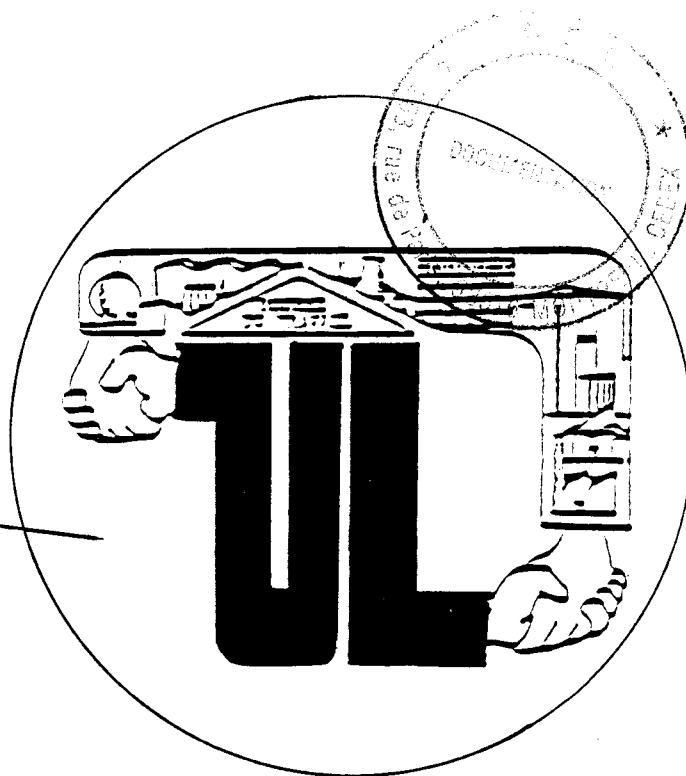


**EN DIRECT
avec les**



sommaire

PLAN DE TRAVAIL CONFÉDÉRAL

PAGES

- Du 1^{er} au 15 mars : temps fort du placement des cartes 1985, carnets pluriannuels et timbres F.N.I.
Le 27 mars : bilan national 1
- Les visites systématiques des bases organisées, un travail permanent et normal de l'U.L. 3
- A la conquête des entreprises inorganisées avec le parrainage 4
- Les cités administratives 6
- Le prélèvement automatique et le collectage 7

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin

Il reste un mois pour placer toutes les cartes, carnets, timbres F.N.I., et poser en même temps la question de l'adhésion

La C.E. confédérale du 13 février 1985 a décidé de faire une quinzaine de temps fort pour le placement des cartes, carnets, timbres F.N.I. et le renforcement de la C.G.T.

Le C.C.N. du 27 mars procédera à un **bilan national** du placement des cartes et timbres F.N.I., et des résultats obtenus avec la mise en œuvre du plan de travail confédéral.

Ces deux initiatives de la C.E. confédérale doivent stimuler les directions syndicales à tous les niveaux et servir de relance à toutes celles qui sont insuffisamment engagées dans ce premier acte militant qui consiste à « tenir » aux syndiqués comme à la prune de ses yeux et à en faire de nouveaux.

La syndicalisation commence par remettre la carte ou le timbre F.N.I. 85 aux syndiqués 84 avec une rentrée des cotisations correspondant au taux normal.

De nombreuses organisations adoptent une démarche de reconquête qui se solde par des progrès sur 1984

Oui, le nouveau mode de vie syndicale, qui se fait jour avec l'existence d'un plan de travail adapté, dans la cohérence du plan de travail confédéral et au prix d'efforts constants, donne des résultats et place chaque organisation, à commencer par le syndicat d'entreprise, sur une base de travail offensive.

En voici quelques exemples :

• Au cours du point qu'elle a fait le 15 janvier, **l'U.L. de Montreuil (93)** constate que la remise des cartes 85 est mieux prise en compte par les syndicats et, exemples à l'appui, écrit : « *Un nombre important d'entreprises se fixent d'ores et déjà l'objectif de retrouver, fin janvier 85, le même chiffre qu'en 84 et pose donc la question de l'adhésion pour compenser les départs et pertes éventuels.* »

Elle s'adresse ainsi à toutes les bases organisées qui sont sur son territoire : « *Ne pas préparer la remise des cartes, ne pas poser la question de l'adhésion, c'est mettre sur la touche une partie importante de travailleurs qui sont prêts à prendre part au combat que nous menons.* »

• Les syndicats, réunis à notre 16^e Congrès (13-12-84), se sont engagés à retrouver le nombre d'adhérents de l'année 82 qui furent les objectifs réalisés au 14^e Congrès de l'U.L., tel est l'un des objectifs que s'est fixé **l'U.L. de Malakoff (92)**.

