

CGT

FSM

le délégué

DU PERSONNEL

N° 340/Décembre 1981/33^e année/0,10 FRédaction : 213, rue La Fayette — PARIS (X^e)

Rencontre nationale des GRANDES ENTREPRISES à NANTERRE

Rapport (extraits)
présenté par
Michel WARCHOLAK
Secrétaire de la C.G.T.

UNE SITUATION PROPICE AU RENFORCEMENT DE LA C.G.T.

Cette rencontre nationale des militants et militantes des grandes entreprises des secteurs privé, public et nationalisé, avec les Secrétaires à l'organisation des U.D. et des Fédérations, des Membres de la C.E. confédérale et du Bureau confédéral, constitue une initiative exceptionnelle à l'occasion du placement de la carte 1982 dont nous pouvons faire un événement.

Dans les conditions de la lutte que nous venons de vivre pendant trop longtemps, la C.G.T. a été combattue, dénigrée, parfois réduite à un travail semi-clandestin dans certaines entreprises.

Or, les syndicats C.G.T. se sont malgré tout imposés comme un fait irréversible, reconnus nécessaires par les travailleurs. Mais, dans le même temps, cet acte normal, ce droit minimum indispensable d'être syndiqué a été combattu avec acharnement, et l'adhésion est apparue à beaucoup d'entre eux comme un acte militant comportant des risques.

Au fond, c'est le rôle et la place de la classe ouvrière et des travailleurs dans la vie sociale économique et politique qui sont en cause, leur droit à l'organisation et à l'expression.

Eh bien ! nous pouvons maintenant modifier radicalement cette situation.

LA CONFIANCE C'EST CONTAGIEUX

Le renforcement de la C.G.T. se pose en termes de lutte. Rien ne sera concédé volontairement pour faciliter la démarche vers l'adhésion à la C.G.T., c'est-à-dire vers la prise en charge par chaque salarié de ses propres intérêts et de ceux de toute sa classe.

Aussi, lorsque des travailleurs se syndiquent, qu'ils constituent une section syndicale, il faut y donner le plus large écho, le mettre en valeur, car cela crée un climat de confiance et la confiance c'est contagieux !

Il s'agit d'instaurer dans les faits la légalité d'une vie syndicale épanouie, conquérante, structurée et forte de la participation des travailleurs.

Se rendre compte que c'est possible, c'est bien, encore faut-il agir en conséquence.

Dans cette bataille, le poids et la force d'entraînement des grandes entreprises sont considérables.

Nous sommes en mesure, aujourd'hui, si nous le voulons vraiment, de nous installer dans tout le sens du mot, de plain-pied et de plein droit dans les entreprises.

Notre activité doit se déployer partout au grand jour avec audace. Nous sommes la force syndicale du changement. C'est cela qui constitue la nouveauté pour la C.G.T. des années 80 et donne au placement de la carte 82 une dimension et un contenu beaucoup plus vastes.

Le renforcement de la C.G.T. ne peut se concevoir à l'échelle qu'exige la situation si tout le syndicat n'est pas animé de l'état d'esprit qui convient : on peut parler de tout, longtemps et même avec compétence sans pour cela faire le moindre nouvel adhérent si cette nécessité de bon sens n'est pas présente, en permanence, à l'esprit de chacun.

NE PAS FAIRE " PETIT "

Sans organisation, sans vie syndicale de qualité, sans forces organisées beaucoup plus importantes, nous nous condamnerions nous-mêmes à voir et faire « petit ».

Pour y parvenir, nous sommes en situation de pratiquer des nouveaux droits :

- pour l'information des travailleurs ;
- la réunion des syndiqués, la vie syndicale ;
- la tenue d'assemblées pendant le temps de travail.

Nous pouvons, sans attendre, faire agir des « délégués C.G.T. » élus par les travailleurs, dans tous les secteurs, ateliers, services, etc., qui en sont dépourvus pour réparer, de fait, l'injustice de la loi actuelle pour les grandes entreprises.

Nous avons fait référence, à

plusieurs reprises depuis le début de l'année, aux 8 millions de cégétistes, réceptifs à nos idées et à nos mots d'ordre, sans pour autant faire le pas déterminant qui les conduirait à prendre leur carte syndicale.

Or, nous hésitons trop souvent à tenir aux travailleurs le langage de la franchise dans ce domaine. Pourtant, quoi de plus naturel pour un militant que de discuter avec eux et leur montrer que leur attitude est anormale et porte préjudice à l'ensemble des salariés, à commencer par eux-mêmes.

L'issue de la bataille en cours pour conquérir des positions nouvelles à tous les niveaux et, en premier lieu, à l'entreprise, dépend en grande partie de la réponse des travailleurs à cette question.

La période est favorable pour entreprendre, élargir et générali-

ser ce travail systématiquement auprès de tous les salariés et nous pouvons faire cela au grand jour. Etre syndiqué, c'est disposer d'un nouvel espace de liberté dans l'entreprise.

Nous vous proposons d'être les « moteurs d'entraînement » de cette démarche pour qu'elle se généralise dans toute la C.G.T. et de décider de lancer, dès la semaine prochaine, une campagne de placement de la carte 82 sans précédent.

Cela suppose d'établir un plan de visites de l'entreprise, délimitant les différents secteurs, qu'il s'agisse d'ateliers, de bureaux ou de chantiers ; de répartir les cartes à tous les militants et syndiqués actifs, en nombre suffisant ; d'attribuer à chacun d'entre eux un secteur précis de l'entreprise ; de remettre la carte 82 à tous les syndiqués actuels ; de recontacter tous ceux qui le furent ; de contacter tous les travailleurs inorganisés, de les solliciter personnellement.

Dans les entreprises des Fédérations de transports, de la chimie, des travailleurs de l'Etat et pour la deuxième année consécutive pour la fédération agro-alimentaire, les camarades disposeront du carnet pluri-annuel, que ces fédérations ont décidé d'utiliser en accord avec la direction confédérale. Nous engageons les U.D. et U.L. à leur apporter toute l'aide nécessaire pour que cette décision rencontre la meilleure compréhension sur le terrain.

Vous le savez déjà, la « V.O. » a décidé, avec notre concours, de faire un effort particulier, en consacrant un dossier complet au placement de la carte 82 « Passeport pour le changement ». Ce numéro est l'outil indispensable à chaque militant pour précéder ou prolonger le travail de conviction auprès de chaque travailleur au cours des « cartes en main ».

Il est un excellent moyen pour élargir considérablement la diffusion, dans vos entreprises et créer de nouveaux postes de diffusion partout où ils n'existent pas encore.

En outre, le secteur propagande a mis au point tout un ensemble de moyens allant de l'affiche au montage audio-visuel pour donner au placement de la carte 82 le support indispensable dans l'en-

treprise et à proximité de celle-ci. Le matériel est en cours d'acheminement et doit être utilisé sans délai.

Ces tâches essentielles d'organisation et de propagande, comme l'élaboration des revendications

ou l'organisation de l'action, sont de la responsabilité collective de la direction du syndicat ou de la section syndicale. Le secrétaire général doit être le premier à prendre ses responsabilités et sa part dans leur réalisation.



