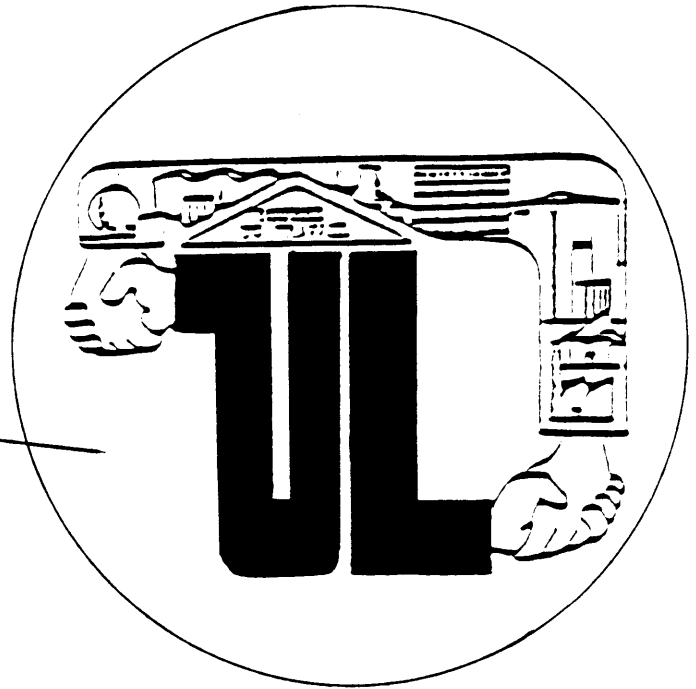


**EN DIRECT
avec les**



Sommaire

Halte à l'escalade militaire dans le golfe : c'est l'intérêt des travailleurs et celui de la paix	1
Les unions locales : pour les luttes, le renforcement, la souscription	2
Les congrès d'unions locales : une force considérable	4
Mettre en place et former les secrétaires à l'organisation dont nous avons besoin	5
Élections professionnelles : trois mois déterminants	7
Unions locales - Point de rencontre - Centre de déploiement	9

Bulletin d'informations (Secteur confédéral organisation)

Directeur de la publication : Yannick Fremin

Halte à l'escalade militaire dans le golfe

C'EST L'INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS ET CELUI DE LA PAIX

Les risques de guerre dans le golfe persique vont crescendo. A juste titre les travailleurs sont préoccupés et en même temps ils s'interrogent sur les véritables causes de la crise et les moyens d'en sortir.

Dans l'immédiat, les salariés sont confrontés à l'attitude du gouvernement et du patronat qui tentent de faire admettre leurs mesures d'austérité au nom de la tension existant dans le Moyen Orient.

Nous avons donc un grand effort d'explication à développer auprès des travailleurs pour faire comprendre que la défense des revendications immédiates et l'action pour conjuguer le danger de conflit armé ne sont pas deux choses distinctes.

Certes, il faut rappeler l'origine de la crise : l'invasion du Koweït par l'Irak. Rappeler la condamnation sans ambiguïté de la CGT contre cet acte de piraterie et notre exigence de voir respectée la liberté de mouvement des ressortissants étrangers retenus actuellement en otages.

Les exactions du régime de Sadam Hussein hélas ne datent pas d'hier. Malheureusement, il n'y a pas eu beaucoup de voix à se joindre à la CGT pour condamner les exécutions de militants syndicalistes, communistes et progressistes, les massacres de milliers de Kurdes...

Jusqu'au 2 août, l'Irak était l'Eldorado des multinationales et des marchands de canons qui avaient réalisé des profits énormes grâce à la guerre contre l'Iran.

On ne parlait pas de droits de l'homme, ni de la nature du régime de Bagdad à ce moment-là !

Faire respecter la loi internationale est une chose normale, encore que ce principe ne s'applique pas lorsqu'il s'agit du Liban, de la Palestine, du Panama...

