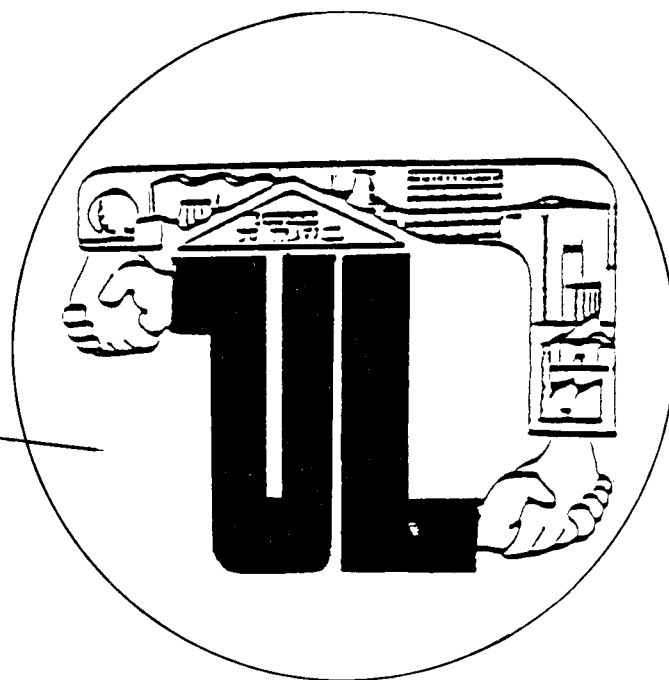


**EN DIRECT
avec les**

**et
les**



**collectifs
électoraux**

**RENCONTRE NATIONALE
DES UNIONS LOCALES**

1^{er} et 2 mars - Palais des Congrès - NANTERRE

Document de préparation

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin

Rencontre nationale des Unions locales 1^{er} et 2 mars 1984 à Nanterre

**DES UNIONS LOCALES
FORTES ET ACTIVES
POUR UNE C.G.T. REVENDICATIVE
A L'ENTREPRISE
ET DANS LES LOCALITÉS**

Introduction

La Rencontre nationale des Unions locales est un des points marquants du plan de travail confédéral, elle constituera pour la C.G.T. un des événements syndicaux de 1984.

En effet, renforcer et développer l'organisation et l'activité des U.L. n'est pas le moindre des objectifs que s'est fixé le 41^e Congrès confédéral au mois de juin 1982.

Ce document ne traitera pas de tous les problèmes se rapportant aux U.L., son objectif est de proposer quelques pistes de réflexion sur des questions essentielles en tenant compte de la situation actuelle, de l'analyse et des décisions de C.C.N. de novembre 1983.

La préparation de cette quatrième Rencontre nationale doit être en prise directe avec les préoccupations quotidiennes et les revendications des travailleurs, avec l'action qui s'organise et se développe notamment sur l'emploi et le pouvoir d'achat, avec le placement des cartes 84 et le renforcement de la C.G.T.

I. Une C.G.T. à l'offensive pour les revendications des travailleurs et le renforcement de la C.G.T.

Les objectifs du patronat sont clairs. Il entend agir et peser de tout son poids pour faire passer ses objectifs et préserver ses intérêts de classe sur le terrain économique et social, tout en apportant son concours à l'offensive entreprise par la droite sur le terrain politique.

Le C.C.N. a parfaitement éclairé cette stratégie, en même temps qu'il a confirmé une des principales questions mises en évidence par le 41^e Congrès : « L'intervention des travailleurs est déterminante. »

Celle-ci ne peut être spontanée. La C.G.T. et toutes ses organisations sont concernées. De leur aptitude à développer une activité quotidienne, prenant en compte toutes les revendications des travailleurs et particulièrement celles concernant les salariés et l'emploi, dépend le développement de l'action s'appuyant résolument sur les droits nouveaux.

Sans celle-ci, l'offensive lancée contre le pouvoir d'achat, l'emploi de milliers de travailleurs, une politique industrielle audacieuse et dynamique risque d'aboutir. Ni les autres organisations syndicales, ni le gouvernement n'ont présentement la fermeté nécessaire pour y faire échec. Ce qui vient de se passer avec les négociations sur l'indemnisation du chômage en est une illustration.