L'U.L. de Miramas (13) s'est fixé pour objectif de retrouver, à la fin du mois de janvier 85, les forces de 84.

• **L'U.L. de Saint-Afrique (12)** qui a tenu son 1^{er} Congrès le 10 octobre 84, le qualifie ainsi : « *C'est un congrès pour aller de l'avant, pour améliorer, progresser, notre plan de travail vise à construire une union locale de lutte, une union locale qui s'organise et cherche à renforcer ses bases.* »

Tout pour l'entreprise, telle est bien la raison d'être d'une U.L. et ainsi le syndicat et l'U.L. se nourrissent mutuellement de leurs efforts, agissent à l'unisson. Il y a une impulsion commune pour des objectifs communs. Chaque structure jouant son rôle à sa place, avec le maximum d'efficacité.

Les résultats ne se mesurent pas à la taille de l'U.L., mais à sa conception et à son style de travail, aux forces nécessaires qu'elle investit sur ce qui est déterminant, aux mesures d'organisation qui sont prises et tenues.

L'U.L. doit donner une impulsion énergique durant la première quinzaine de mars : temps fort décidé par la C.E. confédérale

Quels que soient les coins de France, les travailleurs sont aux prises avec les mêmes problèmes. Il y a une seule politique patronale et gouvernementale de casse industrielle, du recul social.

Une seule et même volonté de licencier pour sauvegarder les profits patronaux. Un même désir de porter atteinte aux droits sociaux, d'en limiter l'utilisation qu'ils soient anciens ou nouveaux.

Aucune entreprise, localité, département et région n'est épargné. La C.G.T., qui est en première ligne et seule à se battre, reçoit tous les coups, mais — et combien c'est encourageant — elle est entendue des salariés, très bien comprise et avec eux inflige des échecs de taille au C.N.P.F. et au gouvernement.

Chaque syndicat, chaque U.L. agit donc sur un terrain identique et se trouve confronté aux mêmes réalités, dans lesquelles chacun doit exercer coûte que coûte sa mission de défense des intérêts des travailleurs, donc renforcer l'outil C.G.T., acquérir une qualité de vie syndicale indispensable pour être en état de remplir véritablement cette mission.

Alors, où se situe la différence entre une U.L. qui marche et celle qui a du mal à tourner, entre celle qui annonce une prise en compte meilleure du placement des cartes et timbres 85, et celle qui n'en a qu'une vague idée, si ce n'est dans la vie même de l'U.L., l'organisation de cette vie, la bonne utilisation

tion de l'équipe dirigeante à partir de ce qui est et demeurera toujours fondamental : le travail en direction et avec les bases organisées de la localité. la Z.I., à l'aide du plan de travail de l'U.L. et de son tableau de bord.

En ce moment, il s'agit de ne perdre aucun de nos syndiqués, et aucune cotisation et d'en gagner d'autres. Or, **on est syndiqué si l'on a la carte C.G.T. à jour.**

L'U.L. doit avoir son plan de travail et d'impulsion précis Il doit être offensif

Nous l'avons vu, il y a un double mouvement qui s'opère, l'U.L. « s'occupe » des cartes et timbres 85 et du renforcement et les syndicats se fixent eux aussi leur plan de travail et objectifs de reconquête. L'un n'attend pas l'autre, mais les deux sont indispensables, et c'est normal puisque l'U.L. naît de l'Union des syndicats, qui regroupe leurs forces en son sein pour se développer et créer d'autres syndicats.

Il est impossible pour l'U.L. de jouer ce rôle sans son **plan de travail**. C'est ce que nous disent plusieurs U.L. :

- **L'U.L. de Chambéry (73)** : « Chaque semaine le point est fait, un tableau nous permet de visualiser rapidement l'évolution et intervenir où cela s'impose » ;
- **L'U.L. de Cannes (06)** établit mois par mois un bilan des cartes, F.N.I. et adhésions ;
- **L'U.L. du 12^e arrondissement de Paris** fait à tous ses bureaux le point sur l'organisation, la remise des cartes, le renforcement, la rentrée des cotisations, le suivi des entreprises.