Le fantastique déploiement militaire américain dans le Golfe est d'abord destiné à maintenir la domination des Etats-Unis sur l'exploitation des ressources pétrolières.

Et notre pays s'est engagé dans cette galère en envoyant soldats et matériels à profusion.

Le pire qui peut arriver, c'est le déclenchement des hostilités qui conduirait à un véritable carnage dans une des régions bourrées d'armes sophistiquées, chimiques et nucléaires.

Il faut refuser cette logique de guerre et ses conséquences effroyables qui n'épargneraient pas les travailleurs de notre pays.

Les va-t-en guerre, les pousse-au-crime, ce sont les mêmes qui s'efforcent de faire admettre dès maintenant « une économie de guerre ». Et ceux qui n'acceptent pas les mesures d'austérité sont accusés de « saboteurs » ou de « lâches ». Ce qu'ils visent c'est d'empêcher les gens de défendre leurs revendications.

A tout point de vue, il est donc urgent de lutter contre la logique de guerre, de lutter pour que des solutions politiques et durables soient trouvées à la crise du Golfe.

Le poids de l'opinion publique peut peser dans le sens de la paix. Les récents propos de F. Mitterrand à l'ONU montrent que nous pouvons influencer sur le cours des choses. Il faut que les travailleurs se fassent entendre, s'expriment dans les entreprises par des pétitions, des envois de motions, de télégrammes. Nos syndicats ont à prendre les initiatives en ce sens.

Enfin, des questions deviennent encore plus urgentes. Il en est ainsi des dépenses d'armement, du commerce des armes, du développement des engins de mort. S'attaquer à ces fardeaux c'est agir pour le développement économique, la satisfaction des besoins sociaux, de véritables coopérations internationales, c'est agir pour la paix et la sécurité collective.

A l'occasion de la journée internationale du 27 octobre pour la réduction des dépenses d'armement et lors du débat budgétaire, ce sont des exigences qui doivent être réaffirmées avec force.

Les unions locales : pour les luttes, le renforcement, la souscription

Ce qui domine en cette période, ce sont bien les difficultés de vie auxquelles sont confrontés les salariés. Oui ! pour tous, ouvriers, employés, ingénieurs, cadres et techniciens, la vie est plus dure. Impôts, loyers, essence, transports, frais de scolarité... Tout augmente, aucun domaine n'échappe à la loi implacable de la rigueur et du profit.

Si les luttes ne sont pas au niveau souhaité, le mécontentement n'en est pas moins réel et profond. L'austérité atteint un tel degré de rejet que gouvernement et patronat n'osent même plus invoquer son nom et tentent, sous des habillages subtils, d'en prolonger la nocivité.

Que deviendrait le SMIC à 6 500 F si par malheur « la logique de guerre » l'emportait ? Mais que deviendrait aussi la paix, si par malheur les travailleurs considéraient comme subalterne la défense de leurs revendications, alors qu'elles sont un élément constitutif du rapport des forces en France et dans le monde.

Pour tout syndicaliste qui se respecte, rien n'est donc plus urgent et prioritaire aujourd'hui que d'être à l'écoute des inquiétudes légitimes des salariés, à l'écoute de leurs besoins. C'est le meilleur moyen pour préparer les initiatives qui conviennent en fonction de chaque situation.

De ce point de vue, comme l'indique le document du 43^e Congrès, « **le cahier revendicatif** », quelle qu'en soit l'appellation, bien conçu et bien utilisé peut grandement contribuer à un engagement de nombreux syndiqués dans la pratique démocratique.

Renouer avec sa pratique ou perfectionner sa mise en œuvre peut, comme dans le passé, créer les conditions d'une nouvelle dynamique revendicative en profondeur en lien avec toutes les initiatives de luttes particulières, coordonnées ou d'ensemble qui pourront se prendre à tous les niveaux, en lien avec le renforcement de la CGT et la diffusion de « la Vie Ouvrière ».