Toutes ces questions ne peuvent trouver de solutions en dehors de l'entreprise et elles ne seront positives que si la pression des travailleurs vient influencer dans le sens de leurs intérêts.

Par exemple, sous couvert de mutations technologiques et de modernisation de l'appareil productif, se cache la volonté de la droite et du C.N.P.F. de poursuivre, aujourd'hui, avec des arguments différents, la politique industrielle de déclin de nos industries les plus vitales qui prévalait avant 1981.

Ces problèmes ne sont pas toujours bien compris par les travailleurs. Certains sont choqués à l'idée que l'action soit nécessaire, malgré l'existence d'un gouvernement de gauche. L'intervention syndicale est nécessaire pour éclairer les problèmes, débattre, consulter et agir chaque fois que la situation l'exige.

Le charbon, la sidérurgie, la construction navale, le textile ne sont pas des industries du passé comme beaucoup s'efforcent de le faire croire et l'industrie automobile a un brillant avenir devant elle. C'est à partir de ce qu'elles sont et avec leur potentiel de base actuel qu'il faut entreprendre la modernisation et développer l'emploi dans tous les domaines.

Loin de s'en laisser compter par les campagnes démagogiques ou de culpabilisation, c'est dans l'action syndicale que les travailleurs et les travailleuses feront aboutir les vraies solutions aux problèmes qui les touchent collectivement ou individuellement et dont l'issue passe par le combat collectif, la discussion, la négociation.

Les revendications ne s'inventent pas. Elles naissent du vécu quotidien, dans les conditions de travail à l'entreprise, et la C.G.T. entend qu'aucun des problèmes posés ne reste sans réponse.

Nous y travaillons et il y a une idée qui fait de plus en plus son chemin dans les rangs de la C.G.T. :

Quand les travailleurs voient un syndicat défendant quotidiennement et systématiquement leurs inté-

rêts, le voient proposer et organiser la lutte, s'occuper de toutes les catégories : jeunes, femmes, immigrés, cadres, techniciens, employés, le voient régulièrement tenir ses réunions, assemblées, congrès, ces travailleurs rejoignent plus facilement le syndicat et ils s'y maintiennent.

Même avec ses insuffisances, la C.G.T. est une force, une garantie pour les travailleurs. Même dans les moments les plus difficiles et délicats, elle assume pleinement ses responsabilités.

C'est ce qui explique que les attaques haineuses, anticommunistes, des adversaires des travailleurs, se reportent constamment sur la C.G.T., au moment où les autres organisations syndicales bénéficient de leur faveur.

Ne reportons pas à plus tard ce qui peut et doit être fait dès maintenant : **une C.G.T. plus forte, mieux organisée, plus revendicative, donc plus efficace.**

C'est l'axe principal du travail des Unions locales et de leurs militants.

C'est sa fonction première.

L'U.L. est, sur le plan de son territoire, porteuse de l'expression de la C.G.T., l'organisation interprofessionnelle dont les travailleurs ont besoin à ce niveau pour épauler leurs luttes et faire le trait d'union entre celles-ci et l'ensemble de la population locale.

Rien de ce qui touche à la défense et à l'organisation des travailleurs ne peut lui échapper.

La bataille des élections à la Sécurité sociale a fait faire un nouveau bond à la prise de conscience du rôle et de l'importance des U.L. parmi les militants de la C.G.T. et parmi les travailleurs.

L'existence d'un réseau de 930 U.L. et de 6 395 collectifs électoraux créés avec l'aide des U.D. et la contribution des militants des syndicats et des sections syndicales d'entreprises, ont été pour beaucoup dans le fait principal de cette élection : la C.G.T. est toujours la première organisation syndicale du pays.

Avec les moyens supplémentaires dont elles ont bénéficié, venant de professions et de responsabilités diverses, parfois de haut niveau, un style de travail, fait de contacts directs avec les travailleurs à l'entreprise, dans les lieux publics, les cités ouvrières, s'est instauré.

