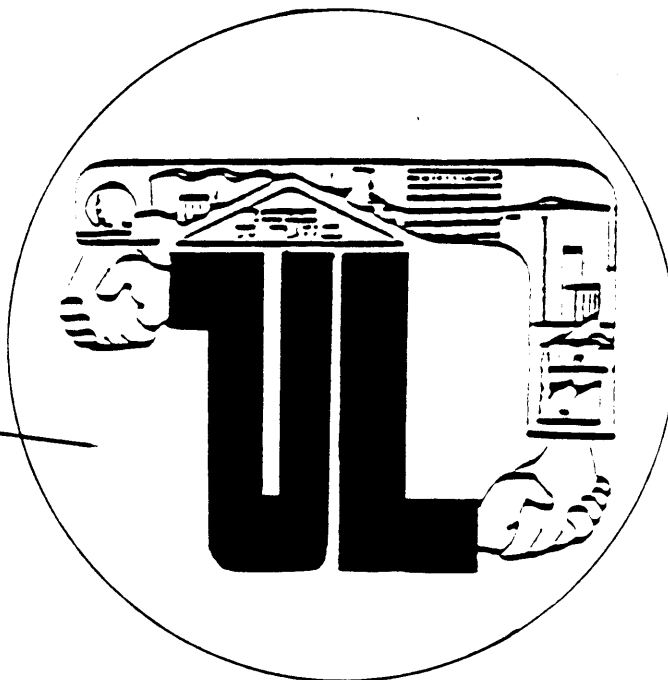


EN DIRECT
avec les



SOMMAIRE

- * Point des rencontres d'unions locales

- * Intervention de Michel WARCHOLAK
à la Rencontre des U.L. de la Région Ile-de-France

Bulletin d'information (Secteur confédéral organisation)
Directeur de la publication : Pierre Corneloup

POINT DES RENCONTRES DES UNIONS LOCALES

Conformément aux décisions du CCN des 22 et 23 Janvier 1991, sont engagées des rencontres d'Unions locales dans les Régions ou départements.

Cette initiative connaît déjà, au vu de celles qui se sont tenues, un incontestable succès qu'il convient de prolonger et d'amplifier.

* Les U.L. en sont les premières bénéficiaires avec l'échange d'expériences, aux niveaux des Régions ou départements, et l'apport des Syndicats et Fédérations qui augure bien d'une volonté commune de renforcer et de "rentabiliser" l'activité des Unions locales.

* Les Secrétaires d'U.D. et de Régions y acquièrent une meilleure maîtrise du terrain, de la connaissance de leurs U.L. et de leur capacité à impulser leur activité.

* Les Fédérations contribuent à renforcer le caractère de ces rencontres qui se veulent opérationnelles, vivantes des coopérations et de la coresponsabilité qui s'établissent pour aider, renforcer les Syndicats de la profession et s'implanter dans les déserts syndicaux.

* Les Syndicats, expériences à l'appui, soulignent souvent l'apport pour eux-mêmes, l'aide bénéfique à l'implantation ou au renforcement d'autres syndicats de leur environnement immédiat, au renforcement des collectifs de direction d'U.L..

En conséquence, il n'est donc pas inutile de souligner et de faire partager partout le bien-fondé de cette décision du CCN qui, prenant à son compte le plan de travail du Secteur organisation, crée du même coup les conditions d'un nouveau bon en avant dans la mise en oeuvre du 43e Congrès.

A ce jour, 9 rencontres ont déjà eu lieu et 13 sont programmées d'ici la fin du premier semestre 91.

Elles ont rassemblé 418 participants et 186 Unions locales, ce qui devrait nous conduire à une participation et à un contenu supérieure aux dernières rencontres nationales des U.L..

