

Montreuil, le 30 Décembre 1985

* FLEXIBILITE : UNE "PROPA" POUR GAGNER

Et oui ! On peut gagner une importante bataille contre la flexibilité. Même si le combat n'est pas fini, n'est-ce pas encourageant après Décembre 1984 ? A chacun et chacune le Secteur PROPA vous souhaite une année 1986 combative et riche de succès pour faire gagner les idées et avancer les propositions de la C.G.T.

La prochaine "lettre" portera sur le renforcement.

A très bientôt.

Sûrement le temps presse pour gagner les salariés et l'opinion publique contre la flexibilité. Mais il en reste encore suffisamment ! Vite et bien, on sait le faire. Rappelons-nous Décembre 1984. Beaucoup, enfin presque tous, pensaient que c'était signé. Pendant ce temps "sur le terrain", les militants de la C.G.T. ont fait ce qui était essentiel : alerter, dénoncer, expliquer ... on connaît la suite.

Aujourd'hui c'est pareil, on ne peut pas jurer du résultat. Le meilleur moyen de s'assurer qu'il sera bon, c'est de "mettre le paquet" dans les entreprises et en direction de l'opinion publique.

D'abord la bataille parlementaire n'est pas terminée. Nous allons tout faire pour empêcher que le texte soit voté, et s'il est voté, nous ferons tout pour qu'il devienne inapplicable.

A ce jour, nous avons de bonnes raisons de penser que le gouvernement va retirer le projet de loi. A nous de le faire savoir aux travailleurs, de profiter de ce recul pour leur montrer que c'est possible de gagner, et les inviter à rester très vigilants pour s'opposer à toute tentative de flexibilisation dans leur propre entreprise. Car les patrons n'en resteront pas là.

En notre faveur nous avons les actions nationales et diverses, et bien sûr, l'opinion des salariés et du public qui n'est pas pour la suppression des acquis sociaux.

C'est le moment d'augmenter la pression. C'est ce que nous faisons. Côté Propa, nous devons bien tenir notre créneau. Nous devons encore et toujours alerter, expliquer, mobiliser et aussi faire avancer nos solutions.

* ILS VOUS DISENT BIEN DES CHOSES ...

Ils prétendent en effet que la flexibilité répond à une aspiration des salariés de "gérer le temps libre". Cela sous-entend, que c'est le salarié qui a la maîtrise d'organiser sa vie et ses horaires de travail.

Ils prétendent également que la flexibilité permettra de relancer la machine économique ce qui laisse supposer que cela va créer des emplois.

* **TOUT CECI EST FAUX**, mais peut paraître logique et inciter à la "compréhension". A nous d'expliquer d'abord tout ce que l'on risque avec la flexibilité : sur les salaires, sur les charges de travail, sur la vie familiale. On s'attachera à être concret. Dans notre profession, dans notre entreprise cela se traduira par ... les projets de la direction visent à ...

A nous de montrer ensuite qu'il n'y a pas de contrepartie. En fait de "gérer son temps libre", c'est le patron qui décidera plus que jamais quand on ne travaillera pas. Aujourd'hui, on peut compter sur le soir, les deux jours de repos consécutifs, les congés quelques mois à l'avance, etc ... avec la flexibilité c'est terminé. C'est le carnet de commandes qui décide et donc le patron.

Dans les entreprises où la flexibilité est déjà appliquée, les salariés ne savent pas toujours le lundi ce qu'ils feront le week-end suivant ; s'ils disposeront d'un jour ou de trois jours.

En fait de redressement économique, le C.N.P.F. lui-même veut retirer toute illusion : "la flexibilité ne créera pas d'emplois". Cela dit, elle devrait logiquement en supprimer beaucoup. Le projet vise à utiliser les équipements plus longtemps et à utiliser les salariés plus complètement. Il n'y aura pas plan de travail et chaque salarié en fera plus ; résultat il y aura moins de salariés.

Alors pourquoi ? Paur le profit, mon cher Watson !

* RIEN DE BON !

Nous avons bien des exemples autour de nous, dans le commerce notamment, où la flexibilité fait des dégâts (voir l'union locale la plus proche).

Nous pouvons nous en saisir pour montrer que les salariés n'ont rien de bon à attendre de la flexibilité, mais le pire (le laminage des acquis sociaux) et pour un résultat sur l'emploi, négatif.

* DANS L'ENTREPRISE

On va chercher à être le plus possible concret, pour provoquer le: "alors, c'est ça la flexibilité" ! On a des exemples qui marquent. Des ouvriers professionnels affectés d'un atelier à un autre, trois jours ici, deux mois là ... en fonction de la production ... des équipes spécialisées dans le "travail volant", quand il y en a et quand il n'y en a pas, ils s'occupent de la réfection et du nettoyage des locaux ... Des services où les employés n'ont que cinq postes de travail et les occupent par roulement. Les cinq postes sont utilisés à 100 %.

Il est possible également de prévoir quelles vont être les nouvelles charges de travail et les conséquences, la fatigue, les accidents, la tension nerveuse, les loupés ...

Tous les secteurs sont concernés, les employés, le commerce, l'industrie, le secteur public. L'objectif final recherché par le patronat et par le gouvernement est le même mais les conditions d'application seront très différentes. Il faut donc s'efforcer de voir ce que cela donnera cas par cas, et s'exprimer de façon appropriée.

* HORS L'ENTREPRISE

Il n'est pas question de négliger la masse des salariés qui n'ont pas de syndicat C.G.T. à l'entreprise et le reste de la population. Cette bataille contre la flexibilité on la gagnera avec tout le monde, parce que cela concerne tout le monde.

Il faut voir avec l'U.L., comment participer aux initiatives pour alerter l'opinion publique ? La flexibilité c'est le bouleversement d'un tas de relations sociales et familiales, la remise en cause d'acquis essentiels. Dans leur entreprise il n'y a pas de syndicat C.G.T., quand il n'y aura même plus les garanties pour les protéger, ce sera la loi de la jungle !

Il faut aussi s'organiser avec l'interprofessionnel pour intervenir auprès des médias locaux. Là aussi pour favoriser le passage de notre expression dans la presse. Il faut s'appuyer sur des exemples précis, parlants et sur des situations concises.

*** ***

* A VENDRE

OFFSET GESTETNER 211

ETAT NEUF - PRIX A DEBATTRE

TELEPHONE -----> 16.49 41 12 58
U.D/CGT DE LA VIENNE à POITIERS

*
