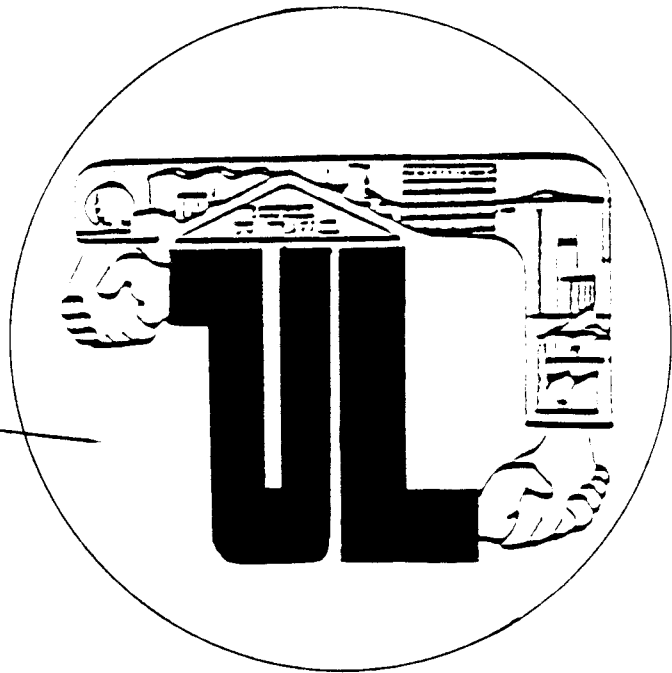


**EN DIRECT  
avec les**



## **Sommaire**

***Achever la remise du F.N.I. 90 et mettre tous les syndicats en état de lutter, cela passe par :***

- **L'existence de plans de visites de tous les syndicats.**
- **La généralisation des rendez-vous dans toutes les Unions locales.**
- **Le développement des coresponsabilités nécessaires U.D. / U.L. - Fédérations.**
- **Une nécessité absolue : nous redéployer :**
  - **dans les entreprises où nous sommes très faiblement organisés;**
  - **dans celles où nous sommes totalement absents, sur les Z.I., les sites commerciaux, les grands chantiers.**

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin



## **LA VISITE SYSTÉMATIQUE DES BASES ORGANISÉES DE L'U.L. LE MOYEN :**

- *d'aller à la rencontre des militants*
- *d'apporter une aide efficace à partir des réalités*

*Pendant de longues années, nous avons déployé des efforts de conviction sur la nécessité de « visiter systématiquement les syndicats ». Les 13 000 visites de syndicats effectuées au cours de l'année 1989 témoignent que ces efforts ne sont pas restés vains. La volonté de tisser des liens étroits avec la totalité des bases organisées est évidente. Mais, si l'on tient compte que certains syndicats sont visités plusieurs fois et que le nombre de visites réalisées en 89 est inférieur à 1 500 à celui de 88, nous estimons à plus de 5 000 le nombre de syndicats et sections qui n'ont vu aucun dirigeant de la C.G.T. durant l'année 89. Or, nous ne pouvons reculer sur cette pratique de direction. Aller vers l'entreprise est un besoin impératif pour l'U.L., pour qu'elle joue son rôle et qu'elle donne sa pleine efficacité. Pas un syndicat ne doit rester « dans la nature ». L'Union locale doit apporter un concours actif à la concrétisation de cette démarche.*

### **Donner à "l'aide à l'entreprise" une qualité nouvelle, en rapport avec la décision majeure du 43<sup>e</sup> Congrès**

Le nombre et la taille de nos syndicats appellent à ne pas relâcher d'un pouce sur les visites de syndicats mais, au contraire, à partir de cette réalité, à aider les secrétaires de syndicats, les militants à se saisir, avec des objectifs ambitieux, des potentialités existantes dans et hors de l'entreprise, pour développer une activité quotidienne, conquérante, reconquérir des syndiqués, se hisser au niveau des objectifs proposés par la fédération, l'U.D., la confédération.

Le rapport des forces n'est pas au top niveau pour faire face aux enjeux. Des luttes, il y en a, mais pas dans toutes les entreprises où il y a un syndicat C.G.T.

Notre responsabilité est de faire partager cette analyse aux militants des syndicats et de prendre appui sur l'engagement dans la lutte d'un nombre non négligeable de salariés du pays comme l'ont confirmé les puissantes manifestations du 31 mars sur la protection sociale, pour en gagner des milliers d'autres à prendre ce chemin.

Mettre tous nos syndicats au top niveau nécessite de partir de l'outil syndical tel qu'il est pour lui faire jouer son rôle, en lui apportant l'aide nécessaire en vue de le rendre toujours plus performant.

