



INFORMATION

action

SERVICES . LIVRE c.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 3

Mars 1969

Avril 1969

SOMMAIRE

- Editorial : Coup d'envoi
- Chacun se présente
- L'action revendicative à poursuivre
Le referendum à combattre
- Rapports C.F.D.T. et F.O. - Que se passe-t-il ?
- L'utilisation des nouveaux droits syndicaux.
- La Bourse, présentée par le syndicat C.F.D.T.
- L'Espagne nous concerne

Partie spéciale Services et Livre :

- Les élections aux Comités d'entreprise :
Un baromètre de la représentativité

INFORM'ACTION

1^{re} ANNEE

Publication bimestrielle
Le numéro : 0,70 F
au C.C.P. 933-47 Paris

★
Rédaction - Administration :
26, rue Montholon - Paris (9^e)
Tél. : 878-91-03 - 526-63-09

Union Interfédérale :

regroupant : Union des Syndicats d'Animation, Culture,
Education Populaire (U.S.A.C.L.E.P. - C.F.D.T.)
Fédération des Services, Commerce, Crédit
Fédération du Livre, Papier, Carton
Fédération Sécurité Sociale et Institutions
Sociales.

★
*Pour les changements d'adresse, joindre la dernière
bande et 2 timbres.*

★
Le Directeur de la publication : H. LESIRE-OGREL
Imprimerie Artésienne, 62 - Liévin

Questionnaire Finances

*La Confédération commence à préparer le Congrès
national de 1970.*

*Afin de mettre en chantier le rapport sur la nouvelle
Charte financière de la C.F.D.T. et le taux des cotisations,
un questionnaire a été envoyé à chaque syndicat pour faire
le point sur l'état de ses finances et les problèmes qu'il
rencontre.*

*En ce qui concerne nos Fédérations, très peu de
syndicats ont répondu à la Confédération. Nous leur
demandons de renvoyer d'urgence le questionnaire.*

*Si nous voulons une préparation sérieuse et reposant
sur des bases réelles, pour un débat démocratique au
Congrès, il faut que la préparation se fasse à partir d'un
très grand nombre de réponses.*

Pensez-y vite !

Quand Services, Livre

et Sécurité Sociale se rejoignent

COUP D'ENVOI

« INFORM' ACTION » était au départ le bulletin des Fédérations des Services, Commerce, Crédit et du Livre, Papier, Carton. A compter du présent numéro, il s'élargit au niveau de l'UNION INTERFEDERALE qui unit les deux Fédérations qui viennent d'être citées avec celle de la Sécurité Sociale et des Organismes sociaux et avec l'U.S.A.C.L.E.P. (Loisirs - Action Culturelle).

Désormais, dans chaque numéro figurera une partie commune à tous (la plus importante) et certains articles propres à l'une ou l'autre des Fédérations.

Paulette DORANGE, coordinatrice de l'Union Interfédérale, donne le coup d'envoi.

Si ce numéro d'Inform' Action n'est pas le premier pour les militants et militantes de la Fédération Services-Livres, il est premier pour les militants et les militantes de la Fédération Sécurité Sociale-Organismes Sociaux (qui semble-t-il l'attendent avec impatience !) et les militants et militantes de l'U.S.C.L.E.P. (Union des Syndicats Animation-Culture-Education Populaire) les derniers nés de notre regroupement Fédéral appelé comme chacun sait : Union InterFédérale.

« INFORM'ACTION - USACLEP » deux réalisations concrètes au sein de l'Union qui permettront une plus grande efficacité de notre Action Syndicale.

L'USACLEP vous est présentée dans les pages suivantes. Parlons donc d'INFORM'ACTION, outil de travail que nous souhaitons mettre à la disposition de l'ensemble des militants et militantes de l'Union. Outil de travail qui apporte l'information et des éléments de formation. Outil de travail commun qui permettra, nous le souhaitons, de mieux connaître les composantes de l'Union Interfédérale.

