



Biography	Workers' Control and Revolutionary Strategy
Written	
Works	<i>Ed. Militant, [1969]. - 14 pp. - (Training booklet; 1)</i>
Werken	Ernest Mandel

On Life and Work
Photos
Videos
Contact
Links
Book reprints
Summary

Introduction

Throughout Europe, the most conscious workers' militants have understood the necessity of **transitional demands** to bring the working class to a global confrontation with the capitalist system through an elevation of its level of consciousness. It is by this means and with the support of the future revolutionary Workers' Party, currently under construction, that all workers will take up the slogan of **workers' control**.

But already, the employers are reacting against the new workers' upsurge: they talk about and do "consultation", "co-management", "participation", etc. The trade union bureaucracy, feeling itself in danger in its role as social conciliator, is trying to adapt: despite its practice of class collaboration, it itself announces the slogan of "workers' control". Even the president of the C.S.C., Houthuys, declared himself "in favour of control" (a "certain control"), even though the very statutes of his organisation include the principle of class collaboration.

Workers' control must be understood as a fundamental element of a **strategy** that leads to the **seizure of power by the working class** and the establishment of socialism. This is our first reply to the reformist distortion of the slogan of control. This is how our comrade Ernest Mandel looks at the problem in this pamphlet, after having studied it more concretely with regard to the situation of the workers' movement in Belgium.

Thus the role of class consciousness is briefly and successively considered; the objectives of control that break with class collaboration; real-life examples of this revolutionary strategy and, finally, the organisational forms evoked by the application of workers' control.

This text, slightly reworked, is that of a lecture given at a school for cadres of the YOUNG SOCIALIST GUARD, in April 1970.

Note: (1) See: Ernest Mandel, "Le Contrôle ouvrier", Cahiers de la Jeune Garde Socialiste et révolutionnaire N° 1, Edition "Militant", Brussels, 1969.

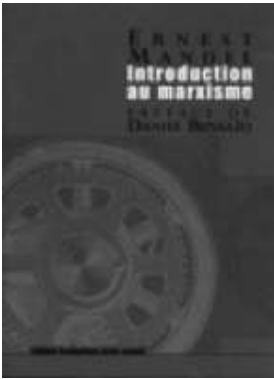
The problem we are trying to solve by talking about workers' control is one of the most fundamental in the history of the workers' movement: that is, how to move from the immediate demands of the working class to socialist revolution?

We have seen many workers' actions during the last period that revolved precisely around economic demands. It is in the very nature of capitalism that, periodically, the workers' movement explodes. The problem that arises is therefore to know what are the means that make it possible to go beyond this purely economic stage of the struggle when the working class has been educated for years to fight only for wage increases.

In all the great strikes of the last ten years we have been able to notice that instinctively the workers wanted to "go further". But yet we also noticed that they did not know exactly what demand to put forward that could go further. And it would be utopian to believe that the workers who do not know for themselves what demands to put forward will be able not only to occupy the factories but also to manage them.

The demand for workers' control has a dual pedagogical function

It is the duty of the vanguard to the working class to pose problems of class relations that go beyond the stage of immediate demands. Workers' control is the chief of these problems. By applying it, a global school common to all workers, in preparation for workers' self-management, is established.



Between the general propaganda, the partial application and, on the other hand, the practical application of workers' control, there must be an additional link: that of a few exemplary applications of short duration. For the great mass of the workers cannot learn only by general propaganda, but only by the example of concrete applications.

Thus we arrive at a more or less contradictory conclusion: the application of workers' control is possible only in a period of dual power in a revolutionary period.

But for this application to be possible in times of dual power, exemplary actions in non-revolutionary times are indispensable, even if we know that these examples are not viable. What is at stake is the development of the class consciousness of the workers, who must learn in practice to question the power of the bosses and capital over machines and men.

It is clear that this process will not begin suddenly, from one day to the next, for the whole of the working class, without first the most conscious section of the working class having experienced the practical application of workers' control. The Maoists tell us that workers' control is utopian and useless. This would be utopian, as long as the working class is incapable of overthrowing capitalism. And it would be useless, because when the workers have power, they will no longer have to be satisfied with workers' control but must take the means of production into their own hands.

We reply that they do not understand the development of class consciousness and that they rely mechanically on the future day when there will be an enormous leap in workers' consciousness, just as they are waiting for a revolutionary situation which will one day fall from the sky. They do not understand that it is precisely one of the tasks of the vanguard to educate this class consciousness and to raise it from the very low level where it stands today to the point of creating a situation of questioning capitalist power.