Nous sommes en train de créer un réseau d'U.L. plus large, d'U.L. actives et dynamiques, couvrant plus efficacement le territoire, aptes à organiser la lutte pour garantir et accroître le pouvoir d'achat, résorber le chômage, améliorer les conditions de travail et de vie, réduire les inégalités, développer la qualification professionnelle, réduire le temps de travail sans perte de salaire, assurer le respect de la dignité des travailleurs, l'égalité professionnelle et, pour les femmes, le droit d'être mère et travailleuse.

L'U.L. doit faire vivre partout les cahiers de revendications mis au point avec les syndiqués, avec les travailleurs.

Nous disposons pour cela de nouveaux droits encore mal utilisés ;

— l'obligation de négocier sur les salaires réels, la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
— le droit d'expression directe et collective des travailleurs.

Ils constituent un moyen immédiat, facilitant le débat démocratique dans les entreprises à condition de ne pas laisser le patronat occuper le terrain et récupérer la loi à son profit pour continuer à développer sa politique d'intégration.

Au contraire, par une démarche offensive, basée sur

une politique de présence active dans les réunions, par une prise en compte et un suivi syndical des questions posées par les travailleurs, le syndicat peut y puiser matière à développer rapidement la qualité de l'activité syndicale de tous ses adhérents et en gagner beaucoup d'autres.

II. Syndicats d'entreprises et unions locales sont les deux outils de base, indispensables à la défense des intérêts des travailleurs et au renforcement de la C.G.T.

Le syndicat ou la section syndicale d'entreprise

C'est à l'entreprise d'abord que l'activité syndicale est nécessaire, dans les ateliers, les bureaux, les services, les chantiers.

C'est là que prend naissance la communauté d'intérêts et que les travailleurs sentent le besoin de se rassembler, de s'unir pour exprimer leur besoin et défendre collectivement leurs intérêts, participer à des actions de plus grande ampleur lorsque la situation l'exige.

C'est là qu'ils mesurent et apprécient l'utilité et l'efficacité du syndicat.

L'Union locale

Pour être plus fort, il faut être partout où se trouvent des salariés exerçant une activité.

Cette présence permanente suppose que la C.G.T. soit en prise directe avec ce qui se modifie sur le terrain, dans la production ou les services, dans les secteurs privé, public et nationalisé.

Les Unions locales sont les outils de base indispensables à cette démarche et les mieux placées pour organiser, coordonner et impulser cette activité en fonction des mutations économiques et sociales qui interviennent dans les tissus industriels locaux, les zones industrielles, les centres urbains et commerciaux et au village.

L'entreprise et la localité sont les deux lieux fondamentaux à partir desquels les travailleurs, avec la C.G.T., organisent leur intervention et créent ainsi un rapport de forces favorable à leurs intérêts, aux succès de leurs revendications.

III. Connaître le terrain

Les Unions locales ont pour devoir de suivre systématiquement la situation économique et sociale du territoire sur lequel elle rayonne, bien connaître les entreprises, les productions qui y sont faites, les conditions de travail, l'évolution de l'emploi, les salaires pratiqués, la politique des patrons, les forces syndicales en présence, et le rapport des forces politiques et sociales.

Elles peuvent y parvenir en utilisant pleinement les propositions et orientations de l'U.D., des fédérations, de la région.

L'activité revendicative des bases organisées doit faire l'objet d'une connaissance précise et recevoir une impulsion permanente. Combien de syndicats déposent le cahier de revendications ? Comment les travailleurs et syndiqués sont associés à son élaboration et à l'action qui en découle ? Quel compte rendu en est fait aux travailleurs ?

L'U.L. doit suivre la presse locale, tenir une documentation à jour, être vigilante quant aux plans d'installations de nouvelles industries, informer, alerter les syndicats et sections syndicales, les aider à formuler des revendications, organiser la bataille sur les problèmes de la diversification industrielle, pour préserver l'emploi, pour en créer de nouveaux.