TOUS CONCERNÉS AVEC UN RESPONSABLE A L'ORGANISATION

Cette responsabilité collective met en relief la nécessité de véritables secrétaires à l'organisation dans toutes les entreprises ayant la responsabilité particulière de veiller à la bonne santé du syndicat, à l'accroissement du nombre de ses adhérents et de son influence électorale et de la qualité de son activité.

C'est un des militants les plus actifs dans l'élaboration du plan de travail et sa mise en œuvre. Avec le trésorier, il constituera une équipe d'animation pour répartir les tâches, suivre pas à pas leur réalisation, faire le point chaque semaine avec les responsables des différents secteurs, apporter une aide particulière aux secteurs les plus faibles, informer la direction du syndicat et faire les propositions qui s'imposent à chaque moment pour la participation de tous à l'effort.

A l'aide du « PV de quinzaine », la fédération et l'U.L. seront informées des résultats obtenus. Nous vous proposons d'établir un premier bilan national avec le con-

cours des fédérations et des U.D. à la fin du mois de décembre, l'objectif étant de dépasser rapidement le nombre total de cartes placées et progresser bien au-delà.

Le deuxième rendez-vous national pourrait avoir lieu à l'occasion de la réunion nationale des U.L. les 14 et 15 janvier dans ces mêmes lieux.

Ainsi se trouve posé le dispositif de base qui, à partir de l'entreprise jusqu'à la confédération, permet à chaque structure, professionnelle et interprofessionnelle, de jouer le rôle qui est le sien et de faire converger tous les efforts vers le même but. La confédération agira en ce sens.

Aux fédérations d'animer, d'impulser, de contrôler l'ensemble de la bataille au niveau de la profession, en liaison avec les objectifs revendicatifs du moment.

Aux U.D. à faire de même sur leur territoire, en proposant et organisant chaque fois que cela est nécessaire avec le concours des organisations professionnel-

les, l'aide et la concentration des forces en direction des entreprises et secteurs les plus faibles.

Aux U.L. d'être toujours plus les lieux de rencontre et d'organisation interprofessionnels de l'activité syndicale permettant à chaque syndicat ou section syndicale de petite, moyenne ou grande entreprise, des secteurs public, privé ou nationalisé, d'échanger leurs expériences, de s'épauler mutuellement en fonction des circonstances et surtout de conjuguer leurs forces pour le « parrainage » et la constitution de bases nouvelles dans les entreprises inorganisées qui se comptent par milliers.

L'existence de plus de 6,5 millions de travailleurs dans les P.M.E., de plus de 2 millions de chômeurs et de plusieurs millions de retraités souligne, si c'était nécessaire, la place à donner aux Unions locales et l'ampleur des moyens à mettre à leur disposition. Loin de porter préjudice à l'existence de syndicats professionnels locaux, chaque fois que les particularités locales les rendent nécessaires, de bonnes unions locales, actives, dynamiques et entreprenantes, constituent les foyers de luttes et d'organisation indispensables à la permanence de leurs activités comme à celles de toutes les organisations confédérées.

SOIGNER LA QUALITÉ DE LA VIE SYNDICALE

Ce dont nous avons besoin, c'est de l'outil syndical capable de transformer la confiance dont nous disposons en forces organisées et agissantes. Pour y parvenir, la démocratie syndicale constitue une démarche fondamentale, inséparable de nos conceptions de classe et de masse du syndicalisme.

Mais on ne peut parler de démocratie syndicale sans les moyens à conquérir pour son exercice. L'un ne va pas sans l'autre.

Les droits acquis ou imposés pour se réunir sur le temps de travail, collecter les cotisations et les revendications, informer les syndiqués et les travailleurs feront évoluer positivement la qualité de la vie syndicale.

La démocratie syndicale va de pair avec l'esprit de responsabilité du syndicat, sa capacité de direction, d'analyse, de proposition, d'animation. La démocratie, c'est le débat pour parvenir à une orientation et des décisions.

C'est la participation du plus grand nombre à l'élaboration des objectifs mais aussi la définition des responsabilités individuelles

et collectives pour leur mise en œuvre.

Le syndicat n'est donc pas une structure informelle, ni un instrument d'initiés.

Le syndicat est porteur de l'expérience de la lutte que de génération en génération les travailleurs se transmettent et enrichissent par leur combat. Il ajoute ainsi l'expérience et la mémoire collectives à notre activité d'aujourd'hui.

Pour jouer pleinement ce rôle, il doit compter sur des directions syndicales opératives, responsables, donc élues et mandatées, à l'image des réalités de l'entreprise pour diriger et impulser l'activité de non subir l'événement et gérer en fonction des aléas.

Ne faut-il pas s'interroger, franchement, sur notre pratique syndicale dans de nombreuses entreprises.

Depuis combien de temps la C.E., le Bureau ont été élus ?

Depuis quand le congrès du syndicat s'est-il tenu ?

Comment se déroulent les réunions de bureau, de C.E. ?

Quelle est la pratique syndicale quotidienne ?

OUVRIERS + EMPLOYES + ITC et AM = C.G.T.

Or, dans les grandes entreprises plus qu'ailleurs, nous avons besoin d'un syndicat adapté à la réalité du terrain, tenant compte de la mosaïque que constituent les diverses catégories ou couches de salariés, la multiplicité des services, des postes de travail, l'étendue des entreprises.

Décentraliser la vie syndicale, prendre en compte les problèmes catégoriels et spécifiques, ce n'est pas « l'atomisation » de notre activité. Au contraire, la connaissance et la maîtrise des préoccupations doivent aller de pair avec la recherche d'une démarche générale cohérente.

C'est presque un lieu commun de dire que la composition du salariat a évolué et notamment dans les grandes unités de travail. Mais en tirons-nous toutes les conséquences ?

Il me semble utile d'insister plus particulièrement à propos de notre travail spécifique parmi les employés et les I.C.T.

Aujourd'hui, dans la grande entreprise le nombre de salariés occupés aux tâches administratives, les employés, atteint une proportion importante à la mesure des transformations qui se sont opérées dans l'appareil de production.

Souvent regroupés géographiquement par service dans l'entreprise, ils constituent une partie importante des effectifs du personnel et leurs aspirations ne diffèrent pas fondamentalement de celles des ouvriers, leur fonction dans le travail, la nature des rapports hiérarchiques qu'ils vivent, doivent nous conduire à prendre en compte ce qui fait leur originalité.

Les préventions à leur égard, les clichés sur leur sensibilité aux pressions patronales ne doivent pas nous masquer ce qui évolue dans ces catégories tant au niveau des conditions de travail que de l'élévation de la conscience sociale.

Nous y retrouvons un fort pour-

centage de femmes et de jeunes, porteurs eux-mêmes comme leurs camarades ouvriers, d'aspirations nouvelles.

Ils ont donc, non pas une place à part, mais une place particulière dans l'entreprise et à ce titre ils ont besoin d'un moyen d'expression, d'organisation, d'action qui les rassemble à partir de leur spécificité.

Section syndicale, syndicat, peu importe a priori la forme de structure, ce qui compte c'est la démarche à leur égard pour être partie prenante sans restriction de l'action syndicale.