In this process of developing class consciousness, propaganda and agitation for workers' control play an important, essential role. If all goes well, it is indeed likely that the period during which workers' control will be applied will be of very short duration, a very short transition to the total socialisation of the means of production and planned workers' self-management

The logic of the demand for workers' control consists in finding points of passage between the immediate concerns of the workers and the problems of class power. Starting from the daily concerns of the working class, it is a question of questioning the authority of the bosses.

Some objectives to be achieved by workers' control:

1) L'ouverture des livres de comptes

Le premier problème permettant de faire la liaison est celui de l'ouverture des livres de comptes. C'est à partir des négociations sur les salaires qu'on a essayé de lancer ce mot d'ordre. En effet, chaque fois qu'on exige des augmentations de salaires, il y a des objections du côté des patrons qui partent de préoccupations concernant la rentabilité de l'entreprise.

La réponse doit être éducative pour la classe ouvrière, elle doit éveiller la méfiance à l'égard des arguments des patrons. Quand ceux-ci disent : « Nos bénéfices ne permettent pas d'augmenter les salaires », ou bien « Nous devons augmenter les prix pour des raisons économiques, nous avons déjà tellement d'impôts à payer », ou encore : « Nous voulons des subsides de l'État, sinon nous devons fermer l'usine », nous répondons : « Nous ne vous croyons pas ! ». Nous devons donc exiger l'ouverture des livres de comptes.

C'est d'ailleurs cette partie du programme de transition qui a eu le plus de succès jusqu'à présent (sur papier surtout). En effet, beaucoup de syndicats dans le monde ont repris cette argumentation. C'est presque devenu une routine que dans une première phase des négociations salariales un peu dures, même des dirigeants réformistes usent de cet argument : « Mettez les cartes sur table » (Larock, des dirigeants syndicaux suédois, etc...).

Mais si nous parlons d'ouverture des livres de comptes, nous devons y ajouter un élément de vrai contrôle ouvrier. Il ne s'agit pas que ce soient des experts-comptables, payés par les syndicats, qui puissent y jeter ! un coup d'oeil, ni que ce soient uniquement les dirigeants syndicaux (qui ne sont pas des experts) qui puissent les consulter. Il s'agit de lier l'ouverture des livres de comptes à une vérification réelle dans les entreprises par la masse des ouvriers et des employés.

La seule manière efficace par laquelle les capitalistes peuvent falsifier leur comptabilité ce n'est pas des petites falsifications de chiffres (c'est plus typique des petits capitalistes que des grands) : la falsification de la comptabilité se joue sur quelques points centraux qu'il est impossible de vérifier à travers les seuls livres de comptes.

- l'estimation des stocks.
Il est facile d'employer les chiffres doubles ou triples (dans les deux sens) et la vérification ne peut se faire que sur place. Les ouvriers peuvent très bien le faire car si les stocks ont diminué ou augmenté, ils le constatent immédiatement (c'est eux qui les manipulent) ;
- le camouflage d'achat de nouvelles machines en les présentant comme des réparations, c'est-à-dire le camouflage de l'augmentation du capital résultant d'une augmentation des profits, par un accroissement des frais généraux. C'est aussi une opération qu'on ne peut vérifier que sur place ; les ouvriers savent très bien si les machines ont été réparées, ou s'il s'agit de nouvelles machines.

C'est par cette méthode que se développe la vraie dynamique du contrôle ouvrier, c'est une des formes les plus pures de la contestation du pouvoir des capitalistes par les ouvriers.

2) Contrôle ouvrier des formes de rémunération

La rationalisation des modes de rémunération est maintenant introduite dans toute l'industrie occidentale. En n'entrant pas dans les détails, on peut néanmoins constater qu'il y a maintes techniques qui ont toutes le même but : l'atomisation des ouvriers et qui rendent le calcul des salaires complètement opaque.

Au Limbourg, en Italie, lors des dernières grèves, les ouvriers sont venus avec leur fiche de salaire qui est tellement compliquée qu'ils sont incapables de savoir combien ils gagneront le mois suivant. Il y a soixante ans, c'était beaucoup plus simple ; tous les ouvriers de l'entreprise savaient exactement ce qu'ils gagnaient et pouvaient prévoir ce qu'ils allaient gagner le mois suivant ainsi, ils étaient conscients des possibilités de revendication. Maintenant, il est pratiquement impossible de rencontrer deux ouvriers d'une même entreprise gagnant exactement le même salaire.

