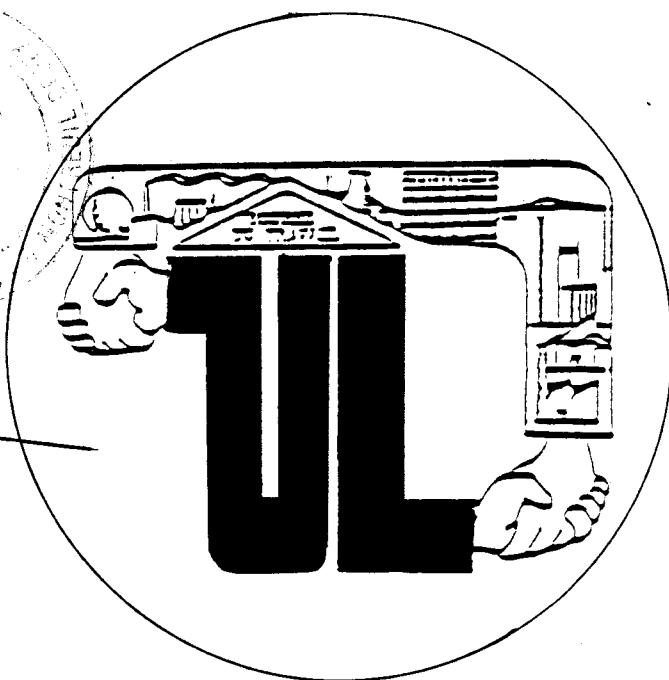


EN DIRECT
avec les



sommaire

	PAGES
• Les tâches de la rentrée	1
• Un plan de travail pour l'U.L.	3
• Le tableau de bord de l'U.L., quelques idées pour sa confection	4
• La 4 ^e Rencontre des U.L. n'est pas restée sans lendemains	7
• Election à la Mutualité sociale agricole	8
• Bourse du travail : un succès qui en appelle d'autres	9

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin

Les tâches de la rentrée

Pendant sept mois les militants de la C.G.T. ont été nombreux à s'engager dans l'effort national pour renforcer la C.G.T.

Partout où ce travail a été fait avec persévérance, des résultats intéressants ont été obtenus, modifiant assez profondément parfois le visage et le mode de vie d'un syndicat, d'une U.L., d'une U.D., donc renforçant son efficacité.

Ce travail amorcé en profondeur va se poursuivre jusqu'au 42^e Congrès confédéral, qui aura lieu du 24 au 29 novembre 1985 à Montreuil. Il donne lieu actuellement, au niveau des U.D., fédérations, U.L. et syndicats, à la mise au point de plans de travail portant sur un ensemble de dix objectifs présentés au nom du B.C. lors de la C.E. confédérale du 28 juin.

Les réalités auxquelles sont confrontés les salariés

C'est bien la première des choses à ne jamais perdre de vue et qui demande une mise à jour constante. Dès qu'un travailleur franchit la porte de son lieu de travail, ses intérêts sont en jeu : son salaire, la durée de son travail, sa catégorie professionnelle, son rythme de travail, ses possibilités de promotion, sa sécurité au travail, ses primes, sa retraite et bien d'autres choses encore ; le contenu et la finalité de son travail.

Les problèmes de la vie quotidienne sont ceux de la réalité économique, politique et sociale du pays dans laquelle il baigne journalièrement, et sur laquelle il faut agir avec la plus grande lucidité et efficacité pour en changer le cours lorsqu'elle tourne le dos à ses intérêts, comme c'est trop souvent le cas actuellement.

La hausse de l'essence est intervenue avec brutalité, très nombreuses sont les entreprises qui licencient et on nous parle d'une diminution des effectifs salariés de 4 à 500 000 d'ici la fin 1985. Après le forfait hospitalier, le 1 % solidarité de la Fonction publique pour le chômage, le 1 % de la cotisation vieillesse, voici qu'il existe un projet de démantèlement de la Sécurité sociale.

Le budget 85 dans la Fonction publique prévoit des compressions importantes de crédits de fonctionnement et d'investissements, de salaires et d'emplois, dont les conséquences seront considérables pour les fonctionnaires et la qualité des services rendus.

