

*Le Peuple* n° 1089 du 1<sup>er</sup> au 15 août 1980

Rapport de Michel Warcholak, retranscrit pour [syndicalistes.org](http://syndicalistes.org)

## **LES STRUCTURES CONFÉDÉRALES**

### **Projet soumis à la discussion des organisations confédérées**

#### INTRODUCTION

Le document d'orientation adopté par le 40<sup>e</sup> Congrès soulignait la nécessité de poursuivre la réflexion sur le thème général : « De quelle CGT les travailleurs ont besoin ».

Amorcée bien avant la préparation du 40<sup>e</sup> Congrès, certains aspects de l'évolution des structures, en relation avec les luttes, le renforcement de la CGT, les questions revendicatives et financières, cette réflexion à laquelle nous incitait le 40<sup>e</sup> Congrès s'est poursuivie.

Le projet de document sur les structures de la CGT est le produit d'un approfondissement de cette réflexion qui ne saurait cependant être considérée comme achevée.

S'appuyant sur la vie syndicale, l'expérience accumulée par toutes les organisations syndicales, il s'efforce tout à la fois de confirmer le caractère fondamental des structures essentielles, de l'accroissement du rôle de celles-ci en liaison avec l'aiguïssement et la complexité du combat de classe aujourd'hui, d'innover pour répondre aux besoins de la lutte, d'adapter, voire de renoncer à tout ce qui pourrait constituer des obstacles vers la réalisation de cet objectif.

La vie a fait surgir des questions vitales pour la CGT : l'activité syndicale à l'entreprise, le rôle des unions locales, celui des régions, des unions départementales, des fédérations, et naturellement de la Confédération. Des débats ont entraîné des adaptations ponctuelles, parfois importantes.

Mais nous sommes arrivés à un moment où l'inventaire global est devenu indispensable.

Bien que divisé en chapitres examinant particulièrement chacune des structures de la CGT, ce projet de document prend toute sa signification dans la mesure où il fera l'objet d'un examen d'ensemble.

Le caractère complémentaire des différentes structures de la CGT suppose que l'examen d'un chapitre soit imprégné de cet état d'esprit.

C'est un document à la fois inédit et complexe, affirmatif en certains domaines, et ouvert. Les idées qu'il contient doivent être confrontées à l'expérience, à la pratique, à la réflexion des milliers de militants occupant des responsabilités diverses dans la CGT, pour les combats d'aujourd'hui comme pour l'avenir prévisible.

Cet examen approfondi, critique et constructif viendra l'enrichir et s'ajouter à l'avancée de la réflexion confédérale.

Chacune et chacun mesurera l'effort accompli pour cerner au mieux ce vaste problème, mais aussi les questions, les interrogations, les ouvertures permettant une discussion fructueuse.

On peut également, au-delà de l'amélioration de l'outil qu'est la CGT pour être toujours mieux adapté aux besoins des travailleurs, percevoir ce qu'il peut apporter aux militants, aux syndiqués, aux travailleurs, de connaissances sur ce qu'est la CGT, son fonctionnement, ses différentes organisations et leur rôle respectif.

Ce document, lorsque la discussion l'aura définitivement mis au point, et que le 41<sup>e</sup> Congrès l'aura adopté, constituera un moyen d'éducation, de connaissances, de références, pour toutes celles et tous ceux qui veulent connaître la CGT.

Après en avoir pris connaissance, en avoir débattu sans précipitation, sans a priori, ce document deviendra le bien commun de tous les militants de la CGT pour la période actuelle.

S'il suscite, par ses références historiques et les perspectives qu'il ouvre, le désir d'en savoir plus sur la CGT, son histoire, son présent et son devenir, ce document aura atteint son but : élever la réflexion, la faire coller sans cesse aux réalités changeantes du mouvement social.

Michel WARCHOLAK, secrétaire de la CGT

## **PREMIÈRE PARTIE : LES PRINCIPES GÉNÉRAUX**

### I – Introduction

- Des structures syndicales adaptées aux conditions actuelles de la lutte

### II – L’histoire de la CGT et l’évolution de ses structures

- Une unification venue des organisations de base
- La double structure : professionnelle et interprofessionnelle
- Du syndicalisme de métier au syndicalisme d’industrie
- Tout pour l’entreprise
- La CGT et les cadres

### III – Le fédéralisme moyen du syndicalisme de classe et de masse

- Le principe du fédéralisme
- L’indépendance de chaque organisation de la CGT
- La réponse aux besoins d’une action syndicale de classe coordonnée à tous les niveaux

### IV – Le fédéralisme et les conditions actuelles de la lutte

- La centralisation des niveaux de décisions
- Prendre en compte les mutations qui se produisent

## I – INTRODUCTION

### **Des structures syndicales adaptées aux conditions actuelles de la lutte**

Nous vivons un moment décisif de la lutte de classe.

Le système capitaliste enfonce notre pays dans une crise qui affecte, au-delà des aspects économiques et sociaux, l'ensemble de la société.

Pouvoir et patronat s'efforcent à la fois de s'adapter à cette crise, et de l'utiliser pour perpétuer les privilèges et la domination des grands monopoles, accroître leurs profits, poursuivre l'accumulation et la suraccumulation du capital, au prix d'une exploitation accrue des travailleurs et en rançonnant l'ensemble de la population.

Pour atteindre leurs objectifs, les grandes féodalités industrielles et financières et le gouvernement s'emploient à désarmer les oppositions, à limiter les luttes qui se développent, gagnent en profondeur, en ténacité, s'ancrent au niveau des entreprises.

Car, le rapport des forces ne leur permet d'agir à leur guise.

Les travailleurs luttent, participent massivement à de puissantes actions revendicatives, et continuent à nourrir la volonté et l'espoir d'un véritable changement démocratique.

Si le comportement de collaboration de classe des uns, le recentrage des autres, représentent des obstacles objectifs à l'unité et à l'action, le développement des luttes revendicatives est cependant un fait qui porte en germe la possibilité de surmonter les difficultés et d'aboutir dans la clarté et sur la base des objectifs de classe des travailleurs à une unité d'action consciente, durable et solide.

Les exigences de la lutte face aux conséquences dramatiques de la crise et de son exploitation par le pouvoir et le patronat, imposent un examen sérieux, tenant compte du positif comme du négatif, des formes sous lesquelles s'exerce actuellement l'activité de la CGT.

Répondant à la question : « De quelle CGT les travailleurs ont besoin aujourd'hui », le 40<sup>e</sup> Congrès confédéral a mis en évidence une série de questions de première importance.

S'il a défini des objectifs concrets qu'il importe de mettre pleinement en application, il a également incité à la réflexion sur des sujets encore insuffisamment explorés.

Le but de ce document est de rappeler ces objectifs, en les précisant, et de proposer une première réponse à une question essentielle :

Avons-nous, de l'entreprise à la confédération, les structures d'organisation qui conviennent pour prendre véritablement en compte les aspirations des travailleurs, saisir le potentiel des luttes qu'elles portent en elles, le traduire de façon et sous les formes qui conviennent ?

Les structures syndicales se sont forgées et ont évolué en permanence en rapport avec les problèmes posés par la lutte, en fonction des politiques et des moyens mis en œuvre par l'adversaire.

S'adapter aux exigences de notre temps est une question décisive pour l'action syndicale de masse à tous les niveaux. Ce document s'efforce de rassembler et d'harmoniser l'ensemble des réflexions, des acquis, des expériences réalisées par notre mouvement en ce qui concerne les structures.

Il propose des réponses qui devraient permettre l'ouverture d'un large débat dans toute la CGT sur le thème :

« De quelles structures syndicales les travailleurs ont-ils besoin pour leur lutte aujourd'hui ? »

## II – L’HISTOIRE DE LA CGT ET L’ÉVOLUTION DES STRUCTURES

*La CGT est le produit d’une évolution historique du mouvement ouvrier français, partie de la base et caractérisée par l’unification de structures professionnelles (fédérations des syndicats) et interprofessionnelles (fédérations des bourses du travail).*

*De ces origines, sommairement évoquées ci-après, la CGT actuelle garde ses traits caractéristiques.*

### **Une unification venue des organisations de base**

C’est en 1871 que les syndicats (ou les chambres syndicales) constitués pendant la révolution industrielle de la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle, syndicats à base locale et de métier, se regroupent pour créer des fédérations régionales ou nationales.

Même si un certain nombre d’entre eux restent quelque temps à l’écart de ces regroupements on peut parler d’un profond mouvement de « *fédéralisation* » qui s’achève, pour l’essentiel, en 1912. Il y aura eu – de 1870 à 1912 – 81 créations de fédérations.

Ce développement est déjà suffisamment engagé en 1886 pour que sous l’impulsion du socialisme guesdiste, syndicats et fédérations se rassemblent, pour la première fois, en une centrale nationale : la Fédération nationale des syndicats.

Parallèlement et, en fait, concurremment, des syndicats de divers métiers amorcent des unions d’une autre nature en créant, au plan local interprofessionnel, des Bourses du travail, dont le nombre passera de 14 en 1892 à 153 en 1912 et qui se transformeront, progressivement, en unions locales puis en unions départementales.

Ces « *Bourses* » elles-mêmes se fédèrent, au plan national, en 1892 dans la fédération nationale des Bourses du travail qu’animent les militants anarchistes venus au syndicalisme en opposition ouverte avec le guesdisme.

La CGT qui se constitue en 1895 opère le rapprochement des deux fédérations nationales, et son congrès de 1902 transforme ce rapprochement en unité organique.

Cette évolution très schématiquement décrite, appelle quelques remarques qui peuvent être utiles à la réflexion actuelle.

Il faut souligner que la structuration de la CGT résulte de plusieurs mouvements d’unification partis des organisations de base pour atteindre, d’une part, les niveaux régional et national de mêmes métiers et, d’autre part, le plan local interprofessionnel pour converger, enfin, par le regroupement dans une centrale unique, la CGT.

Le cheminement de cette unification progressive, la manière dont elle s’est construite de la base au sommet (et non l’inverse) vont imposer une pratique particulière des rapports entre les diverses organisations qui composent la CGT. Elle sera d’autant plus marquée qu’elle vise à

prendre en charge, en les surmontant, la totalité des divergences profondes de conceptions et d'orientations existant dans les diverses composantes de notre syndicalisme.

Ainsi, il n'y eut pas fusion véritable, ni non plus instauration de rapports hiérarchiques, entre les organisations confédérées, même conçus sur le mode démocratique. On peut avancer qu'au contraire, ce mouvement d'unification se fit par convergences sur des points d'intérêts communs minima laissant une large marge de positions diverses souvent mêmes divergentes. Ainsi, l'union réalisée dans les Unions départementales, les Fédérations et la confédération respecte la personnalité et l'indépendance de chaque organisation y participant.

Ce fédéralisme qui s'impose dans la pratique correspond, à l'époque, soit aux conceptions libertaires de l'anarcho-syndicalisme soit, plus prosaïquement, dans un contexte de luttes de tendances, à la mise en place de « *chasses gardées* ».

Il est évident, enfin, qu'une interprétation étroite du fédéralisme se manifeste souvent. Elle engendra une certaine ignorance et parfois de l'hostilité entre organisations confédérées conduisant, en tout cas, à un relatif isolement de chacune d'elles. Dans ces conditions, la Confédération eut souvent à tempérer ces oppositions, parfois à les arbitrer et, surtout, à assurer les coordinations vitales.

Outre le fédéralisme qui règne dans la CGT, une autre caractéristique de la CGT et qui s'imposera aux différentes centrales françaises lorsque surviendront les divisions, est l'existence d'une double structure interne, en d'autres termes, la coexistence au sein de la CGT, au plan national et également aux plans départemental et local, d'organisations professionnelles (syndicats et fédérations) et d'organisations interprofessionnelles (bourses du travail ou Unions locales et départementales).

### **La double structure : professionnelle et interprofessionnelle**

Cette double structure est vécue pendant très longtemps en termes conflictuels. Les origines guesdistes de la structure professionnelle et le poids de l'anarcho-syndicalisme dans la structure interprofessionnelle y sont pour beaucoup.

Mais au-delà, la persistance de ces conflits résulte sans doute, en dernière analyse, du développement inégal des entreprises, des métiers, des industries et des régions qui a pour conséquence une vision différente des réalités ouvrières chez les syndiqués et les militants. Dès lors, les réponses apportées à la situation, les revendications et aspirations des travailleurs feront l'objet de priorités différentes et souvent contradictoires.

Les oppositions entre les deux structures se manifestent dès la constitution de la CGT et, si le Congrès de 1902 tranche statutairement cette question en créant deux sections correspondant à ces deux structures et ayant des droits égaux dans la Confédération, il n'efface pas, pour autant, les contradictions.

Les assises confédérales résonnent, souvent, des conflits entre fédérations et unions départementales, conflits latents ou ouverts sur le terrain lui-même et qui, à certains moments, gêneront le développement des actions syndicales.

À plusieurs reprises, les congrès confédéraux prennent des mesures tendant à la normalisation des rapports entre les deux structures. En 1902, il est demandé à chaque syndicat d'adhérer à la fois à sa fédération et à sa Bourse du travail (ou union départementale). Cette double affiliation devient obligatoire à partir de 1914. En 1912 (congrès du Havre) toutes les Bourses du travail se transforment en unions locales et se fédèrent dans des unions départementales. Le rôle de l'UD y est précisé.

Dans un sens fortement teinté de réformisme, elle est chargée d'appliquer les décisions des Congrès de la CGT sur son territoire, et son secrétaire général est le représentant officiel de la CGT dans le département (Léon Jouhaux le qualifiera de « Préfet de la CGT »).

Ce faisant, on apporte une réponse nouvelle à la dualité fédération-UD : à la première, on continue à reconnaître l'entière liberté au sein de la CGT cependant que la seconde voit sa marge d'autonomie considérablement réduite en même temps qu'on en fait un instrument confédéral. Cette situation, non exempte d'ambiguïtés, se poursuivra dans la CGT d'après la scission de 1921, cependant que dans la CGTU née de cette scission, une plus grande liberté est laissée aux organisations interprofessionnelles (les unions régionales).

En 1936, une nouvelle période s'ouvre dans les rapports du professionnel et de l'interprofessionnel avec la réunification CGT-CGTU, les grandes grèves et leurs conquêtes sociales. Les conflits de ces deux structures s'apaisent, pour un temps, mais sur une base de division du travail : chacune occupe le terrain que l'autre n'occupe pas.

Après la deuxième guerre mondiale et plus particulièrement dans la CGT qui continue après la scission de 1947, commencent à se pratiquer de nouveaux rapports entre le professionnel et l'interprofessionnel, basés sur des coopérations et des complémentarités des deux structures.

Il y a là, à l'évidence, l'émergence de nouvelles pratiques liées à l'affermissement des conceptions de lutte de classes et de masse dont la CGT est porteuse. Il y a, aussi, recherche de réponses dynamiques aux nouveaux besoins de concertation et de coordination des luttes qu'engendre le passage du capitalisme monopoliste à de nouveaux degrés de son développement.

Ajoutons enfin, que cette amélioration qualitative des rapports entre les deux structures correspond à l'accroissement des responsabilités et des tâches de la CGT.

Plus près de nous, soulignons enfin, le nouveau pas franchi par le 37<sup>e</sup> Congrès de la CGT (1967) qui, dans un nouvel article (20) des statuts, donne du rôle et du fonctionnement des Unions départementales des définitions qui témoignent d'une notable évolution.

*« L'Union départementale », y est-il dit, « regroupe tous les syndicats et sections des syndicats nationaux de toutes les professions d'un même département. Elle est dans le département, l'organisme*

*représentant de la CGT. À ce titre, elle désigne ses délégués dans les organismes où sa représentation est jugée nécessaire. Les décisions concernant son activité générale, dans le département, sont prises en Congrès dans le cadre des orientations de la Confédération. Elle dispose d'une large autonomie administrative et financière. Ses statuts ne peuvent contenir aucune disposition contraire à ceux de la CGT. L'Union départementale coordonne et impulse, dans son département, toute l'activité confédérale sur tous les problèmes d'intérêt commun à toutes les professions.*

*Elle coordonne ses activités, ses actions avec les Fédérations et leurs organismes départementaux sur toutes les questions d'intérêts communs. Elle prend, en fonction des situations, toutes les initiatives d'action au niveau de son département, le renforcement de l'activité syndicale sur le territoire de son ressort. L'UD participe à l'organisation de l'action au niveau régional ».*

En même temps le congrès, tout en confirmant le rôle et la place des fédérations, pose le principe d'une autre conception des rapports entre elles pouvant se traduire « *soit par une coordination interfédérale plus organisée, plus systématique, laquelle pourrait conduire à des regroupements, soit par une décentralisation de certaines Fédérations et la création d'Unions fédérales* ».

Nous assistons à un double mouvement, dont les éléments se nourrissent mutuellement :

- un nouvel équilibre entre le professionnel et l'interprofessionnel déjà constaté et qui n'est pas achevé.
- des responsabilités croissantes et simultanées, pour les luttes à l'entreprise, des structures professionnelles et interprofessionnelles.

### **Du syndicalisme de métier au syndicalisme d'industrie**

Un troisième élément de l'évolution des structures de la CGT mérite quelques développements. C'est la grande mutation du syndicalisme de métier en syndicalisme d'industrie. Elle commence vers 1900. À son origine, les perfectionnements techniques, l'extension de grandes unités de production, en un mot, le mouvement de monopolisation qui font éclater les métiers traditionnels et tressent de nouveaux rapports sociaux entre les travailleurs de métiers différents mais agissant dans une même entreprise ou branche d'industrie. Victor Griffuehles, alors secrétaire de la CGT, a pu déclarer au congrès confédéral de 1900 :

*« Jusqu'à l'avènement du machinisme, le métier a une signification particulière, par le progrès du machinisme, le mot métier – sa signification même – s'est transformé. Le machinisme, en créant la division du travail, a fait que le produit qui, autrefois, été créé par un seul ouvrier, est aujourd'hui le résultat du travail de plusieurs ».*

Le congrès de 1902 amorce le passage au syndicalisme d'industrie. Cette transformation ne se fera que progressivement, les conditions n'en étant pas toutes réalisées, compte tenu du développement inégal des diverses branches et aussi des résistances qu'opposent certains syndiqués et militants attachés aux anciennes formes d'organisation. Le congrès de Marseille (1908) engage, plus nettement, la transformation du fédéralisme de métier en fédéralisme

d'industrie. En 1914, sur les 68 fédérations de la CGT, 38, les plus importantes, ont accompli cette mutation mais 30 ont encore pour base le métier. Il existe encore des fédérations de métier dans la CGT d'aujourd'hui.

Cette transformation va bien au-delà d'un simple ajustement pratique aux nouvelles structures économiques : elle conduit à des changements importants dans les conceptions du syndicalisme (un syndicalisme moderne, dans la formulation des revendications et dans la stratégie et la tactique des luttes). Il n'est peut-être pas trop fort de parler ici de « *révolution* ».

### **Tout pour l'entreprise**

L'autre « révolution » qui retiendra enfin notre attention est l'implantation de la CGT à l'entreprise.

Longtemps le foyer d'organisation syndicale a été la localité (syndicats locaux). Tout y portait. D'abord, le petit nombre de syndiqués qui conduisait à rechercher l'assise assez large qu'offrait la localité industrielle. Ensuite, la limitation des droits syndicaux (loi de 1884) à la localité, en tout cas leur exclusion des entreprises. Enfin, et surtout, la répression impitoyable du patronat pour qui le lieu de travail était, et reste, son seul domaine où toutes activités syndicales et politiques doivent être bannies.

La CGTU, notamment à partir de 1930-1931, a été à la pointe de l'action pour implanter le syndicalisme à l'entreprise. Elle y parvint mais contrainte bien souvent à la clandestinité de ses organisations.

Les occupations d'usines de juin 1936, l'instauration des délégués d'ateliers firent faire de nouveaux progrès à la pénétration du syndicat sur le lieu de travail. La mise en place des Comités d'entreprises et la pratique de négociations de conventions collectives (ou de contrats d'entreprises) conduisirent à de nouvelles avancées après la deuxième guerre mondiale.

Les grèves de 1968 vont imposer, on s'en souvient, la reconnaissance de la section syndicale et des activités syndicales à l'entreprise. Mais la bataille pour une véritable syndicalisation à l'entreprise est loin d'être achevée.

Dès à présent, une nouvelle dimension, fondamentale, est conquise par le syndicalisme. Elle ouvre des possibilités nouvelles et engendre des modifications dans toutes les organisations confédérées et, en premier lieu, dans les unions locales et les fédérations.

Elle pose, évidemment, encore beaucoup de questions liées au développement de la démocratie syndicale et de la démocratie ouvrière.

### **La CGT et les cadres**

Depuis fort longtemps, des cadres salariés ont, pour des raisons diverses, le plus souvent idéologiques, manifesté leur accord avec les luttes de la classe ouvrière et décidé de concrétiser cette démarche par leur adhésion à l'organisation syndicale de classe.

C'est ainsi que des cadres ont mis au service de cette lutte leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences. Ils ont souvent occupé des postes de responsabilités importants.

Aujourd'hui, le syndicalisme cadre a pris une autre dimension.

La constitution de l'UGICT ne relève pas d'une simple appréciation d'opportunité découlant de l'évolution quantitative des catégories d'ICT.

Dès 1936, des structures syndicales sont mises en place dans certaines branches professionnelles. Ces expériences devaient opposer deux conceptions :

- Fédérer les ICT,
- Les organiser dans la CGT, non comme une structure parallèle aux autres, mais comme une expression spécifique, composante du mouvement.

Cette dernière conception fut adoptée en s'appuyant sur l'analyse du rôle et de la place des ICT dans la production, en considération de la socialisation des forces productives et en vue de faire de la CGT l'organisation de tous les salariés.

Conception marquée par trois grandes étapes :

- La création, en 1945, du Cartel confédéral des ingénieurs et cadres supérieurs, devenu UGIC en 1947.
- La confirmation de la nécessité de l'UGIC en 1963 et sa transformation en UGICT en 1969.
- La réunion des commissions exécutives de la CGT et de l'UGICT précisant, en 1977, la double nature de l'UGICT.

Ainsi, le développement de l'organisation spécifique est intimement lié aux grandes mutations découlant de l'évolution scientifique et technique.

**Ainsi, des modifications nombreuses sont intervenues au fil des années. Elles ont trouvé leur traduction dans les statuts de la CGT et des organisations confédérées par touches successives et significatives avec, à certains moments, des transformations importantes. Ce rappel pour sommaire qu'il soit, devrait permettre d'aborder le présent avec plus encore de lucidité et de réalisme.**

### III – LE FÉDÉRALISME, MOYEN DU SYNDICALISME DE CLASSE ET DE MASSE

*Le fédéralisme c'est, à l'origine, un mode d'existence plus qu'un principe.*

*Il est la réponse originale, construite par l'histoire, du mouvement syndical français aux exigences d'un véritable syndicalisme de classe et de masse.*

*Respectant l'indépendance, l'originalité de chacune des organisations de la CGT, il instaure les règles indispensables de vie et d'action en commun sur les principes de classe qu'elles se sont donné et qu'elles ont enrichis au cours des années.*

*Garant de la personnalité et de l'indépendance de chaque organisation confédérée, le fédéralisme leur assure, en outre, une entière capacité de direction et d'action dans le domaine qui leur est propre.*

*D'où le refus de tout centralisme basé sur des rapports hiérarchiques, ce qui n'exclut aucunement l'existence de différents niveaux de responsabilité, définis, d'un commun accord, et la pratique démocratique du respect des engagements librement consentis.*

*Comme tout ce qui vit, le fédéralisme a évolué en fonction de facteurs internes à la CGT en fonction également de l'environnement et des exigences nouvelles de l'action syndicale de classe.*

*Le fédéralisme est aujourd'hui un principe inclus dans les statuts de la CGT et applicable à l'ensemble des organisations confédérées.*

#### **Le principe du fédéralisme**

L'article 2 des statuts de la CGT précise que : « *La Confédération Générale du Travail, basée sur les principes du fédéralisme, de la démocratie syndicale, assure et respecte la complète autonomie des organisations qui se conforment aux présents statuts* ».

Le fédéralisme est ainsi défini sous ses deux aspects fondamentaux :

- moyen d'assurer à **toutes** les organisations confédérées leur complète autonomie ;
- moyen d'assurer la vie commune, la cohésion des organisations qui composent la CGT dans le cadre souple des statuts.

Il se présente comme le mode d'organisation, de fonctionnement, permettant de mettre en pratique les principes d'indépendance absolue et les orientations syndicales de classe et de masse fixées par le préambule de l'article 1<sup>er</sup> des statuts de la CGT.

Il importe de souligner que le principe du fédéralisme s'applique non seulement aux fédérations, mais également aux unions départementales, unions locales et surtout aux syndicats, à partir desquels s'édifie de façon démocratique toute la pyramide syndicale aboutissant à la Confédération.

L'histoire, ainsi que la réalité de la différenciation des tâches à accomplir, des terrains à couvrir, a entraîné dans les statuts confédéraux une formulation différente de l'autonomie des organisations professionnelles et interprofessionnelles.

L'article 18 relatif aux fédérations, précise : « *qu'elles jouissent de leur entière liberté d'action, de leur pleine autonomie et décident de toute action qu'elles jugent utiles* » sous réserve d'informer la CGT afin qu'elle « *soit à même de donner son avis et d'organiser éventuellement l'appui et la solidarité de l'ensemble du mouvement syndical.* »

Par contre, l'article 20 ne reconnaît aux UD qu'une « *large autonomie administrative et financière* ».

Cette nuance s'accompagne d'une définition assez précise des responsabilités des unions départementales, alors que les compétences des fédérations sont générales.

Cela tient compte du caractère de représentation de la CGT dans le département, que les statuts reconnaissent aux UD et qui entraîne une responsabilité plus directe de la Confédération à leur égard.

Toutefois, dans le principe, comme dans la pratique, c'est une très large interprétation des règles du fédéralisme qui doit dominer la vie de la CGT et être appliquée aux organisations professionnelles comme interprofessionnelles.

La seule réserve qui puisse être formulée concerne les organes décentralisés, notamment au niveau professionnel, les organismes de coordination, les secteurs de travail dont la compétence, et donc l'autonomie d'action, doivent être strictement limitées aux responsabilités qui leur ont été déléguées par les organisations dont ils émanent.

Cela ne doit diminuer en rien l'intérêt qu'il convient de leur porter, et notamment l'utilité d'organes de coordination mis en place par les fédérations à différents niveaux, qui doivent représenter un organisme souple, léger, mais efficace et ayant toute l'autorité nécessaire dans le domaine qui est le leur.

### **L'indépendance de chaque organisation de la CGT**

Le sens de l'autonomie assuré par le fédéralisme aux organisations de la CGT a été clairement rappelé par une déclaration du 15 novembre 1956 du bureau confédéral suite aux événements de Hongrie.

Toujours actuelle, cette déclaration dépasse la notion d'autonomie pour insister, après un rappel de la Charte d'unité (préambule des Statuts) et des articles 1 et 2 des statuts de la CGT sur **l'indépendance** laissée à **chaque** organisation de la CGT dans le cadre souple des statuts.

Elle ajoute que cela permet à chacune de « *prendre une position conforme à l'opinion de ses adhérents* ».

Fédéralisme et démocratie syndicale sont donc très étroitement associés.

Le premier est le mode d'expression de la seconde.

Le fédéralisme ne reposant pas sur une véritable démocratie syndicale, risquerait, comme c'est le cas dans les organisations réformistes, de substituer la domination, le jeu d'influences de directions étroites et autoritaires à l'expression de masse des syndiqués.

Le fédéralisme respecte pleinement la nécessité de la cohésion interne de chaque organisation qui s'exprime selon les règles en vigueur dans ses propres statuts et par la voix de sa direction élue. La contrepartie est l'enrichissement permanent de la démocratie syndicale dans la voie tracée par le 40<sup>e</sup> Congrès de la CGT.

Il faut ajouter que le fédéralisme place chaque organisation de la CGT en face de ses responsabilités propres.

Chacun peut et doit bénéficier, si le besoin s'en fait sentir, de l'aide de la coopération de l'ensemble des structures de la Confédération.

Mais toute organisation : syndicat, UL, UD, région ou fédération et la CGT elle-même, est responsable sur son terrain.

Bénéficiant d'une entière autonomie, d'une large indépendance, elle se doit d'assumer cette responsabilité, de s'en donner les moyens en faisant appel ou en acceptant les avis et les concours qui, sans mettre en cause sa capacité d'initiative et de direction, visent à faire jouer les solidarités et les aides réciproques au sein de la CGT.

### **La réponse aux besoins d'une action syndicale de classe coordonnée à tous les niveaux**

Si l'autonomie de chaque organisation de la CGT doit être intégralement assurée et respectée sur le terrain qui est le sien, si son indépendance d'appréciation est entière à l'égard des grands problèmes intéressant l'ensemble des travailleurs et le pays, les nécessités d'une action syndicale de classe exigent néanmoins un certain nombre de règles de vie commune.

L'indépendance est en elle-même une de ces règles. Elle permet à la CGT d'être à la fois une organisation soudée autour des principes de classe définis par ses statuts, et ouverte à la pluralité des opinions, à la différence des situations, à l'expression des sensibilités les plus diverses.

C'est pourquoi, il n'existe pas de hiérarchie entre les organisations confédérées, dont les rapports excluent tout centralisme, et sont uniquement basés sur le jeu de la démocratie.

Cela ne signifie aucunement qu'il n'y ait pas nécessité de définir le terrain à couvrir par chacune d'entre elles, et de l'ampleur de ce terrain découle la nature et la spécificité des responsabilités à assumer.

Les syndicats, organisations de base du fédéralisme et de la démocratie syndicale, ne peuvent à eux seuls couvrir le terrain du combat syndical de classe.

Ils sont amenés à se grouper sur une base fédérative au niveau professionnel dans leur fédération, au niveau interprofessionnel dans leur union locale et leur union départementale.

Ces structures régies par leurs statuts assument les responsabilités professionnelles au plan national ou celles de l'activité interprofessionnelle aux plans départemental et local.

À ce titre, les syndicats contribuent :

– à la définition des orientations, aux prises de décisions soit directement, soit par délégation à l'organisme de direction élu au congrès,

– à leur mise en œuvre, sur le lieu de travail, par le plein exercice de la démocratie.

C'est également ce qu'ils font lors de chaque congrès en se fixant en commun les orientations à l'intérieur desquelles chacun s'engage à agir.

Au niveau confédéral, ce sont les syndicats, directement représentés au congrès de la CGT qui définissent les responsabilités et les orientations valables pour l'ensemble du mouvement.

Toutefois, le jeu des statuts permet aux UD et aux fédérations de contribuer largement à la réflexion et au débat.

Ainsi, le principe du fédéralisme permet d'associer à l'indépendance reconnue à chaque organisation de la CGT les moyens d'une action syndicale commune sur des bases de classe.

Il est vrai que la confédération, les fédérations, les UD, ne procèdent pas par la voie de la coercition, y compris pour imposer les orientations définies par de larges majorités au cours des congrès.

Bien que leurs statuts leur fassent obligation de veiller à l'application des décisions des congrès, c'est essentiellement à l'effort de conviction, à la discussion que l'on a recourt.

La seule hypothèse prévue par les statuts confédéraux pour des mesures d'autorité est celle où des organisations donneraient leur adhésion à des groupements en opposition avec les principes fondamentaux de la CGT et de ses organismes réguliers (article 32).

On conçoit que cette préoccupation, qui rejoint l'interdiction de la constitution de fractions organisées dans la CGT a pour but unique, de la préserver des interventions extérieures mettant en cause l'indépendance et la démocratie syndicale.

Ceci dit, la centralisation des décisions qui caractérise l'évolution du système capitaliste, impose que sur la base de l'analyse et des décisions communes soient confiées aux fédérations, aux UD, aux régions et à la confédération elle-même, des responsabilités permettant d'opposer au patronat et au pouvoir une action syndicale coordonnée, impulsée et dirigée à tous les niveaux nécessaires.

C'est l'un des aspects nouveaux que doit revêtir aujourd'hui la notion de fédéralisme.

#### IV – LE FÉDÉRALISME ET LES CONDITIONS ACTUELLES DE LA LUTTE

*La politique de déclin et de régression mise en œuvre par le pouvoir et le patronat pour s'adapter à la crise au mieux des intérêts du grand capital, l'exploitation de la crise pour aggraver encore cette politique, entraînent des conséquences à tous les niveaux.*

*Dans chaque industrie, chaque profession, chaque entreprise, les retombées économiques et sociales se font sentir, de façon plus ou moins dramatique.*

*La vie économique, la situation sociale des différentes régions, des départements, des localités, sont gravement affectées par la politique imposée au pays au nom de la crise.*

*Il est donc évident que les régions, UD et UL de la CGT se doivent d'analyser avec lucidité à leur niveau les différents aspects de la situation commune à l'ensemble des salariés afin de proposer aux travailleurs les objectifs immédiats et à plus long terme, ainsi que les formes de luttes qui permettront de les atteindre.*

*Il en est de même en ce qui concerne les fédérations et leurs branches professionnelles pour ce qui intéresse les travailleurs d'une même corporation ou d'une même branche d'industrie.*

#### **La centralisation des niveaux de décision**

L'une des caractéristiques dominantes de la situation actuelle, est la centralisation sans précédent des décisions : guidée par la volonté de couler les différents aspects de la vie nationale dans les moules imposés par une politique dont les impératifs laissent de moins en moins place à l'initiative et à la liberté d'action.

Cette centralisation se retrouve à tous les niveaux.

À l'entreprise, le pouvoir de décision, même sur les questions les plus courantes, se personnalise de plus en plus. Bien souvent, il dépend d'un état-major, régnant sur le groupe auquel appartient l'entreprise. Les monopoles nationaux, les groupes multinationaux auxquels ils sont liés prennent souverainement, souvent dans l'anonymat, et parfois à partir de sièges situés très au-delà des frontières nationales, des décisions dont dépendent les conditions d'existence des travailleurs, leur santé, leur sécurité, et trop souvent leur emploi.

De plus en plus fréquemment ces décisions sont concertées entre les représentants du grand capital et ceux du pouvoir. Elles traduisent l'interpénétration des moyens de l'État et de ceux des monopoles au bénéfice de ces derniers.

Afin de contribuer à ce processus, on assiste à une accélération des différentes réformes visant à la restructuration de l'appareil d'État, dont la loi sur les collectivités locales opère la synthèse et représente une étape décisive.

Dans le cadre de cette évolution de l'appareil d'État, les grands services publics et nationalisés sont l'objet de multiples réformes visant à les assujettir totalement à la politique du pouvoir et à les placer sous un contrôle renforcé, en vue de les soumettre plus encore aux intérêts du grand capital et aux impératifs de l'intégration européenne.

Les fédérations CGT du secteur public et nationalisé, mais également les régions, UD et UL ont à examiner les conséquences qu'implique cette évolution, y compris au niveau des formes d'organisation et des structures syndicales.

D'une façon générale, les conséquences de la crise, la politique d'ensemble mise en œuvre par le pouvoir et le patronat, la centralisation des décisions allant de pair avec un autoritarisme accru du pouvoir comme du patronat entraînent l'obligation pour les organisations de la CGT de s'adapter à cette situation nouvelle.

En effet, le mouvement syndical a été fondamentalement conçu par les travailleurs en réponse à l'exploitation patronale et aux formes qu'elle pouvait revêtir à un moment donné de l'évolution du système capitaliste.

Il doit donc s'adapter en permanence aux évolutions qui se produisent et tenir compte de ce qui se passe du côté de l'adversaire de classe.

Or, la centralisation des décisions entraîne un rôle nouveau des organes centraux de concertation, de réflexion et d'action du patronat face aux syndicats ouvriers : le CNPF en tant que tel et les grandes organisations professionnelles comme l'UIMM ou l'Union textile, la Chimie et les Pétroliers, les Banques, etc.

Ceux-ci deviennent des lieux de recherche des moyens d'affiner et renforcer l'exploitation des travailleurs, des organes de réflexion sur les diverses méthodes permettant d'associer les travailleurs à leur propre exploitation. Le CNPF tend à devenir un centre de décision visant à obtenir et, si nécessaire à imposer, à l'ensemble du patronat la politique commune, jugée indispensable par les monopoles les plus puissants.

Cela exige aussi réflexion et adaptation au niveau des structures syndicales et notamment en ce qui concerne la conception du rôle de la CGT en tant que confédération.

Ce constat appelle une remarque générale qui sera développée dans les autres chapitres en fonction des particularités de chacune des structures, de l'entreprise à la confédération.

En effet, le processus de centralisation des décisions (État comme patronat) tend à nourrir la conception « *de délégation de pouvoir* » marquée par la déjà longue tradition en France, essentiellement par la démocratie de représentation sur tous les plans (Commune, Députés, etc.) y compris sur le plan syndical (élections délégués du personnel, comité d'entreprises, prud'homales).

Toutefois, ce phénomène, dans la phase actuelle d'aiguïsement de l'affrontement de classe, freine et parfois se heurte de front à la nécessaire participation directe et toujours plus consciente des

travailleurs. Ceci implique une meilleure connaissance, une information plus complète et une intervention plus rapide des salariés avec leur organisation, à tous les niveaux, à l'entreprise comme au plan national.

Cette exigence est d'autant plus forte que le caractère offensif des luttes conduit à ce que la CGT, dans son ensemble, et les travailleurs soient toujours plus à l'initiative, devançant l'évènement.

