

COURRIER CONFEDERAL

Bulletin d'information du Bureau Confédéral

Sommaire

POLITIQUE ET ACTIONS
RENDICATIVES

A l'offensive pour faire exprimer
les revendications de tous les
salariés - page 1

1500 INITIATIVES ICTAM
page 2

LES RENDEZ VOUS CGT - VO
page 4

SOUSCRIPTION NATIONALE DE
LUTTE EN EURE ET LOIR
Page 6

FEMMES SALARIEES
Qualifications, salaires,
classifications : la V.O. UN
outil pour aller vers les
salariés - page 8

SANTE PROTECTION SOCIALE
Renouvellement des Conseils
d'administration des organismes
de Sécurité Sociale
page 9

**Bientôt
la V.O. SALAIRES,**

**prenez commande
pour une grande vente
de masse !**

N°14 - 30 OCTOBRE 1990 - nouvelle série

Directeur de la publication : Pierre KOEHLER, 263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX
N° commission paritaire 1830 D 73 - prix : 0,50 F.

Aussi indispensable que la «VO IMPÔTS»

16

LA VIE OUVRIÈRE

CGT

VO

**Combien gagnent-ils ?
Le salaire en questions
Le guide juridique
du salarié**

SALAIRES

90

- Couv. Con de commande page 14 -

POLITIQUE ET ACTIONS REVENDICATIVES

A l'offensive pour faire exprimer les revendications de tous les salariés, quel que soit leur statut.

Dans les entreprises, les exemples deviennent plus nombreux de luttes convergentes menées par les salariés couverts par les garanties collectives et ceux qui en sont exclus.

Ils sont encore limités mais ils appellent de notre part, un approfondissement sur la mise en oeuvre de notre démarche dans toutes ses discussions, pour démultiplier nos possibilités d'action, de syndicalisation.

L'idée est encore tenace parmi nos organisations que de s'adresser aux salariés en situation précaire n'est pas une priorité dans la mesure où ces salariés risquent de ne pas être là après quelques mois de travail.

Il est incontestable qu'il existe une réelle difficulté.

Pour autant, il ne sera pas porté de coups d'arrêt à la gangrène qui gagne partout d'une précarisation des salaires et de l'emploi sous une démultiplication des luttes associant tous les salariés, quelle que soit leur situation.

Nous mettons beaucoup l'accent pour la transformation de contrat précaire en contrat stable et passons un peu sous silence les salaires de ces salariés.

N'y-a-t-il pas un lien étroit entre les deux ? Fait-on percevoir à chaque salarié en situation précaire le scandale de l'utilisation de leur force de travail dans toute leur diversité.

Car parmi les salariés en situation précaire,

- Se trouvent des salariés sans diplôme, sans ancienneté qui sont directement concernés par le SMIC à 6 500F.
- Se trouvent des salariés avec diplôme et ancienneté dont les revendications de reconnaissance des qualifications intéressent au premier chef.

Il nous faut s'adresser à eux de façon offensive pour leur faire exprimer leur qualification, leur besoin de salaire et donc leur besoin d'emploi correspondant à leur qualification.

Nous citerons un exemple de lutte de l'entreprise Ruggiéri à Toulouse qui montre les possibilités de convergence de lutte :

- la direction a fait succéder les licenciements économiques. Durant les deux dernières années, les effectifs ont fondu.

Actuellement, ils sont supérieurs à ce qu'ils étaient avant les F.N.E. mais avec du personnel intérimaire.

Ces personnels embauchés pour un soi-disant surcroît occasionnel font un travail correspondant à l'activité normale de l'établissement.

- Dans un premier temps, le syndicat a exigé que tous ces personnels aient le chèque restaurant. Cela a été gagné.

- Dans un deuxième temps, la CGT s'est adressée par tract aux intérimaires pour exiger les mêmes droits que les embauchés, qu'ils s'agisse des salaires comme des conditions de travail. Le jour de l'information syndicale, les intérimaires étaient présents, décidés à faire quelque chose. Le rapport de force venait de changer de camp. Alors que 1 % d'augmentation était attribué au 1er septembre, l'action avec les intérimaires a permis que cette augmentation soit obtenue pour tous.

Le local syndical a servi de bureau d'embauche faisant remplir les papiers d'embauche au personnel.

La direction vient de s'engager à mettre en place dès ce mois une politique d'embauche.

Aujourd'hui, le syndicat se sent plus fort pour poser en grand la question de l'adhésion.

"1500 INITIATIVES I.C.T.A.M. : UNE DYNAMIQUE"

Ca bouscule, ça remue, ça bouge, ça fait discuter, ça fait agir et ça avance !

Plus que d'un plan de travail, il s'agit bien de la mise en oeuvre d'une dynamique.

Dynamique qui, à partir des plus de 300 initiatives réalisées au 10 octobre, s'exprime par la diversité des initiatives et par un point commun entre toutes : ça se passe dans l'entreprise, l'établissement, les services ou labo.