* Ont eu lieu dans les départements

- RHONE : 50 participants dont 11 US et 12 U.L. sur 18
- AISNE : 12 participants, 8 U.L. sur 9
- VAUCLUSE : 22 participants dont 2 syndicats et 7 U.L. sur 10

* Ont lieu dans les Régions :

- URIF : 160 participants, 14 Fédérations, 86 U.L. sur 127,
- BRETAGNE : 95 participants, 5 Fédérations, 24 U.L. sur 36,
- PAYS DE LOIRE : 16 participants, 10 U.L. sur 36,
- POITOU CHARENTE : 41 participants, 19 U.L. sur 24,
- CENTRE : 34 participants, 13 U.L. sur 36.

*** Sont programmées pour la fin du 1er semestre :**

- NORD - SEINE-MARITIME - ISERE - BOUCHES-du-RHONE - LORRAINE -
BOURGOGNE - LIMOUSIN - PAS-de-CALAIS - LOIRE - LANGUEDOC-ROUSSILLON -
FRANCHE COMTE - AUVERGNE - CHAMPAGNE-ARDENNES.

Comme l'indiquait J. MAREST, Secrétaire confédérale, dans son rapport au CCN de Janvier :

"Jamais nous n'avons eu une telle persévérance pour mettre en oeuvre des décisions de Congrès, chacun mesure bien, au vu des résultats et de l'investissement des militants, ce que cela a demandé, qu'il s'agit de bien d'un processus cohérent pour construire le syndicalisme moderne, efficace, répondant au défi de notre temps"

L'importance et la richesse de ces rencontres d'U.L. nous amènent, dès à présent, à fixer notre réflexion et notre activité sur des points précis qui ont fait l'objet de l'intervention de M. WARCHOLAK, Secrétaire confédéral, à la rencontre des U.L. de l'Ile-de-France, des 27 et 28 Mars dernier.

Nous en publions de larges extraits à partir des thèmes qui ont été largement débattus et notamment :

- * la diversité de la population salariée,
- * le remodelage de la société,
- * la coopération et la coresponsabilité,
- * les visites, le suivi des syndicats,
- * les 100%, les adhésions et bases nouvelles,
- * les R.V. dans les Unions locales,
- * les élections professionnelles,
- * les plans de travail,
- * la démocratie et le rôle de direction,
- * l'unité,
- * les forces organisées, question incontournable.

EXTRAITS DE L'INTERVENTION DE M. WARCHOLAK - REUNION DES U.L. D'ILE-DE-FRANCE - 27 ET 28 MARS 1991

Il y a quelques mois nous avons envisagé de préparer une nouvelle Rencontre nationale des U.L. en 1991, après celle qui s'était tenue en 1988.

L'élargissement et le perfectionnement du rôle et de l'activité des U.L. ont progressé depuis plusieurs années. La tenue de ces rencontres et une activité opiniâtre, permanente de la CGT sur ce créneau, sont pour beaucoup dans cette évolution positive.

Nous avons donc poussé notre réflexion pour :

- compte-tenu des conditions de la mise en oeuvre du 43e Congrès, de la tenue du 44e dans quelques mois ;

- aboutir aux objectifs suivants :

- * rencontrer et débattre avec nos 825 U.L. durant l'année 1991, afin d'être le plus concret possible dans la diversité des situations ;
- * impulser la tenue effective du plus grand nombre de Congrès d'U.L., 320 sont programmés en 91 dont 57 en Ile-de-France ;
- * consolider, à ce niveau, la coopération et l'esprit de coresponsabilité de toutes les composantes de la CGT, comme un élément nous permettant de faire grandir la conscience de la communauté d'intérêt dans les luttes ;
- * conforter et consolider nos directions d'U.L..

Nous avons estimé que n'aurions pas atteint ces objectifs essentiels, concrets et précis dans une réunion de caractère national.

C'est donc, au niveau régional - et départemental - que nos efforts se sont portés. C'est par des réunions, à ce niveau, que nous visons à avoir rencontré, en 1991, l'ensemble de nos 825 U.L..

13 rencontres de ce type sont prévues d'ici fin Juin., 8 ont d'ores et déjà été réalisées.