- *1 syndicat sur 4 annonce avoir réalisé des adhésions en 89;*
- *2 300 syndicats seulement ont atteint ou dépassé leur nombre d'adhérents de 89 à la fin du mois de février 90;*
- *nous estimons que 1 syndicat sur 3 est engagé résolument dans la démarche du 43<sup>e</sup> Congrès.*
- *l'état chiffré de notre implantation syndicale doit être examiné dans le détail.*

Les U.L. et les U.D. doivent travailler à acquérir cette connaissance précise de leur réalité syndicale.

La visite des syndicats prendra ainsi un contenu offensif et adapté en prise sur le réel. L'échange du dirigeant de l'U.L. avec les militants du syndicat sera constructif et permettra de déboucher sur des dispositions et initiatives qui améliorent la vie du syndicat et le renforcement de la C.G.T.

## **Quel contenu doit avoir la visite ?**

A toutes ces questions, le 43<sup>e</sup> Congrès répond. Les visites de syndicats visent à accroître notre capacité à convaincre et à entraîner le plus grand nombre de nos organisations et militants à s'inscrire dans ces orientations du congrès.

A condition d'aller à leur rencontre et d'organiser la visite autour de trois questions :

- *apporter son concours à une bonne connaissance du terrain de son entreprise : le nombre de salariés, le salariat dans sa diversité, le nombre de syndiqués et leur répartition, l'influence de la C.G.T.;*
- *à partir des forces en présence, de la stratégie patronale, aider les militants à percevoir le niveau des enjeux dans leur entreprise et aider le syndicat à s'ouvrir sur l'extérieur;*
- *aider à mettre sur pied ou à renforcer une vraie vie syndicale autour de quatre questions clés :*
  - *chaque syndiqué doit devenir un pôle de rayonnement de la vie de la C.G.T., il faut les réunir, tisser des liens étroits avec eux et en gagner beaucoup d'autres;*
  - *prendre à bras le corps les problèmes concrets de la vie quotidienne, les revendications et exprimer les besoins dans l'entreprise. Existe-t-il des cahiers de revendications et comment sont-ils élaborés ?*
  - *donner un ton de lutte pour une expression régulière du syndicat, avec tracts, utilisation des panneaux syndicaux et un poste V.O.;*
  - *organiser et répartir les tâches à partir d'un plan de travail précis.*

## **La fiche de visite : un outil qui a un double objectif**

- *permettre à celui ou à celle qui visite le syndicat de ne pas se disperser, en faisant percevoir les questions décisives dont nous venons de parler;*
- *faire remonter à l'U.L. des éléments de connaissance précieux concernant ces questions.*

C'est à partir de ces éléments et de ce double mouvement que l'U.L. pourra tenir et mettre à jour son tableau de bord mural et ainsi préparer les prochaines visites.

La fiche de visite doit donc être conçue en rapport avec les questions à faire avancer.

## **Le plan de visites et le tableau de bord**

La capacité de l'U.L. à voir l'ensemble de ses bases organisées est un élément important de la qualité de la vie syndicale.

Tous les membres de la direction de l'U.L. sont aptes à pratiquer les visites de syndicats.

Le temps dont dispose chaque membre de la direction conditionne, évidemment, son engagement. Celui qui dispose de quinze heures ne visitera pas autant de syndicats que celui qui en a trois ou quatre fois plus !

Mais en trois heures on peut aller à la rencontre d'un syndicat et lui apporter une contribution efficace. Le rôle du secrétaire général et du secrétaire à l'organisation de l'U.L. pour animer cette activité est capital.

## **Les visites de syndicats : un terrain fertile de coopération U.D./U.L./Fédérations**

Une fédération ne peut pas se rendre partout et à répétition. Une U.D. a également ses propres limites. Mais ce n'est pas la seule raison de la coopération.

L'implantation réelle de la C.G.T. interpelle tout le monde. Une décision aussi juste soit-elle nécessite, pour qu'elle soit prise en compte, d'aller sur place mesurer comment elle est reçue, perçue.

Bien évidemment, chaque organisation définit ses priorités et fixe le rythme de ses visites. Mais l'expérience démontre que les priorités se rejoignent, parce que les objectifs sont communs et qu'ils commencent à pouvoir se réaliser lorsqu'ils donnent lieu à des plans de travail communs. C'est le cas pour visiter au plus tôt les syndicats n'ayant pas encore placé la totalité des F.N.I. 90.

Les 5 000 syndicats n'ayant pas été visités en 89 offrent un autre terrain de coopération afin de les voir rapidement.