Si cette forme de démocratie de représentation constitue un acquis social et politique important qui continuera à jouer un rôle décisif pour les luttes immédiates et les perspectives démocratiques, elles marquent en même temps dans les conditions d'aujourd'hui, certaines limites qui réclament du mouvement syndical la recherche de moyens, la mise en œuvre d'un style d'activités complémentaires afin de rendre effective la démocratie directe, pour un développement des luttes dans les entreprises.

### **Prendre en compte les mutations qui se produisent**

Ces structures doivent représenter le cadre d'organisation à l'intérieur duquel les travailleurs peuvent rassembler leurs forces, réfléchir à leurs revendications, étudier et mettre au point leur formes d'action, préparer les conditions d'une unité réelle visant à réaliser leurs objectifs de classe.

Pour ce faire, notre conception des structures syndicales doit tenir compte des évolutions qui se produisent parmi les salariés et constamment chercher à s'y adapter.

La classe ouvrière demeure le noyau essentiel dans le combat syndical de classe. Cependant, les salariés de toutes professions et de toutes catégories accèdent de plus en plus à la conscience de la communauté d'intérêts entre l'ensemble des travailleurs.

On constate, par exemple, une augmentation importante du nombre de techniciens, de travailleurs très hautement qualifiés et aussi d'ingénieurs et cadres.

À partir :

– de l'expérience acquise au cours de quinze années d'activité spécifique de l'UGICT parmi les ICT ;

– des évolutions importantes qui se sont produites tant dans le procès de production avec la révolution scientifique et technique que sur la composition numérique des différentes catégories et leur place et rôle dans la division du travail ;

– des nécessités de la lutte aujourd'hui pour faire face à l'organisation de la politique anti-sociale du pouvoir, aux nouvelles méthodes patronales d'intégration et pour donner à la crise une issue démocratique impliquant des changements profonds dans et hors entreprise, prenant en compte les préoccupations nouvelles et diversifiées des différentes catégories de travailleurs nées des contradictions du système dans tous les domaines économique, social, culturel, idéologique, politique.

Il est apparu nécessaire en 1977 (rencontre de la commission exécutive UGICT et de la Commission exécutive CGT) de procéder à un certain nombre d'adaptations à l'activité de la CGT en direction des ICT et, par conséquent, à l'activité propre de l'UGICT, à ses rapports avec l'ensemble des structures de la CGT.

Ces adaptations visent à développer l'activité et l'organisation spécifique dans les entreprises et à structurer avec les organisations d'ouvriers et employés la coordination à tous les niveaux. Depuis l'entreprise jusqu'à la confédération, cela entraîne la conception fondamentale de l'UGICT et de sa double nature, définie au 7<sup>e</sup> Congrès :

*– Organisation spécifique des ICT adhérant à la CGT, dotée de structures : syndicats ou sections syndicales d'entreprise, commissions départementales, unions fédérales, syndicats nationaux ;*

*– Outil que s'est donné la CGT pour promouvoir son influence parmi les quatre millions de salariés que représentent les ICT dans notre pays.*

*Cela implique de pousser jusqu'au bout notre conception de la démocratie syndicale où aucune catégorie ne doit décider pour les autres. Cela nécessite l'existence réelle d'une activité spécifique et d'organisation spécifique de masse dans toutes les entreprises et aux différents niveaux de structure de la CGT (UL, UD, Fédérations, Confédération) qui ne soient pas des appendices marginalisés dans la politique et l'activité syndicales développées à ces différents niveaux, mais une composante à part entière de nos organisations syndicales CGT.*

Cependant ils sont de plus en plus nombreux innovations techniques sont mises en œuvre [sic], leur subordination à la recherche forcée de l'accumulation du profit, et pour cela une réduction constante du coût du travail humain, conduisent parallèlement à l'augmentation du nombre de travailleurs faiblement qualifiés, interchangeables, et donc particulièrement vulnérables au chantage à l'emploi.

Cette situation tend à séparer davantage les exigences de ceux qui conçoivent et dirigent le travail, des revendications de ceux qui l'exécutent, alors que leurs intérêts fondamentaux sont communs, et que la politique patronale tend à imposer aux ingénieurs, cadres et techniciens des conditions de travail qui s'apparentent de plus en plus à celles des ouvriers.

L'entrée massive des travailleuses dans la production, les services et les administrations, l'accroissement très important du nombre de travailleurs affectés à des tâches administratives et de gestion, le rajeunissement de nombreuses professions, l'utilisation sélective de travailleurs immigrés, sont également des facteurs à prendre en compte, en n'oubliant pas que toute évolution dans l'emploi de ces différentes catégories de salariés est étroitement subordonnée aux intérêts du grand capital et donc aux impératifs du profit.

L'un des facteurs nouveaux à prendre en compte et auquel les conséquences de la crise donnent une dimension que l'on ne peut plus ignorer est la politique délibérée du patronat en vue de créer une vaste zone de salariés dépourvus d'emploi ou de garanties collectives ou statutaires. Il y a plus de cinq millions de travailleurs dont les conditions précaires sont utilisées pour peser

sur l'ensemble des salariés, et qui représentent un réservoir de main-d'œuvre variée à l'exploitation maximum.

Enfin, le mouvement syndical ne peut se désintéresser de la masse des retraités, parmi lesquels nombreux sont ceux qui connaissent ou côtoient la misère, ont en conséquence besoin d'une organisation susceptible d'animer leurs luttes, et qui ont donc droit à l'attention des organisations de la CGT, tout en étant susceptibles de se mettre au service de son influence, de son rayonnement, de l'activité pratique de ses organisations.

La création de l'Union confédérale des retraités (UCR) en 1969 constitue une étape décisive dans la prise en compte au niveau confédéral des problèmes des retraités qui se posent aujourd'hui en termes nouveaux.

Le progrès des sciences médicales, l'espérance de vie ayant progressé, le développement des régimes de retraités sont des éléments parmi d'autres qui modifient les données du problème tant aux plans économique que social et politique.

Il ne s'agit pas d'un phénomène conjoncturel, mais au contraire d'un phénomène de société, dont l'importance grandira en France comme dans les autres pays industriels. D'ores et déjà, la population âgée de plus de 60 ans, composée à plus de 75 % d'anciens salariés en presque totalité inactive, constitue près du quart de la population.

La retraite est devenue aujourd'hui une réalité nationale de masse en tant que droits acquis, d'exigences nouvelles et légitimes de terminer sa vie dans des conditions de vie, de loisirs, de culture dignes de notre époque.

Ces problèmes nouveaux que le pouvoir et le patronat s'efforcent de prendre en compte en déployant vers cette population un intense effort idéologique, ne doivent pas échapper au mouvement syndical qui se doit d'adapter, avec l'outil que constitue l'UCR, une activité de défense des intérêts matériels et moraux des anciens salariés, parce que s'est de sa compétence, et qu'il s'agit d'un devoir, d'une nécessité, tant les intérêts des salariés actifs et ceux des salariés en retraite sont indissolublement liés.

Toute réflexion sur les formes d'organisation de la CGT, sur ses structures de soit de prendre en compte ces différents éléments.

Tout prend naissance à l'entreprise, et tout y aboutit.

Cela signifie que la préoccupation permanente, primordiale de la toute la CGT, c'est l'enracinement du syndicat sur ce lieu d'affrontement original qu'est le lieu de travail, l'entreprise.

Pour réaliser cet objectif fondamental, il importe que toutes les structures de la CGT s'améliorent, se renouvellent, s'enrichissent en fonction des nécessités de notre époque.

D'où la nécessité de nous adapter comme la CGT a su le faire à chaque étape de son histoire et de nous livrer à un examen sans complaisance sur ce qui va et ce qui ne va plus.

Les luttes de grande ampleur menées, ces dernières années, par exemple par les sidérurgistes, les travailleurs d'Alstom, ceux d'autres professions ont démontré que seul l'effort conjugué des structures professionnelles et interprofessionnelles, du syndicat d'entreprise à la fédération nationale, en passant par l'union locale, l'union départementale, la région et la plupart du temps avec l'aide de la Confédération, permet aux luttes d'atteindre le maximum d'efficacité.

Ces expériences montrent qu'aucune structure, quels que soient ses moyens, ne peut, à elle seule, répondre aux besoins de la lutte dans tous ses aspects.

Elles mettent en lumière le rôle prépondérant de certaines de ces structures, le caractère inadapté de certaines autres.

Dans la bataille pour la syndicalisation, pour le renforcement de la CGT, l'essentiel de l'effort en direction des entreprises inorganisées a reposé le plus souvent sur les organisations interprofessionnelles et notamment les unions locales.

L'Union locale a ainsi démontré toute son efficacité, dans ce domaine comme auprès des entreprises où la CGT est déjà organisée.

N'est-ce pas un élément de réflexion concernant le rôle, la place et la forme de certaines structures professionnelles, non pour en contester formellement le rôle et l'existence, mais pour se livrer à l'effort d'adaptation indispensable.

Le nombre des salariés croît, des secteurs nouveaux se développent, de nombreuses entreprises s'implantent dans de nouvelles zones industrielles qui sont trop souvent des déserts syndicaux.

Cela pose, sous un angle nouveau, la place des unions locales et leur activité.

Au niveau des industries, de profondes mutations sont intervenues ou sont en cours.

Certaines branches ou professions se rapprochent ou s'interpénètrent, d'autres évoluent de façon divergente.

Ces réalités ont amené certaines fédérations à se regrouper, d'autres à se décentraliser, de nouvelles fédérations se sont créées.

À toutes les mutations qui se produisent au niveau de la production, des services, des administrations et entreprises nationalisées, les organisations de la CGT s'efforcent de répondre par les évolutions indispensables.

Mais est-ce toujours réalisé à temps, comme il le faut, à partir d'une réflexion sur le type nouveau de rapports à instaurer entre organismes professionnels et interprofessionnels en vue

de déployer de façon concertée toutes les forces militantes afin d'occuper le terrain pour conquérir de nouvelles zones d'influence et ancrer de solides bases organisées ?

Cette réflexion doit prendre pleinement en compte la volonté des travailleurs d'être partie prenante des décisions qui les concernent.

Les évolutions nécessaires au niveau des structures syndicales doivent stimuler la pratique d'une activité syndicale encore plus démocratique, « collant » à la vie des travailleurs.

Elles doivent favoriser la lutte pour permettre la libre expression des salariés sur tout ce qui touche à la vie au travail comme sur les revendications qui en découlent, aider à la création des conseils d'ateliers rassemblant les travailleurs d'un même bureau, atelier, service afin qu'ils puissent effectivement s'exprimer, décider, donner plus de force à leur action.

La démocratie syndicale, qui doit imprégner toute notre démarche sur l'évolution des structures, n'est pas comme le déclarait Georges Séguy lors du 40<sup>e</sup> Congrès de la CGT, un dogme mais « *une conception fondamentale de toute notre pratique syndicale. Il faut être conséquents avec nous-mêmes et confronter tous les aspects de notre activité aux règles que comporte cette démocratie syndicale* ».

C'est en fonction de ces données d'ensemble de la situation actuelle que doit être apprécié le principe fondamental qui a régi la CGT depuis sa naissance, et demeure la réponse du mouvement syndical français aux exigences d'un syndicalisme de classe et de masse : le fédéralisme.

L'ensemble des réflexions et propositions qui émanent de l'examen successif des différentes structures de la CGT, auquel se livre la suite de ce document est dominé par le souci de mettre en œuvre ce principe de base, dans les conditions de l'action syndicale à notre époque.

## **DEUXIÈME PARTIE : RÉFLEXION SUR LES DIFFÉRENTES STRUCTURES DE LA CGT**

I – L'entreprise

II – L'Union locale

III – L'Union départementale

IV – La Région

V – La Fédération

VI – La Confédération

## I- L'ENTREPRISE

1- Le lieu de travail : base essentielle de l'organisation des travailleurs

1) L'organisation syndicale à l'entreprise est le fruit de la lutte des classes

2) Le rôle du syndicat d'entreprise

2- Les conditions de la lutte à l'entreprise ont changé

1) L'évolution des forces productives

2) Les problèmes liés à certaines catégories de salariés :

– les femmes,

– la jeunesse,

– les immigrés,

– les salariés « hors statut »

3) L'évolution des composantes sociales

– les employés,

– les ingénieurs, cadres et techniciens

4) Des exigences nouvelles se font jour chez les travailleurs

5) La stratégie patronale

6) Les conseils d'atelier

3- Mettre l'organisation syndicale au plus près des travailleurs

1) Enraciner l'activité à l'entreprise

2) Adapter nos méthodes de travail

3) Démocratiser toujours plus la vie du syndicat

4) Conquérir des droits nouveaux

5) Organiser les ICT

6) Le rôle des élus

7) Les élections professionnelles

## 8) L'unité d'action

### 4- Les outils dont nous avons besoin

- 1) Des syndicats forts
- 2) Les CE
- 3) Une propagande de masse
- 4) Une politique financière audacieuse

### 5- Tout pour l'entreprise

- 1) Dimension interprofessionnelle de la lutte et de l'entreprise
- 2) La liaison avec les autres structures
- 3) Comment aider le syndicat d'entreprise

## **L'activité et les structures syndicales sur le lieu de travail**

*Le lieu du travail est celui où les salariés se retrouvent quotidiennement pour exercer leur activité. En termes économiques, il s'agit bien entendu de l'unité de production des marchandises, de leur commercialisation, de prestations de services qui concourent de ce fait au développement de la vie économique.*

*C'est aussi le lieu de mise en valeur du capital où se trouvent réunis les moyens humains, matériels, technologiques et financiers dont disposent le patronat, le gouvernement.*

*C'est donc là que s'établissent les premiers rapports sociaux entre salariés et patrons.*

*Les travailleurs sont en effet confrontés individuellement et collectivement aux conséquences de l'exploitation capitaliste, en premier lieu là où ils effectuent leur activité salariée. C'est sur le lieu de travail que naissent les besoins, les aspirations touchant au paiement de la force de travail et aux conditions de son utilisation et que s'opère l'affrontement initial aux objectifs patronaux.*

*Certes l'expérience montre que l'exploitation n'engendre pas automatiquement chez les salariés une conscience de classe, mais elle n'en comporte pas moins des facteurs objectifs favorables à une certaine prise de conscience des intérêts antagonistes entre salariés et patrons.*

*C'est pourquoi le patronat déploie de si grands efforts idéologiques pour masquer les conséquences de l'exploitation. Il doit, aujourd'hui, présenter le système de production capitaliste comme une donnée économique logique.*

*C'est non seulement la rentabilisation de son capital qui est en jeu mais, à terme, le système capitaliste lui-même.*

*Le lieu de travail est donc le terrain privilégié de la lutte des classes. Il doit être la base du rassemblement des salariés pour la défense de leurs intérêts de classe. C'est là en premier lieu que doivent s'exprimer les besoins, s'élaborer les revendications et s'organiser l'action collective pour les faire aboutir.*

*C'est là également que s'impose la bataille des idées pour faire la clarté sur la nature des rapports sociaux. Elle contribue à l'élévation de la conscience sociale des travailleurs pour les gagner à la nécessité de changements plus profonds tant à l'échelle de l'entreprise que de la société tout entière.*

*L'organisation syndicale à l'entreprise [1] est l'outil indispensable de ces actions pour la défense collective de revendications immédiates et d'avenir des salariés.*

*Là doit naître et se développer l'activité syndicale avec et pour le plus grand nombre.*

[1] L'expression « lieu de travail » a été employée pour prendre en compte la diversité des situations rencontrées dans le secteur privé comme le secteur public et nationalisé. Désormais, nous emploierons le terme « entreprise » pour exprimer la concentration de salariés ou encore l'échelon de décision ou de son représentant pour l'administration.

## **1- Le lieu de travail base essentielle de l'organisation des travailleurs**

1) L'organisation syndicale à l'entreprise est le fruit de la lutte des classes

La lutte de classe est aussi vieille que l'exploitation de l'homme par l'homme. Elle constitue un moteur de l'évolution sociale, et toute l'histoire de notre société est marquée par cette lutte des exploités contre leurs exploités.

Des jacqueries paysannes, de la féodalité à la révolte des Canuts, aux nombreuses grèves du siècle dernier, et aux grands mouvements de 1936, 1945, 1963, 1968, les exploités n'ont jamais accepté passivement les conséquences de leur état.

Le besoin de disposer d'une organisation est apparu à travers ces expériences de la lutte de classe.

Le droit pour les travailleurs de s'organiser afin de défendre leurs intérêts, et notamment sur le lieu de travail, s'est heurté de tout temps à l'hostilité de la bourgeoisie capitaliste qui en mesurait évidemment toutes les conséquences.

On retrouve cette volonté dans la loi Le Chapelier de 1791, dans les dispositions du Code Napoléonien et la répression contre les organisations ouvrières.

Il faut attendre 1864 pour que la grève cesse d'être illégale et c'est seulement vingt ans plus tard, en 1884, que le droit de s'organiser en syndicat d'ouvriers professionnels est admis et ce n'est qu'avec le statut général des Fonctionnaires de 1946 que ce droit sera légalement reconnu aux agents du secteur public.

Il ne s'agit pas de mesures octroyées mais de dispositions législatives qui entérinent une situation de fait imposée par la lutte des travailleurs.

La nécessité du syndicat à l'entreprise a été progressivement ressentie par les travailleurs à l'expérience des luttes. Elle est devenue une exigence syndicale longtemps combattue par le patronat et le pouvoir et qui ne sera reconnue, inscrite dans la loi qu'après les grandes grèves de 1968.

Cependant, malgré les reculs qui lui ont été imposés, l'hostilité du patronat à l'activité syndicale sur le lieu de travail n'a pas disparu et se traduit par des atteintes répétées aux libertés, par un comportement répressif, imposant une action acharnée pour la défense des droits acquis.

Parallèlement, les évolutions du contenu du travail font naître chez les salariés des aspirations nouvelles et exigent une toute autre dimension de l'activité syndicale à l'entreprise, supposant l'élargissement des droits acquis par la lutte au niveau de l'atelier, bureau ou service.

## 2) Le rôle du syndicat d'entreprise

L'entreprise constitue une entité avec son état-major patronal et sa politique.

Les travailleurs ont donc besoin à ce niveau d'un outil syndical apte à saisir cette politique, à la bien combattre.

Diriger l'activité syndicale au niveau de l'entreprise, c'est susciter les initiatives et contribuer à faire prendre en main, par les intéressés eux-mêmes, la défense de leurs propres revendications.

Mais si les aspirations des travailleurs, leurs motivations découlent pour une large part des réalités qu'ils vivent quotidiennement, leur jugement, leur façon de percevoir les problèmes ne se font pas en dehors de l'environnement idéologique.

Par conséquent, ils ont besoin d'un outil syndical qui soit capable de les aider à discerner, à partir de l'expérience collective, l'attitude la plus conforme à leurs intérêts.

Le syndicat doit donc être le rassembleur de tous les foyers syndicaux implantés dans l'entreprise, l'instrument permettant d'assurer leur développement, d'appréhender les inégalités et d'apporter les corrections nécessaires.

C'est d'autant plus indispensable que l'animation d'une vie syndicale la plus proche possible du vécu quotidien se heurte à des réalités objectives.

Le patronat s'emploie à restructurer l'entreprise de manière à recréer un cadre plus propice à la productivité et à la communication des idées de collaboration de classes.

Ces évolutions, voire même ces transformations, appellent de notre part :

– une très grande attention et une analyse approfondie de ce qui évolue dans le procès du travail ;

– une recherche constante dans les formes d'organisation à l'entreprise pour répondre efficacement aux rôles et responsabilités du syndicat vis-à-vis des salariés.

## **2- Les conditions de la lutte à l'entreprise ont changé**

*Les structures syndicales dont les travailleurs ont besoin pour la lutte sur leurs lieux de travail ne peuvent être examinées en dehors de la nature de l'entreprise, que ce soit dans la manière de produire, dans le comportement du patronat ou dans les aspirations qu'expriment les différentes catégories de salariés.*

### 1) L'évolution des forces productives

Toutes les entreprises ne présentent pas des caractéristiques identiques. Au cours des dernières décennies, la production moderne a profondément modifié la structure économique de notre pays. Ces mutations ne sont pas intervenues harmonieusement parce qu'affectées par la recherche du taux maximum de rentabilité pour les capitalistes.

L'accélération du processus de concentration notamment dans les secteurs nécessitant des investissements de capitaux importants (telles par exemple la construction automobile, la sidérurgie, la construction navale, l'aéronautique, la chimie, etc.) a eu pour conséquence directe la constitution d'unités de production de grande taille regroupant quelquefois plusieurs dizaines de milliers de salariés.

Parallèlement, des activités annexes à la production monopoliste se sont développées principalement dans le secteur tertiaire présentant le double caractère d'une concentration de moyens financiers, techniques et humains, d'un développement d'agences, de réseaux de commercialisation, etc.

L'existence d'un fort secteur public et nationalisé et d'administrations relevant de l'appareil d'État donne aux établissements de ces secteurs la caractéristique d'être à la fois dispersés géographiquement et soumis à une structure et à des pouvoirs centralisés.

Enfin, pour des raisons historiques, et aussi les besoins de la production monopoliste, la plus grande partie de l'activité économique et industrielle se réalise dans les entreprises de petite et moyenne dimension, de plus en plus dépendantes des groupes monopolistes.

La révolution scientifique et technique modifie profondément le contenu et les conditions de travail. L'apparition de technologies nouvelles mais aussi les conditions de la concurrence se sont répercutées sur les outils de production nécessitant, pour les capitalistes, des investissements élevés et l'exigence d'une rentabilisation accrue par l'utilisation maximum des machines et du travail humain.

Dans les grandes unités de production, les chaînes de fabrication et de montage se sont généralisées, aboutissant à une parcellisation des tâches, une division du travail plus poussées qui aggravent toujours plus la dissociation entre conception et exécution des tâches.

Le « travail posté » s'est répandu et constitue le mode de travail dominant dans certaines entreprises. Ces phénomènes s'étendent au secteur tertiaire avec des formes particulières.

D'autres transformations sont en cours et vont se développer dans les années à venir. L'utilisation des machines-transferts, de l'automatisation, de la télématique pose dès aujourd'hui des problèmes sérieux en matière de production, de contenu du travail, d'effectifs salariés, de composition du salariat, etc.

Les unités de taille petite et moyenne n'ont pas été épargnées par ces mutations, même si certaines d'entre elles continuent cependant de fonctionner avec des méthodes de production archaïques.

## 2) Les problèmes liés à certaines catégories de salariés

Les transformations, même inégales, dans le procès de travail, font évoluer le salariat et sa composition interne.

C'est ainsi que nous constatons un fort développement du nombre d'ouvriers spécialisés (OS) ; salariés surexploités, soumis à des tâches répétitives, déshumanisantes, dont on tire le maximum de leur force physique et nerveuse.

Ce n'est pas un hasard si les jeunes, les femmes, les immigrés composent la grande masse de ces catégories de salariés.

### Les femmes salariées :

Un des signes majeurs de notre époque est l'entrée massive des femmes dans la production et la vie sociale. Elles représentent aujourd'hui 40 % de la population salariale.

Bien que l'idéologie dominante s'efforce de justifier les discriminations dont elles sont l'objet, leur prise de conscience, leur engagement dans la vie sociale et les luttes contribuent à faire progresser les idées de justice, d'émancipation, de respect de la personne.

### La jeunesse :

La jeunesse représente également une source de main-d'œuvre à bon marché pour le patronat et le gouvernement. Dans de nombreuses entreprises, voire même des branches entières, les jeunes constituent la masse des salariés.

Les jeunes accèdent d'autant plus vite à une grande maturité qu'ils ressentent plus fortement l'aliénation, le gaspillage de leurs connaissances et l'aberration d'un système où ils ne se retrouvent pas.

C'est à partir de ces données objectives que l'adversaire s'efforce de cultiver la résignation, voire d'exploiter les actes de révoltes individuels.

Le syndicat se doit de rechercher les formes d'expression et d'organisation appropriées, non pour flatter les jeunes mais pour être avec eux dans la lutte, les organiser, prendre en compte leurs aspirations.

#### Les immigrés :

Les immigrés occupent une place importante dans plusieurs secteurs économiques. Ils constituent le gros du bataillon des plus mal payés, de ceux à qui on réserve les tâches les plus pénibles.

Le patronat a longtemps trouvé dans l'immigration une main-d'œuvre taillable et corvéable à merci, source de superprofits. Aujourd'hui avec la crise et le développement du chômage, les travailleurs immigrés servent de cibles aux campagnes et mesures racistes inspirées par le patronat et le pouvoir. En les opposant aux autres travailleurs, les tenants du système espèrent faire accepter plus facilement leur politique d'austérité.

Pour ces travailleurs, le respect de leur dignité d'hommes ou de femmes passe non seulement par l'abolition des discriminations dont ils sont victimes mais par la reconnaissance de leur culture.

#### Les travailleurs « hors statut » :

Une nouvelle catégorie de salariés tend à se développer : les contractuels, les auxiliaires, les intérimaires, les vacataires, dont l'intérêt aux yeux du patronat réside dans le fait qu'ils sont pratiquement exclus du champ d'application des dispositions conventionnelles ou statutaires qui s'appliquent aux autres travailleurs.

Soumis sans défense à la loi du patronat, ils constituent une main-d'œuvre particulièrement exploitée et de surcroît utilisée pour remettre en cause les droits des autres salariés.

Dans tous les cas, la CGT à l'entreprise doit les considérer comme des salariés à part entière, donc les organiser, saisir leurs revendications, les appeler à la lutte.

En ce qui concerne les intérimaires, l'action peut s'engager sur deux plans :

- à l'intérieur de l'entreprise pour les effectifs permanents correspondant aux charges normales de travail ;
- vers les sociétés d'intérim et le syndicat national dans la lutte pour une convention collective nationale.

Nous ne pouvons, de ce point de vue, ignorer certaines réalités ainsi que la tendance affirmée du patronat et du gouvernement à développer le nombre de travailleurs « *hors statut* » dans le but de combattre, voire même liquider les conventions collectives et statuts. Cette lutte se pose donc en

termes de solidarité, de convergence d'intérêts par opposition à un comportement de l'adversaire qui exploite l'opposition entre salariés.

### 3) L'évolution des composantes sociales

#### Les employé(es)

Concentrés dans certains secteurs du tertiaire, en progression numérique dans les entreprises industrielles, leurs conditions de travail et de rémunération s'apparentent de plus en plus à celle des ouvriers, voire des OS.

La parcellisation des tâches, la pénibilité et la monotonie du travail, les contraintes de toute nature engendrées par les impératifs du rendement capitaliste, constituent des réalités pour un nombre croissant d'employés.

On retrouve fréquemment dans ces catégories un fort pourcentage de femmes et de jeunes dont les aspirations ne diffèrent pas de celles des ouvriers et des ouvrières.

Néanmoins, leur place dans le procès de travail, la nature des rapports hiérarchiques qu'ils vivent les rendent plus perméables aux tentatives d'intégration dont ils sont l'objet de la part du patronat qui voudrait perpétuer l'illusion d'une catégorie de salariés à part.

#### Les ingénieurs, cadres et techniciens

De 1962 à 1979, le nombre d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise a doublé (4 millions au lieu de 2) alors que pour la même période le nombre de techniciens s'est multiplié par 2,5.

La place et le rôle de ces catégories, leurs rapports dans la production avec les autres catégories, la façon dont ils vivent aujourd'hui le système avec l'approfondissement des contradictions dues à la crise se sont profondément modifiés.

Touchés de plein fouet par toutes les conséquences sociales de la crise, leur participation aux luttes s'accroît ; une partie importante d'entre eux et notamment les techniciens prennent conscience de la convergence de leurs intérêts avec ceux de la classe ouvrière.

Cependant, tout en étant salariés, ils assument des rapports d'autorité engendrant des contradictions avec les ouvriers et les employés. Cela permet au patronat d'obscurcir cette prise de conscience, d'exacerber les contradictions découlant du système, de dévoyer les aspirations à plus de démocratie, vers l'intégration à la politique patronale, la résignation à la crise. Cela permet parfois même de retourner le mécontentement des ICT contre les autres catégories et inversement.

Au cœur de la crise actuelle de société, se situe la conception « *libérale* » de l'entreprise.

Présentée comme le fondement de la survie économique du pays, elle est au centre de l'action idéologique du pouvoir et du patronat.

Attaquée de toutes parts, menacée par des volontés destructrices, prise dans une « *guerre économique internationale* », qu'il faudrait gagner à tout prix dans l'intérêt général, elle devrait être défendue au prix de sacrifices massifs, de renoncements indispensables aux droits élémentaires à la libre expression, surtout pour ce qui le concerne.

Cet effort idéologique du patronat est partie intégrante d'une stratégie tenant compte des difficultés que celui-ci doit surmonter.

Il est donc indispensable de procéder à une analyse plus affinée de la crise de l'organisation du travail, de ses butoirs, notamment en ce qui concerne le phénomène contradictoire de la séparation du travail manuel et intellectuel.

Cela permettra de mettre en évidence les raisons défensives qui conduisent le patronat à développer une campagne d'idées sur la transformation des fonctions d'ICT répondant en fait à ses besoins objectifs.

Il faut bien voir que si la crise développe des convergences objectives entre les différentes catégories de travailleurs, elle développe aussi des contradictions entre catégories, contradictions engendrées par son vécu et une perception différente des causes et des perspectives.

Or, dans la situation actuelle, le seul moyen pour les travailleurs de gagner réside dans une modification importante du rapport des forces sociales, c'est-à-dire dans le développement massif des luttes, entreprise par entreprise, secteur par secteur.

Pour être efficaces, ces luttes ne peuvent se développer sans une participation beaucoup plus importante des ICT, qui repose en premier lieu sur la capacité des syndicats à prendre en compte, sur le terrain, les préoccupations réelles des ICT, lesquelles ne s'identifient pas en tous points à celles des autres catégories, à prendre en compte également les réalités contradictoires pour conduire ces catégories à la découverte de la convergence objective de leurs intérêts avec ceux de la classe ouvrière.

Plus que jamais, l'organisation spécifique à l'entreprise est devenue un impératif par lequel passe le rassemblement de tous les travailleurs.

L'existence de plusieurs syndicats, loin d'être un frein au développement de l'action, est le moyen le plus efficace pour l'engagement dans les luttes du plus grand nombre.

#### 4) Des exigences nouvelles se font jour chez les travailleurs

Les modifications intervenues au sein des forces productives ne se limitent pas à la répartition numérique des différentes couches ou compositions sociales, ni à leur degré d'exploitation. Encore que ces notions soient des plus importantes pour notre travail syndical à l'entreprise.

La conscience sociale des salariés a évolué, certaines méthodes de travail et de commandement tendent à ne plus être acceptées. Parallèlement, grandit l'aspiration à plus de responsabilité, de respect de l'individu, de démocratie, etc.

En nombre croissant, particulièrement parmi les jeunes, les femmes, ils se refusent à être de simples « *pions* ». Ils n'admettent plus les décisions prises en dehors d'eux, veulent pouvoir intervenir sur les questions qui les concernent et notamment sur le contenu de leur travail.

Dans les nouvelles générations, les retombées de l'affrontement de 1968 ont laissé des traces et des exigences en matière de démocratie.

Ces aspirations tendent à dépasser la simple délégation de pouvoir ou ratification des décisions ;

La CGT, dont l'action syndicale de classe a permis pour une grande part l'émergence des exigences nouvelles des salariés, se doit de les prendre pleinement en compte.

#### 5) La stratégie patronale

Le patronat s'efforce de tenir compte de l'évolution des forces productives et de coller au plus près des réalités afin :

- de dissimuler ses objectifs réels, en prenant apparemment en compte l'état d'esprit des salariés en vue de marginaliser les organisations syndicales ;
- de désarmer les conflits sociaux en s'efforçant de maintenir la « *paix sociale* » par une application diversifiée des méthodes d'intégrations.

Mais cette tendance ne peut estomper le recours à la répression et les atteintes aux droits et libertés, armes traditionnelles dont le patronat use selon les circonstances.

En fait, le développement anarchique du système capitaliste, lié à la concurrence et la recherche du profit maximum laisse subsister divers types de production :

- ceux qui permettent de maintenir une rentabilité maximum par la poursuite du taylorisme (dissociation entre conception et exécution, parcellisation des tâches, travail répétitif) ;
- ceux qui exigent le dépassement de cette méthode, notamment avec l'automatisation, qui tendent à regrouper conception et exécution et favorisent les méthodes d'intégration ;
- ceux qui, par nature ou du fait de l'affinement des méthodes d'exploitation du patronat, se situent à mi-chemin entre ces deux méthodes.

Quelles que soient ces conditions objectives, les réalités contraignent le patronat à élaborer et pratiquer une stratégie qui prend en compte cette diversité.

Ainsi voit-on se généraliser dans les entreprises – notamment les plus grandes du secteur privé ou public – les enquêtes d'opinion, le remodelage des structures de production, de nouveaux

types de rapports entre direction et salariés, la modification des méthodes de commandement et du rôle de l'encadrement.

Il ne s'agit plus aujourd'hui d'expériences isolées mais d'une politique élaborée aux plus hauts niveaux et dont l'application tient compte des particularités de l'entreprise et du rapport des forces sociales en présence.

Dans le même temps, des propositions d'amélioration du temps ou des conditions de travail, présentées comme des mesures novatrices, sont mises en avant par les dirigeants patronaux.

Au nom du « réalisme », de l'efficacité économique, des acquis comme la durée hebdomadaire du travail, la législation en matière de licenciement et prestations sociales, les droits et libertés syndicaux, qui s'opposent à une plus grande rentabilisation du travail humain, sont la cible des campagnes patronales.

Les garanties collectives sont donc présentées comme des dispositions surannées, contraignantes, mal adaptées aux aspirations individuelles des travailleurs et aux réalités de la production moderne.

Le tout s'accompagne d'un intense effort de propagande, de lutte idéologique, de mise en condition, d'intégration aux objectifs de l'entreprise et, parallèlement, d'une volonté de marginaliser l'activité syndicale dès lors qu'elle se situe sur des positions de classe ou de manière insuffisamment intégrée à la politique de l'entreprise.

#### 6) Les conseils d'atelier

Le grand mouvement social de 1968 a révélé la profonde aspiration des salariés à participer, à intervenir sur tout ce qui concerne leur vie au travail.

Les forces sociales ne peuvent rester indifférentes à ce phénomène, porteur d'exigences nouvelles qui constituent également une des bases essentielles dans la lutte pour la démocratie et l'autogestion.

Cette aspiration, ce besoin sont placés au cœur de la lutte des classes. C'est ce qui conduit le patronat à élaborer et mettre en œuvre une stratégie visant à en détourner la forme et le contenu.

La CGT qui, par son action, met quotidiennement en valeur la lutte pour la démocratie apporte sa contribution et participe effectivement à la création de conseils d'atelier ou de service.

Les expériences déjà engagées sont riches d'enseignements en même temps qu'elles suscitent des interrogations.

Elles doivent aider la CGT à être à l'initiative sur le terrain de la démocratie et lui donner une qualité nouvelle, une forme inédite.

En effet, le mouvement ouvrier français est fortement imprégné par la démocratie de représentation (élections professionnelles notamment). Or, les conseils d'atelier ou de service doivent constituer le moyen du plein exercice de la démocratie directe et collective. Ils sont la condition pour mettre en valeur les droits et libertés individuels tels que les réclame la CGT dans son programme d'action.

Les conseils d'atelier ou de service doivent regrouper tous les salariés. Ils sont la forme de rassemblement sur le lieu de production où les salariés exigent l'information, donnent leur avis, interviennent sur ce qui les préoccupe dans leur service, sur la marche des entreprises, sur vie au travail.

Il est évident que l'exercice de ces responsabilités exige en même temps des droits nouveaux.

Ces conseils sont le moyen complémentaire pour les salariés de développer leurs aspirations, leurs besoins sur des bases de lutte.

Les syndiqués, les militants de la CGT, comme salariés à part entière, participent à ces conseils, donnent leur avis, font connaître les positions de la CGT.

Ils saisissent, avec les salariés, toutes les questions qui exigent une intervention auprès des directions d'entreprise ou de service.

Le conseil d'atelier ou de service est la forme d'expression et d'intervention qui doit conduire nécessairement à élever la qualité de l'activité de l'organisation syndicale, à faire qu'elle soit présente partout.

Il convient, à ce propos, de se garder de toute démarche programmatique, schématique. Seule l'expérience, avec l'effort et la contribution du syndicat CGT, permettra de donner corps à cette forme inédite et complémentaire de la démocratie à l'entreprise

### **3- Mettre l'organisation syndicale au plus près des travailleurs**

*Prendre en compte la réalité de l'entreprise dans sa diversité c'est connaître le terrain, c'est savoir appréhender la politique patronale et gouvernementale menée sur le lieu de travail, c'est exprimer et prendre en charge les besoins des différentes catégories et couches de salariés.*

*C'est aussi savoir situer l'entreprise dans le contexte général et l'environnement économique, social et politique local.*

*Pour rassembler, unir et faire agir, l'organisation syndicale doit donc être profondément enracinée dans chaque atelier, chantier, bureau ou service.*

1) Enraciner l'activité à l'entreprise

Le syndicat aura donc à porter ses efforts dans deux directions :

- adapter l'organisation syndicale pour permettre à chacun de s'exprimer, de s'organiser, c'est-à-dire réunir toutes les conditions d'une vie profondément démocratique ;
- agir en permanence pour transformer l'aspiration, le besoin plus ou moins consciemment perçu à dire son mot en une participation consciente et effective au combat quotidien sur tout ce que recouvre la vie au travail.

