

CGT

FSM

le délégué

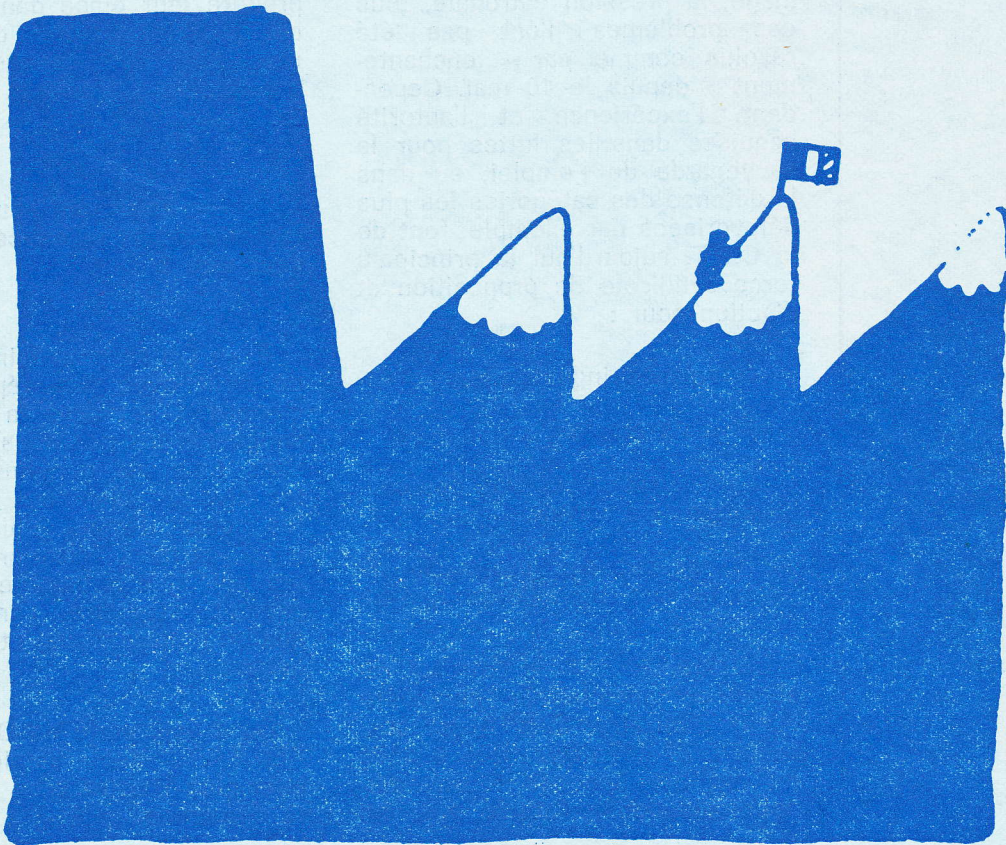
DU PERSONNEL

N° 339/Novembre 1981/33^e année/0,10 F

Rédaction : 213, rue La Fayette — PARIS (X^e)



3 et 4 DÉCEMBRE
RENCONTRE NATIONALE
DES GRANDES ENTREPRISES
à l'ordre du jour :
LE PLACEMENT DE LA CARTE 82



Faisons du NEUF!

Interview de José JUSTE

membre de la C.E.
Confédérale



Question. — Est-ce que les difficultés auxquelles nous avons été confrontés, ont disparu aujourd'hui ?

Réponse. — La désindustrialisation, le travail précaire, le chômage, la pression patronale, tous ces problèmes n'ont pas été résolus comme par « enchantement » depuis le 10 mai. Cependant, l'expérience et l'autorité acquises dans les luttes pour la sauvegarde de l'emploi, ou dans la défense des catégories les plus défavorisées par exemple, font de la C.G.T. aujourd'hui la principale force syndicale de proposition et d'action pour :

- la relance industrielle,
- le plein emploi,
- l'amélioration radicale des conditions de travail,
- le respect des droits, la dignité des travailleurs à l'entreprise.

Battu le 10 mai, le patronat résiste et quelquefois persévère dans l'arbitraire, mais il est contraint à la défensive. Des succès lui ont été imposés : amnistie, nationalisations, d'autres sont en

cours dans les entreprises. Ils sont avant tout sur le terrain syndical ceux de la C.G.T., les travailleurs le savent. Ils se sont prononcés majoritairement pour le changement, à nous de les interpellier pour leur demander de prendre leur place dans le syndicat qui fait tout pour que celui-ci réussisse réellement et que les travailleurs y trouvent leur compte.