Il existe vraiment une coresponsabilité de fait pour donner à la notion de priorité à l'entreprise toute sa place dans les plans de travail respectifs.

# Généraliser la pratique des rendez-vous dans les unions locales

*Des chiffres qui témoignent des progrès réalisés et qui nous font mesurer le chemin qui reste à parcourir :*

- 297 U.L. ont organisé des rendez-vous de syndicats et sections syndicales au mois de février 90, soit une U.L. sur trois;
- Ces rendez-vous concernent 63 U.D., soit les deux tiers. Plusieurs U.D. les organisent avec l'ensemble des U.L., c'est le cas de la Charente-Maritime, de la Loire, de Paris, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, de la Marne, de la Seine-Saint-Denis. Ainsi dans 63 U.D. il se passe quelque chose de nouveau avec les U.L. qui demandent non seulement à être poursuivis, enrichis, mais étendu à toutes les U.L. du département;
- Les 32 U.D. restantes doivent s'y atteler sans tarder, car là où cela se pratique c'est un plus incontestable pour atteindre les objectifs que l'on se fixe. Ainsi le placement des F.N.I. 90 a bénéficié de cette dynamique qu'engendre les rendez-vous. L'achèvement de leur placement trouvera, dans cette pratique, un puissant accélérateur.

Il est utile de conserver en mémoire ce qu'en a dit la C.E. confédérale du 10 janvier 90 dans sa résolution sur le placement rapide du F.N.I. : « l'organisation de rendez-vous chaque quinzaine dans les Unions locales pour établir les bilans, animer la réalisation des plans de travail constitue un élément décisif de la mise en œuvre de nos objectifs ».

## **Les rendez-vous d'unions locales, créent une dynamique à condition de ne pas être des rendez-vous administratifs**

Les rendez-vous téléphoniques ne donneront jamais tous les résultats escomptés. Certes, c'est un début de démarche incitative pour la réalisation et le contrôle des objectifs fixés dans chaque syndicat et leur remontée à l'U.D. Mais ça ne suffit pas.

Nous avons vraiment besoin d'aller au-delà, pour parvenir à ce que chaque U.L. soit, dans les faits, un foyer d'animation de la vie syndicale à l'entreprise et sur la localité ou la zone, un lieu privilégié d'échanges d'informations, un endroit où l'on se sent bien car tout le monde tire dans le même sens et s'épaulé quelle que soit la profession, pour que la C.G.T. soit plus forte, et que son identité soit de mieux en mieux affirmée.

Les secrétaires généraux et les secrétaires à l'organisation des U.L. et syndicats sont les hommes et les femmes concernés par ces rendez-vous. Cette exigence permet déjà de mesurer le nécessaire travail de formation et parfois même de mise en place de ces camarades dans les syndicats et U.L.

Au cours de ces rendez-vous on ne doit pas « refaire le monde » mais à travers un bref échange d'informations, animé par un camarade de l'U.L. ou de l'U.D. :

- *faire le bilan de ce qui a été réalisé ;*
- *fixer de nouveaux objectifs et les délais pour les atteindre ;*
- *prendre les contacts nécessaires entre les bases organisées et l'U.L., les professions, l'U.D. pour faire converger les efforts de tous d'ici le prochain rendez-vous.*

Nous le voyons, conçus de cette façon les rendez-vous « obligent » chaque structure à avoir un plan de travail précis, rigoureux, et convergents, à commencer par le syndicat.

L'U.D., les fédérations, les unions professionnelles départementales sont directement concernées par la réalisation et le succès de ces rendez-vous. Sous des formes diverses, ils doivent s'y impliquer le plus efficacement possible.

### **Les U.D. ont un rôle particulier à jouer dans la réalisation de l'objectif que nous nous fixons**

Généraliser au plus vite la pratique des rendez-vous, qu'est-ce que cela implique pour une U.D. ?

- Mettre cette question à l'ordre du jour d'un bureau de l'U.D. Il est nécessaire que la direction de l'U.D. ait un échange de vues sur ce sujet.

Qu'est-ce que des rendez-vous d'U.L. apporteraient à l'U.D. ?

Qu'est-ce que chaque U.L. va en retirer pour sa propre activité ?

Cette discussion n'est pas superflue, elle est un des éléments — et non des moindres — de la qualité du travail de chaque direction d'U.D. avec ses U.L. A cette occasion, il peut être procédé à un examen fouillé de l'état des U.L. en vue de redéfinir les priorités que l'U.D. se fixe et les moyens à dégager pour améliorer sensiblement leur fonctionnement.