Pour cela, les militants, les élus auront le souci permanent de l'élaboration des revendications à partir des réalités du vécu quotidien, rechercheront les formes d'action avec les salariés eux-mêmes.

Ce ne sont pas là des problèmes nouveaux.

Leur solution se heurte cependant à des obstacles réels : crainte de disperser, par une activité décentralisée, des forces jugées insuffisantes, propension à décider de tout à l'échelle de l'entreprise, difficultés réelles nées des horaires de travail multiples, des diversités de qualification, isolement des différents secteurs de production, etc.

Or, l'efficacité de la CGT, son renforcement dépendent avant tout de la prise en compte des préoccupations quotidiennes des travailleurs qui naissent dans l'entourage immédiat de leur poste de travail.

Plus les structures syndicales seront proches des travailleurs, animées par des militants vivant au milieu d'eux, connaissant les mêmes difficultés et proposant les solutions de la CGT, plus l'organisation à l'entreprise se renforcera.

La notion d'atelier ou de service recouvre, selon les entreprises ou administrations des réalités diverses ; la répartition des forces organisées est souvent inégale.

L'organisation syndicale doit être adaptée à ces réalités. Non pas de manière rigide ou abstraite mais en tenant compte de ce qui bouge et évolue dans l'entreprise.

Peu importe la forme que peut revêtir la structure syndicale : section, collectif, équipe, groupe de syndiqués, l'essentiel étant de disposer d'un outil adapté au terrain à couvrir et capable de coller aux réalités vécues quotidiennement par les travailleurs.

Il s'agit donc d'implanter et de faire vivre de multiples foyers d'activité syndicale au sein de l'entreprise, structurés autour des élus, des militants, des syndiqués, voire même des sympathisants de la CGT.

Le nombre des élus et mandatés, de militantes et militants chargés de tâches diverses dans l'organisation constituent une richesse pour aller dans cette voie.

Parmi eux les collecteurs peuvent jouer un rôle actif consacré, pour l'essentiel, à l'animation de la vie syndicale, à la liaison entre le syndiqué et son organisation.

Le syndicat participera à l'animation de ces « collectifs syndicaux » afin qu'ils aient leur propre vie, leur propre expression, qu'ils soient les creusets où s'élabore la plateforme revendicative, susceptible d'unir les travailleurs du secteur, de l'atelier, du bureau, du service, de l'équipe.

## 2) Adapter nos méthodes de travail

Bien entendu, le type de structure syndicale à mettre en place dans les entreprises est fonction des objectifs revendicatifs et doit être au service d'un style de travail conçu pour mettre en mouvement la masse des salariés dans leur diversité face à la politique patronale.

Le syndicat a pour mission essentielle de traduire en termes mobilisateurs et dans une forme cohérente, les revendications des travailleurs.

Par conséquent, chacun doit pouvoir retrouver dans les objectifs revendicatifs de l'organisation syndicale ses propres préoccupations et ressentir la communauté d'intérêts qui le rend solidaire des autres catégories et couches de salariés.

C'est ainsi que les conditions modernes de l'exploitation à l'entreprise et hors de l'entreprise font surgir des revendications nouvelles touchant au cadre et à la qualité de la vie dans tous ses aspects.

L'unité du syndicat se mesure également aux yeux des travailleurs par les résultats qu'il permet d'acquérir.

Chaque amélioration, aussi minime soit-elle, chaque recul imposé constituent des jalons sur la voie du progrès social.

Savoir apprécier et faire apprécier les résultats de l'activité syndicale, c'est mettre en valeur le rôle du syndicat, son utilité, la nécessité de son développement.

C'est par cette consultation systématique que les formes d'action retenues correspondent le mieux à la combativité et aux possibilités et que la lutte bénéficie elle-même de la participation active la plus large dans son déroulement comme dans sa conduite.

## 3) Démocratiser toujours plus la vie du syndicat

La CGT c'est l'organisation syndicale où les salariés de l'entreprise ont tous leur place, la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et leurs aspirations.

Le fonctionnement démocratique du syndicat est la base d'un véritable travail de masse qui implique, à la fois, un état d'esprit et des dispositions pratiques.

Il en est ainsi de la qualité et de la régularité des informations données aux adhérents pour leur permettre de participer aux décisions ; du climat de franchise, de fraternité et de tolérance dans lequel doivent se dérouler les débats préalables à toute décision démocratique et à sa mise en œuvre ; d'une politique systématique de formation et de promotion des cadres syndicaux faisant largement confiance aux militants et militantes dans leur diversité.

Le fonctionnement collectif des directions élues conditionne pour une très large part l'activité démocratique de l'organisation syndicale. Cela suppose en premier lieu la tenue régulière d'assemblées générales ou de congrès, pour définir une orientation et mandater le collectif chargé d'animer la vie syndicale en fonction des objectifs retenus.

S'efforçant d'être à l'image de la composition des travailleurs de l'entreprise, sans tomber dans un représentativisme formel, la direction syndicale doit se donner la capacité d'analyser, diriger, intervenir rapidement pour faire face à tout moment aux impératifs de l'actualité.

Au-delà de l'indispensable diffusion de masse de La Vie Ouvrière, sa lecture régulière par les militants sera un moyen de culture syndicale, de formation théorique, une arme permettant de mener au niveau nécessaire la bataille idéologique.

#### 4) Conquérir des droits nouveaux

Malgré la reconnaissance du fait syndical à l'entreprise, imposée en 1968, les luttes pour la conquête de droits nouveaux constituent une bataille inséparable de l'exercice de la démocratie.

Des revendications précises doivent exiger la reconnaissance des sections syndicales d'atelier ou de service, des structures spécifiques (employés, ICT), des crédits d'heures plus importants pour les élus dont le nombre doit être augmenté, des moyens pour permettre d'enrichir l'activité démocratique du syndicat et des droits pour les travailleurs afin qu'ils puissent s'informer de l'activité de leurs élus et de l'organisation syndicale.

Cette bataille est inséparable de la dénonciation des atteintes multiples aux droits acquis, qu'il s'agisse des atteintes au droit syndical ou des atteintes à la dignité des travailleurs, à leurs droits individuels.

#### 5) Organiser les ingénieurs, cadres et techniciens

L'entreprise doit être également le lieu de convergence des efforts en vue d'une activité syndicale spécifique en direction des ICT.

Conduisant à percevoir la réalité des rapports de production capitaliste, la nocivité de la politique patronale à l'égard des ICT, de l'ensemble des travailleurs, de l'entreprise, de l'intérêt national, cette activité spécifique mettra en évidence la convergence d'intérêts entre toutes les catégories, la possibilité et la nécessité de la lutte de masse sur des bases de classe pour faire reculer pouvoir et patronat, et conquérir des avancées nouvelles, c'est-à-dire :

– des changements profonds dans l'entreprise (nouveaux rapports hiérarchiques basés sur la coopération, la compétence et non sur l'autorité et la spoliation des autres catégories) ;

– la possibilité de participer et de décider réellement aux destinées de leur outil de production ;

La revalorisation du travail humain qui est une condition décisive de l'issue à la crise et qui passe en premier lieu par la revalorisation des conditions de travail de ceux qui sont les plus exploités ;

– des changements décisifs pour une autre société non plus basée sur l'exploitation et la contrainte des hommes entre eux mais sur l'autogestion, la responsabilisation de tous, l'appropriation collective des moyens de production, une nouvelle croissance permettant de vivre mieux et autrement, ouvrant la voie à l'épanouissement et aux libertés individuelles et collectives.

Un effort considérable des structures de la CGT dans leur ensemble, et notamment l'entreprise, s'impose pour créer les organisations spécifiques d'ICT qui nous font encore trop cruellement défaut.

Concernant la forme de ces structures, il faut éviter tout schématisme. Il n'y a pas de modèle (syndicat ICT ou section syndicale ICT). Tout dépend du contenu et des formes adaptées aux réalités de l'entreprise (grande ou petite), au secteur concerné (privé, public, nationalisé), aux traditions syndicales et aux structures mises en place, enfin à la politique patronale et gouvernementale développée dans chaque entreprise.

L'activité spécifique peut conduire à l'existence de deux ou trois syndicats : ce qui est urgent aujourd'hui c'est d'en organiser la coordination, en précisant que coordination ne signifie pas alignement de l'un et de l'autre, mais développement de la démocratie syndicale pour être au plus près des réalités.

Coordination, ce ne peut être l'abandon de la recherche des revendications et des formes d'action les mieux adaptées à chaque catégorie, mais au contraire le respect de la diversité reconnue par tous et s'inscrivant dans une même orientation, elle est aussi valable pour tous.

La coordination implique l'existence de structures spécifiques ICT, aux côtés de celles regroupant déjà, sous des formes diverses, ouvriers et employés. Elle implique également que chacune d'entre elles dispose de son autonomie et de ses pouvoirs de décision en matière financière, revendicative, idéologique et de lutte, la coordination nécessaire étant réalisée entre organisations ayant, chacune pour ce qui la concerne, la responsabilité et la maîtrise de sa propre activité.

Par ailleurs, une seule expression CGT dans l'entreprise ne signifie pas que sur toutes les questions il y ait la même expression pour toutes les catégories. Mais il est souhaitable que l'expression propre à chaque catégorie ou structure ait recueilli l'accord de l'autre après concertation réciproque : c'est l'un des rôles de la coordination.

Il est nécessaire, pour avancer dans ce sens, de tenir compte des structures existantes ou non : la création d'une section ICT dans un syndicat général constitue un progrès dans une entreprise où n'existait aucune structure spécifique ICT ; on ne saurait cependant s'en arrêter là, l'objectif étant de donner à chaque catégorie (ouvriers y compris) leur propre structure de décisions pour permettre une coordination reposant sur notre conception de la spécialité des ICT. Là où existe un syndicat ICT dans l'entreprise, sa transformation en section ICT rattachée à un syndicat

général, sans structure propre aux autres catégories constituerait un recul pour le développement de l'activité CGT en direction des ICT et sur notre conception.

Les récentes élections prud'homales ont mis en évidence les possibilités que nous avons notamment dans les grandes entreprises, où, pour certaines, notre influence varie entre 25 % et 40 %.

Cela doit nous inciter à poursuivre et élargir les expériences en cours, suivies en commun avec l'UGICT et la Confédération dans plusieurs entreprises.

#### 6) Le rôle des élus

Chaque grande étape des luttes sociales a permis une nouvelle avancée de la démocratie de représentation par l'élection de représentants des travailleurs.

L'adversaire s'efforce, en permanence, de limiter ces progrès de la démocratie.

Il tente de limiter le rôle de certains organismes comme les comités d'entreprise ou organisme équivalents, de marginaliser ou réduire fortement les moyens d'intervention, de négociation des élus du personnel.

Les élus et mandatés sont des militants à part entière de l'organisation, bien qu'ayant des responsabilités particulières. Quel que soit leur mandat électif, ils ont à participer concrètement à l'activité du syndicat dans l'entreprise.

Par leur fonction qu'ils tiennent de la confiance des travailleurs, ils sont souvent des militants les plus en vue dans l'entreprise, et de ce fait, constituent une grande richesse pour la mise en œuvre d'une activité au plus près des salariés.

Leur activité doit être intimement liée à la vie et aux orientations de l'organisation dont ils doivent recevoir l'aide pour l'accomplissement de leur mandat. Celle-ci, en retour, bénéficiera de leur expérience et compétence.

#### 7) Les élections professionnelles

Les élections professionnelles sont un moment important de l'activité syndicale et un temps fort de l'expression démocratique des travailleurs.

Ceux-ci s'expriment en premier lieu par le niveau de leur participation au scrutin.

Par cette participation et ensuite par leur vote, ils jugent notera activité de masse, notre capacité à défendre leurs revendications.

La compétition véritable ne se situe pas dans les circonstances actuelles entre les organisations syndicales concurrentes, mais de plus en plus entre le syndicalisme de classe que représente la CGT et toutes les autres organisations syndicales. Le patronat, quant à lui, intervient de plus en plus directement dans la bataille que constituent les élections professionnelles.

Le choix des candidats n'est pas une question secondaire.

La consultation de l'ensemble du personnel sur le nom des militants qui seront porteurs des revendications de tous permet d'engager un large débat sur les objectifs et formes de la lutte.

Il va de soi qu'en dernier ressort, les syndiqués, tenant compte des avis recueillis, désigneront les candidats de la CGT, de même qu'ils seront appelés à participer au déroulement de la campagne, à contribuer à l'examen, à l'analyse des résultats, à la prise en compte des enseignements qui s'en dégagent.

#### 8) L'unité d'action

La pluralité syndicale demeure une réalité de notre pays, au moins pour une assez longue période. La CGT ne se résigne pas à cet état de fait. Dans ces conditions la recherche de l'unité d'action est une préoccupation constante du syndicat à l'entreprise pour donner aux luttes revendicatives les meilleures chances de succès.

La réalisation de l'unité d'action dépend, pour une large part, de la force organisée et du travail de masse de la CGT à l'entreprise afin que les travailleurs pèsent d'un poids décisif.

L'unité des travailleurs pour la lutte constitue l'objectif prioritaire, quelle que soit par ailleurs l'attitude de nos partenaires syndicaux.

Elle implique pour le syndicat CGT :

- la recherche de positions communes avec les autres organisations syndicales, ce qui n'exclut pas le droit de critique et d'expression propre de la CGT ;
- l'information aux travailleurs pour qu'ils soient partie prenante tout au long des discussions, qu'ils puissent intervenir pour imposer le respect des engagements pris ;
- la clarté des objectifs sur des bases de lutte.

Une dimension traditionnelle de l'activité syndicale à l'entreprise est la lutte pour la paix.

Elle revêt à nouveau un caractère d'actualité dans le grand affrontement, à l'échelle internationale, entre les forces du capital et les forces progressistes (pays socialistes, mouvements de libération nationale).

#### 9) Lutte de la CGT à l'entreprise et les questions internationales

L'exploitation par le pouvoir et le patronat des décisions légitimes des pays producteurs de pétrole, pour justifier l'austérité et les effets d'une politique désastreuse, mettent en premier plan les problèmes internationaux et exigent clarification et explication au niveau de l'entreprise.

Mais on ne peut se limiter à ce seul aspect.

Le redéploiement, l'emprise des multinationales, la division internationale du travail, les problèmes de l'Europe donnent aux luttes syndicales, pour la défense de l'outil de travail et des revendications, un contenu international qui ne peut être ignoré des salariés.

Il est donc indispensable d'associer cet aspect international de la lutte à l'activité générale du syndicat à l'entreprise.

#### **4- Les outils dont nous avons besoin**

##### 1) Des syndicats forts

Une organisation syndicale efficace, véritable foyer et moteur de l'activité revendicative, ne peut reposer sur une minorité de travailleurs.

Accroître la capacité d'action du syndicat, son aptitude à unir et faire agir les différentes catégories ou couches de salariés, passent prioritairement par le recrutement à la CGT de ces travailleurs et travailleuses encore en marge de la vie syndicale.

Il ne peut y avoir une pleine démocratie si l'action syndicale ne repose que sur une minorité de syndiqués.

Ceci implique l'organisation minutieuse du recrutement en liaison étroite avec toute l'activité syndicale.

Notre démarche pour une syndicalisation de masse constitue un des axes fondamentaux de l'activité syndicale à l'entreprise.

De même, il convient de concevoir l'adhésion non plus comme un acte circonstanciel mais comme un engagement durable. C'est ce que tend à concrétiser le carnet d'adhésion pluriannuel.

##### 2) Les comités d'entreprise et organismes similaires

Fruits d'une conquête des travailleurs, visant à leur donner des premiers moyens d'intervention dans la marche des entreprises, les comités d'entreprise et organismes similaires sont l'objet de remises en cause permanentes de la part du patronat.

Sa volonté de régner sans partage le conduit à liquider ou à réduire fortement les responsabilités de ces organismes et des syndicats dans le domaine économique.

D'autant qu'il s'agit, en même temps, d'une riche école de démocratie et de gestion pour les travailleurs eux-mêmes.

Il refuse les moyens nécessaires pour que les salariés puissent créer, développer des activités sociales conformes à leurs besoins.

Le syndicat, les militants élus doivent considérer les comités d'entreprise et organismes similaires comme des moyens pour la lutte, particulièrement dans une période où les conquêtes sociales se font difficiles et où le redéploiement industriel exige la pleine utilisation de tous les moyens permettant de populariser et d'organiser la lutte sur des objectifs et solutions proposées par la CGT.

L'action doit être menée conjointement, sous la direction et l'impulsion du syndicat et en prenant appui sur les travailleurs eux-mêmes pour imposer le respect des véritables prérogatives des comités d'entreprise et organismes similaires.

### 3) Une propagande de masse

La bataille idéologique croît en intensité sur les lieux de travail.

Informations et journaux patronaux se font de plus en plus nombreux, mieux adaptés aux réalités de l'entreprise; divers moyens d'« *action psychologique* » sont mis en œuvre par l'utilisation de l'encadrement.

S'exerce également à l'entreprise la propagande des autres organisations syndicales, des partis politiques, de divers groupements ou associations.

Le flot des idées qui entrent dans l'entreprise et qui s'y développent est considérable.

En dépit des différences apparentes, tout peut être ramené au choc de deux idéologies fondamentalement opposées :

– l'une qui s'efforce de favoriser la prise de conscience des intérêts communs sur une base de classe ;

– l'autre qui vise à empêcher ou retarder cette prise de conscience en masquant aux travailleurs la réalité de l'exploitation capitaliste.

Nous devons donc sensibiliser, faire connaître au plus grand nombre, les idées de la CGT en faisant appel à leur réflexion. Cette action vise à favoriser le débat, à aider au développement des luttes, à élever la conscience sociale des travailleurs. Pour être efficace, elle doit être adaptée aux réalités de l'entreprise, combattre l'idéologie patronale, être convaincante.

C'est une bataille permanente qui suppose une articulation constante entre les moyens confédéraux dont La Vie Ouvrière constitue l'épine dorsale et les moyens d'expression propres à l'entreprise jusqu'au niveau de l'équipe de travail.

Ces moyens sont de natures différentes selon qu'ils s'adressent à l'ensemble des salariés, ou aux syndiqués et militants. Leur éventail est variable selon les entreprises. Sans renoncer aux techniques nouvelles, nous avons à veiller tout particulièrement à la propagande orale ou écrite directe avec les réalités vécues par les salariés au niveau de leur cellule de travail.

### 4) Une politique financière ambitieuse

Les conditions de la lutte à l'entreprise nécessitent des moyens financiers en rapport avec le niveau que doit atteindre l'activité syndicale. Ces moyens financiers dépendent, pour l'essentiel, du nombre des adhérents, du paiement régulier des cartes et cotisations, du taux de la cotisation au 1 % du salaire.

Le syndicat d'entreprise est en fait la source qui irrigue les différentes structures de la CGT pour leur permettre de jouer leur rôle, et en premier lieu, d'aider au développement de l'activité syndicale dans l'entreprise.

Dans ces conditions, la ventilation de la cotisation en pourcentage, opérée par les soins du syndicat, à tous les niveaux de la CGT, ne constitue pas seulement une technique financière nouvelle. Elle sous-entend que le syndicat d'entreprise devient effectivement le pivot de cette entreprise.

Le taux du timbre doit donc permettre au syndicat, après avoir ventilé la part qui revient aux différentes structures, de disposer de ressources suffisantes pour faire face à ses obligations.

Nos pratiques en matière financière, nos méthodes de collectage, elles aussi doivent tenir compte des réalités nouvelles, liées au mode de vie des travailleurs, au niveau de la lutte.

Le prélèvement automatique des cotisations, qui est une réponse à ces réalités de notre temps, doit être généralisé non de façon administrative mais en sollicitant et obtenant l'accord conscient de chaque syndiqué.

Outre les améliorations financières qu'il représente, ce nouveau moyen débouche sur la transformation du rôle du collecteur, devenant un animateur syndical assurant la liaison entre le syndiqué et l'organisation syndicale, et par là même sur une plus grande vie démocratique.

## **5- Tout pour l'entreprise**

### 1) La dimension interprofessionnelle de la lutte et l'entreprise

Le programme revendicatif du syndicat enraciné dans chaque catégorie, chaque secteur, ne peut s'élaborer en dehors du contexte général.

Il doit tenir compte de la politique globale du patronat, et du pouvoir, de celle menée au niveau des branches d'industrie, des groupes, des sociétés.

Le syndicat ne peut vivre replié sur lui-même, développer une activité efficace à partir d'objectifs détachés des revendications générales.

Il ne peut ni s'en tenir au seul rapport de force dans l'entreprise, ne se contenter de la reprise pure et simple des objectifs généraux sans adaptation aux réalités locales.

Au surplus, les conditions de la lutte font qu'aujourd'hui chaque conflit, chaque bataille a une résonance dépassant l'entreprise concernée.

Les succès ou les échecs, le soutien ou l'indifférence aux luttes engagées ont des répercussions importantes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise et pèsent sur l'évolution générale du combat.

Ainsi l'entreprise par sa nature contient elle-même une dimension interprofessionnelle.

Le syndicat ne peut non plus ignorer les travailleurs et les travailleuses qui quittent la vie active et ont besoin néanmoins d'être organisés pour défendre leurs revendications en tant que retraités ou pensionnés. D'où la nécessité d'une liaison étroite avec la section syndicale de retraités de l'entreprise ou de la localité.

Il ne peut être indifférent au problème du chômage qui frappe un nombre important de jeunes à leur sortie de l'école ou au retour du service militaire, qui frappe de nombreuses travailleuses qui souhaitent entrer dans la vie active ou y reprendre une activité, qui frappe de nombreux travailleurs victimes de compression d'effectifs, de restructuration, etc., ce qui nécessite une liaison étroite avec le comité des chômeurs de la localité.

## 2) La liaison avec les autres structures

La liaison réelle avec les structures de la CGT est une nécessité pour le syndicat d'entreprise tant à l'échelle professionnelle qu'interprofessionnelle.

Il est directement concerné par le programme revendicatif de la fédération et les initiatives que prend celle-ci pour la lutte à l'échelle de la profession. Par ses propres initiatives, le syndicat contribue lui-même à créer le rapport de force à l'échelon national.

Il a besoin de l'union locale pour la mise en commun des préoccupations des différents syndicats de la localité, l'échange d'expériences, la connaissance et la prise en charge de la réalité syndicale, sociale, économique de la localité, les objectifs communs aux travailleurs des différentes professions ou secteurs d'activité, le renforcement.

Il est partie prenante de l'activité de l'union départementale pour la prise en compte des réalités départementales (chambres patronales, préfetures, forces sociales et politiques, etc.).

Dans les entreprises qui dépendent d'un trust ou d'un groupe, le syndicat doit tenir compte du fait que les décisions et l'orientation patronales sont prises à un autre niveau que celui de l'entreprise.

La nécessité de mettre au point des démarches coordonnées peut se traduire par la mise en place d'un organisme de coordination souple. Son existence doit concourir à rendre plus efficace l'attitude de la CGT à l'entreprise.

Il en est de même pour les élus des comités d'entreprise et comités centraux d'entreprise dont l'activité doit se compléter.

## 3) Comment aider le syndicat d'entreprise

Si toute l'activité syndicale a pour point de départ et d'aboutissement l'entreprise, l'ensemble des structures de la CGT doit être conçu pour aider le syndicat à renforcer et développer son activité.

Cela implique une connaissance des réalités de l'entreprise et des militants qui animent l'activité du syndicat.

L'aide ne peut donc être identique. L'union locale est la structure la plus proche de l'entreprise, donc celle qui peut le mieux aider de la manière la plus suivie, la plus pratique.

L'aide ne consiste pas à se substituer au syndicat mais à permettre aux militants de développer une activité qui tienne compte du contexte général, leur permettre de trouver leur style de travail, les objectifs les mieux adaptés à la situation de leur entreprise.

Cela implique pour chaque structure un style de travail qui permette une liaison directe avec le syndicat de l'entreprise.

Le souci de porter l'effort essentiel au niveau de l'entreprise doit conduire à une réflexion de toute la CGT sur les moyens à mettre en œuvre afin d'entraîner la masse des travailleurs à agir pour la défense de leurs intérêts immédiats et d'avenir.

*Les considérations qui précèdent peuvent s'appliquer, au-delà des diversités, au plus grand nombre d'entreprises des différentes branches professionnelles des secteurs privé, public et nationalisé.*

*Il demeure cependant un problème particulier aux très nombreuses petites et moyennes entreprises.*

*L'existence d'un syndicat local regroupant ces entreprises par branches, demeure souvent la solution la plus appropriée pour permettre l'implantation syndicale et son soutien.*

*Son rôle consiste à animer et soutenir l'activité syndicale dans chacune de ces entreprises, en liaison étroite avec l'union locale et à s'efforcer que les sections des entreprises les plus importantes prennent la dimension de véritables syndicats par leurs moyens et leur activité.*

## II- L'UNION LOCALE

### 1- Évolution du rôle et de l'activité des Unions locales. Deux grands événements marquants

1) 1968 – Premier grand affrontement entre les travailleurs et les monopoles

2) 1979 – La bataille des prud'homales

### 2- La qualité nouvelle du travail des Unions locales

1) L'UL et l'entreprise

2) L'UL aujourd'hui

### 3- Pour une nouvelle avancée dans l'activité des Unions locales

1) Nécessité et possibilité d'un travail efficace :

– la croissance des villes,

– les migrations quotidiennes,

– les villes de mono-industries,

– les zones industrielles, les grands chantiers,

– les villes moyennes,

– la CGT au village.

2) Une activité diversifiée :

– les ICT,

– les immigrés,

– les retraités,

– les travailleurs hors statuts,

– les femmes.

3) Des unions locales à dimensions humaines :

– la décentralisation.

4) Les moyens de l'efficacité des UL :

– un programme d'action,

- travail collectif,
- l'éducation,
- les moyens matériels et financiers.

5) Toute la CGT pour des UL actives :

- l'intérêt pour toutes les structures
- le style de travail,
- le renforcement de la CGT,
- les rapports avec les autres structures de la CGT,
- le devenir des UL.

*Les Unions locales ont vécu au rythme des grands affrontements sociaux et politiques qui ont marqué le mouvement syndical français.*

*Depuis leur naissance, leur activité et leur rôle n'ont cessé de s'élargir et de s'amplifier. Les modifications de structure du système capitaliste, le développement de la crise qui le secoue, ont des conséquences directes sur le tissu industriel de nos villes, département, régions, sur l'entreprise elle-même, sur la vie locale. Le caractère des luttes qui en découlent a évolué. Il influe sur la nature des Unions locales et a accru leur domaine d'intervention.*

*Deux grands événements ont fait progresser la qualité et le champ des interventions de l'Union locale, mis en évidence son rôle décisif, irremplaçable dans les luttes.*

### **1- Évolutions du rôle et de l'activité des Unions locales**

*1968 : premier grand affrontement entre les travailleurs et le pouvoir des monopoles.*

Un mouvement revendicatif sans précédent, se développant à partir des décisions de grève et d'occupations démocratiquement prises par les travailleurs sur les lieux du travail, l'entrée dans la lutte de milliers d'entreprises inorganisées, de catégories nouvelles, neuf millions de grévistes répartis sur tout le territoire, qu'il fallait guider, conseiller, soutenir, tout cela a transformé la vie des Unions locales.

Elles ont appris à se saisir des revendications exprimées dans l'entreprise, à coordonner l'action dans la localité, à organiser la solidarité interprofessionnelle, à implanter la CGT là où elle était absente.

D'organismes d'application, de mise en œuvre des orientations définies par les autres structures de la CGT, elles sont devenues un foyer d'initiatives et d'activité en direction des entreprises, un

centre de coordination et d'impulsion. Elles ont acquis un nouveau style de travail lié au terrain local, donné à leur activité une dimension nouvelle qui n'a cessé de grandir.

*1979 : la bataille des prud'homales, toute la CGT en action pour un même objectif.*

La bataille pour les élections prud'homales a amené une nouvelle prise de conscience du rôle et de l'importance des UL parmi les militants de la CGT. Sans l'existence d'un réseau de 919 Unions locales et de quelque 400 collectifs électoraux qu'elles ont contribué à créer et faire vivre, la CGT n'aurait pu enregistrer le succès qu'elle a remporté.

Bien entendu, l'existence elle-même des Unions locales ne pouvait suffire. Encore fallait-il qu'elles obtiennent les moyens qu'exigeait l'enjeu d'une telle campagne électorale.

Si elles ont été le pôle autour duquel se sont concentrés les efforts, elles ont bénéficié du concours des syndicats locaux, de l'apport militant de professions et de responsabilités diverses, parfois de haut niveau. C'est positif et riche de promesses pour l'avenir.

Dans cette période d'intense activité, les Unions locales et les collectifs électoraux, ont décidé et mis en œuvre un foisonnement d'initiatives d'action, de propagande et de renforcement. Le front des luttes a été tenu alors qu'une propagande diversifiée se développait dans les entreprises sur les murs des localités ou zones industrielles, plus de 11 000 entreprises inorganisées étaient parrainées ce qui permettait la constitution de bases syndicales nouvelles, de postes de diffusion de La Vie Ouvrière.

Au-delà des moyens supplémentaires dont les Unions locales ont disposé, la manière dont ils ont été mis en œuvre doit retenir l'attention de toute la CGT. Un style de travail nouveau, fait de contacts directs avec les travailleurs à l'entreprise, dans les lieux publics, les cités, s'est instauré.

Même si l'échéance électorale, la conscience de son importance, ont été des stimulants pour tous les militants, les Unions locales ont su prendre appui sur cette mobilisation exceptionnelle pour jouer véritablement leur rôle. La démarche qu'elles ont su avoir et faire partager dans cette grande bataille doit inspirer leur activité d'aujourd'hui, car elles demeurent des foyers d'organisation de la lutte, de diffusion de nos idées, de renforcement de la CGT.

La confiance que les travailleurs ont accordée à la CGT lors de cette consultation électorale, décuple la responsabilité des Unions locales. Les résultats du 12 novembre 1979, examinés dans le détail, analysés avec lucidité, sans complaisance, doivent permettre d'élever encore la qualité et l'efficacité de leur travail.

Nous sommes encore loin, malgré les succès et progrès enregistrés, d'avoir tissé le réseau d'Unions locales, actives et dynamiques couvrant efficacement le territoire. De nombreuses villes en sont encore dépourvues et un trop grand nombre de celles qui existent sont loin de remplir ou de pouvoir atteindre le rôle qui leur est dévolu. Si le mouvement syndical, dans son ensemble, a mieux pris conscience du travail important, parfois décisif qu'elles accomplissent, cette conviction n'est pas toujours suivie de mesures concrètes de la part des autres structures de

la CGT. Cependant, les conditions actuelles du combat de classe et l'expérience des récentes années permettent raisonnablement d'entreprendre les corrections qui s'imposent dans l'activité des Unions locales tout en multipliant leur nombre, afin de faciliter une intervention efficace vers les entreprises sur la base d'un secteur géographique toujours plus accessible.

## **2- La qualité nouvelle du travail des Unions locales**

L'article 21 des Statuts adoptés par le 40<sup>e</sup> Congrès qui intègre l'expérience, la réflexion, les échanges d'idées auxquels ont donné lieu la première Rencontre Nationale des Unions locales, précise que :

*« L'Union locale est le centre d'activité de la CGT dans son secteur. À ce niveau, elle est le lieu privilégié où les syndicats et sections syndicales des petites, moyennes et grandes entreprises des secteurs privé, public et nationalisé peuvent définir et préciser leurs objectifs communs, épauler mutuellement leurs luttes, donner toute leur efficacité aux luttes professionnelles et d'ensemble. Elle est un élément essentiel pour organiser et impulser le renforcement de la CGT et lui donner toute l'ampleur nécessaire sur son territoire. »*

L'expérience des luttes récentes, succédant à celle des élections prud'homales, confirme le rôle essentiel de l'Union locale pour donner à l'action revendicative toute l'efficacité requise face à la politique globale du pouvoir et du patronat.

Elle doit devenir le lieu où convergent les efforts de toutes les structures syndicales en vue d'une meilleure activité à l'entreprise, elle est l'outil indispensable pour appliquer concrètement les décisions qu'elles prennent à cet effet.

Les Unions locales réalisent, dans un contexte et avec des moyens nouveaux, l'aspiration encore confuse des fondateurs des premières Bourses du Travail : rassembler les travailleurs sur leur localité, tisser entre eux des liens étroits de solidarité et de lutte face aux patrons.

Chaque action revendicative prend, dans le contexte actuel de la crise, une dimension qui dépasse l'entreprise concernée. Nombreux sont les exemples de lutte dont les répercussions, les résonances sont importantes, non seulement dans les autres usines ou secteurs d'activité de la localité, mais souvent au-delà.

Chaque brèche ouverte dans le mur patronal et gouvernemental est une victoire, non seulement pour ceux qui ont agi, mais aussi pour les autres salariés de quelques secteurs qu'ils soient, chaque lutte est un coup porté à la politique d'austérité, de répression sociale, d'atteinte aux libertés et droits sociaux.

Cela doit entraîner une réflexion nouvelle sur la solidarité et l'interdépendance des luttes.

Toute restructuration, toute fermeture d'entreprise affecte le tissu industriel local, toute lutte peut être exemplaire, jouer un rôle positif ou négatif à l'égard des entreprises voisines, tout succès les encourage à agir, mais toute disparité de salaires peut être exploitée contre d'autres,

toute atteinte aux libertés laissée sans réponse, toute attaque impunie contre les militants peuvent nourrir chez les patrons la tentation de généraliser les méthodes de répression.

Aucune indifférence ne peut se justifier à l'égard de ce qui se passe dans l'entreprise voisine, à l'égard de l'absence de syndicat, de l'insuffisance d'organisation, de la non-participation à l'action syndicale.

Ces problèmes de la vie syndicale quotidienne sur le lieu de travail, ont besoin d'être analysés par tous, pour prendre ensemble les dispositions appropriées à chaque situation. Ce n'est qu'à l'Union locale que ce travail peut être réalisé.

Si la crise frappe de plein fouet l'entreprise, elle a aussi des incidences sur tous les aspects de la vie locale concernant en retour chaque travailleur. Le transfert des charges incombant à l'État vers les collectivités locales a des conséquences parfois dramatiques sur les conditions de logement, la santé, l'enseignement, la formation professionnelle, les transports, l'environnement, l'urbanisme, la fiscalité.

La réforme des collectivités locales vise à aggraver ces phénomènes.

L'Union locale est le lieu où sections syndicales et syndicats d'entreprises formulent des revendications et solutions concrètes à ces problèmes qui ne peuvent être résolus dans l'entreprise mais préoccupent pourtant individuellement et collectivement les salariés.

Succinctement évoqués, le rôle et les tâches de l'Union locale justifient pleinement ce paragraphe de l'article 21 des Statuts de la CGT :

*« Les syndicats et sections syndicales doivent veiller à ce que leur Union locale dispose des moyens indispensables à son activité. Le règlement régulier d'une cotisation au taux fixé par les instances statutaires de l'Union locale est une obligation. »*

### **3- Pour une nouvelle avancée dans l'activité des Unions locales**

*Les conditions existent pour un essor des Unions locales. La compréhension de leur rôle a grandi, s'est élargie.*

*Le 40<sup>e</sup> Congrès a souligné la nécessité de procéder à un travail de constante adaptation de nos organisations face aux profonds bouleversements opérés et qui se poursuivent.*

*Cette recommandation est particulièrement justifiée pour les Unions locales dont le terrain est en constant mouvement.*

1) Nécessité et possibilités d'un travail efficace.

L'approfondissement de la crise confronte les Unions locales à des questions complexes et nouvelles. La dernière décennie a vu des villes s'agrandir, des secteurs entiers d'activité disparaître, d'autres naître ou se développer, la composition sociologique des salariés se modifier.

Des zones industrielles ou d'activité se sont installées dans les périphéries de certaines localités, les migrations quotidiennes des salariés s'amplifient. Cela exige un changement qualitatif, un véritable bond en avant dans l'activité des Unions locales.

### La croissance des villes et les modifications sociologiques

L'extension des villes, l'accroissement de population s'est fait souvent d'une manière anarchique, sans que les équipements sociaux, sportifs, culturels, les infrastructures de transport, de services suivent ce développement. La qualité de la vie locale se détériore.

Ces phénomènes étudiés, analysés par l'Union locale, déterminent l'orientation du travail, la direction des efforts vers les zones de croissance, les catégories sociales qui s'y trouvent et les revendications qui surgissent.

### Les migrations quotidiennes

L'éloignement accru entre les lieux d'habitation et de travail aggrave les conditions de vie et complique l'activité syndicale. Les nombreux déplacements, le désir de regagner rapidement et confortablement le domicile, la journée de travail accomplie, sont source de revendications spécifiques. L'établissement de contacts suivis avec les travailleurs supposent la différenciation des activités de l'Union locale, la conquête de droits nouveaux pour les organisations syndicales, les militants, la présence de l'Union locale sous une forme adaptée dans les lieux d'habitation où sont concentrés des salariés. C'est parfois pour eux la seule possibilité de connaître la CGT et de la rejoindre.

### Les villes caractérisées par l'existence d'une mono-industrie

Les restructurations, la destruction de pans entiers de l'économie nationale, régionale et locale, exigent que l'Union locale pose avec force, les problèmes de la diversification industrielle.

L'Union locale doit s'efforcer de sensibiliser l'ensemble des habitants pour obtenir leur soutien, leur participation sous des formes appropriées et originales à la lutte. Cela implique un large travail de popularisation, d'union et de recherche avec les intéressés d'initiatives d'actions diverses.