De la part des ouvriers, il y a une réaction plus ou moins instinctive contre ces nouvelles formes de rémunération et c'est une réaction très saine que nous devons soutenir. Nous devons y adjoindre une nouvelle forme de contestation des patrons, soit en refusant l'introduction de ces nouvelles formes de rémunération, soit en exigeant un contrôle de la totalité des ouvriers sur le calcul des salaires, contrôle qui ne doit pas seulement rester passif mais qui doit comporter une sorte de droit de veto.

3) Contrôle ouvrier des cadences de travail

Depuis quelques années, on peut constater une tendance à l'accélération importante du rythme du travail. Les syndicats les plus combattifs ont répondu à cette situation en institutionnalisant une sorte de collaboration critique, en introduisant des chronomètres syndicaux opposés aux chronomètres du patron ; cela produit une confrontation, puis des accords.

Certains « gauchistes » du syndicat considèrent cela comme une forme de contrôle ouvrier. En fait, il s'agit bien plus de participation. Il ne faut pourtant pas être pour l'abolition des contre-chronomètres du syndicat, ce serait absurde, la situation deviendrait encore plus mauvaise pour les travailleurs.

Le véritable contrôle ouvrier commence quand les ouvriers refusent les résultats et remettent d'eux-mêmes la chaîne à la vitesse antérieure (voir les cas concrets en Italie plus loin).

4) Contrôle sur les licenciements et refus des fermetures d'usines

Il existe déjà des expériences importantes en Belgique ; il s'agit de l'éducation systématique des ouvriers dans le sens du refus des licenciements. Dans les six ou sept dernières années, les actions dans ce sens ont été très nombreuses et souvent accompagnées d'occupations d'usines. Mais, s'il est excellent que les ouvriers refusent systématiquement les fermetures et ne reconnaissent plus au patron le droit de fermer les entreprises, l'expérience nous a montré qu'à ce stade, le problème ne peut être résolu dans le cadre des usines en faillite. Quand les ouvriers occupent une usine que le patron veut fermer, ils esquissent un acte de révolte politique, mais ils ne touchent pas économiquement le patronat.

Dans le cas des usines en faillite, on peut aller dans deux sens :

- les ouvriers reprennent l'usine à leur compte. En théorie, on ne peut pas s'y opposer dans tous les cas, car cela peut mener à des actions exemplaires. Mais il y a là une dynamique très dangereuse. Car si les ouvriers se limitent à la gestion des usines condamnées, ils en arrivent alors à une situation économique impossible et se trouvent amenés à appliquer des autodestructions des conditions de vie et de travail. Ils

resteraient ainsi dépendants des finances de l'État et des organismes privés (banques). On ne fait pas le socialisme dans une seule usine (en outre banqueroutière).

- La deuxième solution est la plus logique. Quand les ouvriers refusent au patron le droit de fermer les usines, ils doivent le démontrer en occupant les usines qui n'ont pas encore fait faillite. C'est dans ce sens qu'allait le slogan de nos camarades liégeois en 1967-68 : « Occupons les usines tant qu'elles sont rentables ».

Il s'agit donc d'élargir à ce moment les occupations d'usines au niveau local, régional et par branches d'industrie. L'extension de la lutte de classe reste le facteur le plus important.

Quelques exemples concrets

Il s'agit bien entendu d'actions exemplaires ; il ne s'agit pas d'une tentative d'instauration du contrôle ouvrier en période non révolutionnaire. Il serait néanmoins sectaire de refuser de soutenir ces actions sous prétexte qu'il n'y a pas de situation révolutionnaire et que, dès lors, le contrôle ne pourra pas se maintenir.

Ceux qui s'opposent à ce contrôle ne seront pas pris au sérieux. Ce qui est important, c'est de commencer à faire systématiquement de la propagande pour le contrôle ouvrier et faire en sorte que ce slogan commence à s'insérer dans la tête de milliers d'ouvriers ; une fois ce travail accompli, il est tout à fait inévitable que les couches les plus conscientes de la classe ouvrière se mettent à l'application concrète, même avant la période révolutionnaire, parce qu'il y a un développement inégal dans la conscience de classe.

A) Premier exemple : « General Electric » Liverpool

La « General Electric » est un grand trust d'appareils électriques qui contrôle toute la production en ce domaine en Grande-Bretagne.

La « General Electric » emploie 150.000 ouvriers et employés (répartis en un grand nombre d'entreprises).