Q. — Faire du neuf dans le renforcement qu'est-ce que ça veut dire ?

R. — On ne peut faire vraiment du neuf avec des réponses anciennes. C'est dans la lutte pour conquérir des positions nouvelles, dans tous les domaines, à tous les niveaux, que nous trouverons les points d'appui indispensables (pour certains inexplorés jusqu'à présent), que la bataille du renforcement atteindra l'ampleur, la qualité indispensable, et la vigueur nécessaire.

On a déjà parlé de CATTENOM, RENAULT, des Immigrés, ces exemples illustrent en partie cette démarche.

Prenons aujourd'hui l'exemple des nationalisations qui sont à l'ordre du jour. La C.G.T. est l'organisation syndicale qui combat le plus depuis très longtemps pour cette importante réforme de structures. Dès à présent, dans les entreprises entrant dans le champ des nationalisations — Sociétés mères et filiales majoritaires ou non —, il faut organiser des initiatives C.G.T. Henri KRASUCKI a participé récemment à l'une d'entre elles et s'est adressé aux travailleurs pour donner les appréciations de la C.G.T., sur la politique de développement industriel, le statut et les droits des travailleurs, le rôle des administrateurs C.G.T., le besoin d'un syndicat fort de nombreux adhérents. Cet exemple peut être repris dans de nombreuses entreprises rapidement.

En résumé, il faut être capable d'expliquer aux travailleurs, au niveau de chaque entreprise, à partir de chaque sujet d'actualité, qu'il soit national ou particulier à l'entreprise, la POLITIQUE DE LA C.G.T. DANS SON ENSEMBLE, sans laisser dans l'ombre aucun de ses aspects en MEME TEMPS faire des propositions concrètes et engager l'action dans la forme appropriée pour résoudre le moindre problème.

C'est dans cette démarche que grandiront, dans la conscience des travailleurs, l'utilité du syndicat, la nécessité d'une force organisée pour peser dans le bon sens, l'idée de l'engagement personnel pour faire croître cette force collective, l'idée de l'adhésion.

En effet, l'adhésion à la C.G.T. est le moyen syndical pour chaque travailleur inorganisé de donner une forme concrète à la volonté de changement qu'ils ont exprimée par leur vote aux dernières élections.

Il n'y a pas de moment privilégié pour dire cela aux travailleurs. Le chemin qui peut les conduire au syndicat emprunte divers parcours : action, discussion, lutte, intervention personnelle d'un délégué, réponse à une question, résultats revendicatifs, etc. Toutes nos interventions tendent à aider les travailleurs à être les acteurs de ce qui doit changer.

Chaque problème est donc le BON MOMENT pour solliciter l'adhésion et faire croître le sentiment de communauté d'intérêts.

Q. — Quel style donner au placement de la carte 82 ? La démarche « cartes en main » est-elle dépassée aujourd'hui ?

R. — Non ! si elle prend appui sur les possibilités et exigences nouvelles et s'effectue dans l'entreprise. « Cartes et « V.O. » en main » : c'est le débat, poste à poste, dans chaque bureau, atelier, service, chantier.

C'est dans cette démarche que nous tisserons les « liens non écrits » entre les travailleurs et l'organisation syndicale ; que nous donnerons le goût aux travailleurs de prendre leurs intérêts en main avec leur carte syndicale pour agir et peser sur le changement pour lequel ils se sont prononcés.

Nous pouvons faire cela aujourd'hui.

Les syndicats sont reconnus comme des partenaires sociaux importants, ils sont un élément constitutif du pluralisme et de la vie démocratique y compris à l'entreprise.

Le droit et l'obligation de négocier sont envisagés dans le Rapport AUROUX. Il faut s'en donner les moyens. Le syndicat doit, sans attendre, collecter les revendications, consulter les travailleurs au grand jour.

Les syndiqués mandatés par leurs syndicats doivent recruter de nouveaux adhérents, collecter les cotisations, diffuser « la V.O. » sans se cacher, pendant le temps de travail, sur les lieux de travail.

Il faut institutionnaliser des délégués de FAIT, plébiscités par les travailleurs partout où la loi actuelle ne nous permet pas encore d'en avoir.

