGT. Mais le fait d'être présents aussi, ou unis avec, l'opposition syndicale d'autres organisations (« représentatives ou non, voire « indépendantes » comme le CGT-E Dalkia) a l'avantage de montrer que nous ne défendons pas une organisation syndicale contre les autres, mais une ligne, une classe, et la structuration d'un courant.

18) Nous n'en sommes qu'aux tous premiers pas de la construction de ce courant syndical de classe, **la question de l'unité des centrales syndicales n'est donc pas à l'ordre du jour**, dans la mesure où il ne s'agirait que d'une unité réformiste de collaboration de classe. L'illusion que l'unité des directions syndicales résoudrait les problèmes est à combattre car elle contourne les vrais problèmes qui sont d'orientation. Mais l'unité de classe à la base peut être une exigence juste dans la mesure où elle permet de travailler à la rupture d'avec le corporatisme et l'esprit de chapelle. L'unité syndicale peut être un axe tactique de classe dans un contexte précis, par exemple une lutte pour l'emploi, mais rien d'autre. Par contre **nous luttons contre la division et l'émiettement du mouvement syndical** en organisant ce courant syndical de classe dans les syndicats existants. Néanmoins, il peut arriver que la survie de ce courant passe par la scission et la constitution d'un autre syndicat, voire de syndicats indépendants (Dalkia). Dans ce cas, qui risque fort à l'avenir d'être un peu plus qu'une exception, ce ne peut être considéré que comme un recul tactique, rendu indispensable par l'aiguïsement des contradictions. Ce recul tactique, le militant doit l'organiser politiquement, en ne se coupant pas des ouvriers avancés qui sont nos cibles principales. Que ce soit la scission, le départ vers un autre syndicat, où la fusion de deux sections syndicales, le militant doit veiller à ce que cela se passe dans la plus grande transparence, sous les yeux des travailleurs. Le moment le plus fort est la tribune d'un congrès syndical. Ce qui permet d'aiguiser au maximum les contradictions et de les rendre visibles : quoi qu'il se passe, on ne partira pas seul(e) et en silence.

Si des syndicats étaient exclus sur cette base, il faudra pousser à la construction de formes d'organisation qui les maintiendront dans le mouvement syndical de classe.

19) **Cas particuliers : le syndicalisme étudiant et lycéen**

Ce peut être une première expérience d'organisation collective pour bien des jeunes. De fait, plusieurs militants de VP sont passés par le syndicalisme étudiant sans que VP ait, jusqu'à la présente résolution, formalisé une tactique à ce sujet. D'autres militants s'étaient formés dans des luttes lycéennes, voire des collectifs du type Comité Vietnam (années 60), mobilisations contre Devaquet (années 80) lutte contre le CPE (années 2000). Une remarque : historiquement, certaines de ces luttes étudiantes se sont généralisées à tout le pays et à d'autres couches sociales. Les contradictions qui traversent le syndicalisme étudiant sont les mêmes que dans les autres syndicats, notamment, le point de vue de classe. Le milieu étudiant n'est pas homogène, et les étudiants salariés sont à la charnière entre deux situations.

Concrètement, les camarades de VP en contact avec des étudiants ont pour tâche de les aider à résoudre les questions suivantes : choix du syndicat (FSE/ CGT) en appréciant ensemble les

objectifs et les critères. Parmi ces objectifs, on peut s'appuyer sur les trois axes suivants : 1/ : se lier au mouvement ouvrier et à ses revendications ; 2/ défendre le droit aux études pour les prolos 3/ : défendre les conditions de travail des étudiants salariés.

III Pour un syndicalisme de classe

20) Nous devons porter autour de nous les analyses du syndicalisme, résumées dans cette résolution. Cela fait partie de notre travail pour rallier des syndicalistes au militantisme communiste. Mais attention, à une double erreur quand on parle réformisme syndical : il ne s'agit ni d'une caractérisation globale de l'ensemble des syndicalistes, ni de valoriser une opposition entre base et direction (contradiction qui peut bien exister par ailleurs). Nous le répétons : la contradiction entre syndicalisme de classe et collaboration de classe traverse à des degrés divers toutes les confédérations dès les structures de base. Cela dit, il peut être légitime, selon le contexte politique, d'utiliser des formules concentrées et résumées qui marquent la tendance principale à l'œuvre dans les syndicats : « le recentrage de la CGT », ou « la CFDT-isation de la CGT », ou « l'anarcho-syndicalisme des SUD ».