La mise au point d'un plan de travail, le suivi de son application, les ajustements qui se font à partir de la connaissance de ce qui est en route, et l'impulsion qui en découle, auront leur pleine efficacité à condition d'avoir un prolongement concret à l'entreprise.

Aider le syndicat à avoir son propre plan de travail

Voici, à ce propos, l'impulsion que donne **l'U.L. de Montluçon** dans chacune de ses bases organisées :

« Chaque militant, chaque syndiqué doit avoir le souci permanent de renforcer la C.G.T. et se sentir concerné par la santé de la C.G.T. »

« Il nous faut connaître partout le nombre de salariés, dans chaque catégorie : femmes, jeunes, cadres, employés, le nombre d'adhérents en 84 en ayant pour objectif d'augmenter ce nombre de 20 % pour 85, et savoir ce que sont devenus les anciens adhérents et pourquoi ont-ils laissé leur carte, voir tous ceux qui votent C.G.T. sans en être membres actifs. »

Mais cela ne suffit pas. Une fois cette connaissance du terrain sur lequel on opère acquise, il faut organiser la remise des cartes et timbres et **intéresser tous les militants** à cette activité de première importance. **Comment ?**

● Se répartir les syndiqués à contacter, atelier par atelier, bureau par bureau, secteur par secteur.

Le droit de collecter les timbres sur le temps de travail permet de mettre dans le coup des dizaines de militants, c'est-à-dire ne pas s'en limiter aux seuls élus dont le droit de circuler librement doit être utilisé au maximum.

● Si fixer des objectifs à respecter au jour le jour, avec des points hebdomadaires.

● Lier intimement remise des cartes et renforcement, cahiers de revendication en main, il faut poser la question : « Je te propose d'adhérer à la C.G.T. » La démocratie syndicale peut faire un bond considérable pendant cette période, qui est également un moment inestimable pour un travail de masse géant, qui rapproche l'organisation syndicale des salariés et permet d'approfondir la connaissance de l'entreprise au regard des mutations qui y existent.

● Les objectifs pour être tenus demandent que là où il n'y a pas de responsable à l'organisation, un ou plusieurs militants s'investissent pleinement dans cette tâche.

Préparer le rendez-vous national du 27 mars en procédant à des bilans précis dans les entreprises et les localités

Chacun doit mesurer l'importance de ce rendez-vous national qui permettra de se faire une idée précise sur l'état du placement des cartes, carnets et timbres F.N.I., sur les avancées du plan de travail confédéral et donc l'engagement des directions à tous les niveaux. Tout cela en étroite liaison avec les luttes quotidiennes et l'impérieuse nécessité de parvenir à un mouvement revendicatif de grande envergure.

Nous serons également à huit mois du 42^e Congrès confédéral. Ce n'est donc pas un rendez-vous formel. Il faut le préparer avec beaucoup de dynamisme, de soin, et prendre au niveau de chaque U.L. toutes les dispositions pour :

a) Etre le maximum sur le terrain pendant tout ce mois de mars, c'est-à-dire dans les entreprises pour aider toutes les directions de syndicats à s'investir pleinement ;

b) Tenir le tableau de bord de l'Union locale à jour, hebdomadairement ;

c) Mettre sur pied, au niveau de l'U.L., un dispositif particulier pour la remontée des résultats ;

d) Se mettre en rapport avec l'U.D. pour transmettre le point semaine par semaine de telle manière que le secrétaire à l'organisation de l'U.D. puisse préparer le bilan mensuel qui sera discuté au niveau de la direction de l'U.L., et servira à établir **le bilan départemental que le secrétaire général de l'U.D., membre du C.C.N., apportera avec lui le 27 mars à Montreuil.**

Les visites systématiques des bases organisées : un travail permanent et normal de l'union locale

L'union locale n'existe que par les syndicats et sections syndicales, elle ne vit que pour eux, et c'est avec eux qu'elle se développe, au point d'en modifier profondément sa vie et son efficacité pour celles, et elles sont de plus en plus nombreuses, qui adoptent cette conception de travail.