S'adapter rapidement aux évolutions

Bien connaître le terrain, c'est mieux coller aux réalités et procéder au travail de constante adaptation des structures face aux profonds bouleversements opérés et qui se poursuivent :

- **Dans les grandes villes**, de plus de 100 000 habitants, au nombre de 40, existent des zones d'activités diverses, industrielles, commerciales, administratives, de recherches. Des catégories entières de salariés y sont regroupées : employés, I.C.T., etc.

L'U.L. doit trouver la forme et les moyens de s'adapter au terrain, pour ne laisser aucune zone d'activité en friche.

- **Dans les zones industrielles**. Elles sont au nombre de 2 259, d'importance inégale certes, mais elles existent. Nombre d'entre elles doivent retenir particulièrement l'attention, car elles rassemblent des centaines de milliers de salariés pour la plupart inorganisés et sont dépourvues d'U.L., alors que les travailleurs de ces zones ont en face d'eux un patronat organisé, des antennes de chambres de commerce et d'industrie, qui tentent d'exploiter leur isolement et l'absence parfois de traditions de lutte et d'organisation.

Ces concentrations de salariés demandent beaucoup d'attention, et la mise en commun des efforts de l'U.D. et des fédérations pour parvenir, avec les syndicats concernés, à mettre en place une véritable Union locale de zone industrielle.

- **La C.G.T. dans les petites localités et villages**. Bien qu'il n'y ait qu'un petit nombre d'entreprises dans les petites localités, la C.G.T. doit y être présente. 1 310 collectifs de communes rurales y ont mené la campagne Sécurité sociale.

Ces petits collectifs, composés de militants qui y résident, de retraités, de militants des entreprises existantes, ont contribué à faire connaître la C.G.T. et permis à des salariés de s'organiser.

Dans certains cas, ils sont restés des correspondants C.G.T. de l'U.L. la plus proche, dans d'autres, ils constituent des antennes d'U.L. Il est du plus grand intérêt de maintenir, sous une forme appropriée, une présence active de la C.G.T.

Les U.D. doivent avoir le souci de veiller à la cons-

tante adaptation et évolution de l'U.L. à un terrain social et économique mouvant.

Dans tous les cas, il s'agit de s'assurer de la coopération indispensable entre toutes les structures de la C.G.T., y compris avec celles que des fédérations se sont dotées sur le plan local.

IV. L'Union locale, instrument pour le renforcement de la C.G.T.

L'existence et l'activité des U.L. sont une des conditions, non seulement du renforcement de la C.G.T., mais d'un meilleur travail et un développement de nos bases dans les entreprises.

Combien avons-nous créé de syndicats ou de sections syndicales qui ont eu une existence éphémère ou qui conservent une faible activité du fait de l'absence ou de la faiblesse des U.L. ?

L'U.L. joue donc un rôle déterminant dans le renforcement de la C.G.T. Elle agit en plusieurs directions.

L'U.L. et les visites systématiques des syndicats

L'U.L. naît de l'union des syndicats et sections syndicales d'entreprises d'une même localité ou zone géographique. Elle doit prendre les dispositions d'organisation pour être en prise directe et permanente avec elles pour les aider.

Un syndicat, c'est nécessaire pour les travailleurs, mais ils n'y viennent pas spontanément et il ne suffit pas d'insister sur cette nécessité pour qu'elle se traduise dans les faits par l'adhésion.

Au fond, sous une forme lapidaire, on peut affirmer qu'un syndicat se dirige, agit avec le cahier de revendications, utilise les droits nouveaux, fait régulièrement le bilan de son activité et recrute.

Ce travail et, pourquoi ne pas dire cet apprentissage, dans bien des cas, peut trouver appui auprès de l'U.L. et se réalise essentiellement dans les entreprises.

L'U.L. et le parrainage

Pour être forts, il faut l'être partout. Les Unions locales sont directement interpellées par ce passage du document d'orientation du 41^e Congrès.

Etre toujours plus liés aux travailleurs de toutes les entreprises, qui sont sur sa sphère d'activité, doit devenir une démarche normale des Unions locales.