21) Pendant longtemps, VP n'a imaginé et pratiqué le travail syndical que dans une perspective locale d'entreprise. Nos déviations économistes comme le poids du réformisme ancien étaient telles que nous n'imaginions pas d'intervenir au-delà. La situation a changé (§9) et notre compréhension politique également : il n'est pas possible d'élaborer une orientation syndicale de classe et la pratique correspondante seulement au plan local. Les contradictions politiques et sociales de la société française, la mondialisation de la crise économique, l'enchevêtrement de l'ensemble des problèmes sociaux rendent nécessaire une intervention articulée pour sortir les syndicalistes les plus conscients des problèmes locaux, pour les confronter aux enjeux de société, qu'il s'agisse des restructurations mondiales dans les fédérations, du travail de zone dans les UD et les UL, du travail avec des associations thématiques comme RESF et les sans-papiers, l'ANDEVA ou les chômeurs.

22) Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, nous devons affirmer la nécessité de l'unité internationale des prolétaires. Cela est bien entendu vrai pour ce qui est de la fraction immigrée de la classe ouvrière et donc la lutte contre l'impérialisme français, mais aussi des liens avec tous les camarades que nous pouvons rencontrer à l'étranger : transfo pour Koeberg, Renault Vilvoorde, PSA Ryton, Secours Ouvrier pour la Bosnie, Airbus, conférence automobile. Ce sont autant d'occasions de rompre avec le chauvinisme encore présent (quoique dilué) dans les consciences ouvrières et syndicales.

23) Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, nous devons affirmer la nécessité de l'unité de la classe ouvrière de France. En particulier nous devons introduire et développer la solidarité avec les sans-papiers, les chômeurs, les précaires et toutes les fractions les plus fragiles de la classe ouvrière. Nous avons une expérience de construction de liens entre des syndicats et des collectifs de sans-papiers (entre 1996 et 2000), de chômeurs (AC! Entre 1994 et 1998) ou des comités de lutte de précaires (Collectif 31). L'organisation de ces travailleurs, qu'elle se fasse (et c'est préférable) dans le cadre syndical ou non, est un enjeu permanent pour le mouvement syndical. Cette lutte pour l'unité de la classe ouvrière doit aussi traiter la contradiction hommes/femmes (voir l'expérience de la cellule VP de la blanchisserie Grenelle en 1980-82), la division public/privé (cf les collectifs interprofessionnels lors des grèves de 1995 et 2003). La possibilité d'organiser les travailleurs en sous-traitance au sein d'un site répond aussi à cette lutte pour l'unité de la classe. Le syndicalisme de lutte de classe doit s'attaquer à tous les domaines de la vie sociale et intégrer à ces combats les travailleurs de l'entreprise.

24) Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, **nous devons favoriser par tous les moyens les rencontres directes entre travailleurs en lutte, entre équipes syndicales, par l'échange d'expériences et la solidarité.** Face au cloisonnement soigneusement entretenu par le syndicalisme de collaboration, nous affirmons que l'unité de classe ne peut se construire que « Tous ensemble », c'est-à-dire sur une lutte et un projet commun contre l'exploitation capitaliste.

25) Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, nous devons affirmer clairement la nécessité **du retrait des syndicalistes de tous les organismes de gestion intégrés au marché capitaliste.** Cela nous met évidemment à contre-courant, mais est très vite compris des syndicalistes honnêtes confrontés à la corruption syndicale qu'ils connaissent et côtoient souvent. C'est une démarcation indispensable d'avec le syndicalisme de collaboration, qui souvent d'ailleurs joue un rôle direct de patron, comme on l'a vu lors de la grève du personnel administratif du siège de la CGT il y a plusieurs années.

26) Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, **nous devons affirmer le rôle central de la classe ouvrière, et des exploités en général,** y compris au sein même des syndicats. Contre la tendance actuelle qui est la montée en puissance des ICTAM, nous devons valoriser la classe ouvrière, et refuser toute organisation particulière et corporatiste de tel ou tel secteur. Nous défendons donc en particulier la dissolution de l'UGICT et la réintégration de ces adhérents dans les syndicats d'ouvriers et d'employés.

27) Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, nous devons dénoncer le syndicalisme d'accompagnement et de clientèle et promouvoir un syndicalisme de combat qui mette au premier plan la construction du rapport de force et le contrôle par les travailleurs de leurs luttes. Pour cela nous devons privilégier les formes d'organisations qui permettent ce contrôle et savoir, en certaines occasions secondariser le syndicat lui-même. C'est le cas lors de grève où nous cherchons à construire de véritables comités de grève responsables devant des AG de grévistes et organisés; le cas échéant (quand les grèves touchent plusieurs sites), en coordinations. Le comité de grève est, par certains côtés, une forme supérieure d'organisation, dans la mesure où elle évoque les conseils de travailleurs (ou soviets), base du futur Etat prolétarien. En même temps, il ne faut pas oublier que dans la période actuelle, non révolutionnaire, il ne peut s'agir que d'une structure provisoire et qu'elle doit servir à dégager les futurs militants politiques et syndicaux, notamment pour construire et/ou renforcer des équipes syndicales stables. Le syndicat reste la structure permanente d'organisation des exploités, comme le parti est la structure permanente de l'avant-garde.