Pour les militants et militantes recevant INFORM'ACTION pour la première fois, je me permets de rappeler les rubriques que vous y trouverez (non pas à chaque numéro, car le nombre de pages a ses limites, mais au fil de l'année) :

- 1°) Informations Fédérales.
- 2°) Informations Economiques et Sociales.
— Adaptées et commentées.
- 3°) Pratique Syndicale - ce qui se réalise.
- 4°) Informations de Politique Générale intéressant le mouvement syndical.
- 5°) Informations Juridiques.
- 6°) Informations Confédérales avec
— commentaires et positions fédérales.
- 7°) Informations Internationales
— revues de presse sur informations confédérales et internationales.

Sous forme de fiches, elles vous permettront un classement rationnel.

Un comité de rédaction est en place mais nous désirons que ce Bulletin soit le plus largement possible œuvre collective, à chacune et chacun d'entre vous de nous communiquer des faits de la vie syndicale, de l'activité menée qui pourraient alimenter la rubrique : Pratique Syndicale et intéresser l'ensemble du personnel.

Nous espérons que chacun trouvera dans ce bulletin de quoi alimenter sa réflexion, son action. Mais il sera aussi ce que vous désirez qu'il soit, ce n'est que le « coup d'envoi » votre critique, vos suggestions en permettront l'amélioration et assureront sa vitalité.

Son ambition ? Permettre dialogues, échanges efficaces, liaison entre tous les militants et militantes de l'Union Interfédérale quelque soit leur niveau de responsabilité.

Coup d'envoi d'une réalisation de l'Union Interfédérale ! Nous souhaitons qu'il soit suivi d'autres coups d'envoi pour de nouvelles réalisations ou outils de travail à la mesure des besoins des militants et militantes pour un Syndicalisme de masse toujours plus dynamique.

Bonne et longue route à INFORM'ACTION.

Non, les plaintes, les doléances, les invectives même que permet la liberté, qui accusent ses fautes, qui signalent ses dangers, ses excès, ne sauraient jamais, sans la plus révoltante injustice, être invoquées comme un argument contre elle.

(Montalembert) 1860

Ce n'est plus de l'actualité sans être encore de l'histoire

Les élections aux Comités d'Entreprise en 1967

Au moment où la Fédération des Services décide de jouer « cartes sur table » et de diffuser à la presse, comme elle vient de le faire lors de son dernier Conseil Fédéral, le nombre de timbres effectivement payés par ses adhérents, il est utile d'extraire d'une publication officielle (1) ce qui concerne nos secteurs pour connaître l'influence CFDT en matière d'élections des Comités d'entreprise. Les chiffres qui sont fournis par le Ministère des Affaires sociales, ne peuvent guère prêter à contestation car ils sont établis à partir des procès-verbaux d'élections, transmis à l'Inspection du Travail.

La répartition par secteur n'est pas parfaite (en particulier un certain nombre de professions recouvertes ne sont pas dans notre Fédération, mais rattachées à d'autres). L'orientation générale est pourtant intéressante.

Il faut mettre à part les professions du livre, papier, carton où la situation syndicale est particulière (toutefois les militants du papier carton seront heureux de constater que leur moyenne nationale est très honorable).

On verra que la C.F.D.T. est presque toujours en seconde position, derrière la C.G.T.. Son implantation dans nos secteurs est à peu près identique à la moyenne de la C.F.D.T. dans l'ensemble des activités économiques. Par contre la C.G.T. y est (sauf pour le livre), en-dessous de sa moyenne nationale. F.O. y est plus fort que sa moyenne « toutes professions ».

Ces chiffres datent d'il y a deux ans. Les résultats qui nous arrivent maintenant, semblent montrer que la situation de la C.F.D.T. s'est bien améliorée, surtout depuis mai dernier. Rendez-vous donc aux prochaines statistiques officielles...

