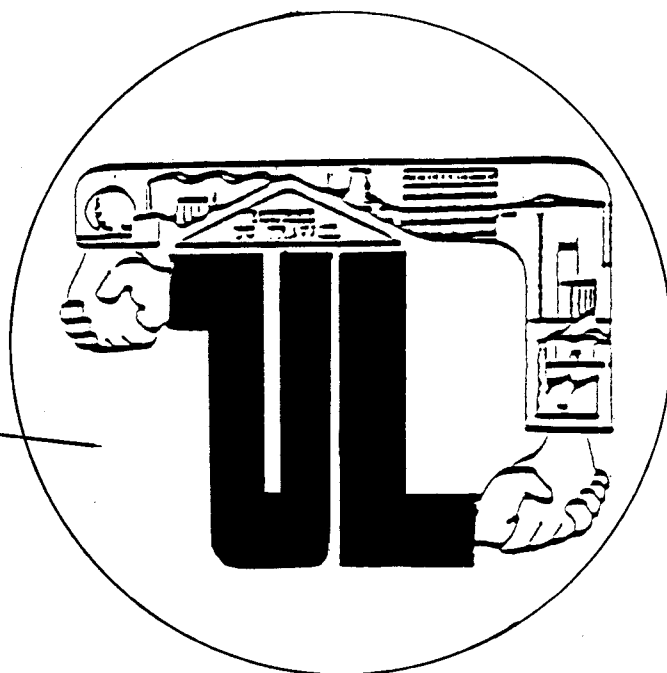
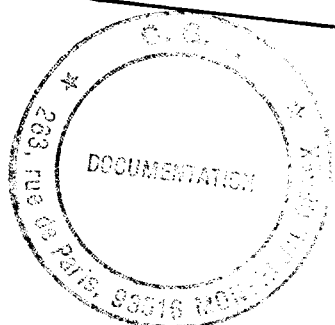


**EN DIRECT
avec les**



sommaire

PLAN DE TRAVAIL CONFÉDÉRAL	PAGES
• Rôle et place des unions locales dans le placement des cartes 85, carnets pluriannuels et timbres F.N.I.	1
• Faire un immense effort de parrainage sans perdre un instant	3
• Zones industrielles, il est nécessaire d'effectuer une percée significative en 1985	4
• Elections professionnelles, l'U.L. et la remontée des résultats au « Service central des élections »	6

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin

Avec le placement des cartes 85, carnets pluriannuels et timbres F.N.I., le plan de travail confédéral se poursuit

Ce travail militant est déjà engagé dans bon nombre d'organisations, dans un style différent de ce qui se faisait les autres années avec, dans plusieurs cas, un pourcentage de cartes et timbres placés plus important et des adhésions à la C.G.T. C'est possible partout !

Le climat revendicatif qui s'instaure dans les entreprises et la part qu'y prend la C.G.T. n'y sont pas étrangers

Les questions touchant aux salaires et au pouvoir d'achat se situent avec celles ayant trait à l'emploi au premier plan des préoccupations des salariés, et donnent lieu à des actions revendicatives de forme et d'ampleur diverses, mais dont la caractéristique essentielle est l'enracinement à l'entreprise.

C'est ainsi que l'offensive patronale contre l'emploi, les conditions de travail, les droits syndicaux, les garanties collectives et individuelles, dont le point de départ est le projet d'accord mis au point par le C.N.P.F. avec toutes les autres organisations syndicales, provoque un phénomène de rejet et donne lieu, dans les entreprises, sous l'impulsion des militants de la C.G.T., à une mobilisation de masse contre ces reculs sociaux graves.

Chacun est à même de mesurer combien le poids des forces organisées de la C.G.T., son implantation et la vie de ses organisations sont essentielles, pour réaliser l'effort de clarification nécessaire et avec les salariés, battre en brèches tout ce qui tend à les confiner dans la résignation et les aider à s'engager dans la voie de la lutte.

Dans le bouillonnement revendicatif actuel, le contact est plus facile, l'image de la C.G.T. se modifie positivement.

C'est un temps fort pour faire vivre le plan de travail à l'entreprise

Le placement des cartes 85, carnets et timbres F.N.I., ne constitue pas une parenthèse dans l'application du plan de travail de chaque structure.

Cette année ce placement va s'effectuer dans de meilleures conditions, c'est-à-dire dans la dynamique du plan de travail, en liaison avec la démarche syndicale nouvelle qu'il inspire et à partir de son point de départ : c'est pour se défendre que les salariés se sont donnés des syndicats et qu'ils y adhèrent.