Il en résulte un volume et une qualité de travail supérieurs. Des unions locales nous disent : « Depuis notre congrès beaucoup de camarades apportent leur contribution à la vie de l'union locale. ».

Dans tous ces cas, le congrès n'a pas été le point de départ de ce style de travail, mais s'est inscrit dans cette dynamique et a permis d'élire une direction opérationnelle.

a) Pour chaque U.L., il y a nécessité d'avoir un plan de travail et un tableau de bord

Il faut y parvenir partout et pour cela avoir la volonté de le faire. *Le plan de travail, c'est la traduction concrète de la politique syndicale de l'U.L. et le tableau de bord, un moyen efficace pour son application.*

L'U.L. de Montpellier-Nord (34), qui a tenu son congrès le 9 novembre 1984, a adopté à sa C.E. du 17 janvier 1985, son plan de travail pour 1985 découlant des décisions prises à son congrès et qui commence ainsi : « *le plan de travail doit être considéré comme une démarche offensive que prend l'union locale pour faire grandir, dans sa direction, le besoin d'une qualité d'action syndicale beaucoup plus vaste, plus permanente, que ce qui se fait aujourd'hui. Les deux axes prioritaires sont l'entreprise et le renforcement.*

Notre souci, c'est d'aller vers toutes les bases organisées, les aider, les connaître, comprendre pour obtenir un grand renforcement.

En premier, donc, un plan de visites qui s'inscrit sur toute l'année avec les supports que sont le carnet de bord et les procès-verbaux de visite.

Nous progressons donc, mais aujourd'hui encore des dizaines d'U.L. n'ont pas de plan de travail.

b) Le plan de travail implique et favorise une très grande qualité de travail des directions d'U.L.

Toutes les U.L. qui s'accrochent à cette démarche en retirent une source de connaissances qui permet d'orienter leur travail, de procéder à des échanges non formels lors des réunions, d'augmenter leur capacité d'analyse et d'action parce que, en prise constante sur ce qui se passe dans les entreprises, le travail syndical que les militants y font, les obstacles auxquels ils se heurtent.

L'U.L. devient utile pour les syndicats et sections syndicales et l'équipe dirigeante est à même de confronter les objectifs de travail de l'U.L. avec l'état réel des forces organisées et de la vie du syndicat.

Tous les militants élus à la direction de l'U.L. se mettent ainsi en état de diriger, donc de réaliser. On ne devient pas animateur d'U.L. du jour au lendemain, c'est en faisant que l'on acquiert la dimension de dirigeant.

c) Tout cela pour améliorer la vie syndicale à l'entreprise

Au centre de toutes ces visites se trouve l'organisation de la vie syndicale à l'entreprise, qui pose d'emblée la question de l'élection et du rôle d'une direction syndicale, le nombre de syndiqués et leur place dans le syndicat, le renforcement de la C.G.T. et tout cela pour l'action revendicative.

Il est possible de tenir tête à un patron ou à une direction, d'arracher des augmentations de salaires, de conserver les droits et garanties collectives acquises, d'éviter de réduire, voire annuler des licenciements, etc.

Oui ! Rien n'est fatal, mais à condition que chaque syndicat et section syndicale nourrisse l'action revendicative, cherche en permanence sur quelles bases elle peut se développer, examine avec chaque catégorie de salariés, ses revendications propres, précises, ouvre grands les yeux pour saisir comment les revendications des uns et des autres s'expriment dans le quotidien.

Il est évident que l'effort est à faire pour bien percevoir le lien qui existe entre ce qui est particulier à l'entreprise, à la branche et à l'offensive générale contre le pouvoir d'achat, l'emploi, les droits, les libertés.

Les cahiers de revendications s'affirment comme l'outil permettant aux salariés, avec la C.G.T., de faire émerger la richesse, la diversité de l'action revendicative et ainsi de créer les conditions d'un véritable rapport de force.

Le responsable aux cahiers de revendications dans les U.L. et les « chefs de file » des élus dans les entreprises ont tout particulièrement la tâche d'assumer ce travail, avec la mise à jour systématique des panneaux syndicaux.

d) L'entreprise devient de plus en plus un lieu de convergence des efforts de toutes les structures syndicales.