(1) Extrait de la Revue Française des Affaires sociales. Numéros de septembre et décembre 1968.

ELECTIONS AUX COMITES D'ENTREPRISE (Importance des abstentions en 66 et 67)

	Nombre d'établissements où il y a eu élection		Pourcentage d'abstentions			
			1 ^{er} collège		2 ^{me} collège	
	66	67	66	67	66	67
Papier carton	124	102	25,9	25,3	22,3	26,8
Industrie polygraphique	144	117	23,8	25,8	25,5	30,2
Commerces agric. et aliment.	138	116	32,7	30,1	28,8	30,1
Commerces non alimentaires	474	415	30,0	29,7	28,2	26,9
Banques et assurances	402	134	22,5	24,9	18,7	23,4
Spectacles	11	4	24,9	13,4	18,0	15,3
Hygiène	19	11	26,8	40,4	25,4	34,3
Professions libérales	167	170	26,1	20,7	26,2	23,2
Ensemble des services	1 479	1 069	26,6	26,6	22,0	26,2
Ensemble des secteurs	4 884	3 734	28,1	27,9	28,6	26,9

ELECTIONS AUX COMITES D'ENTREPRISE

Répartition de voix obtenues en pourcentage,
par les diverses listes 1967

	1 ^{er} Collège				
	CFDT	CGT	FO	CFTC Sauty	Autres
Papier - Carton	13,2	59,3	5,2	—	22,3
Industries polygraphiques	8,1	72,9	7,4	4,6	7,0
Commerces agricoles et alimentaires	11,7	50,0	19,2	3,4	15,7
Commerces non alimentaires	11,2	35,9	8,1	2,8	42,0
Banques et assurances	24,1	27,4	11,3	8,3	28,9
Spectacle	—	38,2	7,3	—	54,5
Hygiène	13,8	44,4	23,9	—	17,9
Professions libérales	29,0	39,9	18,2	3,9	9,0
Ensemble des services	16,0	45,9	11,6	4,3	22,2
Ensemble des activités	17,9	51,5	7,6	2,2	20,8

	2 ^{me} Collège					
	CFDT	CGT	FO	CFTC Sauty	CGC	Autres
Papier - Carton	4,1	7,1	1,0	1,2	46,2	40,4
Industries polygraphiques ...	5,8	28,5	9,9	—	30,5	25,3
Commerces agricoles et alimentaires	3,2	24,7	22,9	2,9	24,4	21,9
Commerces non alimentaires	12,2	10,4	4,7	2,1	17,6	53,0
Banques et assurances	18,6	12,9	10,8	6,1	30,5	21,1
Spectacle	29,0	23,1	19,7	—	5,2	23,0
Hygiène	27,4	—	20,5	—	26,8	25,3
Professions libérales	19,2	20,0	25,1	3,7	8,2	23,8
Ensemble des services	12,7	17,3	11,6	3,6	23,7	31,1
Ensemble des activités	16,8	15,8	7,2	1,9	21,5	36,8

« Qui ne crie pas, ne tête pas »

(proverbe anglais à méditer)

CHACUN SE PRÉSENTE



Puisque Sécurité Sociale, Services, Livre et USACLEP disposeront désormais d'un organe commun, il est bon que nous fassions mutuellement connaissance. Alors voici :

① La Fédération « Sécurité Sociale - Institutions Sociales ».

Bien que recouvrant des réalités différentes, elle a toujours réussi à mettre sur pied une équipe unique pour l'ensemble des branches concernées.

Les décisions de politique générale sont prises par le Conseil et le Bureau de la Fédération élus par le congrès fédéral qui se réunit tous les deux ans.

Les décisions sont préparées, élaborées et présentées par des Commissions de travail réunies régulièrement.

Les principaux Secteurs d'Activité couverts par la Fédération sont, par ordre décroissant :

SECURITE SOCIALE :

112 800 salariés (source Caisse de Prévoyance 31-12-67), 400 Caisses et 200 Etablissements répartis inégalement dans 16 régions Sécurité Sociale.