L'enseignement public n'est pas épargné. Les perspectives gouvernementales annoncées ne constituent pas une réponse positive apportée au mécontentement très vif des salariés exprimé le 17 juin aux élections européennes. Pour le patronat et la droite, elles constituent un encouragement à accentuer leur pression.

S'appuyant sur la politique de rigueur en cours, le patronat revendique toujours le droit de licencier à sa guise, il exige l'augmentation du seuil des sala-

riés pour élire les représentants du personnel, il continue à aspirer les finances publiques, sans créer un emploi productif, durable et utile. Dans le même temps, il conforte ses profits qui ont progressé de 17,10 % en 83, pendant que l'investissement a régressé de 4,20 %.

Sur tous ces points, le syndicat et l'U.L. doivent être en mesure d'agir rapidement avec les travailleurs, d'amplifier les luttes actuelles, car le renforcement de la C.G.T. commence par l'organisation de la défense des intérêts des salariés dans tous les domaines, en premier lieu sur leurs préoccupations et revendications quotidiennes.

Quatre points prioritaires sont à mettre à l'ordre du jour de chaque réunion d'U.L., qui nécessite la participation de tous ses membres.

1. Aider les syndicats à traduire en revendications les besoins et le mécontentement des travailleurs auprès de toutes les directions d'entreprises et administrations de la localité.

Le cahier de revendications est l'outil qui permet de le faire, à condition qu'il soit le mieux possible l'expression de tous les salariés.

Cela suppose le plus large débat avec les travailleurs, entreprise par entreprise, catégorie par catégorie, avec les ouvriers, les employés, les ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise.

Sur le pouvoir d'achat, il s'agit de faire les comptes pour 84 et définir le niveau des revendications de salaire : combien de perte, combien à rattraper, quelle augmentation, quelles actions devons-nous mener ?

Sur l'emploi, il s'agit de rassembler pour s'opposer aux licenciements, à l'augmentation du chômage, pour des créations d'emplois.

Pour être crédible, le cahier de revendications a besoin d'être adapté constamment à la situation par la consultation des travailleurs. Une simple circulaire de l'U.L. aux syndicats ne suffira pas, bien qu'elle soit utile !

Au cours de la réunion du bureau ou de la C.E. de l'U.L., il y a nécessité de se partager les syndicats et à intervenir concrètement auprès de chacun d'eux pour s'assurer que ce travail revendicatif va se mettre en route.

2. Faire le point sur le placement des cartes 84, le collectage et la mise à jour des cartes.

Il est indispensable de consacrer une partie de la réunion pour regarder, syndicat par syndicat, quel est le pourcentage des cartes 84 placées, combien de timbres ont été réglés, quels objectifs s'est fixé le syndicat et quelles propositions lui fait l'U.L. pour se mettre à jour rapidement.

Ces questions seront évidemment liées à l'intervention qui sera faite dans les syndicats pour les cahiers de revendications.

3. Réussir les assemblées de rentrée en étroite liaison avec les U.D.

Dès le début septembre chaque organisation doit avoir l'ambition de mettre en mouvement le maximum de militants, sur la base des plans de travail qui se précisent actuellement dans les U.L., U.D. et les fédérations.

C'est ainsi que dans chaque département et dans les premiers jours de septembre auront lieu les assemblées départementales et locales.

Les échos que nous en avons annoncé des assemblées dynamiques, avec des objectifs ambitieux de participation, mais accessibles au regard du potentiel de militants existant et qui doit être dans le coup.

Les assemblées de rentrée de 83, qui avaient lancé le « plan confédéral de sept mois pour la C.G.T. » ont connu un très grand succès.

Tout pousse à faire mieux et c'est possible !

Les U.D. ont un rôle moteur à jouer pour qu'il en soit ainsi, mais en étroite collaboration avec elles, l'engagement de toutes les U.L. pèsera lourd dans la réussite de ces assemblées départementales qui sont celles de la C.G.T. tout entière.

Chaque U.L. doit donc se fixer pour objectif que toutes les bases organisées qui sont sur son territoire soient réellement représentées avec une délégation étoffée.

C'est l'occasion pour préciser les objectifs de l'U.D., de procéder à un pointage minutieux — si

ce n'est déjà fait — de tous les militants qui existent dans chaque syndicat, et de s'adresser particulièrement à eux, en leur disant qu'ils trouveront dans ces assemblées une aide réelle, pour l'activité dans leur entreprise.