Les syndicats doivent pouvoir réunir leur bureau, leur C.E., etc. Il s'agit de passer du droit à l'existence de la section syndicale d'établissement, arraché par les luttes de 68, au droit de vivre, de fonctionner, et d'être présent

au quotidien dans tous les secteurs d'une entreprise.

Q. — NOVEMBRE, DECEMBRE, JANVIER : 3 MOIS DETERMINANTS POUR DONNER LE TON ?

R. — A chaque Direction de syndicat et section syndicale, d'Union locale, son plan de marche, par exemple :

Novembre

- Mise à jour systématique des cotisations, adhésions nouvelles.
- Réunions de syndiqués, collecteurs, diffuseurs « V.O. », élus et mandatés.
- Commande du N° SPECIAL « V.O. » 1946 sur « LA CARTE C.G.T., PASSEPORT POUR LE CHANGEMENT ».
- Répartition aux militants des cartes 82.
- Désignation des délégués à la Rencontre nationale des grandes entreprises sur la base des propositions fédérales.

Décembre

- Placement systématique de la carte 82 à tous les anciens adhérents.
- Poursuite de la mise à jour des cotisations.
- Initiatives « ratissage géant » des ateliers, bureaux, chantiers, cartes 82 et « V.O. » 1946 en main, en y mettant les forces et le temps qu'il faut.
- Participation à la rencontre des 3 et 4 décembre pour les entreprises concernées.

Janvier

- Poursuite de ces initiatives.
- Parrainage massif des entreprises inorganisées cartes 82 et « V.O. » en main sous l'impulsion des Unions locales.
- Participation à la réunion nationale des Unions locales, les 14 et 15 janvier (toutes les Unions locales sont concernées).

CARTE SYNDICALE 1982 :

La Confédération a décidé de donner une dimension particulière à deux grandes initiatives qui s'inscrivent dans le plan de bataille pour le placement de la carte 82. Il s'agit de la Rencontre nationale des grandes entreprises les 3 et 4 décembre, à Nanterre et de la réunion des 14 et 15 janvier, de toutes les Unions locales dans la même localité. « Le Délégué du Personnel » a demandé à Michel WARCHOLAK, Secrétaire de la C.G.T., d'expliciter le sens de ces deux initiatives.

« Le D.P. » — Pourquoi la Confédération a-t-elle décidé ce type de réunion ?

M. W. : Ces deux initiatives complémentaires visent à atteindre un des grands objectifs que le C.C.N. des 6, 7 et 8 octobre a mis en débat dans toute la C.G.T. en vue du 41^e Congrès.

« La garantie du changement, c'est avant tout la force organisée des travailleurs et par conséquent celle de la plus grande organisation syndicale française, LA C.G.T. ».

Avec les grandes entreprises, il s'agit de prendre appui sur ce qu'elles représentent dans la bataille revendicative et pour le changement afin de donner une résonance nationale au placement de la carte 1982.

Ce que nous avons fait l'an dernier en matière de remise de cartes avec la contribution de plusieurs dizaines de grandes entreprises doit prendre cette année une dimension bien supérieure, susceptible d'entraîner l'ensemble des organisations de la C.G.T. et d'aboutir à des résultats significatifs.

Le fait de prendre appui sur les grandes entreprises et les Unions locales relève d'un choix délibéré, conforme au rôle que ces deux structures doivent jouer dans la bataille du renforcement, la conduite et l'impulsion de l'activité syndicale et l'action pour les revendications et le changement.

Ces deux réunions à 1 mois d'intervalle permettront de donner un coup d'envoi et d'accélération à une bataille qui concerne toute la C.G.T. et ses organisations.

« Le D.P. » — Justement, peux-tu nous dire comment les choses sont engagées ?

M. W. : 900 grandes entreprises, représentatives de la vie économique dans sa diversité, capables de jouer le rôle de « locomotive » dans la bataille du renforcement et plus précisément celle du placement de la carte 1982, vont en définir ensemble les modalités.

Ce sont les Fédérations, en concertation avec les structures interprofessionnelles, l'U.G.I.C.T. et la Confédération, qui ont établi la liste des participants, en veillant à ce que soient représentées les plus grandes entreprises (secteurs privé, public, nationalisé), les entreprises où des luttes de portée nationale se sont déroulées dans la dernière période, celles qui font le poids — comme on dit — à l'échelle d'une branche ou d'une région.