28) Compte tenu de l'état actuel du mouvement syndical, de sa désorganisation et de sa confusion, il n'est pas envisageable de construire cette perspective syndicale de classe seuls. Nous devons savoir mener des batailles tactiques soigneusement élaborées pour éviter à la fois l'opportunisme du laisser-faire, et l'isolement de la pureté des positions. **Nous devons savoir nous appuyer sur des camarades ou des structures dont nous ne partageons pas toutes les orientations,** mais avec qui, sur une question donnée, nous pouvons marquer des points pour démarquer collaboration de classe et syndicalisme de classe, car tel est l'enjeu tactique de notre travail (§17) Nous pouvons (nous devons !) nous appuyer sur une lutte syndicale un peu radicale, contre le syndicalisme de négociation. Nous pouvons nous appuyer sur un sentiment démocratique largement répandu pour dénoncer les magouilles bureaucratiques.

29) Dans le travail syndical, nous sommes confrontés à des forces réformistes ou centristes (PCF, LCR, LO...). Dans la mesure où elles influencent des secteurs prolétaires que nous voulons mobiliser et/ou convaincre politiquement, nous appliquons vis-à-vis d'elle une tactique d'unité et de lutte

dite de Front Unique (FU). Les éléments de cette tactique ont été rappelés au cours du stage de novembre 2001 :

- La condition est l'existence d'un travail politique indépendant de VP (quelle que soit son ampleur voir §33 et 34) et l'établissement d'un minimum de dynamique avec des éléments qu'on cherche à organiser.
- Une fois les objectifs de lutte établis avec eux selon les critères définis au §30, l'unité est proposée aux forces réformistes et centristes, dans le syndicat et hors syndicat, qui influencent ces secteurs.
- La tactique de FU n'est pas une tactique d'unité prolongée. L'unité est destinée à être rompue par eux ou par nous à un certain moment de la lutte et en fonction des agissements de ces forces. Cette rupture est avant tout politique et ne signifie pas nécessairement une scission organisationnelle qui obéit à d'autres considérants tactiques. Cette tactique vise à organiser la scission des masses avec le réformisme et le centrisme.
- Pour cela, il faut expliquer et dénoncer leurs manquements. Les moyens sont à évaluer au cas par cas : explication de bouche à oreille, offensive dans le syndicat, dénonciation par tract.
- L'objectif central reste la construction de VP. A savoir la construction de notre influence, directement ou à travers les structures syndicales où nous jouons un rôle dirigeant et le ralliement concret à l'OC d'éléments qui ont fait rupture avec le réformisme et le centrisme.

30) Cette résolution n'est pas le lieu pour mettre au point le détail d'une plateforme de mots d'ordre syndicaux. Mais dans son activité depuis l'origine (le Manifeste syndical dernier en date), VP s'est attachée à définir **des critères** permettant de comprendre quels mots d'ordre avancer et quels mots d'ordre rejeter.

- Nous défendons des mots d'ordre qui vont dans le sens de l'abolition de l'exploitation et de la libération des travailleurs, dans le sens de l'histoire. Nous refusons de défendre des revendications réactionnaires, comme la préférence nationale en matière d'embauche, le patriotisme économique, une meilleure gestion du capital. Et à l'inverse nous demandons l'ouverture de la fonction publique aux immigrés.
- Nous défendons des revendications et mots d'ordre accessibles à la masse des travailleurs exploités et non pas en avance par rapport à la situation actuelle. Nous défendons par exemple en tant qu'organisation communiste la suppression de l'Etat et l'abolition du salariat qu'on peut même aborder dans un syndicat comme objectifs lointains d'une société sans classe. Mais ce ne seront jamais des revendications.
- Nous défendons des revendications qui s'appuient sur les aspirations profondes des travailleurs à une vie meilleure, sans nous soucier de la bonne marche du capitalisme, sans tenter de les intégrer à une optique de cogestion. Par exemple, nous mettons en avant la défense des intérêts des travailleurs en matière de santé, de transports, d'éducation sans les subordonner à la défense du service public.
- Nous défendons des revendications qui unifient la classe ouvrière et les travailleurs, et nous nous opposons aux revendications catégorielles ou corporatistes qui opposent les exploités entre eux, par exemple entre fixes et précaires. De la même manière, nous défendons tous les combats contre le racisme et le sexisme qui ont fait tant de mal au mouvement syndical dans le passé.
- Nous défendons des revendications qui aident l'ouvrier et le travailleur à se libérer du capital, pas à s'enchaîner à sa bonne marche (nous ne revendiquons pas l'intéressement et la distribution d'actions, nous nous opposons à eux).
- Nous mettons en avant la démocratie directe et la primauté des relations avec les exploités, bien avant les réunions institutionnelles avec les patrons ou les ministères. Contre la diplomatie du secret, nous encourageons la transparence, la dénonciation, la mobilisation et la lutte déterminée.