Ces deux journées de rencontre des U.L. de la Région Ile-de-France montrent, par leur contenu, participation et l'intérêt de la discussion que c'est une bonne démarche.

86 U.L. sont représentées, il s'agira, pour chaque U.D., de faire le point, de prendre les dispositions pour les voir toutes, dans les formes les plus appropriées, afin de n'en laisser aucune en marge de notre débat.

14 dirigeants de Fédérations sont là, et chacun l'a vu au travers de leurs interventions, il ne s'agit pas d'une simple visite de courtoisie.

Naturellement, il y aura d'autres rencontres nationales des U.L.. Il ne s'agit pas de considérer que tout a été dit à ce niveau, d'autant plus que le 44e Congrès y reviendra certainement pour approfondir encore la question.

A l'occasion de cette réunion, je voudrais aborder diverses questions sur un même thème la démocratie syndicale.

La vie démocratique des U.L., évoquée par plusieurs Camarades, est un élément de première importance, non seulement pour elles-mêmes, mais toutes les organisations de la CGT.

Elle est, en effet, le témoignage de la véritable mise en oeuvre de nos résolutions, elle a aussi un caractère d'exemplarité qu'il est nécessaire de rendre contagieux dans tous les syndicats.

Il ne s'agit pas d'une conception "plate" de la démocratie, mais d'une démarche active pour la fonction revendicative du syndicat qui est primordiale. Son aptitude à montrer, à susciter des propositions fondées sur les besoins des salariés.

- * Nous avons des idées et des propositions "CGT",
- * nous ne prétendons pas tout savoir, ni avoir réponse à tout,
- * les salariés ont, évidemment, aussi des idées et propositions,
- * engageons le débat ! Parlons-en avec eux !

Nous ne partons pas que de nos idées, mais, par le débat, nous confrontons celles-ci à ce que les salariés ont dans la tête et à la façon dont ils l'expriment ... et c'est dans le mouvement que les évolutions s'opèrent.

Cette démarche démocratique dans la conduite des luttes va maintenant bien au-delà de l'expérimental mais n'a pas encore gagné toute la CGT.

Le fil rouge de la démocratie va beaucoup plus loin que parfois on l'imagine. Prenons quelques exemples !

LA DIVERSIFICATION DE LA POPULATION SALARIEE

C'est un point connu de tous. Des chiffres éloquents ont été fournis dans le rapport et dans la discussion.

Chacun comprend bien que cette diversité exige une activité syndicale appropriée, adaptée dont l'objectif ne vise pas à figer ou accroître les diversités, mais à les prendre en compte telles qu'elles sont et à parvenir à faire naître et grandir la conscience de la communauté d'intérêt.

Il ne s'agit pas davantage de faire de la CGT une organisation à "géométrie variable" ou une sorte "d'auberge espagnole".

Il s'agit de prendre pleinement en compte la classe ouvrière telle qu'elle est devenue, d'élaborer avec les intéressés leurs revendications, leur forme d'action et leur organisation.

Comment atteindre cette démarche si elle ne repose sur la démocratie syndicale, sur la conviction et sur l'expérience ?

Aucune catégorie de salarié n'est imperméable, totalement, à l'environnement, à la campagne idéologique et aux actes du patronat et du gouvernement. Pour autant, tous ont-ils la même expérience de lutte, de la vie syndicale ? Non !

C'est donc dans la confiance et l'activité concertées, la coresponsabilité, que nous ferons face à ces problèmes dans les meilleures conditions.

Nous ferions une faute si nous considérerions les **ouvriers**, qui constituent une base forte, comme un bastion définitivement acquis. Eux-aussi connaissent des transformations et notre activité auprès d'eux, non seulement ne doit être amoindrie, mais nous avons, au contraire, intérêt à y porter, dans beaucoup de cas, une beaucoup plus grande attention.

Les **employés**, en accroissement numérique important, tiennent une place dans la vie économique et sociale que nul ne peut contester. Il n'en n'est pas de même, convenons-en, dans les luttes et dans l'implantation syndicale.