Chacun des Syndicats concernés décidera de sa représentation mais il nous semble utile de souligner que la participation des Secrétaires à l'organisation est particulièrement souhaitable.

Il reste que, selon les cas, c'est la présence du Secrétaire général qui s'avèrera la plus efficace pour prendre en charge les objectifs de la rencontre.

Enfin, nous attachons une importance particulière à la présen-

ce des responsables qui animent l'activité syndicale en direction des Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise. C'est pourquoi, nous avons prévu l'attribution de mandats « U.G.I.C.T. » en direction des entreprises où nous disposons d'une bonne expérience en matière d'activité spécifique et de coordination.

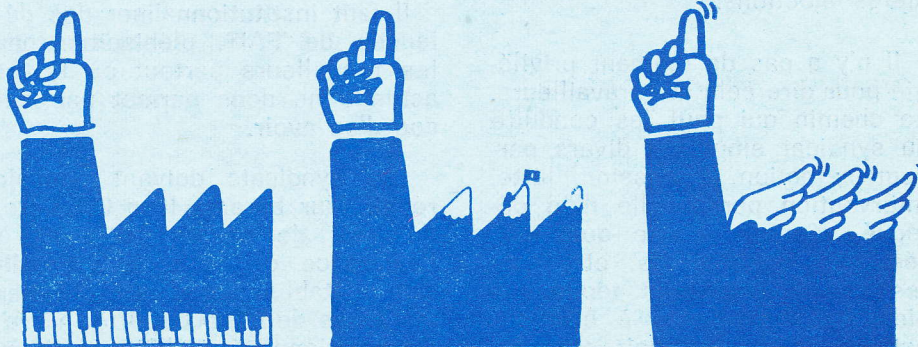
Il est évident que la préparation de cette initiative ne limite pas nos efforts aux seules entreprises qui seront présentes à Nanterre les 3 et 4 décembre. TOUT LE MONDE EST CONCERNE.

« Le D.P. » — Quel contenu la C.G.T. donne-t-elle à cette Rencontre ?

M. W. : Il s'agit du coup d'envoi national du placement de la carte 1982 qui revêtra cette année une dimension exceptionnelle.

Nous sommes dans une situation inédite et le poids de la C.G.T. va peser de façon déterminante dans le processus de changement en cours. Il s'agit de créer un événement qui se répercute dans toute la C.G.T. et au-delà parmi des millions de travailleurs en premier lieu les « cégétistes ».

Si, comme nous le disons, « les travailleurs doivent être les acteurs du changement », toutes les initiatives de renforcement, de mise à jour des cotisations doivent être intimement liées aux problèmes quotidiens et aux grands sujets d'actualité qui font l'objet de luttes, de négociations, de propositions de loi, de droits nouveaux.



DEUX INITIATIVES POUR UN PLACEMENT MASSIF

Nous voulons, notamment, mettre en relief ce qui change dans la situation actuelle pour poser les problèmes du renforcement de la C.G.T. en d'autres termes.

A notre avis, les deux grandes questions qu'il faut prendre en compte sont les suivantes :

● L'adhésion à la C.G.T. est non seulement nécessaire mais pour des millions de salariés elle leur apparaît aujourd'hui possible. Nous avons toujours dit que, pour les travailleurs, se syndiquer c'est à la fois une nécessité impérieuse, en même temps qu'un acte normal, naturel.

Chacun d'entre nous connaît bien tous les arguments qui justifient cette démarche.

Nous pouvons aujourd'hui avancer l'idée selon laquelle c'est possible. Ce n'est pas une constatation si banale qu'elle puisse paraître pour tous ceux qui, comme nous, luttent avec persévérance pour renforcer la C.G.T. en dépit de toutes les entraves.

Ce qui est nouveau, c'est que la notion de nécessité se conjugue mieux avec celle de possibilité.

● Le rôle des directions syndicales est déterminant pour organiser partout, au grand jour, dans les entreprises, l'adhésion à la C.G.T. La démocratie syndicale, la vie démocratique de nos organisations, la consultation des syndiqués, leur expression, etc., ont progressé ces dernières années. Il faut continuer dans cette voie et plus largement encore. Mais la démocratie syndicale, dans la totalité de sa conception, implique des directions syndicales actives, déployant leur activité d'orientation d'animation en vue de développer l'esprit d'organisation et l'efficacité de la lutte.