Un pas important a été franchi dans ce sens lors de nombreuses visites de syndicats effectuées par le bureau confédéral, les fédérations, les unions départementales dans le cadre de la rentrée sociale.

Les unions locales n'ont pas été en reste et continuent, face à la casse, de faire preuve de leur utilité en luttant pied à pied pour préserver et entretenir le tissu syndical dans la localité ou le site.

Combien de luttes, combien de bases organisées, combien de succès électoraux n'auraient pu voir le jour sans l'existence d'unions locales sur le territoire. Et aujourd'hui que le remodelage industriel pose à nos fédérations, à nos unions départementales et à la CGT un véritable problème de survie, elles sont là, prêtes à jouer leur rôle historique.

Le véritable outil pour adapter la CGT aux réalités contemporaines et à ses évolutions, le voilà. En même temps, relais, point de passage et point d'appui au service des fédérations et des unions départementales et en même temps outil original sans équivalent du point de vue de sa capacité à nouer les liens avec les entreprises et force de rassemblement des salariés autour d'une entité qui leur est propre dans laquelle ils se reconnaissent à partir de leurs intérêts communs.

Rien de ce qui est nouveau et de ce qui est nécessaire pour adapter la CGT aux réalités de notre temps n'a échappé à tous ceux qui ont construit et bâti les unions locales, tant la lutte a été âpre, difficile et opiniâtre.

Que ce soit sur la nécessité d'une connaissance approfondie du terrain, les militants d'unions locales ont déjà donné, non seulement dans une approche géographique mais aussi dans la mise en œuvre concrète d'initiatives pour investir les zones industrielles, les quartiers à fortes concentrations de salariés. C'est ce qui a permis de déboucher en 1983 sur la mise en place de 6 000 collectifs électoraux pour les élections Sécurité sociale et dans le cadre des élections prud'homales de 1987, 329 collectifs de zones industrielles, 41 collectifs de zones commerciales, 251 collectifs de quartiers, 8 collectifs de cités administratives et 1 198 collectifs de localités.

Que ce soit sur la nécessité de disposer de collectifs de directions opérationnels en prise directe avec les syndicats de la localité, l'adoption de plans de travail, de tableaux de bord, le soin apporté à la préparation des congrès d'unions locales sont des thèmes connus des dirigeants d'unions locales aujourd'hui.

C'est fort de cet acquis que nous pouvons ambitionner de nouveaux points décisifs pour les luttes et le renforcement de la CGT, en perfectionnant l'outil, en le dotant des hommes et des moyens nécessaires à sa capacité d'intervention dans les entreprises.

C'est la responsabilité de tous, comme le précise le 43^e Congrès de la CGT et c'est en ce sens que doit s'exercer le plus la coresponsabilité union locale et fédération.

A ce stade, nous pensons que nos efforts prioritaires doivent porter en deux directions :

1. **Doter toutes nos unions locales** de secrétaires à l'organisation en mesure de mettre en place et de former au fur et à mesure des secrétaires à l'organisation dans les entreprises de plus de 50 salariés;
2. **Travailler à des congrès d'unions locales** encore plus participatifs, car il s'agit d'un véritable vivier militants d'entreprises que nous pouvons drainer. Or, nous sommes loin du compte encore quant à la participation de tous les syndicats et des militants de la localité ou de la zone industrielle. C'est un manque à gagner énorme.

Une nouvelle fois, les unions locales vont être sollicitées pour participer à une grande bataille nationale, celle de la souscription. Elles y trouveront leur compte autant que les syndicats puisque la CGT, en cohérence avec sa démarche, a décidé de faire bénéficier à ses organisations les plus proches du terrain, la moitié des finances récoltées. Donner à la CGT les moyens de son action va être aussi l'occasion de poursuivre le débat que nous avons engagé avec « **l'Adresse aux syndiqués** » sur la nécessité de se syndiquer et de lutter.

