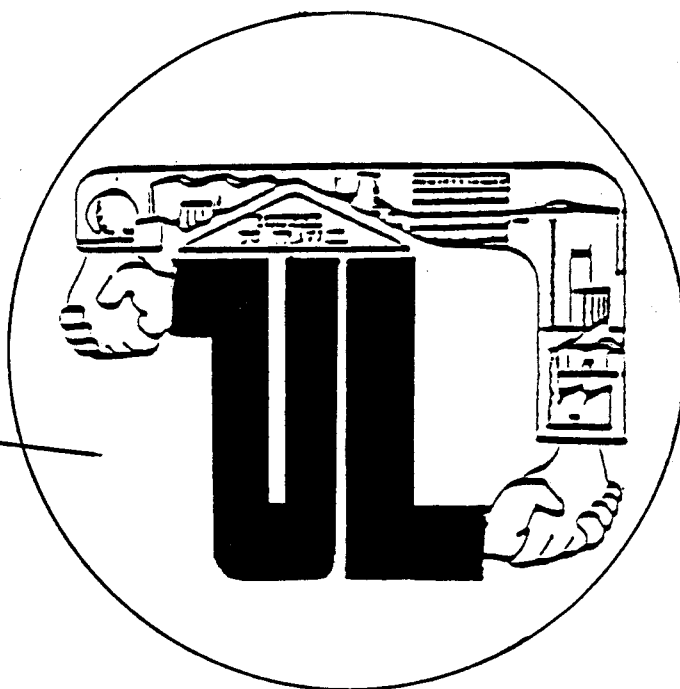


**EN DIRECT
avec les**



sommaire

	PAGES
• Les unions locales et la bataille nationale « URGENCE C.G.T./Les moyens de la vie »	1
• Des instruments indispensables à toute U.L. pour une efficacité maximum	3
• Une nécessité : des directions d'U.L. opérationnelles	6
• Victoire de l'U.L. de Marne-la-Vallée sur le patronat de la zone industrielle de Torcy	8

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin



CHAQUE UNION LOCALE DOIT S'Y INVESTIR A FOND

L'enjeu mérite d'être brièvement rappelé

Patronat et gouvernement conjuguent leurs moyens au service d'une politique d'austérité qui a pour effet un recul économique énorme, s'accompagnant de remises en cause d'acquis sociaux fondamentaux, et finalement d'une régression sociale jamais vue.

Tout cela se fait avec la complicité active de toutes les organisations syndicales réformistes qui vont de capitulation en capitulation.

Une seule organisation syndicale se dresse contre cette politique et, avec les travailleurs, la combat, enregistrant un certain nombre de succès : c'est la C.G.T.

Cette fidélité à nos principes, à notre orientation, à la défense, coûte que coûte, des travailleurs et de leurs familles, nous vaut bien des campagnes de haine, des attaques en tout genre, de la part de nos adversaires (licenciements d'élus C.G.T. souvent sous couvert de licenciements économiques, mises en demeure de verser des sommes individuelles ou collectives démentielles au travers de condamnations abusives, etc.).

Certains auraient tort de penser qu'il suffirait d'user de telles pratiques pour réduire la capacité d'action de la C.G.T. L'histoire montre que ceux qui s'y sont déjà prêtés se sont heurtés à de sérieuses déconvenues.

C'est pourquoi nous n'avons pas l'intention de lâcher prise, c'est une rude bataille que nous menons et que nous gagnerons.

Bien sûr, nous inverserons le cours des choses à condition de ne pas être hors course, de rester debout, d'être en capacité permanente de parler, de réfléchir, donc de se former et d'agir.

Pour cela, nous devons nous doter des moyens correspondant à nos besoins.

L'engagement des U.L. est décisif, leurs besoins sont immenses

Notre mission syndicale est d'intérêt publique. Personne d'autre que la C.G.T. ne peut revendiquer le nombre d'emplois que son action déterminée a pu sauver, les entreprises qui sont restées en vie, grâce aux luttes qu'elle a su organiser avec les travailleurs, sur la base de propositions de relance économique, solides, constructives, offensives.

La population a été associée à toutes les grandes actions pour l'emploi, les libertés.

Ce sont des villes entières, des départements, des régions qui se battent, rassemblant autour des travailleurs, avec leur C.G.T., d'autres couches sociales intéressées au maintien et à la création d'emplois.