Dans le cadre de la politique de développement régional, le gouvernement anglais a donné des primes considérables que nous pourrions appeler des « primes à la paresse ». En effet, les gros capitalistes sont trop paresseux pour investir dans les régions en déclin et ils attendent des subsides de l'État pour le faire.

Ainsi, la « General Electric » a reçu des primes considérables pour créer des nouvelles entreprises à Liverpool où le chômage était assez élevé. Cette firme créa donc quelque 10.000 emplois nouveaux. Mais après quelques années, des experts ont déclaré que si l'entreprise se déplaçait dans une autre région, elle verrait ses bénéfices augmenter. Bien sûr, aucun capitaliste ne peut résister à cette tentation d'augmenter ses bénéfices ; les leaders du trust ont donc décidé de transférer les machines ailleurs, ce qui amènerait de nombreux licenciements dans la région de Liverpool. Évidemment, ils n'ont pas remboursé les subsides.

Les ouvriers de Liverpool ont immédiatement réagi et notamment certains délégués syndicaux qui avaient été éduqués par une campagne pour le contrôle ouvrier. Ils essayèrent de l'appliquer. Ils ont dit : Nous allons occuper l'usine tant que nous n'aurons pas des garanties que les machines n'iront pas dans d'autres régions.

Ils annoncèrent des semaines à l'avance le jour où commencerait l'occupation de l'usine, ce qui est évidemment une erreur. Car, quand on combat, on n'annonce pas ses plans de bataille à ses adversaires. Cela a permis à tous les pouvoirs existants (patrons, presse, direction syndicale) d'influencer les ouvriers pour les empêcher de passer à l'occupation. C'était évidemment ne pas comprendre que nos adversaires sont très forts et qu'ils essayent par tous les moyens de bloquer la réussite des actions ouvrières.

Dans le cas qui nous occupe, la manoeuvre du patronat fut une des plus classiques ; nous la connaissons depuis la grève des mineurs du Hainaut, il y a dix ans. Le gouvernement est intervenu immédiatement en promettant des primes de reclassement pendant deux ans et la pension complète à 55 ans... Au jour prévu pour l'occupation, eut lieu une assemblée générale conduite d'une manière peu « catholique » : présence de personnes étrangères à l'usine, violences contre les délégués de gauche qui voulaient prendre la parole, etc. Le résultat du vote : environ 60% contre et environ 40% pour l'occupation.

Mais le plus important dans cette histoire, ce n'est pas le résultat du vote ; dans la lutte pour le contrôle ouvrier, il y aura encore beaucoup d'erreurs tactiques et il y aura encore beaucoup de défaites partielles. Le plus important, c'est le côté propagandiste qui permet d'élever la conscience de classe des ouvriers.

Voyons ce qui s'est passé ensuite. Dans un congrès de tous les délégués syndicaux de Liverpool (deuxième centre industriel de Grande-Bretagne), on a voté une résolution qui

soutenait à fond l'initiative des délégués qui avaient décidé l'occupation. Par après, une réunion de tous les délégués de la « General Electric » prit la même position (représentant 150.000 ouvriers). Aux élections syndicales, les délégués de gauche furent réélus.

B) Deuxième exemple : l'Italie

On a déjà écrit à ce sujet des articles dans « Temps Modernes » et dans la « Gauche ». Pendant la vague de grèves de l'automne 1969, en Italie, ont eu lieu dans quelques grandes entreprises d'Italie des expériences de contrôle ouvrier ;

- à l'entreprise Montédison de Porto Maghera, près de Venise, les ouvriers ont entrepris de changer eux-mêmes l'organisation du travail à l'usine. Ils ont même été jusqu'à décider que les employés travailleraient deux semaines à la machine et les ouvriers dans les bureaux. Ça n'a évidemment pas duré très longtemps, mais ce qui est important, c'est que l'initiative ait été prise. C'est évidemment un haut degré de contestation.
- à Pirelli, la grande fabrique de pneus et de produits en caoutchouc de Milan, les ouvriers ont remis la chaîne à la cadence initiale chaque fois que le patron voulait l'accélérer. Pendant des mois, ils ont réussi à le faire avec l'aide des techniciens et des ingénieurs. C'était une vraie guérilla dans l'entreprise ; ça continue d'ailleurs encore.
- chez Fiat de Turin, pour des raisons similaires (organisation du travail, vitesse des chaînes) les ouvriers n'ont pas seulement contesté l'autorité des contre-maîtres, mais ils ont commencé à mettre sur pied une contre-organisation (début d'une dualité de pouvoir au niveau de l'entreprise). Les délégués de chaîne ont été élus par centaines (900 à 1.000) qui contestèrent à tous les niveaux l'autorité et les structures hiérarchiques. L'aspect le plus important dans le cas qui nous préoccupe est que les ouvriers refusent que de tels règlements, une telle organisation soient institutionnalisés par le système. Par exemple, pendant les négociations pour le nouveau contrat collectif des métallurgistes, les syndicats avaient proposé de faire reconnaître les nouveaux délégués par le patronat (ce qui n'était qu'un moyen de les intégrer dans l'organisation syndicale bureaucratisée). Les patrons l'ont compris ainsi et ont accepté de les reconnaître (ce qui est pourtant une grande concession).