C'est nécessaire pour affronter les consultations sociales, rabattre les prétentions de tous ceux qui souhaitent affaiblir le courant syndical majoritaire que la C.G.T. représente dans le pays et permettre

aux travailleurs de faire face à un patronat qui, lui, est organisé dans un syndicat patronal unique disposant de moyens considérables.

Le plan de parrainage doit se fixer des objectifs concrets. L'efficacité de ce travail dépend de la poursuite systématique des efforts dans les entreprises retenues, jusqu'à ce que les travailleurs se soient pris en charge et aient construit leur syndicat C.G.T.

Le bulletin de l'U.L. doit faire connaître cette activité, les difficultés rencontrées et les résultats obtenus, car un tel travail demande beaucoup d'efforts, de persévérance, de ténacité et de persuasion.

Les U.L. disposent de DROITS NOUVEAUX, dont il faut user d'une manière offensive, c'est l'accès dans toutes les entreprises aux dirigeants d'U.L. et la mise en place de délégués de site.

Partout où cette pratique est mise en œuvre, elle se traduit par des résultats très intéressants. Certes, le patronat réagit et tente de s'opposer à cette pratique. Mais il est impossible de le tenir en échec.

L'U.L. et son bilan d'activité

La C.G.T. ne se renforce vraiment que sur la base de son activité. Il y a donc une manière d'être et de vivre qui doit nous rendre attentifs et sensibles aux difficultés et problèmes des travailleurs et qui fera gagner la C.G.T. en rayonnement et autorité auprès d'eux.

Tous les syndicats et toutes les U.L. ont un bilan à leur actif. Qui le connaît réellement dans l'entreprise, la localité, la Z.I. ?

Au fond, nous agissons comme si l'utilité d'un syndicat, d'une U.L. allait de soi, alors que tout ce qui est bon dans la C.G.T. est systématiquement déformé, passé sous silence par les médias, ou récupéré par d'autres.

Le bilan d'activité est un élément de la lutte syndicale, un point d'appui au regard des besoins d'organisation et de lutte des travailleurs. C'est en démontrant concrètement l'utilité de l'U.L. et la présence du syndicat dans chaque entreprise que nous ferons progresser la nécessité de s'organiser dans la C.G.T.

V. L'U.L. et l'influence de la C.G.T.

L'activité de la C.G.T. a une double dimension : professionnelle et interprofessionnelle. Le choix des travailleurs au moment d'une élection se fait donc à partir des positions et de l'activité de la C.G.T. à l'entreprise, mais également à partir de ses prises de positions locales, départementales et nationales sur tout les grands problèmes sociaux et économiques. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs qui sont dans des entreprises dépourvues de syndicats C.G.T. Il faut qu'ils les connaissent clairement et qu'ils puissent se déterminer en fonction de leurs intérêts.

Ce n'est pas pour nous étonner si chaque élection est l'objet, aujourd'hui, d'une campagne où le patronat, les autres syndicats, mettent tous les moyens pour réduire l'influence de la C.G.T.

Trois types d'élections nécessitent une intense mobilisation militante que syndicats, sections syndicales d'entreprises et U.L. peuvent obtenir.

• Les grandes consultations syndicales nationales interprofessionnelles.

C'est le cas des élections prud'homales et de la Sécurité sociale.

Nous savons quel enjeu de classe elles constituent et les forces que le patronat et la droite y mettent pour modifier le rapport des forces syndicales à l'échelle du pays.

Ces élections sont renouvelables et celle de la Sécurité sociale, par la composition et l'étendue du corps électoral, a modifié le champ d'intervention habituel de la C.G.T.

Les U.L. et les collectifs électoraux ont su s'adapter et ont acquis une expérience et un niveau d'engagement qui leur permettent d'affronter les prochaines consultations électorales avec plus d'efficacité encore.

• **Les élections professionnelles à caractère et portée nationaux.**

Les élections des membres des conseils d'administration de la S.N.C.F. et, pour la première fois, des comités d'entreprises, des caisses de retraite dans la santé, la métallurgie, dans les entreprises nationalisées et beaucoup d'autres encore, ne sont pas seulement l'affaire des militants et organisations de la profession.

