

LA LETTRE DE PROPA

N° 52

Mensuelle - Gratuite - Août 1988

LES SUCCES SONT LA FORCE DE NOS LUTTES

Cette affirmation pourrait résumer à elle seule la situation revendicative de l'été 89.

"Nous sommes en présence dans notre pays d'un profond mouvement social en voie de formation" déclarait Alain OBADIA au CCN de Juin, et il ajoutait, "Nous savons ce que l'état des luttes est capable de faire bouger, ce qui est déjà très significatif et ce qu'il n'est pas encore en mesure de réussir : mettre en échec l'ensemble de la politique d'austérité. Nous y travaillons et disons aux salariés : il faut faire plus encore. Mais c'est bien un mouvement de cette puissance là qui est en germe. Il nous semble que le danger principal pour nos organisations consisterait aujourd'hui à sous estimer ces possibilités".

Message reçu, pourrait-on rajouter! Puisque depuis le début de l'été l'ensemble des luttes a continué à se développer et ce vaste mouvement à s'élargir. Ce que nous avons semé commence à germer. Il faut souligner la gravité et l'urgence des problèmes auxquels sont confrontés les salariés. Ce qui les conduit à une détermination de plus en plus grande qui s'accompagne d'une volonté croissante: celle de ne pas se laisser faire.

Des nombreuses luttes dures qui durent!

Notre responsabilité de PROPA c'est d'aider nos syndiqués, les salariés, à bien apprécier chaque pas en avant, chaque victoire. Leur faire mesurer le chemin parcouru à partir de cas concrets, unique, mais porteur de potentialité pour leurs luttes prochaines et à y voir clair au niveau des idées.

Nos idées de luttes et de paix ont gagné et se vérifient dans la vie concrète. Ainsi, dans "Armées d'aujourd'hui", revue ministérielle, sous le titre "Bataille d'opinion", le Commissaire Principal d'Elloi de Bonninghen s'inquiète que le refus de la dissuasion nucléaire touche une forte minorité de français, surtout à un moment où la menace soviétique est, à tort ou à raison, de moins en moins perçue! Il ajoute: "La publicité et le déferlement médiatique qui ont entouré le premier démantèlement par l'URSS des FNI stationnées en République démocratique allemande, au mois de mars dernier, est révélatrice de la bataille qui est déjà engagée auprès des opinions publiques!"

On le voit, ces idées commencent à imprégner fortement l'état d'esprit d'un grand nombre de salariés et à inquiéter sérieusement les "idéologues patronaux et libéraux".

. / .

DE QUEL INVENTAIRE D'ACQUIS POUVONS-NOUS NOUS SATISFAIRE ?

U.N.E.D.I.C.

La tentative des autres syndicats et du patronat de nous exclure a échoué.

C'est bien un échec notoire pour eux dont il faut parler. On a gagné sur l'idée du droit pour notre organisation de siéger partout où les travailleurs doivent être défendus, sans épouser pour autant les exigences des autres représentants syndicaux ou patronaux. En faisant respecter notre droit à la différence, c'est la démocratie que nous avons fait respecter.

Là aussi, il est essentiel en terme de masse de bien montrer l'enjeu que l'U.N.E.D.I.C. représente, d'où nous sommes partis, les objectifs que se fixait le patronat et la fourberie que les autres organisations syndicales ont mis pour dévoyer les revendications des salariés et livrer au patronat un peu plus les droits et les garanties des sans emplois.

Les campagnes dans les entreprises, le travail de fourmi, de clarification par nos militants, d'information des salariés, ont là aussi porté leur fruit. Et si nous considérons que le pas est encore insuffisant, ne faisons pas la fine bouche sur l'avancée sérieuse et importante que cette nouvelle convention illustre.

LOI D'AMNISTIE : Incontestablement un des plus grands succès de l'été.

Imposer le principe de la réintégration des militants sanctionnés grâce à nos campagnes sur les libertés, aux initiatives incessantes sur ce sujet, aux rassemblements des travailleurs et à leur mobilisation, est un coup dur pour le patronat! L'acharnement dont il a fait preuve en se faisant relayer par la droite, tant à l'Assemblée Nationale qu'en appelant au Conseil Constitutionnel, est l'illustration que nos luttes et les victoires dont nous nous sommes servie (Clavaud par exemple) pour les développer, ont élevé un obstacle majeur pour la stratégie que le patronat tente d'imposer.