4. Mettre au point le plan de travail de l'Union locale.

Si les dix objectifs de travail d'ici le 42^e Congrès sont communs à toutes les organisations de la C.G.T., pour être efficace chaque plan de travail nécessite d'être adapté à la connaissance du terrain, aux efforts prioritaires, aux avancées déjà faites et bien évidemment à la nature de l'intervention de chaque structure en fonction de sa personnalité et de sa place spécifique dans la C.G.T.

La complémentarité entre structures, du syndicat à la confédération, donnera alors sa pleine efficacité au profit de tous et de chacun.

Chaque U.L. doit donc avoir son plan de travail qui n'est pas une reprise formelle du plan confédéral, ni le calque de celui de l'U.D.

L'opinion de l'U.L. sur la situation faite aux travailleurs de la localité ou de la Z.I., les initiatives d'action qui seront prises et le plan de travail pour le renforcement doivent être rendus publics. C'est l'occasion de saisir la presse locale avec des communiqués de presse, et d'aller partout où c'est possible à des conférences de presse.

Un plan de travail pour l'Union locale, qu'est-ce que ça peut être ?

Chaque U.L., petite, moyenne ou grande, doit s'inspirer des travaux de la commission exécutive confédérale du 28 juin 1984, publiés dans « le Peuple », n° 1177, du 5 juillet 84, pour concevoir son plan de travail.

Dans bien des cas l'U.L. ne part pas à zéro puisqu'il existe une expérience : il s'agit de la perfectionner, de la compléter, de veiller à ce que, dans les objectifs, l'activité revendicative et le renforcement de la C.G.T. soient liées.

Etre journallement la C.G.T. de toutes les catégories de salariés, devenir ou redevenir la force attractive que demeure toujours la C.G.T., comme en témoignent les élections professionnelles et, pour cela, tendre les efforts de toutes les structures vers l'entreprise. Telle est la démarche qui anime la confédération jusqu'au 42^e Congrès, et qui donne lieu à une orientation générale de notre travail.

Les décisions des syndicats, U.D., U.L., fédérations, confédération s'inscrivent dans ce cadre d'ensemble.

1. Mettre au point le plan de visites de toutes les bases organisées de la localité, de la Z.I.

C'est à l'entreprise d'abord que l'activité syndicale est nécessaire, que naît le besoin de lutter, de se syndiquer. C'est encore à l'entreprise que se fabrique l'image de marque de la C.G.T. L'U.L. a pour mission d'aider les syndicats et sections syndicales à jouer leur rôle.

Une aide aussi décisive ne peut se faire qu'en allant sur place dans l'entreprise, l'administration. Faire connaître et comprendre les positions de la C.G.T., l'aider à organiser les travailleurs, à valoriser la place et le rôle du syndiqué, donc à renforcer la notion de force organisée.

La 4^e Rencontre nationale des U.L. a très fortement mis l'accent sur ce style de travail pratiqué maintenant par plusieurs centaines d'U.L., mais qui doit se généraliser pour être efficace nationalement.

Le plan de visites devra prévoir l'engagement de tous les membres de la direction, avec l'objectif de voir toutes les bases organisées et d'y retourner plusieurs fois.

2. Pas une base organisée sans son cahier de revendications

La première tâche de toute organisation syndicale est de formuler les revendications. Parfois la chose est simple, mais le plus souvent cela mérite réflexion.

Seul un débat approfondi entre les syndiqués, préparant une discussion avec l'ensemble des travailleurs, permettra de trouver la revendication juste et la plus précise possible.

Une fois la revendication mise « noir sur blanc », reste à l'obtenir. C'est encore la responsabilité du syndicat de tout faire pour obtenir satisfaction.

Toutes les revendications doivent retenir l'attention car elles expriment des problèmes, des préoccupations qui ne peuvent être résolus isolément.

Aujourd'hui, avec le droit de circulation des délégués dans les ateliers, services, bureaux, chaque syndicat et section syndicale peut avoir un cahier de revendications représentatif du personnel, et lui assurer une base de masse qui pèsera pour qu'il puisse déboucher sur le maximum de résultats revendicatifs.