VI. Donner aux unions locales les moyens de leur politique

Les U.L. viennent, une nouvelle fois, de faire la preuve de leur efficacité. Elles supportent une très grande partie du poids des batailles nationales.

Leurs tâches sont multiples et importantes et leurs responsabilités très grandes comme nous venons de le voir.

Il faut les faire vivre et en créer de nouvelles. Il leur faut donc les moyens de leur activité. **Nous les gagnons dans et avec les syndicats.**

Pour l'U.L. cela signifie :

Des directions de qualité et opérationnelles

Comment s'y prend le patronat dans les entreprises ? Le patron a autour de lui un véritable état-major qui intervient aux différents niveaux de l'entreprise pour faire passer les objectifs du C.N.P.F.

Il récupère le droit d'expression des salariés des salariés, utilise à ses fins leur volonté de participation et de travailler autrement.

Dans le même temps, il impose des conditions de travail qui constituent des barrages à une véritable communication sur le lieu de travail.

Le patronat sait que c'est au niveau de l'entreprise que les travailleurs ressentent le besoin de l'activité syndicale et qu'ils vérifient l'utilité et l'efficacité du syndicat.

Quand M. Gattaz fait pression sur le gouvernement pour obtenir le maximum de fonds publics, imposer les licenciements, réduire le pouvoir d'achat, il agit au service de ses objectifs, d'une manière organisée, réfléchie et avec persévérance. Le C.N.P.F. sait ce que diriger veut dire et il y met les moyens aux niveaux des départements, localités et régions. Et ça paie !

Il a ses cadres, sa presse, ses locaux, ses moyens techniques et administratifs.

Quelle direction l'U.L. doit avoir en face ?

Elle découle de son rôle spécifique. Il ne s'agit pas de calquer systématiquement les organismes élus de l'U.L. sur ceux de l'U.D. ou de la confédération.

L'U.L. ne peut s'en désintéresser. Elle constitue, pour les fédérations, un point d'appui important et efficace pour mener la campagne électorale à l'entreprise, avec les syndiqués et les travailleurs.

• Les élections à l'entreprise

C'est en liaison étroite que les structures professionnelles et interprofessionnelles doivent préparer les élections comme une véritable campagne électorale, cahiers de revendications en main.

L'U.L. doit aider le syndicat à faire le bilan de son activité, organiser des tournées d'élus dans les ateliers, sur les chaînes, dans les bureaux, sur les chantiers, pour rendre compte de leur mandat et préparer le choix démocratique des candidats parmi les syndiqués.

La mise en place de collectifs électoraux dans les entreprises, à partir de la direction du syndicat, est un outil efficace pour une réelle campagne électorale.

Les critères qui doivent être retenus sont ceux d'une connaissance affinée du terrain et des problèmes qui s'y posent, de la rapidité d'intervention et de la disponibilité maximum des militants qui animent la direction de l'U.L. pour assurer un meilleur suivi et une meilleure aide à chaque entreprise.

Il s'agit d'avoir une direction reflétant le mieux possible la composition sociale des salariés des entreprises de la localité, avec un style de direction favorisant la participation des syndicats et sections syndicales à la vie de l'U.L.

Les organismes de direction, en particulier le bureau de l'U.L., et là où les conditions le permettent, une commission exécutive en constitue les éléments.

Pour animer le travail de l'U.L., le secrétaire général et le secrétaire à l'organisation en sont les premiers responsables.

Comme les autres animateurs de l'U.L. en sont des militants de valeur mis à la disposition de l'U.L. par les syndicats et sections syndicales notamment... les plus forts et les plus expérimentés de la localité, la zone industrielle.

La prise de responsabilité, au niveau de l'U.L., par ce militants, ne doit donc pas se poser en terme d'opposition par rapport à leurs activités dans les entreprises et aux niveaux de leurs secteurs professionnels.

En fonction des besoins réciproques, mais également des priorités à satisfaire, c'est sur la base d'une concertation entre les différentes structures que doivent se trouver les solutions permettant de promouvoir les cadres militants dont les Unions locales ont un besoin pressant.