Confiance, détermination, initiatives, autant de qualité dont ont su faire preuve nos militants d'entreprises et d'unions locales. Ils seront à nouveau au rendez-vous.

Les congrès d'unions locales : une force considérable

Ces dernières années (depuis 1984), ce sont 23 903 délégués d'entreprises qui ont été réunis dans 553 congrès d'unions locales.

En fait, près de 24 000 délégués ont débattu des revendications et des aspirations des salariés de leur entreprise. 24 000 délégués qui, même s'ils ne sont pas réunis tous en même temps, se retrouvent autour de revendications, d'idées, d'analyses, de luttes communes pour faire reculer la crise et la politique d'austérité dont ils sont victimes avec l'ensemble des salariés.

Cela représente une force considérable pour peu que nous lui donnions les moyens de s'exprimer et d'agir.

En ce sens, c'est un point d'appui inestimable pour toutes les organisations de la CGT. Il nous faut savoir l'apprécier et pour ce faire, il est nécessaire de bien mesurer l'importance que représente le fait que des syndiqués, des délégués du personnel ou des camarades ayant d'autres responsabilités, puissent prendre des décisions communes qui rassemblent les salariés dans la lutte. Ce faisant, ils mettent au grand jour le reflet de la vitalité de la vie syndicale à l'entreprise et les liens qui unissent chaque syndicat à son union locale. Pour un grand nombre de syndiqués, voire de militants, de responsables, l'union locale constitue le seul « contact » physique avec les structures de la CGT.

C'est là qu'il pourra trouver l'aide morale et matérielle pour faire vivre la CGT dans son entreprise, y développer les idées de classe et les luttes.

Si, à partir de là, nous sommes d'accord pour estimer que le congrès de l'union locale est un temps fort de l'activité de la CGT dans une localité, il nous faut attacher une attention toute particulière à sa préparation, notamment :

- en assurant la participation de tous les syndicats de la localité;
- en apportant un soin particulier à la rédaction du document préparatoire, en faisant participer chaque syndiqué à sa discussion;
- en procédant à l'élection d'une direction d'union locale (secrétaire général, secrétaire à l'organisation, secrétaire à la politique financière, secrétaire à la propagande...);
- en donnant à la direction de l'union locale les moyens (en argent et en temps) pour jouer pleinement son rôle.

Il s'agit là d'une responsabilité dont nous sommes tous comptables.

C'est avec des congrès d'unions locales, réguliers, dynamiques et offensifs, à partir des besoins des salariés que les unions locales pourront être les véritables foyers de lutte, d'organisation et de diffusion des idées de la CGT que nous souhaitons.

Dans la prochaine période, plusieurs congrès d'unions locales sont prévus. Ils doivent permettre de contribuer à développer l'action revendicative, les initiatives de renforcement de la CGT.

Mettre en place et former les secrétaires à l'organisation dont nous avons besoin

340 DE NOS UNIONS LOCALES SONT SANS SECRÉTAIRE A L'ORGANISATION

C'est un manque pour le renforcement de la CGT dans les entreprises, ateliers, bureaux et services, pour la mise en œuvre de notre démarche revendicative à la « couleur » du 43^e Congrès.