Les unions locales, qui sont le plus près des entreprises et des travailleurs, jouent un rôle efficace incontestable pour l'organisation des luttes revendicatives à l'entreprise, et la prise en compte des problèmes de la cité.

Chaque U.L. permet d'organiser l'offensive des travailleurs contre le déclin industriel auquel on voudrait nous conduire.

C'est pour cela que nous commençons à voir apparaître des licenciements de militants qui ont des responsabilités au sein des unions locales. Ce qui est visé, c'est leur affaiblissement. Mais, ce qui est aussi vrai, c'est la riposte vive qui s'organise et qui dépasse largement le cadre de l'entreprise ou de la localité comme à Romans-sur-Isère (Drôme) ou à Issoire (Allier), chez Ducellier.

La réponse à l'agression signifie que non seulement les U.L. doivent continuer à vivre, mais elles doivent vivre avec plus de moyens, se renforcer, se multiplier et ainsi accroître leur capacité et qualité de travail et d'action avec leurs bases organisées.

La répartition à part égale entre les structures des fonds collectés répond à ce besoin (20 % des soins collectés restent à l'U.L.).

Trois mois d'impulsion et d'animation du travail vers les entreprises

Tout doit être prévu et conçu au niveau de l'U.L. pour aller dans les entreprises.

Cette démarche n'est pas nouvelle, de très nombreuses U.L. s'y sont aujourd'hui familiarisées. Elles vivent réellement.

Toutes les réticences, ou les obstacles objectifs pour certains doivent être vaincus, pour que, coûte que coûte, cette démarche de l'U.L. se fasse.

C'est en termes de masse que se pose l'initiative « Urgence C.G.T. », les résultats vont se mesurer au nombre de bases organisées qui auront été dans le coup, et pour les syndicats au nombre de syndiqués et de travailleurs qui auront été sollicités, à partir de leur vie quotidienne et en discutant avec eux de tous les problèmes.

L'entreprise est au cœur de tout dispositif précis de chaque U.L.

ORGANISER POUR REUSSIR

A ce point, venons-en à quelques idées pour donner l'impulsion nécessaire à ce qui est engagé et démarrer rapidement là où ce n'est pas encore fait.

1 *Consacrer le temps nécessaire pour faire ce que le C.C.N., réunit en session extraordinaire, a qualifié « d'exigence décisive » et a décidé unanimement « se donner les moyens de la vie ». Tout cela en trois mois.*

C'est court et suffisant si on se mobilise là-dessus. Ne perdons pas de temps en réunions rapprochées, avec des ordres du jour chargés, au point de voir ce qui est urgent en dernier, et forcément en « tout petit ». Pas de commissions de travail absorbantes.

Toute l'équipe d'animation de l'U.L. doit penser et faire « Urgence C.G.T. ».

Il faut chercher à bénéficier de tous les dégagements possibles. L'important est de trouver les moyens de faire toutes les bases organisées, le plus grand nombre possible.

2 *Un renforcement du plan de visites pour aider à faire au niveau décisif. Il ne s'agit pas, une fois réuni avec le syndicat, de revenir sur les arguments largement développés dans le dossier confédéral adressé à chaque base organisée. Mais aider la direction du syndicat à organiser concrètement la bataille par le corps à corps en montrant combien cette campagne concerne directement le syndicat :*

- dresser la liste des adhérents par secteur, atelier, bureau, service ;
- se partager, au niveau des militants qui constituent la direction du syndicat, et des élus, les syndiqués à voir, pour recueillir leur participation financière et remettre à chacun d'entre eux la liste de cinq personnes à voir ;
- connaître exactement le nombre de salariés ;
- tenir à jour un tableau, affiché dans le local syndical, permettant de voir comment s'effectuent les contacts, à quel rythme, les secteurs où c'est faible, et prendre les dispositions de relance.

Il s'agit de passer au « peigne fin » l'entreprise.

Il est sûrement utile de distribuer un tract adapté, qui annonce aux salariés que nous allons venir les voir et pourquoi nous les sollicitons.

Tout ce qui va être fait au niveau de l'entreprise, **valorise le syndicat**, lui donne une assise de masse, et lui permet de se donner les moyens financiers nécessaires à son activité, **puisque 20 % des sommes collectées restent au syndicat.**

En menant la bataille financière pour toute la C.G.T., il la mène pour lui-même.