31) Dans la construction du syndicalisme de classe, nous sommes directement confrontés au courant de collaboration de classe. Nous devons être tout à fait conscients des contradictions que cela développe, et **savoir nous préparer au pire**. En effet, notre expérience propre (Montupet au début des années 80 où un camarade a été exclu de la CGT un jour, licencié avec accord du CE le lendemain) comme celles d'autres (fédération de la Métallurgie CGT, fédération de la Construction CGT avec Dalkia) montrent que les réformistes, anciens ou nouveaux, sont prêts à absolument tout pour se débarrasser des gêneurs quand ils le décident. Il s'agit pour eux de conserver les rênes des appareils syndicaux, instruments désormais indispensable du dialogue responsable avec la bourgeoisie. Quand nous disons « **tout** », cela peut-être le chantage, le harcèlement, les menaces physiques, les pressions, les exclusions, les mesures administratives sans aucune démocratie, le passage par-dessus les structures officielles pour s'adresser directement aux directions, la calomnie et on en passe.

Notre meilleure protection est bien entendu dans le soutien le plus large des masses syndicales et le soutien politique des militants les plus avancés. Mais cela n'est pas suffisant. Quand la bureaucratie syndicale est décidée à régler brutalement une situation gênante, dans le rapport de forces actuel rien ne l'arrête. C'est ce qu'on a vu également lors de la préparation du 48^{ème} Congrès de la CGT, extraordinairement falsifié.

Nous devons

- Éviter d'aiguiser les contradictions au-delà du raisonnable et du soutien que nous pouvons attendre d'une fraction notable des syndiqués.
- Choisir de préférence des mandats électifs qui ne dépendent pas de la volonté d'une structure syndicale, à la différence des mandats désignatifs.
- Être attentifs à l'évolution des contradictions pour être capables d'anticiper l'événement et de préparer une riposte.
- Être préparés idéologiquement et matériellement à cette hypothèse, en sachant que pour un communiste, le licenciement n'est finalement qu'un accident du travail... (même s'il s'agit d'un accident grave).

IV L'activité du ou de la militant(e) VP

32) Le militant VP est d'abord un militant **organisé à VP**. Son travail syndical, en particulier, doit être discuté et dirigé par la cellule. Les outils des militants VP ont été et doivent continuer à être forgés dans une pratique et une réflexion collective. VP se doit d'épauler et de former ses militants dans l'intervention qu'ils mènent quotidiennement, en particulier syndicale. C'est à ces conditions que le militant, même isolé, peut porter la force de l'OC et s'adosser à ses capacités d'analyse et d'organisation.

33) **Le (la) militant(e) [VP] est d'abord un(e) militant(e) communiste** et pas d'abord un(e) syndicaliste. Et cela doit se traduire dans l'activité syndicale. Le travail communiste dans le syndicat est un travail d'avant-garde.

Dans un premier temps, au sein des masses, il doit mener l'enquête **directe** : il collecte les informations sur l'état d'esprit des masses, en particulier les éléments avancés, les luttes, les revendications et leurs aspirations. Il a la charge de remonter cette enquête directe à l'organisation qui doit s'appuyer principalement dessus pour élaborer sa ligne politique et tactique de lutte et détermine les enjeux de la période. Il est donc important que l'enquête du militant ouvrier en lien avec les masses soit **surévaluée** par rapport aux enquêtes indirectes dans une période où les camarades ouvriers sont peu nombreux dans l'organisation.

Grâce aux réunions d'organisation, à notre presse, à nos formations, nous devons chercher à nous orienter dans les méandres de la lutte des classes (choix des revendications, des formes de lutte, de la tactique). Mais aussi nous devons nous attacher à donner du sens à l'activité immédiate, qui

éclaire les enjeux syndicaux d'une analyse pertinente et efficace. Après des militants syndicaux avancés, le militant VP apporte, de plus, tous les éléments complémentaires de l'orientation de VP (diffusion de la presse, de documents spécifiques style Losovski, débats particuliers). Au-delà des sujets traités, ce travail spécifique a aussi pour but de montrer l'efficacité de la ligne communiste dans le traitement des questions syndicales. On peut donc parler de travail syndical proprement dit et de travail politique dans le syndicat. Armé de ces analyses, adossé au travail collectif de l'organisation, le militant VP doit viser, avec les éléments avancés dont il s'entoure et qu'il politise, à jouer un rôle dirigeant dans l'impulsion de la lutte. Au fil de ce travail, il doit être reconnu par les masses comme un élément actif de la lutte des classes, mais aussi apparaître comme militant politique auprès des éléments avancés et combatifs. **Ces deux démarches se construisent en parallèle et non pas successivement.** C'est-à-dire qu'il est erroné d'attendre d'être reconnu comme un bon syndicaliste pour se faire connaître comme un militant communiste.