- Il doit s'ensuivre une discussion U.L. par U.L. pour examiner avec chaque direction comment s'y prendre et surtout de quelle aide concrète l'U.L. a besoin :

— *classement des syndicats et sections par tranche de syndiqués ;*

— *mise sur pied du plan de visite ;*

— *élaboration d'une fiche de visite ;*

— *fixation des dates de rendez-vous ;*

— *mise à jour ou élaboration du tableau de bord.*

- Chaque membre du bureau de l'U.D. (en tenant compte de la disponibilité de chacun) doit être sollicité pour s'y investir, en dégageant le temps nécessaire pour s'intégrer dans la préparation du rendez-vous et participer à son déroulement.

On peut apporter une aide de qualité, dans un temps réduit, ce qui compte c'est ce que chacun réalise.

Le membre de la direction de l'U.D., chargé de coopérer avec l'U.L., doit également apporter sa contribution à la prise de contacts nécessaires avec les professions, les fédérations pour un engagement effectif de leurs dirigeants.

Nul doute que si nous nous engageons dans cette voie, nous constaterons, dans les semaines à venir, des progrès non négligeables dont les effets se feront sentir pour tout le monde.

\*  
\* \* \*

# **La coopération U.L./U.D./Fédérations doit déboucher sur des plans de travail communs et concrets**

## **PERSONNE NE PEUT ESPÉRER GAGNER SEUL, FAIRE FACE SEUL AUX ATTAQUES DU PATRONAT ET DU GOUVERNEMENT**

Ainsi, la notion de coresponsabilité devant les problèmes posés par la vie et le 43<sup>e</sup> Congrès prend forme et vie. Cependant, on est loin d'avoir atteint un mode de vie donnant au fédéralisme ce contenu vivant dont il doit être porteur.

Il est nécessaire de se saisir de tout ce qui peut faire franchir à la coopération un pas de plus. Il y va de l'impact et de la force des luttes revendicatives.

Nous avons fait une percée à propos de la remise plus rapide des F.N.I. 90. C'est une percée timide, mais réelle, qui a donné le jour à un engagement U.D./Fédérations/U.L. sur la base de plans de travail communs.

Près de 50 U.L. sont engagées dans ce travail, allant de une à quatre fédérations et de nombreuses U.D. coopèrent étroitement et de façon régulière avec des fédérations sur la base d'objectifs à long terme sur le terrain de la syndicalisation, de la relance du parrainage, de la formation et des luttes, bien évidemment.

Une dimension urgente de cette coopération U.D./U.L./Fédérations concerne **la mise en place et la formation des secrétaires à l'organisation** dans nos syndicats.

Dès que huit à dix secrétaires à l'organisation ont été mis en place dans des syndicats, cette coopération peut se traduire par l'organisation, en commun, d'un stage (deux jours, une semaine) pour donner à ces camarades la formation indispensable à la maîtrise de leur nouvelle fonction.

### **Les suites à donner au 31 mars en lien avec les luttes en cours**

Le 31 mars indique que le mouvement social prend de l'essor et que les possibilités de son développement sont considérables. Nous devons faire preuve en même temps de beaucoup de réalisme quant aux moyens dont nous devons impérativement nous doter pour hisser la mobilisation à la hauteur des enjeux.

Un examen détaillé doit être fait sur chaque lieu de travail, des objectifs qui ont été fixés pour les rassemblements, des moyens mis en œuvre pour les atteindre : mise en mouvement des syndiqués, engagement effectif de chaque organisation à tous les niveaux, résultats obtenus, participants et adhésions réalisées.

## **Les tâches de l'heure**

- *L'achèvement, le plus vite possible, de la remise des F.N.I. 90, par la prise d'initiatives en direction de tous les syndicats retardataires.*
- *Le bilan du premier trimestre sur les adhésions et bases nouvelles, les F.N.I. Placés, réglés, les cotisations encaissées, les postes de diffusion créés.*

Il s'agit d'évaluer très précisément :

- *ce que nous avons fait progresser;*
  - *mais surtout ce que nous devons faire évoluer et parfois boussuler, sinon nous risquons de perdre ce que nous avons reconquis durant les trois à quatre années précédentes.*
- *La relance du parrainage.  
Quels moyens se donner? Quelles forces mettre en mouvement pour exprimer une vie C.G.T. où nous sommes faiblement organisés et totalement absents.  
L'avenir de la C.G.T. dépend de sa capacité à s'investir dans les déserts syndicaux notamment dans les Z.I. et toutes les zones d'activités à majorité de P.M.E.*
  - *La prise d'initiatives de renforcement car l'adhésion n'est pas spontanée.*
  - *La mise en place et la formation de centaines de secrétaires à l'organisation dont nous avons besoin dans les syndicats.*

Autant de terrains propices au redémarrage, au renforcement, à l'extension de coopérations mutuellement avantageuses.