Concernant les I.C.T. et A.M. chacun s'accorde à souligner le rôle irremplaçable que joue l'U.G.I.C.T. pour les organiser et leur permettre d'agir à partir de ce qu'ils sont et de ce qu'ils vivent. De moins en moins nombreux sont ceux qui contestent la représentativité de l'U.G.I.C.T. dans ces catégories. Même l'U.I.M.M. a dû reconnaître cette qualité de facto en recevant l'U.G.I.C.T. en tant que telle. Il reste encore au Ministre du Travail à en prendre pleinement conscience.

La place qu'ils occupent dans l'entreprise, le rôle spécifique qu'ils jouent dans la vie économique, scientifique, culturelle, explique qu'ils sont l'enjeu d'une bataille considérable entre ceux qui veulent en faire les serviteurs zélés de l'ordre capitaliste et ceux — dont nous sommes — qui veulent les gagner à une conception progressiste de leur fonction de technicien, d'animateur et de dirigeant.

Cela vaut d'abord à l'entreprise et notamment la grande. Nous ne pouvons discuter sur la place et le rôle des I.C.T., reconnaître le bien-fondé de leur expression spécifique, souhaiter les voir prendre toute leur place dans la lutte pour les changements et ne pas s'en donner les moyens.

S'en donner les moyens c'est prendre en compte les préoccupa-



tions réelles des I.C.T. qui ne sont pas en tout point identiques à celles des autres catégories et ne pas craindre d'être confrontés à des réalités contradictoires.

Ils ont besoin d'un syndicat adapté, conçu pour l'action qui leur est propre. Cette structure, c'est la section ou le syndicat U.G.I.C.T. à l'entreprise.

La même volonté d'avoir une activité diversifiée et spécifique nous conduit à souligner l'importance que revêt la coordination et la convergence pour la conduite d'une action syndicale responsable et cohérente au sein de l'entreprise.

Nous avons besoin dans chaque grande entreprise d'un véritable état-major syndical, capable d'appréhender la politique patronale et de définir une stratégie conçue à cette dimension. Avec les adaptations nécessaires, il faut avoir cette même exigence dans les entreprises nationalisées, les grands centres administratifs, commerciaux, d'enseignement et de recherche.

Il ne s'agit pas de couler dans le même moule les différentes structures spécifiques et leurs besoins particuliers, ni de rechercher le plus petit dénominateur commun à l'ensemble des organisations C.G.T. de l'entreprise.

Le syndicat général d'entreprise où la coordination d'ensemble ne vise pas à gommer les contradictions ni la personnalité de chaque structure, mais vise à harmoniser les démarches spécifiques pour un langage commun face au patronat, aux directions et aux autres forces sociales ou politiques.

ÉLUS : UN RÔLE DE PREMIER PLAN

Ce rôle ne se confond pas avec celui des différents organismes qui existent dans l'entreprise tels que les C.E. ou équivalents. Ce sont des points d'appui pour l'action syndicale qui prennent aujourd'hui une importance considérable en tant qu'élément de démocratisation de la vie sociale et économique.

Il en est ainsi en matière d'investissement, d'emploi, de politique industrielle et commerciale, de formation des prix, de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

La place des élus dans les syndicats n'est donc pas mineure. Ils en constituent souvent l'ossature, ce qui donne à leur activité une importance non pas privilégiée mais particulière dans le travail de masse. La prise en compte des revendications, le renforcement, la bataille des idées, la qualité du travail syndical sont aussi leurs affaires.

C'est pourquoi, nous appelons tous les élus et mandatés à participer pleinement au placement de la carte 1982, à en être les artisans parmi les plus actifs.

LE VOTE DES TRAVAILLEURS PÈSE LOURD

Notre influence nous est disputée au même titre que nos forces organisées. Les résultats dans les grandes entreprises et surtout la manière dont ils sont commentés pèsent lourd dans la bataille idéologique.

Aucune de nos organisations ne peut l'ignorer et l'expérience le prouve : renoncer à l'expression des vraies positions de la C.G.T. ou les édulcorer ne fait que faciliter la campagne de nos adversaires.

Préparer une élection professionnelle c'est donc conduire une véritable campagne électorale en apportant un soin particulier à la mise en valeur de notre travail syndical et celle de nos élus. Leur choix, leur désignation ne constituent pas une simple formalité mais doivent être l'occasion d'une large consultation parmi les syndiqués.

C'est poste à poste, secteur par secteur, qu'il faut gagner chaque salarié à l'importance du vote C.G.T. comme il faut le convaincre de prendre sa place à part entière dans l'organisation.

Il n'y a pas d'automatisme entre le bilan d'activité et le vote C.G.T., pas plus qu'il n'y en a entre le soutien à nos initiatives et l'adhésion à la C.G.T.

Et la page n'est pas tournée au soir du dépouillement, quels que soient les résultats acquis. Quand

on voit la promptitude avec laquelle les médias se précipitent sur le moindre résultat défavorable à la C.G.T. et leur mutisme pour commenter ceux qui nous sont favorables, on comprend que la connaissance des réalités en matière d'élections n'a rien à voir avec une simple démarche administrative.

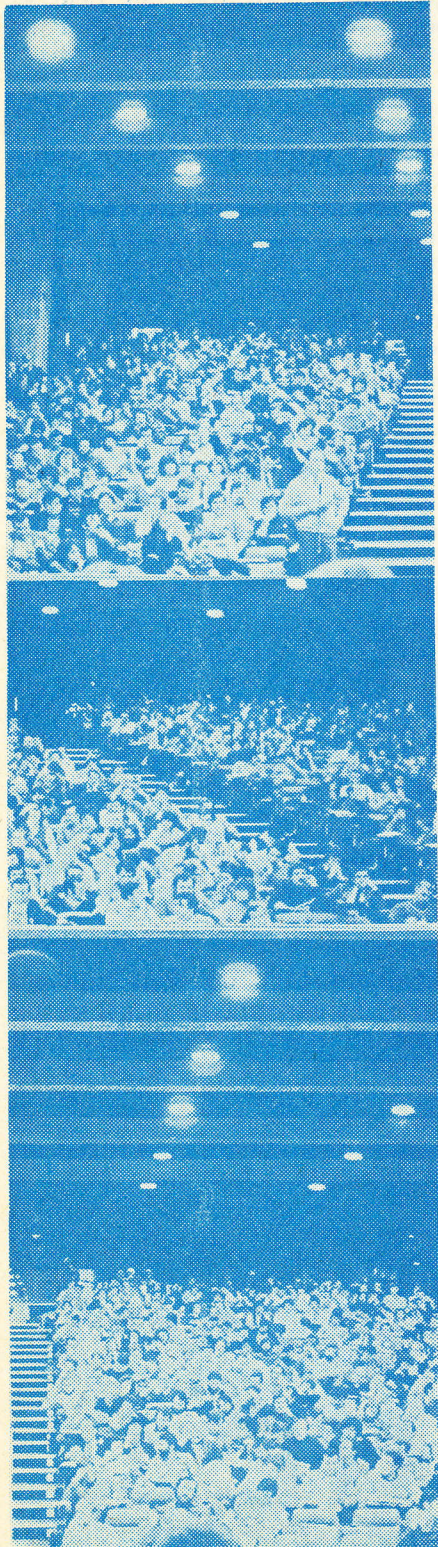
Ce qui vaut pour une entreprise prend une toute autre dimension lorsqu'il s'agit d'une consultation comme celle à laquelle nous allons être confrontés l'année prochaine avec l'élection des administrateurs dans les Caisses de la Sécurité Sociale. C'est la plus vaste consultation sociale et syndicale à laquelle nous sommes confrontés depuis 20 ans si on excepte la mise en place des Conseils de prud'hommes en 79.