Sur la base des visites systématiques des bases organisées, les U.L., les professions (U.S. et fédérations), les U.D. associent leurs efforts. Des visites s'effectuent en commun, des échanges de plans de travail ont lieu, les ciblage d'entreprises donnent lieu à des discussions.

Aucune structure ne pouvant prétendre à elle seule couvrir l'ensemble de son terrain, la complémentarité est une nécessité, et permet un enrichissement réciproque, ainsi qu'une mise en valeur de chacune d'entre elles.

Nous sommes bien partis pour visiter les 40 000 bases organisées au moins une fois d'ici le 42^e Congrès confédéral, à condition de ne pas relâcher ce qui se pratique, et pour toutes les autres U.L. de s'y engager.

A la conquête des entreprises inorganisées avec le parrainage

Des exemples significatifs :

De nombreux exemples marquent une nette prise en compte du parrainage des entreprises inorganisées par les unions locales.

Aux exemples cités dans le précédent « En Direct », n° 18, de janvier, s'en ajoutent d'autres toujours plus performants.

1 PARRAINAGE D'ENTREPRISES

• A Port-Saint-Louis-du-Rhône (13) :

Le congrès a pris en compte la nécessité d'organiser des parrainages de petites entreprises qui n'ont pas de syndiqués notamment dans les petits commerces à Rocaimpex, Sodim, les Cars de la Camargue, Sud-Container.

• A Nice-Centre (06) :

Le plan de travail de quatorze mois de l'U.L., outre le **plan de visites**, prend en compte un **plan de parrainage**, soigneusement élaboré avec une liste :

- de 30 entreprises inorganisées avec les adresses correspondantes ;
- suivies par 30 camarades de la direction de l'U.L. qui ont la responsabilité du parrainage ;
- pour chaque entreprise, le nombre de salariés est signalé sur le **plan** de façon à faciliter le travail des camarades qui vont parrainer.

Au total on relève :

- 13 entreprises de 20 à 50 salariés ;
- 11 entreprises de 50 à 100 salariés ;
- 4 entreprises de 100 à 200 salariés ;
- 1 entreprise de plus de 500 salariés ;

• A Noisy-le-Sec (93) :

Dix syndicats sont chargés de parrainer douze entreprises voisines. Comme pour l'U.L. de Nice, le nombre de salariés et l'adresse des entreprises sont précisés. La direction de l'U.L., quant à elle, prend à sa charge trois entreprises et l'A.N.P.E.

Enfin, sous l'impulsion de l'U.D. du Haut-Rhin :

Une liste de 54 entreprises de plus de 200, voire de 500 salariés, regroupant 16 000 salariés, a été transmise aux U.L. et aux unions syndicales afin que, respectivement, elles établissent leur plan de parrainage.

L'intérêt de ce plan est qu'il met en exergue, concrètement, la coopération des différentes structures pour une cible commune, le lieu décisif, l'entreprise. Six branches professionnelles y sont particulièrement sollicitées : métaux, papier-carton, santé, commerce, textile, chimie.

En outre, tenant compte que 6 800 femmes salariées travaillent dans ces entreprises, le plan de travail précise, pour chaque entreprise, et le nombre de salariés et le nombre de femmes salariées.

Le plan s'établit comme suit :

1. Liste des entreprises à parrainer ;
2. Activités de ces entreprises ;
3. Localité ;
4. Nombre de salariés ;
5. Nombre de femmes salariées ;
6. Union locale concernée ;
7. Branche professionnelle concernée ;
8. Camarade responsable du parrainage.

2 PARRAINAGE DES ZONES INDUSTRIELLES

Aux décisions de parrainer les Z.I. s'ajoutent de nouvelles créations d'antennes de Z.I. et de perspectives d'antennes de Z.I.

En un mois, trois antennes ont vu le jour et dix-huit antennes sont en perspective de création. Ceci confirme que parrainer en grand des zones industrielles, c'est le moyen d'aboutir à des antennes ou U.L. dans le maximum de secteurs.

• A Colombes (92) :

Les concentrations de P.M.E. que constituent les Z.I. et où nous sommes peu organisés ont conduit l'union locale à un plan de parrainage des entreprises de plus de 50 salariés situées dans les zones :

- de la rue de la Seine ;
- du Petit-Colombes ;
- d'Hispano Bois-Colombes,

21 membres de la C.E. et 7 membres du bureau sont mobilisés pour parrainer 36 entreprises.