Cela nécessite de la part de l'U.L. une connaissance précise de l'existence de ces cahiers, de leur contenu et la mise en place d'un suivi confié tout particulièrement à un membre de la direction de l'U.L.

3. Si le lieu décisif, c'est le lieu de travail, cela pose la question des forces syndiquées dans les entreprises et sur la localité ou la Z.I.

a) Dans les entreprises où existe un syndicat C.G.T., avec combien d'adhérents celui-ci va terminer l'année 84 ? Pour combien de travailleurs ? Combien d'adhérents C.G.T. parmi les ouvriers, les O.S., les employés, les I.C.T. de chaque entreprise ?

Que sont devenus les « anciens adhérents » ? Combien d'adhésions à réaliser se fixe-t-on au niveau de l'entreprise, de l'administration, pour les professionnels, les O.S., les employés, les I.C.T. ? Les élections professionnelles sont d'un très grand intérêt pour tester notre influence, vérifier l'impact de nos propositions, solutions, de notre activité.

Mais va-t-on rester à ce constat ? Où aller voir systématiquement tous ceux qui ont voté C.G.T., sans en être membres actifs ?

b) Sur la localité, la Z.I.

Des efforts sont payants en direction d'entreprises où la C.G.T. est absente par la pratique d'un parrainage de qualité.

Le champ d'activité pour ce type d'initiative reste malheureusement encore très vaste notamment sur les Z.I.

Il y a nécessité à revitaliser les plans de parrainages en y associant les fédérations qui peuvent contribuer à nourrir l'effort de l'U.L. notamment en direction des grosses concentrations. Certains objectifs d'entreprises retenus peuvent l'être d'un commun accord.

4. Les congrès et assemblées de syndicats

Tout ce que nous venons de dire concernant l'organisation des travailleurs sur une base revendicative vise à avoir des syndicats forts. Reste qu'au-delà du nombre, la force d'un syndicat, d'une section syndicale ce sont les moyens qu'ils se donnent pour fonctionner démocratiquement, c'est-à-dire ne se priver du concours d'aucun de ses membres, et bien apparaître comme une force vivante, opérationnelle, partout et agissant au nom du plus grand nombre, avec précision et sensibilité.

Chaque syndicat est un vivier de militants, à condition qu'il existe des adhérents et que ceux-ci participent réellement à la vie et à la construction de l'organisation qu'ils ont choisie comme étant celle où ils se retrouvent le mieux.

On le voit, la vie de l'U.L., son développement et sa capacité d'action sont intimement liés au fonctionnement démocratique des syndicats. **Pour impulser ce travail il est indispensable d'avoir les précisions sur la dernière année où s'est tenu le congrès ou l'assemblée, les conditions de sa préparation. A-t-il donné lieu à un renforcement ou un renouvellement de la direction syndicale ?**

Quelle est dans cette direction la place des jeunes, des femmes, des employés, des I.C.T., des ouvriers, en fonction de la composition sociologique de l'entreprise et de son évolution ?

QUELS MOYENS SE DONNER POUR SUIVRE, ANIMER ET IMPULSER LE PLAN DE TRAVAIL ?

A. C'est le plan de travail de toute la direction de l'U.L.

Toutes les U.L. qui nous font parvenir les décisions prises à leur congrès notent, à propos de leurs directions élues, qu'elles sont conçues pour être opérationnelles, donc pour concentrer les moyens sur les entreprises et consacrer plus de temps à aller sur le terrain.

Cela doit, dans les faits, se traduire par moins de courriers et de circulaires et un style d'initiatives qui n'ait pas tendance à tirer l'activité des syndicats et sections syndicales en dehors des entreprises.

B. La responsabilité du secrétaire à l'organisation.

Dans le collectif de direction, le secrétaire à l'organisation a une place irremplaçable. Il a un rôle bien précis dans l'animation, la constance de la bataille du renforcement.

Il doit aider à répondre à la question : « Qui fait quoi ? ». Ce qui lui demande de parvenir à une grande aptitude du travail collectif. Nous savons que la vie est tenace, accaparante, et qu'il y a risque de ranger les plans de travail dans les tiroirs. Le secrétaire à l'organisation doit participer à la concrétisation des décisions prises, pour avoir un effet d'entraînement, ce qui doit l'amener à s'appuyer sur un collectif de travail.