La C.F.D.T. est présente partout. Les adhérents Sécurité Sociale représentent 90 % des effectifs de la Fédération.

Discussion du Contrat de travail au plan National.

MUTUALITE :

45 000 salariés (source CPM 31-12-66).

La C.F.D.T. est très peu présente dans cette branche.

Discussion du Contrat de travail au plan local ou régional.

CAISSES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES pour les salariés :

L'ensemble des adhérents est regroupé dans un Syndicat National (SNORCO). Il existe dans ce secteur 7 500 salariés répartis dans 150 Caisses ou régimes (ARCO et Cadres).

Les discussions conventionnelles ont lieu Caisse par Caisse.

La Fédération apporte l'aide technique indispensable dans ces discussions.

La C.F.D.T. comptait environ 300 adhérents en 1963, elle en compte 500 fin 1967.

CAISSES DE CHOMAGE :

Un Syndicat National regroupe les adhérents C.F.D.T., il existe dans ce secteur environ 3 000 salariés.

O.R.G.A.N.I.C. :

1 500 salariés répartis dans les Caisses Locales Interprofessionnelles ou Nationales Professionnelles.

Les adhérents C.F.D.T. sont intégrés dans les syndicats Sécurité Sociale départementaux.

C.A.N.C.A.V.A. :

1 000 salariés répartis dans les Caisses Locales Interprofessionnelles ou Nationales Professionnelles.

Les adhérents C.F.D.T. sont intégrés dans les Syndicats Sécurité Sociale Départementaux.

② La Fédération du Livre, Papier, Carton

Nos camarades du Livre, Papier, Carton luttent dans un des secteurs les plus difficiles du mouvement syndical C.F.D.T.

En effet, dans la **Presse**, la C.G.T. dispose d'un monopole de placement, absolu dans la région parisienne et presque aussi rigoureux en province. Le travailleur qui n'a pas sa carte C.G.T. ou qui désire quitter cette centrale, doit perdre tout espoir de travailler dans la profession.

Dans les imprimeries autres que de presse (celles que l'on appelle de « labeur »), l'empire C.G.T. est moins forte, mais il y a tout de même une forte prédominance. C'est aussi une situation de ce genre que l'on retrouve dans les usines de papier-carton.

Alors pourquoi la C.F.D.T., dans ce contexte ? Parce que, face au monopole syndical, elle offre une possibilité de choix, une île de liberté. Face à un syndicalisme vieilli et devenu très traditionnel, elle cherche à présenter un visage nouveau. On l'a bien vu en mai-juin, lorsqu'un certain nombre de sections se sont constituées à partir de militants C.G.T. qui étouffaient dans leur ancienne organisation.

De fait, la Fédération C.F.D.T. se développe et s'implante : dans des grosses imprimeries et surtout dans la branche du papier-carton. Tout en tenant compte des traditions et des problèmes propres au milieu professionnel très particulier dans lequel elle a son champ d'action, elle s'efforce de le dépasser et de prendre en charge les luttes communes du syndicalisme C.F.D.T. Son dernier Congrès, tenu à Rouen en octobre 68 a clairement manifesté le rejet d'une politique étroitement corporatiste.

③ La Fédération des Services, du Commerce et du Crédit

Elle recouvre un nombre très varié de branches :

— **le Commerce** : 1 850 000 salariés. C'est le secteur d'activité qui connaît la plus forte expansion. Chaque année, on estime que 80 à 90 supermarchés et magasins à forte surface ouvrent en France.

Le Commerce est très diversifié : il va des 7 000 salariés du Printemps jusqu'aux commerces de détail de quartier.

Principales branches : magasins populaires et grands magasins, chaînes (type Nouvelles Galeries, Dames de France), quincaillerie, électroménager, habillement, chaussures, import-export, vente par correspondance etc. Au total nous avons en face de nous 54 chambres patronales !... C'est un secteur où les possibilités d'implantation syndicale sont considérables.