La volonté de mettre en place des délégués de site dans chaque zone souligne encore le souci de se doter d'un outil adapté aux réalités du terrain.

• A Tarnos (40) :

L'U.L. a décidé d'une grande journée d'action dans la zone industrielle « pour le changement, halte à la casse ».

Arrêts de travail, manifestations, défilés, cortèges, banderoles, meetings, pétitions, motions, télégrammes, etc., sont prévus.

Comme pour l'U.L. de la Z.I. de Cournon, avec le conflit Ducellier, l'U.L. de Tarnos est mise devant la scène à partir du conflit de la Socadour en grève depuis quatre semaines, entreprise située dans la Z.I. de Port-de-Bayonne.

Des réflexions pour de nouvelles avancées

L'expérience des opérations de parrainage qui se multiplient permet de dégager quatre axes de réflexions importants :

TOUT MONTRE QUE L'EFFICACITÉ DU PARRAINAGE PASSE PAR LA MOBILISATION DE TOUTES LES BASES ORGANISÉES DE L'UNION LOCALE

L'étendue du terrain à couvrir confirmée par les mesures prises par les unions locales visant au parrainage systématique des entreprises de plus de 50 salariés, même parfois de plus de 20 (Nice) souligne qu'il est impossible d'aboutir à des résultats convenables sans la contribution des syndicats de la localité.

Dès lors, il est important de distinguer :

- **Le plan de visites systématiques des bases organisées** qui fait appel à la mobilisation de l'union locale (C.E., bureau, secrétariat) et dans lequel celle-ci, secrétaire général en tête, doit être impliquée ;
- **Du plan de parrainage** qui doit être animé et organisé en vue d'y faire participer les syndicats d'entreprises de la localité.

C'EST POSSIBLE :

- S'il est mesuré par l'union locale que le meilleur concours qu'un syndicat ou qu'une section syndicale puisse apporter au rayonnement de l'U.L. c'est le **parrainage d'une entreprise voisine (Noisy-le-Sec)**.

En fait, les militants du syndicat qui parrainent doivent être considérés comme des dirigeants à part entière de l'U.L. Cette démarche donne une dimension très large de la conception de ce que devrait être une U.L., dans son rôle, ses forces, son activité, **ses possibilités**.

- S'il est mesuré par le syndicat qui parraine et par les unions professionnelles que **parrainer** une entreprise ce n'est pas atténuer les forces de son syndicat, c'est au contraire vivre une expérience d'un enrichissement inestimable pour sa propre activité, son propre fonctionnement.

UTILISER LES DROITS ANCIENS ET NOUVEAUX COMME :

- La possibilité d'avoir recours aux responsables C.G.T. extérieurs à l'entreprise (U.L., U.D., fédérations, etc.).
- La possibilité de circuler à l'entreprise avec le cahier de revendications, le collectage, le placement de la carte ou du carnet pluriannuel.
- La possibilité de désigner le délégué syndical, de réunir les adhérents, la C.E. ou le bureau syndical.
- La possibilité de mettre en place les délégués de site.

LA PERMANENCE DES EFFORTS ENTREPRIS :

Qui commande à ce que tout résultat ne peut résulter d'une action spontanée ou ponctuelle mais nécessite que chaque base organisée, chaque organisation qui parraine une Z.I. y retourne plusieurs fois jusqu'à la création du syndicat.

LE ROLE DES U.D., UNIONS SYNDICALES, AVEC LES UNIONS LOCALES, DANS LE PARRAINAGE DES ENTREPRISES INORGANISÉES ET DES ZONES INDUSTRIELLES, ADMINISTRATIVES

L'exemple de l'U.D. du Haut-Rhin, cité plus haut, témoigne concrètement de la façon constructive avec laquelle nous devons engager la démarche.

Pour les zones industrielles cette coopération s'avère d'autant plus indispensable et requiert l'engagement des unions locales, des unions départementales, des unions professionnelles.

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

Les cités administratives, lieux de concentration des fonctionnaires : quel rôle peut y jouer l'U.L. ?