Le tableau de bord de l'Union locale Quelques idées pour sa confection

Pour que le plan de travail s'applique, il faut être en mesure d'impulser sa mise en œuvre et suivre de près son évolution.

Pour ce faire l'U.L. doit disposer d'un « tableau de bord » visant à une double fonction pour la mise en œuvre du plan de travail.

1 La fonction d'anticipation

Pour diriger, il faut prévoir, donc fixer des objectifs concrets. Ainsi le tableau de bord de septembre sera établi en août, celui d'octobre en septembre, etc. Préparé par le secrétaire à l'organisation, il sera discuté collectivement.

2 La fonction de réalisation

Pour que les objectifs soient vérifiés et suivis dans leur application quotidiennement. A la fin du mois,

le point de la situation est fait. L'examen entre les objectifs et la réalisation permet d'adapter les objectifs pour le mois suivant, de redresser les lacunes, d'impulser le travail. Tenant compte du nombre d'heures disponibles, il est souhaitable que la C.E. de l'U.L. se réunisse en début de mois pour les discuter et les adopter.

Un projet indicatif... ouvert aux adaptations

Le tableau présenté ici ne constitue pas une règle rigoureuse pour toutes les unions locales. Il est conçu à titre indicatif à partir de plans de travail construits par des U.L.

Il comprend 21 colonnes.

Deux colonnes sont destinées :

- à la liste des syndicats et sections syndicales d'entreprises qui existent sur la localité ;

- à la liste des camarades de l'U.L. chargés de suivre et de visiter ces syndicats.

Neuf colonnes sont destinées aux objectifs.

Dix colonnes à leur réalisation.

Les dix objectifs et leur réalisation qui tiennent compte du plan de travail sont les suivants :

1 OBJECTIFS CALENDAIRES

Il est important que les dates de visites des syndicats et sections syndicales soient fixées pour assurer la couverture la plus correcte et la mieux suivie possible.

Cela nécessite, en outre, un premier contact avec le syndicat d'entreprise et le camarade de l'U.L. chargé de suivre en vue d'un accord sur la date et sur le contenu de la réunion.

Il est évident que la date, en fonction des convenances, peut être modifiée, l'important étant que la réunion ait effectivement lieu dans le mois prévu.

2 OBJECTIFS DE CAHIERS DE REVENDICATIONS

Il est possible, comme c'est le cas pour le renforcement, d'impulser la bataille revendicative « au quotidien », à partir d'une maîtrise réelle du nombre de cahiers de revendications existant dans les entreprises, de leur contenu, de leur périodicité.

Le nombre de cahiers peut être fixé en fonction de la taille de l'entreprise, du nombre d'ateliers, de bureaux ou de secteurs qu'elle comporte. Ceci suppose une connaissance de plus en plus approfondie des entreprises.

3 OBJECTIFS DE CARTES A PLACER

Il dépend avant tout du nombre de cartes que le syndicat avait placé l'an dernier. La différence entre 83 et 84 doit conduire la direction du syndicat à faire l'effort pour placer les cartes 84 aux camarades qui étaient adhérents en 83. Faire effort aussi pour compenser les pertes qui peuvent être dues à des raisons objectives (mutations, licenciements, etc.).

4 OBJECTIF D'ADHÉSIONS

Il dépend du nombre de cartes à placer pour atteindre le plus vite possible les 100 % de cartes placées et le dépasser. Il dépend aussi des possibilités qui existent (influence de la C.G.T. aux élections professionnelles, nombre de salariés dans l'entreprise, etc.).

5 OBJECTIF DE COTISATIONS A RÉCUPÉRER

Comme pour les cartes à placer il dépend du nombre de cotisations payées en 1983.

Il s'agit, d'une part, de comparer le nombre de cotisations au niveau atteint à la même date les années précédentes et, d'autre part, de fixer un objectif de cotisations tenant compte de ce constat et du souci permanent d'améliorer le nombre de timbres par carte placée.

Deux moyens pour cela : augmenter le nombre de cotisations et suivre régulièrement cette question, développer le nombre de syndiqués au P.A.C.