Les moyens financiers et les locaux

Evidemment, les besoins varient d'une U.L. à l'autre. Cependant, avoir un local, le téléphone, des salles de réunions, des moyens techniques, du matériel d'impression est un strict minimum au fonctionnement d'une Union locale.

S'y ajoutent les dépenses découlant de l'activité de l'U.L. dans le cadre de ses responsabilités.

Il leur faut un financement correspondant.

L'U.L. est directement concernée par la bataille à mener sur les questions financières qui reposent sur : le nombre d'adhérents, la régularité du recouvrement avec la progression du P.A.C. et un taux de cotisation annuelle de 1 %.

Comme les autres structures, elle doit veiller au règlement de la part qui revient à chaque organisation professionnelle ou interprofessionnelle.

A partir de l'élaboration de son propre budget, elle définit le taux de la cotisation que chaque organisation confédérée existant sur son territoire doit lui acquitter régulièrement et la perçoit directement, c'est ainsi que s'affirme sa personnalité.

L'U.L. étant une composante de la vie locale, elle doit

mener bataille et avoir l'appui de toutes les organisations pour affirmer et acquérir le droit de cité, auprès des municipalités, des conseils généraux en vue d'obtenir des subventions, des équipements matériels et des locaux.

L'exemple de Levallois-Perret, où le maire R.P.R. est allé jusqu'à démolir la Bourse du travail, montre jusqu'à quel point sont décidés à agir les adversaires du changement.

La riposte à cette offensive s'avère indispensable, il est évident que le meilleur rempart, pour se prémunir de telles situations, est d'accentuer nos efforts pour que les travailleurs de la localité vivent la présence de l'U.L. dans la vie à l'entreprise comme une nécessité quotidienne.

VII. La décentralisation et l'activité de l'U.L.

Avec la décentralisation, c'est une modification en profondeur des structures institutionnelles qui intervient.

En un mot, plus de libertés départementales, régionales et communales, ce qui peut représenter un point d'appui important pour de nouvelles avancées démocratiques, allant dans le sens de la satisfaction des besoins des travailleurs et de la population.

Les collectivités locales ont des pouvoirs d'intervention étendus sur le plan économique leur permettant d'agir pour l'implantation d'entreprises, la réalisation d'infrastructures sociales et dégager les fonds nécessaires à certains financements.

Les collectivités territoriales vont prendre en main le logement, l'urbanisme, les transports, l'éducation, l'action sanitaire et sociale, la formation professionnelle et la culture et formulent leurs propositions pour l'élaboration et la mise en œuvre de la planification.

Toutes ces nouvelles compétences vont donner lieu à une politique locale qui peut être favorable aux travailleurs mais qui peut également tourner le dos à

leurs intérêts et aggraver leurs conditions de vie et d'existence par une fiscalité encore plus lourde.

Qui financera ce qui sera entrepris et au profit de quoi ?

Y aura-t-il une réelle impulsion économique pour l'emploi ?

On le voit, le champ d'intervention élargi, qui est en train de se préciser, va constituer un nouveau terrain d'affrontement de classes, mais, en même temps, de nouveaux points d'ancrage pour l'action revendicative sur tous les problèmes engendrés par la crise et qui assaillent les salariés et leurs familles.

L'U.L. doit travailler à la mise au point des objectifs revendicatifs correspondants aux besoins des travailleurs et de la population à partir de leurs aspirations concrètes dans la localité.

Car, en définitive, le rapport de forces indispensable, pour que la décentralisation introduise plus de démocratie dans la vie locale, se crée avant tout sur les lieux de travail.

VIII. Le congrès de l'union locale : union des syndicats

Ce n'est pas un acte formel, mais une nécessité vitale pour l'épanouissement de la démocratie et la vitalité de l'U.L., au service des salariés de toutes professions, actifs et retraités, et les chômeurs.

Des phénomènes de masse modifient profondément le visage de la classe ouvrière avec la féminisation des emplois, l'avancement de l'âge de la retraite, le nombre de chômeurs, la place des travailleurs immigrés, l'existence d'une masse d'employés dans toutes les branches d'industries, les I.C.T. majoritaires dans de nombreuses entreprises.