Et pourtant, là-aussi, "ça bouge", des exemples ont été donnés.

En fonction des réalités sociales de telle ou telle U.L., comment progresser sans une animation syndicale appropriée en leur direction ?

Est-ce avec un "collectif employés" au niveau de l'U.L., comme cela a été évoqué ? Avec des Sections syndicales spécifiques employés ?

Une telle démarche est, sans doute, à adapter à chaque cas, elle est en tout cas le moyen d'avancer, de réussir. Ni formalisme, ni paternalisme.

Selon les chiffres donnés dans le rapport, les **ICT** sont le groupe le plus nombreux de salariés en Ile-de-France;

C'est un fait d'importance que personne ne songe à nier ou pire encore à ignorer. Cela appelle une activité renforcée.

De plus, ils ne constituent pas un groupe homogène, la diversité, là-aussi, existe entre Ingénieurs, Cadres, Techniciens, on peut ajouter jeunes diplômés, Agents de maîtrise.

Là-encore, comment résoudre ce problème si notre démarche n'est pas fondée sur la démocratie dans tous les aspects de la vie syndicale les concernant, y compris en matière d'organisation.

Il ne s'agit pas d'imposer, mais de convaincre. La création de l'UGICT, il y a quelques années, répond à ce besoin, un riche bilan existe qui montre la possibilité d'une activité spécifique qui n'altère pas le contenu de classe de notre action.

La CGT est **UNE** et les salariés, dans leur diversité, le savent, mais ils ont besoin de mesurer, concrètement, dans la vie, que cela ne signifie pas uniformité, modèle unique, mais un moyen de pratiquer et construire la communauté d'intérêts.

Ainsi, "on ne passe pas de la CGT à l'UGICT" mais, dans la CGT on participe à la vie de l'UGICT, à son développement.

La conception mise en oeuvre par des U.L., avec les Collectifs opérationnels, évoquée par plusieurs Camarades dans le débat, s'avère, dans la vie, totalement valable, elle doit être poursuivie.

DIVERSITE ET DELOCALISATION

Il ne s'agit pas, pour nous, d'une étude statistique de phénomènes abstraits ou en projet, mais de l'examen concret de problèmes concrets.

C'est bel et bien en route, aucune U.D., aucune U.L. ne se trouve en marge ou épargnée par ce fait.

A la diversification s'ajoute la **délocalisation**, elle-aussi largement entamée et qui va se poursuivre.

Une nouvelle disposition de nos forces est indispensable si nous ne voulons pas être marginalisés.

Les dispositions arrêtées pour se fixer l'objectif de 25 sites où se trouve la moitié des salariés de l'Ile-de-France visent cet objectif.

Nous avons depuis longtemps observé le phénomène de diminution du nombre de grandes entreprises et du nombre de salariés dans celles qui existent. C'est vrai au plan national, comme en Ile-de-France. Nous savons tous que cela ne résulte pas de considérations industrielles ou économiques.

La volonté patronale est bien de réduire les grandes concentrations de salariés où la vie syndicale – et pas seulement syndicale – est plus vive qu'ailleurs et que l'effet d'entraînement de ces entreprises est redouté par le patronat et le gouvernement, d'où la multiplication de PME. Cela nous gêne, complique notre travail, mais il faut voir aussi qu'il y a un revers à cette volonté.

En effet, les PME ne peuvent être, pour des raisons économiques, industrielles et de rentabilité financière, dispersées sur tout le territoire. Il se crée des zones, des sites, des cités qui, à leur tour, créent un nouveau type de concentration de salariés.

Il nous faut donc appréhender de nouvelle manière cette réalité contemporaine et ce n'est pas facile, sans aucun doute, mais comment faire autrement que d'aborder cette question.

L'U.L. n'est donc pas un "luxé naturel" ni un "samu syndical", mais réellement un outil de première importance, non pour se substituer aux U.D., Fédérations et pas davantage aux syndicats mais pour contribuer, à leur vie, pour qu'ils s'assument et se nourrissent de l'expérience des autres, en faisant, en retour, profiter les autres de la leur.