34) Le travail syndical et le travail politique dans le syndicat ne résument pas bien entendu l'intervention politique des militants de VP.

En fait il y a trois niveaux d'intervention politique dont seuls les deux premiers sont traités dans cette résolution : 1/ L'intervention politique en tant que militant syndical (qui fait partie de ce qu'on nomme le travail syndical). 2/ l'intervention politique à l'intérieur du syndicat. 3/ L'intervention politique indépendante. Ce troisième volet d'intervention inclut la diffusion des tracts VP, les réunions de proximité, les stages ouverts etc.

35) Les situations militantes dans lesquelles se trouvent les camarades sont extrêmement variées. Non syndiqué ; syndiqué mais isolé ; chômeur, précaire ou fixe ; existence ou pas d'une structure syndicale ; petite structure de travail ou gros centre ; établissement scolaire etc. Nous ne pouvons pas traiter de toutes les situations dans cette résolution mais nous pouvons fixer quelques lignes de conduite.

36) Il s'agit d'abord de se raccorder ou de constituer un milieu de résistance. Mais le militant n'a pas toujours à disposition un syndicat vivant auquel adhérer. Avec la multiplication du secteur des services, de la sous-traitance, de la précarité, de la bureaucratisation extrême de syndicats (qui sont parfois des structures vides sévèrement gardées), ce n'est pas toujours évident. Concernant ces situations difficiles, nous pouvons citer trois expériences positives issues de notre histoire.

- Le raccordement à une Union Locale CGT par un comité de chômeurs, ou une commission jeunes (ou une commission immigration... les possibilités sont multiples). C'est le cas de camarades chômeurs, précaires (ou même fixes mais isolés). Cette insertion doit permettre une intervention de nature syndicale et la construction de liens personnels et politiques avec des jeunes militants syndicaux. « Jeunes » étant compris au sens large : qui arrivent au syndicalisme et sont en évolution.
- La création d'une base syndicale dans un désert syndical (exemple d'AOL ou d'un magasin). Cela suppose d'y être en fixe et que le collectif de travail ait une certaine ampleur. La prise d'un mandat de délégué syndical apparaît comme un levier possible pour cette construction. La démarcation à mettre en avant est qu'il serve à la construction d'un syndicat local et non à passer du temps dans des réunions centrales (propositions que l'appareil ne va pas tarder à faire pleuvoir sur le militant).
- La constitution d'un réseau, semi-clandestin, activé et alimenté régulièrement. Ce fut le cas du « Poil à gratter », bulletin électronique de contestation de l'activité syndicale à StG et qui a servi ensuite de base militante à la reconstruction de la CGT.

37) Les situations de démarrage d'une activité et d'une insertion sont souvent des plus délicates. La prudence s'impose et les questions de sécurité ont une importance particulière. Se découvrir ne peut se faire que progressivement auprès d'une frange intéressée par notre attitude et nos idées.

La gestion de ces situations ne doit pas échoir simplement aux militants qui y sont confrontés. Elle doit être discutée par la cellule. C'est évident dans le cas d'interventions désignées comme prioritaires, mais c'est aussi vrai pour des insertions qui ne le sont pas. Dans ces cas-là, la fréquence doit être modulée selon le type d'intervention et selon le (ou la) camarade. De loin en loin pour une intervention bien assumée. Plus fréquemment dans le cas de camarades peu expérimentés. Systématiquement dans le cas d'établissement professionnel. Enfin, les camarades chômeurs, précaire ou dans des postes pénibles ne doivent pas être laissés seuls face à leur galère et les changements de leur situation professionnelle doivent pouvoir être discutés en regard des choix de la cellule et de l'organisation.

38) La capacité d'une cellule à construire son activité est liée à sa capacité à définir des priorités et à s'y tenir. Ceci est contradictoire avec le suivi de toutes les interventions, en particulier celles qui sont le plus embryonnaires. Selon les situations, un suivi en paire (nécessaire de toute façon au cours du processus d'intégration) ou en commission (pour ne pas surcharger les ordres du jour) pourra être décidé par la cellule. La situation politique peut aussi bouleverser notre plan de travail, comme en 2003, la grève dans l'Education Nationale et la fonction publique. Dans un tel cas, la cellule (ou l'orga), doit savoir renverser les priorités le temps de la lutte.