Un climat de confiance se crée à partir de la mise en évidence que les potentialités tant évoquées ces derniers mois se transforment en possibilités concrètes.

Des luttes diversifiées avec des résultats tangibles constituent un élément fort d'appréciation et d'analyse et un mouvement se dessine dans des pratiques syndicales proches des réalités, des catégories dans les entreprises.

Un début prometteur

Il s'agit d'un début prometteur de modification de comportement vis à vis des grands axes d'activité que sont : l'action revendicative et la syndicalisation vue dans ses dimensions, renforcement et vie syndicale, rôle et place du syndiqué.

Il y a encore à améliorer par la mise en oeuvre de coopérations d'organisations U.D., U.L., F.D., U.G.I.C.T., Confédération, un début de confirmation. Le bilan organisation à fin septembre traduit une inflexion positive.

Ce résultat ne procède pas seulement des 300 initiatives réalisées pas d'un début de transformation plus large dans un plus grand nombre d'organisations.

Plus d'adhésions fin octobre 90, qu'à la même date 89.

11 des 20 départements tests à plus de 100 % de F.N.I. à la même date 89.

Pour certains départements comme les Hauts de Seine, plus de bases U.G.I.C.T. nouvelles fin septembre que pour toute l'année 89.

Derrière cette appréciation il y a une multitude d'initiatives bien en prise avec la réalité des catégories, de notre organisation.

La dynamique est aussi engendrée à partir des initiatives V.O.-C.G.T. pour lesquelles bien souvent les initiatives U.G.I.C.T. constituent le prolongement, l'approfondissement.

Des initiatives diversifiées au cas par cas posent bien la coresponsabilité et une façon nouvelle de travailler entre organisations.

Il s'agit de réunions de directions syndicales : examen de notre vie syndicale et des propositions à faire aux syndiqués. D'assemblées et réunions de syndiqués qui décident d'initiatives de rencontres, les I.C.T., les techniciens, les ingénieurs, les cadres, les agents de maîtrise sans oublier personne.

Constat : nous discutons salaires, classifications, carrière, fiscalité...

Quelques exemples

dans les Yvelines :

Talbot - contacts individuels avec 30 techniciens,

AMX - contacts individuels avec 120 techniciens,

Norton - 30 techniciens contactés par le syndicat C.G.T.,

Thomson - contacts, 2 adhésions qui déclenchent le réflexe que quelque chose de qualitativement nouveau ouvre la perspective de la création de l'organisation U.G.I.C.T.

Au total, c'est 30 entreprises qui démarrent dans cette voie.

Dans les Hauts de Seine :

Préparation du congrès U.G.I.C.T. Renault Billancourt, initiative renforcement : 8 adhésions à l'A.P., importante participation de la maîtrise dans la lutte - 2 initiatives de diffusion d'Options à la Défense - 50 numéros vendus.

L'accord SNECMA favorise le développement de l'action sur les classifications des techniciens au LMT.

120 chercheurs, ingénieurs, techniciens se réunissent au CNET Bagneux, sur l'emploi et les salaires, c'est une pétition qui est lancée à l'aérospatiale Chatillon.

A Sextant, des initiatives contre la suppression du site.

Au total, 67 initiatives réalisées sur les 87 ciblées.

En gironde , c'est la convention collective qui réunit les techniciens des laboratoires d'analyse médicale.

Dans l'Essonne : 10 initiatives, des luttes à l'IRCHA, l'Hôpital d'orsay.

A Paris, aux Galeries Lafayette, revendication pour la reconnaissance des qualifications chez les agents de maîtrise, chefs de file, techniciens. Une base nouvelle créée par un parrainage UL - collectif ICT du 8è dans l'enseignement privé, comme chez Signatel de la métallurgie ainsi qu'au LEP Faïd'herbe.

Les résultats

Les cheminots de Paris 7 s'attaquent aux déserts syndicaux de leur propre établissement. Dans les Bouches du Rhône, 40 initiatives sont engagées.

Dans le Val de Marne, 41 initiatives débouchent sur plusieurs bases nouvelles, des assemblées, des constructions de revendications avec les techniciens.

Des U.D., sans commission départementale U.G.I.C.T. ont décidé d'aller dans ce sens : Finistère, Côtes d'Armor, Meurthe et Moselle... au total 25 U.D. sollicitent pour leur développement l'apport de l'U.G.I.C.T., de ses coopérants et des professions.

Nous avons des atouts majeurs : efficacité, crédibilité, confiance pour mener au bout ce qui est engagé. A nous de les jouer partout.

Le choix d'Options

Intégrer encore mieux notre presse aux initiatives : Options, outil de parrainage comme à Paris aux tours de Bercy, c'est une idée à cultiver.

Avec Options, il s'agit de tenir compte de l'offensive idéologique particulière en direction des I.C.T., et avec l'ensemble de notre presse, la V.O., Options, c'est bien armer nos forces syndicales sur l'ensemble de la réalité que nous avons à transformer.

Le dépliant et l'affiche dont le thème "ensemble construisons le syndicat", constituent dès maintenant les éléments d'initiatives diversifiées.