La qualité de la vie syndicale constitue, en effet, un tout, dont on ne peut privilégier un élément au détriment de sa cohérence.

« Le D.P. » — Lancer le placement de la carte 1982, en décembre, cela ne veut pas dire que 1981, c'est terminé ?

M. W. : Absolument pas ! La représentation des syndicats et leurs votes au 41^e Congrès sont en effet établis sur les paiements 1981. C'est donc l'intérêt de toutes les organisations confédérées d'y apporter un soin tout particulier.

Cela implique l'adoption de mesures concrètes, de mise à jour des cotisations 1981, de mise en place du matériel 1982 dans les syndicats (cartes et timbres), d'élaboration de plans de travail et de tableaux de marche avec des objectifs précis en matière d'adhésions, de cartes payées, de timbres encaissés, de « V.O. » diffusées.

« Le D.P. » — Et avec les Unions locales ?

M. W. : Les 14 et 15 janvier, avec nos 930 U.L., il s'agira du deuxième temps fort dans la bataille du placement de la carte 1982 et dans le même temps, du premier bilan de ce qui va être mis en œuvre les 3 et 4 décembre avec les grandes entreprises.

Dans la pratique, la préparation de ces deux initiatives se mène de pair et avec les mêmes objectifs. L'engagement des Unions locales pour assurer le succès de la réunion des grandes entreprises constitue la meilleure préparation pour la rencontre de janvier.

Il n'y a donc pas partage mécanique des tâches dans la bataille du renforcement, mais les Unions locales ont un rôle particulier à jouer.

La C.G.T. doit pouvoir entrer dans chaque lieu de travail pour faire respecter les droits des travailleurs à s'organiser.

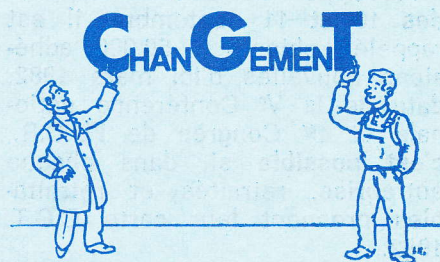
L'U.L. a son mot à dire pour gagner cette démarche partout y

compris dans les grandes entreprises. Mais son rôle est déterminant pour prendre les formes d'intervention originales en direction des nombreuses entreprises encore inorganisées.

« Le D.P. » — Décembre avec les grandes entreprises, janvier avec les Unions locales et après ?

M. W. : D'abord il faut que chacun se sente responsable dans la préparation de ces deux initiatives nationales.

Rassembler 900 G.E. cela nécessite des mesures d'organisation



importantes dont nous sommes tous comptables. Il nous reste encore quelques jours et nos efforts doivent se poursuivre.

Ce n'est pas le hasard qui nous a conduits à prendre appui sur les grandes entreprises et les Unions locales pour donner un retentissement particulier au lancement de la campagne de remise des cartes.

C'est dans l'entreprise que va se poursuivre et s'intensifier la bataille du renforcement donc avec l'intervention directe, sur le terrain, de ces deux structures. Cela ne signifie pas que les U.D., les Fédérations et la Confédération sont en dehors de cet effort, bien au contraire.

D'ores et déjà, nous nous sommes fixé d'autres rendez-vous. Nous en parlerons le moment venu, en vue du 41^e Congrès, en juin prochain, à Lille.

LUTTER et se RENFORCER : ON PEUT ?

La CGT c'est branché



UNION CONFEDERALE DES RETRAITES

A l'appel du Conseil National des 10 et 11 septembre, il est rappelé l'objectif : 50.000 adhésions nouvelles d'ici mars 1982, date de la V^e Conférence nationale et 1^{er} Congrès de l'U.C.R., c'est possible si, dans chaque entreprise, retraités et retraitables prennent leur carte C.G.T. 1982.

PEUGEOT SOCHAUX

La lutte des O.S. a pris une ampleur considérable pour la réduction des cadences, du temps de travail et l'augmentation des salaires.

Après 15 jours d'action, 150 adhésions ont été réalisées.

M.O.I.

Dans le cadre des initiatives prises par les organisations de la C.G.T., en vue de la régularisation de certaines catégories d'immigrés, on enregistre, dans de nombreux départements, un fort courant à l'adhésion à la C.G.T., comme par exemple : Alpes-Maritimes : 1.500 ; Vaucluse : 530 ; Seine-Saint-Denis : 500 ; Haut-Rhin : 100 ; Paris : 800.