Chacun comprend l'enjeu considérable de ce scrutin auquel prendront part tous les salariés qui relèvent de la Sécurité Sociale, soit près de 20 millions.

Mieux que pour les prud'hommes, avec une mobilisation encore plus importante de nos forces, nous serons tous partie prenante de cette grande bataille qui doit déboucher sur l'élection du plus grand nombre d'administrateurs C.G.T. porteurs de nos conceptions en matière de santé et de Sécurité Sociale.

VOIR GRAND POUR LES FINANCES SYNDICALES

Une question dans ce chapitre concerne un des facteurs décisifs de notre activité. Il s'agit des moyens financiers.



Une nouvelle politique financière est en cours de réalisation dans de nombreuses organisations confédérées. Les grandes entreprises peuvent contribuer à sa réussite car c'est un des aspects de l'amélioration de la qualité de la vie syndicale. Outre le carnet pluri-annuel, et la création du F.N.I. qu'il comporte, la mise en place d'une nouvelle pratique de

collectage des cotisations par prélèvement automatique devrait maintenant se développer plus rapidement, plus hardiment.

Il ne s'agit pas de renoncer au collectage traditionnel par des mesures administratives, mais d'utiliser toutes les possibilités nouvelles et d'élargir le rôle et la responsabilité des collecteurs qui sont des militants parmi les plus efficaces.

Il s'agit également de faire de nos trésoriers de véritables responsables d'une politique et d'une pratique financière nouvelle, plus efficace et plus audacieuse. Il y a bien des terrains nouveaux à explorer.

LA CGT EN ACTION POUR LE CHANGEMENT

C'est au service de la lutte, pour réussir le changement, que la C.G.T. entend se donner les moyens de jouer pleinement son rôle. Nous l'avons situé d'emblée, dès les premiers temps qui ont suivi la défaite de la droite au printemps, dans le prolongement de toutes nos activités antérieures. Nous avons salué comme un événement très positif, marquant une rupture avec le passé la constitution d'un gouvernement de gauche avec toutes ses composantes à égalité de droit et de devoirs. La présence des Ministres Communistes est un apport dont on ne peut contester la valeur pour la qualité de l'activité gouvernementale.

Au-delà de la volonté gouvernementale et de la contribution de la majorité parlementaire, auprès desquels nous devons faire connaître nos positions, nos revendications, nos solutions, ce sont les travailleurs qui doivent se faire entendre.

Avec votre contribution, nous pouvons entraîner toutes les forces de la C.G.T. pour faire du placement de la carte 1982 un véritable événement syndical du renforcement de la C.G.T. et aller vers le 41^e Congrès, en juin prochain à Lille, avec une C.G.T. forte et combative pour réussir le changement.

VIN

MOUSSEUX

ET...

Il y a une petite différence entre le Champagne et le vin mousseux ! Il y a quelques jours, Philippe Alexandre, sur RTL, commentait les résultats de Renault-Sandouville. Il ne trouvait pas assez de mots pour dénigrer la C.G.T.

A peu près le même jour, dans le journal l' « Humanité » une demi-page de résultats sur les élections professionnelles. Il y avait Renault-Sandouville et puis il y avait tous les autres où l'on gagnait.

Hier, il y a eu les résultats Kléber-Colombes.

C'est l'entreprise où nous avons reculé de 17 % au lendemain d'une campagne où les médias avaient mis sur le dos de la municipalité de Vitry une soi-disant attitude raciste.

Il y a eu les élections hier, elles ont été connues tard dans la soirée, on n'en parle pas. Je vais vous dire pourquoi. Nous gagnons 7 % par rapport aux délégués du personnel qui avaient eu lieu avant l'opération raciste et nous gagnons 30 % par rapport au C.E. après l'opération raciste.

Ce n'est pas à vous que je vais dire que c'est un événement social très important. Et bien dans l'actualité de tous les jours il y en a des milliers.

Alors il faut être à jour, il faut être en mesure de contrer tout cela.

La différence entre le mousseux et le Champagne c'est que dans les 8 jours qui viennent, à partir de la bataille qui est à mener sur ces questions, vous envoyez tous vos résultats, tous les ans, et nous tiendrons le créneau qu'il faut.

Encore une image, plusieurs camarades nous ont expliqué, et je crois de belle façon, comment il faut faire pour être la C.G.T. des années 80.

J'ai vu un jour chez Renault 300 militants partir du local syndical le matin, après avoir fait le plein avec un seul outil en poche : la carte C.G.T. C'est tout. Pas de bulletin d'adhésion, la carte de la Fédération des Métaux et puis nous avons commencé, dans un atelier et puis dans 2 et dans 3. D'un bout de la chaîne à l'autre, on a vu des Marocains, des Tunisiens, des Yougoslaves, des Algériens, des Français aussi. On a abordé la question « tiens pour-

quoi tu n'es pas syndiqué jusqu'à présent »

Essayez d'imaginer, parce que, avec des degrés divers c'est pareil dans toutes les entreprises : il faut produire, il faut travailler. Eh bien avec ces camarades-là, toute la journée, on a discuté. Ils nous parlaient de tout, du gouvernement, des ministres communistes, de la C.G.T., pour quoi on n'avait pas fait ceci et pourquoi on n'avait pas fait cela, et puis l'activité chez Renault.

On a même vu dans une chaîne où il n'y avait pratiquement aucun syndiqué, des camarades dire : « si on a la possibilité d'avoir un délégué, on est prêt à se réunir ». Les camarades le lendemain l'ont fait. 29 adhésions de suite. Ils ont trouvé le camarade qui était d'accord sans titre à être le délégué en puissance.

A la fin de la journée, 180 adhésions. On va dire 180 adhésions, c'est bien mais à l'échelle de Renault, c'est pas trop.

Non c'est pas trop. Ces 300 militants ce jour-là, ils ont discuté avec 2.000 travailleurs. Si vous faites la soustraction 26.000 moins 2.000, il en reste 24.000 à voir. Oui, mais en juin ils avaient déjà fait pareil, ils avaient fait 300 adhésions.

Depuis septembre, il y a eu lutte, hier encore ils ont fait comme ça 112 adhésions.

La différence du petit truc qui pétille, c'est que la direction du Syndicat Renault, a compris qu'il ne faut pas faire ça un jour seulement et n'importe comment. Il faut le faire par la grande porte, en se montrant, en bousculant tous les obstacles.

José JUSTE,
Membre de la C.E.
Confédérale.



EN TROIS LETTRES:
LE SYNDICAT DE TOUS
LES TRAVAILLEURS?

...CHAMPAGNE !

UN NOUVEAU MOTEUR A PEUGEOT



Peugeot-Sochaux, vous le savez tous, c'est 32.000 salariés et, pendant des années, le patron a mené une bataille répressive extraordinaire.

Toutes ces dispositions qui ont coûté cher à Peugeot se sont écroulées.

Les travailleurs ont relevé la tête et, depuis plus de 7 semaines, les grèves, les débrayages, les délégations se succèdent dans l'usine.