LES RENDEZ VOUS C.G.T. AVEC LA V.O.

EN BRETAGNE, DE BONS REVELATEURS.

Les rendez-vous C.G.T. qui viennent d'avoir lieu dans le Finistère et les Côtes d'Armor, après ceux d'Ille et Vilaine et du Morbihan en juin dernier, sont une aide efficace à toute la C.G.T. en Bretagne et imposent à chacun une responsabilité plus grande pour faire vivre concrètement et partout les décisions du 48ème congrès.

Ces rendez-vous ont mis en évidence :

- les diversités de situations d'un syndicat à l'autre, notamment dans leur état d'organisation, leur fonctionnement...
- les préoccupations profondes vécues par les salariés, ce qui est venue avec force pratiquement partout c'est l'insuffisance des salaires, les intolérables atteintes à la dignité, les difficultés croissantes dûes aux conditions de travail, au manque d'effectifs...
- la richesse des débats, tant avec les adhérents que les salariés, partout où nous leur proposons de s'exprimer,
- les réelles potentialités qui existent parmi de nombreux militants et syndiqués pour développer la C.G.T. dont les salariés ont besoin,

- la nécessité de démultiplier les engagements sur les lieux de travail et d'entreprendre avec nos forces telles qu'elles sont les améliorations, les transformations, les modifications qu'exige chaque situation.

De l'avis général de tous ceux et celles qui ont participé, ces rendez-vous nous ont "obligé" à faire, à tenir les objectifs, à donner plus de cohérence à notre activité.

Les résultats de ce que l'on peut faire en une journée, une semaine sont révélateurs des possibilités que nous pouvons susciter.

Ce n'est pas banal :

- d'engager plusieurs dizaines de dirigeants des U.L., de l'U.D., de la région, de Fédérations... dans 41 entreprises ;
- d'animer 21 réunions avec 200 militants, membres de directions syndicales ou des élus ;
- de débattre avec plus de 270 syndiqués dans une dizaine d'assemblées ou avec des centaines de salariés dans des initiatives diverses V.O. en main, avec des tracts et pétitions.

Sans enjoliver, cela donne une sacrée bouffée d'oxygène et la dimension de ce qu'il convient de démultiplier avec une puissance 1000.

Pourquoi ce que nous sommes capables de faire en une semaine ne deviendrait-il pas un mode de vie permanent ?

Les résultats obtenus et à valoriser doivent aider toutes les forces de la C.G.T. en Bretagne à entreprendre cette démarche comme ils doivent aussi susciter de tous les dirigeants une réflexion sur la qualité des visites d'entreprises que nous faisons ainsi que sur l'exigence de surmonter nos propres difficultés.

En effet :

- les 5 adhésions réalisées ;
- les dispositions prises dans des syndicats pour faire exprimer les besoins des salariés, faire vivre les revendications ; pour réunir les militants, les adhérents ;
- les 11 postes de diffusion V.O. installés, l'abonnement de 6 militants, les commandes de V.O. pour préparer le 25 octobre, les 120 V.O. vendues aux portes des entreprises.

sont autant de points d'appuis pour avancer, pour développer une qualité de vie syndicale.

La mise en oeuvre de ces initiatives sont révélatrices du rôle et de la coresponsabilité des directions syndicales dans cette bataille. Cela reste à gagner dans la plupart des cas. Les rencontres à l'entreprise sont un bon moment pour faire vivre au concret les coopérations afin de conforter et consolider la place de nos directions syndicales.

Certes, il y a un immense travail pour former et qualifier tout notre outil syndical. Les rendez-vous C.G.T. ont commencé ou contribué à lever des révélateurs. Un accord unanime s'est dégagé pour dire qu'il fallait donner des suites. Alors, ensemble, chiche !

Michel Gallerand
Délégué Confédéral
à la Vie Ouvrière
Région Bretagne

SOUSCRIPTION NATIONALE DE LUTTE EN EURE ET LOIR

La souscription nationale de lutte a été lancée à l'occasion du rassemblement départemental du 6 septembre. Les décisions ont donc été prises dès août. Avant de préciser celles-ci, il est important de mentionner les supports que nous utilisons. Je passerai ensuite à la présentation du déroulement puis à l'analyse de la situation avec ses avantages et difficultés.

Les supports

Le premier est spécifique à l'Eure et Loir ; le second devrait être utilisé dans toute la C.G.T.

- la souscription départementale annuelle nous a servi de base :

L'U.D. d'Eure et Loir organise habituellement à cette même période une souscription. Nous avons donc décidé de la supprimer tout en sachant bien que les 50 000 F. inscrits au budget devaient être trouvés.

Compte-tenu du nombre important de petites bases en Eure et Loir, nous avons pris la décision au niveau de l'U.D. non seulement d'impulser mais d'en proposer la forme, à savoir une souscription par vente de carnets et billets avec tirage de lots, comme nous faisons pour la souscription départementale.