"Aider l'U.L.", cette expression ne correspond pas à ce que nous voulons car elle porte un caractère formel et risque de placer l'U.L. à part, en marge, alors que nous visons tout autre chose de beaucoup plus riche.

L'U.L. c'est le "territoire de tout le monde".

"Donner aux U.L. les moyens de leur activité". Certes, "avoir" ou "recevoir" les moyens de sa politique, c'est un volet de la question mais on peut aussi réfléchir sur cette nécessité de "savoir se donner les moyens de sa politique".

Ces deux considérations ne s'opposent pas mais se complètent et méritent d'être réfléchies.

Poursuivons sur le thème de la démocratie pour évoquer :

LA COOPERATION ET LA CORESPONSABILITE

Il s'agit là de deux aspects d'un même problème. Peut-on parler de coopération si nous n'avons pas gagné la compréhension de la nature du problème posé, c'est-à-dire l'esprit de coresponsabilité qui porte plus loin que la simple notion de coopération, car il implique l'engagement respectif de chacun.

C'est l'objectif que nous poursuivons et l'attitude que doivent tendre à adopter toutes les organisations de la CGT.

Nous avançons dans le domaine et cette démarche facilite, suscite l'échange et, par conséquent, la vie démocratique. La coresponsabilité ne signifie pas l'égalité absolue en tout domaine et sur toutes les questions mais la prise en charge, en coresponsabilité pour la mise en oeuvre de notre orientation et sa traduction concrète sur le terrain.

LES "VISITES", LE "SUIVI" DE SYNDICATS

d'entreprises ou de secteurs d'entreprises inorganisées, des "déserts syndicaux".

On entend parfois mettre en opposition "visite" et "suivi". La notion de visite étant parfois ramenée à celle, rapide, du médecin à un malade (mieux vaut le médecin que les pompes funèbres !).

En réalité, il n'y a pas d'opposition, ce sont deux approches d'un même problème.

Prenons trois exemples : les 1.500 initiatives UGICT ciblées. C'est une excellente initiative qu'il faut soutenir, ou celui de l'effort considérable que "La VO" déploie pour aller dans les syndicats, les U.L.,

dans les entreprises avec les rendez-vous VO/CGT. A la fin de 91, "La VO" aura vu toutes les U.D., des centaines d'U.L., et, sans doute, des milliers d'entreprises ! Dans le même temps, Fédérations, U.D., U.L. ont réalisé, en 90, plus de 10.000 visites, une fois dans la plupart des cas, ou plus pour d'autres. En 1985 nous n'en étions qu'à 5.000. Tout cela est donc bien complémentaire et efficace.

Mais il existe au moins 30.000 bases CGT en France. Cela veut dire que des milliers d'entre elles n'ont vu personne, même pas une "visite" pour demander au Camarades simplement "comment ça va ?".

Est-ce inutile de réfléchir et de penser à ces milliers de femmes et d'hommes qui sont la CGT dans tel ou tel lieu de travail qu'elle qu'en soit la taille, qui, souvent, se débrouillent seuls, comme ils peuvent, qui ne sont que quelques adhérents et sont aussi en quelque sorte "en marge de la CGT".

Certes, ils reçoivent les courriers de l'U.D., de la Fédération, de l'U.L. mais est-ce suffisant ? Sommes-nous à jour avec ces Camarades. Une visite, pour eux, n'est-ce pas une autre dimension de la démocratie dans la CGT pour les connaître, recueillir leur avis, leurs problèmes, être sensibles aussi à leur dimension humaine.

Certains redoutent ces "visites" ou "suivi". Notre démarche vers ceux-là est de les mettre en confiance, pour les aider.

LES 100 %, UNE MESURE DES EFFORTS ET UN OBJECTIF

Des remarques sont faites à ce propos : "bureaucratie" ou bien "ça limite l'effort".