### Les zones industrielles d'activité, les grands chantiers

Des zones industrielles d'activités s'implantent à la périphérie ou dans certains quartiers de nombreuses villes. Des grands chantiers dont la durée s'étale sur plusieurs années voient le jour à l'occasion de la réalisation de grands équipements.

Dès leur arrivée, les travailleurs ont besoin de la CGT. Ils ont en face d'eux des patrons et des pouvoirs publics qui tentent d'exploiter leur isolement ou l'absence parfois de traditions de lutte et d'organisation.

C'est pourquoi, il faut être attentifs à ces concentrations de salariés qui ont d'importants intérêts en commun et ont donc besoin à la fois de s'organiser pour lutter, et de coordonner sur la zone

et le chantier, l'ensemble de l'action syndicale. L'objectif de l'Union locale responsable du secteur géographique intéressé sera de regrouper les syndicats au sein d'une véritable Union locale de zone industrielle ou d'activité, en concentrant des forces militantes susceptibles de prendre en charge le secteur considéré.

L'Union départementale, l'Union locale, les Fédérations concernées ont une responsabilité commune dans l'accomplissement de ce travail d'organisation qui, mené à son terme verra s'implanter des Unions locales d'un type nouveau, pour lesquelles, il conviendra d'exiger tous les moyens matériels nécessaires au développement de leur activité.

### Les villes moyennes

L'intérêt porté aux Unions locales des grandes villes, à celles des villes où siège l'Union départementale, ne doit pas estomper les efforts à poursuivre pour doter toutes les villes moyennes d'une structure locale interprofessionnelle.

Dans certaines de ces villes, nos Unions locales ont de solides et anciennes traditions de luttes et d'organisation, à partir desquelles la conception et le style de travail peuvent être perfectionnés. Mais trop nombreuses encore, sont les localités dépourvues d'Unions locales. Il s'agit, en ce cas, de gagner les sections syndicales et les syndicats à la nécessité de constituer une Union locale active, point d'appui à leur activité permettant de concentrer et coordonner les efforts des Fédérations et des UD en direction des entreprises.

### La CGT au village

Petites localités et villages ne comportent généralement qu'un petit nombre de salariés. La CGT ne peut cependant être absente.

Il n'est pas rare que des militants d'entreprise y résident, que des retraités s'y soient installés. Il n'est pas impossible de concevoir qu'avec l'aide de l'Union locale la plus proche, ces militants constituent un petit collectif, destiné à faire connaître la CGT, à assurer des permanences, et dans bien des cas de permettre aux ouvriers agricoles isolés de se renseigner, de s'organiser.

La présence de la CGT partout, c'est y compris la mise en place de correspondants dans les plus petites bourgades.

Avons-nous les possibilités d'adapter notre travail et nos formes d'organisation à tous ces changements, et parfois à ces bouleversements. Certes oui !

Nous connaissons aujourd'hui avec plus d'exactitude le rapport des forces syndicales dans la localité, voire pour certaines entreprises. On mesure avec précision le décalage existant entre nos forces organisées et l'influence de la CGT, les immenses possibilités de renforcement de notre organisation, les secteurs entiers où la CGT est absente et cependant influente. Ce problème du rapport des forces est évidemment décisif pour le succès des luttes, le développement de l'unité d'action.

On perçoit mieux les modifications dans la composition, la répartition des salariés.

Nous pouvons mieux équilibrer nos efforts, utiliser et répartir les forces militantes en fonction des objectifs prioritaires.

## 2) Une activité diversifiée

L'accroissement du nombre des ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise est constatée partout. Il y a nécessité et possibilité d'un travail spécifique en leur direction.

Au chapitre consacré à l'« Entreprise », a été évoquée la nécessité d'une activité spécifique en leur direction.

Il appartient aux Unions locales de coordonner et impulser cette activité en mettant à la disposition des entreprises les moyens de réflexion et d'aide indispensable.

Un collectif de travail ICT composé de quelques militants intégrés à l'activité générale de l'UL et lié à la Commission départementale de l'UGICT aide à une meilleure prise en main par les syndicats d'entreprise de l'activité spécifique de masse en direction des Ingénieurs, techniciens, cadres.

Donner aux immigrés les moyens de coordonner leur action sur les lieux de travail et aussi face aux « *marchands de sommeil* » patronaux ou non qui les hébergent dans des conditions indignes, regrouper les chômeurs au sein de comités CGT pour défendre leurs droits et agir en direction des ANPE, se préoccuper de l'organisation des retraités, aider les travailleurs intérimaires à lutter dans l'entreprise, mais également face aux officines qui les exploitent, constituer un collectif de jeunes s'adressant en priorité aux travailleurs mais aussi aux apprentis, lycéens, collégiens.

C'est cet ensemble de préoccupations qui correspond à l'idée d'action diversifiée dans toute sa richesse.

Cela suppose des moyens nouveaux qui ne peuvent émaner que des syndicats.

Les Unions locales peuvent, avec leur concours, avec celui de l'ensemble des structures de la CGT franchir rapidement une étape supérieure dans leur activité.

En effet, leur style de travail, la qualité de leur activité et leurs rapports avec les travailleurs se sont considérablement améliorés.

Le parrainage des entreprises inorganisées par des militants et organisations syndicales a fait un bond. Il aide à promouvoir une conception du travail syndical conforme aux orientations du 40<sup>e</sup> Congrès.

Les syndicats qui prennent conscience de leur responsabilité à l'égard de l'Union locale et de l'intérêt qu'ils peuvent retirer de son activité enrichissent leur expérience collective et celle individuelle de leurs militants. Un style conquérant à l'extérieur de l'entreprise, du bureau, du

chantier, la conscience des conséquences négatives de l'absence d'organisation de la CGT dans de trop nombreuses entreprises contribuent à donner une tonalité audacieuse à toute l'activité syndicale.

### 3) Des unions locales à dimensions humaines

L'Union locale est la structure syndicale la plus proche du syndicat d'entreprise.

Elle est une des mieux placées pour coller aux réalités, se rapprocher toujours plus des travailleurs, prendre en charge leurs préoccupations.

Un tel style de travail exclut une trop grande distance entre l'organisation et le lieu où naissent, surgissent, se développent les revendications, et où il faut être présent pour les transformer en action démocratiquement décidée à partir des propositions du syndicat.

Lorsque le territoire d'intervention d'une UL est trop étendu, la solution ne peut consister en un alourdissement de la direction de l'UL.

Ne faut-il pas, en ce cas, songer en premier lieu à la possibilité de décentraliser l'Union locale.

#### Les bienfaits de la décentralisation.

Un secteur plus restreint d'activité favorise la participation active des syndicats et sections syndicales, elle crée des conditions plus favorables à l'accession à la direction de l'Union locale de militants qui conçoivent mieux la possibilité d'accomplir leur responsabilité sur un territoire plus en rapport avec leurs connaissances, leur disponibilité.

La constitution lors des élections prud'homales des collectifs électoraux animés par des militants des syndicats, ne poursuivait qu'un seul objectif : couvrir tout le terrain imparti à l'Union locale.

Faut-il attendre les prochaines élections prud'homales pour remettre à l'ordre du jour la constitution des collectifs électoraux, ou bien examiner comment donner un caractère permanent à leur activité, en faire le germe de nouvelles Unions locales.

La décentralisation de notre activité est à l'ordre du jour, non pour se féliciter d'un nombre toujours plus grand d'Unions locales, mais comme une nécessité née des besoins de la lutte, des aspirations à toujours plus de démocratie, comme un moyen d'implanter plus largement la CGT et de développer nos idées parmi tous les salariés.

Cette décentralisation prend des formes diverses. De multiples expériences existent : secteurs au sein d'une Union locale, antennes de celles-ci dans une zone de concentration de salariés déterminée, plusieurs Unions locales dans le cas de grandes villes, ou dans des zones industrielles.

L'objectif à atteindre est un réseau d'Unions locales ne laissant aucune zone en friche.

Des forces militantes insoupçonnées sont apparues récemment. Elles nous incitent à plus de hardiesse pour les organiser, les rassembler au sein d'Unions locales nouvelles. Toutes les structures syndicales de la CGT et en premier lieu les UD sont intéressées par cette question. Des efforts et des moyens concentrés par elles aboutiront à un accroissement du nombre d'UL actives. En retour, l'activité syndicale sera stimulée et surtout les intérêts des travailleurs concernés mieux défendus.

#### 4) Accroître les moyens et l'efficacité des Unions locales

D'une manière générale, il existe un décalage entre les moyens des Unions locales et les responsabilités et tâches qui sont les leurs aujourd'hui. En maints endroits, on peut parler d'indigence.

#### Comment leur donner les moyens de leur activité ?

La conscience grandissante chez les militants, les syndicats, sections syndicales du besoin impérieux d'une Union locale, l'autorité qu'elle a su faire grandir grâce à une activité efficace nous permettent de progresser.

Le rôle croissant du mouvement syndical dans le monde d'aujourd'hui, la complexité et la diversité des tâches qu'il doit assumer ne s'accommodent pas d'Unions locales où le travail repose sur un militant isolé, aussi capable et expérimenté soit-il.

La vie d'une Union locale, c'est l'affaire, la responsabilité des organisations syndicales qui la composent, même si les autres structures de la CGT jouent un rôle dans ce domaine.

Comme toute autorité, celle d'une UL ne s'impose pas, elle se gagne. Une bonne activité au service de l'entreprise, des travailleurs d'une même localité, incitera les militants à prendre leurs responsabilités au sein de l'Union locale.

#### Un programme d'action adapté

L'UL doit disposer pour son action, d'un programme revendicatif concret, élaboré démocratiquement. Son contenu ne peut se limiter aux seuls aspects de la vie locale, à toutes ses incidences sur les conditions d'existence des salariés. L'Union locale vit au rythme de l'activité syndicale dans les entreprises. Le contenu de son programme d'action prend nécessairement en compte les aspects professionnels pour les généraliser et créer les conditions d'une coordination des efforts et des actions de tous. C'est valable tout aussi bien pour les problèmes de salaires, et notamment des plus bas, les questions de l'emploi, des chômeurs, comme les revendications des différentes catégories de salariés actifs et retraités. Cela suppose une connaissance approfondie de la situation sociale et syndicale de chaque entreprise.

Le contenu du programme doit être de nature à unir les salariés et élargir le rapport des forces face à chaque patron et direction d'administration.

Cette activité vers chaque profession ne déborde pas le rôle de l'UL. Au contraire, c'est un besoin, une nécessité dont toutes les organisations tireront profit.

Le programme d'action de l'Union locale exprime également la somme des besoins sociaux essentiels des salariés et de la population du secteur sur lequel elle rayonne.

L'industrialisation des localités, la satisfaction des besoins locaux collectifs, se traduisent en revendications concrètes touchant le logement, la santé, l'enseignement, la formation professionnelle, la culture, les loisirs des jeunes, des actifs et des retraités, les transports, l'environnement, etc.

Ces questions de la vie courante, traduites en revendications élaborées démocratiquement, leur prise en charge par les organisations syndicales donnent à l'activité syndicale son véritable caractère de masse et élève la solidarité de classe de tous les travailleurs.

Sur ces bases l'Union locale ne sera plus considérée seulement comme le lieu de renseignements juridiques, ou d'aide sporadique lorsque des difficultés surgissent, mais comme un centre de réflexion collective où chaque organisation, petite ou grande, détermine les axes prioritaires de l'activité syndicale.

### Le travail collectif

Parfaire l'efficacité de l'Union locale implique l'organisation d'un travail collectif toujours plus large.

Le travail collectif n'atténue pas la responsabilité individuelle de chacun, et notamment celle du secrétaire général de l'UL. Pour appliquer les décisions, il est utile qu'il s'entoure de quelques militants disposant du temps et des moyens de le seconder.

La réflexion sur l'orientation, l'animation du travail collectif sont des préoccupations essentielles pour le secrétaire général. Mais il doit également veiller à l'application sur le terrain, et entretenir des contacts fréquents avec les syndicats ou sections d'entreprise. Certains organismes de direction (CE, Bureau, Secrétariat) sont marqués d'une certaine lourdeur. La multiplication des réunions constitue un handicap pour être au plus près des travailleurs et consacrer l'essentiel de son temps à l'application de cette orientation.

L'organisme de délibération, de direction de l'Union locale ne doit pas perdre de vue que l'essentiel de son travail réside dans la mise en œuvre sur le terrain des orientations de l'UL, de celles des autres organisations.

La direction de l'Union locale doit fonctionner démocratiquement. La direction doit préparer la tenue régulière de Congrès, rassemblant les représentants de toutes les bases organisées, qui discuteront de l'orientation du travail de l'Union locale et éliront sa direction : une direction la meilleure possible comprenant les militants compétents, de sensibilités diverses, disposant des possibilités d'accomplir leur mandat. Entre les Congrès, la direction de l'Union locale peut

convoquer chaque fois que la situation l'exige, le Comité général de l'Union locale, qui groupe les principaux responsables des organisations syndicales la composant.

### Un ample travail d'éducation

L'UL pour la lutte, avec un intense travail collectif, un style conquérant, c'est aussi une Union locale attentive à l'élévation constante des connaissances des adhérents organisant pour eux la formation syndicale de départ (initiation), tenant pour les militants des stages éducation de base et d'autres spécialisés, répondant aux sollicitations pour les stages moyens et supérieurs organisés par d'autres structures syndicales.

La complexité des problèmes inhérents à l'activité syndicale à l'entreprise exige de chaque militant des connaissances plus étendues que la vie et l'expérience syndicale quotidienne contribuent certes à acquérir mais qui ne dispensent pas les militants de l'étude personnelle et collective, de la participation aux journées d'études sur un sujet particulier, aux différentes sessions et stages éducatifs.

L'Union locale est confrontée à une intense bataille d'idées. Il faut y répondre toujours plus rapidement et massivement. Outre l'aide qui doit être apportée aux syndicats et sections syndicales d'entreprise pour adapter la propagande aux arguments patronaux et gouvernementaux, l'Union locale se doit d'impulser la connaissance de nos idées générales, notamment par une diffusion beaucoup plus massive du journal de la CGT : La Vie Ouvrière.

Diffusée régulièrement sur les lieux de travail, notre presse doit être présente partout où les salariés sont regroupés, lors de leurs déplacements hors du lieu de travail, dans les cités où ils résident. Ces initiatives stimulent la diffusion dans l'entreprise.

L'accomplissement de la mission des UL exige des moyens matériels et financiers correspondant à leurs responsabilités. Composantes de la vie locale, elles sont en droit d'obtenir des municipalités des subventions, des locaux, des équipements indispensables à leur fonctionnement. Dans le cas des UL de zones industrielles et d'activité, une bataille doit s'engager pour l'obtention de locaux assurant leur présence sur le site concerné, en un lieu où tous les syndicats et sections syndicales pourront se rencontrer : s'organiser, coordonner leur activité. Il s'agit d'affirmer, voire de conquérir le droit de cité pour toutes les Unions locales.

Enfin, l'Union locale bien que particulièrement liée à l'Union départementale n'est l'instrument docile d'aucune structure syndicale. Elle ne se subordonne ni ne s'oppose à aucune d'entre elles.

Elle recherche fondamentalement l'harmonisation et la coordination des efforts de tous avec comme préoccupation première l'entreprise.

Dans cet esprit elle développe son activité et prend ses propres initiatives en toute autonomie. Pour cela, elle a besoin d'une réelle indépendance financière qui la soustrait à l'état « d'organisation assistée ». C'est dans cet esprit que le 40<sup>e</sup> Congrès a modifié les statuts et inclus

la notion d'une cotisation obligatoire versée aux UL par les syndicats et sections syndicales la composant.

L'application de cet article ne peut se détacher d'une bataille constante pour une plus grande compréhension du rôle de l'UL, le renforcement et l'augmentation des bases organisées, un collectage régulier des cotisations, la mise en œuvre et la généralisation des formes nouvelles de perception des cotisations, et le respect d'une cotisation à 1 % du salaire, l'instauration d'une nouvelle politique financière répartissant judicieusement la cotisation syndicale entre les différentes structures.

#### **4- Toute la CGT pour des Unions locales actives**

La CGT, dans son ensemble, et la direction confédérale, en particulier, portent un intérêt croissant à l'activité, l'existence, l'implantation des Unions locales.

L'UL c'est l'organisation qui, portant en elle toutes les orientations de la CGT, se trouve placée près du lieu fondamental où elles doivent s'appliquer avec hardiesse : l'entreprise.

Toutes les structures de la CGT visent une meilleure activité syndicale à l'entreprise, sans laquelle les plus justes orientations et décisions sont frappées d'impuissance dès le départ.

L'UL est souvent et tout naturellement la première à être au fait de ce qui se passe dans l'entreprise, de l'administration, le chantier. La composition même de l'Union locale lui fait obligation de s'intéresser à tout ce qui se passe dans les entreprises de son secteur.

Aidant à partir de son expérience à l'élaboration des plates-formes revendicatives, elle veille à la prise en compte des intérêts communs et à l'adaptation des revendications générales.

Développant la solidarité d'intérêts et de lutte entre travailleurs, elle contribue à faire naître et développer la conscience de classe.

Faisant connaître les succès remportés, procédant à l'analyse des luttes, des rapports de forces existants, elle aide au développement d'une action efficace et rentable, contribuant à la bataille des élections professionnelles, luttant pour l'influence de la CGT, suivant l'évolution des effectifs, l'UL contribue à élargir l'audience et les forces organisées de la CGT.

Le style de travail projeté par l'UL vers l'entreprise doit être un exemple de nature à modifier d'une manière conquérante et audacieuse celui de toutes les organisations syndicales la composant. L'exigence grandissante de démocratie qui s'exprime dans les luttes, dans leur conduite n'est pas sans signification profonde pour l'immédiat, mais aussi à terme pour l'essor du mouvement syndical. Les Unions locales ont à tirer tous les enseignements des expériences nouvelles, fruit de l'activité syndicale et de l'action. Cette idée générale vaut par l'apparition dans les luttes récentes de conseils d'atelier.

L'Union locale qui déploie une activité et met ses structures d'organisation au plus près des préoccupations des salariés incite les syndicats et sections syndicales à s'inscrire dans la même démarche.

### L'UL et le renforcement de la CGT

L'Union locale est un instrument du renforcement de la CGT. De nombreuses organisations syndicales doivent leur existence, leur maintien, leur développement à la présence d'une Union locale.

L'organisation permanente du parrainage des entreprises inorganisées est le moyen décisif pour l'implantation de nouvelles bases syndicales. Les résultats obtenus pendant la campagne des prud'homales sont significatifs des possibilités existantes.

Le gouvernement et le patronat ne s'accommodent pas de l'élargissement de l'audience de la CGT et encore moins de ce qui fait sa force, l'accroissement des bases organisées. Tous leurs efforts, répression compris, visent à contrecarrer le renforcement de la CGT. Un tel acharnement, signe de faiblesse de leur part, constitue pour tous les militants un encouragement dans l'accélération des initiatives de renforcement, dans le suivi des organisations syndicales nouvellement constituées.

L'Union locale est un point de rencontre des autres structures syndicales : Fédérations, Unions départementales. Mais les rapports de l'UL avec chacune d'entre elles ne peuvent être identiques.

L'Union départementale ne peut certes pas couvrir tout le terrain départemental sans l'existence et l'activité des Unions locales.

Pour autant, celles-ci ne sont pas exclusivement les organismes d'application des orientations et décisions de l'UD qui reste l'union des syndicats du département et non pas le rassemblement des unions locales.

L'activité des unions locales, leur capacité à prendre en compte les réalités du territoire sur lequel elles sont implantées, donnent au travail de l'UD sa cohérence dans sa diversité.

L'UD qui a le souci de l'activité intense d'un grand nombre d'UL aidera les syndicats, sections syndicales à doter des unions locales correspondant à leurs besoins, en même temps qu'elle facilitera l'échange d'expériences régulier entre les diverses Unions locales de son département. Elle veillera à une constante évolution et adaptation de l'UL à un terrain économique et social mouvant. L'union locale entretient avec l'union départementale des rapports privilégiés. C'est cette dernière qui, avec le syndicat et les sections syndicales intéressées, veille à leur mise en place, porte une attention soutenue aux militants qui les dirigent en les aidant, les conseillant et en faisant toutes propositions visant à la fois aux nécessaires renouvellements et à la relative stabilité indispensable pour la connaissance du terrain et l'expérience de direction.

La nature des liens des unions locales avec les fédérations est naturellement différente de celle qu'entretiennent les UD avec les UL.

La récente période marque une avancée décisive dans l'intérêt que les fédérations d'industrie portent aux Unions locales. Elles sont devenues en effet un moyen indispensable pour l'activité syndicale à l'entreprise.

Ces conditions offrent des possibilités de coopération directe avec les dirigeants fédéraux. Il s'agit de l'amorce d'une conception nouvelle où l'activité professionnelle et interprofessionnelle s'épaulent l'une l'autre.

Le rôle respectif des unions professionnelles locales et de l'UL est un problème qui doit être résolu au cas par cas, en fonction des besoins de la lutte et des caractéristiques de la profession, en plein accord avec les fédérations intéressées.

Tout schématisme doit être exclu, la réflexion commune étant guidée par la volonté de modifier tout ce qui pourrait être dépassé, superflu, faire obstacle, être un « écran » par rapport aux travailleurs mais aussi par le souci de disposer des structures susceptibles de prendre en compte les aspects multiples et complexes de l'activité professionnelle.

*Le chemin parcouru entre les deux rencontres nationales organisées par la CGT en 1977 et 1980 démontre l'autorité nouvelle acquise au cours des luttes par les Unions locales.*

*La localité est et restera pour longtemps encore la base d'une communauté de vie, un lieu de contacts féconds et d'exercice toujours plus poussé de la démocratie.*

*La perspective d'une société débarrassée de la domination du grand capital sera progressivement ouverte par la prise en main par les travailleurs eux-mêmes des problèmes les concernant.*

*L'autogestion à l'entreprise a pour prolongement logique l'autogestion communale. Les questions de la vie locale dans tous ses aspects : organisation des transports, implantation et fonctionnement de tous les services publics, sociaux, sportifs, culturels, de loisirs et de détente feront l'objet d'une large participation des travailleurs pour l'élaboration de leurs solutions.*

*Les organisations, syndicales, syndicats, sections syndicales d'entreprises, sans se substituer aux municipalités élues et aux organismes gestionnaires appelleront les travailleurs à débattre, recenser, tous les besoins au niveau et hors de l'entreprise.*

*L'Union locale coordonnera toutes les propositions qui viseront à donner à la vie locale une harmonieuse cohérence. Le rôle de l'Union locale grandira, son champ d'intervention s'élargira encore, même si la nature de l'activité syndicale reste fondamentalement la même.*

*Dans la lutte quotidienne acharnée entre les forces de progrès et celles du grand capital, les travailleurs font à la fois l'expérience de la nocivité du régime actuel, et l'apprentissage de la démocratie, de l'autogestion. L'aptitude des unions locales à toujours mieux implanter dès aujourd'hui la CGT sur chaque lieu de travail, à impulser un intense travail démocratique, à coordonner les luttes sur les*

*intérêts communs aux travailleurs de la localité, prépare les conditions de succès immédiats, mais aussi d'avenir.*

*Dans ce domaine, les efforts pour une union locale solide et active entre les travailleurs de la localité et leurs différentes organisations syndicales, c'est aussi une préoccupation des Unions locales.*

*Une qualité nouvelle de l'unité sur des bases de classe suffisamment larges passe par sa réalisation à l'échelon local.*

*L'histoire et le bilan de l'activité des unions locales depuis leur création sont particulièrement riches.*

*C'est vrai au niveau de l'entreprise où les conditions de l'action syndicale se posent en termes nouveaux. C'est vrai pour les unions locales, qui n'échappent pas à ces phénomènes et doivent, aujourd'hui, déployer une activité sans cesse plus féconde, dans tous les domaines, au service des entreprises, des travailleurs d'une même localité, ou d'un secteur déterminé.*

*Les progrès réalisés dans cette voie, les acquis indiscutables, créent aujourd'hui de nouvelles responsabilités aux Unions locales, et à toute la CGT, pour que l'union locale soit bien le foyer de lutte, d'organisation, de diffusion de nos idées, le lieu de convergence de toutes les organisations de la CGT.*

### III – L'UNION DÉPARTEMENTALE

1- L'évolution de l'union départementale

2- La réalité départementale

3- La dimension départementale de la crise

4- Quelques éléments de définition de l'union départementale

5- L'UD et les autres structures

– au niveau de l'entreprise, de la localité, du département, de la région, au niveau national.

– la nature des rapports de l'UD avec les autres structures

6- Les moyens de l'union départementale

L'histoire de la CGT montre que la structure syndicale interprofessionnelle n'est pas un instrument greffé de l'extérieur, mais bien un outil de lutte forgé par les travailleurs eux-mêmes, très imprégné des contradictions inhérentes à l'évolution même du mouvement ouvrier.

Les luttes, les grands affrontements économiques et politiques, les scissions et réunifications ont fait subir des modifications importantes à la structure départementale.

Malgré des modifications importantes intervenues aux congrès de mars 1936 et d'avril 1946 ce n'est qu'en 1967 (au 37<sup>e</sup> Congrès) que fut adopté l'actuel article 20 des statuts confédéraux définissant le rôle et le fonctionnement des unions départementales.

Le contenu de cet article est une étape dans l'évolution de l'UD :

*« L'UD regroupe tous les syndicats et sections des syndicats nationaux de toutes les professions d'un même département. Elle est dans le département l'organisme représentant la CGT. À ce titre, elle désigne ses délégués dans les organismes où sa représentation est jugée nécessaire. Les décisions concernant son activité générale dans le département sont prises en congrès, dans le cadre des orientations de la Confédération. Elle dispose d'une large autonomie administrative et financière. Ses statuts ne peuvent contenir aucune disposition contraire à ceux de la CGT. L'UD coordonne et impulse dans son département toute l'activité confédérale sur tous les problèmes d'intérêt commun à toutes les professions.*

*Elle coordonne ses activités, ses actions avec les Fédérations et leurs organismes départementaux sur toutes les questions d'intérêt commun. Elle prend, en fonction des situations, toutes les initiatives d'action au niveau de son département. Elle favorise le développement, le renforcement de l'activité syndicale sur le territoire de son ressort. L'UD participe à l'organisation de l'action au niveau régional ».*

## **1. L'évolution de l'Union départementale**

De ce bref survol historique, deux enseignements peuvent être dégagés. Il y a nécessité de dépasser dans les faits cette lutte entre « complémentarité et opposition » des structures qui est un des éléments de leur évolution historique, mais également d'adapter la structure départementale interprofessionnelle afin qu'elle recouvre mieux et aide à se développer une autre réalité et une autre pratique syndicale plus conforme à notre démarche autogestionnaire, à la nécessité d'être plus près des travailleurs.

Création de la grande révolution bourgeoise de 1789, le département revêt un caractère contradictoire de collectivité locale décentralisée, géré par un Conseil général élu, et de division administrative du pouvoir central, dirigé par un Préfet, instrument direct et docile du gouvernement, et disposant dans les faits des moyens et instruments de décision.

Les départements ont été constitués en respectant soigneusement les réalités historiques, culturelles, économiques et géographiques dont une bonne partie était l'héritage des anciennes provinces.

Ils ont acquis, depuis leur naissance, une dimension économique, sociale et politique intégrant les inégalités de développement héritées du passé comme celles issues de l'évolution malsaine du système capitaliste.

À l'heure actuelle, le contrôle du pouvoir central est assuré par le Préfet assisté des directions départementales des différents ministères.

Cela représente une structure administrative très lourde et très centralisée, dont la raison d'être est d'assurer au mieux la mise en œuvre de la politique commune du pouvoir et du grand patronat, en vue de renforcer l'exploitation des travailleurs, de contribuer à la mise en valeur du capital.

Par contre, les grands services publics d'intérêt général voient leur activité de plus en plus contrôlée, limitée, orientée au profit du capital privé.

De son côté, le Conseil général est un lieu d'affrontement entre les forces démocratiques luttant pour une véritable décentralisation et les hommes du pouvoir qui soutiennent les Préfets dans la mise en œuvre d'une politique réactionnaire se traduisant notamment par des transferts de charge massifs entraînant l'aggravation constante de la fiscalité.

Le CNPF s'est solidement implanté au niveau des départements, s'appuyant sur de nombreuses chambres professionnelles avec lesquelles il coordonne son activité.

Ensemble, pouvoir et patronat ont mis en place toute une série d'organismes départementaux de caractère économique et social (emploi, formation professionnelle, apprentissage, aménagement

du territoire, etc.) qui visent eux aussi à jouer un rôle d'agent actif dans la satisfaction des besoins du capital et son adaptation à la crise.

Il en va de même pour les Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres des Métiers ou Chambres d'Agriculture qui, de plus en plus, sont détournées de leur mission première.

## **2. La réalité départementale**

Le département est bien un des cadres importants pour l'exploitation des travailleurs et, par conséquent, un des terrains où nous devons mener notre combat.

Il est une structure active, qui a besoin elle aussi de s'adapter à l'approfondissement de la crise. Dans bien des domaines, il devient un cadre trop étroit pour la stratégie de redéploiement du capital. C'est pourquoi il est utilisé à la mise en œuvre de la politique régionale du pouvoir. C'est également une des motivations de la « *réforme des collectivités locales* » que le pouvoir tente de mettre en œuvre afin de restructure l'ensemble de l'appareil d'État.

La mise en place progressive d'un tel dispositif a contribué à façonner la réalité départementale depuis plus de vingt ans. En même temps, les structures qui ont été constituées reflètent les caractéristiques économiques, sociales, politiques, syndicales, culturelles, historiques de chaque département. Il y a en quelque sorte un patrimoine départemental à 96 exemplaires différents.

## **3. La dimension départementale de la crise**

Il y a une dimension départementale à la crise du capitalisme.

Le renforcement de l'accumulation du capital a accéléré les phénomènes d'inégal développement des départements. Par exemple, l'exode rural équivaut à la dévitalisation de départements entiers dont l'économie était fondée sur l'agriculture ancienne.

D'autre part, le « redéploiement » actuel du capital laisse à l'abandon complet des départements qui ne peuvent servir de points d'appui à la stratégie des sociétés multinationales.

Ce mouvement se produit également à l'intérieur même de chaque département où les monopoles font et défont des secteurs entiers au rythme des exigences de la mise en valeur du capital. Dans certains départements, l'ensemble des infrastructures (économiques, sociales, culturelles et idéologiques) sont au service exclusif de quelques grands groupes.

La dimension départementale de la crise naît des répercussions de la politique globale du pouvoir et du patronat, dont les différents aspects viennent se greffer sur les réalités historiques, sociales, économiques pour aggraver les retards, accentuer les déséquilibres, dramatiser les inégalités de développement.

La crise tend donc à accentuer les particularités, plaçant le département au cœur d'une exigence telle que « *Vivre, travailler, étudier et décider au pays* ».

Prendre cette exigence en compte c'est refléter dans le programme revendicatif de l'UD, les conséquences de la crise sur les salariés et sur la population en tenant compte que tous ne sont pas touchés de la même façon et au même moment.

Au-delà des diversités, il doit insister sur l'origine commune des difficultés sur ce qui rassemble et unit du point de vue des objectifs immédiats et des perspectives.

Cette prise en compte de la réalité départementale ne consiste pas à créer l'illusion d'une réponse purement départementale à la crise mais à proposer des objectifs revendicatifs et des solutions qui s'inscrivent dans une solution globale et nationale.

Car le département avec ses institutions existantes ou à créer sera un des instruments de la vie démocratique du pays permettant l'intervention des travailleurs.

C'est à partir de toutes ces données qu'il importe de mieux cerner maintenant et définir cette UD dont la lutte des travailleurs a besoin.

#### **4. Quelques éléments de définition de l'union départementale**

Structure syndicale interprofessionnelle de la CGT, plongeant dans la réalité départementale, l'UD est l'organisme de la CGT qui exprime en termes de lutte les intérêts communs des salariés du département.

Elle porte dans toute sa dimension la politique générale de la CGT, concourant à la direction des luttes et à l'organisation des travailleurs.

Elle met en œuvre les orientations et décisions de la CGT en les adaptant aux spécificités et pratiques syndicales départementales, ce qui exclut toute rigidité et interdit toute transposition mécanique.

Dans cet esprit, l'UD doit contribuer à modifier dans un sens favorable aux salariés, le rapport des forces à l'échelle départementale. C'est une condition, à la fois pour donner à chaque lutte d'entreprise son maximum d'efficacité et pour créer les conditions d'actions coordonnées de plus grande envergure tant aux plans départemental, régional, qu'au plan national.

L'UD est l'émanation des syndicats existant dans le département. Elle assure la cohésion, la force et cristallise l'acquis de tout le mouvement syndical départemental.

En ce sens, elle est également l'union des syndicats CGT à constituer de manière à être vraiment l'expression des intérêts de tous les travailleurs de toutes les entreprises.

L'autorité de l'UD et son aptitude à remplir sa mission, à mettre en œuvre la politique générale de la CGT est fonction de très nombreux et très puissants syndicats CGT se reconnaissant, voyant en elle un élément décisif pour la conduite de leurs luttes au niveau départemental.

Union des syndicats d'un même département, l'UD constitue un point d'appui, une source d'enrichissement pour la lutte dans et hors de l'entreprise. Partant de ce qu'est l'entreprise

capitaliste aujourd'hui, unité de production ayant sa propre personnalité, mais insérée dans un réseau des relations industrielles, de dépendances financières et commerciales, l'UD doit donner aux actions dans l'entreprise leur véritable dimension professionnelle et interprofessionnelle, en favorisant le jaillissement de multiples initiatives tout en veillant au rapprochement réciproque du syndicat d'entreprise et des autres structures de la CGT.

La tendance patronale et gouvernementale étant d'éloigner de plus en plus les centres de décision des lieux de travail, d'exploitation et donc de conflits, l'UD doit être un des moyens de contraindre les tenants du pouvoir économique et politique à prendre les décisions sur place (entreprise, localité, département ou région).

L'affirmation du fait communal et du fait régional comme l'une des manifestations de l'exigence démocratique n'est pas sans conséquence sur la conception du travail de l'UD qui se trouve être partie prenante à ces deux niveaux bien que de façon différente.

L'affirmation et le développement des unions locales et des comités régionaux ne peuvent se réaliser sans la contribution des unions départementales.

En retour, ils conduisent à des ajustements progressifs de la forme et du contenu de l'intervention de l'union départementale.

Pour que l'UD soit en mesure de couvrir tout le terrain géographique et celui des différents domaines d'activité, il est nécessaire qu'elle assure l'équilibre entre la mise en œuvre des orientations confédérales, et les prises d'initiative de caractère départemental.

Structure en évolution quant au contenu de son activité l'UD doit s'affirmer vraiment comme l'union CGT (porteuse d'une politique d'ensemble) des syndicats d'un département donné (ayant ses particularités).

## **5. L'union départementale et les autres structures**

Couvrir tout le terrain avec l'objectif d'aider l'activité syndicale au sein de toutes les entreprises d'un département serait une vue de l'esprit si l'UD s'avisait de réaliser seule, en tant que structure syndicale, une telle tâche.

L'UD est donc appelée à travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des structures confédérales.

Au niveau de l'entreprise avec :

Les syndicats d'entreprise (adhérant à l'Ud) et leurs structures décentralisées dans les services, ateliers, bureaux, chantiers et parmi les différentes catégories de travailleurs.

À partir de l'entreprise et autour de l'entreprise

Au niveau local avec les syndicats locaux constitués par les sections syndicales d'entreprise.

Les sections d'entreprise, professionnelles ou interprofessionnelles de retraités.

Les unions locales, structures interprofessionnelles assurant la vie syndicale dans la localité et à laquelle adhèrent tous les syndicats et sections syndicales quels qu'ils soient.

Au niveau départemental avec :

Les syndicats d'entreprise (adhérant à l'UD), syndicats régionaux ou nationaux (adhérant à l'UD).

Les Unions syndicales, les groupements syndicaux et autres comités de coordination professionnels.

Les sections départementales professionnelles de retraités (adhérant à l'UD).

Les commissions départementales des ICT et des retraités, parties constituantes de l'UD où elles tiennent une place semblable à celles que l'UGICT et l'UCR occupent au sein de la Confédération.

Au niveau régional avec :

Les syndicats régionaux, les sections régionales de syndicats nationaux, les unions syndicales et comités de coordination.

Le comité régional constitué par les Unions départementales d'une même région.

Au niveau national avec :

Les fédérations auxquelles sont adhérents tous les syndicats du département et dont dépendent les structures de coordination professionnelle (départementales ou régionales).

La Confédération à laquelle l'UD adhère, dont elle a la charge de mettre en œuvre la politique définie lors des Congrès et des CCN dont le secrétaire général de l'UD est membre de droit.

L'UGICT et l'UCR, moyens pour la CGT de définir et mettre en œuvre son action pour l'une parmi les ingénieurs, cadres et techniciens, agents de maîtrise et pour l'autre, parmi les retraités.

La nature des rapports de l'UD avec ces organisations confédérées

Cet ensemble de structures correspond à des besoins réels de l'action.

Elles doivent donc agir non en concurrents mais en combattants solidaires d'une même lutte.

D'où la nécessité de s'interroger sur leurs rapports réciproques, le moyen de donner à chacune l'efficacité maximum, sans se « *marcher sur les pieds* ».