Les plans de travail par U.L. mis en place en juin après le C.C.N. du 28 mai nous servent d'appui.

En septembre nous avons rencontré par U.L. les camarades impliqués dans le plan de travail pour qu'ils puissent impulser et suivre la souscription dans leurs bases. La souscription est entièrement dépendante des débats dans les entreprises et du renforcement.

Décisions

C'est donc avec les militants présents au mois d'août que nous avons organisé la souscription nationale. La C.E. d'août décida de remplacer la souscription départementale par la souscription nationale de luttes. Fin août, par notre journal toutes les bases recevaient la présentation de celle-ci et étaient invités à donner leurs résultats aux élections professionnelles, leur objectif "souscription".

Pour l'ensemble de l'Eure et Loir l'objectif est de 5 000 carnets à 40 F. soit 200 000 F. L'U.D. retient par carnet 10 F. de frais pour les lots ;

les 30 F. de bénéfice sont répartis ainsi :

- 7,50 pour le syndicat
- 7,50 pour l'U.L.
- 6,00 pour l'U.D.
- 6,00 pour la fédération
- 3,00 pour la confédération.

L'U.D. assure les reversements pour faciliter le travail des petites bases ; toutefois, les syndicats peuvent retenir à l'occasion de leurs versements les 7,50 F. leur revenant par carnet.

Deux tirages de lots sont prévus : les 19 décembre et 27 mars. Nous avons ouvert un compte "souscription".

Déroutement

Les objectifs par U.L. et par syndicats sont maintenant connus. Seulement une dizaine de syndicats sur l'U.L. de chartres restent à la traîne parce que le plan de travail n'est pas encore opérationnel partout. Les carnets de souscription ont donc été ventilés en septembre dans la quasi totalité des syndicats.

Les premières retombées sont intéressantes

Le syndicat Phillips composants de Dreux a déjà collecté 9 840 F. soit 246 carnets placés en contactant 1 100 salariés sur les 1 500 de l'entreprise. Pour le syndicat et l'U.L. de Dreux ça représente 2 500 F. pour fonctionner.

Le syndicat des retraités E.D.F. a réglé 60 carnets vendus à son assemblée générale.

Le syndicat Draptex a organisé une première vente atelier par atelier ; un salarié a pris 4 carnets soit 160 F. en disant qu'il restait redevable envers la C.G.T. Les sommes collectées à ce jour sont de 13 480 F.

En général la souscription nationale est bien perçue par les militants compte tenu des retombées dans toutes les structures.

Avantages et difficultés

La date du lancement habituel de la souscription départementale nous a obligé à réfléchir et décider vite cette souscription nationale de lutte et ceci en pleines vacances, période où nous pouvions faire. C'est un atout.

A cette période nous avons manqué d'une réelle impulsion, d'informations de la confédération, cela a provoqué beaucoup d'hésitations chez les militants de l'U.D.

Actuellement il nous semble que toutes les fédérations n'ont pas franchement impulsé la souscription dans leurs syndicats et surtout nous sommes dans l'attente des numéros de syndicats, ce qui nous est indispensable pour les reversements.

M.F. LECOMTE
Secrétaire à la Politique Financière
de l'U.D. Eure et Loir

FEMMES SALARIEES

QUALIFICATION SALAIRE CLASSIFICATION

La VO, un outil pour aller vers les salariés

Dans de nombreuses branches ou entreprises, le Patronat engage des discussions sur les classifications en dehors de tout lien avec les salaires.

Sur fond de culpabilisation des salariés, il s'agit en fait de définir des critères d'adaptation aux emplois sans référence aux qualifications réelles -diplôme, expérience et savoir-faire-.

Comment ne pas se laisser enfermer dans la logique patronale ? Comment se donner les moyens d'imposer une véritable négociation sur la revalorisation des salaires et la reconnaissance des qualifications ?

En allant **débattre avec les salariés, hommes et femmes**, de leur qualification, de la façon dont elle doit être reconnue dans le salaire, donc du niveau de celui-ci, des garanties du déroulement de carrière, de leur besoin en formation...Comment ? **VO en main**.

VO salaire du 12 novembre 1990.

Dossier et reportage mettront notamment en évidence les divers aspects de la qualification et la démarche à adopter pour reconstruire une feuille de salaire.

VO du 19 novembre 1990.

Avec la parution d'un questionnaire, la VO vous propose un matériel permettant d'aller débattre avec les femmes salariées.

Pourquoi les femmes ? Parce que quelle que soit leur catégorie professionnelle, elles sont particulièrement concernées par le refus patronal de reconnaître et payer les qualifications, parce que tous les systèmes d'individualisation des salaires les pénalisent fortement et que leur déroulement de carrière est marqué par la discrimination.

Au total, une situation qui se traduit par un écart de salaire Homme/Femme toujours aussi important et dont la tendance est à l'augmentation chez les techniciens et les cadres.

Ce questionnaire n'est pas destiné à un dépouillement national, il se veut outil pour aider les militants CGT. Il peut être repris largement tel quel, être aménagé en fonction du travail syndical déjà engagé et des propositions CGT dans l'entreprise ou la branche.