La prolétarianisation suppose aussi de savoir se servir des interventions existantes (parfois secondaires) en les tournant vers les prolétaires (exemple des enseignants qui peuvent animer un syndicalisme en milieu ATOS).

Rappelons aussi que des interventions, définies comme non prioritaires à une époque, se sont révélées fécondes et participent ou ont participé à notre existence politique. (Défense des élèves étrangers, AOL, StG...).

39) Dans le cas d'une insertion professionnelle dans un grand centre (usine, hôpital, concentration d'employés) la question se pose du syndicat dans lequel on milite quand, et c'est encore parfois le cas, plusieurs possibilités s'offrent à nous. La pratique ancienne dans VP, théorisée dans les thèses sur la tactique de la CDC3, était de ne raisonner que dans le cadre du militantisme local et de l'affrontement ouvrier/patron (ou avec l'adversaire de classe immédiat, parfois l'Etat). Le résultat en a été un éparpillement syndical des camarades et notre maintien de la CFDT Alstom alors même que la confédération était complètement discréditée.

Cette pratique doit être critiquée et revue au regard de deux critères.

- La reconstruction syndicale ne peut se faire localement. Elle implique une activité de regroupement de force. L'activité autour de la préparation du 48e congrès CGT, le blog Ouvalacgt en particulier, le travail pour regrouper des fractions de classe, montrent que les choix locaux se répercutent sur toute l'organisation. La priorité à l'intervention dans la CGT doit être réaffirmée dans ce cadre. Priorité qui suppose une mise en commun des pratiques, des difficultés, des succès. Elle suppose aussi une intervention coordonnée qui fasse vivre l'organisation comme une force.

- Le choix du syndicat doit tenir compte des objectifs de cellule sur les ZIP. La possibilité de croiser un militantisme syndical avec des interventions en milieu associatif (RESF, logement...), la possibilité d'un militantisme interprofessionnel doit conditionner aussi nos choix.

Les décisions de cellule concernant l'investissement syndical doivent donc s'inscrire dans les enjeux décidés centralement (aujourd'hui la CGT), et tenir compte dans une moindre mesure des enjeux locaux et de ceux du secteur. Les trois étant parfois contradictoires, la décision peut être délicate à prendre et ne doit pas impliquer seulement la cellule.

40) Dans le travail syndical nous sommes confrontés à deux types d'attitude : une pratique syndicale de dépossession des travailleurs de la gestion de leurs propres problèmes, de la part de la plupart des responsables syndicaux, et, à l'opposé, une pratique de délégation venant des travailleurs eux-mêmes. Notre identité de communiste doit se voir dans notre façon de mettre en

oeuvre un syndicalisme différent. Dans l'affirmation du syndicalisme de classe, nous devons être attentifs à **rompre avec le syndicalisme d'experts** et à **former une équipe syndicale** où les tâches sont partagées, où il n'y a pas de cumul de mandat, où nous formons une relève, tant sur le plan de l'activité syndicale proprement dite que sur le contenu réel du syndicalisme de classe et de l'orientation politique révolutionnaire qui en est à l'origine. En particulier, nous devons toujours favoriser la participation collective (minimum deux personnes) aux diverses initiatives (visites de secteurs, réunions de structures par exemple). Nous devons travailler à la progression en conscience de l'équipe syndicale que nous animons et qu'elle même joue ce rôle vis-à-vis des travailleurs qu'elle organise ou influence. C'est ainsi que, sous notre impulsion, le syndicalisme peut devenir « une école de communisme »

41) Si nous admettons (§21) la nécessité de **sortir du cadre étroitement local de l'entreprise**, la question se pose **des priorités en terme d'investissements et de prise de responsabilité et des critères de ces priorités**. Le stage de novembre 2004 a établi les critères suivants comme les plus importants :

- Lien au travail de zone de VP
- Caractère de classe de la population
- Nécessité de direction de l'intervention
- Nécessité du caractère suivi et prolongé de l'intervention

Ce même stage a conclu que le travail dans les UL semble le mieux correspondre à ces critères. L'expérience accumulée depuis deux ans confirme cette hypothèse, en montrant les limites et les risques du travail dans les fédérations, et montre également l'intérêt qu'il peut y avoir à élargir le travail des UL vers les UD pour améliorer ses connaissances et multiplier ses contacts. Pour renforcer le travail politique de VP sur une zone conformément aux décisions du 6^{ème} Congrès, c'est dans ce sens qu'il faut avancer.