Tous les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan de travail sont des points d'appui pour faire mieux et plus rapidement. Le placement des

cartes et des carnets doit se concevoir dans l'esprit de reconquête d'une vie syndicale réelle et donner lieu à la **prise de dispositions concrètes** là où existe, se développe et naît la vie syndicale : **l'entreprise.**

Tout le potentiel de l'U.L. doit donc être utilisé en vue d'une aide concrète à l'entreprise.

Cette aide s'organise, elle nécessite pour l'union locale un plan d'impulsion et d'intervention dans les syndicats et sections syndicales pour trois mois.

Plan de travail de l'U.L. pour un placement offensif de la carte pour les mois de janvier, février et mars 1985

Ce n'est pas un plan de travail s'ajoutant au plan de travail confédéral en dix points, mais bien la mise en œuvre de dispositions correspondant à une activité militante précise, dans une période donnée, qui ne doit pas excéder **trois mois.**

On ne peut parler de forces organisées que s'il existe des syndiqués. Or, être syndiqué, c'est avoir sa carte, son carnet pluriannuel et ses timbres, quels que soient le niveau et la responsabilité que l'on a.

Pour être efficace, l'U.L. doit articuler son plan d'impulsion et d'aide autour de deux axes.

1 La connaissance précise, syndicat par syndicat, des cartes, carnets et timbres 84 placés et des commandes 85

Le tableau de bord de l'U.L. sera efficace pour faire un état précis de tout cela et préparer les visites des bases organisées.

Une fois la liste des syndicats dressée en face de chacun d'entre eux, dans une colonne apparaîtra les commandes 84 et le nombre de cartes réellement placées, ainsi que les timbres réglés à l'U.L., puis dans une troisième colonne, les cartes, carnets et timbres F.N.I. 85.

A partir de ce premier travail de connaissance :

a) La direction de l'U.L. peut faire rapidement et minutieusement le bilan réel de l'état de placement des cartes 84 et du règlement des cotisations, et prendre les dispositions pour intervenir dans les bases organisées qui ont pris du retard afin que l'année 84 se solde dans de bonnes conditions.

b) Intervenir sans perdre de temps auprès des syndicats qui n'auraient pas encore passé commande, car tout retard pris dans ce domaine aura des répercussions sur le placement.

c) Enfin, la comparaison des commandes 85 par rapport à 84 est indispensable pour avoir une idée précise de l'évolution des forces organisées dans les entreprises et donc sur l'union locale.

d) Chaque situation devra être analysée et, là où les commandes 85 sont inférieures, il sera nécessaire de discuter avec le syndicat pour en connaître les raisons et aider à ce que partout nous ayons une démarche conquérante.

L'ensemble de ce travail nécessaire doit donner lieu à un échange d'informations entre structures (U.D., U.L., fédérations) et à un renforcement commun de l'aide concrète à l'entreprise.

2 Mettre sur pied la visite systématique des bases organisées, pour procéder au placement des cartes, carnets et timbres F.N.I. 85 avec une volonté de reconquête

Il s'agit maintenant de concrétiser dans les entreprises, de donner corps et consistance au plan de travail confédéral dans les ateliers, bureaux, services, magasins, etc.

Chaque membre de la direction de l'U.L. doit donc « descendre sur le terrain » pour apporter l'aide nécessaire.

La colonne « visites d'entreprises » du tableau de bord va permettre d'organiser ce travail et de se donner un plan de visites mensuel avec la date retenue pour la visite de chaque base. Il faut s'y accrocher avec beaucoup de persévérance.

Que faut-il faire avancer avec les syndicats dans les entreprises ?

A. La connaissance précise du nombre d'adhérents, des anciens syndiqués et de leur répartition par service, bureau, atelier.

C'est impossible de ne pas avoir cette connaissance parfaite au niveau de la direction syndicale. C'est sur cette base que va se bâtir le dispositif de placement avec tous les militants et s'organiser le contact de masse.

B. Le cahier de revendications est l'instrument privilégié du contact avec les syndiqués, les salariés, cartes, carnets et timbres en main.

Le syndicat, c'est fait pour défendre les droits et les acquis des salariés. C'est l'honneur de la C.G.T. d'agir en toutes circonstances, en conformité avec ce but. C'est aussi ce qui fait sa force et permet aux salariés de déjouer les pièges et repousser toute offensive rétrograde à leur égard, comme c'est le cas actuellement.