Outil pour aider à notre démarche revendicative, il doit aider à ce que partout la CGT s'adresse aux ouvrières, aux employées, aux techniciennes des secteurs administratif ou technique et aux femmes cadres. Plus généralement il doit aider toutes nos organisations à débattre de la reconnaissance des qualifications avec tous les salariés de leur établissement.

Des initiatives sont en cours dans les entreprises, par exemple avec le questionnaire de l'UGICT ou dans des entreprises de la métallurgie, avec un matériel sur l'évolution de la charge de travail des employées.

V.O. EN MAIN - IL S'AGIT DE GENERALISER LA DEMARCHE

SECTEUR SANTE-PROTECTION SOCIALE-RETRAITE

**RENOUVELLEMENT DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES
ORGANISMES DE LA SECURITE SOCIALE**

I - LES DISPOSITIONS DESORMAIS APPLICABLES

Un projet de loi reportant une nouvelle fois les élections à la sécurité sociale et modifiant les dispositions du code de la Sécurité Sociale relative aux conseils d'administration des organismes de Sécurité Sociale a été adoptée en catimini (en première lecture à l'Assemblée Nationale, le 5 Octobre 1990.

Les représentants des Assurés Sociaux dans les Conseils d'Administration, seront désignés par les organisations syndicales nationales, représentatives des salariés, en fonction du nombre de sièges obtenus, lors des élections du 19 Octobre 1983.

La durée du mandat est fixée à 3 ans :

La désignation doit se faire au plus tard le 31 Mars. **Toutefois**, il semble bien que le gouvernement veuille boucler les choses d'ici à Décembre. Afin de ne pas être pris de court par le Gouvernement, il nous faudra être **impérativement prêt pour la fin Décembre**.

Aucune disposition concrète n'est prise par le Ministère, en dehors des "bruits qui courent". La CGT est intervenue pour demander une rencontre afin de faire valoir nos revendications concernant :

- 1°) les modalités administratives (date, processus, formulaires, etc...)
- 2°) Prise en charge des incidences financières et administratives liées au renouvellement.
- 3°) Des moyens pour les Administrateurs d'assurer leur mandat.

COMMENTAIRES :

Dans un document remis aux Conseils d'Administration des Caisses Nationales, le Gouvernement donne les raisons de ce report. Il explique qu'en "accord avec le plus grand nombre des organisations syndicales et professionnelles et en raison de l'importance des négociations sociales en cours, portant sur l'assurance vieillesse et le financement du Régime Général, il a paru opportun de reporter les élections au second semestre 1993."

On ne saurait être plus clair. C'est la grande crainte d'un débat national sur ses projets et celle d'un désaveu électoral de sa politique qui ont conduit le Gouvernement à différer les élections. C'est la même crainte qui a amené les organisations syndicales impliquées dans la gestion de la régression sociale à cautionner une opération dont le patronat, hostile au principe même d'une gestion démocratique, ne peut que se réjouir.

Il s'agit bien d'étouffer le débat national sur l'avenir de la Sécu, de priver les travailleurs des moyens de sanctionner une politique anti-sociale et de faire prévaloir par leur vote l'exigence d'autres choix que ceux du Xème Plan.

La date butoir de Mars 1993 est loin de correspondre au hasard. Elle coïncide, à quelques semaines près, à l'entrée en vigueur du Marché Unique pour l'ouverture duquel les conditions d'une adaptation structurelle de notre système de Protection Sociale et de son financement devront être réalisées.

II –RENOUVELLEMENT DES CONSEILS D'ADMINISTRATION :

QUEL EST CONCERNE ?

Tous les Conseils d'Administration de tous les organismes de Sécurité Sociale seront renouvelés.

Cela concerne :

133 caisses d'assurance maladie (dont 4 caisses générales des DOM et une de la batellerie).

116 caisses d'allocations familiales, dont la CAF des DOM.

17 caisses régionales d'assurance maladie (dont 16 CRAM et la CPAM de Strasbourg).

105 URSSAF.

6 caisses nationales.

Au total, ce sont 7.830 administrateurs salariés titulaires qui devront être désignés.

Quant à la représentation CGT, elle sera d'environ 1.550 administrateurs titulaires, auxquels il convient d'ajouter un nombre égal de suppléants.

C'est donc un travail considérable qui nous attend. Au total, plus de 3 000 candidats.

Le compte à rebours est engagé :

D'ici au 15 Décembre, les listes complètes titulaires et suppléants doivent être mises au point. Pas question de se laisser "prendre de court".

*** Les conditions du renouvellement**

a) Au niveau des UD et Régions :

Il convient de faire, au niveau de chaque département, le point caisse par caisse (CPAM, CAF, URSSAF, CRAM), du nombre total de postes à pourvoir.