42) Lorsque le ou la militant(e) de VP apparaît comme combatif(ve), va se poser à elle ou lui très vite la question de prendre un mandat de délégué(e). Le premier critère pour accepter est la clarté auprès des militants syndicaux et des militants combatifs de ce que l'on défend. Au risque d'être prisonnier, c'est **dès le début** qu'il faut apparaître comme « différent », et définir les quelques **démarcations minima à poser pour rester libre par la suite**, tout en acceptant bien entendu le travail en commun. Ces démarcations minima sont à discuter politiquement dans la cellule selon le contexte précis de l'intervention, en fonction d'une tactique soigneusement réfléchie. Et il vaut mieux refuser un mandat de délégué si ces démarcations minima ne peuvent pas être acceptées (cas d'un syndicat particulièrement corrompu) que de se taire pour avoir le mandat.

43) **La crédibilité politique d'un(e) militant(e) de Voie Prolétarienne ne se gagne pas dans l'activisme syndical** et sa capacité à suppléer en permanence aux carences d'une équipe, mais dans l'analyse et la direction politique, dans une pratique bien cernée (sa capacité à intervenir au bon moment). Il est impératif de ne pas se laisser noyer dans le travail syndical, d'autant plus dans une période où les équipes militantes se rétrécissent (§10). Cela implique de refuser de devenir homme (ou femme) orchestre, et de l'expliquer politiquement tant vis-à-vis des syndicalistes combatifs que des éléments plus avancés.

44) Dans le choix des mandats possibles, **la priorité doit être donnée au mandat de délégué du personnel**, mandat véritablement de proximité par rapport aux masses. Le mandat de CHSCT a un intérêt réel pour se faire connaître, pour connaître l'entreprise et pour intervenir sur des sujets particulièrement sensibles pour les exploités. Néanmoins, depuis la gauche au pouvoir, les CHSCT ont fortement une tendance (qui s'aggrave d'ailleurs) à se perdre dans la paperasse, dans les réunions institutionnelles, et de fait à déraiser sur le terrain de la collaboration de classe : la sécurité peut en effet être un terrain privilégié « d'entente » entre patrons et salariés. Le mandat

de délégué au Comité d'Entreprise doit être évité dans un premier temps, compte tenu de son caractère très institutionnel et beaucoup plus intégré à la marche de l'entreprise. Il peut néanmoins être envisagé une fois un noyau de militant(e)s de classe constitué et solidifié, afin d'utiliser ce lieu pour démonter le fonctionnement du capitalisme.

45) **Dans la fonction publique**, nous avons une expérience syndicale (PTT, Education Nationale, Hopitaux, OPHLM, ONF...), mais celle-ci n'a jamais été collectivisée pour de multiples raisons. (faible implantation, priorité donnée au travail ouvrier du privé, erreurs dans la centralisation...). Ce devra être une tâche à l'avenir, située par rapport aux priorités de l'organisation. Pour ce qui est du travail syndical d'organisation des travailleurs de l'Etat, nous avons peu l'expérience des mandats, qui peuvent être des détachements par journées, des permanences à temps partiel, des élections en CTP et CAP. Si les mandats électifs semblent avoir vraiment peu d'intérêt à l'échelle de VP, les détachements occasionnels ou les formations syndicales peuvent permettre de se déplacer, rencontrer d'autres camarades et d'établir et de renforcer des liens. Une permanence à temps partiel peut tout à fait être envisagée (1j/semaine) bien entendu selon les mêmes critères que dans le privé (§42).

46) Nous avons déjà parlé de la prise d'un mandat de délégué syndical (DS) dans une situation de désert syndical. Dans une entreprise, avoir un tel mandat est délicat dans la mesure où il peut être retiré à tout moment par l'appareil syndical. Néanmoins, lorsque notre travail syndical et travail politique dans le syndicat nous vaut une reconnaissance réelle, peut se poser la question de prendre ce type de mandat. Le DS a pour fonction de diriger l'ensemble de l'activité d'un syndicat, de piloter l'équipe des délégués, d'animer la vie syndicale bien entendu selon nos conceptions de masse, de classe et démocratiques. C'est dire que **l'acceptation d'un mandat de délégué syndical ne peut se faire que par l'acceptation par le syndicat de nos positions syndicales de classe**, et donc par une rupture plus ou moins marquée mais bien réelle quand même avec le syndicalisme de collaboration de classe. Il en est de même pour la responsabilité de secrétaire de section dans certains syndicats importants