Durant le mois de septembre, nous avons organisé, non sans difficulté, des opérations cartes en main. Malgré les agents de la direction qui nous suivaient, nous avons réalisé plus de 50 adhésions sur les chaînes. Nous sentions bien que le climat avait changé depuis le 10 mai, l'ambiance dans les ateliers, mais nous avons du mal à saisir le moyen de faire que les travailleurs rentrent dans l'action.

Au début octobre, forts du résultat que nous avons eu au niveau du recrutement, c'étaient des adhésions que nous avons faites sur les chaînes devant les agents de la direction. Nous avons réuni d'abord dans l'usine de carrosserie 10, 15, 30 puis 150 travailleurs pour discuter des revendications.

L'usine de carrosserie cela représente 8.000 travailleurs.

Le 16 octobre, 300 travailleurs se mettaient en grève dans l'usine de carrosserie.

Avant le 10 mai, quand on allait voir un travailleur, il suffisait que le chef d'équipe, le contremaître ou le chef d'atelier arrive pour que la discussion tourne court.

Après le 10 mai, on n'avait plus ça, on avait le temps de discuter avec eux de leurs revendications, tous les problèmes qu'ils rencontraient au niveau de leur travail.

Cela nous a encouragés à avoir des pratiques nouvelles pour donner confiance aux travailleurs. Si les nouveaux droits pour les travailleurs, c'était pas encore acquis, le 10 mai ça nous permettait de commencer à en appliquer dans la boîte.

Donc, on a commencé à faire des descentes sur les chaînes avec nos badges qui étaient interdits (avant il y a eu des militants qui se faisaient arrêter par 2 ou 3 agents de maîtrise, et l'agent de maîtrise lui faisait enlever son badge). Là ils n'ont pas pu le faire, après le 10 mai.

Arriver à se balader sur les

chaînes avec un gros badge C.G.T., ce n'est pas simple, même si cela peut paraître bénin dans certaines autres boîtes.

Avant le 10 mai, c'était le délégué qui se cachait pour distribuer un tract parce que c'était une journée de mise à pied ou même plusieurs et là c'étaient 50, 60 gars qui défilaient le long des chaînes et qui donnaient des tracts. Cette pratique-là, nous a permis d'étendre le mouvement.

Le 16 octobre, pendant la manifestation, 4 camarades ont fait tout le cortège et ont réalisé 27 adhésions, dans la seule journée du 16 octobre et pour l'usine de carrosserie.

Donc cette pratique que l'on a eue, elle enrichit, je crois, la C.G.T. au niveau du nombre. On a fait deux cents adhésions depuis le début du conflit. Alors c'est vrai qu'on était bas. Mais on vous donnera un bilan précis à la fin de la semaine prochaine, parce que, vu la taille de l'usine, il est très difficile de centraliser. Par les camarades, on sait qu'il y a eu 200 adhésions, ça peut être 210. On a un bilan précis par section syndicale vendredi de la semaine prochaine.

Denis SOMMER,
Secrétaire à l'Organisation
de Peugeot-Sochaux.

NOUS SOMMES EN COUPE DU MONDE

C'est dans les grandes entreprises que s'est élaborée le plus soigneusement, de la manière la plus raffinée, la politique patronale et gouvernementale ; on y a subi constamment la politique de déclin : déclin de l'industrie. C'est dans les grandes entreprises qu'ont été édifiés les laboratoires de recherches des méthodes les plus sophistiquées pour exploiter les travailleurs et les tromper. On y a dévoyé mêmes des idées qui, dans un autre contexte, pourraient être intéressantes. Pour cette tâche, les directions d'entreprises disposaient et disposent encore d'états-majors nombreux, sortant des Grandes Ecoles, donc d'hommes instruits, formés spécialement à ces méthodes.

Nous, les travailleurs et les travailleuses, nous avons dû faire face avec le bagage que chacun a pu acquérir dans le cadre de sa vie scolaire et de la formation professionnelle. Nous, dans la plupart des grandes entreprises, nous en étions en fait, comparativement réduits à utiliser des méthodes artisanales, et pourtant nous avons lutté, nous avons existé, nous avons tenu le coup.

Il faut saluer le mérite de tous les camarades, hommes et femmes qui ont, dans ces conditions, toujours complexes et parfois dramatiques, lutté pour maintenir une vie syndicale et faire front avec les travailleurs.

Rien ne s'est fait tout seul, même où cela était le moins dur à plus forte raison là où c'était difficile.

Mais cela dit, maintenant, il faut se rendre compte que tout change.

Même si les patrons et certains cadres de commandement réactionnaires ou mal reconvertis font preuve d'arrogance et cherchent à intimider, on peut les faire reculer et même éliminer ces pratiques. Le plus urgent est de le comprendre et d'y aller en grand. Nous l'avons dit pour un grand nombre de petites et moyennes

entreprises où il n'y a pas du tout de syndicat. Mais c'est vrai pour les grandes et les plus grandes. Il faut se redresser : nous le disons à tous les travailleurs, se redresser et faire passer la démo-

de la C.G.T. et à tous les travailleurs. Certains ont tendance à attendre, d'autres ont du mal à y croire. Nous, nous disons qu'il ne faut pas exagérément rêver, mais il ne faut surtout ne pas « rester



Henri KRASUCKI, secrétaire de la CGT

cratie, un air nouveau, partout dans les grandes entreprises, et le traduire dans la pratique.

Les droits syndicaux, la démocratie, ça se prend.

Il faut établir cette fameuse nouvelle citoyenneté maintenant et de nouvelles relations dans le travail et avec les travailleurs.

Alors voilà, il faut faire partager cet état d'esprit partout dans les entreprises, à tous les militants

les deux pieds dans le même sabot ».

Alors qu'est-ce que c'est la grande entreprise aujourd'hui ? Et quel genre de syndicats il y faut ? Bien, une grande entreprise c'est un ensemble de lieux de travail de taille moyenne. Je dis cela parce que l'action syndicale au quotidien cela se fait sur le lieu de travail : l'atelier, le service, le bureau, avec les travailleurs. Là le syndicalisme au quotidien c'est le militant, la militante, le délégué avec ses collègues, attentif,

ALORS IL FAUT FAIRE LE POIDS

à l'écoute de chacun et qui discute, qui organise. Non seulement qui dépanne les gens, ce qui est nécessaire, mais qui sait dire aussi « et si on le faisait ensemble ».

Nous connaissons tous beaucoup de syndicats. Personnellement j'en connais pas mal et certains d'excellents. Dans les entreprises de 500, de 200, quelquefois des P.M.E., ils se débrouillent bien obligés. Ils ont des délégués un Comité d'Entreprise, une section syndicale ou un syndicat avec une direction, ils s'en sortent.

Quand 50, 100 ou 500 travailleurs sont rassemblés pour travailler ensemble toute la journée et toute l'année, dans un atelier, un service ou des bureaux, que ce soit dans une entreprise isolée ou que ce soit un morceau d'une grande entreprise, où est la différence ? Quelques centaines de travailleurs qui vivent ensemble, sont tout seuls et se débrouillent. Pourquoi ? Quand ils sont un morceau d'une grande entreprise ils seraient condamnés à ne pas pouvoir se débrouiller. Quand il y a 500 travailleurs de regroupés quelque part, il y a forcément de quoi avoir des délégués, des responsables, des gens qui font une tâche et qui font marcher le syndicat. Potentiellement, c'est certain. Notre problème, c'est pourquoi cela se fait si peu. On ne peut pas échapper à la question. Je ne dis pas que c'est facile à surmonter, je ne dis pas que c'est pour des raisons de mauvaise volonté, pas du tout. Mais le fait est là et on ne peut pas s'y résigner.