L'effort prioritaire vers l'entreprise, tenant compte des exigences de la lutte, passe par la complémentarité des différentes structures.

Apprendre à mieux travailler ensemble ne veut absolument pas dire « *être tous coulés dans le même moule* ». Au contraire, à partir d'un objectif commun et s'inscrivant dans une même orientation générale du mouvement, aucune des structures syndicales n'a à craindre la diversité

en tant qu'expression d'une réalité qui lui est propre. La complémentarité supposant que chacune reconnaisse les autres pour ce qu'elles sont.

De grandes luttes récentes comme celle de la sidérurgie et des élections prud'homales ont montré ce que pourrait d'avoir d'éminemment positif la coordination, la mise en commun des efforts et des moyens organisés sous une responsabilité précise définie d'un commun accord.

### Comment travailler...

Il ne s'agit pas ici d'un recueil de recettes magiques utilisables telles quelles, en tous lieux et en toutes circonstances. Il s'agit d'indications de travail visant à concrétiser dans la pratique, le fond et la forme de la démarche proposée dans ce document.

Être l'émanation des syndicats d'un département, chargée de mettre en œuvre la politique de la CGT, en complémentarité avec les autres structures, au service exclusif de la lutte, fait à l'union départementale obligation d'avoir une pratique démocratique dans son fonctionnement interne et dans ses rapports avec l'ensemble des autres structures.

### ... avec les syndicats d'entreprise,

Aider les syndicats d'entreprise signifie aider ses militants :

- à prendre conscience de l'enjeu de la bataille, de son niveau, à connaître leur entreprise, son environnement et situer l'une par rapport à l'autre,
- à connaître et assimiler, pour les faire connaître, faire comprendre et partager les orientations de la CGT,
- à organiser la lutte au niveau exigé, à l'enraciner dans l'entreprise et lui donner toute sa dimension professionnelle et interprofessionnelle,
- à organiser les travailleurs dans des syndicats forts et créer un rapport des forces favorable à la lutte et autour de l'entreprise,
- à avoir un fonctionnement démocratique du syndicat et à se donner les moyens de sa politique (en hommes et femmes, en formation syndicale, en finances, en matériel).

Une telle démarche exige un effort commun et concerté de l'ensemble des structures professionnelles et interprofessionnelles... Chacun doit y contribuer en fonction de ses responsabilités propres, ce qui exclut tout généralisme. L'Union départementale doit s'y inscrire en prenant en compte la réalité départementale dans ce qu'elle a d'essentiel.

Les grandes entreprises et secteurs « *décisifs* » doivent être l'axe prioritaire de l'intervention de l'Union départementale. Prioritaire ne voulant pas dire exclusif.

Il s'agit de choix politiques, c'est-à-dire ici de choix d'orientation. Il serait dangereux, par exemple, d'aborder la question du travail de l'UD en direction des PME (entreprises les plus nombreuses dans tous les départements) en dehors de leurs rapports de dépendance vis-à-vis du

grand capital en général et des grandes entreprises implantées dans le département, en particulier. Il en est de même pour le secteur public et nationalisé.

Tenir compte de ces choix dans la pratique se traduit, soit par une intervention directe de l'UD auprès des syndicats, soit indirectement par la contribution de l'UD pour faire converger vers l'entreprise et son syndicat, l'activité de toutes les autres structures de la CGT.

S'agissant de la contribution directe, les formes sont multiples.

Quelques exemples :

– Circulation régulière des informations dans les deux sens, ce qui sera possible, aussi bien par la participation aux réunions et initiatives du syndicat, qu'en le faisant participer aux différents aspects de la vie de l'UD et en veillant à l'associer aux initiatives de sa fédération et son union syndicale, des unions locales.

– Création d'un rapport de forces plus favorable à la lutte dans l'entreprise, notamment par une propagande de masse à l'échelle du département, par les explications à l'intérieur du mouvement syndical et par le parrainage des entreprises inorganisées afin d'y implanter la CGT et organiser la lutte de leurs travailleurs.

– Mise en pratique d'une politique d'éducation syndicales et de cadres syndicaux conforme aux besoins de la lutte dans et autour de l'entreprise.

La participation des militants de l'entreprise aux stages organisés par les unions locales, l'union départementale, la fédération, ainsi que leur participation aux activités de caractère interprofessionnel (union locale, union départementale) constituent deux excellents moyens pour leur enrichissement personnel et celui du collectif syndical.

La réussite d'une telle conception exige que l'ensemble de l'outil de travail que se donne l'union départementale soit conçu pour être au service de la lutte à l'entreprise. Son efficacité et sa « rentabilité » en dépendent. Qu'il s'agisse de la direction élue de l'union départementale, de ses différents collectifs de travail ou de ses moyens d'action particuliers tels la commission départementale des ICT ou le centre départemental de la jeunesse.

« *TOUT POUR L'ENTREPRISE* » ne signifiant nullement assistance à son syndicat, mais au contraire, en posant avec force la nécessité que celui-ci joue son rôle fondamental de véritable colonne vertébrale de la CGT.

La tenue régulière des congrès d'unions locales et d'unions départementales, de comités généraux d'unions départementales (instance de direction de l'union départementale la plus élevée entre deux congrès) constitue un excellent moyen d'affirmer les syndicats dans ce rôle.

Il en va bien évidemment de même des congrès confédéraux et ceux des différentes fédérations. Encore faut-il veiller à ce que ce soient vraiment les assises des syndicats de la CGT. Ce qui pose

le problème de mieux les associer à leur préparation et déroulement afin que les décisions prises démocratiquement lors des congrès reflètent réellement l'opinion de tous les syndicats.

... avec les Unions locales.

Il est de plus en plus impossible à l'union départementale de réaliser pleinement l'objectif « *Tout vers l'entreprise* » sans l'existence d'Unions locales actives et fortement implantées.

Cette nécessité ne doit pas amener l'union départementale à considérer les Unions locales comme de simples agents d'exécution de sa politique ou comme des succursales de ses diverses activités.

L'affirmation de la vie propre de chaque union locale est, au contraire, un excellent moyen de marquer la réalité départementale dans sa diversité.

Cette diversité est véritablement une caractéristique dominante des Unions locales. Il n'en est pas une qui soit identique à une autre, aussi bien dans ses forces que dans ses formes ou sa pratique de l'activité syndicale.

Le territoire sur lequel s'exerce la responsabilité de l'UL ne peut être délimité une fois pour toutes.

Le développement ou au contraire le dépérissement de l'activité économique, la volonté politique de l'UD et des syndicats d'avoir des Unions locales à dimension humaine sont des facteurs parmi d'autres pouvant conduire à modifier d'un commun accord les limites de leur territoire.

Cette diversité et ce mouvement ne peuvent que conduire l'union départementale (à partir de sa conception générale des unions locales) à avoir une pratique « *cas par cas* » adaptée à chacune des situations rencontrées.

Chaque UD se doit de définir sa propre politique des UL en matière d'implantation, de renforcement, de transformation, d'éclatement, de structures nouvelles et de moyens (hommes, finances) afin d'assurer une couverture totale du département et aider les travailleurs, leurs syndicats et sections syndicales à se donner partout les unions locales dont ils ont besoin pour leurs luttes.

La nature et le style des relations entre l'UD et les unions locales, tient compte du fait qu'elles sont deux structures de nature identique, développant leur activité sur un terrain aux dimensions différentes mais en grande partie similaires quant au contenu.

Les relations entre l'UD et les UL prennent évidemment un caractère particulier, privilégié.

L'UD doit aux UL toutes informations relatives à l'activité et aux décisions de la CGT, des fédérations, pour leur permettre de s'associer aux initiatives des différentes structures de la CGT.

Elle se doit de les associer aux réflexions et décisions concernant l'ensemble du département de même qu'elle doit veiller à la prise en compte des initiatives des UL par les syndicats, sections syndicales et organisations professionnelles départementales.

L'UD est pour l'UL un lieu d'échanges d'expériences pouvant être réalisés sous différentes formes : journées d'études, rencontre de l'ensemble ou d'une partie des UL selon les sujets à traiter, discussions bilatérales de la direction de l'UD avec celle d'une UL, etc.

Ces relations de l'UD aux UL doit tenir compte des diversités, de l'expérience, des traditions. S'il n'est pas souhaitable de systématiser la présence de tous les secrétaires généraux d'UL à la direction de l'UD, il sera enrichissant pour les unes et l'autre, que les dirigeants de l'UD participent régulièrement à l'activité des UL.

*... avec les comités régionaux,*

Les comités régionaux s'affirment de plus en plus comme des instruments pour les luttes. Pas seulement pour les luttes régionales, mais aussi les actions nationales et celles de chaque département.

Cela pose avec force la nécessité pour l'UD d'inscrire son activité dans un contexte régional et, par conséquent, de mieux situer son rôle et sa contribution dans le comité régional.

Que ce soit pour la conduite de ses propres luttes comme pour celles de caractère régional, chaque UD a intérêt à ce que les autres UD de la région ne soient pas trop en retard par rapport au mouvement général.

L'engagement de chaque UD dans la vie du Comité régional étant un moyen efficace pour y parvenir.

L'UD apporte, à partir de son expérience, de ses analyses, sa contribution à l'orientation générale du comité régional en veillant à ce que ses représentants mandatés par l'UD participent aux différentes réunions qu'il organise dans le cadre normal de son fonctionnement. Il convient de veiller également à la qualité et nombre de représentants de l'UD aux travaux des conférences régionales ainsi qu'à la préparation de celles-ci par la discussion au sein de l'UD.

Les secrétaires généraux d'UD sont également des dirigeants régionaux. À ce titre, ils peuvent personnellement contribuer à l'activité régionale soit pour aider à la direction d'une lutte, à l'implantation d'une union locale ou d'un syndicat, à la tenue d'un stage ou différents autres aspects de la vie syndicale.

Une telle pratique demande des liens étroits entre la direction de l'UD et le secrétaire régional, lors des réunions au comité régional ou à l'occasion de rencontres et échanges particuliers entre le secrétaire régional et le secrétaire général de chaque union départementale.

*... avec les fédérations et unions syndicales,*

Aujourd'hui, chaque lutte revêt à la fois un caractère professionnel et interprofessionnel. De ce fait, les UD, les fédérations et leurs organisations de coordination professionnels se doivent de travailler ensemble.

Cela doit conduire :

– chaque UD à adapter son programme départemental d'action en fonction des dominantes professionnelles et de leur évolution et en tenant compte du programme des fédérations et de l'existence d'organismes de coordination chargés d'impulser l'activité fédérale en direction des syndicats d'une même branche.

– chaque fédération à prendre en compte dans la mise en œuvre de son programme d'action la réalité de chaque département, la situation départementale de sa branche et celles de ses syndicats dans leur contexte local, départemental et régional en veillant à ce que les organismes de coordination, là où ils existent, constituent un moyen de collaboration et non un écran entre la fédération, l'UD et les syndicats.

Agir comme cela suppose rencontres, échanges permettant à chacun de mieux se connaître, se comprendre et de s'associer aux initiatives que prend l'autre structure.

Des sessions d'étude comme celles groupant ensemble secrétaires généraux des UD et de fédérations, ainsi que celles des responsables à l'organisation des deux structures concourent à progresser dans cette direction.

L'UD contribue à l'organisation des travailleurs des différentes branches, de leur action et de la diffusion des orientations et décisions des fédérations, celles-ci, avec leurs syndicats et organismes de coordination, aident les UD à constituer et faire vivre les Unions locales dont dépendra pour partie, la qualité future des syndicats ainsi créés.

Peut-être faut-il encore aller plus loin et envisager une véritable coopération, sur une longue période, des fédérations en direction d'un certain nombre d'unions locales ?

Comme l'a récemment montré la campagne des élections prud'homales, une telle pratique est de nature à permettre aux fédérations et UD de mieux apprécier ce que doivent être leurs interventions communes et particulières en direction des syndicats d'entreprise, et des unions locales.

... avec la Confédération

Être adhérente de la CGT et instrument pour la mise en œuvre de sa politique au niveau départemental ne doit pas conduire l'UD à un rôle passif vis-à-vis de la direction confédérale.

D'autant que le secrétaire général de l'UD tient compte de cette donnée en même temps qu'elle est le moyen de l'indispensable circulation de l'information dans les deux sens, de la réflexion commune et de la mise en commun des expériences.

En complément à ce contact direct entre l'UD et la direction confédérale, d'autres formes de coopération sont à enrichir et développer.

En ce sens, différentes initiatives et actions intervenues depuis le 40<sup>e</sup> Congrès de la CGT (assises des élus et mandatés, marche du 23 mars, semaine d'action CGT de septembre 79 et campagne des élections prud'homales) méritent réflexion.

Les formes de coopération varieront selon la nature de chacune des structures, la contribution confédérale étant comprise au sens large, c'est-à-dire engageant l'ensemble du CCN.

Celle-ci, en vigueur prioritairement avec les UD gagnerait à être étendue à toutes les structures confédérales (unions locales, comités régionaux, fédérations).

– Des initiatives, telles celles communes à la CGT, à une ou plusieurs fédérations, régions, unions départementales et unions locales à propos de sujets tels l'énergie, les grands chantiers, les transports, tel ou tel trust, etc., sont forts utiles à chacune des organisations concernées en même temps qu'elles enrichissent l'ensemble du mouvement.

– La mise en commun d'un certain nombre de moyens, aujourd'hui dispersés, faisant double emploi ou inefficaces parce que isolés. C'est le cas pour certains secteurs d'activité (questions économiques, recherche, histoire, informatique, moyens de communication, etc.).

Les différents secteurs d'activité auprès de la direction confédérale ont permis d'aller de l'avant de façon conséquente. Aujourd'hui, les UD sont en mesure de procéder, pour la plupart d'entre elles, à la mise en place de secteurs équivalents à leur niveau, ce qui implique la recherche d'une autre façon de travailler plus collective et profitable à l'ensemble du mouvement.

La réalisation de ces quelques objectifs de travail, énoncés ci-dessus, est liée à l'adaptation de chaque structure et à l'établissement de rapports d'un type nouveau entre elles. Elle est le gage d'une plus grande efficacité et doit permettre au CCN de jouer pleinement son rôle de plus haute instance de direction confédérale entre deux congrès.

## **6- Les moyens de l'Union départementale**

L'UD telle qu'elle est définie dans ce document a donc un rôle de direction à remplir.

Quelles conditions et quels moyens lui faut-il pour diriger vraiment, c'est-à-dire ne pas subir les événements mais agir sur eux et même anticiper pour les créer en allant au maximum du possible.

Pour mettre en œuvre les options fondamentales de la CGT, ses propositions, l'UD doit connaître parfaitement son terrain.

Elle doit avoir une vision globale des problèmes départementaux, des besoins qui en découlent pour les travailleurs.

Cela englobe l'évolution économique et sociale, le contenu et les caractéristiques des luttes, une correcte évaluation du rapport des forces en général et dans le département, le niveau, le contenu de la bataille idéologique, l'état des forces syndicales en présence.

Et aussi tous les faits saillants ou les grandes tendances de la vie départementale dans les domaines culturel, sportif, cadre de vie, problèmes de société, etc.

Cette connaissance est indispensable pour aider chaque syndicat d'entreprise à mieux situer le contexte dans lequel se développent ses luttes.

Deuxième condition permettant à l'UD de jouer pleinement son rôle dirigeant, c'est d'avoir la maîtrise d'ensemble des responsabilités auxquelles elle a à faire face et, par conséquent, de bien définir le rôle de chacun de ses organismes de direction (bureau, commission exécutive) et leur articulation.

La CE est l'organisme de direction de l'UD dans la conduite des luttes, l'élaboration de sa politique et la mise en œuvre de celle de la CGT, la prise en compte et l'aide à la mise en œuvre de celle des autres structures. Pour pouvoir remplir pleinement ce rôle, elle a besoin d'un bureau opératif en tant qu'animateur collectif, organisateur du travail collectif, contribuant à l'application de la politique d'ensemble par l'accomplissement des tâches générales et des tâches particulières.

Elle a également besoin de s'entourer de collectifs de travail, de commissions afin de couvrir l'ensemble des secteurs d'activité auquel le syndicalisme doit faire face (femmes, jeunes, immigrés).

Pour les ICT, la création d'une commission départementale est indispensable.

La double nature de l'UGICT suppose que soient précisés sa nature et son rôle.

C'est une commission de l'Union départementale et, de ce fait, placée sous la responsabilité du bureau de l'UD. En même temps, elle est l'organisation de l'UGICT au plan départemental, le point de rencontre des unions fédérales et syndicats nationaux avec le mouvement interprofessionnel.

Sa tâche fondamentale est de prendre en charge le caractère spécifique de l'organisation des cadres dans la CGT.

Pour ce faire, elle se saisit des orientations de l'UGICT, les traduit en direction des ICT du département avec le souci de leur prise en compte à tous les niveaux du mouvement.

Elle propose toutes initiatives en vue d'une expression appropriée de la CGT au niveau des entreprises.

La commission départementale des ICT tend à refléter dans sa composition cet ensemble de préoccupations.

Elle tient compte des structures propres à chaque fédération et de la nécessité de centrer son activité sur l'entreprise.

Veillant à ce que les organisations spécifiques s'intègrent pleinement à l'activité de la CGT, elle s'efforce d'impulser leur participation réelle et concrète à l'activité interprofessionnelle.

La CE avec ses commissions et collectifs de travail, constituent des moyens irremplaçables d'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la CGT au niveau du département. Mais il faut avoir la capacité concrète de le mettre en œuvre.

Cela souligne l'importance de l'équipe chargée de diriger l'UD. Pour être à l'image de tout ce qui est abordé dans ce document, elle doit être une émanation des syndicats, représentative de ce que sont les militants CGT du département, mais sans être une mosaïque de représentants des différents syndicats. Elle serait alors aussi peu opérationnelle que peu démocratique.

La meilleure équipe possible, ce qui suppose un équilibre dans la répartition et l'utilisation des militants entre les unions locales, les grandes entreprises, les structures professionnelles, départementales.

D'où la nécessité d'une équipe cohérente composée non seulement en fonction des individualités mais également de la qualité du collectif dans son ensemble, de son efficacité, de son autorité, de sa complémentarité par rapport à l'ensemble syndical dans le département.

Composée également en tenant compte de l'expérience du niveau des responsabilités exercées, les compétences particulières, de la diversité (des origines, place dans la production, sensibilités, engagements, etc.), de la disponibilité, des incidences financières et des droits syndicaux. Il y a nécessité aussi de prendre en compte les possibilités de développement de chacun des membres de l'équipe. Tous ces critères ne peuvent guider des propositions. Il va de soi que l'autorité de la direction de l'UD dépend en fin de compte de la désignation démocratique des candidats dans les syndicats d'entreprise et de son élection dans un vote très ouvert lors du congrès.

Dernière condition quant à l'affirmation de l'UD en tant que dirigeant collectif au niveau du département : le style de travail de sa direction.

*Cet aspect des choses a déjà été largement abordé dans le chapitre précédent et peut se résumer ainsi :*

*Avoir une pratique largement démocratique au niveau de l'élaboration et de la prise de décision, veiller à la mise en application collective. Ces trois éléments sont absolument indissociables et passent par la mise en œuvre des principes énoncés plus haut.*

*– connaissance du terrain,*

*– fonctionnement normal des organismes,*

*– représentativité, responsabilité et autorité collective de la CE et de chacun de ses membres.*

*Comme rien n'est spontané, une telle pratique et un tel fonctionnement de l'UD vont dépendre en partie de la qualité de son secrétaire général, dirigeant départemental et national de la CGT, et de l'aide politique qu'il recevra de la Confédération grâce à la coopération.*

## IV – LA RÉGION

### Introduction

#### 1- La politique régionale du pouvoir et du patronat

Les objectifs généraux dans les domaines

- économique,
- politique,
- idéologique

#### 2- Notre conception de l'activité régionale

Le rappel des principes.

L'approfondissement de la crise et l'évolution des questions régionales.

Fait régional et lutte de classe.

#### 3- L'activité des Comités régionaux

Richesse de l'expérience.

Enseignements positifs et défauts

#### 4- Les organismes régionaux, rôle et fonctionnement

- le Comité régional, sa composition,
- le rôle du secrétaire régional,
- les commissions régionales,
- le programme d'action régional,
- la propagande régionale,
- la conférence régionale.

#### 5- L'activité dans les CESR

- leur composition,
- leur rôle,
- leurs moyens.

#### 6- Pour une amélioration de l'activité des régions

- l'adaptation des statuts de la CGT concernant les régions,

- les rapports de comités régionaux avec les autres structures de la CGT et les différents secteurs d'activité,
- les problèmes de la formation des militants et cadres régionaux,
- la question de la démocratie régionale.

## **Introduction**

*Dix années d'expériences diverses dans l'activité des comités régionaux, nous amènent à pousser la réflexion sur le rôle de la région dans l'activité d'ensemble de la CGT.*

*Ceci est d'autant plus nécessaire qu'avec la mise en place des régions par le pouvoir, des évolutions se sont produites tant aux niveaux économiques que politique que dans celui de la bataille des idées.*

*Les structures administratives régionales et la politique du pouvoir, notamment depuis la réforme de 1972, ont accentué la personnalité de certaines régions et commencé, pour d'autres, à façonner un esprit régional.*

*Les Comités régionaux CGT ont déployé leur activité dans ce contexte évolutif en évitant le faux pas qu'aurait représenté la région devenant une « super union départementale » ou une « mini CGT ».*

*Si ces défauts ont été écartés, il demeure que nous ne sommes pas définitivement prémunis contre eux.*

*Mais à l'étape actuelle du combat de classe et de sa dimension régionale, il est indispensable d'approfondir la réflexion de toute la CGT sur notre activité régionale, les ajustements et précisions que l'expérience nous autorise à envisager.*

*C'est en 1964 qu'apparaît la première réforme régionale et en 1972 que la région se voit dotée d'un statut d'établissement public régional, dont l'innovation concerne la représentation de la population par deux assemblées : l'une délibérative composée de représentants d'élus au premier, au second et au troisième degrés, l'autre consultative composée de représentants de compagnies consulaires et des organismes professionnels et syndicaux, des activités sanitaires, sociales, éducatives, et enfin de personnes qualifiées et de représentants des activités spécifiques de la région.*

*Le rôle que le pouvoir fait jouer aux structures régionales qu'il a mises en place, n'est pas sans rapport avec son intervention croissante dans le domaine de l'économie.*

### **1- La politique régionale du pouvoir et du patronat**

Mieux appréhender le rôle de nos Comités régionaux suppose de revenir sur les raisons fondamentales qui ont guidé le gouvernement dans la mise en place des institutions régionales confrontant ainsi le mouvement syndical à des problèmes nouveaux et complexes.

Le développement des forces productives a conduit l'État et les grands groupes industriels à utiliser la région comme terrain d'adaptation et de réalisation de leur politique que ce soit pour le drainage des fonds, la maîtrise du marché du travail, la réalisation des infrastructures.

Le pouvoir et les monopoles ajustent le mieux possible, à l'échelon régional, le financement et la rentabilité des capitaux afin de surmonter dans les meilleures conditions leur suraccumulation.

L'exemple des finances régionales est révélateur du caractère de classe des objectifs poursuivis par l'État et les monopoles qui se désengagent de leurs obligations face aux besoins croissants de la population.

La réforme régionale a fait pénétrer plus facilement aux niveaux départemental et local les orientations du pouvoir vers une intégration plus poussée des collectivités. Elle a permis un transfert de charges massif alourdissant la fiscalité régionale et s'accompagnant d'un contrôle et d'un encadrement toujours plus étroits des budgets des collectivités locales.

Cette déconcentration régionale, pour mieux centraliser en réalité, permet de répondre aux objectifs des grands monopoles qui exigent une politique plus sélective et une intervention de l'État plus diversifiée, traduite notamment au niveau des « *enveloppes* » régionales.

Il s'agit là d'aspects généraux de la crise du système et de ses conséquences régionales.

Avec l'internationalisation des forces productives, la transnationalisation du grand capital, la politique du pouvoir régional tend à s'intégrer dans celle de l'Europe des trusts.

Cela contribue au développement de l'intégration politique en vue de créer progressivement un environnement favorable aux investissements des sociétés multinationales les plus puissantes.

Cette politique accentue les déséquilibres régionaux, elle transforme en déserts des régions minières, sidérurgiques, agricoles où régnait une grande activité économique.

Accréditant l'idée que la réalité nationale est une conception dépassée et périmée, les campagnes visant à accorder au Parlement européen des pouvoirs supplémentaires redoublent de vigueur, prolongées par les tentatives d'association des régions, provinces au-delà, des frontières dans le cadre de la Petite Europe.

Au niveau politique, le pouvoir s'efforce d'utiliser les institutions régionales comme base de regroupement des forces réactionnaires et tremplin d'une politique d'union sacrée.

Les problèmes régionaux sont présentés comme relevant de la simple gestion en dehors de tout contexte politique national.

Il resterait aux assemblées régionales à pallier les déficiences les plus criantes, c'est-à-dire à s'en tenir à la gestion de la crise, à l'austérité, à la répartition de la pénurie.

La région deviendrait ainsi un moyen supplémentaire de faire écran aux réalités, de masquer les conséquences de la politique du pouvoir, de les faire accepter y compris en récupérant certaines propositions progressistes, préalablement vidées de leur contenu.

Cette entreprise couverte par de multiples plans dits « *de sauvegarde* » de telle ou telle région, vise à accréditer l'illusion qu'une solution régionale pourrait être trouvée à la crise, que la vie économique et sociale pourrait être rééquilibrée sans tenir compte des rapports de classe dominants des conséquences de la monopolisation des moyens de production au niveau national dans la France d'aujourd'hui.

Son objectif est clair :

Semer le rêve pour faire oublier les raisons fondamentales de la politique d'austérité.

Avec l'approfondissement de la crise, la région est devenue un lieu de l'affrontement économique, idéologique et politique.

La satisfaction des besoins liés à tous les aspects de la vie au travail et hors du travail, se heurte de front à une même politique, à la loi du profit.

Les travailleurs n'ont pas spontanément conscience que leurs difficultés trouvent leur origine dans cette politique délibérée du pouvoir et du patronat. C'est d'autant plus difficile que ces derniers font tout pour morceler les problèmes sociaux et masquer les liens qui les unissent.

Or, un aspect important du travail syndical régional ne consiste-t-il pas à éviter que les travailleurs isolent les préoccupations qui naissent de l'exploitation sur leur lieu de travail, des revendications liées à l'extension de l'exploitation à tous les domaines de la vie.

S'il est vrai que c'est à l'entreprise qu'ils en prennent conscience et peuvent en débattre, ce n'est pas là que se trouvent toutes les solutions.

Les ambitions ou aspirations nourries par une femme ou un homme, commencent par l'idée simple de vivre, étudier et travailler dans son pays, sa région. C'est pourquoi bon nombre de questions prennent la dimension locale, départementale et régionale.

Les monopoles n'en sont plus à la stratégie lourde de conséquences, mais pouvant trouver une issue dans la localité, le département, la région.

Ils en sont à la stratégie du « *redéploiement* » qui entraînent des destructions de l'appareil productif, portent des coups sérieux aux services et équipements publics et sociaux affectant toutes les couches de salariés, toutes les générations, ce qui facilite les convergences d'intérêts.

Nous en avons des exemples concrets avec la sidérurgie, l'industrie charbonnière, la construction navale, l'aéronautique, l'imprimerie, la machine-outil, le textile, etc.

Ce qui émerge aujourd'hui, c'est une prise de conscience des conséquences et des causes de la crise, s'élargissant de l'entreprise à la localité, au département jusqu'au niveau régional, prise de conscience qui est génératrice de luttes à l'échelon de la région.

Une série d'évolutions y ont contribué : mise en place des institutions politiques, sociales, économiques, régionalisation de l'information (presse, radio, télévision), réalisations et projets régionaux.

C'est face à ce contexte général que la région, à partir d'une activité syndicale de masse à l'entreprise, devient un des terrains de la lutte des classes, un des lieux où apparaissent et se développent l'opposition et l'action contre la politique du pouvoir et du patronat.

Le mouvement syndical, les UD se trouvent confrontés aux développements d'une aspiration régionale, prenant des formes diverses dont certaines visent à contrecarrer, détourner, récupérer le développement de la conscience de classe.

Un premier aspect de cette aspiration consiste à exiger une décentralisation du pouvoir d'État. Pour l'essentiel, la critique des notables locaux vise l'« *administration concentrée à Paris* », l'excès de son pouvoir sur la province. Elle se cantonne à ce registre politico-administratif se limitant à une protestation contre l'autoritarisme du pouvoir central qui ne remet pas en cause le caractère de classe de l'institution.

Un second aspect du régionalisme se présente sous la forme de discours moderniste sur la région comme cadre adéquat aux décisions économiques et sociales.

La région est présentée comme l'échelon qui favoriserait la concertation entre les différents agents sociaux, la mobilisation des forces vives en vue du développement régional, la réalisation d'une croissance harmonieuse de la région.

Une telle forme de « *contestation* » correspond au type d'opposition que souhaite le pouvoir. Il s'agit là d'une tentative de récupération niant la crise et ses conséquences, favorisant l'intégration et la collaboration des classes.

D'autres aspects de la question régionale s'inscrivent en rupture par rapport aux formes de régionalisme et aux réponses que leur a données le pouvoir. Il s'agit des « *mouvements régionalistes* » qui dénoncent les aspects visibles du développement du capitalisme : urbanisation excessive et le plus souvent anarchique, destruction de l'environnement, utilisation des espaces naturels pour une rentabilisation des loisirs, oppression culturelle, etc.

Ces problèmes sont réels, et le mouvement syndical doit leur donner, contrairement aux « *mouvements régionalistes* », un caractère de lutte progressiste en intégrant leur solution dans une perspective de lutte pour la transformation des rapports sociaux.

Il doit opposer à un « *régionalisme* » qui détourne de la véritable lutte, une analyse de classe de la politique du pouvoir et des monopoles que nous avons à combattre.

C'est dans cet esprit que le 38<sup>e</sup> congrès avait défini notre politique régionale.

*« La mise en place des comités régionaux CGT correspond à l'exigence de combattre cette politique (celle du pouvoir et du patronat) et de proposer aux travailleurs des solutions et des formes de lutte intimement liées à la bataille générale et unitaire revendicative et pour des perspectives démocratiques. »*

La région CGT est un instrument de mise en commun par les UD de leurs réflexions, expériences et moyens pour donner à l'action la dimension qu'exige la politique régionale du pouvoir et du patronat.

Pour cerner et occuper le terrain régional de la lutte, les comités régionaux doivent se livrer à une analyse concrète de la politique du pouvoir, des sociétés multinationales, et du patronat dans la région.

Cette analyse aide les travailleurs à formuler à partir du vécu quotidien dans l'entreprise, la localité, le département, les revendications conformes à leurs intérêts régionaux communs, et les solutions économiques qui soutiennent ou nourrissent la lutte.

La prise en compte des intérêts communs aux salariés d'une même région apporte une qualité nouvelle à l'action revendicative lui donnant, aux différents échelons du mouvement syndical et notamment à l'entreprise, un véritable caractère de masse, où chaque travailleur peut soulever, débattre de toutes les questions et décider de la lutte qui correspond à la dimension de ses préoccupations.

Réceptives aux aspirations nouvelles des travailleurs, incitatrices pour faire naître à partir du vécu de chacun la revendication régionale, proposer et impulser la lutte, tels sont les objectifs que les régions ont à assumer. C'est une raison de leur existence, conforme à la mission que les statuts de la CGT leur ont confiée.

Là encore, c'est la mise en œuvre d'une idée maîtresse du 40<sup>e</sup> congrès :

*« La lutte à l'entreprise constitue la base sur laquelle doit s'appuyer et se développer toute action coordonnée, rendue nécessaire par l'attitude concertée des employeurs et de l'État patron ».*

En dépit d'un découpage qui, pour certaines régions, s'est fait d'une manière artificielle sans qu'à l'origine elles constituent une entité économique, géographique, historique ou culturelle, leur existence même en a fait des réalités plus ou moins affirmées, ce qui favorise la coordination des luttes à ce niveau. Cependant, le Comité régional, organisme d'impulsion, d'organisation et d'action doit tenir compte du caractère plus ou moins accentué du fait régional au niveau de la diversification des luttes.

Pour conduire efficacement ces luttes, il importe que soient combattues toutes les manœuvres tendant à confiner l'action au cadre régional, à opposer les régions entre elles, à affaiblir la prise de conscience de la responsabilité centrale du pouvoir et de la nécessité de l'action cohérente et convergente contre la politique globale des monopoles au plan national.

Les Comités régionaux ne peuvent donc être tenus ou se tenir à l'écart des questions générales auxquelles la CGT est confrontée. Ils ne peuvent se désintéresser du développement des luttes à tous les niveaux. La participation des secrétaires régionaux au CCN les amène tout naturellement à prendre en charge, l'orientation, les décisions de la CGT, le développement des luttes revendicatives.

De nombreux exemples démontrent que les luttes d'entreprise, de corporation, acquièrent très vite un impact régional.

La solidarité active, la coordination des actions favorisent les succès et contribuent à l'élévation de la conscience de classe.

Les comités régionaux ont à créer un environnement, un rapport de force permettant de repousser les tendances toujours résurgentes à la collaboration de classes, et d'impulser l'action.

Avec le Comité régional, les UD se sont dotées d'un outil d'animation, d'incitation, d'émulation et d'information régionales pour appliquer les orientations et activités de la Confédération.

Sans constituer un relais entre la confédération et les unions départementales la région permet de procéder à des échanges fructueux d'expériences, et prendre des initiatives dans tous les domaines de l'activité syndicale.

C'est au sein du comité régional qu'elles confrontent périodiquement leur opinion sur les divers aspects de l'activité syndicales, analysent les luttes qui se développent et prennent ensemble, le moment opportun, les initiatives permettant de les soutenir, les coordonner, les élargir.

Les Rrégions ont leur place à tenir dans les actions générales des salariés, en même temps qu'elles impulsent des luttes typiquement régionales. Ces dernières s'insèrent de plus en plus dans le combat général, et le favorisent. Les luttes régionales pour la défense, la modernisation, le développement du potentiel industriel régional s'inscrivent dans la bataille contre le déclin de l'économie nationale.

Dans ce double mouvement de lutte, la région contribue à forger le « *fait régional* » sur des bases de classe. Celui-ci devient alors un élément de la diversité française, confortant l'unité nationale, une exigence de démocratie.

Les luttes régionales, l'activité générale des Comités régionaux prennent à contre-pied les objectifs du pouvoir giscardien qui refuse d'accorder à la région le statut de collectivité territoriale. Dans les conditions actuelles, la réforme de 1972, c'est encore trop pour le régime giscardien.

### **3- L'activité des Comités régionaux**

L'expérience et l'activité des comités régionaux ne sont pas uniformes. Cependant, elles comportent des caractéristiques générales communes.

Le rôle dévolu aux Comités régionaux par l'article 22 des statuts de la CGT s'est élargi dans les faits. Cet article stipule :

*« Le comité régional a pour rôle de coordonner et d'impulser l'activité des Unions départementales sur les questions d'intérêt régional et de prendre toutes décisions utiles à cet effet ».*

Si la région est pour les UD une structure essentiellement destinée à assurer le développement des luttes à partir des intérêts communs aux salariés d'une même région, elle contribue également à leur donner un moyen supplémentaire pour mettre en œuvre les orientations et activités générales de la CGT.

L'activité des Comités régionaux comporte de nombreux aspects positifs.

1- Les initiatives régionales n'ont pas étouffé la capacité pour les Unions départementales de développer leur travail en toute responsabilité et indépendance.

Au contraire, une juste conception de l'activité régionale, alimentée par le travail des Unions départementales, prenant appui sur celui-ci a permis d'en élever la qualité avec une tendance à l'aligner sur un niveau plus élevé, et en retour à des répercussions bénéfiques pour l'activité de chaque Union départementale.

Les Unions départementales ont la charge de prendre en compte l'ensemble de l'activité et des orientations confédérales. Mais l'échange d'expériences, la confrontation des initiatives, l'émulation auxquels elles se livrent au sein des Comités régionaux sont source d'enrichissement pour l'activité syndicale dans tous les domaines, dans celle en direction des différentes catégories ou couches de salariés.

Des initiatives ponctuelles comme les réunions des Unions locales, des grandes entreprises d'une même région ont été appréciées, comme nécessaire à la connaissance, au développement de notre activité de masse. L'expérience de la campagne pour les élections prud'homales et le rôle des régions incitent à la recherche d'un style nouveau d'activité.

2- Les exemples sont maintenant nombreux où les régions sont à l'initiative de luttes de grande ampleur à partir des problèmes spécifiques à la région. Même dans celles où les diversités départementales sont très accusées, les unions départementales ont trouvé la possibilité, par des formes spécifiques, de s'inscrire dans une coordination souple de l'action revendicative.

3- Les Unions départementales ressentent leur participation aux Comités régionaux comme une nécessité pour leur propre activité afin de mieux l'inscrire dans la réalité régionale et nationale.

4- La popularisation de l'activité des Comités régionaux à l'extérieur du mouvement syndical par l'utilisation maximum des moyens d'information, a contribué à élargir l'audience, l'autorité de la CGT.

De nombreuses interrogations subsistent cependant sur le rôle des Comités régionaux. Certaines régions ont encore du mal à trouver leur place dans l'activité de la CGT.