3 *L'organisation de rendez-vous hebdomadaires au niveau de l'U.L. C'est nécessaire pour ne pas prendre de retard et se relancer mutuellement. Pas une semaine ne doit se passer sans que des fonds remontent des entreprises.*

Les sièges des unions locales doivent se transformer en lieux de rencontres, où règne une effervescence inhabituelle, celle que nous savons créer au moment des campagnes décisives.

Pourquoi ne pas avoir dans l'U.L. un tableau mural géant avec la liste de toutes les bases organisées, le nombre de syndiqués, le nombre de voix aux élections professionnelles, le nombre de travailleurs, les objectifs que l'U.L. ou l'U.D. a pu fixer à titre indicatif et semaine par semaine, noter les sommes collectées (prévoir une colonne par semaine).

4 *Partout où c'est possible, un collectif peut venir appuyer les efforts de la direction de l'U.L.*

Ce n'est pas la quantité qui est déterminante, mais la qualité du travail que feront les quatre ou cinq camarades que l'U.L. aura pu trouver et le temps dont ils pourront disposer.

Il ne faut pas hésiter à solliciter les préretraités et les retraités. Les camarades iront sur le terrain dans les syndicats et aux portes des entreprises inorganisées.

5 *Le plan de travail confédéral demeure la base de l'activité de toutes les organisations et met en valeur « Urgence C.G.T. ».*

Il produit un effet positif pour l'initiative financière et celle-ci le nourrit.

Les visites de syndicats, les luttes revendicatives, les cahiers de revendications, la mise à jour des cotisations, le P.A.C. qui donne l'assurance que la contribution financière du syndiqué sera versée régulièrement, tout cela est intimement lié.

URGENCE C.G.T., c'est trois mois de travail de masse intense, trois mois de contacts personnels, trois mois de mise à jour des cotisations, de collecte des revendications. Le succès est à ce prix. Tout compte fait, c'est le travail normal d'un syndicat !

Plan de travail de l'U.L.

Trois instruments indispensables pour le faire vivre :

- *Plan de visites,*
- *Tableau de bord,*
- *Plan de parrainage.*

• Dix mois nous séparent du lancement du PLAN DE TRAVAIL CONFÉDÉRAL décidé par la C.E. de la C.G.T. du 28 juin 1984.

• Combien cet outil a pu avoir d'effets bénéfiques dans la mise en échec de l'opération flexibilité, dans le développement de l'action revendicative, dans le regain d'influence de la C.G.T. aux élections professionnelles !

• Quel dynamisme cela va donner à toutes les organisations qui ont adopté ce mode de vie syndicale pour URGENCE C.G.T. !

Et pourtant, nous n'en sommes qu'au tout début d'une démarche où toutes nos organisations sont loin de s'être mises à jour. Imaginons ce que cela pourrait donner lorsque celle-ci aura inspiré toutes les forces de la C.G.T.

Sur les 980 unions locales existantes au plan national, 300 se sont d'ores et déjà dotées d'un plan de travail correspondant à la réalité de la localité, de la Z.I. Ces plans de travail ont commencé, par leur application, à modifier en profondeur leur mode de vie, à influencer positivement sur une action revendicative efficace, souvent porteuse de résultats non négligeables tant au plan collectif qu'individuel, à influencer positivement sur le renforcement de la C.G.T., à engager les militants de la C.G.T. dans une démarche de masse, offensive, conquérante avec pour cible privilégiée « l'entreprise ».

Conscients de l'efficacité des premiers plans de travail, pourtant « rudimentaires » au départ, nombre d'U.L. ont rivalisé d'ingéniosité pour se doter des meilleurs instruments possibles. Il aurait été dommageable que ce capital d'expériences d'une extrême richesse, n'ait pas été, à un moment donné « mis en commun » et traité de telle sorte qu'il puisse servir de points de repère à toutes nos unions locales.