Il faut donc les faire là où ils n'existent pas encore, veiller à leur mise en circulation et surtout les diversifier par catégorie, les multiplier par secteur, service, bureau, atelier et fraction d'ateliers pour les grandes entreprises.

La carte 85 pour les jeunes se fera avec le cahier de lutte des jeunes de la même façon pour les employés, les I.C.T.

C. Utiliser à fond les droits actuels, anciens et nouveaux, comme outils d'un travail de masse inégalé.

A l'initiative de la C.G.T., sur les lieux de travail, les salariés ont fait massivement entendre leur voix, concernant le projet de remise en cause des droits conquis pendant des dizaines d'années et qui, s'il s'appliquait, les plongerait dans une misère et une pauvreté accrues.

Les formes les plus diverses ont été utilisées par qu'il en soit ainsi, mais les résultats sont là : le mauvais coup préparé de concert par le patronat et les autres organisations ne passe pas. Nous sommes avec la C.G.T. — disent-ils — quelle que soit l'étiquette syndicale dans de nombreux cas.

Peut-on imaginer qu'une telle pression d'ampleur nationale se soit opérée sans une présence C.G.T. active, sans l'existence d'un syndicat C.G.T. ou de quelques adhérents C.G.T. sur un lieu de travail, sans un travail de clarification qui n'a pu se faire qu'au contact ?

La circulation sans entrave des élus, le collectage des timbres et la remise du timbre aux adhérents du P.A.C. au grand jour sur les heures et lieux de travail, la distribution libre de tracts syndicaux, l'existence de panneaux syndicaux, tous ces droits existent. Prenons-les partout.

D. Organiser le renforcement tout en plaçant les cartes et carnets pluriannuels.

La force de la C.G.T. ne se mesure pas qu'à la justesse de ses idées, ni à son influence qui la fait demeurer, de loin, la première organisation syndicale.

Notre lucidité, notre défense sans faille des intérêts de tous les salariés doivent se concrétiser par l'adhésion à la C.G.T. Il faut donc solliciter individuellement chaque travailleur.

Avec qui faire avancer tout cela ?

Il ne s'agit pas de laisser à quelques camarades le soin de placer les cartes, carnets et timbres F.N.I., c'est une **responsabilité collective** pour tous les militants : **élus et mandatés**.

Ils le feront avec un style de travail ouvert, offensif, à l'écoute de tous, en recherchant le contact vivant, le débat.

Cela ne doit pas nous amener à faire des syndiqués des spectateurs.

Il est possible de remettre à chacun d'entre eux l'appel du C.C.N. intitulé : « **La C.G.T. s'adresse à tous ses adhérents** » et cela avec sa carte 85 et son carnet pluriannuel.

Puis, au cours d'une conversation, leur demander de solliciter les camarades de travail qui les entourent, pour adhérer à la C.G.T., tout en collectant leurs revendications.

Le plan de travail va vivre intensément dans les entreprises. De cela dépend la nécessaire intervention des travailleurs. Elle s'opère actuellement mais les travailleurs sont encore loin d'avoir pesé **de tout leur poids réel**.

Faire un immense effort de parrainage sans perdre un instant

- *La machine de guerre contre les droits des salariés est stoppée.*
- *Il faut maintenant confirmer ce grand succès dans toutes les entreprises*

Un état d'esprit chez les travailleurs qui permet d'avancer

Voilà donc refusé au patronat le droit de multiplier les contrats à durée déterminée, de développer le travail à temps partiel et l'intérim, de licencier à sa guise, de modifier les horaires de travail à sa convenance, de faire travailler le samedi et le dimanche en toute légalité, de ne plus payer d'heures supplémentaires et beaucoup d'autres choses encore, toutes aussi graves.

Les travailleurs des petites et moyennes entreprises livrés à l'exploitation patronale, et le plus souvent dépourvus d'organisation syndicale, pourront encore élire leur délégué, et les comités d'entreprises concervent leurs moyens de contrôle économique qui permettent d'organiser efficacement la mobilisation des travailleurs en cas d'éventuels licenciements.

Tous les préparatifs en cours pour officialiser une situation sociale parmi les plus rétrogrades qu'on ait connue sont désamorcés.

Le coup porté à tous ceux qui refusent aux salariés le droit de donner leur avis sur la gestion des entreprises et de peser sur les choix patronaux est sérieux.

Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'ils ont abandonné leurs projets de faire payer la crise aux salariés.