Elles ont des difficultés à se saisir de problèmes qui surgissent, de luttes qui s'organisent aux niveaux local, départemental ou professionnel pour les analyser et les projeter au niveau régional. Des Comités régionaux en sont restés à une simple juxtaposition des Unions départementales. Ces dernières ne parvenant pas toujours à se hisser à une vision régionale de problèmes.

Un juste équilibre doit être tenu entre la fonction de lutte qu'assume essentiellement la région et celle qui consiste à représenter la CGT dans tous les organismes officiels.

Si l'accent est mis sur le second aspect, le rôle et l'utilité de la région s'obscurcissent. Elle apparaît comme une structure lointaine cantonnée dans un rôle strictement « *économiste* » au sens étroit du terme, voire « *parlementariste* ». Son intervention dans les organismes officiels doit donc être conçue prioritairement comme le prolongement des luttes ou le reflet des préoccupations essentielles des salariés.

À tous les niveaux, pourvoir et patronat s'efforcent d'enfermer nos militants, nos représentants dans des discussions parfois longues et stériles. Ces pratiques sont subtiles et habilement présentées. Elles font partie d'une stratégie de l'intégration, de la marche vers la réalisation du « *consensus* » et s'observent aussi au niveau de la région.

L'activité régionale gagnerait à une plus grande coopération inter-régionale sous la responsabilité confédérale pour répondre à des problèmes concernant plusieurs régions, comme les transports, et liaisons de toute nature, les questions énergétiques, les problèmes des travailleurs frontaliers, etc.

Elle gagnerait également à une meilleure prise en compte des problèmes internationaux. De plus en plus souvent les travailleurs sont confrontés à la politique d'un groupe transnational dont leur entreprise est dépendante.

Bien souvent plusieurs filiales d'un même groupe sont implantées dans la région. Le même phénomène se retrouve dans différentes régions, d'autres pays d'Europe. D'où la nécessité, pour l'efficacité du combat syndical, d'établir des relations avec d'autres régions européennes en liaison avec l'activité internationale de la confédération et des fédérations. Les aspects positifs de l'activité régionale l'emportent sur les insuffisances et les défauts qui persistent en regard de la coopération générale esquissée dans le chapitre précédent.

Inspirée de notre démarche générale dictée par l'évolution du combat de classe, l'activité syndicale régionale doit s'adapter, s'améliorer pour aborder une nouvelle étape de son évolution.

#### **4- Les organismes régionaux : rôle et fonctionnement**

L'article 22 des Statuts de la CGT qui stipule :

*« Les Unions départementales de chaque région constituent entre elles le Comité régional. Elles en déterminent la composition en fonction de chaque situation »,*

fait du comité régional l'émanation directe des Unions départementales. La vie et la pratique syndicales ont confirmé cette notion et fait surgir des questions à propos de la composition du Comité régional.

### 1) La composition du Comité régional

Composé des représentants des Unions départementales, le Comité régional ne peut cependant se désintéresser de l'activité professionnelle.

La réalité et la spécificité régionale concernent certaines professions. L'évolution du caractère des luttes, des stratégies et structures patronales ou administratives, des problèmes professionnels régionaux supposent que le Comité régional appréhende ces questions, les analyse et prenne, le cas échéant, des initiatives appropriées. Des professions peuvent avoir besoin de coordonner régionalement l'action sur des problèmes ponctuels communs.

Le Comité régional peut être un lieu de rencontres pour les fédérations, les unions départementales, les organisations professionnelles départementales et régionales, les organisations de l'UGICT.

Les coordinations professionnelles peuvent se situer au niveau départemental ou régional.

Dans le premier cas, qui est le plus fréquent, la nécessité d'une concertation ponctuelle ou périodique peut être ressentie en vue du développement de l'activité revendicative.

Les Comités régionaux ont à organiser, dans cette éventualité, les discussions, contacts, pouvant aboutir en cas de nécessité à des initiatives d'action en commun.

De telles liaisons ou conversations sont utiles et parfois indispensables, de même que peut s'avérer nécessaire une coordination régionale plus ou moins structurée.

La présence des responsables de ces coordinations, de ceux des différentes commissions ou groupes de travail régionaux, des responsables de travail dans les Conseils économiques et sociaux régionaux, est de nature à enrichir l'activité des Comités régionaux.

Cependant, cela ne doit pas transformer la nature fondamentale de l'organisme de direction essentiellement constitué des secrétaires généraux des unions départementales.

Il s'agit avant tout de permettre au Comité régional de jouer, grâce à ces différents apports, un rôle plus cohérent, plus conforme à la réalité de l'activité syndicale régionale.

### 2) Le secrétaire régional et son activité

Le secrétaire régional est le principal animateur de l'activité régionale. Deux écueils sont apparus dans l'exercice de cette fonction :

a) l'isolement, conséquence de l'absence d'un travail collectif,

b) une certaine « *coupure* » qui ne peut être compensée que par sa participation à la direction de l'une des unions départementales composant la région.

La mise en place au sein du Comité régionale d'un secrétariat restreint peut assurer un travail plus collectif, favorisant l'activité personnelle du secrétaire régional.

Les militants qui composent le Comité régional sont investis de responsabilités importantes dans leur organisation. Ce sont eux qui prennent les décisions. Ils n'ont pas toujours les moyens de régler les questions pratiques que ces décisions supposent.

Il faut donc rechercher quelques militants, disposant de facilités pour seconder le secrétaire régional.

Le collectif de travail préparera les travaux du comité régional et assumera les tâches pratiques en découlant, ce qui ne dispense pas les principaux responsables du comité régional d'accomplir en son nom des tâches précises et ponctuelles.

Pour un meilleur travail régional, le secrétaire du comité, en plus de sa participation au travail d'une union départementale, doit entretenir avec chaque secrétaire général d'UD des relations suivies qui sont utiles à plus d'un titre pour leur activité réciproque.

### 3) Les commissions régionales

Les groupes de travail, commissions régionales ou organismes d'étude et de recherche mis en place par le Comité régional restent sous son autorité. Ils préparent le travail du comité en étudiant les problèmes spécifiquement régionaux.

Ces commissions peuvent avoir un caractère permanent sur des sujets essentiels, comme les questions économiques, les problèmes de l'emploi et de la formation professionnelle, les questions sociales, de la santé, les conditions de transports, etc.

Les commissions régionales d'éducation syndicale doivent faire l'objet d'une attention particulière. La mise en commun des moyens au niveau de la région ont aidé à la formation générale des militants, et d'éducateurs pour les unions départementales. Des régions ont réussi à organiser des stages spécialisés contribuant ainsi à assurer aux militants une maîtrise plus grande des questions spécifiques.

Les commissions économiques peuvent bénéficier de la coopération et d'études d'organismes de recherches composés de militants et de spécialistes susceptibles de répondre aux besoins des différentes organisations syndicales de la région. Ces organismes approfondissent la connaissance de sujets régionaux dans le souci d'aider au développement des luttes.

D'autres commissions ont un caractère plus ponctuel, leur travail étant lié à l'examen d'un problème qui surgit dans l'actualité régionale.

Leur composition s'appuie sur les compétences, les goûts des militants des différentes organisations syndicales de la région. Outre les services qu'elles rendent à l'activité du Comité

régional, elles sont des lieux de formation des militants à l'échelon de la région, elles constituent un élargissement du travail collectif de la démocratie à cet échelon.

#### 4) Le programme d'action régional

Pour son activité syndicale, la région doit disposer d'un programme qui ne peut être la simple transposition, ou l'adaptation régionale du programme de la CGT.

Ce programme prend en compte les besoins prioritaires des salariés. Il est une réponse combative aux conséquences néfastes de la politique du pouvoir et du patronat, sur l'économie régionale, la vie des salariés de la région. Il est un instrument pour l'action.

Élaboré démocratiquement par toutes les organisations syndicales de la région, il permet de traduire en revendications et le cas échéant, en solutions économiques, les aspirations des travailleurs à « *Vivre, travailler, étudier, décider au pays* », et d'intéresser les salariés à l'activité régionale. Son contenu favorise les conditions d'une action coordonnée au niveau régional.

Les grandes revendications sociales régionales, les luttes qu'elles engendrent, trouvent un appui, un prolongement, dans les solutions économiques et industrielles liées au développement économique harmonieux de la région.

Ces solutions contribuent à donner à l'action plus de crédibilité et élèvent la conscience qu'une autre politique économique et sociale est possible.

Le contenu du programme d'action donne à celle-ci son caractère de masse ; il incite toutes les organisations d'entreprise, les unions départementales à élaborer des plates-formes revendicatives prenant en charge l'ensemble des aspects de l'exploitation capitaliste.

Le programme d'action régional est une base de rassemblement, de réalisation de l'unité des travailleurs et de leurs organisations syndicales. Il favorise la solidarité et la convergence des luttes des différentes catégories de salariés, les couches diverses de la population.

#### 5) Les publications et bulletins régionaux

La région a besoin d'un moyen régulier d'information pour les militants des organisations syndicales, qui ne soit pas la redite d'autres publications.

Il peut rassembler les informations et initiatives prises par le Comité régional, les éléments concernant les luttes dans la région, les succès obtenus, les résultats de l'échange d'expériences entre les UD, les initiatives particulières de celles-ci.

Certaines publications peuvent être consacrées à l'étude d'une question d'intérêt régional, au compte rendu des travaux des différentes commissions. Ces publications ou bulletins sont aussi un véhicule des informations économiques régionales, des interventions et propositions des représentants de la CGT dans les comités économiques et sociaux régionaux.

#### 6) La Conférence régionale

À intervalles réguliers, certains Comités régionaux convoquent des conférences régionales rassemblant les représentants des organisations syndicales départementales. Ce sont les commissions exécutives d'unions départementales qui désignent leurs délégués en veillant à un équilibre judicieux des professions, des organismes de coordination professionnelle, des militants assumant des responsabilités et des mandats régionaux.

La conférence régionale doit devenir une pratique courante. Les conférences dressent le bilan d'ensemble de l'activité syndicale, procèdent à la mise à jour du programme d'action régional, ratifient les propositions des unions départementales pour le secrétariat et le secrétaire régional.

Des progrès ont été accomplis dans la préparation des conférences régionales. Elles ont analysé, au niveau de la région, la stratégie des monopoles, ses conséquences économiques, sociales et les modifications sociologiques qu'elles entraînent. Des commissions exécutives d'unions départementales consacrent parfois une de leurs réunions à l'examen des problèmes régionaux, à la contribution qu'elles apportent au déroulement et à la discussion de la conférence régionale.

Entre les conférences régionales, l'organisation de journées d'études sur des sujets typiquement régionaux est souhaitable.

Les progrès de la démocratie à ce niveau d'activité contribuent à faire de la région le bien commun de toutes les organisations la composant. C'est l'opposé d'une construction centralisée. Cette démarche s'inscrit dans la conception d'ensemble de la CGT sur laquelle le 40<sup>e</sup> Congrès a mis fortement l'accent.

### **5- L'activité dans les Comités économiques et sociaux régionaux (CESR)**

L'activité des militants dans les Comités économiques et sociaux régionaux est placée sous la responsabilité des Comités régionaux qui les désignent pour siéger dans cet organisme consultatif.

L'expérience acquise depuis l'entrée de nos militants dans les CESR est encore limitée, mais elle comporte des aspects positifs, des enseignements qui nous permettent de préciser leur rôle.

Partout où les représentants de la CGT ont considéré le Comité économique et social régional comme un lieu de l'action syndicale, y ont exprimé les aspirations des travailleurs, reflété le mouvement des luttes sociales, les méthodes de collaboration feutrées instaurées par le patronat et le préfet de région ont été bousculées, les contradictions ont éclaté. Tribune pour dénoncer la politique régionale du pouvoir, lutter contre les transferts de charges vers les collectivités locales, combattre l'aggravation de la pression fiscale, le CESR doit permettre à la CGT de formuler des propositions correspondant aux besoins prioritaires des travailleurs et de la population.

Aucune confusion ne doit subsister entre le CESR, organisme économique et social, et le Conseil régional, organisme politique, que ce soit au travers des commissions mixtes aux deux assemblées, ou de notre association à la gestion des fonds régionaux. Il s'agit là de l'application

de notre vocation syndicale, du caractère indépendant de la CGT à l'égard des partis politiques, du patronat et du gouvernement.

Le Comité régional doit veiller à l'information et à la formation de ses représentants dans le CESR, organiser entre eux l'échange d'expériences, les associer pleinement à son travail, à celui de ses commissions et organismes d'études et de recherches.

La représentation des salariés dans les CESR ne reflète pas leur place réelle dans la vie économique et sociale de la région.

Quant aux organisations syndicales, et notamment la CGT, elles ne disposent pas d'une représentation à l'image de leur influence réelle.

Une action constante s'impose pour que la région devienne une collectivité de plein droit où les salariés seront pleinement représentés par les organisations syndicales auxquelles ils font confiance.

La désignation par les Comités régionaux de leurs représentants dans les CESR ne peut faire l'objet de directives précises.

Toutefois, quelques idées forces guident notre choix. Les représentants de la CGT doivent avoir, la compétence nécessaire pour traiter des questions économiques et des problèmes d'intérêt régional. Cependant ils sont avant tout des militants en prise directe avec l'activité syndicale et les luttes.

Lorsque le groupe CGT atteint une certaine dimension, il importe que soit désigné un responsable assurant, sous l'autorité du Comité régional, la coordination de l'activité de chacun de ses membres.

La présence du secrétaire régional aux travaux du CESR est-elle indispensable ?

Il faut pour répondre à cette question replacer l'activité au sein de cet organisme à son niveau d'instrument au service des luttes.

Le secrétaire général du comité régional a pour tâche essentielle de coordonner et animer les luttes. Il doit pouvoir se consacrer pleinement à cette tâche.

Ce que l'on peut apprendre dans les CESR sur les orientations et projets du pouvoir, les propositions à y formuler pour répondre aux revendications des travailleurs, la popularisation des luttes, la dénonciation de la politique gouvernementale et patronale à partir de ses conséquences régionales, tout cela peut être de la responsabilité de militants travaillant en étroite liaison avec le secrétaire général.

Nous devons veiller partout où le nombre de nos représentants le permet, à la participation d'un militant de l'UGICT au sein du groupe au CESR, pour ne pas abandonner la représentation des ICT à la CGC.

De même, doit-être assurée dans toute la mesure du possible, la présence d'une représentante des femmes travailleuses au sein du groupe CGT.

Pour les militants dans les CESR, il faut exiger des moyens matériels (indemnisation correcte, disponibilité de temps pour l'étude, possibilité de s'adjoindre des coopérations diverses, élargissement des droits syndicaux et protection légale de nos représentants, subventions pour locaux et secrétariat) leur permettant d'accomplir leur mission pleinement et sans entrave.

## **6- Pour une amélioration du rôle et de l'activité des Régions**

L'amélioration de l'activité régionale est avant tout conditionnée par une juste conception de son rôle, et des moyens dont elle doit disposer pour la mettre en œuvre.

À la difficulté découlant du nombre restreint de militants associés à l'activité régionale, il n'est d'autre réponse que dans l'amélioration du contenu de cette activité. C'est le facteur décisif pour y intéresser de nouveaux militants dont les capacités d'analyse et de direction devront s'enrichir par une circulation plus régulière de l'information, un meilleur échange d'expériences, une amélioration de la formation syndicale spécialisée sur les problèmes régionaux.

La politique de cadres de la CGT doit englober les besoins régionaux et permettre, à échéance, d'éviter l'improvisation en ce domaine.

Les secrétaires régionaux ont particulièrement besoin d'une information régulière de la Confédération et de ses services favorisant leur contribution à l'application des orientations confédérales. Ils ont besoin de l'échange périodique de leurs expériences, de participer à des stages de perfectionnement et de mise à jour de leurs connaissances.

Il est particulièrement important que le style de travail de la direction confédérale et de ses secteurs d'activité n'aboutisse pas à faire de la région un organisme de transmission des directives confédérales vers les unions départementales, un relais confédéral ou une mini-CGT régionale.

Dans cet esprit, les régions peuvent bénéficier utilement d'une coopération directe de la direction confédérale.

Les Comités régionaux ne se désintéressent pas de l'activité professionnelle. Un type nouveau de relations s'établit entre les fédérations et les régions, à la fois pour que soient prises en charge l'activité syndicale de masse à l'entreprise, mais aussi la politique revendicative et éventuellement les solutions économiques et industrielles mises au point par chaque branche. Des exemples récents ont montré comment pouvaient s'interpénétrer, se conjuguer et se conforter des actions de branches industrielles et des actions régionales.

La nouvelle politique financière mise à l'étude dans toute la CGT ne sera pas sans incidence sur les finances régionales alimentées exclusivement par les cotisations versées par les unions départementales.

*Le rôle de Comités régionaux est à la fois de soutenir, développer les luttes actuelles, et de faire que s'expriment au travers de ces luttes, les aspirations à « vivre, travailler, étudier et décider au pays » en prenant pleinement en compte tout leur contenu économique, social, et toute la volonté démocratique qu'elles expriment.*

*Les régions peuvent contribuer à modifier, à enrichir le style de l'ensemble des organisations de la CGT.*

*Elles sont à la pointe du combat contre le centralisme autoritaire du pouvoir, et s'appuient sur les traditions démocratiques qui nourrissent les aspirations des travailleurs à être partie prenante pour tout ce qui concerne leur vie au travail ou dans la cité.*

*Elles doivent s'inscrire, comme l'ensemble des organisations de la CGT, dans les relations de complémentarité et de solidarité, au sein desquelles, bénéficiant de compétences étendues et bien définies, chaque structure doit trouver pleinement sa place dans la lutte.*

## V – LA FÉDÉRATION

### Introduction

#### I – Les fédérations aujourd’hui

##### 1) Facteurs objectifs qui nécessitent cette réflexion

##### 2) Le rôle de la fédération

##### A) L’entreprise

##### B) Lien et convergence d’un secteur d’activité, des entreprises.

##### C) Rôle croissant et simultané des structures professionnelles et interprofessionnelles

##### 3) Les moyens pour mettre en œuvre ces conceptions

##### A) La liaison directe fédération-base organisée

##### B) Les coordinations locales, unions professionnelles

##### C) Les coordinations de branches, de trusts

– coordination de branche à l’intérieur d’une même fédération,

– les moyens

##### D) Les retraités

##### E) Le secteur public et nationalisé

##### F) Quelques problèmes liés à l’évolution des Fédérations

– organismes de direction et cadres syndicaux,

– politique financière,

– éducation syndicale,

– la propagande

##### G) Les rapports unions départementales, unions locales et les fédérations pour la lutte

##### 4) Les fédérations et l’activité en direction des Ingénieurs, cadres et techniciens

##### A) Développer les structures spécifiques ICT à l’entreprise et la coordination

##### B) Des moyens pour développer les unions fédérales

##### C) Syndicats nationaux d’Ingénieurs et cadres

##### D) Rapports unions fédérales-commissions départementales

E) Rapports unions fédérales/UGICT

5) Les fédérations et la Confédération

6) Les fédérations et l'activité internationale

II – Les fédérations dans la lutte pour les changements démocratiques

1) Les fédérations et la gestion démocratique ou autogestion

2) Les fédérations et les solutions économiques

### **Introduction**

Les fédérations dont la responsabilité est de prendre en charge les intérêts professionnels des salariés et de les organiser pour les défendre ont connu de profondes évolutions.

Elles sont le fruit d'une recherche constante, toujours actuelle pour adapter « l'outil syndical » aux conditions de la lutte. Les grands affrontements sociaux comme 1936, 1945, 1968, sont des étapes marquantes qui permettent de mieux cerner ce qui a été accompli, ce qui doit être amélioré.

À partir de 1963, la question du champ d'activité d'un certain nombre de fédérations s'est posée en rapport avec le développement de la concentration, de l'essor des secteurs tertiaires et des services, l'évolution des sciences et techniques.

Le congrès confédéral de 1967 a dégagé les premières conclusions de cette réflexion en soulignant que l'évolution des fédérations et de leurs rapports entre elles pouvait se traduire :

– soit par une coordination interfédérale plus organisée, plus systématique, laquelle pourrait conduire à certains regroupements,

– soit par une décentralisation de certaines fédérations assortie de la création ou non d'unions fédérales.

La période qui a suivi, a conduit à de nouvelles adaptations dans les structures des fédérations.

Portées par les conditions nouvelles et l'intensité des luttes dans la phase naissante de la crise, ces transformations ont engendré, à leur tour, une réflexion nouvelle sur le rôle et la place de la fédération, sur son rôle d'impulsion des luttes à l'entreprise.

Dans le développement qui suit, la fédération sera considérée sous deux aspects :

– Comme structure syndicale, puisant ses racines dans les entreprises, ayant la responsabilité et la charge au niveau national, d'un secteur professionnel d'activité correspondant en principe à une industrie ou à son équivalent au niveau commercial, financier ou administratif. Elle est par là-même, le moyen de convergence des luttes des salariés de ce secteur à l'échelon national.

– Comme la structure d’animation et d’impulsion de l’implantation syndicale, de l’encadrement des luttes à l’entreprise.

## I- Les fédérations aujourd’hui

### 1) Facteurs objectifs qui nécessitent la réflexion

Dès leur origine, les fédérations, créées par les syndicats dans des conditions historiques données, ont été l’expression et la concrétisation du besoin ressenti par les travailleurs eux-mêmes, de rassembler le maximum de forces pour lutter efficacement pour la défense de leurs intérêts.

L’expression de ce besoin était déjà le reflet d’une certaine élévation de conscience de classe.

La conscience de la convergence d’intérêt, au plan professionnel comme au plan interprofessionnel, ne naît pas spontanément. Elle grandit au fil de la pratique des luttes. La prise de conscience qu’au-delà de l’atelier, de l’entreprise ou du service, les salariés d’un même secteur d’activité industrielle, commerciale ou administrative, ont des intérêts communs et que le fait de les défendre ensemble donne plus d’efficacité à la lutte, est la démarche à la fois élémentaire et naturelle de l’approche de la conscience de classe.

À l’époque de la libre concurrence, puis du capitalisme monopoliste, les conditions de fonctionnement de la société capitaliste, ses structures, favorisaient l’enracinement de l’idée d’un État « arbitre au-dessus des classes ». Cette situation a donc naturellement marqué le caractère de l’activité des fédérations dont la mission était uniquement ressentie comme la prise en charge de la défense des intérêts professionnels des salariés d’une industrie, d’une branche ou d’une corporation donnée.

L’action des salariés se situe alors dans l’entreprise, le département et aussi au niveau de la branche et de la profession par l’exigence de conventions collectives et contrats de travail les garantissant. Les Fédérations sont le « centre principal » pour la coordination de l’action et assument un rôle prépondérant dans les structures confédérales.

Cette exigence conserve aujourd’hui toute sa valeur. C’est toujours à l’entreprise, sur le chantier, dans le bureau ou le service, que les travailleurs ou travailleuses perçoivent **d’abord** leur condition d’exploités. La défense de leurs intérêts professionnels constitue toujours le point d’ancrage le plus élémentaire d’accès à la conscience de classe.

De plus, la défense des acquis (conventions collectives, statuts, etc.), la défense de l’outil de travail (entreprise ou branche d’activité), la défense du service public, deviennent aujourd’hui des éléments de l’affrontement de classe.

Mais, les changements profonds intervenus avec le passage au capitalisme monopoliste d’État, l’approfondissement de la crise, l’intervention systématique et élargie de l’État dans les mécanismes économiques, le fait qu’à ce stade, l’État soit devenu un véritable « exploitateur collectif », au service de la poignée de monopoles qui dominent le pays, donnent à la défense des

intérêts professionnels une dimension qui déborde le cadre de l'entreprise, de la branche ou du secteur.

La défense efficace des conditions de vie et de travail des salariés implique aujourd'hui de bien éclairer le lien entre revendications professionnelles et leur dimension beaucoup plus générales à l'échelle de la localité, du département, de la région et à l'échelle nationale.

Défendre le pouvoir d'achat aujourd'hui, c'est bien sûr lutter contre la fermeture d'une entreprise menacée, mais c'est aussi lutter pour l'augmentation des salaires, la réduction de la durée du travail, l'avancement de l'âge de la retraite. C'est également lutter pour une meilleure formation professionnelle donc lutter pour la défense et le développement de l'école.

Défendre l'emploi, c'est défendre le potentiel industriel d'une localité, d'un département ou d'une région et c'est aussi défendre le service public de la même façon que lutter pour empêcher une fermeture d'entreprise c'est contribuer à défendre le service public.

Le niveau atteint par la lutte de classe aujourd'hui, fait obligations aux fédérations dont la mission est toujours la défense des intérêts professionnels des travailleurs de donner à leur activité, leur responsabilité, leur champ d'intervention, une dimension considérablement supérieure. Cela ne conduit nullement à un transfert de responsabilité entre structures professionnelles et interprofessionnelles, mais à une élévation considérable dans la qualité et la quantité des interventions de ces différentes structures, ainsi qu'à une conception nouvelle de la coopération qu'elles doivent sans cesse améliorer.

Ainsi, la fédération doit-elle être aujourd'hui considérée comme l'outil indispensable à la prise en charge et à la défense des intérêts de classe des salariés, intérêts de classe conçus dans toute leur dimension à partir d'une juste compréhension de ce que sont aujourd'hui les intérêts professionnels.

L'existence d'une double structure dans la CGT, fruit d'une évolution historique, apparaît comme une nécessité et une réponse aux réalités de la lutte syndicale de classe.

C'est à partir d'une juste compréhension de la responsabilité nouvelle et du rôle de plus en plus important de chacune d'entre elles, du style nouveau de coopération qu'exige la situation que seront surmontées les difficultés de coordination des différentes actions.

En effet :

- Comment coordonner les luttes engagées dans différents secteurs d'activité ? Comment combiner action locale, départementale, régionale, nationale et par branche d'activité ?
- Comment prendre en compte et nourrir les luttes diversifiées sans que celles-ci apparaissent contradictoires, voire opposées ?
- Comment, dans ces conditions, concilier le besoin du « tous ensemble » face à une politique globale et la nécessaire prise en compte et satisfaction des multiples revendications ?

Ces problèmes qui surgissent dans la combinaison des différentes luttes, locales, départementales, régionales, nationales, etc. ne sont pas le résultat de l'existence d'une double structure, ils ne sont que l'expression concrète de la plus grande complexité des luttes actuelles. Leur solution passe donc par une plus juste compréhension de la complémentarité de ces différentes luttes qui se nourrissent, s'épaulent et se complètent les unes et les autres.

C'est à partir de la définition de ces conditions nouvelles et de l'affirmation des responsabilités, du rôle et du champ d'intervention qui en découlent pour la fédération, que doivent être examinés son rôle et son activité.

## 2) Le rôle de la fédération

La fédération a sa source et ses racines dans l'entreprise.

Elle unit les travailleurs à partir de leur activité économique ou administrative, en fonction des acquis en matière de conventions collectives et de statut, et sur la base de leurs luttes communes pour la défense de l'outil de travail, de l'emploi, des revendications, des libertés.

Pendant toute une période, elle a pu faire face à ces responsabilités par une activité essentiellement située sur le terrain professionnel.

Est-ce toujours possible de nos jours, compte tenu de la monopolisation et de l'internationalisation de la production ?

Cette réalité conduit à aborder de façon nouvelle la question du champ d'activité de la fédération, en partant des conditions de la lutte à l'entreprise.

### A) L'entreprise

Si elle est toujours la réunion des moyens matériels et humains mis en œuvre par le patronat en vue de réaliser le maximum de profits, l'entreprise est de moins en moins isolée du contexte local comme d'ailleurs du secteur national d'activité industrielle ou économique concerné.

L'apparent isolement des travailleurs face à la parcellisation des tâches, à la centralisation des décisions patronales et gouvernementales, à la criante insuffisance des équipements collectifs, s'oppose contradictoirement au caractère de plus en plus social de la production et des luttes.

Ceci est d'autant plus indispensable que le patronat a parfaitement saisi ce qu'ont mis à jour les grands mouvements sociaux de 1968 et la période qui a suivi.

Il a mis au point une véritable stratégie qu'il affine et perfectionne avec l'évolution de la situation.

### B) Lien et convergence des entreprises d'un secteur d'activité

La prise en compte de la diversité dans et hors de l'entreprise est un facteur de développement de la démocratie, des luttes, du progrès de la conscience de classe.

Elle suppose que l'on se garde de s'enfermer dans une contradiction artificielle entre l'activité fédérale comme facteur d'impulsion coordonnée des luttes au plan national face à la centralisation des pouvoirs du côté patronal et gouvernemental, et la démarche visant à aider à la prise de conscience, à la lutte et à la progression de la démocratie à partir des lieux de travail.

La fédération a en charge l'ensemble des domaines de l'activité syndicale dans le secteur dont elle est responsable.

Sa tâche première est de définir les revendications économiques et sociales de caractère national communes à toute la profession ainsi que celles intéressant chaque catégorie professionnelle.

Sa plate-forme nationale sera donc génératrice des convergences nécessaires face au patronat et au gouvernement.

Elle sera l'émanation démocratique des aspirations et revendications qui auront été définies et exprimées dans les entreprises.

Si elle ne vise pas à refléter dans le détail la diversité des situations du fait même de son caractère national, elle tracera d'une part des objectifs généraux dont le contenu et le niveau en seront une synthèse, et d'autre part elle sera le support d'une activité diversifiée en direction des catégories sociales et professionnelles (d'une part jeunes, femmes, immigrés, Dom-Tom, retraités, d'autre part OS, OQ, intérimaires, etc.).

Dans cette situation l'activité des fédérations d'industrie est déterminante.

Les luttes actuelles sont autant d'expériences qui font surgir deux exigences essentielles :

- avoir une pratique syndicale qui réalise la convergence des salariés partant de la diversité existante ;
- susciter l'intervention des travailleurs afin qu'ils prennent eux-mêmes la défense de leurs intérêts, comme peut y contribuer la mise en place de conseils d'ateliers ou de services.

La prise en compte de ces réalités nécessite le dépassement des aspects négatifs de tendances corporatives plus ou moins vivaces, selon les secteurs et qui tendent à éloigner les travailleurs de l'action syndicale de classe et réduit leurs capacités de lutte.

Parmi les aspirations qui rassemblent les salariés de toutes professions figurent celles qui tendent à plus de démocratie, à participer sur tout ce qui concerne la vie au travail.

La fédération a pour responsabilité de saisir tout ce qui bouge dans ce domaine et d'apporter les réponses et propositions qui vont dans le sens des besoins exprimés.

Soutenue et popularisée dans les entreprises, avec l'apport des situations locales différentes d'une région ou d'un département à l'autre, la plate-forme nationale sera enrichie, valorisée et mieux prise en compte par les travailleurs eux-mêmes.

Elle favorise l'expression démocratique, la lutte consciente et déterminée.

Une telle démarche garantit les syndicats d'une activité de sommet, d'une reprise systématique et schématique du programme revendicatif, qui gomme la diversité.

Pour sa part, le patronat de chaque branche d'activité s'efforce d'appliquer une politique conforme à la stratégie anti-sociale globale du CNPF... Mais il doit, lui aussi, tenir compte de la diversité de situations (poids du courant de lutte de classe dans une région, département, audience de la CGT, activités des syndicats, contextes social, local, etc.).

La fédération doit donc se doter des structures lui permettant de mieux prendre en compte la diversité des situations en évitant cependant la formation d'écrans, de « miroirs déformants ».

Ces remarques sont également valables pour le renforcement de la CGT, condition nécessaire au développement de l'action et au succès revendicatif.

La fédération comme organisation nationale d'un ou de plusieurs secteurs d'activité ou d'industrie, dans son action comme dans la popularisation de ses positions, rayonne donc bien au-delà de ses forces organisées.

Elle aura comme préoccupation permanente de s'appuyer sur ses initiatives pour étendre son influence, son implantation, pour entraîner un nombre toujours plus grand de travailleurs à l'action. C'est pourquoi il convient de corriger certaines pratiques actuelles afin que le renforcement de la CGT, la création de bases nouvelles soient l'affaire des structures professionnelles et interprofessionnelles avec l'organisation concertée du parrainage des entreprises où la CGT n'est pas encore présente.

En mettant en évidence la communauté d'intérêts elle incitera ses syndicats à s'associer à l'effort en direction des entreprises où la CGT n'est pas encore implantée (évitant ainsi de laisser des millions de salariés inorganisés et sans défense face à leur patron).

Cette démarche dirigée en premier lieu vers les entreprises relevant de la même fédération ne peut en rester là.

Les acquis dans un secteur ou l'autre, pour ne prendre que cet exemple, ont leurs limites, dans la mesure où les autres entreprises de la profession, de la localité, du département, de la région demeurent en retrait.

C'est donc dans l'intérêt de tous, de contribuer partout au renforcement de la CGT en s'inspirant de la démarche qui a présidé à la campagne des élections prud'homales, de s'associer aux efforts impulsés dans ce domaine, notamment par les unions locales dont la création et le développement doivent être également le souci des fédérations.

### C) Rôle croissant et simultané des structures professionnelles et interprofessionnelles

D'une manière générale le développement des luttes exige que les diverses structures qui composent la CGT soient toujours plus engagées vers les entreprises.

Une évolution positive se dessine en ce sens, illustrée par le style de préparation du 40<sup>e</sup> congrès confédéral et de quelques initiatives nationales qui ont suivi au cours de 1979 :

- Marche du 23 mars sur Paris,
- Assises locales des élus et mandatés de mars-avril 1979,
- Campagne électorale des prud’homales de décembre 1979,
- Les luttes du printemps 1980.

Toute fois cela ne doit pas masquer les insuffisances et incompréhensions qui subsistent.

Notre mouvement garde la marque d’une époque où les conditions économiques et sociales, comme la pratique syndicale en vigueur ont conduit à une certaine séparation, traduite parfois en termes de concurrence entre les structures professionnelles et interprofessionnelles.

C’est tout au contraire à partir de la complémentarité, de l’interpénétration du professionnel et de l’interprofessionnel, en même temps que de leurs responsabilités communes accrues, que doit être poussée la réflexion avec l’objectif de favoriser le développement de l’activité syndicale et de l’action au plus près des travailleurs.

Chacune des structures a un rôle particulier et indispensable dans l’évolution et l’enrichissement mutuel des programmes revendicatifs et dans la conduite des luttes.

L’activité de l’une nourrit celle de l’autre.

Les rapports, la coordination des pratiques syndicales doivent acquérir une qualité nouvelle à partir d’un développement plus important encore des rapports entre fédérations et l’interprofessionnel.

C’est ainsi que la mise en cause du service public par exemple (collectivités locales, énergie, transports, etc.) comme le bradage ou la liquidation d’un secteur d’activité relève des fédérations pour combattre la mise en œuvre d’une politique nationale décidée à l’échelon gouvernemental et patronal.

Mais les conséquences de cette politique sur le terrain exigent également une prise en charge des initiatives émanant des structures interprofessionnelles, concertées avec les fédérations intéressées et soutenues par elles afin de gagner le soutien de larges couches des salariés et de la population.

### 3) Les moyens pour mettre en œuvre ces conceptions

#### A) La liaison directe fédérations – bases organisées

Le caractère national de la structure fédérale, le nombre important d’organisations adhérentes ne facilite pas des liaisons concrètes et suivies hormis celles relevant de dispositions statutaires (cotisations, congrès, etc.).

Il est vrai que la fédération, quels que soient ses moyens, ne peut être présente dans toutes les bases organisées.

L'essentiel est de rechercher comment impulser au mieux les luttes au cœur des ateliers, bureaux, et services par une prise en compte de la diversité des entreprises, de la diversité locale, départementale, régionale.

Cela exige un double mouvement, bas/haut, haut/bas, qui prendra une plus grande dimension dans la mesure où les militants, qui composent le collectif de direction de la fédération, vivront d'une manière concrète l'activité de la CGT à l'entreprise.

Cela signifie que la responsabilité nationale ne s'oppose pas à un engagement militant dans une entreprise, mais qu'au contraire, elle s'en nourrit.

Certes, la question n'est de faire au lieu et place de la direction du syndicat. Il s'agit surtout, par une contribution, par un contact direct et régulier, de confronter ce que vivent les militants, les travailleurs, avec la politique et les orientations que la fédération définit au plan national.

Une telle pratique sera d'un apport incontestable pour l'organisme de direction pour encore mieux animer et coordonner les luttes dans les entreprises du ou des secteurs concernés.

Plus généralement, un certain nombre de problèmes se trouvent posés et nécessitent un examen attentif :

- les méthodes de travail et de direction de la fédération et la politique des cadres militants afin que cette liaison puisse effectivement se réaliser ;
- l'examen critique du rôle et de la dimension des organismes de coordination que les syndicats ou la fédération ont créé au niveau local, départemental, voire régional ;
- l'effort de toute la fédération pour la mise en place des structures spécifiques des ingénieurs, cadres et techniciens et l'organisation de ceux-ci dans la CGT en vue de réaliser la convergence des activités et des luttes de l'ensemble des salariés.

#### B) Les coordinations locales, unions professionnelles

Pour diverses raisons, des organismes de coordination ont été mis en place par les fédérations en accord avec les unions locales et départementales pour :

- la recherche d'une meilleure efficacité de l'action face à un échelon de direction ou de décision au-delà de l'entreprise ;
- la mise en commun de moyens pour mieux répondre aux besoins de la lutte ;
- la coordination en vue d'échanger des expériences et d'élever les capacités des syndicats ou sections sur un même secteur ou plusieurs secteurs d'activités.

Afin de mieux cerner les conceptions de la fédération aujourd'hui, il convient d'examiner le rôle des diverses coordinations locales d'industries ou de branches.