NORD

Entreprise S.O.V.E.P. (Métaux) — Filiale Creusot-Loire, à Valen-

ciennes (157 travailleurs). A la suite d'une lutte qui a débuté à partir d'un licenciement d'un agent de maîtrise et qui s'est poursuivie sur les revendications de salaires et conditions de travail, le syndicat est créé avec 103 adhérents.

SEINE-SAINT-DENIS

Suite à des opérations « cartes en main » :

- 61 adhésions chez COLAS, à Bobigny (Construction).
- 41 adhésions chez ISOCAL, à La Courneuve (Construction.)
- Au cours d'une réunion à la POLYMECANIQUE, à Pantin, sur la préretraite, 43 adhésions sur 48 présents.
- Chez POLIET, dans le cadre de leur lutte : 27 adhésions.

HAUTE-VIENNE

A l'entreprise GERS (Habillement), 1 base nouvelle créée à la suite menace de fermeture de l'entreprise (refus de la B.N.P. de débloquent des crédits), demande d'intervention des Pouvoirs Publics, délégation des travailleuses à la Préfecture, ont obtenu des garanties. 20 travailleuses ont créé le syndicat.

Clinique **SAINTE CLAIRE** : Menace sur l'emploi, lutte pour sa garantie, 18 adhésions et création d'une base nouvelle. Parmi ces adhésions, 17 femmes dont 8 de moins de 25 ans.

ISERE

Entreprise **BLACK ET DECKER** : 1 base nouvelle créée à la suite d'un parrainage par l'U.L. (à la suite d'un stage suivi par les deux principaux secrétaires), avec 35 adhésions.

RHONE

R.V.I. : 50 membres de la C.E. du syndicat mobilisés, au contact

des travailleurs pendant 3 jours : 500 « V.O. » supplémentaires diffusées et 50 adhésions.

CENTRE DE TRI — LYON : après 2 h. de débrayage pendant plusieurs jours : ont obtenu maintien de 19 emplois d'auxiliaires et réalisé 4 adhésions.

HAUTS-DE-SEINE

CHAUSSON - GENNEVILLIERS : lors du vote des travailleurs sur les problèmes de l'emploi qui se posent dans l'entreprise, à l'initiative de la C.G.T., 15 adhésions et le débat se poursuit.

NORD

RENAULT — DOUAI : entreprise de 7.000 travailleurs, 1.200 syndiqués, depuis le début de l'année ont réalisé 439 adhésions nouvelles. Ont réalisé une initiative « cartes en main » dans cadre journée d'action départementale sur pouvoir d'achat, avec délégation à la Chambre patronale et à la Direction avec dépôt des revendications.

Tous les élus ont participé à cette initiative et ont « ratissé » tous les services, et réalisé 174 adhésions.

EXEMPLES D'ADHESIONS

ESSONNE

C.G.C.T., à Massy : au cours d'une lutte pour la défense du potentiel technique et humain dans le cadre de la nationalisation de l'entreprise : 23 adhésions.

Entreprise **BONDUFLE Constructions** : en grève depuis le 1^{er} octobre à propos des salaires et la réduction du temps de travail : 11 adhésions.

C.E.P. Saclay : au cours d'une action sur les salaires et réduction du temps de travail : 12 adhésions.

SECRÉTAIRE à L'ORGANISATION à P.C.U.K.

« C'est l'usine qui fait de la fumée et qui pue » disent les skieurs qui se rendent aux sports d'hiver lorsqu'ils parlent de PECHINEY, à Jarrie, dans la banlieue de Grenoble.

Pour Jacques NIVON, Secrétaire à l'organisation du Syndicat C.G.T., c'est autre chose, P.C.U.K. C'est d'abord 1.550 travailleurs répartis dans une ville de cheminées, de tuyaux, de poutrelles, traversée par la voie ferrée et la route nationale et qui recouvrent 50 ha de terrain. On y travaille en feux continus et plus de la moitié des salariés sont des postés avec des systèmes de rotation différents par atelier.

Quant à la Direction, ce n'est pas un adversaire anodin. Dans cette usine, la C.G.T. a pris une part active dans la bataille pour la nationalisation, contre le bradage du secteur chimie aux U.S.A. et aussi et surtout pour les revendications quotidiennes.