Il existe dans les cités administratives des regroupements importants de fonctionnaires d'administrations diverses, répartis par étage et, trop souvent, une faible présence et activité C.G.T. parmi les personnels.

Dans 58 grandes villes et chefs-lieux de départements se trouvent concentrés des dizaines de milliers de fonctionnaires.

La structure des services établit un cloisonnement de fait entre les personnels, ce qui amène à avoir un type d'organisation appropriée pour une bonne implantation syndicale, l'animation et le développement de la vie syndicale par service, étage, donc très décentralisée.

Comment constituer des foyers d'animation C.G.T. dans les immeubles et intéresser les personnels à ces activités qui leur permettront d'exprimer leurs besoins, de faire valoir leurs revendications et d'adopter les formes d'action adaptées pour intervenir efficacement dans le sens de leurs intérêts ?

C'est ce à quoi essaient de répondre des unions locales, en coopération avec les structures concernées.

C'est nécessaire pour deux raisons :

1° Ce salariat est frappé de plein fouet par la crise. L'Etat-patron rançonne, ronge, d'année en année, son pouvoir d'achat, diminue les effectifs aggravant les conditions de travail, cherche à porter atteinte au statut arraché par la lutte.

Le C.N.P.F. dénigre le service public et exige de la part du pouvoir politique une révision en baisse des garanties.

Pour justifier toutes ces mesures anti-fonctionnaires, des campagnes, sur le thème des « nantis », sont menées pour dresser les salariés les uns contre les autres.

Ce salariat a donc un impérieux besoin de se donner une C.G.T. forte et active.

2° Les modifications intervenues et en cours dans les structures de l'appareil d'Etat rendent indispensable la transformation du mouvement syndical des fonctionnaires.

Parvenir à un syndicalisme d'animation de la vie syndicale au plus près des personnels avec des directions syndicales les plus représentatives possibles des personnels dans leur composition, donc efficaces, telle est la mutation qui s'opère dans la C.G.T. fonctionnaire, avec l'aide de toutes les structures.

Comme de très nombreux exemples le démontrent, nous sommes en présence d'un bouleversement radical de la pratique syndicale chez les fonctionnaires, qui donne naissance à des cahiers de revendications par service, étage, avec des initiatives d'action adaptées aux différentes catégories de personnel.

La mise en place de l'outil syndical nécessaire à tous les fonctionnaires pour combattre efficacement la politique salariale du gouvernement, résister aux attaques contre leur statut, le service public et pour le respect de leur dignité, est au centre de la préparation des congrès départementaux de l'U.G.F.F. qui se déroulent actuellement, avec la participation des U.D. et U.L.

LES UNIONS LOCALES PEUVENT APPORTER UNE CONTRIBUTION DÉCISIVE A LA MISE EN PLACE DE CET OUTIL SYNDICAL NOUVEAU

L'objectif visé est de rapprocher la C.G.T. des salariés, la mettre à son contact permanent sur le terrain de leurs revendications, de leurs aspirations.

L'U.L. qui, par nature, est située au contact direct des administrations, peut et doit apporter une contribution de premier plan.

1. D'abord par une connaissance précise de ces secteurs nouveaux

Il existe, de fait, de véritables concentrations de fonctionnaires, résultat de regroupements de personnels qui s'opèrent et ce n'est probablement pas terminé.

La connaissance du terrain est à acquérir dans le détail : combien d'administrations, combien de personnels, de quelles catégories, comment sont-ils répartis par immeubles, quels équipements sociaux, quelles sont nos forces organisées, comment sont-elles disposées, qui sont nos directions syndicales, de quels locaux syndicaux dispose-t-on, les résultats d'élections, avec une analyse fouillée du comportement des différentes forces syndicales en présence, etc.

2. La connaissance parfaite des droits syndicaux dans les administrations

Ils concernent tous les services et tous les agents de la fonction publique (titulaires, contractuels, auxiliaires, vacataires) et fixent les conditions d'exercice du droit syndical. La brochure « Le Secrétaire Organisation », n° 3, mars 85, « Comment créer et faire fonctionner le nouveau syndicat C.G.T. à l'entreprise », énumère l'ensemble de ces droits. Avec cet ensemble de droits, il est possible de parvenir à une vie syndicale de qualité. Il faut qu'ils soient utilisés au maximum, sans restriction aucune, d'une manière offensive, au service du plan de travail confédéral adapté.