Compte-tenu de la forte déperdition enregistrée dans nombre d'organismes, le recensement des besoins pourrait se faire en plusieurs étapes, à partir d'un plan de travail et d'un calendrier prévoyant :

1 - Evaluation précise du nombre de camarades à désigner pour combler les pertes enregistrées.

2 - Examen au cas par cas des conditions de renouvellement du mandat des camarades assurant leur mandat, soit du fait que certains ne souhaiteraient pas le renouvellement de leur mandat, soit que leur remplacement s'avère, pour diverses raisons, nécessaire.

3 - Recherche des camarades susceptibles d'assurer un mandat d'administrateur CGT.

Il est évident qu'un tel travail ne peut être que placé sous la responsabilité de chaque secrétaire général d'UD, s'appuyant sur un collectif ad-hoc au niveau de l'UD.

Un suivi et une coordination régionale paraît par ailleurs devoir s'imposer.

b) Au niveau confederal:

Mise en place dès Octobre, d'un dispositif avec le secrétariat confédéral pour aider les UD, assurer la coordination et le suivi régulier de la procédure de désignation au niveau des Régions, de la formation des administrateurs. Ce dispositif comprend, outre le Secteur Social, le CCEO, le Secteur Orga, le Secteur Propa, le secteur Politique Financière.

c) Formation des Administrateurs :

De même, il est nécessaire de mettre sur pied un plan de formation des administrateurs CGT. C'est une condition de l'efficacité de notre représentation dans les Conseils d'Administration.

Il y a là sans doute un besoin important à couvrir et auquel il faudra impérativement répondre. Lors des élections de 1983, 5 % des candidats CGT et 14 % des candidats élus avaient reçu une formation syndicale spécialisée sur la protection sociale.

Il serait souhaitable que nous ne nous trouvions pas dans la situation d'envoyer dans les C.A. des camarades qui, faute d'une formation, pourraient vite se décourager ou mal comprendre leur rôle.

Quelques chiffres significatifs en 1983 (élus)

- 35,03 % étaient des camarades femmes
- 47,00 % avaient plus de 40 ans
- 23,00 % avaient des responsabilités dans un syndicat
- 11,01 % avaient des responsabilités dans une UL
- 3,00 % dans un secrétariat d'UD
- 12,00 % dans une CE d'UD
- 38,29 % avaient reçu une formation syndicale moyenne
- 3,46 % une formation supérieure.

Ces éléments doivent nous amener à corriger les insuffisances de 1983. Il nous faudrait aller vers :

- un rajeunissement,
- une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes,
- un corps militant plus ancré dans les entreprises et mieux représenté dans les UD,
- une formation syndicale de niveau moyen devrait être, sinon la condition, du moins être prévue.

III - LES ADMINISTRATEURS : Des hommes et des femmes CGT pour l'action.

La reconstitution d'un corps d'administrateurs stables, militants, actifs et formés est sans aucun doute décisive pour l'efficacité des luttes à venir sur le terrain de la protection sociale.

L'absence d'élection ne doit pas nous conduire à négliger la portée du renouvellement des CA. Il ne s'agit pas d'assurer une sorte d'intérim en attendant 1993 et de boucher les trous.

En effet, la période qui vient s'annonce décisive pour l'avenir de notre système de sécurité sociale. Il n'y a aucun doute à avoir sur ce plan : les mauvais coups prévus pour cet automne avec la CSG et les attaques programmées sur la santé, notamment l'Hôpital, les retraites, la famille dans le cadre du Xème Plan, exigeront de notre part un important travail d'explications et de mobilisation. Nous nous devons d'y faire face. Cela passe en particulier, dès maintenant par un réexamen de notre représentation dans les Conseils d'Administration, du rôle des administrateurs CGT.

Dans bien des cas, notre représentation dans les C.A. s'est effilochée et n'est plus que théorique. L'objectif est donc de reconstituer solidement un corps homogène et complet d'administrateurs. A partir d'un bilan, organisme par organisme, le choix de nos administrateurs CGT doit être dicté par le souci d'une représentation militante, active, combative, dans et hors les Conseils d'Administration, bien intégrée à l'activité revendicative au niveau des UD, des localités, des entreprises, en phase avec les salariés et la mise en oeuvre du 43^{ème} Congrès.

Il y a un travail important à mener pour la recherche sur ces bases de camarades susceptibles de représenter la CGT dans les Conseils d'Administration, mais aussi pour créer les conditions d'une meilleure articulation entre les Administrateurs et l'activité CGT à ses différents niveaux.

Il convient d'ajouter que les camarades sollicités doivent être parfaitement informés des "obligations" qui résultent d'un mandat qui n'a rien d'honorifique, à savoir : disponibilité, nécessité de se former et de s'informer, travail militant dans la CGT et auprès des assurés sociaux.

DES MOYENS POUR LES ADMINISTRATEURS

Le renouvellement des administrateurs doit être l'occasion de relancer une campagne pour que soient donnés aux administrateurs les moyens d'exercer leur mandat dans des conditions convenables.

LA DESIGNATION DES ADMINISTRATEURS CGT doit être un élément de l'activité pour la Sécurité Sociale.