La C.G.T. ne dit pas prenons un temps de repos, nous l'avons bien mérité. Tous les militants ont diffusé massivement une déclaration du bureau confédéral du 21 décembre 1984 qui se termine ainsi :

« La C.G.T. s'adresse à tous les travailleurs ! Vous venez de démontrer que votre résolution, votre action pouvaient empêcher le mauvais coup.

Il faut faire définitivement échec à l'inacceptable, et tous ensemble nous en avons les moyens.

La C.G.T. vous invite à agir, au coude à coude, unis pour sauver vos droits, votre dignité, votre avenir et celui de vos enfants. »

C'est à cela que toutes les organisations C.G.T. s'emploient, c'est en visant cet objectif que se déploient les efforts de parrainage sous l'impulsion des unions locales.

Saisir toutes les possibilités existantes à bras le corps

La C.G.T. est la seule à combattre toute atteinte au droit du travail. Tous ceux qui ont un peu hâtive-

ment spéculé sur son isolement, en sont pour leurs frais, et se sont par milliers que ceux et celles des salariés qui l'ont entendu doivent être sollicités pour donner leur adhésion.

Il est possible de s'adresser avec audace aux dizaines de milliers de travailleurs regroupés dans les P.M.E. qui souffrent d'un isolement réel et qui n'ont, trop souvent, qu'une image grossièrement et volontairement déformée de la C.G.T.

En poursuivant notre travail de clarification sur ce qui est l'enjeu, liant étroitement — comme cela commence à se faire — lutte et adhésions à la C.G.T., et, pour toutes les entreprises inorganisées, création de syndicats C.G.T. vivants.

Parrainer en grand en utilisant tous les droits existants

Aller à la rencontre du plus grand nombre possible de travailleurs de la localité, de la zone industrielle, tel est l'objectif permanent de chaque union locale.

Y aller sur la base d'un succès incontestable de la seule C.G.T., que les médias n'ont pu cacher, donne une audace et un tonus dont il faut se servir pour établir le contact.

La liste des entreprises à parrainer est connue de l'U.L. Dans un certain nombre d'entre elles des contacts individuels et collectifs sont établis.

La situation que nous vivons peut servir d'accélérateur à la désignation d'un délégué syndical rendu possible dans toutes les entreprises, à la réunion de quelques adhérents qui vont constituer le noyau syndical, à l'élection d'élus du personnel.

Un cahier de revendications peut circuler dans une entreprise et avoir un prolongement après discussion avec l'U.L. ou le syndicat qui parraine.

Dans tous les cas, le placement de la carte ou du carnet pluriannuel doit se faire immédiatement.

L'efficacité passe par la mobilisation de toutes les bases organisées qui sont sur le territoire de l'union locale

Ce parrainage exceptionnel va au-delà du plan de parrainage établi par l'U.L. qui, naturellement, cible un nombre plus limité d'entreprises.

Chaque base organisée peut prendre une entreprise voisine et y retourner plusieurs fois dans les premiers mois de l'année 1985.

La commission exécutive, le bureau d'un syndicat peut se terminer par le parrainage d'une entreprise sur le territoire qui lui est proche.

Pour être fort, il faut l'être partout !

Une présence C.G.T. dans les zones industrielles : ça avance...

D'importants progrès ont été réalisés par nos unions locales pour assurer « la couverture » des zones industrielles existantes sur leur territoire.

Ces progrès se traduisent par :

— une connaissance plus précise du terrain sur lequel évoluent les unions locales qui permet de dégager certaines priorités, en particulier la prise en compte des zones industrielles ;

— ainsi constate-t-on, dans la tenue des congrès d'unions locales, nombre de plans de travail prenant en compte des objectifs concrets d'implantations d'antennes, d'U.L. de Z.I.

C'est dire qu'en un an bien des évolutions ont eu cours. La dimension de l'activité à développer pour assurer **une présence C.G.T. dans toutes les zones industrielles fait son chemin.**

Tout confirme le bien-fondé des incitations manifestées par la confédération à l'intention des unions locales pour qu'elles portent l'attention voulue aux zones industrielles.

C'est ainsi :

1. Que nombre d'unions locales prennent aujourd'hui conscience du poids que représentent les salariés travaillant dans les zones industrielles.

L'U.L. de Dijon a fait, par exemple, le constat que 36 % du salariat local était concentré dans les huit Z.I. ceinturant l'agglomération (soit 26 000 salariés dans les Z.I. pour 72 000 salariés situés dans l'U.L.).