A cet effet, il convient d'être d'audace et d'imagination dans la manière d'appréhender en terme de PROP A ce dossier. Aucun cas ne doit échapper à la vigilance des salariés.

L'IMPRIMERIE DIDIER OU CAPITULATION PATRONALE

Le but de la manoeuvre était de faire plier la C.G.T. dans une profession où elle tient une place de haut niveau et, au-delà, de servir de base à toutes les professions. Bien des moyens ont été mis en oeuvre, du soutien patronal à l'attitude complaisante du gouvernement, de l'utilisation de nervis et de violence aux spots-radio et pourtant, de ce conflit de six semaines ce fut Waterloo pour ce patron de choc qui,

quelques heures avant, déclarait ne pas céder. Il a pourtant été battu! Car les travailleurs lui ont démontré qu'aucun patron ne peut impunément outrepasser les lois. C'est lui qui a plié.

Bel exemple de lutte où, avec la C.G.T., les salariés ont su repousser les prétentions patronales (fermeture du site), déjouer les manoeuvres et imposer le respect des droits des salariés et de la loi.

LES POMPIERS DE LORIENT : Tous réintégrés au bout de 1.000 jours de lutte par le même ministre qui les avait chassés.

LES INFIRMIERES D'IVRY Catégorie particulièrement visée pour bien faire passer l'austérité. Elles ont gagné sur l'idée que même dans leur profession, elles pouvaient organiser leur lutte et gagner.

Tous ces conflits sont caractérisés par la participation massive des salariés, l'ampleur de la durée et le niveau des revendications : salaires, emploi, etc., les mineurs de Gardannes, les transports, l'Alsthom...

Bien faire apprécier tout ce qui bouge, comment ça bouge et les résultats, c'est contribuer à entretenir un esprit favorable au climat de lutte et d'en faire surgir de nouvelles potentialités : Pourquoi EUX et pas NOUS ?

NOS IDEES GERMENT. POUR GENER LEURS AVANCEES, D'AUTRES IDEES SE MANIFESTENT

Ce sont celles qui sont relayées depuis ces dernières semaines dans le même mouvement où les luttes se développent!

L'inquiétude commence à poindre sérieusement pour les chantres consensuels et patronaux. Pour tenter d'enrayer les possibilités d'actions, de nombreuses études statistiques sont publiées, assorties de commentaires des plus rassurants qui surgissent dans la presse tant écrite que parlée concernant : l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, la Sécu!

" PLUS D'EMPLOIS, MOINS DE CHÔMAGE "

LA FRANCE A GAGNE 100.000 EMPLOIS EN 1 AN , titre : LA CROIX.

UNE EMBELLIE DE L'EMPLOI : Le Monde

Alors qu'à la lecture des statistiques, la réalité est des plus alarmantes puisque les créations de postes constatées sont dues à un accroissement massif de la précarité et des bas salaires et que l'observatoire français des conjonctures économiques indique que le taux de chômage devrait atteindre en France 11,6 % de la population active en 1990.

Cela n'empêche nullement P. HERITIER de la C.F.D.T. d'être satisfait, puisqu'il déclare que cette amélioration (laquelle??) est due "à une croissance plus soutenue manifeste dans le regain d'activité du bâtiment, plus manifeste encore dans les créations d'emplois, dans les services".

SUR LE POUVOIR D'ACHAT : Une étude de l'I.N.S.E.E. souligne l'amélioration du pouvoir d'achat des retraités! bien que plus d'un retraité sur 5 âgé de plus de 65 ans doit être aidé par le Fonds National de Solidarité pour atteindre le minimum vieillesse!

Ces deux exemples montrent, s'il en était, que ces idées sont extrêmement défensives, elles tentent en fait à rassurer l'opinion publique parce que dans le même temps des hausses importantes interviennent (E.D.F., transports, ...) qui vont encore grever le pouvoir d'achat des salariés, la situation économique au niveau du pays continue donc à se dégrader. Les travailleurs ont là de bonnes raisons pour lutter C.G.T. partout.