- **Il est évident que naissent, grandissent et gagnent plus aisément la lutte revendicative** dans les lieux de travail où nous sommes **organisés** et que s'y pratique une **activité syndicale de qualité : le secrétaire à l'organisation** de l'union locale est l'homme ou la femme qui veille en permanence à **l'état réel de notre organisation** au regard du territoire que couvre l'union locale et propose, impulse et anime des actions de renforcement de la CGT là où nous sommes et sur le terrain à découvert (connaissance de nos bases, tableaux de bord, plans de parrainage, plans de travail...);
- **de grandes mutations** se produisent dans le monde du travail, les salariés ne pas pas forcément moins nombreux dans les entreprises ou localités, ils sont différents, les lieux de travail éclatent, se transforment, des activités disparaissent, d'autres naissent : **Le secrétaire à l'organisation** a à connaître, suivre ces mutations, cela lui permet notamment au sein de la direction collective de proposer les priorités qui en découlent;
- **l'influence électorale** au plan syndical — image et moyens d'un rapport de force — devient de plus en plus l'objet d'un enjeu : **le secrétaire à l'organisation** de l'union locale a à connaître, prévoir, veiller à l'analyse de chacun des scrutins qui se déroulent dans chaque entreprise, à leur transmission au service central élections, à aider, à organiser de véritables campagnes électorales...
- **coresponsabilité** entre les différentes structures de la CGT (UD, UL, Fédérations) pour aider sur le lieu de travail à développer une action syndicale riche et de qualité, ce qui sous-entend avoir la réflexion en commun sur la meilleure répartition possible des moyens et les hommes : **le secrétaire à l'organisation** a à favoriser cet examen en commun, établir le contact nécessaire, veiller à sa réalisation des engagements pris par les uns et les autres;
- rencontres vivantes, échanges d'expériences vécues entre syndicats permettent souvent, tout autant qu'un rapport ou une circulaire, de faire avancer nos orientations : **le secrétaire à l'organisation** de l'union locale a tout intérêt à tenir régulièrement **des rendez-vous d'orga avec les syndicats**. C'est un moyen de connaissance des évolutions ou difficultés, d'impulsion, d'émulation pour les questions d'organisation dans les syndicats.

Et ce dernier point nous amène naturellement à poser la question de la mise **en place et la formation de secrétaires à l'organisation dans nos syndicats**.

Ces hommes et ces femmes, bien intégrés à leur direction syndicale, vont être la « cheville ouvrière » de l'impulsion et l'animation des questions d'organisation telles que nous les concevons, là où ce sera décisif : le lieu de travail, ce qui sous-entend :

- assurer le maintien de nos forces organisées en veillant à la remise rapide du FNI et un bon collectage;
- aider à la mise en œuvre, à partir des syndiqués que nous avons, de la démarche revendicative, démocratique, ancrée à partir des besoins des travailleurs (bulletin des syndiqués, réunions des syndiqués, abonnements à « la Vie Ouvrières », Options);
- proposer, mettre sur pied et animer de véritables « temps forts » de renforcement ne s'opposant pas à la nécessité de poser en permanence cette question aux salariés qui votent, participent à nos luttes, versent à la souscription.

Nous savons combien ces questions concrètes d'organisation ne sont pas la démarche naturelle de nos directions syndicales.

La présence d'un (une) secrétaire à l'organisation au sein de nos directions syndicales aide à surmonter cette fâcheuse tendance à ne pas consacrer suffisamment de temps, de moyens et de force à ce que par ailleurs nous estimons important et avons décidé comme incontournable pour pouvoir mettre en œuvre le 43^e Congrès.

Les 487 unions locales qui ont un secrétaire à l'organisation à **qui on laisse le temps et l'on donne les moyens de se consacrer essentiellement à cette tâche** sont mieux à même de mettre en place et établir le contact permanent et ponctuel avec le « réseau » des secrétaires à l'organisation dans les syndicats, sur le lieu de travail.

DES OUTILS POUR LA FORMATION DES SECRÉTAIRES A L'ORGANISATION

Evidemment, en s'assurant de leur passage en formation syndicale de départ (FSD) et formation syndicale de base (FSB).

Un stage de deux jours : pour former les camarades dans le syndicat, à qui l'on vient de confier cette tâche et qui, n'ayant par définition aucune expérience en la matière, ont, pour autant besoin d'acquérir rapidement les éléments essentiels de notre démarche 43^e Congrès et concrètement ce qu'implique la mise en œuvre de leur nouvelle responsabilité (à organiser au niveau d'une union locale ou d'une union départementale).