La lutte est encore à l'ordre du jour dans plusieurs secteurs de l'usine et des succès viennent d'être remportés (170 fr. dans un atelier, 120 dans un autre, embauche d'intérimaires, etc.).

« Tu comprendras, me dit Jacques NIVON, que les questions d'organisation, chez nous, sont vitales pour le syndicat. »

Bien qu'il répugne, par modestie, à utiliser le « je », Jacques m'explique le travail qu'il anime au sein du collectif de direction.

« Nous avons découpé la boîte en nous inspirant de l'organigramme de la direction pour mieux connaître les lieux de travail des élus et membres du Conseil syndical. Pour le recensement, nous avons procédé de la même manière de façon à avoir partout un collecteur par équipe.

Dans tous les secteurs de l'usine, nous avons des « chefs de

file » en liaison étroite avec le Bureau syndical.

Par exemple, la semaine dernière, un conflit, localisé, risquait de mettre l'ensemble du personnel au chômage technique.

Nous avons dû expliquer cette situation partout pour éviter l'isolement des gars en lutte et nous avons pu y parvenir en nous appuyant sur ce « réseau ».

Dans la pratique ce n'est pas si simple. Ici il y a toujours 2 ou 3 gars sur 4 en dehors de l'usine et certains font 50 km pour venir au travail. Alors les assemblées, c'est dans les vestiaires, aux rechanges des postes.

Pour nous, c'est donc important d'être au plus près et c'est pourquoi nous attachons beaucoup de prix à la composition de notre Conseil syndical et à l'élaboration de nos candidatures pour les élections professionnelles afin de bien couvrir le terrain.

La Direction syndicale fait des propositions mais les syndiqués en discutent et ce sont eux qui élaborent les listes définitives.

Dans le syndicat, dit Jacques, je suis un peu le technicien qui établit et surveille les tableaux de marche et alerte le collectif lorsque les voyants s'allument.

Je fais équipe avec le trésorier et notre cible c'est le bilan des cartes et des timbres.

Tous les mois on fait le point de la situation par collecteur. A chaque réunion, je fais le bilan des cartes et adhésions. Nous venons d'envoyer une lettre à chaque syndiqué pour activer la rentrée des cotisations. Ça bouscule des habitudes et certains collecteurs se font un peu houspiller, par les gars eux-mêmes, car ils n'ont pas encore reversé au trésorier les timbres encaissés.

Certes, la C.G.T. à P.C.U.K.,

c'est une force : 644 syndiqués dont 47 A.M. et 60 retraités, 76 % des voix chez les ouvriers et 41,5 % chez les A.M. et T. Mais cela ne s'est pas construit tout seul, et il faut préserver ce capital.

Car nous ne sommes pas seuls. La C.F.D.T. et la C.G.C. nous disputent le terrain.

Par exemple, pour les élections nous déployons des efforts considérables. Toute l'entreprise est passée au crible et nous dressons par secteur la liste des syndiqués et des cégétistes. Chacun est contacté et nous prenons les mesures pour que les malades, les gens en congés, etc., puissent voter y compris en allant les chercher chez eux, si c'est nécessaire. A 10 voix près, nous connaissons les résultats avant le dépouillement.

Nous avons encore du pain sur la planche car on pourrait faire mieux et plus grand dans la bataille du renforcement après la victoire remportée avec la nationalisation de Péchiney et la lutte qu'il va falloir poursuivre pour que les travailleurs aient enfin voix au chapitre.

En plus, cette année, nous sommes engagés, avec notre fédération, dans une grande première, puisque nous allons inaugurer la remise du carnet pluri-annuel.

Ce que nous sommes capables de faire pour les élections professionnelles au niveau de la mobilisation des militants et du corps à corps avec les cégétistes, nous pouvons le faire avec le placement de la carte 82.

Cette idée-là, me dit Jacques, « elle m'est venue en discutant avec toi ». La semaine prochaine on va la mettre à l'ordre du jour du bureau syndical.

Jacques OBRIET

FAIRE ENTRER LA DÉMOCRATIE A L'ENTREPRISE AVEC DES DROITS SYNDICAUX NOUVEAUX

Le rapport Auroux (Ministre du Travail) sur les droits des travailleurs à l'entreprise est rendu public.

Il constitue un élément positif par les questions qu'il met en relief. Dans l'analyse de la situation faite aux travailleurs, nous y trouvons des choses intéressantes.