LE PLAN DE TRAVAIL

Rappelons qu'il fixe les grands objectifs que l'U.L. s'est tracée pour une période donnée, notamment jusqu'au 42^e Congrès. Il prend en compte :

1. La visite de toutes les bases organisées en précisant le nombre de ces visites et la fréquence des visites ;
2. Le nombre de cartes à placer et le nombre d'adhésions à réaliser ;
3. Le nombre de cotisations à récupérer et le nombre de collecteurs à mettre en place ;
4. Le nombre de stages de formation de base à réaliser, les stages organisés par l'U.L. et le nombre de responsables à l'éducation à mettre en place ;

5. Le nombre de cahiers de revendications et le nombre de responsables aux cahiers de revendications à mettre en place (ou chefs de file des élus) ;

6. Le nombre de « Vie Ouvrière » et d'« Antoinette », d'« Options » et le nombre de responsables à mettre en place.

7. Le nombre de congrès de syndicats à déterminer et à impulser ;

8. Le nombre de secrétaires à l'organisation à mettre en place.

L'on remarquera que pour chaque objectif correspond un responsable sans lequel l'objectif ne peut être que formel.

Il reste à présent à impulser la mise en œuvre de ce plan de travail (dont on aura eu le soin, au préalable, de discuter les objectifs avec la commission exécutive de l'union locale).

C'est le plan de visites qui conditionne, en fait, l'application du plan de travail, car tout passe en réalité par la visite des bases organisées.

LE PLAN DE VISITES ET LE TABLEAU DE BORD

Le plan de visites dresse la liste des bases organisées, précise les objectifs de dates de visites, les visites réalisées et le nom du camarade de l'U.L. chargé d'assurer la visite.

Il doit être accompagné d'un tableau de bord récapitulatif des objectifs du plan de travail et des résultats obtenus dans le cadre des visites (nombre d'U.L. ont confectionné des fiches de visites), comme en témoigne le plan de l'U.L. de Mâcon (71).

LE PLAN DE PARRAINAGE

Comme nous l'avons déjà précisé, le parrainage doit tendre à être pris en charge par le plus grand nombre possible de syndicats.

Une fois la nouvelle base créée, celle-ci doit figurer dans le plan de visites pour assurer son renforcement et le développement de son activité.

Nombre d'U.L. nous ont transmis des exemples de plans de parrainage.

SYNDICATS ET SECTIONS SYNDICALES	OBJECT DATE DE VISITE	ASSURÉE PAR LE CAMARADE	FAIT LE	CAHIER DE REVENDIC.	CHEF DES ELUS	SECRET. ORGANIS.	CARTES		ADHE.		COTIS.		CONGRES OU A.G. DATE	V.O.		ANT.	
							OBJECT REALIS	OBJECT REALIS	OBJECT REALIS	OBJECT REALIS	OBJECT REALIS	OBJECT REALIS		OBJECT REALIS			
ALSTHOM		LAZAR	22/10	X	X	X	82		9		544						
FLONIC		BOYER					57				245						
BERGEAUD CGT		PERRET		X	X	X	53				257						
BERGEAUD UGIC		PERRET		X	X	X	14				28						
M T D S.	16/10	MAILLET	16/10				47		12		289						
TOP CIRCUIT		BOUVIER					26										
THOMSON	5/10	PIRES	5/10				10		10		200						
SIMRIT		PIRES					5										
ESSARAUTO		PIRES					27										
BAYARDON		PIRES					8		2								
ABATTOIRS		PEROT															
CARRARA		KUMPF															
DUQUESNE		PERRET															
COFNA		KUMPF															
MOUMESSIN		BOUVIER		X	X	X	20				126						
OKER	13/10	DUBOST	13/10	X	X	X	42				65						
PIAT		KUMPF					4		1		10						
FRANCE LAIT	17/10	KUMPF	17/10				70				195						
MAILLARD		DUBOST					15				41						
C L B		PIRES															
LA BOISSEROLLE		DUBOST															
ODICE		BOUVIER					58				100						
OCOTEXTILE		MAILLET					53				174						
LAFONT	27/9	MAILLET	27/9				23				61						
LIVRE		MAILLET															
VIROLLE		BOYER															
K F S L		HUGONNOT					36				219						
S N A D G I		HUGONNOT					50				483						
EQUIPEMENT		HUGONNOT															
E D F		LAZAR					55				384						
S N C F		KUMPF		X		X	60		5		100						
C P A M		MAILLET					15		1		42						
U R S S A F		MAILLET															
C A F		PEROT					10				0						
M S A		PERRET									424						
MUTUELLE PTT		BOYER															
MUNIC. MACON		TRANCHAND					30				360						
MUNIC. CHARNAY		TRANCHAND					10										
H L M		GOUTON	16/10				19				45						
P T T		HUGONNOT		X	X	X	123				730						
S E I T A		PEROT		X	X	X	80		8		400						
C H M		DUBOST	16/10	X		X	77				338						
S N E T P		GOUTON					13				42						
C A C		GOUTON															
BANQUE POP.		DESMARIS	18/10				22				93						
CREDIT LYON.		DESMARIS					4				31						
MIRAI. INTER		GARCIA					11				51						
MIRAI. SEITA		PEROT															
MIRAI. SNCF		HUGONNOT															