SECURITE SOCIALE - " F.O. et la C.F.D.T. demandent le retour à la désignation des représentants des assurés" titre Le Monde du 11 Août.

Une campagne électorale : "cela coûte les yeux de la tête" assure A. BERGERON.

La C.F.D.T., elle, a pris la décision de désignation lors de son Bureau National en Juin, mais l'avait jalousement cachée.

L'élection des administrateurs est pour la C.G.T. un des moyens démocratique qu'ont les salariés de pouvoir faire respecter leurs droits et de sanctionner par leur vote leur attachement à ce système de protection sociale.

DES SUCCES - DES FORTES LUTTES : LA C.G.T. EST LA

Dès maintenant dans cet esprit il est possible d'envisager l'accueil de masse des salariés dès leur retour de vacances.

* Tracts, affiches, calicots, prises de parole, argumentaires, pétitions, V.O. spéciale rentrée ... Tous ces supports de PROPA peuvent être judicieusement harmonisés, donc planifiés lors de diverses initiatives ou temps forts.

* Salaires, pouvoir d'achat, sécu, libertés, rentrée scolaire, formation professionnelle, emplois ... Autant de thèmes rassembleurs qui, à l'appui de démonstrations, d'exemples, peuvent montrer le chemin de l'action collective organisée.

" Ils ont débattu, revendiqué et lutté avec la C.G.T., puis ils ont gagné et adhéré ".

Ne faisons pas mentir Le Monde qui, dans son édition du 8 Août

1988 titre : " SALAIRES, EMPLOIS, SECU, "

"Le Gouvernement (et le patronat) prévoient une rentrée sociale difficile".

"L'évolution du pouvoir d'achat dans le secteur public est propice à un redémarrage de l'action, et la C.G.T. entend bien se porter à la tête des luttes, ce qui ne saurait laisser impassible les autres organisations syndicales ..." indique l'U.I.M.M., dans son dernier bulletin patronal.

FINISSONS L'ETE TOUT EN LUTTES,

ABORDONS LA RENTREE TOUT EN COULEURS C.G.T.

Une rentrée offensive et combative que nous nous devons de préparer activement sur le terrain des idées, notamment afin, d'aider à élargir encore la portée de ce mouvement social en formation.

Attention à ce que tout notre dispositif de PROPA de rentrée ne sous-estime pas les potentialités, et que l'ensemble de nos écrits soit bien le reflet de ce qui doit nous animer aujourd'hui: UN MORAL DE VAINQUEUR !

Sachons aussi profiter de ces moments intenses d'action pour faire un geste de renforcement vers ceux qui hésitent encore.

ATTENTION, expérience C.G.T. sur Minitel

du 5 au 11 Septembre 1988

Pour dialoguer avec la C.G.T., il suffira de taper

36 - 15 AGIR

Dans un prochain courrier confédéral, une affichette pour les panneaux syndicaux d'entreprise sera insérée.

Utilisez-la massivement et rapidement.

RUBRIQUE ... CNPF ... ENTREPRISE ... RUBRIQUE ... CNPF ... ENTRE

=====

Notes de lecture du livre de Luc BOYER et Noël EQUILBEY.
"LE PROJET D'ENTREPRISE" aux Editions d'Organisation

I - LE CONCEPT DE PROJET

Ce nouveau concept est né d'une remise en cause de la façon dont s'exercent les fonctions dans l'entreprise.

C'est un message philosophique, culturel, de combat contre le défaitisme...
C'est mettre à la portée de chacun ou presque le moyen de GAGNER !

Pour les auteurs, la CRISE est pour l'essentiel le changement profond d'une société industrielle ou postindustrielle en une société d'information provoquant incertitude et discontinuité.

Même le langage change :

On parle moins de prévision mais plus de simulation, moins de diversification produits/marchés mais plus de recentrage, moins d'indexation des rémunérations mais plus de personnalisation de celles-ci, moins de rigidité des systèmes de production mais plus de flexibilité, etc.

Aujourd'hui, les ressources rares s'appellent : technologie, ressources humaines et communication.