— **les assurances** : 80 000 salariés. La C.F.D.T. y est fortement implantée, notamment dans les compagnies nationalisées. Ce secteur connaît de profonds bouleversements (concentrations, mise en place d'ordinateurs).

— **employés de maison** : 700 000 salariés. Milieu très exploité et où l'action syndicale est difficile. Mais la C.F.D.T. possède maintenant des équipes militantes de grande valeur qui progressent. D'autre part, la prise en charge des problèmes professionnels, la définition d'une politique d'action se sont très améliorées.

— **les services** : regroupent un ensemble de professions qui comptent plusieurs centaines de milliers de salariés. Voici quelques exemples : édition, intérimaires, nettoyage industriel, « groupements », publicité, bureaux d'études, distribution des eaux. Il faut ajouter des secteurs tels que Chambres de commerce et de métiers, Caisses d'Épargne, Bourse, Pompes funèbres etc. etc.

La Fédération des Services a connu un très important développement depuis mai (26,5 % de timbres payés en plus). Pour justifier l'exactitude de cette progression elle a, lors d'une récente conférence de presse, permis aux journalistes, de compulsurer ses livres de statistiques et dévoilé le nombre exact de ses adhérents.

LE REGROUPEMENT SERVICES - LIVRE

Les deux Fédérations ont décidé d'unir leurs efforts. Depuis un peu plus de deux ans, le regroupement Services, Commerce, Crédit et Livre, Papier, Carton, est effectif.

Cela signifie que sont communs : l'administration, le personnel, les finances, le plan de travail. Les permanents travaillent en équipe et la représentation à l'intérieur de la C.F.D.T. est unique. A partir de 1970, nos Congrès fédéraux seront à la même date et en partie communs (sauf pour les problèmes professionnels). De même un plan de développement commun (qui va permettre la mise en place de 3 nouveaux permanents) a été adopté et la cotisation est identique. Enfin, depuis janvier 1969, le Bureau fédéral du Livre siège avec le Conseil Fédéral des Services, en un même organisme.

Par contre, au niveau professionnel, la Fédération du Livre, Papier, Carton conserve son autonomie de décision, sa pleine souveraineté et sa personnalité vis à vis de l'extérieur.

Expérience assez originale, qui procède d'une manière souvent empirique et repose sur la confiance et le respect réciproque, plus que sur des textes. Cette expérience a été ratifiée à la quasi-unanimité par les deux Congrès récents du Livre et des Services.

④ U.S.A.C.L.E.P.

Que signifie ce nouveau sigle qui apparaît dans le jargon syndical ?

C'est le résultat concret d'un effort de regroupement au sein de l'Union Interfédérale - regroupement de la Branche Loisirs de la Fédération des Services et du SNACLEP (Syndicat National du Personnel des Associations d'Animation Socio-Culturelle de Loisirs et d'Education Populaire). Le SNACLEP était affilié à la Fédération de la Sécurité Sociale et des Organismes Sociaux. Regroupement nécessaire pour éviter la dispersion des efforts, pour une plus grande efficacité de l'Action Syndicale. L'U.S.A.C.L.E.P. ? En clair :

UNION DES SYNDICATS D'ANIMATION LOISIRS - CULTURE -
EDUCATION POPULAIRE.

L'U.S.A.C.L.E.P. c'est aussi la première branche professionnelle de l'Union Interfédérale.

Elle est constituée

I - par des Syndicats Départementaux ou Régionaux (ceux-ci étant constitués selon la densité des Adhérents et des Associations sur le territoire géographique) regroupant tout le secteur professionnel des Associations Socio - Culturelles - Loisirs - Education Populaire :

1°) Hébergement Educatif : ex : F.J.T. etc.

2°) Tourisme social et culturel ex : V.V.F. - Maisons Familiales de Vacances etc.