PLAN DE PARRAINAGE DES ENTREPRISES INORGANISÉES DE L'U.L. DE NOISY-LE-SEC (93)

COMMUNAUX EXTÉRIEURS (Garage, serre, ateliers) parrainent	Rollin, 47, rue des Guillaumes, 98 travailleurs. Gennareli, 107, rue de la Chasse, 20 travailleurs.
COMMUNAUX MAIRIE parrainent	Félix Potin, avenue Jean-Jaurès, 30 travailleurs. Verrechia, 55, rue Paul-Vaillant-Couturier, 58 travailleurs.
SEMINO parraine	Le Foyer Noiséen, 4, avenue de Verdun, 40 travailleurs.
SAINT-ANTOINE DE PADOUE parraine .	Clinique Salengro, boulevard Salengro, 70 travailleurs.
WETROK parraine	EMI, 10, chemin des Groux, 210 travailleurs.
MULLCA parraine	Cremoka, 17, avenue de Bobigny, 20 travailleurs.
DERAEVE parraine	Unilever, 56, rue de Paris, 120 travailleurs (Cette entreprise est organisée au plan fédéral de la chimie... Voir fédé ou U.L. de Bobigny.)
C.I.C.T. VALLOUREC parraine	Gattegno, 18, rue de Paris, 28 travailleurs.
POUILLY-GEOFFROY parraine	Colorgam, 16, rue de Paris, 25 travailleurs.
CLAL Métallurgie parraine	Comptoir général des fontes, rue de Paris, 30 travailleurs.
L'UNION LOCALE parraine	Prisunic Garage Durand Chômeurs Sécurité sociale ANPE

L'union locale de Noisy-le-Sec enregistre les premiers résultats de son plan de parrainage, c'est ainsi que :

— à l'entreprise Colorgame, parrainée par le syndicat de Pouilly-geoffroy, 17 adhésions ont été réalisées, la base nouvelle créée ;

— l'entreprise Pierix Industrie, parrainée par l'U.L., vient d'être organisée sur la base de « candidats libres » maintenant devenus délégués C.G.T.

Les possibilités de créer de nouvelles bases sont très importantes. Avec 33 bases organisées, l'U.L. couvre 6 020 salariés de la localité. L'objectif de l'union locale est d'être organisé dans les 90 entreprises existantes qui représentent près de 10 000 salariés.

Par la visite systématique des syndicats, l'U.L. entend mettre ces 33 bases organisées en mesure de parrainer les 57 entreprises inorganisées.

Pour l'instant, ce sont 10 syndicats qui assurent le parrainage de 12 entreprises, l'U.L. en parrainant 6. Il est tenu compte de la proximité des entreprises et des branches professionnelles correspondant aux syndicats et entreprises parrainées.

Le suivi des parrainages par l'U.L. s'effectue :

— lors de la visite des syndicats par celle-ci ;

— lors de la C.E. de l'U.L. ou la C.E. du syndicat local des métaux.

Une nécessité : des directions d'unions locales opérationnelles

Une direction, c'est un outil pour l'action, pour l'organisation de batailles de masse, telle « URGENCE C.G.T. », les luttes, le renforcement.

La manière de fonctionner et d'animer une U.L. influe sur son efficacité, sa vie, son développement, son rayonnement, les résultats de ce qu'elle entreprend en dépendent.