Un nouveau concept s'impose : l'organisation stratégique et mobiliser autour d'elle.

Une condition de réussite : l'affirmation de l'ambition de l'entreprise qui prend en compte le décalage entre les exigences de l'environnement et le comportement des acteurs.

Ce sont les hommes et l'organisation qui font la différence.

L'entreprise ne peut plus être un simple lieu de production mais un lieu de vie et de création autour d'un avenir partagé dans un monde en mutation constante.

Donc, si on refuse l'effort d'innovation et d'accepter les transformations sociales : l'entreprise disparaîtra.

A - Définition et caractéristiques du projet d'entreprise

L'entreprise a un double sens : mise à exécution d'un projet et unité économique. Cela impose de définir quelles sont la vocation, les finalités et le projet d'entreprise, unité économique, technologique et humaine.

La notion de finalité est plus vaste que celle de but et d'objectif.

Le projet est la synthèse des priorités économiques et sociales de l'entreprise ; il indique les voies et les moyens adoptés pour y parvenir.

Cette volonté partagée comprend 4 composantes :

- une vision du futur en termes de grand dessein adapté à la vocation de l'entreprise ;
- une volonté de parvenir à cette fin malgré les aléas conjoncturels et les risques du futur ;
- un système de valeurs partagées ;
- des priorités et des axes majeurs pour l'action.

1° - Le projet est un document écrit :

- précisant la stratégie de l'entreprise ;
- traçant les cadres des plans d'action et les objectifs ;
- définissant la mission et l'évolution des comportements individuels et collectifs ;
- répondant au besoin d'appartenance, d'identification.

2° - Le projet est un texte dynamique ;

3° - C'est un pacte de participation ;

4° - C'est le message de l'entreprise, interne et externe ;

5° - Le projet est mobilisateur.

B - Triple intérêt du projet d'entreprise

1° - Il donne un cadre unificateur à la décentralisation de l'entreprise ;

2° - Il a une dimension enrichissante comme moyen pédagogique de développement ;

3° - Il prolonge et renouvelle la démarche stratégique passant par 4 phases successives :

- a) Audit de la situation de l'entreprise (analyse et diagnostic interne et externe) ;
- b) réflexion sur la vocation, le dessein de l'entreprise et son approche de la compétition ;
- c) Préparation de l'action par l'élaboration de plans et de budgets ;
- d) Suivi de l'action et contrôle des écarts.

Caractéristiques principales du projet :

- un système de valeurs ;
- un objectif général (dessein, finalités, etc.) ;
- un ensemble de règles du jeu ;

- une mise en oeuvre de l'intégration.

D'après les auteurs, malheureusement et souvent, la motivation et l'adhésion (comme la réflexion stratégique et l'élaboration d'ailleurs), s'arrêtent au niveau des cadres dirigeants (voire même de la Direction Générale et de son état major pour la démarche stratégique).

C - Limites à respecter et écueils à éviter :

- . Le projet contient deux dimensions :

- l'une morale ou sociale (culturelle) ;
 - l'autre opérationnelle.
- Sa réussite passe par les deux.

- . 3 causes d'échec à combattre :

1° - La tentation démagogique ;

2° - La tentation contractuelle (aucun contrat entre direction et personnels) ;

3° - La tentation intellectuelle, c'est-à-dire qu'un projet doit s'insérer dans le contexte concret local, dans la vie professionnelle et la culture de l'entreprise, dans son vécu quotidien.

Les auteurs

Luc BOYER, Docteur d'Etat en Sciences de gestion, Directeur de Recherche à l'Université de Paris-Dauphine, est Vice-Président de Hay-France et Directeur de la Division Stratégie et Organisation.

Il a précédemment assumé des responsabilités de Direction générale dans divers groupes internationaux de production, de distribution ou de conseil.

Noël EQUILBEY, diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris, consultant en stratégie et organisation à Hay France, intervient depuis de nombreuses années comme conseil auprès de grandes et moyennes entreprises.

Les deux auteurs ont, depuis 6 ans, conduit pour le compte de nombreux dirigeants, l'élaboration et la mise en place de chartes et projets d'entreprise.

P.S. D'autres notes suivront dans les prochains numéros.