Il affirme la volonté de s'attacher au travail précaire, de revaloriser les négociations et les conventions collectives, il avance des propositions pour une extension du nombre d'élus dans les Grandes Entreprises. Il réaffirme le rôle des C.E. Il prend en compte notre revendication en matière de reconnaissance de l'U.G.I.C.T. Il proclame le droit au respect de l'individu, etc.

Par contre, il contient des insuffisances, des dispositions dangereuses, sur lesquelles nous devons nous exprimer et agir.

Certes, il s'agit d'un premier pas, mais il y a de la marge entre ce qui est nécessaire et ce qui est proposé.

Les patrons restent tout de même aux leviers de commande économique et conservent à notre avis, encore trop de pouvoirs alors que l'organisation syndicale et les travailleurs n'en ont pas assez.

1968-1981

Ce qui pose problème, c'est ce qui est absent du rapport.

En 1968, la C.G.T. a obtenu la reconnaissance officielle de l'organisation syndicale à l'entreprise. Ce fut un acquis important car, jusqu'à cette période, d'une façon générale, Patronat et Gouvernement refusaient cette reconnaissance et s'en tenaient aux seuls délégués D.P. et C.E.).

Le syndicat, la section syndicale n'avaient pas alors les moyens d'animer l'activité syndicale dans l'entreprise, dans les organismes. Il fallait et il faut pour cela utiliser les heures des délégués réservées pour leurs responsabilités d'Elus du Personnel.

Aujourd'hui, plus que jamais, la situation exige une meilleure qualité de la vie syndicale dans tous les domaines, de la revendication individuelle jusqu'aux problèmes des Nationalisations, de marche de l'entreprise.

Et la matière ne manque pas pour un tel exercice pratique. Les luttes en témoignent dans de nombreuses branches et régions.

Cette masse de travail et de responsabilités rend plus nécessaire que jamais l'attribution de moyens pour l'organisation syndicale elle-même dans l'entreprise.

Ce que Patrons et Gouvernement nous ont refusé en 1968 et depuis, doit être pris en compte et reconnu aujourd'hui par le Gouvernement de la Gauche.

Aussi, quand le rapport du Ministre du Travail dit que les organisations syndicales sont les intermédiaires privilégiés des travailleurs, encore faut-il qu'il aille au-delà de cette déclaration en formulant des propositions concrètes pour que cela devienne réalité.

GAGNER CE DROIT AUJOURD'HUI

Certes, le projet de loi n'est pas déposé et la C.G.T. fera part au gouvernement de ses observations fondamentales.

Mais c'est dès maintenant que les salariés doivent intégrer à leurs revendications celles don-

nant plus de moyens à leur organisation.

C'est nécessaire pour qu'ils soient informés de toutes les questions qui les concernent (réduction du temps de travail, retraites, Sécurité Sociale, nationalisations, décentralisation, emploi, etc.).

Les militants doivent avoir le temps d'en discuter dans le syndicat comme avec les syndiqués, les travailleurs.

Ils doivent être aussi très attentifs aux multiples problèmes quotidiens de leurs camarades de travail afin de les exposer et les défendre. Ils doivent avoir le temps de collecter les cotisations, de vendre « la VIE OUVRIERE », de proposer l'adhésion aux nombreux cégétistes.

C'est à ce prix que toute la C.G.T. pourra assumer pleinement ses responsabilités, rendre positive chaque étape du changement, porter un coup d'arrêt au règne sans partage du patronat.

C'est pourquoi chaque organisation doit rechercher les formes et les moyens pour conquérir, dans l'action, ce que nous avons proposé comme un minimum à inclure dans le projet de loi :

- Un crédit d'heures (1/2 h. par mois et par salarié) pour réunir les syndiqués, les instances de direction du syndicat ou de la section syndicale.
- Reconnaissance de la section syndicale au niveau de l'atelier, la chaîne, le service, dans les entreprises de plus de 1.000 salariés.
- Extension des droits des sections syndicales aux entreprises de moins de 50 salariés.

La préparation de la réunion nationale des Grandes Entreprises des 3 et 4 décembre constituera une étape décisive pour dresser ensuite un premier bilan de ce qui aura été obtenu.

Ainsi, nous aurons de nombreux points d'appui pour que l'Assemblée Nationale vote une bonne loi.

Claude DURET