L'U.L., structure la plus proche des entreprises, dont le rôle essentiel est d'aider les syndicats à jouer leur rôle qui est de faire naître et animer une vie revendicative intense à l'entreprise, doit se doter d'une direction de terrain.

a) Comment concevoir l'utilisation de tous les membres de la direction élue

Elle doit être dominée par une préoccupation majeure, celle de tisser des liens étroits avec toutes les directions de syndicats afin d'être, dans les faits, l'union des syndicats et sections syndicales existants et à créer sur la localité, le site, la Z.I.

La responsabilité de chaque membre de la direction de l'U.L. s'effectue dans son propre syndicat, mais elle ne peut se limiter à ce seul champ d'activité.

La participation effective de chacun à une activité plus large est indispensable pour accroître le rayonnement de l'union locale.

La contribution de tous les dirigeants de l'U.L., à la vie syndicale dans les entreprises et leur contact avec les travailleurs, aura un effet bénéfique pour toute la C.G.T.

La lutte qui a imposé la nécessité de disposer dans toutes les entreprises de locaux syndicaux distincts équipés et la possibilité d'obtenir de grandes salles pour tenir des réunions importantes, ainsi que le droit pour un dirigeant syndical d'être invité par une section syndicale à une réunion dans le local syndical, sans autorisation de l'employeur, permettent de rapprocher l'U.L. des syndicats et sections syndicales.

Cette participation s'organisera avec la pratique de visites systématiques de syndicats. Ce comportement, qui doit devenir celui de toutes les U.L., valorise la direction de l'U.L. et responsabilise chacun de ses membres.

b) La répartition des tâches et des responsabilités

C'est le moyen d'organiser le travail collectif pour agir sur le terrain de l'entreprise, de la localité, de la Z.I., avec comme fil conducteur l'amélioration de l'outil syndical à l'entreprise.

Il faut assumer des tâches précises concourant à cet objectif de fond. Le rôle du secrétaire général est déterminant pour assurer la coordination entre ces différentes responsabilités et donner l'impulsion nécessaire.

c) Quelles sont les tâches à tenir pour une activité correcte de l'U.L. ?

La raison d'être du syndicat, c'est la défense des revendications. Or, cette notion fondamentale du cahier de revendications sur le lieu du travail est à remettre en avant. Il faut donc **un responsable chargé du suivi des cahiers de revendications**, entreprise par entreprise.

Connaître les forces organisées et notre influence, au regard des couches sociales, catégories, professions, se renforcer, placer les cartes syndicales, bien se servir de l'outil syndical, à partir de nos conceptions, tout cela montre l'intérêt vital des questions d'organisation et nécessite qu'un camarade en ait la charge directe. C'est le **secrétaire à l'organisation** qui doit y consacrer l'essentiel de son temps.

Mettre les finances syndicales en rapport avec le niveau de la bataille revendicative que l'U.L. et les syndicats mènent, mener une véritable politique financière, s'assurer de la rentrée régulière des cotisations, passe par une impulsion permanente de l'ensemble de la direction de l'U.L., avec le concours actif d'un **responsable à la politique financière**.

La propagande a des aspects multiples, mais un dénominateur commun : faire avancer les idées de la C.G.T., renforcer l'organisation, favoriser l'action, répondre aux préoccupations de chaque catégorie.

La loi sur l'égalité professionnelle, l'obligation faite à l'employeur de débattre avec l'organisation

syndicale des conditions particulières liées au travail des femmes et des jeunes, et le rapport annuel obligatoire sur toutes ces questions sont des points d'appui pour la mobilisation et permettent d'avoir une propagande décentralisée et offensive.

L'effort prioritaire de toute la C.G.T. reste marqué par l'accroissement, la diffusion de la presse confédérale notamment « la Vie Ouvrière » et « Antoinette » comme un élément d'information et d'éducation de masse aux syndiqués, aux élus et mandatés, aux travailleurs.

C'est plus particulièrement la tâche du **responsable à la propagande**.

La nécessité d'impulser, d'animer les stages de formation de base intéressant **tous les syndiqués** dans les entreprises, la nécessité de suivre et de veiller à une bonne formation des militants dans les syndicats et à l'union locale, implique la désignation d'un **responsable à l'éducation**.

De même, il est important d'avoir partout où cela est possible un responsable « Droits, libertés et action juridique » chargé du suivi et de l'impulsion de l'utilisation pleine et entière des droits anciens et nouveaux.