Nous devons nous saisir du renouvellement des administrateurs pour activer une véritable campagne sécu face aux attaques gouvernementales. Par exemple, on peut envisager des initiatives dans les entreprises (débat, rassemblements) pour présenter les futurs administrateurs CGT.

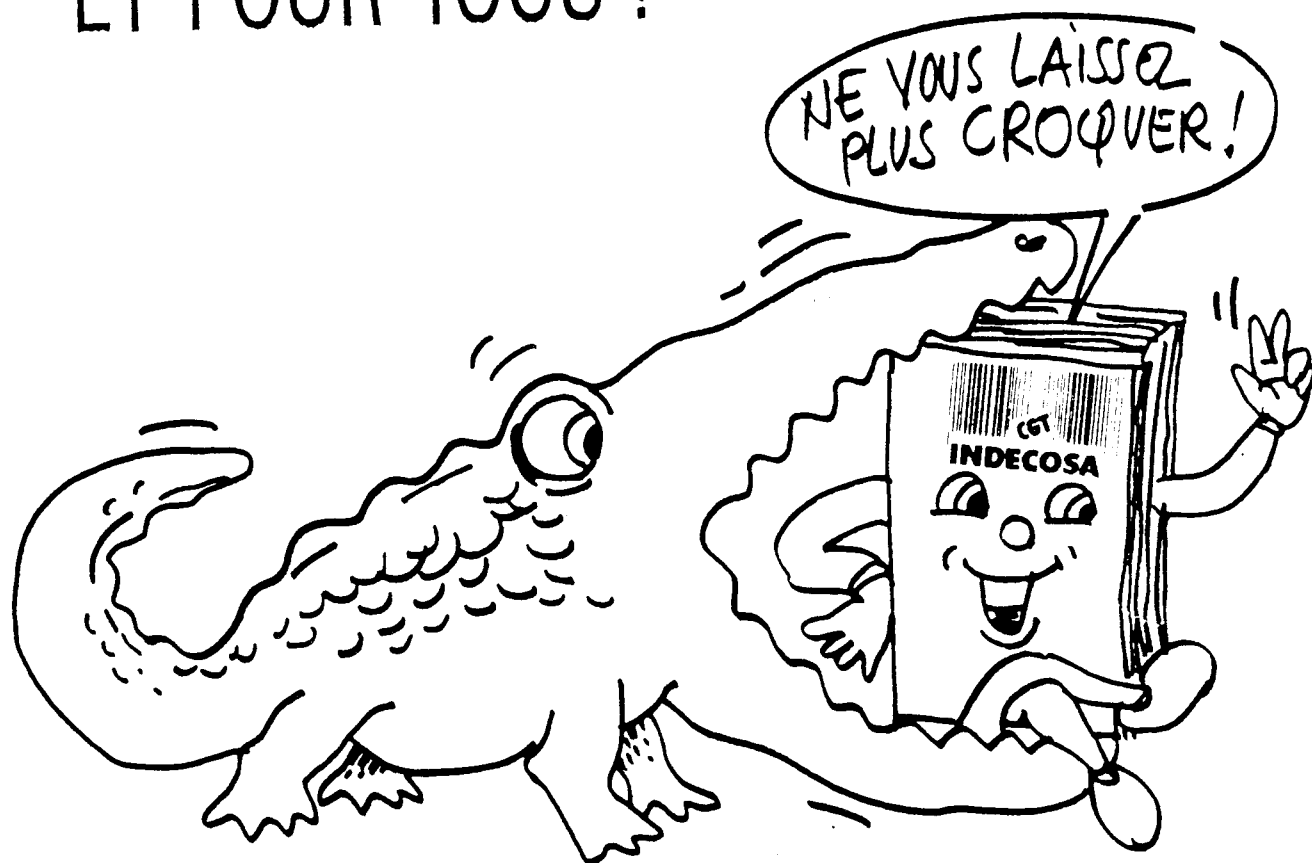
Ce doit être l'occasion de faire un compte rendu de mandat avec les directions d'organisations (UL - UD - Régions), de mener le débat sur les attaques et nos propositions à partir de l'exposition réalisée par le Secteur SANTE-PROTECTION SOCIALE-RETRAITE.

Cette tâche immédiate et importante à tout point de vue, s'inscrit naturellement dans notre bataille contre la CSG et pour la protection sociale.

Toutefois, elle implique des dispositions de travail très concrètes, nécessitant une liaison particulière et constante avec le collectif confédéral mis en place à cet effet.

Il est nécessaire que chaque UD désigne le ou la camarade chargé (e) de cette tâche et en informe le Secteur SANTE-PROTECTION SOCIALE-RETRAITE rapidement.

UN GUIDE
POUR CHACUN...
ET POUR TOUS !



INDISPENSABLE POUR SE DEFENDRE LE

GUIDE PRATIQUE DE LA CONSOMMATION

Assurances, crédit, caution, délai de réflexion, démarchage à domicile, déménagement, devis, envois forcés, garagistes, livraisons, logement (accession à la propriété et location), papiers à conserver, redevance télévision, téléphone, vente par lots, etc...