6 OBJECTIF DE MISE EN PLACE DE SECRÉTAIRES A L'ORGANISATION

Dans les entreprises où existe déjà un secrétaire à l'organisation, noter dans la colonne objectif « fait » et aider à sa formation, à son activité. Pour les autres syndicats, l'objectif est d'avoir un secrétaire à l'organisation par syndicat ou un animateur du renforcement. Le camarade le plus hardi à placer des cartes ou réaliser des adhésions est souvent le meilleur choix pour assumer cette tâche.

7 NOMBRE DE RESPONSABLES DES ÉLUS ET MANDATÉS

Chargés de coordonner l'activité des délégués, le « chef de file » ou responsable des élus est l'élément moteur de la prise en compte des revendications, de leur dépôt devant la direction patronale et de leur solution. Il fait la liaison entre les élus et mandatés et la direction du syndicat. Comme pour les secrétaires à l'organisation, noter « fait » dans la colonne.

8 et 9 OBJECTIFS DE DIFFUSION DE LA VIE OUVRIÈRE ET D'ANTOINETTE

Ceux-ci seront fixés en fonction de la diffusion déjà existante, de la taille de l'entreprise, du nombre de syndiqués, de l'influence de la C.G.T. L'objectif prioritaire étant de veiller à ce que tous les élus et mandatés et nos syndiqués lisent la presse confédérale.

10 OBJECTIF DE CONGRÈS

Il est impératif, pour le fonctionnement démocratique et dynamique du syndicat ou de la section syndicale, qu'un congrès annuel ou assemblée générale regroupant tous les syndiqués, se tienne.

Il convient à cet effet d'utiliser à fond le droit reconnu pour tout adhérent de participer à une instance statutaire de son organisation (conventions collectives) ou d'utiliser les droits syndicaux dans le secteur public et nationalisé.

Le succès du plan de travail dépend de la capacité du secrétaire à l'organisation de l'U.L. de tenir son tableau à jour, ce qui suppose le maximum de disponibilité pour s'atteler à cette tâche et assurer le suivi. Cela dépend aussi de la volonté et de l'engagement de toute la direction de l'U.L. à s'intégrer dans le plan de travail, à le faire vivre au jour le jour, à en avoir la responsabilité quotidienne.

La 4^e Rencontre nationale des U.L. n'est pas restée sans lendemains !

Echos des congrès d'unions locales

« Il faut que l'U.L. représente quelque chose d'utile pour les travailleurs »

C'est ainsi que l'U.L. de Flers-de-l'Orne, à l'image de nombre d'autres, tire les conséquences de son activité et trace les perspectives.

« L'U.L. n'apparaît pas aux côtés du syndicat. Nous aurions dû le comprendre plus tôt », et d'ajouter « pour que les travailleurs discutent de l'U.L. il faut encore que cette organisation représente quelque chose d'utile pour eux au plan local mais aussi au plan de l'entreprise. Nous travaillons actuellement pour modifier cela et nous y parviendrons. »

Bonne conception ! En plein dans le mille de la 4^e Rencontre nationale, d'autant que l'U.L. de Flers ne se contente pas de « dire » mais elle « fait ». Ainsi, à la suite de différentes visites de syndicats, citons celle du syndicat Bouvet à Chenu le 25 avril. Visite positive puisque : 12 camarades y assistaient et 20 cartes ont été placées. Ceci est d'autant plus encourageant que de nombreuses U.L., dans le cadre de leur congrès, s'inscrivent dans une démarche identique.

* * *

Dans le cadre de la préparation du congrès de l'U.L. de Vierzon (Cher) :

- un plan de visites des entreprises a été mis en place pour les trois premiers mois de l'année ; 80 % des réunions ont été tenues et un plan précis de visites à nouveau établi ;
- résultats au 31 janvier : 98 adhésions nouvelles faites, 5 bases créées, 257 P.A.C. contre 170 en 83.

* * *

« En avant la C.G.T. » comme le souligne l'U.L. de Vélizy (Yvelines), où la préparation du congrès s'est faite dans les luttes et le renforcement de la C.G.T.

Les salariés prennent mieux leurs affaires en main comme à Matra, Fougerolle, Thomson, les P.T.T., etc.