Celles-ci sont bien différentes selon l'évolution historique des fédérations, l'importance numérique et le rôle des branches industrielles concernées à l'échelle du pays.

Plusieurs avantages et inconvénients sont communs à toutes les fédérations, qu'ils s'agissent de coordinations régionales, départementales ou locales. À l'origine, elles avaient toutes pour but de décentraliser l'activité fédérale afin d'être au plus près des travailleurs. Or, cet objectif n'a-t-il pas été contourné par la vie et les événements ? Ce qui amène le constat suivant :

- certaines de ces structures ne se sont-elles pas développées au point de gérer les contacts directs entre fédérations, UD et syndicats, formant ainsi un véritable écran ;
- pourvues parfois de lourds organismes de direction, elles tendent à tirer l'activité des militants hors de l'entreprise et à se comporter trop souvent comme des super-syndicats, ce qui entrave l'épanouissement de la démocratie syndicale, la création de véritables syndicats d'entreprises.

Des cotisations pouvant devenir très importantes y sont consacrées. Cela représente un potentiel humain et matériel qui peut faire défaut à la fédération comme à l'UD et à l'Union locale ou même à l'entreprise.

Ainsi prennent naissance et se développent dans le temps de véritables structures qui constituent un pôle d'attraction pour les syndicats, forment un point de passage obligé pour tout ce qui émane de la fédération comme de l'interprofessionnel.

Elles risquent alors de réduire à la seule vue « corporative étroite » l'ensemble des problèmes posés.

La mise en place d'une coordination doit assurer un développement de l'activité et de l'implantation de la CGT, répondre à la structure mise en place par l'adversaire et représenter un moyen nécessaire de la lutte. Tout dépend du rôle qu'elle joue et de la conception qu'ont les militants de ces moyens pour l'action.

Qu'elles naissent en fonction des besoins de l'action ou qu'elles existent de longue date, les coordinations et les Unions professionnelles ne sont pas à remettre systématiquement en cause. Il s'agit plutôt de procéder à un examen précis de leur rôle et de leurs moyens en rapport avec ce qui est nécessaire pour la lutte à l'entreprise.

Tout ce qui tend à jouer un rôle d'écran, de goulot d'étranglement doit être repensé, étant entendu que chaque Fédération doit se donner, compte tenu des particularités du secteur dont elle a la responsabilité, et donc sous une forme appropriée, les moyens d'intervenir, de ne laisser en dehors de son champ d'activité aucune des entreprises, ateliers ou services qui en relèvent.

La coordination « professionnelle » a toute sa valeur dans la mesure où elle est un moyen complémentaire pour que la Fédération soit présente et enracine les luttes au cœur de

l'entreprise, élargisse son implantation. Dans ce cadre, leur création comme leur activité doit faire l'objet d'une concertation avec les UD et UL concernées, puisqu'elles interviennent sur un même secteur géographique.

Nous examinerons plus loin le problème des coordinations entre fédérations, qui relève à la fois de la concertation entre elles et de l'initiative confédérale.

C) Les coordinations de branches, de trusts, la coordination à l'intérieur d'une fédération

L'évolution de la concentration monopoliste, les exigences des luttes, ont conduit de longue date à réfléchir sur les coordinations de branches, de trust, et à mettre en place les organismes jugés nécessaires.

L'existence de comités centraux d'entreprise, différents problèmes existant, par exemple, dans le secteur public et nationalisé, ont conduit à des démarches parallèles.

On ne peut régler ce type de problèmes de façon simpliste. Il est vrai que les diverses entreprises ou unités de production relevant d'un même groupe sont soumises à une politique patronale commune, à un organe de direction centralisé.

Mais elles conservent les diversités dues à leur implantation géographique, à la nature de leur production et aussi à la stratégie patronale qui, dans le cadre d'une politique d'ensemble, saura parfaitement exploiter ces différences à son profit.

La coordination ne doit donc pas gommer les diversités, les inégalités, mais au contraire les prendre en compte et tendre à les insérer dans les objectifs généraux.

Elle doit éviter une activité « généraliste » calquant celle de la fédération et dans laquelle les salariés ne retrouveraient pas leurs préoccupations particulières.

Ce problème prend un aspect nouveau en rapport direct avec la crise : le redéploiement industriel.

La dispersion des unités de production permet à l'adversaire d'agir en souplesse pour imposer ses restructurations sous couvert de décentralisation ou de modernisation.

Des contradictions peuvent surgir à ce niveau, les localités, départements, ou régions où est envisagée l'implantation de nouvelles entreprises pouvant avoir une attitude favorable compte tenu de l'ampleur du chômage actuel.

Or, ces restructurations sont aussi l'occasion pour le patronat de réduire les effectifs, d'intensifier le rythme de travail, de liquider le potentiel industriel d'une autre région.

Il y a là un réel problème de coordination qui s'impose à l'échelon du trust ou de la branche, mais pose également la question de la qualité et de la dimension des nécessaires rapports entre les fédérations et les unions départementales, les régions, voire les unions locales.

Les expériences connues montrent que ce n'est pas insurmontable. Elles sont génératrices du développement des luttes.

Les moyens :

Ce besoin réel de coordination nécessite des moyens matériels et en militants.

D'autant que les organismes de coordination sont confrontés à la tendance patronale à mettre en place divers organismes ou commissions de travail qui, en fin de compte, aboutissent de plus en plus à « sortir » les militants de l'entreprise.

Sans en conclure qu'il faut adopter la politique de l'absence, ignorer ces sources d'information et d'intervention, il importe de ne pas dégarnir le potentiel financier et militant à l'entreprise.

Les moyens qu'exige la coordination sont à examiner dans le cadre de l'élargissement des tâches, du travail collectif et de la promotion des militants.

Ils dépendent pour une grande part du succès des revendications qui tendent à l'élargissement des droits syndicaux en vue de disposer du nombre de militants et d'heures compatibles avec ces responsabilités.

#### D) Les retraités

L'organisation des retraités se gagnera par une réelle prise en compte de la part du syndicat et des sections d'entreprise.

La conférence nationale de l'UCR des 26 et 27 avril 1979 a mis l'accent sur les nombreux problèmes qui unissent travailleurs actifs et retraités ainsi que sur les liens privilégiés qui unissent les retraités à l'entreprise.

Chaque fédération doit s'efforcer de disposer des moyens d'action permettant d'animer ce secteur d'activité tant pour l'organisation et la constitution de sections que pour la prise en compte et la défense des revendications, y compris celles de la période pré-retraite.

Selon les forces existantes et les traditions, ces moyens se traduisent par des organismes plus ou moins structurés, comme par exemple unions fédérales, disposant d'une certaine autonomie.

S'il est vrai et reconnu que la syndicalisation des retraités, la définition de leurs revendications, l'organisation des luttes relèvent en premier lieu de la responsabilité de leurs organisations spécifiques, c'est la fédération, dans son ensemble, qui peut apporter la véritable dimension à cette activité en y associant ses syndicats et sections.

#### E) Le secteur public et nationalisé

Il existe en France un vaste secteur public et nationalisé, fruit d'une évolution contradictoire, unique dans sa forme et son contenu parmi les pays capitalistes.

Le secteur public a pris une importance qui découle pour une part de l'évolution de l'État, du renforcement de son appareil, de son autoritarisme en vue de répondre aux exigences des monopoles.

Les fédérations du secteur public et nationalisé interviennent donc dans des secteurs qui touchent directement à l'intérêt national. Elles sont amenées à mettre en cause, sous tous ses aspects, la politique générale du pouvoir. Cela implique pour ces fédérations un rôle et une responsabilité particulièrement importants.

D'autant que l'ampleur du secteur public et nationalisé est, en dépit des limites que connaissent les nationalisations sous leur forme actuelle, et des attaques contre le service public, le résultat des luttes sociales, des avancées démocratiques qui se sont réalisées à certains moments de l'histoire de notre pays, imposant d'importants reculs au capital.

Les fédérations de ces secteurs sont garantes de l'existence de statuts de caractère national dont les fondements ont une racine historique. Ces garanties statutaires ont conduit à une pratique syndicale appuyée sur des conquêtes démocratiques qui, si elle nécessite des adaptations, représente cependant, un acquis important pour le développement du syndicalisme de classe, démocratique, de masse.

Dans la situation actuelle, on assiste à une série de restructurations et de réformes auxquelles la loi sur les collectivités locales assure leur pleine cohérence et qui vise à centraliser les pouvoirs de décision tout en opérant des transferts massifs de charges vers les collectivités locales en accélérant la privatisation de nombreux services et en démantelant les statuts, les droits acquis et les libertés des personnels.

Parallèlement, les attaques contre les nationalisations se multiplient avec l'objectif de les soumettre de plus en plus aux objectifs des monopoles.

Pour assumer ses responsabilités, la CGT s'est dotée, dans ces secteurs des structures originales qui ont, elles aussi, évolué pour mieux correspondre aux réalités de l'évolution du secteur public et nationalisé.

C'est ainsi que certaines fédérations se sont décentralisées, d'autres se sont constituées.

Le mouvement syndical des fonctionnaires, regroupés dans l'UGFF, appelle une réflexion particulière, spécifique à ce secteur.

Il constitue un ensemble structurel complexe qui est avant tout le produit de son histoire lié à la place et au rôle qu'il a historiquement joué au sein de la CGT.

Il est en effet caractérisé par l'existence :

- de l'UGFF, organisation dotée de statuts propres ;
- de fédérations qui sont directement affiliées à la CGT ;

– des syndicats nationaux, affiliés à ces fédérations, ou « non fédérés », rattachés de fait à l'UGFF et se trouvant actuellement dans une position de « vide » juridique en regard des statuts confédéraux.

L'UGFF est une organisation permanente, entité collective du mouvement syndical des Fonctionnaires face à l'État-patron.

Ses composantes ont connu et connaissent encore des évolutions structurelles découlant notamment des adaptations internes de l'appareil d'État.

Ces trois structures nationales du syndicalisme des fonctionnaires forment un tout complémentaire et indissociable qui constitue de fait un triple niveau « fédératif ».

**L'examen du fédéralisme dans la fonction publique ne saurait donc les dissocier au risque de passer à côté des problèmes fondamentaux qui sont aujourd'hui posés au syndicalisme des fonctionnaires :** pour toujours mieux s'adapter aux nécessités de la lutte, pour poursuivre et consolider les avancées des positions de classe, pour faire reculer les cloisonnements que traduisent encore certaines conceptions d'organisation, pour aller dans le sens de sa décentralisation avec des structures dotées de moyens au plus près des personnels de la fonction publique.

Le débat dans la CGT sur le fédéralisme aujourd'hui devrait conduire le mouvement syndical des fonctionnaires à s'en saisir pleinement pour favoriser une réflexion de masse en son sein sur ses propres mutations, devenues indispensable au stade actuel de son évolution.

La communauté d'intérêts grandissant face à une politique identique de l'État-patron s'appliquant aux agents de l'État, à ceux des PTT, mais aussi aux personnels communaux et hospitaliers, a créé les conditions objectives notamment à partir de 1968 d'une coopération permanente, étroite, bien qu'informelle et sans structure organisée, entre l'UGFF et les fédérations des PTT, de la Santé, des services publics constituant le « secteur public ».

Enfin, la conséquence des situations, et donc des préoccupations, a amené une coordination du secteur public et nationalisé sous une forme d'organisation souple, concrétisée présentement par la mise en place d'un secteur d'activité confédéral du secteur public et nationalisé.

F) Quelques problèmes liés à l'évolution des fédérations :

Organismes de direction et cadres syndicaux

S'il est nécessaire d'avoir, comme pour toute autre structure une véritable politique de cadres syndicaux, celle-ci ne peut rester figée en regard des modifications constatées dans la conception et le rôle des différentes structures.

La prise en compte de la complémentarité dans la lutte, donc dans l'activité, suppose une plus grande concertation à propos de la promotion des militants.

Cette remarque a sa valeur pour les organismes de direction, les divers commissions ou groupes constitués par la direction fédérale ainsi que pour les organismes de coordination à l'échelon local et départemental, du groupe, de branche, etc.

D'autre part, la particularité de la fédération d'être une structure nationale suppose un examen particulier quant à la composition des organismes de direction.

Il conviendra d'assurer la meilleure représentation géographique en rapport avec l'implantation des industries, en même temps que la participation des catégories et couches dominantes.

En ce qui concerne l'appareil permanent il convient de noter sa responsabilité particulière, comme moyen d'élaboration, de suivi et d'impulsion quotidiens de l'activité des luttes.

Cela suppose un minimum en dessous duquel la fédération ne peut véritablement assumer toutes ses responsabilités.

### Politique financière

Dans ce domaine, l'application des orientations prises au CCN du 12 juin 1979 et précisées dans le projet de programme confédéral de politique financière doit constituer une avancée pour se donner les moyens d'application des conceptions de la fédération aujourd'hui.

Cela devrait permettre d'harmoniser et de modérer notre politique financière à tous les niveaux et d'atténuer les disparités de situations.

Cette nouvelle politique financière permettra, aussi, sous la responsabilité confédérale, de mieux répondre aux moyens modernes d'équipements et d'activités.

### Éducation syndicale

L'activité fédérale en matière d'éducation syndicale est à situer dans la réflexion d'ensemble sur ce qu'est le rôle des fédérations dans les conditions actuelles de la lutte.

Tel est l'objectif de la nouvelle politique définie par le CCEO en matière de formation générale et de formation spécialisée.

Sa mise en œuvre rapide contribuera à mieux faire saisir aux militants les évolutions en cours.

### La propagande

La démarche essentielle consiste à opposer à l'effort idéologique sans précédent du pouvoir et du patronat une véritable propagande de masse.

La fédération doit se garder d'une démarche trop généraliste aboutissant à ressasser les mêmes thèmes, à donner les mêmes informations à tous les niveaux du mouvement syndical.

Elle doit donc réfléchir à ce qui est son propre créneau d'information compte tenu de ses responsabilités professionnelles, et le tenir en s'inspirant de l'évolution des habitudes et des ressources offertes par les progrès des techniques d'information.

L'un des axes essentiels de l'effort fédéral de propagande sera l'impulsion, l'organisation de la diffusion de masse de « La Vie Ouvrière » ce qui suppose la mise en place d'un réseau plongeant ses racines jusqu'au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, la fédération veillera à transmettre ses informations, faire connaître ses publications aux unions locales, unions départementales et régions, afin de coordonner avec le mouvement interprofessionnel ses efforts de propagande de masse.

La dimension nationale de la fédération lui permet d'exiger l'accès aux grands moyens d'information : presse, radio, télévision.

Ce problème se pose en termes de lutte compte tenu de la monopolisation de l'information au bénéfice du pouvoir et du patronat.

G) Les rapports unions locales-unions départementales, les fédérations pour la lutte

La CGT existe pour la lutte. Elle l'impulse, mobilise les salariés dans l'entreprise et hors de l'entreprise pour créer le rapport de forces indispensable afin d'imposer reculs et changements face à la politique économique et sociale de l'adversaire.

La crise, produit du système, et dont se nourrit le grand capital frappe de plein fouet l'entreprise et produit ses effets en premier lieu au niveau de la profession.

Cependant, les entreprises, les branches d'activité dont elles relèvent ne peuvent ignorer les conséquences locales, départementales, régionales qui donnent ainsi aux luttes le caractère interprofessionnel de plus en plus marqué.

Il s'ensuit la nécessité d'une multiplication, d'une diversification des initiatives.

Mais leur efficacité dépend avant de la capacité du mouvement syndical à saisir cette diversité pour créer la convergence, le rassemblement à tous les niveaux.

Dans ce cadre, les rapports entre les fédérations et les structures interprofessionnelles doivent nécessairement évoluer dans leur conception et leur contenu.

Indépendamment des informations réciproques, des contacts ponctuels, c'est toute une démarche qu'il convient d'imprimer au niveau de la direction permanente comme de tous les militants ayant des responsabilités à la fédération.

La marche du 23 mars, les élections prud'homales sont des expériences enrichissantes. Ce qui a été réalisé pour de telles initiatives doit trouver un prolongement pour devenir une pratique permanente dans les luttes.

Une avancée significative qui va dans le sens de cette démarche est à noter avec la coopération de dirigeants de fédérations vers des unions locales pour le parrainage des entreprises où la CGT n'est pas implantée.

#### 4) Les Fédérations et l'activité en direction des ingénieurs, cadres et techniciens

Avec la création d'unions fédérales d'ICT, au niveau des fédérations, une évolution positive s'est produite dans l'activité spécifique de la CGT en direction de ces catégories.

Prenant en compte ces acquis, appréciant ce qui a évolué dans la situation économique et sociale du pays, avec les répercussions qui en découlent au niveau des ICT, il convient de s'interroger aujourd'hui sur les nouvelles évolutions nécessaires en vue d'adapter les structures spécifiques et notamment les unions fédérales aux nécessités de l'heure.

Depuis 1969, ces unions fonctionnent dans une quinzaine de branches professionnelles.

Leur constitution a tenu compte de la place prise par les ICT dans la production, et donc des conséquences de leur participation ou non sur l'efficacité des luttes.

Elle a permis de développer une activité spécifique de masse en leur direction, sur les plans idéologique, revendicatif des luttes, en l'intégrant dans l'activité générale des Fédérations.

Elle a conduit celles-ci à définir une véritable politique fédérale en direction des ICT à partir de leurs préoccupations propres et non d'un simple ralliement aux objectifs généraux avec l'objectif de la mise en place au niveau des entreprises de structures spécifiques, la coordination structurelle entre catégories se situant au plan national.

Cela a permis des avancées significatives dans la participation des ICT aux luttes, dans les progrès dans l'influence de la CGT aux élections professionnelles, dans l'implantation de sections syndicales ou syndicats CGT au niveau des entreprises.

Néanmoins de sérieuses inégalités subsistent.

Si l'on peut constater dans le secteur nationalisé des progrès certains qui s'expliquent par l'activité de nos Unions fédérales mais aussi par l'existence préalable à la création des unions fédérales, de structures nationales ICT issues de la Libération et de l'existence de statuts et garanties sociales d'un contenu élevé, il subsiste des inégalités dans ces secteurs, inégalités qui se trouvent aggravées dans le secteur privé bien que, là aussi, des progrès ont été réalisés. De même dans le secteur public un effort important reste à développer pour améliorer notre activité spécifique ICT et nous donner les moyens structurels de celle-ci.

#### A) Développer les structures spécifiques ICT à l'entreprise et la coordination

L'amélioration de l'activité de masse de la CGT en direction des ICT dépend avant tout de la progression de notre conception de la double nature de l'UGICT, à la fois organisation spécifique et outil de la CGT en direction de ces catégories.

Tout dépend du développement des structures spécifiques à l'entreprise, comme moyen de prise en compte des propres aux ICT et comme pôle indispensable de la coordination avec les luttes de l'ensemble des salariés.

Ce doit être la préoccupation première de l'ensemble de la CGT et notamment des fédérations.

Ces structures, il faut en premier lieu les créer partout où elles n'existent pas encore.

Pour guide et conseiller ce qui se crée, autant que pour aider ce qui existe, il importe de tenir compte des enseignements issus de l'expérience.

Aux côtés des aspects largement positifs découlant de l'activité spécifique à l'entreprise, des défauts apparaissent auxquels il faut prêter la plus grande attention.

Dans le premier cas, l'activité spécifique ICT se développe en marge de la CGT, faisant apparaître l'UGICT comme une structure parallèle, ou une seconde CGT dans l'entreprise.

C'est un frein à la convergence des luttes, à une activité de masse de la CGT parmi l'ensemble des salariés et aussi à nos progrès en direction des ICT.

Ce comportement compromet la compréhension parmi les travailleurs de la nécessité d'une activité spécifique, et risque de conduire les syndicats d'entreprise, la fédération elle-même, à ne pas prendre suffisamment en compte dans la politique générale les préoccupations des ICT.

Le second écueil consiste à se contenter, sous couvert d'activité spécifique, d'une simple adaptation des orientations et initiatives générales, globalisant la politique de la CGT en direction de toutes les catégories.

Ce comportement nie en fait les spécificités et aboutit logiquement à l'intégration des structures ICT dans des syndicats uniques, minorisant ces catégories, ne prenant pas véritablement en compte leurs préoccupations, et amenant en conséquence l'isolement des syndicats ICT par rapport à la masse des personnels techniciens et d'encadrement.

En fin de compte, ces catégories de salariés ne sont, dans ce cas, associées à la lutte que sur la seule base de la solidarité ouvrière, ce qui ne peut suffire à un engagement massif de leur part, et conduit en fait à l'affaiblissement de l'action revendicative d'ensemble.

Afin de dépasser ces développements contradictoires de notre activité spécifique, un effort simultané s'impose :

– pour créer de réelles structures spécifiques à tous les niveaux en leur donnant l'autonomie idéologique, revendicative et financière et d'action permettant une activité de masse aux prises avec les réalités ;

– pour mettre en place une coordination structurelle entre activité générale et activité spécifique en vue du débat démocratique, responsable, débouchant sur la convergence des luttes à partir des préoccupations de chacun et des intérêts communs.

## B) Des moyens pour développer les unions fédérales

Pour l'efficacité de cette coordination et impulsion une réelle prise en charge par les fédérations de l'activité spécifique ICT, il n'est pas inutile d'examiner la place des responsables d'unions fédérales dans les organismes de direction des fédérations (bureau, secrétariat).

Cette présence est éminemment souhaitable dans la mesure où elle vise à améliorer la politique fédérale en direction des ICT et non à couvrir un autre secteur d'activité (ce qui doit être recherché en dehors des responsables d'unions fédérales).

Ne conviendrait-il pas, par ailleurs, de réexaminer cas par cas les moyens fédéraux mis à la disposition des unions fédérales, que ce soit au niveau militant ou au niveau matériel ?

Plusieurs d'entre elles n'ont encore aucun permanent, y compris dans des branches professionnelles importantes, ce qui représente un obstacle majeur pour une réelle activité de masse en prise avec les entreprises.

En l'état actuel des moyens du mouvement spécifique, une avancée significative dans ce domaine passe par une aide concrète des fédérations.

Plusieurs branches professionnelles n'ont encore aucune Union fédérale et restent structurées sur la base de syndicats nationaux.

Dans les conditions d'aujourd'hui, avec l'évolution de l'état de nos forces et en fonction des nécessités nouvelles de la lutte, il est devenu nécessaire d'examiner les moyens de faire évoluer ces structures en unions fédérales de branches, enracinées en sections ou syndicats d'ICT dans les entreprises ou établissements.

Cela apparaît comme une nécessité pour décentraliser et diversifier notre activité en direction des ICT pour développer une véritable activité spécifique de masse à l'entreprise.

## C) Syndicats nationaux d'ingénieurs et cadres

Dans le prolongement de la réflexion précédente il convient de s'interroger sur le devenir des syndicats nationaux qui subsistent au sein des unions fédérales d'ICT.

Ne faut-il pas surmonter l'effet d'écran que jouent parfois ces structures entre les syndicats de base et nos unions fédérales pour une véritable activité de masse à l'entreprise ?

Ne devrait-on pas réfléchir à modifier le rôle de ces syndicats nationaux (devenant essentiellement un centre d'élaboration des revendications) et donner aux structures d'entreprise la pleine responsabilité de l'organisation et de l'action des ingénieurs et cadres à partir de la réalité propre à chaque entreprise ?

## D) Rapports unions fédérales – commissions départementales

Un des axes essentiels de réflexion de la CGT pour adapter ses structures aux nécessités et réalités économiques, sociales et politiques d'aujourd'hui porte sur une meilleure liaison entre l'action des fédérations et de leurs structures verticales et l'activité des UD et des UL.

Une réflexion de même nature est à engager concernant les structures spécifiques ICT (unions fédérales et commissions départementales) en tenant compte du fait que leur création récente donne moins de poids aux traditions syndicales qui freinent parfois les adaptations nécessaires. Elle peut nous permettre, tout en prenant en compte ces traditions syndicales du mouvement général, de transformer l'outil syndical spécifique plus rapidement en fonction des nécessités de l'heure.

C'est ainsi que l'on ne peut apprécier le rôle des Unions fédérales et les adaptations à promouvoir aujourd'hui dans leur fonctionnement sans prendre en compte l'existence et le développement des commissions départementales ICT au sein des UD.

Cela passe par une réflexion commune sur la complémentarité des activités et des structures, sur une meilleure répartition des tâches, en vue de la mise en œuvre de la stratégie des unions fédérales avec l'appui opérationnel des commissions départementales.

Cela passe aussi par une concertation sur l'utilisation des cadres syndicaux, la coordination des forces, notamment en prenant appui sur les unions locales situées dans des concentrations importantes d'ICT.

#### E) Rapports Unions fédérales-UGICT

L'UGICT est, comme son nom l'indique, une union des ICT, et non une fédération ou une confédération

L'axe prioritaire de notre stratégie syndicale aujourd'hui est la mise en œuvre d'une véritable activité spécifique à l'entreprise associée à la coordination avec l'ensemble de la lutte des salariés.

Cela implique que toute l'activité de l'UGICT s'élabore en liaison étroite avec les unions fédérales pour coller aux réalités de l'entreprise en matière de lutte, préoccupations, organisation des ICT, à l'entreprise.

Il ne s'agit pour l'UGICT ni d'élaborer des initiatives que les unions fédérales auraient à plaquer sur leur propre activité, ni pour les unions fédérales d'élaborer isolément leurs propres initiatives sans tenir compte des réalités extérieures, du contexte d'ensemble qui trouve sa source dans la politique patronale et gouvernementale frappant l'ensemble des ICT dans différentes branches d'industries.

Cela implique une concertation constante entre l'UGICT et les unions fédérales pour élaborer des plans de travail cohérents qui permettent d'avancer concrètement sur le terrain de la convergence des luttes entre les ICT et avec les autres catégories. Cette concertation passe bien évidemment par les organismes élus de l'UGICT (CN) mais cela doit aller au-delà et devenir un

mouvement permanent entre l'UGICT et les unions fédérales. Il est nécessaire d'associer au maximum les fédérations concernées à cette concertation pour avancer sur la base de la coordination de notre activité spécifique avec le mouvement et mettre en œuvre concrètement les orientations du 40<sup>e</sup> congrès de la CGT et du 7<sup>e</sup> congrès de l'UGICT.

## 5) Les fédérations et la Confédération

Répondre aux besoins de coordination

La centralisation des politiques et des décisions du patronat et du pouvoir, le développement de la concentration monopoliste et des multinationales posent en termes nouveaux le problème des responsabilités de la CGT à l'égard des fédérations.

C'est bien à partir de l'entreprise, du secteur d'activité que s'élaborent les revendications sociales et économiques, que se développent des luttes revendicatives. De ce point de vue, la fédération joue un rôle essentiel que nulle autre structure ne peut remplir à sa place.

Cependant, sur de grandes questions d'intérêt national : problèmes de l'énergie, des transports, de l'agriculture par exemple, il est essentiel qu'à partir de la réflexion et des analyses des fédérations intéressées s'opère une expression confédérale et se développe une action coordonnée.

L'existence et le développement des sociétés multinationales pose de son côté un problème de coordination interfédérale particulièrement important et appelant des initiatives confédérales.

Si nous prenons comme exemple St-Gobain (160 000 salariés, 134 sociétés dans 17 pays) nous nous trouvons en face d'une multinationale que couvre la Construction, le Pétrole, l'Électronique, le Verre, les Industries chimiques, etc.

Un examen attentif de la politique et du domaine d'intervention de ce monopole intéresse au minimum neuf fédérations.

Tout en sachant qu'il n'y a rien d'immuable et que ces sociétés évoluent sans cesse, il faut, sans vouloir uniformiser, unifier à tout prix, s'interroger sur la coordination qui s'avère indispensable.

Sa forme et son contenu dépendent évidemment de la politique du monopole considéré et de ses répercussions au niveau des entreprises.

Dans certains cas, c'est toute la politique économique et sociale, développée par le pouvoir et le patronat dans une série de domaines, qu'il faudra prendre en compte avec la permanence voulue, ce qui suppose là encore une intervention confédérale appropriée, respectant les principes de la CGT l'autonomie des fédérations tout en assurant les coordinations et convergences nécessaires.

Chaque Fédération dispose, en effet, de par des Statuts de la CGT, de son autonomie de réflexion et d'action.

Dans le cadre de la coordination, elle apportera ses suggestions, son analyse, sa contribution pratique.

La CGT quant à elle veillera à ce que la mise en commun de la réflexion et des moyens n'aboutisse, ni même n'apparaisse comme une volonté d'imposer, de centraliser et ne débouche en aucune façon sur la mise en cause des capacités de direction et d'initiatives des Fédérations.

Cependant elle fera face, avec les moyens voulus, aux exigences nées de conditions actuelles de la lutte.

## 6) Les fédérations et l'activité internationale

Les fédérations ont, de longue date, fait une place importante à leurs activités internationales.

Elles ont encouragé la solidarité active des travailleurs de tous les pays contre l'exploitation capitaliste, déjouer les tentatives de les opposer entre eux, contribué à leurs succès et à l'élévation de leur conscience de classe.

Elles ont pris d'importantes initiatives dans la lutte pour la défense de la paix, contribuant à imposer des reculs importants à l'impérialisme.

Elles ont souvent contribué à organiser les travailleurs des pays en voie de développement, à faire naître et grandir dans ces pays, un syndicalisme de classe et de masse.

Elles se sont employées à faire connaître et soutenir l'édification du socialisme dans les pays où les travailleurs se sont libérés du joug capitaliste ;

Au moment où le capital international entend exploiter les difficultés nationales :

- pour entretenir, développer la concurrence entre travailleurs des différents pays,
- pour accentuer sa politique de guerre et de déséquilibre entre les forces de progrès et réactionnaires,

L'action internationale des fédérations doit prendre une dimension nouvelle en recherchant des initiatives particulières à l'échelon international, face aux groupes multinationaux, afin de créer les conditions de luttes importantes à ce niveau, dans l'intérêt des travailleurs des pays concernés.

La politique de redéploiement, d'exportation des capitaux implique également une évolution en qualité dans les rapports internationaux à l'échelle des fédérations.

Il est évident qu'au-delà des considérations politiques, des conceptions des organisations syndicales des différents pays, les rapports entretenus sur les problèmes professionnels (industries, conditions de travail, contrats collectifs) peuvent permettre un rassemblement très large et diversifié des syndicats et travailleurs sur tout ce qui peut les unir.

Une telle démarche, notamment à l'échelle de l'Europe capitaliste permettrait de combattre une intégration au bénéfice des seuls intérêts des monopoles et apporterait un soutien précieux à l'action de la Confédération pour son adhésion à la Confédération européenne des syndicats.

## **II- Les fédérations dans la lutte pour les changements démocratiques**

Dans ses analyses et ses orientations, le 40<sup>e</sup> congrès a pris en compte l'expérience de ces dernières années et plus particulièrement celle acquise par la CGT dans la lutte pour les changements démocratiques.

L'aspiration et la volonté de changement sont toujours présentes.

C'est l'un des éléments qui explique la continuité des luttes revendicatives, leur développement, leur intensité dans une période difficile.

### 1) Les fédérations et la gestion démocratique ou autogestion

La CGT pose la question de l'activité syndicale à l'entreprise en termes réellement nouveaux.

Faire que les travailleurs, avec la CGT, au cœur des ateliers, services et bureaux, dans les formes et les moyens définis par eux, prennent directement en mains leurs revendications et définissent leurs formes d'action, permet de poser en termes de lutte les questions du changement véritable basées sur la gestion démocratique et l'autogestion.

Chaque mesure, chaque décision du gouvernement et du patronat est génératrice d'approfondissement de la crise.

En retour, toute revendication, tout succès arraché, le moindre recul de l'adversaire est un coup porté à la politique d'austérité, de bradage de l'économie. C'est une parcelle de terrain gagné contre la crise, contre ceux-là mêmes qui la nourrissent par leur politique.

La CGT en contribuant à rassembler et à mobiliser, à partir des revendications définies par les travailleurs eux-mêmes, élargit le champ et le niveau de l'action, élève le niveau de conscience pour de véritables changements.

Par cette démarche, non seulement nous faisons un sort aux idées fausses telles que « il n'y a plus de perspectives », mais nous créons les conditions pour que les salariés prennent en compte en agissant pour les objectifs très élevés pouvant aller jusqu'à l'existence de nationalisations ou de leur extension.

Nous apportons ainsi une correction à un des traits négatifs de cette période récente, où, par exemple, des fédérations ont pu établir des propositions économiques et sociales considérées comme déterminantes pour assurer un véritable changement et qui n'ont pas, au moment décisif, reçu tout l'appui nécessaire des travailleurs.

L'action pour des objectifs de caractère régional ou national, se réalise dans et à partir de l'entreprise.

L'exemple de la sidérurgie, comme bien d'autres est significatif. Nous risquons de réduire leur portée en ne voyant que les aspects de lutte immédiate.

En exigeant avec la CGT le maintien et le renforcement du potentiel sidérurgique pour vivre et travailler au pays, en luttant par des formes d'action décidées par eux, sur proposition de la CGT, les sidérurgistes remettaient en cause la liquidation de cette industrie vitale pour le pays et pour la satisfaction des besoins sociaux de la masse des travailleurs.

Dans son développement, l'action de la CGT a permis d'entraîner de larges couches sur des objectifs très avancés et contraint l'adversaire à reculer.

L'idée de nationalisation a largement progressé. Il s'agit là d'un exemple parmi beaucoup d'autres qui montre combien les luttes d'aujourd'hui portent en elles celles de l'avenir.

La volonté de changement, pour l'autogestion progressent dans la mesure où toute la CGT et particulièrement les fédérations et leurs structures professionnelles seront associées à ces objectifs au développement quotidien de l'action revendicative.

## 2) Les fédérations et les solutions économiques

Les effets de la politique de redéploiement et de démantèlement posent, de plus en plus, quelles que soient la nature et la taille de l'entreprise, la question du type et du contenu des solutions permettant de faire face à la situation.

L'adversaire a bien saisi le sens des interrogations qui grandissent parmi tous les salariés.

D'autres organisations syndicales se sont efforcées d'y apporter une réponse de type réformiste, débouchant sur la collaboration de classes.

Les nouvelles méthodes d'intégration, îlots de production, structures diverses de participation, de concertation constituant la réponse patronale pour détourner les salariés de l'action, les amener sur le terrain du consensus social et en fin de compte perpétuer la société capitaliste.

De son côté, la CGT doit avoir le souci d'associer à ses objectifs d'action des solutions réalistes aux problèmes que rencontrent les travailleurs.

Ces solutions industrielles et économiques auront toute leur valeur dans la mesure où elles prendront appui sur les préoccupations et les besoins des travailleurs et notamment le respect absolu de la garantie d'emploi et des droits acquis.

Mais il ne s'agit pas pour les fédérations de prendre seulement en compte des propositions placées dans le cadre de la crise qui porteraient en elles le risque d'engager les travailleurs à participer à la gestion de celle-ci, à la politique d'austérité et d'abandon national.

A contrario, s'appuyant sur les réalités concrètes vécues par les travailleurs, sur leurs besoins, elles doivent concourir à une élévation de la conscience de l'action pour le changement.

Les fédérations doivent, à tout moment, être en mesure de formuler de telles propositions.

Mais cela appelle une question : ces solutions sont-elles l'élément moteur de la lutte ?

Étant vues « en elles-mêmes », elles risquent d'être parfois en retrait par rapport aux véritables intérêts des salariés et à leurs propres objectifs.

Par contre, par leur élaboration dans l'action, intégrant les objectifs premiers qui ont mis en mouvement les travailleurs, elles seront facteurs d'une lutte de plus haut niveau et plus consciente. Elles seront un appui certain pour garantir les succès obtenus par l'action.

Ces solutions, ces propositions issues, forgées dans l'action, enrichiront le programme revendicatif fédéral, de même qu'elles rendront plus vivantes encore, dans les entreprises, les grandes options du programme d'action confédéral.

Elles développeront l'idée que les luttes pour le changement comportent une évolution continue, progressive, quels que soient les résultats acquis à un moment donné. Elles montreront que les changements démocratiques sont l'affaire des travailleurs eux-mêmes, qu'ils ne peuvent être l'objet d'une délégation de pouvoirs aux états-majors.

Cet ensemble de réflexions sur le rôle et l'activité des fédérations vise à améliorer encore leur capacité d'action syndicale de classe et de masse.

Au-delà des adaptations exigées par le présent, c'est à l'avenir qu'il faut penser, en y incluant les responsabilités nouvelles à assumer par les fédérations dans le cadre d'une autre société que les luttes dirigées et impulsées par la CGT auront contribué à faire naître.

## VI – LA CONFÉDÉRATION

### 1- La CGT : l'organisation syndicale de tous les travailleurs

#### 1) Rôle de la CGT

#### 2) Prendre en compte la diversité, développer la démocratie

##### a) Les rapports Confédération et les organisations confédérées

##### b) La Confédération et les Syndicats

##### c) L'UGICT

##### d) L'UCR

#### 3) La CGT sur le plan international

### 2- Conception de direction de la CGT

#### 1) Les congrès

#### 2) Le Comité confédéral national

#### 3) La Commission exécutive

#### 4) Le bureau et le secrétariat

### 3- Quelques moyens pour les responsabilités

#### 1) La propagande et la communication

#### 2) Les moyens de réflexion, d'élaboration

#### 3) Les moyens financiers

### **Introduction : rôle de la Confédération**

La réflexion engagée à propos des structures de la CGT doit également conduire à mieux cerner ce que doit être aujourd'hui le rôle de la Confédération.