3°) Animation socio-culturelle : centre locaux dont le but essentiel est l'organisation des Loisirs et la promotion sociale et culturelle ex : M.J.C. - A.L.F.A. - Clubs Léo-Lagrange etc.

4°) Animation spécialisée : les grandes organisations dont le but est la Formation par stages, l'animation spécialisée ou la production de matériel socio-culturel ex : C.C.O. - F.L.E.C.C. - U.F.C.V.

II - Un syndicat national pour les Cadres Supérieurs.

L'U.S.A.C.L.E.P. a pour rôle d'assurer les tâches d'une branche fédérale : Implantation des Syndicats, recrutement, propagande, information Formation, Action Professionnelle - Politique contractuelle - Politique revendicative.

Le Conseil mis en place depuis le 13 novembre 1968 se réunit régulièrement. Lors de la Session du Conseil qui a eu lieu à BIERVILLE durant 3 jours, il a élaboré son plan de travail.

Il a notamment mis en route un certain nombre d'Etudes qui, en leur temps seront adressées aux Syndicats pour Informations ou consultation selon le sujet de l'Etude :

- Elaboration d'une convention collective type.
- Elaboration d'une politique salariale et d'une structure de salaire type.
- Droit syndical.
- Politique Syndicale au sein des Comités d'Entreprise

En matière d'Organisation :

- Implantation des Syndicats.
- Politique et moyens d'information pour les Syndicats

Politique d'Action Professionnelle :

- Poursuite des discussions en cours concernant les Conventions Collectives.
- Interventions, démarches représentations (FONJEP, Ministères etc.).
- Rechercher avec les Syndicats les moyens d'action propres à ce secteur professionnel spécifique.

Elaboration d'une Politique de Formation pour les responsables syndicaux.

Vous avez ainsi les grands axes de travail du Conseil.

Il a également pour tâche de préparer la première Assemblée Générale de la Branche qui aura lieu dès que possible après la constitution de l'Ensemble des Syndicats. Cette première Assemblée Générale aura entre autre comme responsabilité à élire son Conseil National composé de 20 membres.

L'U.S.A.C.L.E.P. est représenté par deux membres au Conseil de l'Union Interfédérale.

Elle participe ainsi à l'élaboration de la Politique Générale de l'Union.

La C.F.D.T. a mis en marche la première organisation professionnelle pour ce secteur socio-culturel. Il appartient maintenant à chacun d'entre nous que l'U.S.A.C.L.E.P. donne toute sa mesure pour le regroupement et la défense des salariés des professions de Loisirs et d'Action Culturelle.

Je lis sur une enseigne du vieux Nice : « Restaurant ouvrier, cuisine bourgeoise ». C'est bien le programme de certains hommes dits de gauche.

LIBERTE SYNDICALE :

ÇA AVANCE

MANUFRACTANCE

(vente par correspondance - St-Etienne)

LES SYNDICATS ONT OBTENU :

- Après chaque réunion des délégués du personnel avec la direction, 1/4 d'heure d'information au personnel, qui a lieu en fin de journée dans les vestiaires.
- Une information de 2 heures par an (qui sera faite pendant les heures de travail, à la Maison de la Culture).
- Des heures de délégation au-delà de ce que prévoient les textes :

Secrétaire syndical	: 60 heures par mois	(loi : 15 heures)
Délégué Comité	: 25 heures	(loi : 20 heures)
Délégué du personnel	: 20 heures	(loi : 15 heures)
Suppléant	: 7 heures	(loi : néant)
- Le conseil syndical peut se réunir pendant les heures de travail.

Cela, les militants l'ont obtenu en se battant. Mais ça paye.

Et vous, où en êtes-vous ?

La liberté syndicale est faite d'une multitude de progrès de ce genre.

Elle doit être toujours à l'ordre du jour de nos revendications.