Les 100% c'est un point de repère, la référence aux forces qui étaient les nôtres en fin d'année précédente, nous permettant de se fixer l'objectif de les atteindre de nouveau, le plus vite possible, pour les dépasser, bien sûr.

Et ça ne se fait pas tout seul, chacun le sait !

Comptabiliser les adhésions, n'est-ce pas bureaucratique ? Mais comment diriger, pour chacun d'entre nous, là où nous sommes, si nous n'avons ces indicateurs, d'autant plus que le remodelage et licenciements entament parfois gravement et brusquement notre capital de syndiqués, qui est donc à refaire, dans une réalité nouvelle, si nous voulons garder nos forces, base de la conquête de celles supplémentaires dont nous avons besoin ?

Les moyens financiers de la CGT, problème incontournable pour tout le monde.

La question n'est pas de s'engager dans une discussion sur le pourcentage de la cotisation du syndiqué que l'on estime devoir revenir à telle ou telle organisation de la CGT par rapport à l'autre.

Le problème ne se pose pas en ces termes-là, malheureusement.

Le problème est **qu'aucune organisation de la CGT ne dispose pas des moyens nécessaires**, toutes rencontrent, dans des proportions différentes, des difficultés. Il n'y a pas d'issue à ce problème en dehors du renforcement de la CGT.

On a créé le FNI pour essayer de compenser les inégalités, mais on y parvient que partiellement.

A ce moment-là, la CGT comptait 2.200.000 adhérents, cela donnait des perspectives. Le nombre d'adhérents, aujourd'hui, est, vous le savez, inférieur. Les possibilités du FNI ont suivi et ont les limites de cette diminution.

De ce point de vue aussi la question est bien posée en termes de renforcement de la CGT.

Toute la conception de la souscription nationale de lutte a été élaborée pour répondre à cette question cruciale des moyens indispensables pour nos organisations et en privilégiant, dans la répartition, les syndicats, les Unions locales, la moitié du produit de la souscription leur étant d'emblée réservée.

Cela n'a pas été simple à gagner, car d'autres formulaient d'autres besoins. Cela correspond bien à notre démarche visant à privilégier les moyens de notre activité au niveau du lieu de travail.

La question aujourd'hui est qu'il n'y a pas grand chose à se répartir et la seule chose à faire c'est peut être d'inviter tout le monde à **commencer** cette souscription.

LES RENDEZ VOUS DANS LES UNIONS LOCALES

De quinzaine ou mensuel, selon les cas, ces rendez-vous sont positifs. En tout cas, là où il y en a pas du tout, cela se ressent.

L'expérience le montre, il faut en décider le principe, commencer son application et persévérer.

Il n'est pas interdit d'en varier la forme, d'en diversifier le lieu, de réfléchir aux moyens de leur donner un intérêt ou un attrait particulier et dépassant simplement l'énoncée de chiffres.

Et, en tout cas, nous avons une trop grande modestie quant à la valorisation des adhésions réalisées, même s'il s'agit que d'une seule, ce n'est pas rien ! Ce n'est pas assez, certes, mais c'est un plus, partout, ça fait du monde au bout !

A propos de la persévérance, il nous faut savoir que depuis maintenant 3 ans, au niveau confédéral, le Secteur organisation réunit, chaque mois, les Secrétaires à l'organisation des Fédérations, chaque fois au moins 20 Fédérations sont présentes. Cela nous permet des échanges, cela favorise la continuité et l'étude des évolutions. Nous échangeons nos réflexions et commentaires par rapport aux chiffres du rendez-vous mensuel d'organisation ou pour fouiller une question particulière.

Ce sont des réunions très brèves. Lorsque l'on se voit souvent on a moins à se dire à la fois. Cette façon de pratiquer vaut le coup d'être réfléchi au niveau des U.L. dans les formes appropriées.

La mise en valeur légitime de l'U.L. ne vise pas à dire que dans la CGT il n'y a désormais que l'U.L., personne ne revendique cela.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Il n'est jamais inutile d'insister sur leur importance.