Aide pédagogique à se procurer auprès du secteur organisation.

Un stage moyen cinq jours : destiné à des camarades ayant une expérience dans cette responsabilité et qui auront un besoin d'approfondissement indispensable en relation directe avec cette pratique concrète acquise (nécessité d'avoir suivi un stage moyen de formation syndicale générale) [à organiser au niveau d'une UD].

Aide pédagogique à se procurer auprès du CCEO.

Un stage supérieur cinq jours : destiné aux secrétaires à l'organisation d'unions départementales, unions locales, fédérations et gros syndicats, organisé par le secteur organisation confédéral, en internat à Courcelle (nécessité d'avoir suivi un stage moyen de formation syndicale générale).

La brochure du secteur organisation dans la série « Le secrétaire à l'organisation » sur des thèmes précis :

Deux dernières brochures parues depuis le 43^e Congrès :

N° 15, octobre 1989 : Le syndicat - Sa direction - Son fonctionnement - Ses tâches vitales pour son activité aujourd'hui.

N° 16, février 1990 : La syndicalisation - L'adresse confédérale - La place du syndiqué au cœur de notre démarche revendicative.

A paraître incessamment :

N° 17, octobre 1990 : Dans chaque syndicat : le secrétaire à l'organisation.

N° 18, décembre 1990 : Diversité et activité de la CGT.

Élections professionnelles trois mois déterminants

Durant le dernier trimestre 1990, nombre d'élections vont se dérouler. L'enjeu déterminant de ces consultations revêt un intérêt tout particulier dans la période actuelle. En effet, une partie des travaux de la prochaine session parlementaire sera consacrée à un projet de loi relatif « aux relations de travail à l'entreprise » inspiré par le rapport Lemoine du CNPF et le rapport Béliet.

Les propositions sont claires : remise en cause des CE, des DP, des CHSCT, laminage de leurs moyens et de leurs droits, intensification de la déréglementation, favoriser le consensus et la recomposition syndicale avec la volonté d'affaiblir la représentativité du syndicalisme de classe que représente la CGT.

Les PME de moins de 200 salariés constituent l'angle d'attaque privilégié pour deux raisons :

- elles représentent 99 % des entreprises françaises du secteur privé;
- elles occupent une place centrale dans la mise en œuvre de la stratégie patronale (mobilité, précarité, individualisation, entrave du droit syndical, etc.).

Ces nouvelles et graves attaques qui se précisent aujourd'hui nous conduisent à préparer les élections professionnelles de bonne façon. Car, autant il est juste de considérer que le score de la CGT se construit jour après jour à partir de la perception qu'ont les salariés de l'utilité du syndicat pour eux-mêmes, autant il convient de prendre des mesures spécifiques, de dresser un véritable plan de campagne, de rendre compte du succès de la CGT l'ensemble de la direction et des élus, mais aussi les syndiqués.

Il va de soi que nous devons aider chaque syndicat à prendre à bras le corps la préparation des élections, engager chaque syndiqué dans une véritable campagne électorale, se saisir de l'opportunité de l'élection pour réactiver toute la vie du syndicat et aussi conquérir de nouvelles forces.

Face à nous, patronat, directions d'entreprises et les autres organisations syndicales s'investissent pour faire chuter la CGT. Pas d'illusions, c'est une bataille acharnée où chaque voix nous est disputée une à une.

Toute élection a son importance, qu'il s'agisse d'une entreprise de moins de 50, de plus de 100, de 400, de plus de 1 000 salariés.

Les 2 126 élections à venir d'ici la fin de l'année ne constituent qu'une partie de la réalité. En effet, les entreprises sont recensées en fonction des résultats antérieurs en notre possession.