BON DE COMMANDE A RENDRE ACCOMPAGNE DE VOTRE REGLEMENT (30 F + 10 F de frais d'envoi, 26 F à partir de 5 ex.) A VOTRE ASSOCIATION DEPARTEMENTALE OU A INDECOSA-CGT 263, rue de Paris 93516 Montreuil Cedex

BON DE COMMANDE

V.O. SALAIRES 90

CES RENSEIGNEMENTS SONT

INDISPENSABLES

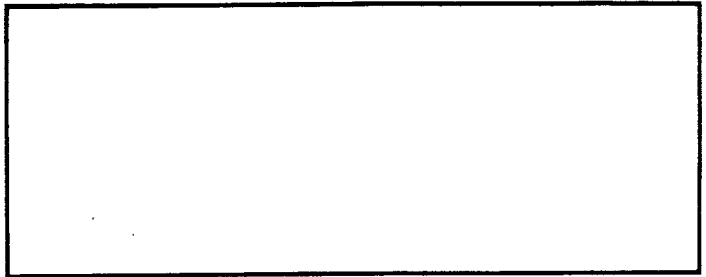
numéro 2411
du 12 novembre 1990

Ecrire le nom de votre entreprise **entièrément**

Votre entreprise _____

Commune de l'entreprise _____

Département de l'entreprise _____



CADRE RESERVE A LA V.O.

FD	UD	COM	ORD	SS	UL
----	----	-----	-----	----	----

METTEZ UNE CROIX POUR INDICUER LA FÉDÉRATION A LAQUELLE VOUS APPARTENEZ

10 - AGRICULTURE	11 - ENERGIE ELECTRIQUE ET GAZIERE	12 - SERVICES PUBLICS	13 - SYNDICAT DE L'ENERGIE ATOMIQUE
14 - BOIS	15 - EQUIPEMENT	16 - SOCIETES D'ETUDES CONSEIL ET PREVENTION	17 - TABACS
16 - CHEMINOTS	17 - FILIPAC	18 - SOCIETES D'ETUDES CONSEIL ET PREVENTION	18 - TEXTILE HABILEMENT COURS ET BEAUX
17 - COMMERCE EXTERIEUR ET SERVICES	18 - FRANCAIS	19 - SPECTACLE AUDIOVISUEL	19 - TRANSPORTS
18 - CONSTRUCTION	19 - INDUSTRIES CHIMIQUES	20 - SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES	20 - TRAVAILLEURS DE L'ETAT
19 - ENVELOPPES ORNEMENTALES SOCIATA	20 - METALLURIE	21 - SYNDICAT DES MARINS	21 - JIFFE
20 - EDUCATION RECHERCHE CULTURE	21 - OFFICIERS MARINE MARCHANDE	22 - SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES	22 - CERAMIQUE
	22 - POLICE		23 - JOUAGERS REPRESENTANTS
	23 - SPORTS ET LOISIRS		

ADRESSE DE CORRESPONDANCE ET DE FACTURATION

Monsieur Madame Mademoiselle

Nom et prénom _____

Complément _____

Numéro et rue _____

Commune ou lieu-dit _____

Code postal _____ Bureau distributeur _____

Si vous avez un numéro de compte à la V.O., indiquez les renseignements en face des flèches

→ _____ → _____

Numero de compte N O M

QUELLE EST VOTRE COMMANDE POUR CETTE VENTE DE MASSE (1)

(1) SI VOUS ÊTES DÉJÀ DIFFUSEUR, LA QUANTITÉ INDICUÉE SERA EXPÉDIÉE EN PLUS DE VOTRE DIFFUSION NORMALE

Pour que votre commande puisse être prise en compte, veillez à ce que vos dettes soient réglées.

DÉPÔTS LIVRÉS EN PRIORITÉ

Mais afin de ne pas alourdir exagérément le coût, le passage au dépôt ne se fait, que s'il représente une quantité minimale (l'UD ou l'UL en sont averties).

A UN DÉPÔT
(voir liste en pages intérieures)

INDIQUEZ LE DÉPÔT CHOISI

LIEU DU DÉPÔT

Numéro du dépôt

PAR LA POSTE A L'ADRESSE CI-DESSOUS
(à éviter au maximum car risque de réception tardive)

Nom et prénom _____

Complément _____

Numéro et rue _____

Commune ou lieu-dit _____

Code postal _____ Bureau distributeur _____

BON DE COMMANDE A RETOURNER A : LA V.O. —
33, rue Bouret - 75940 PARIS CEDEX 19 — AVANT LE :
Tél. : (16.1) 40 40 36 46 (ou 45 ou 48)

MARDI 6 NOVEMBRE 1990

Carrière Confédérale n° 14 - 30 octobre 1990 - page 14 B.

DECOUPER SUIVANT LE POINTILLE

Document communiqué par le Service des Relations Publiques - 11/87/2411/25