Elles n'ont jamais constitué une formalité. Elles sont toutes, désormais, et à chaque scrutin, un enjeu.

Des Camarades ont eu des surprises désagréables, en s'imaginant, compte-tenu de leur influence acquise et maintenue depuis plusieurs années, qu'ils pouvaient aborder les élections avec une certaine tranquillité d'esprit !

En ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, rien n'est jamais définitivement acquis, les autres se battent aussi, tout est à entretenir, préserver, conquérir ou reconquérir.

En 1987, 88, 89, sur 3.000 Syndicats et Sections syndicales que compte l'Ile-de-France, nous avons reçu, au Service Central Elections, entre 920 et 980 résultats par an.

C'est une base sérieuse d'analyse et d'enseignements. Mais dans les 2.000 autres que se passe-t-il, gain, recul, existence ou disparition ?

C'est un problème. Comment diriger à tous les niveaux, si nous ne disposons pas de ces données ? Il ne s'agit pas, là non plus, d'une démarche bureaucratique.

C'est un travail méthodique, finalement réalisable plus facilement dans la régularité, mois par mois, plutôt que dans l'effort une ou deux fois par an.

Pour les élections de type national, nous avons progressé dans la coopération parce qu'il y a eu prise de conscience de la coresponsabilité. Un certain nombre de ces élections ont ainsi mieux été "pilotees" en commun et on peut en mesurer les effets, le plus souvent positifs.

Tout ce travail en commun, en général et sur quelques points particuliers que je viens d'évoquer, contribue, année après année, à faire progresser dans toute la CGT, cette conception nouvelle.

PLAN DE TRAVAIL

La diversité des questions et des objectifs s'accommode mal de l'improvisation.

Le plan de travail constitue une notion de permanence dans notre activité et sa cohérence.

Il peut paraître parfois utopique de fixer des objectifs, de considérer ainsi le Plan de travail confédéral en 10 POINTS par exemple. Evidemment, en fonction de l'état réel de nos forces, tous les points du plan de travail ne peuvent être pris simultanément.

Mais il faut voir dans ce plan de travail, comme dans tous ceux que vous élaborez vous-mêmes, que chaque point est en cohérence avec les autres, donc peut contribuer à faire bouger l'autre. A l'inverse, s'en tenir à un seul, risque de faire capoter l'ensemble, tout le reste, y compris donc celui qu'on a particulièrement pris en charge !

C'est une question de logique, de détermination, d'esprit de permanence dans l'effort, de suivi, d'analyse, bref, c'est une question de direction.

DEMOCRATIE ET ROLE DE DIRECTION

A entendre ainsi évoquée, avec une telle insistance, la démocratie, est-ce que cela ne peut pas être interpréter comme une sorte de dilution du rôle des directions des organisations de la CGT ? C'est exactement le contraire. Il n'y a pas de démocratie réelle, active, sans l'organisation syndicale, et sans direction syndicale.

Il y a interaction entre luttes, propositions syndicales, expression des besoins, synthèse dans l'organisation, il y a là un ensemble qui constitue une cohérence.

Nous avons dépassé la démarche consistant à aller devant les salariés avec un "truc prêt à porter".

"Voilà ce que l'on pense si vous n'en voulez pas, c'est que vous n'avez rien compris". Ca ne peut plus marcher, on ne peut pas détenir la vérité à nous tout seuls. Il ne faut pas redouter ce type de confrontation.

Et cela vaut aussi pour :

L'UNITE D'ACTION

L'aspiration des salariés à l'unité est vive et légitime. La CGT n'y a jamais renoncé.

La question mieux posée maintenant et mieux comprise peut, en quelque sorte, se résumer ainsi :

- * l'unité par le compromis ou
- * l'unité par la démocratie

On revient toujours à la démocratie.

Ca ne veut pas dire qu'à tel ou tel moment puisse surgir un compromis, mais sur la base de la démocratie, c'est-à-dire de confiance des salariés, de leur intervention sur les objectifs, le contenu, les besoins, la finalité.