Mais la réaction des ouvriers fut d'élire six cents nouveaux délégués et de former un corps de mille délégués dans lequel les quatre cents délégués initiaux et reconnus par les patrons sont minoritaires. Ce conseil de mille délégués n'est lié par aucun contrat et n'est aucunement redevable par rapport au patron. Les syndicats peuvent le lundi signer un accord de 5 % d'augmentation ; le mardi, les mille délégués, eux, revendiquent 6 à 7% et sont capables de dépasser à chaque instant les revendications syndicales. Néanmoins, ces délégués ne s'emploient pas uniquement à poser des revendications salariales, mais en général, leur action va dans le sens du contrôle ouvrier.

Ne soyons pas trop optimistes ; il est parfaitement possible qu'à la longue, les syndicats réussissent à réintégrer ces délégués et à les transformer en de simples délégués ; c'est inévitable si cette expérience reste limitée à la Fiat et si la lutte reste en stagnation ou recule. Pourtant, si ces expériences s'étendent (il existe des signes dans trois ou quatre usines), il est possible que ces délégués ne soient pas réintégrés et qu'au contraire, on assiste à une extension de la lutte qui irait dans le sens d'une dualité de pouvoir. Cela conduirait inévitablement à une épreuve de force car le patron ne pourrait pas admettre cela.

En effet, la masse du surtravail fournie par les ouvriers décline rapidement ; dans une lettre très fameuse à ce sujet du propriétaire de Pirelli, il est dit : « Revendiquez ce que vous voulez mais travaillez au moins car si vous ne travaillez pas, la production va diminuer, et c'est ça qui compte, sinon on devra fermer l'usine ».

Une telle épreuve de force amènerait inévitablement les masses à poser la question du pouvoir en Italie. Notre tâche est de suivre cet exemple de très près et faire en sorte qu'il soit connu dans toute l'Europe occidentale.

Quelques mises en garde

1) Contre l'irresponsabilité :

Il ne faut jamais passer de la propagande à l'action sans avoir un minimum de garanties que la masse des travailleurs va suivre ; c'est la faute qui a été commise par les délégués de la « General Electric » à Liverpool. Ce n'est pas parce que les ouvriers d'une usine ont voté dix résolutions en faveur du contrôle ouvrier qu'ils seront prêts à l'appliquer eux-mêmes automatiquement et de manière isolée.

2) Contre certains abus des bureaucrates syndicaux :

Pour ce qui concerne le contrôle ouvrier, nous connaissons en Belgique une situation paradoxale ; en effet, la grande majorité des bureaucrates syndicaux est pratiquement d'accord de reprendre la revendication du contrôle ouvrier. Sans doute, avons-nous trop bien travaillé puisque nous avons convaincu les bureaucrates syndicaux avant les travailleurs. On va même organiser un congrès extraordinaire de la F.G.T.B. sur le mot d'ordre du contrôle ouvrier. Nous ne devons pas avoir peur de cela. Au contraire, nous devons concevoir une telle situation comme l'occasion d'une préparation politique d'une nouvelle couche d'ouvriers. Mais, dans la propagande, nous devons introduire des conditions qui rendent impossible l'intégration du contrôle ouvrier par la bureaucratie syndicale.

Publicité totale des informations :

Le contrôle ouvrier ne doit pas être assuré rien que par des dirigeants syndicaux. Un bel exemple de cela en Belgique est celui du « Comité de contrôle de l'Électricité » (élargi au gaz). Une fois par an, les dirigeants syndicaux rencontrent les dirigeants nationaux de l'industrie électrique. A la suite de cocktails et discussions, les bureaucrates syndicaux signent les livres de comptes. C'est évidemment une tromperie. Ce n'est pas un contrôle ouvrier...