L'acte de naissance de la CGT, comme déjà sa longue expérience sont intimement liés au mouvement de la société dont la lutte des classes est le moteur.

Le progrès continu des luttes est jalonné d'étapes importantes, dominées par de grands affrontements sociaux.

Chacun d'eux reflète l'évolution du degré de conscience et de combativité des salariés en même temps qu'il met en évidence les progrès à accomplir pour atteindre leurs objectifs de classe.

Le 40<sup>e</sup> Congrès s'est situé dans une période où le mode production capitaliste connaît une « crise profonde et durable » qu'il nourrit lui-même, et où chaque revendication prend son importance, comme réponse immédiate, comme élément porteur d'aspirations et d'exigences des changements fondamentaux.

Dans ce cadre, les responsabilités confédérales se posent en termes nouveaux, pour faire face aux exigences d'aujourd'hui comme à celles de demain.

L'ensemble du document appelle à une réflexion approfondie sur les structures confédérales aujourd'hui comme instruments pour développer les luttes, renforcer, élargir l'implantation de la CGT dans les entreprises en prenant appui sur les profondes transformations économiques, sociales, auxquelles l'organisation syndicale elle-même a contribué.

Cette constante prise en compte du mouvement réel traverse chaque partie du document. Cette démarche explique les brèves références aux origines de la CGT et de chacune de ses composantes, leur évolution liée aux luttes donc aux réalités vécues à chaque grande phase de l'affrontement social.

Ce n'est donc pas une recherche sur l'histoire de la CGT et de la société, ce qui serait ambitieux, mais un appel à l'attention du militant sur une manière d'analyser une situation afin de bien saisir le vécu quotidien dans le mouvement de la société, de mieux cerner les conditions de la lutte dans l'immédiat et ce qu'elles sous-tendent comme perspectives.

Tout ce ci appelle donc plusieurs remarques :

1) la double structure de la CGT, professionnelle et interprofessionnelle, conçue sur le principe du fédéralisme est la forme d'organisation qui permet d'assurer et développer une pratique syndicale démocratique et de classe.

L'adhésion des Syndicats d'entreprise et le principe de l'affiliation à la fédération et à l'union départementale n'est donc pas une mesure administrative.

Elle assure l'autonomie financière, de décision, d'action y compris du syndicat, dans les divers domaines et manifestations de l'exploitation capitaliste.

Le fédéralisme assure donc l'indépendance et l'exercice de la démocratie des syndicats tout en donnant à l'organisation nationale à laquelle ils adhèrent les moyens d'élaboration, de décision et d'application pour tout ce qui est commun à l'ensemble des salariés français.

2) Le contenu toujours plus autoritaire de la politique patronale et gouvernementale tend à ce que les décisions soient prises à l'échelon national et en cercle restreint.

C'est ainsi que les conflits locaux ont un retentissement national du fait de cette politique et de leur exploitation par les moyens d'information et de communication.

Cette réalité impose une prise en compte de cette dimension par la Confédération en tant qu'organisation nationale des salariés français.

Elle sera alors considérée sous deux aspects :

- apporter l'appui nécessaire et son autorité pour peser sur le règlement des conflits ;
- agir pour s'opposer à la centralisation du pouvoir en suscitant l'intervention de masse des salariés, de la population concernée et de ses organisations.

Dans ce contexte, nous devons bien percevoir le double mouvement indispensable pour aller au succès :

- rôle et responsabilité accrues de la Confédération pour faire face à la centralisation excessive des décisions et du pouvoir ;
- mise en valeur du fédéralisme comme moyen et réponse immédiate dans la lutte pour les succès revendicatifs et la démocratie.

3) Les luttes aujourd'hui, dans leur complexité et leur impact dans de nombreux autres secteurs, leur imbrication dans les domaines économique, social, comme sur le plan de l'unité d'action, supposent une concertation, des rapports plus suivis entre toutes les organisations.

Ceci a déjà été marqué à propos des fédérations, des unions départementales, des unions locales, des régions.

Cette remarque vaut aussi pour la Confédération.

Chaque structure dispose alors du maximum d'éléments par cet échange d'informations, d'analyse qui assure, en retour, une plus large autonomie de décision et d'action.

4) Le mouvement ouvrier français naissant a su se doter d'un outil syndical pour la lutte, dont la forme et les moyens d'organisation ont pris en compte les intérêts immédiats des travailleurs français dans le contexte économique et social de l'époque.

L'apport du socialisme scientifique et la déjà riche expérience des luttes du mouvement ouvrier, de ses dirigeants, depuis la Révolution française ont contribué à cet outil syndical de masse s'affirme très vite pour une action basée sur les conceptions de lutte des classes dans l'action quotidienne comme pour les objectifs de transformation de la société.

Certes, cette action indépendante de la CGT, affirmée dès les premières années de sa création, n'a pas été sans problèmes, comme en témoignent les deux scissions qui ont marqué son histoire.

Mais là aussi, pour ce qui est des responsabilités de la CGT aujourd'hui, il n'est pas inutile de noter que c'est dans l'action que se sont affirmées la conception et la pratique des luttes des classes.

Ce bref rappel montre que la CGT a grandement contribué à l'élévation de la conscience de classe des travailleurs français mais aussi à l'échelle internationale.

Les conditions de la lutte aujourd'hui montrent que l'outil syndical est un moyen de lutte dans la société capitaliste et un moyen d'intervention et d'action dans le cadre d'un autre type de société, démocratique et autogestionnaire.

5) Aujourd'hui, comme lors de sa création, la CGT reste la seule organisation qui fonde son action sur des bases de classe.

Cette remarque vaut d'autant plus que nous sommes placés devant une réalité, le pluralisme syndical. Mais la CGT reste profondément attachée à la réunification syndicale, car, fidèle à sa conception du rassemblement des travailleurs au sein d'une seule centrale unitaire face au syndicat patronal unique et à l'État-patron.

Or, cela ne peut se réaliser que sur un fond de progrès général des conceptions de lutte de classe y compris à l'intérieur des autres organisations syndicales. La réalité du pluralisme syndical dans son mouvement n'est pas irréversible, il est lui-même porteur de cet objectif, et l'unité d'action sur des positions claires est un moyen pour lutter aujourd'hui et faire avancer cette conception pour l'avenir.

6) La dernière remarque porte sur les deux éléments qui sont à l'origine de la création de la CGT.

En effet, cette époque est marquée par l'organisation des travailleurs dans la réalité sociale, économique et politique où différents courants s'affrontent :

Le courant anarcho-syndicaliste avec les Bourses du travail et dans la Fédération des syndicats un courant de lutte de classes s'affrontant à une forte influence réformiste.

La création de la CGT est donc la concrétisation de la volonté d'unification du mouvement syndical, au-delà des conceptions philosophiques et politiques.

Les dirigeants d'alors, tout en exprimant et en défendant leurs conceptions, ont eu la volonté de dépasser ces considérations politiques pour créer une centrale unique, apte à prendre en compte les intérêts des travailleurs français.

Voilà un point important qui mérite d'être souligné puisqu'il a permis à la CGT, tout au long de son histoire de s'affirmer comme organisation indépendante des mouvements politiques.

Enfin, ce bref rappel est de nature à mettre en valeur et montrer sa véritable signification à la décision du 40<sup>e</sup> Congrès d'engager une grande bataille de la syndicalisation.

Oui, tout confirme que chaque salarié peut et doit adhérer à la CGT pour prendre part à la défense de ses intérêts.

## **1- La CGT : l'organisation syndicale de tous les travailleurs**

### 1) Rôle de la CGT

Le niveau atteint par les forces productives, le caractère social de la production, le développement du salariat (85 % population active) élargissent le champ d'intervention et les responsabilités de la CGT.

Les revendications d'ordre professionnel intègrent de plus en plus tout ce qui concerne la vie au travail ainsi que les conditions d'existence des travailleurs et de leur famille.

Dans de nombreux domaines, l'intervention de la CGT s'impose pour définir des objectifs revendicatifs, proposer des solutions.

Si ce rôle n'est pas nouveau, il s'est tout simplement amplifié et transformé avec l'évolution de la société.

Comme à l'origine, la CGT a pour objectif permanent de défendre les intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels des salariés.

Mais ce concept a lui-même évolué et prend aujourd'hui une autre dimension. C'est ainsi que la Confédération est appelée à intervenir directement vers l'État, le CNPF, à négocier dans de nombreux domaines, pour déterminer le cadre des horaires de travail, des conditions de travail, de la garantie des chômeurs, de la couverture sociale des travailleurs, de l'éducation, de la formation professionnelle, de la bataille des idées et l'information, des libertés, de la culture, la fiscalité, la paix, etc.

Elle doit coordonner, impulser les luttes qui, en se heurtant directement à la politique globale du pouvoir et du CNPF, prennent une dimension nationale quels que soient les secteurs concernés.

Elle doit mettre en valeur son autorité incontestée pour dénoncer les tentatives de collaboration des classes, d'intégration, comme moyens de recours de l'adversaire pour appliquer ses solutions.

Elle doit renforcer ses liens avec les organisations et les travailleurs des autres pays dans le but de développer la solidarité et à la lutte à l'échelle internationale en riposte à l'agression du capital en crise, à l'internationalisation de la production.

Ces responsabilités montrent aussi que nous avons à avancer dans un certain nombre de domaines liés directement à l'exploitation de la force de travail social.

Peut-on rester aujourd'hui à la seule notion d'exploitation sur le lieu de travail, à l'entreprise ?

Si l'on considère tout ce qui est en rapport à l'entretien et le renouvellement de la force de travail, nous pouvons saisir dans quels domaines la CGT doit intervenir soit pour défendre ses positions, soit pour être directement partie prenante.

L'adversaire a bien saisi cette dimension de l'exploitation des salariés lorsqu'on perçoit ses interventions, les organismes qu'il crée pour mieux drainer ce qu'il a dû concéder comme salaires et avantages sociaux.

La responsabilité de la Confédération est donc bien de ne pas laisser ce terrain à la seule emprise du patronat, du gouvernement et des organisations syndicales qui s'alignent sur leur politique.

La prise en compte de l'ensemble de ces problèmes pose immédiatement la question des moyens, c'est-à-dire :

– la capacité de toutes les organisations de la CGT à définir leurs propres objectifs à partir des réalités très diverses, vécues par les salariés ;

– les moyens de tirer les éléments de synthèse, sans mettre en cause cette diversité pour assurer la lutte convergente par des objectifs clairs en réponse à la politique globale du gouvernement et du patronat.

Ce double mouvement pose donc directement le rôle des organismes de direction de la Confédération et des moyens dont ils doivent se doter pour assumer pleinement leurs responsabilités.

Cette exigence n'est pas nouvelle. La CGT a conquis son audience et sa force en sachant prendre en compte les intérêts particuliers et généraux des travailleurs.

2) Prendre en compte la diversité, développer la démocratie

Toute fois, le passé récent comme ce que recouvre la période à venir, doivent nous inciter à la réflexion.

Comment assurer le soutien, l'intervention active des travailleurs sur les objectifs immédiats ou à plus long terme afin qu'ils deviennent réalité ?

Comment gagner la grande majorité des salariés à de réels changements en transformant les aspirations les plus diverses par une volonté de lutte ?

C'est-à-dire comment, dès maintenant, rendre effective la plus large participation des travailleurs sur tous les domaines, y compris ceux du contenu du travail ?

De ce point de vue, la Confédération a un grand rôle à jouer, tant dans la recherche des moyens, que dans la mise en œuvre de la démocratie à cette échelle.

En effet, s'opposer résolument au redéploiement, à la liquidation du potentiel industriel, lutter pour travailler autrement, étudier au pays, c'est déjà faire de ces objectifs une réalité pour leur prise en compte dans les conflits et comme moyens pour lutter contre ceux qui engendrent la crise.

Cette conception définie au 40<sup>e</sup> Congrès n'a pas pour but de créer des îlots d'autogestion locaux, départementaux, régionaux. Ce serait nier le niveau atteint par les forces productives et leur évolution rapide.

Par contre, en s'appuyant sur ce que sont nos objectifs revendicatifs, il s'agit de cultiver les diverses aspirations, la volonté de participer à toutes les décisions et en premier lieu dans l'organisation syndicale.

Aussi bien aujourd'hui que pour une longue période, y compris dans le cadre d'une gestion démocratique et autogestionnaire de l'État, qui aura un rôle et un contenu différents, la Confédération aura ses attributions, ses responsabilités, comme organisation syndicale nationale.

C'est pour y répondre que la CGT s'est dotée de structures aptes à rassembler et défendre les intérêts des diverses couches en prenant appui sur cette diversité de situations.

a) Les rapports Confédération et les organisations confédérées

Pour toutes les raisons qui ont été développées précédemment, l'article 2 des Statuts, selon lequel :

*« La Confédération Générale du Travail, basée sur les principes du fédéralisme, de la démocratie syndicale, assure et respecte la complète autonomie des organisations qui se conforment aux présents statuts »* garde toute sa valeur.

Ce rappel prend d'autant plus d'importance que le contenu et le niveau des luttes interprofessionnelles peuvent amener à la conclusion qu'ils tendent progressivement à se substituer à l'activité et aux responsabilités des fédérations.

Les deux parties traitant des unions départementales et des fédérations confirment l'absolue nécessité de ces deux structures, leur complémentarité.

C'est donc essentiellement sur le plan des conceptions qui les animent et non de l'existence de ces deux structures que nous devons aborder la question.

L'affirmation de la complète autonomie de l'article 2 met en valeur, avec le principe, de la démocratie, la prise en compte de la diversité dans et pour la lutte.

Cependant, cela ne signifie pas action indépendante, en dehors de toute appréciation du contexte général.

Si la définition du programme revendicatif et sa prise en compte par la lutte dans les entreprises revient en premier lieu aux fédérations, il n'est pas sans incidence tant du point de vue économique, social et de l'action sur l'ensemble des salariés.

C'est pour cette raison que les unions départementales doivent dépasser le seul soutien aux options confédérales et intégrer les réalités locales et départementales par son tissu social, industriel, commercial.

Déjà, à ce niveau, les rapports entre la direction confédérale et les autres structures doivent nécessairement évoluer.

De la même manière, il n'est pas de secteur d'activité aujourd'hui isolé des autres, ou n'ayant aucune incidence sur les autres.

Bien que ce phénomène résulte d'une longue évolution, il prend actuellement une particulière acuité avec la crise et pose en même temps la question des responsabilités confédérales dans le cadre des perspectives démocratiques.

Ceci est apparu nettement dans la lutte contre la liquidation de la sidérurgie. Mais ce n'est pas l'exemple unique. Il en est ainsi pour le Textile, les Transports, l'Énergie, la Recherche, etc.

Un besoin de coordination, d'élaboration et de prise en charge se fait sentir bien au-delà des seules fédérations concernées, pour donner à ces questions toutes leur dimension.

Sans mettre en cause l'indépendance de chacune des organisations, la Confédération a sa propre responsabilité pour assurer la communauté d'intérêts et la mobilisation la plus large sur des aspects déterminants pour l'avenir des travailleurs, leurs intérêts immédiats.

Ce type de rapports à développer, loin d'être une prise en compte directe et exclusive de la direction confédérale, doit se traduire par une réflexion et une participation permanente des fédérations, unions départementale et Confédération dans le cadre des secteurs d'activité et commissions de travail.

#### b) La Confédération et les syndicats

Si la Confédération est constituée par les unions départementales et les fédérations nationales (article 3), son orientation, son programme d'action sont discutés et ratifiés par les syndicats lors des congrès confédéraux.

Il y a donc lieu de distinguer les liens organiques d'affiliation des syndicats à leurs fédérations et unions départementales des rapports directs Confédération/syndicats.

Ceux-ci, par leur contribution et leur vote au congrès, vont s'efforcer, à partir des réalités de leur entreprise, d'appliquer les orientations et les objectifs ainsi adoptés.

En retour, la Confédération doit être en mesure de leur apporter tous les éléments d'information, comme toutes les initiatives adoptées par ses instances.

C'est là que réside le caractère permanent de cette liaison, en dehors des périodes précédant les Congrès confédéraux.

Ce besoin a trouvé une première réponse par l'ouverture de tribunes de discussion sur des thèmes bien précis. Cette avancée positive doit pouvoir trouver d'autres prolongements.

Ceci est d'autant plus nécessaire que la démarche d'ensemble, dans cette phase de grande intensité de la lutte des classes est de développer l'action dans l'entreprise, par le renforcement de la CGT et l'élargissement de son implantation.

#### c) L'UGICT et la Confédération

Les différentes étapes du syndicalisme cadre sont fortement liées à celles du développement du syndicalisme des autres catégories de salariés, en premier lieu des ouvriers.

C'est pourquoi il ne peut y avoir de véritable syndicalisme cadre par opposition au syndicalisme catégoriel en dehors des organisations qui regroupent les salariés sur des conceptions de classe ;

La conception de la double nature de l'UGICT doit avoir ses implications quant à la nature des rapports existant au niveau national.

Les statuts de la CGT définissent l'existence de l'UGICT et son rôle essentiel qui peut se traduire par ces deux volets :

– UGICT : expression de la CGT vers les cadres

– UGICT : expression des cadres dans la CGT.

En découlent immédiatement une série de définitions négatives qui tiennent à la nature même de l'UGICT :

– l'UGICT n'est pas une fédération,

– l'UGICT n'est pas un secteur d'activité de la CGT,

– l'UGICT n'est pas un bureau d'études.

**L'UGICT n'est pas un bureau d'études** en ce sens qu'elle n'est pas le point de rencontre des cadres qui, de par leurs compétences, prendraient en charge l'élaboration de projets, de documents, d'études, voire de l'orientation confédérale.

Mais refuser cette conception, ce n'est pas nier le rôle particulier que peuvent jouer certains militants ICT dans une réflexion collective, compte tenu de leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience.

**L'UGICT n'a rien à voir avec la notion de secteur d'activité** qui est opposée par nature à celle de structure démocratique inhérente à une union de syndicats, union qui est responsable à la fois de l'élaboration de positions, de leur mise en application et de la conduite des luttes.

**Enfin, l'UGICT n'est pas une fédération** du fait même de son caractère interprofessionnel, se retrouvant à tous les niveaux fondamentaux dont s'est dotée la CGT. Concevoir l'UGICT comme une fédération conduirait à la prédominance de l'aspect catégoriel de l'activité en direction des cadres sur l'aspect spécifique, lequel traduit la priorité donnée à la convergence, tant en ce qui concerne les préoccupations que de l'action.

La nécessité des rapports, de la coordination entre le bureau confédéral et le bureau de l'UGICT est posée dès lors que l'activité en direction des cadres est l'affaire de toute la CGT.

Cette coordination se réalise dans les faits dans des conditions de plus en plus satisfaisantes. Cela doit permettre de mieux préciser encore comment peut se concrétiser la permanence de travail et des échanges entre la CGT et l'UGICT.

En premier lieu, il ne s'agit pas pour l'UGICT de se structurer en secteurs d'activité mis en place au niveau confédéral. Une telle conception aboutirait inéluctablement à créer une CGT bis des cadres, où serait réélaboré tout ce qui concerne ces travailleurs et remettrait en cause le fait fondamental que la CGT s'exprime vers l'ensemble des travailleurs.

La CGT parlant pour tous les travailleurs, cela veut dire que cette préoccupation doit se retrouver au travers de ses secteurs d'activité, qu'il s'agisse de l'élaboration ou de l'expression ; il s'agit d'une prise en compte nécessitant un double mouvement, de l'UGICT vers les secteurs d'activité tant en ce qui concerne les informations que la contribution de militants et l'expérience des préoccupations des cadres, des secteurs d'activité vers l'UGICT concernant les interrogations et les informations utiles sur les préoccupations des salariés concernés.

Les activités intervenant au niveau des secteurs de l'UGICT apparaissent alors comme complémentaires des activités confédérales, spécifiques mais indispensables.

Une telle façon de faire nécessite :

- une information directe et rapide du bureau confédéral,
- une préoccupation constante pour le bureau de l'UGICT de tenir informé le bureau confédéral des démarches et activités correspondantes,
- la consultation permanente de l'UGICT, la transmission de toutes les informations en considération de cet aspect – et de cet aspect seul – l'UGICT comme l'équivalent d'un secteur de vie générale.

#### d) L'UCR et la CGT

En créant une organisation qui correspond à la situation économique et sociale, aux caractéristiques spécifiques aux salariés en retraite, la CGT s'est dotée avec l'UCR :

- d'une organisation qui intègre les salariés retraités dans la CGT, assurant à tous les niveaux, la liaison indispensable, étroite et constante entre les actifs et les retraités,
- d'une organisation dotée d'une structure élue démocratiquement, représentée statutairement dans toutes les instances de la CGT, mettant en œuvre parmi les retraités son orientation en conformité avec l'esprit des décisions confédérales.

Elle coordonne donc toutes les organisations professionnelles de retraités, et toutes les organisations départementales de retraités.

L'UCR a donc été conçue en fait comme une organisation spécifique dont on a défini la place au niveau des instances confédérales. Il s'agit d'une véritable organisation de la CGT disposant,

grâce aux cotisations particulières des retraités, des moyens nécessaires à son activité afin de répondre efficacement à tous les besoins et aspirations légitimes des retraités.

L'UCR ne peut être considérée comme un secteur responsable des retraités et plus généralement des retraites.

Le double caractère de l'UCR devrait permettre à tous les niveaux une meilleure liaison, une activité efficace sur l'ensemble des problèmes de la retraite à la fois parmi les actifs et vers les retraités. Il s'agit dans ce domaine d'une mutation nécessaire, réaliste afin de répondre à des besoins nouveaux, d'assurer la continuité de la syndicalisation sur toute la vie du travailleur et d'accroître ainsi l'influence et la capacité d'action de la CGT.

### 3) La CGT sur le plan international

La crise du système capitaliste à l'échelle mondiale porte la lutte des classes à un niveau encore jamais atteint.

Cet affrontement se produit dans une situation caractérisée par l'essor des forces de progrès du fait :

- du développement du socialisme dans le monde,
- de la montée des luttes et l'exigence de changements dans les pays capitalistes,
- de la volonté grandissante des pays en voie de développement d'acquérir leur pleine indépendance économique et politique, à partir des exigences qui progressent dans la lutte de ces peuples et de leur mouvement de libération.

La CGT a une longue tradition de solidarité internationale. Elle doit jouer, dans cette période, un rôle accru comme grande centrale syndicale représentative, qui base son activité sur des conceptions de lutte des classes.

C'est dire qu'au-delà des rapports existants à l'échelle internationale au niveau des Fédérations d'industries, l'autorité de la CGT et son audience parmi les travailleurs français, ses options de classe, très largement connues, ouvrent de plus larges perspectives pour aider la classe ouvrière naissante, les salariés des pays en voie de développement à acquérir les moyens de leur émancipation face à l'emprise des sociétés multinationales.

La CGT rend cette solidarité effective par sa contribution au sein de la FSM et par un élargissement de ses rapports directs avec les organisations et mouvements des travailleurs de tous les pays.

En retour, le développement de cette solidarité d'intérêts, pouvant aller à des initiatives d'action, limitera les moyens d'interventions de ces multinationales qui jouent la concurrence avec les travailleurs français pour imposer l'austérité et le redéploiement.

Cette démarche a aussi toute sa valeur vers les travailleurs des autres pays capitalistes. C'est ce qui motive la volonté de la CGT d'adhérer à la CES.

Enfin, la CGT entend, tout en exerçant son droit de critique à chaque fois qu'elle le juge nécessaire, poursuivre et affermir ses relations avec les centrales syndicales des pays socialistes.

## **2- Conception de direction de la CGT**

La contradiction fondamentale entre le niveau atteint par les forces productives et la propriété privée des moyens de production et d'échanges, la lutte du capital pour le maintien de cette domination font grandir l'aspiration à la démocratie.

C'est en cela que les luttes aujourd'hui portent en elles les bases du changement par une réelle intervention des travailleurs dans le cadre d'une gestion démocratique, autogestionnaire.

Cette lutte pour l'avenir part du présent lorsque se manifeste la volonté d'intervenir sur le contenu du travail dans des formes particulières tels que des conseils d'atelier ou de services.

L'adversaire lui-même tente de résoudre la contradiction entre sa politique autoritaire et centralisée et l'aspiration populaire à plus de démocratie. Il tente alors, dans le cadre de sa logique capitaliste, de la rentabiliser, de faire admettre, au nom de la crise, les restructurations, les mesures d'austérité présentées comme inévitables en dépit des gâchis matériels et humains qu'entraîne une telle politique.

C'est là que peuvent parfois surgir d'apparentes convergences entre les solutions qu'il propose et les exigences qui surgissent des réalités vécues par les travailleurs. Si ceux-ci n'ont pas les moyens de juger de l'ensemble des problèmes, au-delà de ceux qu'ils vivent quotidiennement dans leur entreprise ou service, ils risquent d'être influencés pour une période plus ou moins longue par les conceptions menant au « consensus social ».

En s'efforçant d'appeler la réflexion des travailleurs sur cette dimension globale de la politique qu'ils subissent, la CGT leur donne la possibilité de débattre et décider démocratiquement en pleine connaissance de cause, des moyens de combattre plus efficacement sur le lieu même de l'entreprise.

Parce que son souci premier est la défense des intérêts de tous les travailleurs, sur des conceptions de classe, elle est la seule organisation apte à développer une démocratie véritable en s'appuyant sur les besoins nouveaux, tout en assurant son rôle de direction comme organisation nationale.

Cette vie démocratique de l'organisation incombe en premier lieu à ses organismes de direction qui auront à couvrir trois dimensions : élaboration, décision, action.

## 1) Les congrès

Instance souveraine, le congrès élabore et adopte l'orientation à donner à l'activité confédérale.

Chaque syndicat est appelé à procéder avec les syndiqués à l'examen critique de l'activité passée, à débattre avec eux des orientations proposées par la direction confédérale.

C'est le moment privilégié où, dans les luttes, chaque syndicat confronte les réalités vécues et les objectifs à définir. Le congrès est également placé au cœur des réalités, de la vie des syndicats.

Les nombreux débats préparatoires au 40<sup>e</sup> congrès ont reflété l'aspiration des travailleurs à participer aux grandes décisions qui les concernent.

Il reste encore à améliorer la préparation et la meilleure prise en compte immédiate, par les syndicats, des décisions qu'ils ont eux-mêmes adoptées. Il reste également à améliorer les conditions dans lesquelles les votes s'expriment au Congrès, et la façon dont il est rendu compte aux syndiqués.

Le congrès est également un moment privilégié pour appeler la réflexion des travailleurs sur la dimension nationale, sociale des problèmes posés et par conséquent des luttes qui s'imposent dans tous les domaines.

Mais le congrès ne peut répondre à tous les impératifs. S'il fixe les grands objectifs immédiats, et à plus long terme, il reste ensuite à s'engager dans l'application, dans la vie syndicale quotidienne tout en faisant face aux initiatives de l'adversaire.

## 2) Le Comité confédéral national

C'est l'instance qui, entre chaque congrès, a qualité pour prendre toute décision rendant effectives les orientations adoptées au congrès, en se plaçant dans le cadre de l'évolution de la situation.

Le CCN a, en effet, une qualité particulière du fait qu'il réunit les deux structures qui constituent la CGT.

À ce titre les réflexions sur les structures telles qu'exposées dans le présent document auront, ou doivent avoir une incidence sur le contenu des débats et sur les questions mises à l'ordre du jour du CCN.

Composé des représentants des fédérations nationales et des unions départementales il est l'émanation indirecte des syndicats.

La participation de l'UGICT, de l'UCR, des unions de fédérations et des secrétaires régionaux, avec voix consultatives, assure une prise en compte de l'ensemble des questions tant dans l'élaboration que dans les décisions.

Chaque membre du CCN est certes un dirigeant national et le représentant d'une structure particulière, mais chacun d'eux a comme point de départ commun le syndicat, la section syndicale d'entreprise.

Ainsi composé le CCN est une instance statutaire susceptible de répondre à ce problème, ce qui est posé avec de plus en plus de force : les rapports pour la lutte entre le professionnel et l'interprofessionnel.

Les voies de cette collaboration active et étroites ayant été ouvertes, chaque structure est ensuite en état de rechercher les formes et les moyens permettant de faire entrer dans la vie des syndicats et sections d'entreprise les orientations et décisions du CCN.

### 3) La Commission exécutive

Si le CCN est la représentation directe des fédérations et des unions départementales, l'élection de la CE, par le congrès, donc par les syndicats, lui confère une qualité différente.

C'est elle qui assure, avec le bureau confédéral, la direction et l'administration de la CGT.

Elle adonc pour mission d'élaborer, de décider et de mettre en application.

La CE assume d'une façon permanente son rôle dirigeant en appréhendant l'ensemble des problèmes, pour les porter soit dans les syndicats, soit devant le CCN quoi contrôle son activité sans se limiter aux seules questions d'actualité.

Elle doit, par conséquent, dans son style de travail, comme collectif de direction, prendre en compte l'évolution continue des luttes et des problèmes posés, notamment le rôle et les responsabilités grandissantes de la Confédération.

À l'analyse de toutes les questions relevant de l'organisation syndicale, s'ajoute la responsabilité de prendre, entre les CCN, toute initiative en vue d'impulser les luttes, de définir le contenu de ses rapports avec les autres organisations à l'échelon national.

C'est en tenant compte du rôle particulièrement important joué par la CE que chacun de ses membres a été associé à l'activité de toutes les organisations de la CGT à partir de la coopération avec les unions départementales.

Cette riche expérience a été étendue aux régions à l'occasion des élections prud'homales. Ne faut-il pas poursuivre dans ce sens de façon plus permanente en y intégrant aussi la coopération avec les fédérations.

L'ensemble de ces éléments sur le rôle de la CE s'appuie sur l'activité passée et pose des questions nouvelles concernant notamment le rôle du bureau confédéral et des secteurs de la CGT pour faire face aux exigences actuelles de la lutte.

### 4) Le bureau confédéral et le secrétariat

Élus par le CCN lors de chaque Congrès parmi les membres de la CE, les membres du bureau confédéral constituent le collectif de direction permanent de la CGT.

À ce titre, ils sont responsables devant la CE et le CCN.

Par l'organisation de son travail et l'organisation des tâches, le Bureau confédéral couvre dans l'activité quotidienne tous les domaines qui relèvent de sa responsabilité :

- liaison avec les organisations confédérées,
- rapports avec les autres organisations nationales et internationales,
- représentation dans les structures de négociations patronales et gouvernementales qui relèvent de sa compétence,
- expression vers les moyens d'information et de communication,
- animation des secteurs ou services dont il s'est doté.

L'élargissement du travail collectif par l'existence de services, de groupes de travail ou de centres d'études nombreux permet aux membres du bureau confédéral d'assumer leur tâche dirigeante tout en participant à la vie des organisations de la CGT dans l'esprit qui guide l'activité des autres membres de la commission exécutive.

Ce type de travail tend à estomper la tendance à tout attendre du sommet et mieux impulser la vie démocratique de l'organisation.

La création d'un secrétariat placé sous sa responsabilité collective a été rendu nécessaire pour aller dans ce sens.

### **3- Quelques moyens pour ces responsabilités**

La responsabilité grandissante de la Confédération et, dans le même temps, la nécessité d'une progression continue de la démocratie syndicale posent la question des moyens.

Moyens de propagande et de communication pour assurer cette liaison de bas en haut et de haut en bas.

#### 1) La propagande et la communication

Si chaque organisation dispose de son indépendance pour définir les objectifs revendicatifs et d'action, l'affiliation à la Confédération, sa participation, sa contribution aux congrès confédéraux supposent que chaque syndiqué soit informé de l'activité confédérale.

Il y a donc d'une façon générale une nécessité d'information et de communication qui est une condition pour qu'il puisse se déterminer et participer à l'activité de la CGT.

Cette question prend d'autant plus de relief aujourd'hui que l'adversaire s'engage dans une véritable guerre idéologique qui est un des moyens pour imposer sa domination.

L'originalité du mouvement syndical en France, la place qu'il a acquise font que ses propres moyens d'expression sont indispensables et qu'aucun autre ne peut lui être substitué.

Indépendamment des outils dont se sont dotés les organisations de la CGT à tous les niveaux, ceux de la direction confédérale ont un rôle particulier.

Partant de réflexions et conceptions d'aujourd'hui comme des responsabilités demain, les revues et publications confédérales doivent s'adapter non seulement dans leur forme mais aussi dans leur contenu.

### « **La Vie Ouvrière** »

« La Vie Ouvrière », hebdomadaire de la CGT, est un journal de masse dont les travailleurs ont besoin pour mieux défendre leurs intérêts, mis aussi le moyen d'information pour des centaines de milliers de militants qui pourront y puiser les enseignements, l'expérience des luttes, de l'activité de toutes les organisations, acquérir une culture syndicale.

Sa diffusion de masse, sa lecture attentive par les militants sont donc une des préoccupations majeures de la CGT et de l'ensemble de ses organisations.

### « **Options** »

« Options » est l'organe d'expression de la CGT et de l'UGICT en direction des ingénieurs, cadres et techniciens.

« Parler, lire CGT » c'est donc aussi prendre en compte la diffusion d'« Options ». Loin de s'opposer, de concurrencer « La Vie Ouvrière », « Options » en est l'indispensable complément.

C'est aussi pourquoi un adhérent ICT à la CGT doit aussi être appelé à acheter, lire et diffuser « La Vie Ouvrière ».

### « **Antoinette** »

Le magazine qui s'adresse aux femmes salariées pour promouvoir et développer les idées de la CGT. Il contribue à développer, renforcer la CGT parmi les travailleuses. Il contribue aussi à l'enrichissement et à l'élargissement de l'action revendicative générale.

### « **Le Peuple** »

Organe officiel de la Confédération qui s'adresse aux organisations et aux militants.

Sa mission doit répondre à trois critères principaux :

– informer de l'activité générale et des décisions prises par la direction confédérale ;

- contribuer à la préparation et rendre compte des grandes initiatives prises par la direction confédérale, telles que journées d'études, colloques, etc.
- susciter la recherche, la réflexion dans différents domaines de l'activité confédérale et selon les questions d'actualité à partir d'expériences dans nos organisations.

#### « **Revue des Comités d'entreprise et équivalents** »

Cette publication s'adresse plus particulièrement aux élus des Comités d'entreprise.

La conception de l'activité à l'entreprise abordée dans ce document et notamment le rôle des élus doivent nous inciter à porter une plus grande attention à cette revue.

Le terrain des Comités d'entreprise n'est pas isolé de la lutte. Il est l'objet de convoitise, de tentative de récupération de la part de l'adversaire et de ses alliés objectifs. Ce n'est pas par hasard que prolifèrent des revues qui se présentent comme étant « neutres » à leur attention.

#### « **Le Journal en langues étrangères** »

Les travailleurs immigrés doivent avoir accès aux idées et conceptions de la CGT.

Journal de masse, le journal en langues étrangères est aussi un outil pour les syndicats concernés qui peuvent compléter par cette information, celle découlant de leur propre activité.

#### « **Le Délégué du personnel** »

Les conditions de l'activité à l'entreprise et la conquête des droits nouveaux en 1968 ont fait que « Le Délégué du personnel » s'est peu à peu transformé.

Par son contenu, il s'adresse en premier lieu aux militants des syndicats qui peuvent y puiser les éléments indispensables au développement de l'activité et au renforcement de la CGT dans les entreprises.

#### « **Le Courrier Confédéral** »

C'est le moyen d'information interne à l'attention des fédérations, unions départementales et unions locales.

Dans sa forme, son contenu, il doit permettre à toutes les organisations d'être informées de l'activité permanente et des initiatives de la direction confédérale.

Celles-ci disposent ainsi des éléments permettant d'adapter à leurs propres initiatives, d'impulser et rendre effectives les décisions prises.

L'ensemble de ces publications constitue les moyens d'information de la Confédération.

Toute fois, elles ont leur rôle particulier et ne peuvent répondre entièrement au besoin de mieux connaître l'histoire et les enseignements des luttes du mouvement ouvrier et de la CGT,

d'approfondir la recherche théorique de la CGT pour développer les connaissances et les capacités des militants.

Cette vaste question, qui intéresse toutes les organisations, suppose une recherche nouvelle des moyens d'élaboration et d'information.

La rapidité des évènements et les conditions de la lutte aujourd'hui font que nous ne pouvons nous limiter aux moyens traditionnels du mouvement syndical.

L'expérience des radios de luttes est l'un des aspects d'une démarche novatrice. Mais une recherche d'ensemble s'impose pour hâter l'adaptation de notre mouvement à la maîtrise des techniques modernes de communication et de gestion.

Les travailleurs, les syndiqués qui vivent quotidiennement les évolutions dues aux progrès scientifiques et techniques, autant dans l'exercice de leur métier que dans leur vie personnelle, ne comprendraient pas que leur organisation subisse le poids de l'habitude routinière, freine l'utilisation des moyens modernes au service de l'action syndicale.

Leur mise en œuvre pour les besoins de la lutte, pour plus d'efficacité, sont aussi une réponse à ceux qui entendent bloquer toute évolution lorsqu'elle n'a pas pour objectif d'y accroître leurs profits.

Loin de mettre en cause l'expression de la démocratie, une véritable avancée dans les techniques et moyens d'information est un élément moteur, est un élément pour assurer de meilleurs rapports entre les organisations, de meilleurs liens entre elles et les syndiqués, les salariés.

C'est toute une politique confédérale qu'il convient de définir dans ce domaine.