47) L'engagement à sortir du localisme nous confronte à **des structures (UL, UD, fédérations)** où nous devenons peu à peu connus, dans la mesure où nous y intervenons selon les mêmes principes tactiques que dans le syndicat d'entreprise. **La prise de responsabilité peut nous être alors proposée**, dans la mesure où les structures syndicales manquent cruellement de cadres, et où nous apparaissions à la fois comme déterminés et solides dans l'orientation. Là encore, la démarcation minimale est indispensable, doit être publique et connue largement, acceptée sur le principe à défaut d'être majoritaire, avec encore plus de netteté que dans le syndicat, dans la mesure où les contradictions entre syndicalisme de classe et syndicalisme de collaboration seront encore plus vives. Nous ne devons jamais servir de potiche pour une justification pluraliste, et éviter également de nous mettre en situation d'opposant systématique qui sera descendu à la première occasion (§31). **Une analyse approfondie de la structure doit donc être menée** avant de prendre une décision, pour mesurer ses contradictions, nos points d'appui et leur solidité réelle (il ne suffit pas d'être poussé en avant par certains...), nos ennemis, les avantages et les risques que nous prenons. Dans le choix interviennent bien entendu également les priorités retenues pour l'élargissement du travail syndical de VP (§41)

Enfin, une responsabilité doit être expérimentée plus à fond, celle de formateur, qui permet d'animer des stages de formation dans les structures syndicales. Elle semble évidemment permettre la rencontre de nombreux militants de base et donc de faciliter une enquête syndicale et politique de premier ordre. Quelques camarades ont pris ce chemin, mais nous manquons pour l'instant de retours pour en faire un bilan.

48) **La construction du syndicalisme de classe peut peut-être nous permettre d'expérimenter à une autre échelle la construction du Parti.** Dans les entreprises et le travail local, nous avons jusque-là envisagé celle-ci comme le dégagement et le ralliement successifs de camarades gagné(e)s individuellement. (Qui sera sans doute la forme principale dans les années à venir.) Cependant, après l'expérience du 48^{ème} Congrès et de « Où va la CGT ? », nous devons poursuivre afin de vérifier si la construction d'un tel courant nous permet d'envisager, ou pas, la construction du Parti à une échelle plus collective par la confrontation avec des militants syndicalistes de classe éparpillés mais intéressés à la fois par leur regroupement dans une démarche collective, ainsi que par le contenu politique communiste que nous avançons. Cette expérience (dont nous ne savons même pas si elle est réaliste) est encore trop embryonnaire pour pouvoir en tirer des conclusions, mais nous devons y être attentifs dans nos bilans d'activité.

V En conclusion

49) **L'intervention syndicale et le travail politique dans les syndicats sont un élément clé de notre intervention politique, de la prolétarianisation de VP et de la construction de l'organisation communiste.**

Nous devons néanmoins constamment réaffirmer que **la priorité du travail des militants de VP** est un travail de communistes, un travail de politisation des éléments avancés, un travail de construction du parti.

La construction du syndicalisme de classe est un des instruments de ce travail, il n'est jamais un but en soi.

Cette résolution donne le cadre, à la fois général et détaillé, permettant aux camarades et aux cellules de se retrouver dans les méandres de l'intervention.

Il faut savoir que prendre des responsabilités syndicales n'est pas sans risque, encore plus dans une petite organisation où les camarades investis dans le travail ouvrier et syndical sont peu nombreux. Outre le risque face aux réformistes patentés, il y a le risque plus pernicieux de négliger le travail politique dans ses deux volets, c'est-à-dire travail politique dans le syndicat et hors syndicat, de se faire manger politiquement par le syndicat, de se bureaucratiser sans s'en rendre compte.

Cette activité syndicale et ce travail politique dans le syndicat demandent donc une formation spécifique. Elle doit d'abord être menée au niveau de la cellule, démarrer quand le sympathisant est en processus de ralliement, continuer pendant sa période de stage et être reprise pendant l'Ecole de Base.

Il est de la responsabilité des cellules de diriger politiquement l'activité des camarades investis dans le syndicat, Les camarades ne doivent pas être livrés à eux-mêmes face à la multitude des contradictions et problèmes à gérer au quotidien.

Il est de la responsabilité de l'organisation de prévoir des moments de mise en commun de l'activité syndicale, (y compris des activités les plus minimes, les plus débutantes). Ces moments (qui doivent inclure de la formation) ne doivent pas être simplement des déballages sur l'activité et les contacts dégagés, mais être dirigés. Les points importants à discuter doivent être définis préalablement et déboucher sur des objectifs concrets : syndicaux et politiques.

Le développement de nos capacités collectives passe par la centralisation des réflexions des cellules, en particulier sur la tactique. Cela est d'autant plus nécessaire que l'on veut travailler dans le syndicat non selon des logiques locales mais dans des batailles d'ensemble et nous construire dans le travail de zone.

Dans l'immédiat, en 2007, les activités à collectiviser sont l'intervention dans les collectifs jeunes et dans les Unions Locales. Le thème à centraliser dans la période à venir est la « flexisécurité ».

Une ligne claire doit diriger l'ensemble. Cette collectivisation suppose une forme permanente de direction à décider par le prochain congrès ou par le CC qui en sera issu.