Néanmoins, 200 entreprises de plus de 1 000 salariés (dont 20 de plus de 5 000) représentant plus de 50 % du nombre d'inscrits total (1 107 202) vont voter. Une prise en compte toute particulière de ces scrutins est nécessaire. Pour cela, il nous faut travailler en coresponsabilité avec fédérations, unions départementales, unions locales et syndicats concernés.

Du score de la CGT aux élections professionnelles dépendent, en effet, pour une grande part, la constitution d'un « environnement » favorable à la lutte revendicative et les moyens matériels et humains pour notre activité syndicale sur le lieu de travail.

Les éléments déterminants pour assurer et élargir le vote CGT découlent de la qualité de notre activité syndicale revendicative vers les différentes catégories de salariés, le choix judicieux de nos candidats, le dynamisme et le soin apportés à nos campagnes électorales. Une fois les élections passées, la connaissance, l'analyse fine des résultats sont une source importante pour apprécier et modifier, le cas échéant, notre activité syndicale sur le lieu de travail.

Ces données sont valables pour chaque élection. Elles prennent d'autant plus d'importance lorsque c'est une masse importante de salariés qui est appelée à se prononcer.

Nul doute que si nous nous engageons dans cette voie, nous constaterons des progrès non négligeables, pouvant contribuer au renforcement de la CGT et à une évolution positive du rapport de force nécessaire pour faire obstacle à la démarche du patronat et du gouvernement.

Unions locales - Point de rencontre Centre de déploiement

UL DE CREIL (Oise)

Déploiement de l'union locale sur la zone industrielle de Saint-Maximin. Installation d'un bungalow sur la zone et organisation d'une permanence hebdomadaire avec initiatives de parrainage vers les 30 entreprises.
Premier résultat : une base nouvelle créée.

UL DE SAINT-OUEN (Seine-Saint-Denis)

Dans le cadre des rendez-vous CGT/VO. Parrainage de la zone industrielle Adouin. Deux adhésions réalisées et perspective de la création d'une nouvelle base.

UL DE SAINT-DENIS (Seine-Saint-Denis)

Dans la même semaine, avec l'UL et la participation d'un secrétaire confédéral, assemblée de syndiqués et visite de services aux communaux :

- 14 « Vie Ouvrière » vendues;
- 10 adhésions réalisées le jour même;
- 12 le lendemain.

UL TOULOUSE-MIRAIL (Haute-Garonne)

18 visites de syndicats par la direction de l'UL et 6 en coopération avec la commission départementale de l'UGICT.

Parrainages suivis de chantiers du Métro avec l'UD, l'US de la construction et l'UL de Toulouse Centre ville :

- 20 adhésions sur l'UL de Mirail;
- 15 adhésions sur l'UL du Centre;
- organisation d'élections de DP à La Somet 45 : 87,3 % à la CGT dans le premier collège, 63,1 % dans le deuxième collège.

UL DE METZ (Moselle)

En quelques semaines le nombre d'adhérents a été doublé dans le commerce : près de 300 adhésions.

SYSTÈME « U » : Quelques salariés viennent à l'UL pour demander de venir discuter avec les travailleurs dans leur entreprise afin de créer le syndicat. 60 personnes à l'assemblée : 55 adhésions.

Entreprise GRO : D'anciennes déléguées CGT reprennent le contact avec l'UL, suite aux restructurations de la société, ils se réorganisent : 30 adhésions.

Chez CASTORAMA aussi, 40 adhésions.

D'autres contacts encore avec Mammouth à Woippy et Cora à Borny.

UL DE ST-AVOLD, MERLEBACH, SARREGUEMINES ET HAGONDANCE

Quand mineurs de fer, de charbon, métallos et de la chimie se rassemblent dans leurs UL :

- C'est bon pour la « VO » (les commandes de la VO sont pulvérisées).
- C'est bon pour le renforcement de la CGT (le chiffre d'adhésions de l'an dernier a déjà été dépassé), et ça continue... 6 adhésions chez les mineurs de fer, 8 dans le charbon dans le cadre des rendez-vous VO.