3. L'aide concrète au personnel pour organiser l'action revendicative

L'U.L. de Caen nous en donne un exemple très intéressant.

Elle vient d'organiser une consultation, à bulletins secrets, des agents de la fonction publique sur les négociations salariales.

Malgré les interventions et manœuvres de la part de la municipalité et certaines directions, interdisant la circulation des urnes dans certains services, et les multiples tentatives de dénigrement de cette consultation par les autres organisations syndicales qui ont capitulé, 1 611 agents ont réellement voté et 1 490 ont approuvé les propositions de la C.G.T., 92 ont voté les propositions gouvernementales, 29 bulletins nuls.

Les résultats ont été appréciés, secteur par secteur, et l'U.L. de Caen examine, avec les organisations C.G.T., quelles suites donner à cette consultation.

C'est une contribution concrète à l'action de ces personnels, l'U.L. s'affirme comme foyer d'organisation des luttes de tous les salariés qui sont sur son territoire.

A l'offensive avec le P.A.C. et le collectage des cotisations

Incontestablement des progrès ont été accomplis dans la réalisation de nombreux P.A.C. Les objectifs fixés par les unions locales se multiplient et il convient d'encourager comme il se doit ce courant.

Cependant, le collectage des cotisations ne suit pas la même courbe et peu d'unions locales font état dans leur plan de travail d'une prise en compte réelle de cette importante activité.

Les conséquences font que malgré l'effort effectué sur le P.A.C., les rentrées financières de cotisations sont en réduction dans la plupart des cas.

Les résultats obtenus sur le P.A.C. confirment que cette situation n'est pas fatale, la voie du redressement peut être trouvée pour peu qu'on redonne, au collectage des cotisations, sa véritable dimension.

Le collectage des cotisations demeure une activité syndicale décisive pour les rentrées financières

La réalité est bien celle-là et pour longtemps encore, le temps que tous les syndiqués soient au P.A.C.

Nier cette réalité ou l'omettre, c'est se préparer à de sérieuses déconvenues tant en matière financière qu'en matière de forces organisées.

Pendant longtemps donc le collectage et les collecteurs de cotisations resteront les dispositifs essentiels de nos syndicats et sections syndicales. Cela ne doit pas conduire à diminuer un temps soit peu nos efforts sur le P.A.C., au contraire, nous avons besoin :

1. De poursuivre et d'amplifier nos efforts sur le P.A.C.
2. De relancer la machine du collectage et le suivi.

Etre à l'offensive avec le P.A.C. et le collectage des cotisations

1. Pour donner à la C.G.T., à tous les niveaux, les moyens de son action, cela passe par le collectage des cotisations et le P.A.C. qui constituent les éléments essentiels de ressources potentielles financières. Les initiatives financières telles que tombolas, souscriptions sont utiles, certes, complémentaires et ponctuelles, mais ne peuvent répondre de façon permanente aux besoins d'activité des unions locales, des syndicats.

2. Pour aller à la reconquête de nos forces, car cela implique d'abord de conserver les syndiqués existants et de rechercher à les rendre partie prenante de l'activité syndicale et de la syndicalisation. La remise du tembre mensuel en est un des moyens.

Le paiement régulier des cotisations, qu'il s'établisse par le P.A.C. ou par le collectage direct, est traducteur de cette permanence dans la fidélité à l'organisation et de la qualité de nos liens avec nos syndiqués, de la qualité de la vie syndicale.

Des mesures s'imposent

Les directions d'unions locales ont des responsabilités décisives dans cette situation, pour imprimer la démarche offensive qui convient en matière de P.A.C. et de collectage des cotisations.

IL FAUT :

1. Etre en mesure de connaître et de suivre l'évolution du paiement des cotisations à l'union locale. Pour elle aussi c'est un signe de bonne santé, d'activité, de rentrées de ressources financières ;
2. Dresser la liste des syndicats ou bases organisées qui versent peu ou pas, sont en retard, et effectuer en leur direction des visites systématiques ;
3. Veiller à une coopération étroite entre le secrétaire à l'organisation et le responsable à la politique financière pour que chacun dans ce qui leur revient puisse intervenir de façon efficace.