Aujourd'hui : L'action revendicative à poursuivre

LE REFERENDUM A COMBATTRE

● QUELQUES FAITS :

A Grenelle, en mai dernier, le gouvernement avait accepté de faire le point en mars 69 sur l'évolution des salaires et des prix, afin d'assurer le maintien du pouvoir d'achat conquis pendant les grèves.

Ainsi il y eut la rencontre de TILSITT. Mais le gouvernement s'y est refusé à toute autre chose qu'à une discussion générale sur l'évolution prix-salaire. Refus de toute négociation, de tout engagement pour tirer les conséquences de la constatation.

Les patrons, de leur côté, après avoir feint d'accepter des discussions au niveau des branches professionnelles, se sont arrangés pour que celles-ci n'aboutissent pas :

— Refus d'accepter des hausses de salaire équivalentes à la hausse des prix (+ 2,9 % proposés dans les grands magasins, + 1,9 % dans les assurances etc.).

— Refus général de discuter des salaires réels, que les employeurs entendent mener à leur guise.

— En tout état de cause, dans les professions les plus faibles, il n'y a pas de négociations du tout et les plus défavorisés (vieux, handicapés, chômeurs) ne sont pas concernés.

Face à cette situation, la C.F.D.T. dit :

● LE SORT DES TRAVAILLEURS EST ENTRE LEURS MAINS

Pour combattre avec succès la politique réactionnaire du gouvernement et des patrons, c'est à la masse des travailleurs qu'il faut faire confiance.

Bien sûr, les organisations syndicales ont pour rôle essentiel de faire des propositions, de traduire ensuite les aspirations en thèmes d'action.

Mais rien n'est possible si les travailleurs ne prennent pas la situation en mains. C'est pourquoi, après Tilsitt, la C.F.D.T. a déclaré que le plus important, c'était de permettre aux travailleurs de s'informer, de discuter, de réfléchir pour déterminer ensemble la suite des opérations.

A l'attitude patronale autoritaire, il faut répondre en jouant la démocratie, en agissant avec les salariés et non pas en leur imposant des consignes.

Voulue par la C.G.T., la journée nationale du 11 mars a été acceptée par la C.F.D.T. pour ne pas briser la solidarité nécessaire en ce moment. Mais ce type de journée n'est pas l'essentiel et nous sommes très sceptiques sur son efficacité. Une journée exutoire, sans lendemain, où on se défoule, qu'est-ce que cela apporte ?

Par contre, l'essentiel, c'est que les travailleurs comprennent qu'ils doivent réagir. Qu'ils doivent s'engager, que l'action peut être longue et difficile. Alors, **pour qu'elle démarre**, il faut :

— **partir des préoccupations immédiates** des salariés, celles qu'ils perçoivent d'emblée (salaires en retard sur les prix, mode de vie, conditions de travail, insuffisance des loisirs, fatigue et durée du travail). Au cours de ces discussions, pas de « baratin », mais partir de tel fait précis, de telle difficulté rencontrée etc.

— **faire constater que ces problèmes ne sont pas propres, mais communs** avec les travailleurs des autres entreprises de la branche, comme avec ceux des autres professions.

— parce que la cause, c'est bien sûr l'employeur, mais **aussi les structures économiques et sociales** dont il bénéficie (autorité et pouvoir sans contrôle sur les salariés, une économie dont la priorité est la réalisation du profit et la satisfaction des besoins estables au dépens des besoins réels, un pays où l'homme-salarié est autant méprisé que l'homme-citoyen etc.).

— faire prendre conscience enfin que **pour s'en sortir il faut une action collective dont les travailleurs ont à déterminer les modalités**. Cette action part, dans un premier temps, des revendications immédiates de la profession (cahier à établir et à actualiser avec le plus de monde possible, au cours de réunions dans l'entreprise à l'initiative du syndicat), et a pour but, outre des satisfactions immédiates, d'entretenir une atmosphère combative (pétitions, cortèges à la direction, ordres injustes non exécutés collectivement, voire débrayages limités). Elle a pour but de préparer le personnel à une action plus dure et plus généralisée si l'occasion s'en présente. Mais cette dernière suppose d'abord un climat de lutte.