Plus que partout ailleurs, tenant compte de la forte concentration du salariat, les Z.I. auxquelles il faut rajouter d'autres zones d'activités (chantiers nucléaires, aéroports, cités administratives, etc.) constituent :

- un immense réservoir de lutte ;
- et de renforcement de la C.G.T.

Nous avons eu l'occasion, dans de précédents « En Direct » de faire état des adhésions réalisées dans différentes zones, d'autres exemples nous parviennent qui confirment les possibilités qui nous sont offertes en la matière.

Exemple : U.L. de La Hague (Manche), 6 500 salariés, une grève d'entreprise par semaine en moyenne ; deux nouvelles bases créées avec trente adhésions à la C.G.T. chacune. La C.G.T. obtient 53 % des voix sur le chantier.

2. Que nombre d'U.L., d'U.D. mesurent le poids que pèsent les zones industrielles dans l'activité économique d'un département, d'une région.

• Avec le chantier nucléaire de Golfech, c'est du travail pour une partie du département du Tarn-et-Garonne qui est assuré (pour l'instant...).

• Le conflit de « Ducellier », dans le Puy-de-Dôme, met en lumière les graves conséquences qu'entraînerait la fermeture de cette entreprise pour l'économie et l'emploi de la région, et aussi pour les entreprises de la zone industrielle de « Cournon » dans laquelle l'entreprise « Ducellier » est située. Raison pour laquelle le conflit « Ducellier » a été à l'origine du démarrage de l'union locale de zone industrielle de Cournon.

• Avec la zone de « Fos-sur-Mer » c'est une importante partie du littoral méditerranéen qui est directement concerné.

Il faut, de plus, appréhender que ces entités économiques, entre leurs dimensions régionales ont parfois un poids ou un rôle très important dans l'activité économique nationale.

Bien sûr, certaines zones ont un caractère plus modeste, mais c'est souvent leur ensemble qui peut modifier le visage d'un département ou d'une région.

Il en est de même au plan national. 2 559 zones industrielles, ça compte beaucoup dans le pays et c'est un poids sur lequel nous devons compter pour le développement économique, social, industriel des régions, départements et localités.

3. Les informations qui nous parviennent des départements, localités, confirment que le patronat a fait, depuis longtemps, des Z.I. des lieux privilégiés :

- a) De la surexploitation du salariés ;
- b) Du redéploiement industriel ;
- c) De la répression antisyndicale et ouvrière.

Les exemples montrent qu'il n'existe pas de zones sans la présence d'antennes patronales.

L'exploitation y est souvent « féroce ». Les travailleurs, pour la plupart des jeunes, des immigrés, taillables et corvéables à merci. C'est le cas pour les travailleurs de la Céramique de la Z.I. de Limoges-Magret-Romanet (Haute-Vienne).

En définitive, plus de salariés concentrés en un lieu pour en tirer plus de profits.

L'exemple du MIN de Rungis (Val-de-Marne) est révélateur de la combinaison surexploitation / répression qui se passe dans un ensemble constitué essentiellement de P.M.E.

La Z.I. de Saint-Denis — la plus importante zone de la région parisienne avec ses 480 hectares — est révélatrice des mutations industrielles (redéploiement) qui s'y font jour.

Une percée significative dans les zones industrielles doit être effectuée en 1985

Pour ce faire, l'intervention des U.L. s'avère indispensable. Elle est l'organisation la mieux placée, car la plus proche de l'entreprise ou de la zone, pour y implanter la C.G.T. qu'il faut et y suivre son évolution.

En même temps, la contribution des U.D., voire des unions syndicales ou des fédérations, s'impose pour des avancées conséquentes en particulier pour le parrainage des Z.I...

Nous avons besoin :

1. De poursuivre notre effort de connaissance des zones sur les localités.

- C'est nécessaire si nous voulons dégager des priorités, bien orienter notre travail et nos forces, créer des antennes et des unions locales dans les zones industrielles qui les justifient.
- Malgré les progrès accomplis, il faut admettre que dans ce domaine nous sommes loin du compte.
- 796 U.L. ont sur leur territoire 850 zones industrielles.

Or, nos U.L. ne couvrent que très partiellement ces 850 zones et, en tout cas, n'en ont aucune connaissance ou une appréciation imparfaite.

Les U.D., dans ce travail de prospection, peuvent et doivent apporter beaucoup.

2. Poursuivre notre effort de créations d'unions locales.

Seize unions locales sont en perspective de créations en 1985, tous nos efforts doivent tendre à la réalisation de ces objectifs à savoir :

Transformer les antennes d'unions locales existantes en véritables unions locales de zones.