Le contrôle ouvrier s'établit par tous les ouvriers avec une totale publicité et non par quelques bureaucrates syndicaux. C'est justement la revendication de la publicité complète qui est inacceptable par le patronat, car elle détruit les concepts de propriété privée, de secrets d'affaires et de concurrence.

Deuxième condition : généralisation du contrôle ouvrier :

Nous l'avons dit : le socialisme dans une seule entreprise est impossible. Le contrôle ouvrier dans une seule entreprise est une action d'agitation mais pas un véritable contrôle ouvrier ; il doit être compris en tant que tel.

Troisième condition : sauvegarder l'autonomie ouvrière :

C'est la grande différence entre contrôle ouvrier et cogestion ouvrière dans l'entreprise. Ce que nous exigeons, c'est le contrôle complet et le droit de veto des ouvriers. Mais nous refusons même un atome de responsabilité dans la gestion des maîtres capitalistes. En ce sens, nous pouvons nous appuyer sur une formule d'André Renard : « Dans le système capitaliste, uniquement le contrôle ; la gestion et l'autogestion seulement dans le socialisme ».

Quatrième condition : le contrôle ouvrier doit être conçu comme une courte période de transition vers la socialisation de l'entreprise :

A partir du moment où il y a une grève générale, au moment où les ouvriers en général ont compris le concept du contrôle ouvrier, au moment où le contrôle ouvrier est devenu une revendication de tout le mouvement ouvrier, à ce moment-là, il ne s'agit plus pour nous de mener des actions exemplaires de contrôle ouvrier mais bien des actions de prise de possession de la production.

Il s'agit alors de développer la « grève active » (selon la vieille formule anarcho-syndicaliste). Prenons deux exemples de la grève de mai 1968 en France, il ne s'agit pas d'imiter de manière mécanique ces expériences mais de comprendre la dynamique, la logique de ces actions :

a) Il y a grève générale. Tout est arrêté, y compris l'activité des employés de banques, des caisses d'épargne. Est-ce en faveur de la grève que les employés de banques arrêtent complètement de travailler ? Pendant les premiers jours, c'est le cas, car cela facilite la généralisation de la grève. Mais plus tard (deux, trois semaines) cela se retourne contre les ouvriers car ils ne peuvent plus disposer de l'argent qu'ils ont placé dans les caisses d'épargne. La solution correcte serait de commencer à payer les ouvriers grévistes ; mais les employés doivent le faire sous l'autorité de la direction de la grève. A ce moment-là, on entre en période révolutionnaire, surtout quand il s'agit de l'argent et quand on comprend la logique de cette situation. Les employés de la Banque Nationale eux-mêmes deviennent des complices de la « grève active » et recommencent à travailler sous la direction de la grève et non plus sous la direction du ministre des Finances. Quand on en est là, c'est qu'on est entré dans la révolution, sans que les gens s'en soient aperçus.

b) La grève générale des transports est absolument indispensable pour la réussite de la grève. Au début, c'est magnifique pour la grève car la vie économique est complètement arrêtée. Mais après une ou deux semaines, cela se retourne contre les grévistes. Car la conséquence de cette grève des transports, c'est que la force collective des grévistes ne peut pas s'exprimer (il est pratiquement impossible d'amener tous les ouvriers de Paris à pied pour une manifestation centrale).

Il est donc primordial que les ouvriers des transports reprennent le travail à des moments précis, sous l'autorité de la direction de la grève. Cela signifie que l'organe qui au début se limitait à organiser la grève commence maintenant à organiser des secteurs entiers de la vie

publique. La dualité du pouvoir passe du niveau de l'entreprise au niveau de l'État ; c'est ce qu'on appelle ordinairement dans l'histoire un soviet ou un conseil ouvrier.

En 1917, le conseil ouvrier de Pétrograd avait (sous la direction intelligente du camarade Trotsky) obtenu que tous les régiments de l'armée tsariste de Pétrograd ne reconnaissent plus l'autorité du commandant de ville mais uniquement celle du comité militaire révolutionnaire du Soviet, ce qui a permis de faire la révolution d'octobre avec un minimum de victimes car plus personne n'était prêt à se battre de l'autre Côté.

Nous n'en sommes pas encore là. Mais nous devons bien comprendre la logique qui conduit à la transcroissance d'un comité de grève à un conseil ouvrier, d'une dualité de pouvoir à l'entreprise à une dualité de pouvoir dans l'État, et d'une grève passive à une grève active, donc du contrôle ouvrier à la socialisation totale de la production.