La préparation du congrès permet d'appréhender, dans un petit document, cette réalité mouvante, de faire un point sur son évolution, l'influence de la C.G.T., les revendications spécifiques et aussi de réajuster, s'il en est besoin, l'activité de l'U.L., tout en se dotant d'une direction élue démocratiquement.

C'est aussi l'occasion de faire l'inventaire des militants dont elle dispose et qui se sont mobilisés d'une manière exceptionnelle aux élections. Comment sont-ils utilisés ? Quelle formation syndicale ont-ils reçue ? Quelles responsabilités peuvent-ils assumer ?

CONCLUSION

Il est nécessaire que l'effort en direction des Unions locales soit réalisé avec le concours effectif de toutes les organisations pour obtenir de nouvelles améliorations dans l'activité des U.L. et, dans certains départements, des changements profonds.

Même les organisations les plus favorisées par leurs structures, par la puissance de leurs syndicats, par la valeur de leurs militants, ont besoin des U.L.

Elles ont pour devoir, dans l'intérêt du mouvement syndical général, et donc du leur propre, d'aider au fonctionnement et au développement des Unions locales.

Des progrès très significatifs ont été enregistrés depuis la précédente rencontre des U.L., en janvier 1982. Il est possible et nécessaire de faire maintenant un véritable bond en avant.

Janvier 1984.

PRÉPARONS ACTIVEMENT LA RENCONTRE NATIONALE

Depuis le 6 janvier, toutes les Unions locales et les collectifs électoraux ont reçu la convocation officielle, avec un bulletin de participation, à retourner au secteur confédéral organisation.

Avec ce document préparatoire, vous êtes en possession de tous les éléments vous permettant de préparer dans les meilleures conditions possibles la quatrième Rencontre nationale des Unions locales.

Un autre courrier va vous parvenir prochainement, dans lequel nous vous donnerons des indications pratiques sur le déroulement des deux journées, les services dont vous pourrez bénéficier sur place, un plan pour vous rendre au Palais des Congrès à Nanterre, et diverses informations qui vous seront utiles et qui contribueront à assurer le succès de cette initiative confédérale qui marquera la vie de la C.G.T. et qui doit avoir une résonance nationale.

Seront joints à ce courrier :

- les fichets de réductions S.N.C.F. ;*
- les mandats de participation, à raison d'un mandat par Union locale.*

Deux choses sur lesquelles il ne faut surtout pas prendre de retard :

1° La désignation du représentant de l'Union locale et du collectif de zone industrielle, à la rencontre nationale.

Cette représentation doit être faite démocratiquement, donc donner lieu à une discussion avec la direction de l'Union locale, puis populariser dans les syndicats et sections syndicales.

Elle peut être rendue publique dans la presse locale, à l'occasion d'une conférence de presse, au cours de laquelle l'Union locale fera le point de la situation économique et sociale, faite aux travailleurs de la localité à partir d'exemples concrets. En même temps, l'Union locale annoncera la quatrième rencontre nationale des Unions locales avec ses objectifs essentiels et la façon dont elle la prépare.

Le bulletin de l'Union locale peut aider à animer avec dynamisme la préparation de cette rencontre, avec les syndicats et sections syndicales.

2° Il faut rechercher les moyens financiers nécessaires à la participation du représentant de l'Union locale, après évaluation du coût.

Attendre le dernier moment pour aborder cette question à l'Union locale, avec les syndicats, sections syndicales et l'Union départementale, si nécessaire, risque de compromettre la participation effective de l'Union locale ou du collectif de zone industrielle.

Or, cette rencontre nationale aura un effet moteur, sur la vie et l'activité des Unions locales, dans une période aussi décisive pour les travailleurs.

Il faut la participation de toutes les Unions locales quelle que soit leur taille, toutes ont quelque chose à dire et à apprendre.

Retourner le plus rapidement possible, au secteur confédéral organisation, le bulletin de participation que vous avez reçu.