— Matra : 500 personnes ont été réunies, du jamais vu, sur le pouvoir d'achat et les gâchis dans l'entreprise ;

— P.T.T. Vélizy : 28 grévistes sur 32 pour une véritable réduction d'horaire, l'amélioration du service public. Là aussi c'est « historique ».

Et ça renforce :

— 10 nouveaux adhérents à la Thomson Dié, 7 à la C.N.R., 5 au H.E.C. et 3500 V.O.-Impôts diffusées sur Vélizy ; deux congrès d'entreprises : Matra et Dassault.

* * *

A Carcassonne, du concret dans le congrès où participaient 86 délégués :

- 13 « Antoinette » diffusées ;
- 4 abonnements ;
- et 3 abonnements nouveaux réalisés dans la foulée du congrès.

Nous pourrions citer encore : Saintes, Muret, Soissons, Arras, Chalon, Villeurbanne, Vitry, Berre, Obernai, Colmar, Lyon 5^e et 9^e, Strasbourg, Sedan, etc., dernièrement connues.

Et nous nous excusons de ne pouvoir les citer toutes, tant la liste est longue avec des exemples aussi riches les uns que les autres.

Ceci témoigne d'un fort courant d'activité.

**C'est la bonne voie,
Pas une union locale sans son plan de visites des syndicats !**

Ça bouge sur les zones industrielles et c'est bon pour le renforcement de la C.G.T.

Dans le « En Direct » du mois de juin (n° 15), nous faisons état de la possibilité de créer partout des antennes ou unions locales de Z.I.

De multiples exemples montrent aujourd'hui l'intérêt que notre mouvement syndical a à diriger ses efforts prioritairement en direction des Z.I. :

— 50 adhésions réalisées dans la Z.I. d'Arnage, au sud du Mans (Sarthe). Tel est le résultat de l'activité de la nouvelle U.L. de Z.I. créée depuis le début de l'année.

L'U.L. d'Arnage ne dispose pas de locaux. Les camarades de l'U.L. ont considéré, à juste titre, que ce n'était pas une raison pour ne pas démarrer une activité. C'est pourquoi :

1. Tous les mois une réunion du bureau provisoire, composé d'une dizaine de camarades (1 à 2 par entreprises organisées) se tient dans un « café » ;
2. C'est une entreprise existant sur la zone, d'où émane le secrétaire de l'U.L., qui sert pour l'instant de point de rencontre.

Ces conditions ont suffi pour que des travailleurs d'une entreprise du commerce, « Tabur » (180 personnes) contactent un jour le secrétaire de l'U.L.

pour poser des problèmes de salaire, conditions de travail, etc. A la suite de trois réunions, cinquante travailleurs décidaient d'adhérer à la C.G.T. pour lutter et faire aboutir leurs revendications.

L'U.L., encouragée par ce bon début, compte bien obtenir des résultats plus probants dans le cadre des visites de syndicats, des opérations parrainages qui seront prévues dans le cadre de la préparation du congrès de l'U.L. qui doit avoir lieu début 1985.

En prolongement d'une activité qui commence à être payante, nombre d'U.L. font part de leurs décisions dans leur congrès de créer des antennes ou U.L. de zones industrielles.

D'autres U.L. en sont à leur démarrage : ainsi l'U.L. de Cannes a pris la décision, à la suite de leur dernier congrès, de transformer le collectif (« Sécu » de la Z.I. de Cannes-la-Bocca en antenne de Z.I.

Cette zone est composée d'une entreprise de plus de 1000 salariés (la S.N.I.A.S.) dont l'un des militants est animateur de l'antenne de Z.I., de plusieurs entreprises de plus de 300 salariés et quelques entreprises de plus ou moins 100 salariés.

L'activité de l'antenne de la Z.I. se traduit pour l'instant par :

- des diffusions de tracts aux entreprises inorganisées avec l'aide de trois ou quatre camarades ;
- de réunions d'entreprises organisées qui s'effectuent dans un local de la zone, la dernière en date ayant eu lieu courant mai avec la participation de dix camarades.

D'autres, bien que récentes, ont une activité plus soutenue et régulière comme dans la Z.I. nord de Limoges, conséquence de la décision du congrès de l'U.L. de Limoges.