On sait que c'est plus complexe que la manière dont je viens de le dire. Si on y pense vraiment et si on y pense avec à l'esprit les conditions actuelles il n'y a pas de raison qu'on ne trouve pas de solution à ce problème-là.

Je crois qu'on a besoin de comprendre que le syndicat ne peut vivre qu'à l'échelle humaine, donc sur le lieu de travail. Là où les

gens se connaissent, là où ils sont ensemble. C'est plus facile de parler, de trouver, de décider quelqu'un à faire quelque chose et puis de vivre ensemble. Et, comme l'on dit maintenant, de se prendre en charge collectivement.

Donc, ce niveau-là est le mieux adapté pour avoir le vrai syndicat de masse qui peut vivre démocratiquement parce que les travailleurs vivent ensemble, qu'ils peuvent discuter, enfin trouver les méthodes pour y parvenir.

En somme, il nous faut vraiment soigner la forme, la condition physique, il n'y a pas de miracle. Prenez les sportifs de haute compétition, c'est une façon de vivre, une façon de s'entraîner, de s'entretenir et quand on ne le fait pas, ça se voit au résultat.

Et bien, chers camarades, nous sommes en coupe du monde. Et avec en face de nous des professionnels super équipés et super payés. Alors voilà, amateurs nous le sommes dans le sens du désintéressement, du bénévolat, du militantisme, mais au sens du dilettantisme, non. Il faut travailler comme il faut, il n'y a pas de secret, si on arrive à le faire on aura les résultats, en sachant que l'enjeu ce n'est pas une coupe, c'est le changement. Ça vaut la peine.

Ce qui me paraît essentiel : qu'est-ce qui va se passer dans chaque grande entreprise à partir de maintenant et au plus vite ? Et ça dépend de nous tous, je dis bien de nous tous. Je ne dis pas de vous, c'est vous, nous, tout le monde. Et nous, nous pouvons, nous devons d'autant plus le faire qu'il s'agit de la possibilité d'aller vers une transformation décisive de la société française, dans le sens de ce que l'époque commande et puisque c'est possible, et puisque nous sommes la C.G.T. avec les responsabilités que cela nous confère, il faut le faire. Nous le ferons.

RÉFLÉCHIR, DÉBATTRE et DÉCIDER

Chers Camarades nous arrivons au terme de notre réunion avec près de 900 participants. La première phase de notre objectif est atteinte.

La qualité de la vie syndicale et son efficacité doivent être faites de la réflexion et de la discussion, mais aussi de la décision.

Nous vous proposons de considérer que cette réunion constitue un point de départ pour le lancement du placement de la carte 1982 et qu'à ce titre elle engage la responsabilité collective et personnelle de tous les participants à la réunion d'aujourd'hui.

Nous vous proposons de convenir — outre l'animation permanente à cette bataille qui relève de la responsabilité de chacune des organisations concernées — de réaliser dans les jours et les semaines qui viennent des initiatives visant à un placement massif de la carte syndicale, en sollicitant l'adhésion de tous les travailleurs.

C'est une activité quasi permanente, mais nous considérons que le mois de décembre, le mois de janvier et sans doute celui de février, devraient être consacrés à un effort sans précédent.

Pour y parvenir, la responsabilité de toute la direction syndicale de l'ensemble des élus et mandatés, est donc engagée.

D'après les mandats qui ont été déposés, par chacune et chacun d'entre vous, nous avons noté la présence de 247 secrétaires à l'organisation des entreprises. C'est une évolution récente et positive.

Mais ce chiffre montre encore le chemin qu'il reste à parcourir pour parvenir à la mise en place de Camarades chargés de ces questions, dans tous les syndicats et les sections syndicales des grandes entreprises, de telle sorte que nous puissions disposer d'un véritable réseau de militants dont la tâche, la préoccupation, l'activité doivent être consacrées essentiellement — je dirais même exclusivement — à ces questions, si nous convenons, ensemble, qu'il s'agit d'une tâche vitale et primordiale.

L'autre idée sur laquelle je voudrais revenir, c'est la nécessité du travail au grand jour dans les entreprises. Nous sommes parfaitement conscients de ce que cela peut représenter de nouveau dans beaucoup de nos syndicats, dans beaucoup d'entreprises. Tout aussi conscients des difficultés, des obstacles et du comportement patronal.

Certaines de nos organisations, bien que luttant dans des conditions difficiles, ont montré que leur activité au grand jour pouvait, malgré tout, se déployer et combien elle était positive. C'est vraiment une des conditions de la réussite de nos objectifs.

Outre la lutte revendicative, la diffusion de notre presse, et particulièrement « La Vie Ouvrière », appelle un effort réellement considérable. Le numéro qui sera consacré comme support au placement de la carte 1982, devrait retenir une plus grande attention de nos organisations, tout comme la nécessité de mettre en place des diffuseurs dans chacune de nos organisations.

Enfin à propos des élections professionnelles, je voudrais simplement confirmer toute l'importance de la démarche et la nécessité de l'information à cet égard. Les élections à la Sécurité Sociale sont devant nous à moyen terme. Mener une campagne active pour les élections dans chaque entreprise, c'est sans doute y contribuer.

Voilà pour ce qui concerne les tâches, mais il y a aussi le contrôle des tâches. Si les propositions qui sont ainsi faites sont adoptées, et retenues, nous vous proposons de convenir, ensemble, que nous ferons un premier bilan fin décembre sur le placement de la carte 1982, sur les cotisations 1981, dont je voudrais rappeler, au passage, qu'elles serviront de base de référence pour les votes au 41^e Congrès. Cela signifie que la mise à jour des finances syndicales et le collectage des cotisations pour 1981, ne sont pas terminés et ne doivent pas être bâclés.

Nous ferons ce bilan au 31 décembre. Nous vous demandons d'établir, semaine après semaine, un bilan dans chacune des entreprises et de le communiquer à la Confédération directement. Nous avons installé un numéro de téléphone qui pourra recevoir vos informations, 24 heures sur 24. Nous comptons ainsi recevoir au moins 900 informations par semaine.

Le deuxième rendez-vous aura lieu ici, les 14 et 15 janvier, avec l'ensemble des Unions locales, que nous réunissons sur les mêmes bases, pour les mêmes objectifs, et avec la même volonté de faire du placement de la carte 1982, une réelle modification dans la manière d'aborder ces questions, de les conduire et de les réussir.

Michel WARCHOLAK,
Secrétaire de la C.G.T.

REUNION NATIONALE DES UNIONS LOCALES

Comment préparer cette initiative ?

Déjà de nombreuses Unions locales nous ont fait connaître la manière dont elles envisageaient leur participation aux deux journées de discussion, convoquées à Nanterre.