Important aussi de disposer de responsables d'activités catégorielles (jeunes, femmes, immigrés) **si la concentration importante d'une catégorie dans la localité ou la zone industrielle le justifie**.

Pour les unions locales les plus importantes, avec l'objectif essentiel de renforcer le **caractère opérationnel de la direction** de l'U.L., des groupes de travail peuvent favoriser sa qualité de travail, par une meilleure connaissance du terrain et, par conséquent, apporter une contribution effective à la vie de l'U.L.

Toute autre activité ne répondrait pas à la nature même de l'U.L. et donc à son rôle spécifique dans la C.G.T.

Au-delà de ces tâches essentielles, tous les militants constituant le bureau exécutif ou la C.E. de l'U.L., consacreront le temps dont ils disposent à la mise en œuvre du plan de travail de l'U.L.

En 1984, 280 congrès d'unions locales se sont tenus rassemblant 12 668 délégués et 3 690 syndicats. Sur deux ans (83-84) se sont ainsi tenus 433 congrès, tandis que 300 congrès sont annoncés pour 85. Ceci témoigne de la vitalité des unions locales, de l'intérêt croissant qu'elles suscitent dans le mouvement professionnel de par leur utilité et leur efficacité.

SECRÉTAIRES D'UNIONS LOCALES,

N'oubliez pas d'informer la Confédération sur vos congrès, votre activité, vos plans de travail, vos modifications de directions.

Ces informations sont de grande utilité pour tous (les exemples cités dans les « En direct » en témoignent).

**N'HÉSITEZ PAS A NOUS ÉCRIRE
AU SECTEUR ORGANISATION**

Tout ce que vous nous adressez nous intéresse et nous en prenons connaissance avec attention.

Victoire de la C.G.T. et des travailleurs d'Atlas Royonor sur une zone industrielle de 2 500 salariés

L'union locale de Marne-la-Vallée (77), ville nouvelle où existe six Z.I., ne laisse rien passer aux patrons.

Ces derniers sont solidement organisés au sein du syndicat patronal, le S.N.P.M.I., qui est très actif sur l'ensemble de la Z.I. et intervient brutalement dans nombre d'entreprises, où les travailleurs décident de créer leur syndicat C.G.T. C'est le cas chez Petat à Noisiel, à l'Avenir Graphique et chez Sofribrick ainsi que Sodipac à Torcy, et Edap à Paris-Est où agressions physiques entraînant des arrêts de travail, licenciements d'élus, pressions sur les syndiqués et propositions d'argent aux responsables C.G.T., sont des pratiques courantes.

L'U.L. a décidé, depuis son implantation sur la ville nouvelle, de ne céder à aucune intimidation, de répondre coup pour coup, d'utiliser tous les moyens à sa disposition y compris juridiques pour créer progressivement un rapport de force sur les Z.I.

Au fur et à mesure qu'un syndicat se crée, avec les travailleurs elle riposte à toute intimidation, car baisser les bras une seule fois serait un encouragement pour les patrons et leur syndicat et, progressivement, la liquidation de la C.G.T. sur les Z.I.

Cette ténacité est payante puisque le patron d'Atlas Royonor (35 salariés, plus de 1000 au niveau patronal), membre du S.N.P.M.I., vient d'être condamné :

- à réintégrer dans leur emploi et mandats électifs les 7 délégués C.G.T. mis à pied depuis trois mois avec paiement de leur salaire et ce sous astreinte de 1 000 F par jour de retard à compter du jugement ;
- à payer les salaires intégralement aux 14 salariés licenciés avec les élus C.G.T. et privés de paie pendant un trimestre.

Ils avaient tout simplement demandé au P.D.G. de l'entreprise d'améliorer les conditions de travail pendant les grands froids. Il faisait — 5° dans le magasin.

Ainsi, un premier versement de 5 millions sur les salaires a été effectué, grâce à la saisie des comptes de l'entreprise, que les salariés et l'U.L. ont réussi à obtenir.

Ce succès est d'autant plus appréciable que le P.D.G. de l'entreprise a reçu le soutien d'autres patrons : une trentaine d'entre eux se réclamant du S.N.P.M.I. se sont réunis une fois en face de l'établissement, au moment où se tenait dans l'entreprise une réunion avec les élus C.G.T.

Le combat se poursuit pour obtenir la réintégration de tous les salariés licenciés.