Dans cette zone de 300 ha, un tract de présentation de l'antenne a été diffusé à 3 000 exemplaires. Des collages sont effectués. Quinze camarades composent le collectif ; une action est engagée pour rechercher des locaux ; un poste de diffusion de cinq « Antoinette » a été créé.

Cette activité se déploie en vue d'aboutir au congrès constitutif de l'U.L. de Z.I. de Limoges qui devrait avoir lieu début 85.

Il faut souligner l'aide importante apportée par l'U.D. de la Haute-Vienne pour assurer une bonne présence C.G.T. dans les zones industrielles. En effet, une autre antenne, à Magret-Romanet, a été mise en place, vit et s'oriente vers un congrès constitutif d'Union locale.

Au total, il faut apprécier l'évolution qualitative de l'activité de la C.G.T. dans les Z.I. comme encourageante et prometteuse.

En même temps, l'effort de création d'antennes ou d'U.L. de Z.I. se poursuit puisque nous en sommes à présent à :

- 20 antennes de Z.I. créées depuis les élections Sécu ;
- 8 U.L. de Z.I. créées ;
- 27 antennes de Z.I. et 14 U.L. de zones sont en perspective de création.

**TOUT COMMANDE
A NE PAS RELACHER NOS EFFORTS...**

Élection à la Mutualité sociale agricole

L'élection des délégués de la Mutualité sociale agricole se déroulera le 24 octobre 1984. En plus des assurés actifs, elle touchera les 500 000 conjoints ou enfants, et les 1 070 000 retraités. C'est donc près de 2 250 000 électeurs qui auront à se prononcer dans cette consultation d'une portée nationale.

Outre le nombre de candidats à élire par canton, ce scrutin sera un test de représentativité pour la C.G.T.

Le résultat global que réalisera la C.G.T. dépendra donc du nombre de cantons où nous aurons été en capacité de présenter des candidats pour que s'exprime partout le vote C.G.T. Chaque voix comptera.

Le 23 septembre 1984 est la date limite pour le dépôt des listes en préfecture. A ce jour, le nombre de listes portées à notre connaissance constitue une étape très importante de l'énorme travail déjà accompli dans de nombreux départements.

Les renseignements qui nous parviennent permettent de penser que de très nombreuses listes sont

en cours de constitution et que tous les cantons sont passés « au peigne fin » pour tenter de déceler, ici ou là, les candidats qui représenteront la C.G.T.

Compte tenu de l'étendue du terrain à couvrir, de tels efforts sont nécessaires si nous voulons permettre au plus grand nombre possible de salariés du monde agricole de s'exprimer sur les revendications de la C.G.T.

Pour un bon déroulement de cette journée électorale M.S.A., il est utile de développer un bon travail de préparation. Ceci implique que dès les candidatures et les responsables de cantons connus, ils parviennent immédiatement au collectif inter-fédéral pour impulser la préparation de ces élections.

Une étroite collaboration entre les unions départementales, les unions locales, le collectif inter-fédéral et le secteur confédéral organisation s'avère extrêmement utile pour le suivi de ces tâches.

Bourse du Travail :

Un succès qui en appelle d'autres

DÉCLARATION DU BUREAU CONFÉDÉRAL DE LA CGT

**Le Maire de Levallois condamné
par le tribunal administratif de Paris**

Par un jugement en date du 4 juillet 1984, ce tribunal ordonne le sursis à exécution de la décision du conseil municipal de Levallois supprimant la Bourse du Travail et expulsant l'Union locale C.G.T.

Sont aussi condamnées les illégalités et l'attitude intolérable aux libertés syndicales commises par M. Balkany et sa majorité de droite.

Le tribunal administratif de Paris confirme ainsi le caractère fondamental des libertés et la mission sociale qu'assure l'activité syndicale locale et l'existence des Bourses du Travail. En entravant gravement ces libertés et ces activités, la droite revancharde a fait la preuve de son esprit partisan et de son mépris des travailleurs.

Cette décision a valeur d'exemple et confortera l'action des organisations de la C.G.T. dans toutes les communes où la droite attaque les libertés syndicales par le biais des locaux, des moyens matériels et financiers auxquels ils ont droit.

La C.G.T. s'emploiera à ce que soient tirées toutes les conséquences positives de cet arrêt.

Montreuil, le 25 juillet 1984