Les formes de préparation sont multiples :

- journées d'initiatives de renforcement en mobilisant dans l'entreprise l'ensemble des élus et mandatés ;
- plan de travail pour des assemblées dans les entreprises des travailleurs, des syndiqués ;
- tenue de réunions de militants sur le renforcement et le placement de la carte 1982 ;
- émulation entre les différents syndicats et sections syndicales ;
- objectifs et mise à jour du parrainage d'entreprises inorganisées ;
- action en direction des A.N.P.E. pour l'organisation de Comités de chômeurs ;
- décentralisation effectuée dans certaines grandes villes, projets de décentralisation en cours dans d'autres ;
- mise en place de Secrétaires à l'organisation dans les U.L.

Le résultat de cette préparation sur le terrain et dans les entreprises peut constituer un premier et riche bilan traduisant une élévation de la qualité du travail syndical des U.L. et par voie de conséquence de celui de toute la C.G.T.

14 et 15 JANVIER à NANTERRE

● Toutes et Tous présents

Chacun se rend compte ce que signifie dans cette période de construction du changement, à ce moment de l'année, une réunion nationale de toutes les Unions locales de France.

Bien que leur nombre soit insuffisant — cette année 1981 a d'ailleurs enregistré quelques naissances — les 14 et 15 janvier ce sont les responsables, au plus près des lieux de travail — disposant d'organisations syndicales ou pas — qui se rassembleront, venus de tous les coins de France les 14 et 15 janvier à Nanterre.

Au moment où d'importantes réformes (nationalisations, décentralisation, droits syndicaux, réforme de la Sécurité Sociale, abaissement du temps de travail, avancement de l'âge ouvrant droit à la retraite, comités locaux pour l'emploi, contrat de solidarité, formation des jeunes de 16 à 18 ans) sont décidées ou vont l'être, l'ensemble de ce dispositif économique et social nécessite et favorise l'intervention accrue et consciente des travailleurs de tous les secteurs de l'activité économique.

C'est de notre capacité, donc de nos forces organisées, que dépend cette intervention.

En plein déroulement du place-

ment des cartes 1982, au moment le plus propice pour contacter tous les salariés et leur proposer la carte 1982 « Passeport pour le changement », les 14 et 15 janvier vont être l'occasion de dresser un premier bilan des efforts engagés et un puissant coup d'accélérateur à notre campagne.

L'intérêt porté par toutes les structures syndicales et particulièrement la Confédération à l'activité des Unions locales tient au fait qu'elles se situent au carrefour de l'ensemble du travail syndical, qu'elles sont le point de passage obligé pour toutes les structures (U.D., Fédérations et Confédération) afin de coordonner, d'impulser et de contrôler les efforts vers l'entreprise.

Aussi les 14 et 15 janvier pas une U.L. absente du rendez-vous. Toutes et tous ont à y gagner pour que l'ensemble du mouvement syndical s'engage dans une bataille sans commune mesure avec les précédentes pour faire de la C.G.T. l'organisation des années 80, inventive, dynamique, puissante, largement implantée au cœur des entreprises afin de réussir avec les travailleurs le changement durable et indispensable qu'ils souhaitent.

ALLO... ...L'ORGA DU NOUVEAU !

Depuis le 1^{er} décembre des informations arrivent au 208-93-76. Quelques exemples :

LE POINT AU 11-12-1981

● U. D. DES HAUTS-DE-SEINE

475 adhésions depuis le 30-10 ; 6 bases nouvelles créées. 1.057 cartes 1982 placées.

Le 10 décembre, journée de remise des cartes 1982 à Renault Billancourt ; bilan : 878 cartes 1982 remises, plus 77 adhésions.

● U.L. DE CRETEIL (94)

Hôpital Henri-Mondor : 133 cartes 1982 placées - 22 adhésions - 30 prélèvements automatiques.

● RHONE-POULENC TEXTILE A ARRAS (62)

Au 11 décembre, 80 cartes 1982 remises dont 21 adhésions, 46 prélèvements automatiques.

● USINOR A ARRAS (62)

Au 10 décembre, 50 cartes 1982 placées, 20 prélèvements automatiques.

● U.D. DE MULHOUSE (68)

Dans le cadre de la préparation de la réunion nationale des U.L. des 14 et 15 janvier, participation de l'U.L. à de nombreuses assemblées dans les syndicats.

- le 12-12 chez les cheminots,
- le 13 avec les syndiqués du Livre,
- le 14 journée cartes en main devant l'A.N.P.E.,
- les 19 et 20 cartes en main dans un foyer d'immigrés.

Le Congrès de l'Union locale de Mulhouse aura lieu le 26 février 1982.

DE L'AUDACE POUR LE PARRAINAGE

Des milliers d'entreprises, petites et moyennes et parfois grandes, sont dépourvues d'organisations syndicales. Cette situation dommageable pour les salariés des entreprises concernées, l'est tout autant pour l'ensemble des travailleurs où la C.G.T. existe.

S'il est vrai que nous enregistrons un nombre important de bases nouvelles qui se constituent dans cette période, il est encore très en retrait des besoins qu'exige la situation.

En effet, c'est en terme de rapport de forces que se posent aujourd'hui toutes les questions et la plus centrale d'entre elles : quelles forces disposons-nous pour être des artisans résolus du changement ?

Dans bien des cas les bases nouvelles naissent lorsque des travailleurs se dirigent d'eux-mêmes vers l'U.L. pour s'organiser.

Mais mesurons-nous toutes celles où il suffirait de la présence, les explications, les contacts de militants C.G.T. pour que tout commence à bouger.

La « nouvelle citoyenneté dans l'entreprise » pour les travailleurs,

les droits nouveaux qui feront d'eux des « acteurs du changement », nous autorisent à concevoir avec audace le parrainage des entreprises inorganisées.

Telle l'Union locale de Ville-neuve-Saint-Georges qui, s'adressant à 15 patrons d'entreprises inorganisées en leur signalant que la C.G.T. pénétrerait dans leur entreprise pour s'expliquer avec les travailleurs, un seul sur 15 ose refuser. Résultat dans un premier temps : 5 nouvelles sections syndicales.

Lors des élections prud'homales nous avons été capables de parrainer pendant plusieurs semaines plus de 10.000 entreprises.

Est-il utopique de penser que nous pouvons faire autant et peut-être mieux ? Songeons que dans quelques mois nous serons face à la préparation des élections pour élire les Administrateurs à la Sécurité Sociale. N'est-il pas temps, d'ores et déjà, d'amorcer un parrainage en grand, qu'il faudrait encore amplifier pour gagner la bataille des élections, pour une autre gestion de la Sécurité Sociale, pour assurer l'élargissement de la représentativité de la C.G.T.

Chaque effort entrepris aujourd'hui, c'est du bon travail pour demain.

● U.L. DE SURESNES - SAINT-CLOUD (92)

Création de 2 bases nouvelles :

Transflex à Suresnes : 10 adhésions.

Stopel France : 11 adhésions.