C'est toute une culture chez nous à transformer. Cela est loin des inter-syndicales sans fin, dont nous étions satisfaits parce que nous avions "arraché" un compromis pas trop mal ficelé et qu'on avait fait - disions-nous - l'unité

Nous avons souvent payé cette démarche car lorsque l'unité de sommet ne se faisait pas ou se brisait, les salariés se tournaient vers nous, pour nous en rendre responsables et considéraient comme une polémique nos explications.

Nous n'avons, ceci dit, pas renoncé à des accords de "sommet". Cela veut dire que nous ne regardons pas les autres avec les "yeux de chimène" ni que nous disions à leur encontre, a priori "arrière satan". Nous apprécions, cas par cas, par la démocratie, prenant les salariés à témoin, recueillant leur avis et ainsi l'unité avance autour des seuls critères des revendications, et lorsqu'elle ne se fait pas, ce n'est pas au détriment de la CGT.

LA QUESTION DE NOS FORCES ORGANISEES EST INCONTOURNABLE

Evidemment, toutes ces questions ne sont pas abordées pour une sorte de satisfaction intellectuelle, mais pour la lutte, pour modifier le rapport de force.

Et, à ce point, la question de nos forces organisées est incontournable.

Nous savons tous où nous en sommes : c'est, dans beaucoup trop de cas, inquiétant.

L'année 1990 dont nous devons faire le bilan définitif le plus rapidement possible - puisque cela devrait être l'année de référence pour établir la représentativité des syndicats au 44e Congrès - devrait marquer, de peu, une inversion de tendance.

C'est le résultat d'efforts conséquents d'une partie de nos organisations et militants. Ce qui prouve que cela est possible, et il faut en valoriser les résultats beaucoup plus que nous le faisons.

Il a fallu multiplier les initiatives à tous les niveaux pour y parvenir, alliant permanence de la question du renforcement dans tous les actes de la vie syndicale et temps forts.

Personne ne pense, évidemment, que tout est facile, mais sans initiatives précises, organisées, suivies, il n'y a pas de progrès sensible.

VERS LE 44E CONGRES

La décision prise d'en avancer la date de quelques mois est fondée sur la nécessité ressentie d'accélérer la mise en oeuvre du 43e Congrès en l'enrichissant. Il ne s'agit donc pas d'une simple réédition.

Des questions restent en débat, celle évoquée du chèque syndical en est une et d'autres. Il ne faut redouter ni débat, ni confrontation d'idées.

Nous entrons dans la préparation du 44e Congrès, toutes les contributions à la réflexion émanant des Fédérations, U.D., U.L. sont et seront évidemment les bienvenues, la CGT en a besoin.

Par exemple, doit-on considérer que la Confédération n'a pas elle-même à s'interroger, à procéder à des évolutions, voire des transformations, pour une meilleure efficacité dans son activité, son style de travail, le sens et la signification de ses démarches.

Si vous avez des idées, des remarques, des propositions à cet égard, faites-les connaître. En tout cas, le Bureau confédéral travaille sur ces questions.

Beaucoup de choses sont dites ou écrites sur "la crise du syndicalisme", des efforts continuent de se développer sur la recomposition syndicale pour créer un grand pôle réformiste de gestion de la crise au nom du "réalisme" ou du "possible".

Eh bien, nous devons travailler nous, la CGT, à élaborer et faire vivre une autre alternative syndicale, sans altérer nos conceptions de classe, en enrichissant la démarche démocratique et nous devons, du même coup, développer notre influence et notre implantation en prenant vraiment en compte toutes les diversités de la classe ouvrière telle qu'elle est aujourd'hui, en sachant nous donner un style de travail et d'organisation qui y correspondent.

Cela fait du travail, beaucoup de travail, mais nous sommes en capacité de le faire et, pour cela, les militants CGT de la Région Ile-de-France présentent, à l'évidence, bien des qualités.s