Il ne faut pas s'attendre. Peu importe qui est à l'initiative, l'important c'est qu'elle soit prise sans attendre.

\*  
\* \*

## Parrainage : gagner en efficacité

Les efforts poursuivis depuis 1983 (élections à la Sécurité sociale) dans le parrainage des entreprises ont contribué à développer une pratique devenue familière dans un nombre plus grand de nos organisations.

Ce sont ainsi des centaines de bases nouvelles, des milliers d'adhésions enregistrées qui ont contribué, pour une part non négligeable, à de premiers résultats dans la bataille de la syndicalisation.

Ce faisant, nous avons commencé à jeter des bases concrètes de travail en riposte au remodelage de la société et à ses conséquences, en gagnant des champs nouveaux d'intervention :

- *zones industrielles ou administratives;*
- *secteurs à forte concentration d'employés, d'I.C.T. (commerce, banques, fonction publique, les grandes entreprises industrielles);*
- *implantation dans des entreprises de moins de 100, voire moins de 50 salariés.*

A présent, nous avons besoin de redimensionner notre parrainage afin qu'il débouche plus vite sur la création de bases en visant particulièrement nos grandes entreprises — des déserts syndicaux y sont nombreux — et les concentrations de salariés.

Il s'y trouve des **employés** mais également des **I.C.T.** et des milliers de **jeunes**, dont la rencontre avec la C.G.T. peut déboucher rapidement sur l'adhésion qui constitue le premier acte de lutte.

Il y a, de la même façon, des milliers d'adhésions potentielles chez les **retraités** qui subissent de plein fouet la politique antisociale du gouvernement.

Nous sommes, en effet, confrontés à une véritable course de vitesse où gouvernement et patronat accélèrent le processus de transformation du tissu économique et social afin de s'assurer les conditions d'une paix sociale durable.

Pour y parvenir, il leur faut « saper » les foyers de concentration traditionnels que constituent les grandes entreprises et en créer de nouveaux sous des formes diverses moins perceptibles d'apparence, moins homogènes, mais toujours soumis à la même stratégie patronale, moins visible et donc en mesure de pousser plus loin l'exploitation.

C'est pourquoi, dans le même temps où disparaissent, chaque année, des dizaines de grandes entreprises, apparaissent d'autres concentrations composées d'une multitude de P.M.E. et dont les contours ne sont jamais définis d'avance : tours, quartiers, zones d'activités, etc. L'objectif patronal étant de disposer d'un tissu industriel dont le nombre maximum de salariés regroupés ne dépasserait pas 300.

En fait, contrairement aux apparences, la concentration du salariat prend d'autres formes pour éviter toute velléité de lutte et d'organisations de la C.G.T.

*C'est donc à notre capacité à nous développer à partir de nos secteurs organisés vers ces nouvelles zones d'activités que nous parviendrons à préserver et étendre les capacités de défense collective du monde du travail.*

Rocard veut aller vite comme en témoigne le « livre blanc » de la région Ile-de-France qui constitue une véritable déclaration de guerre aux salariés. Car, outre la volonté de transformer la région Ile-de-France en plate-forme touristique et financière dans la perspective de l'Europe de 92, ce qui est visé ce sont les conquêtes démocratiques, les forces de la C.G.T. dans les entreprises qui, bien qu'affaiblies, sont un obstacle à la politique de régression sociale programmée depuis Bruxelles et Paris.

C'est pourquoi il faut prendre très au sérieux la décision de l'U.R.I.F./C.G.T., prise lors de son récent congrès, de s'employer à s'implanter plus radicalement dans 24 sites décisifs et, en même temps, lutter pour le maintien du site de Billancourt. Y parvenir au plus vite serait un coup très dur porté à ce néfaste projet qui peut être mis en échec si nous savons créer le rapport des forces nécessaires, à s'implanter et s'organiser dans les secteurs visés.

**C'est là où la convergence des forces U.D./Fédérations/U.L. doit trouver son aboutissement.**

On le voit, de nouvelles convergences d'intérêts, de nouveaux pôles d'union et d'action des salariés se font jour. Autant de foyers en puissance de défense et d'organisation des salariés, de syndicalisation.

A nous de savoir les cerner et les prendre en compte à temps. Si l'on y ajoute les hôpitaux, les commerces, les assurances, les banques, les grandes entreprises industrielles et les secteurs de la Fonction publique où subsistent de véritables déserts syndicaux, on mesure le champ de syndicalisation qui nous est ouvert à condition de s'y attaquer ensemble.

\*  
\* \*