Ceci suppose la préparation et l'organisation de congrès constitutifs sans lesquels il ne peut y avoir de réelles unions locales.

Nous reviendrons, dans un prochain « En Direct », sur l'importance des « congrès constitutifs », traductions de mises en place et d'existence de véritables unions locales.

3. Poursuivre notre effort de créations d'antennes d'unions locales.

Pour 1985, trente-trois antennes de Z.I. sont en perspective de création. Il s'agit de mener à bon terme ces objectifs. Durant le dernier trimestre, cinq U.L. (Saint-Quentin, Evry, Valence, Tarbes, Longjumeau) nous ont informés de leur décision d'apporter une contribution prioritaire à une présence C.G.T. dans les Z.I. de leur territoire.

Ainsi, l'U.L. de Valence (Drôme) a décidé, lors de son congrès, d'implanter des antennes d'U.L. à :

- Bourg-les-Valence ;
- la zone industrielle des Auréas.

4. Organiser le parrainage en grand des zones industrielles, c'est le moyen d'aboutir à des antennes ou unions locales dans la maximum de secteurs.

C'est l'affaire des U.L., mais aussi des U.D. et U.P. qui peuvent et doivent apporter un concours indispensable.

Ne serait-il pas envisageable, par exemple, de faire parrainer des Z.I., à tour de rôle, mensuellement, par des commissions exécutives d'unions professionnelles ou d'unions départementales ?

L'U.L. de Tarbes, pour sa part, qui a obtenu des résultats dans le cadre du parrainage des entreprises (**cinq bases nouvelles créées**) entend étendre le parrainage à **deux zones industrielles** (décisions de congrès).

De même, l'U.L. de La Rochelle a prévu dans son plan de travail, **la visite de ses 46 syndicats**. En outre, la **commission exécutive** a été divisée en **quatre groupes chargés du parrainage de quatre entreprises** où nous ne sommes pas implantés dans **quatre zones industrielles**.

DP

CE

SECTEUR ORGANISATION

NCM et Adresse de l'entreprise

SECTEUR privé public mixte
 N° SIRET _____
 CODE A P E _____
 GROUPE FIN ET IND _____
 FÉDÉRATION _____
 C.I.C. _____
 C.R.C. PRUD'HOM _____
 SYNDICAT LOCAL ENTREPRISE SECTION SYND
 TÉLÉPHONE _____
 UNION LOCALE _____

NOMBRE	PRÉCÉDENTES ÉLECTIONS DU :			ÉLECTIONS DU :		
	1 ^{er} collège ouv., empl.	2 ^e collège ag. maîtr., tech.	3 ^e collège cadres (1)	1 ^{er} collège ouv., empl.	2 ^e collège ag. maîtr., tech.	3 ^e collège cadres (1)
INSCRITS						
VOTANTS						
Valablement exprimés						

MOYENNE DES VOIX OBTENUES (2)						
C.G.T.						
C.F.D.T.						
F.O.						
C.F.T.C.						
C.G.C.						
C.F.T.						
AUTONOMES						
DIVERS						

NOMBRE D'ÉLUS (Titulaires seulement)						
C.G.T.						
TOTAL						

A COMPLÉTER ET A RETOURNER



Confédération Générale du Travail
 263, rue de Paris
 93516 MONTREUIL CEDEX

(1) Dans le cas où la structure des collèges comporte des particularités (ex : 1^{er} collège : ouvriers, 2^e collège : employés, 3^e collège : agents de maîtrise et techniciens, 4^e collège : cadres), remplir le questionnaire en regroupant les catégories correspondant aux 3 collèges classiques et joindre une note complémentaire comportant les éléments spécifiques.
 (2) Inscrive exclusivement la moyenne des voix recueillies par chacun des syndicats. Cette moyenne s'obtient en divisant le nombre total des voix obtenu par la liste par le nombre de candidats (et non celui des élus inscrits sur cette liste)

Une réelle connaissance de la représentativité de la C.G.T. à tous les niveaux* et pour chaque collège est indispensable pour améliorer en permanence la qualité de la vie syndicale.

Les U.L. ont un rôle déterminant à jouer

Pour cela, dès les résultats D.P. ou C.E. connus, les adresser complets au service central élections, secteur organisation confédéral. Ainsi, ils deviendront très vite à la disposition de toutes les organisations de la C.G.T.

* Etablissements, sociétés, groupes industriels ou financiers, localités, départements, régions, national, branche d'activité.