● HUREL DUBOIS - COLOMBES (92)

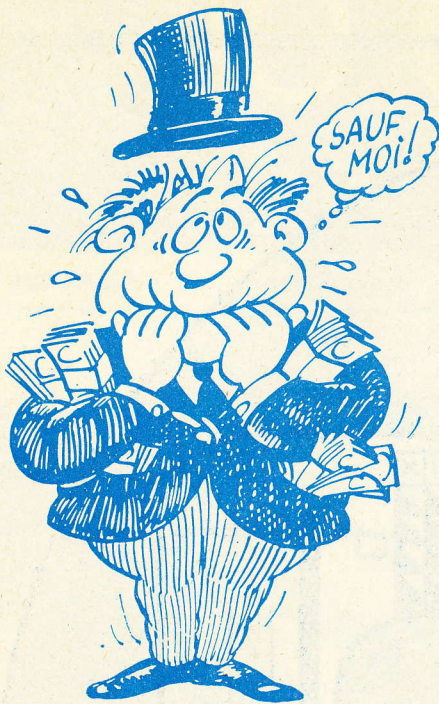
169 cartes 1982 placées, plus 19 adhésions.

NOUS ATTENDONS VOS
INFORMATIONS AU 208-93-
76 (24 HEURES SUR 24).



AU BUREAU AUSSI...
LA CGT C'EST VOUS
QUI LA FAITES!

ON S'ÉCLATE DE MONTPELLIER A NICE



TOUT LE MONDE
PEUT ADHÉRER À
LA C.G.T



SE SYNDIQUER
C'EST PRENDRE SES
AFFAIRES EN MAINS

Ce qui vient de se passer dans ces deux villes est riche d'enseignements. A Montpellier l'U.L. existante est devenue trois, oui ! trois U.L., qui comptent à leur direction : une C.E. de 30 à 35 membres, un bureau de 8 camarades, un secrétariat et, ce qui ne gêne rien, trois secrétaires à l'organisation vont être mis en place.

Les camarades nous disent : « les syndicats des grandes entreprises participent mieux à l'activité de l'U.L., le nombre de militants ayant pris des responsabilités a doublé au niveau des C.E. et triplé pour les bureaux ».

Maintenant il reste à régler le problème des locaux. Les dirigeants y songent avec la mairie, le Conseil Général et même s'il faut louer.

A Nice, c'est quelque peu différent. Un collectif pour Nice-Centre se réunissait depuis quelque temps et ce fut le congrès : 100 délégués, 40 % de femmes, 60 % d'employés (es). Une meilleure image des réalités sur le terrain. Une C.E. de 30 membres, un bureau de 11 camarades dont 4 femmes, un secrétariat parmi lequel un secrétaire à l'organisation.

Deux autres U.L. verront bientôt le jour à Nice.

Tout cela s'est fait sur un fond de progression syndicale. L'U.L. de Nice depuis mars 1981 a créé 17 bases nouvelles et plus de 2.000 adhésions durant l'année 81.

Avec ces éclatements, les U.L. se sont rapprochées du terrain sur lequel elles évoluent. Devenues l'émanation des sections syndicales et syndicats, ces derniers s'y retrouvent plus à l'aise dans des U.L. à dimension plus humaine.

La qualité des échanges, des expériences, l'aide réciproque qu'ils s'apportent, la capacité de déployer en grand nos forces vers les entreprises inorganisées va stimuler les organisations qui vont toutes y gagner.

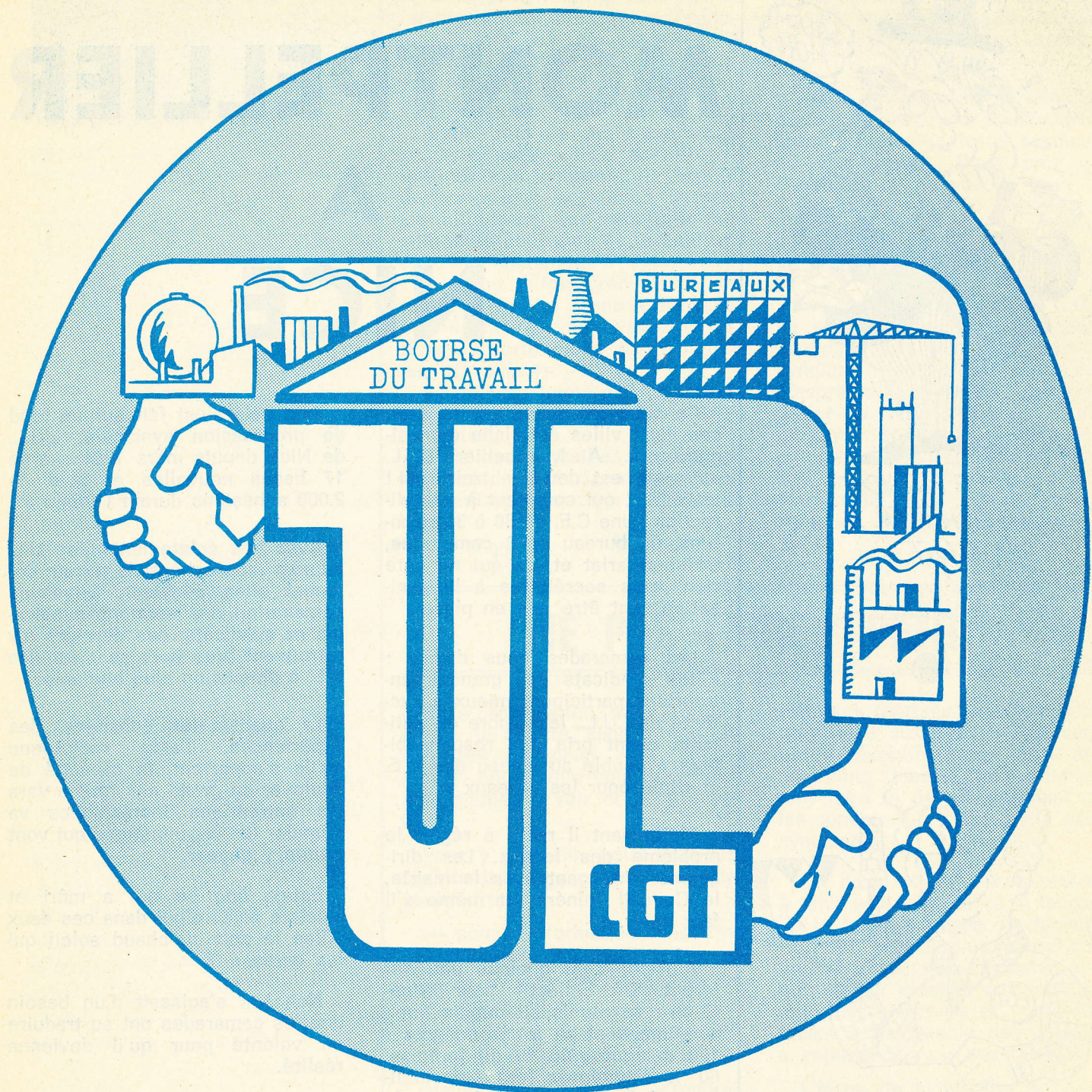
Est-ce que ce qui a mûri et s'éclate aujourd'hui dans ces deux villes le doit au chaud soleil qui les caresse ?

Non ! il s'agissait d'un besoin que les camarades ont su traduire en volonté pour qu'il devienne réalité.

Vie active et grands succès dans le placement de la carte 1982 pour ces nouvelles U.L. et rendez-vous les 14 et 15 janvier à Nanterre.

Jean DREAN,
Membre de la C.E.
Confédérale.

RÉUNION NATIONALE DES U.L.



NANTERRE 14 - 15 JANVIER