● TEL EST LE TYPE D'ACTION QUI CORRESPOND A LA SITUATION

Nous constatons, outre son incontestable caractère démocratique, qu'il répond bien à l'attente des salariés qui veulent comprendre, et qui ne veulent pas que l'on décide pour eux ; mais dont le mécontentement est réel et chez qui il y a une incontestable disponibilité.

Ainsi, si le 11 mars a été inégalement suivi dans nos professions, par contre, il y a eu un nombre important de courts arrêts de travail la veille 10 mars, pour une information-discussion, sur le mode qui a été indiqué. Ces arrêts ont été fructueux, permettant de libres échanges des militants avec les travailleurs. D'autre part, dans plusieurs branches, (commerce, papier-carton, il y a eu dans les jours suivants et encore

maintenant des grèves parfois prolongées, mais toutes sur des revendications spécifiques.

C'est donc à ce niveau, propre à chacun, que maintenant il faut agir.

● LE REFERENDUM A COMBATTRE

Vous trouverez ci-après l'essentiel du Communiqué du 2 avril du Bureau confédéral (paru in extenso dans Syndicalisme). C'est un NON très clair qui est formulé par la C.F.D.T.

Nous ne commenterons pas ici un texte qui se suffit à lui-même. Sauf sur un point pour répondre à ceux de vos adhérents qui pourraient protester en disant que la C.F.D.T. « fait de la politique ».

① La C.F.D.T. a toujours distingué ses responsabilités syndicales des responsabilités des partis politiques. Dans une Société moderne, où l'Etat a de plus en plus de prérogatives, un syndicat ne peut pas s'abstenir de juger les actes politiques qui nous concernent, et qui influent sur la situation des travailleurs. Mais ses moyens d'action ne doivent pas être ceux d'un parti politique, de même qu'il ne doit pas être la courroie de transmission d'un parti.

② Le referendum concerne le syndicat de plein fouet : on nous fait siéger au Sénat et dans les assemblées régionales, sans nous demander notre avis. On veut obliger les syndicats à se transformer en organisations politiques. On veut que nous « fassions » totalement de la politique. Cela signifie que les syndicalistes-sénateurs, s'ils acceptaient de siéger, devraient se prononcer sur tous les projets de loi, voter dessus. Alors, il faudra, au sein de nos réunions syndicales, avoir des débats politiques permanents sur des positions politiques à avoir.

③ Pourtant De Gaulle méprise les syndicats. Dans son dernier discours du 11 mars, il les comparait à « une escorte de chimériques, d'ambitieux et de rancuniers » agitant « les serpents de la pagaïe ».

④ Alors, pourquoi veut-il leur donner une fonction d'ordre directement politique ? Pour les discréditer en les compromettant dans des alliances avec les notables et les partis, alliances non pas nobles sur un programme d'action, mais de type parlementaire et de tactique d'Assemblée. Pour les affaiblir en leur faisant négliger leur rôle revendicatif en se consacrant à des tâches de représentation.

⑤ Une organisation comme la C.F.D.T., qui se veut indépendante, est tenue de prendre position, à partir du moment où le gouvernement veut intégrer les syndicats dans les rouages de l'Etat.

C'est parce que nous voulons faire notre travail syndical et celui-là seulement, parce que notre fonction n'est pas de participer au Pouvoir, mais de défendre les travailleurs et les défavorisés avec nos moyens propres, que nous disons NON.

ANNEXE :
EXTRAIT DU COMMUNIQUE DE LA C.F.D.T.

La C.F.D.T., après consultation de son Conseil Confédéral, considère de son devoir de porter à la connaissance des travailleurs sa position sur le texte définitif qui sera soumis à referendum le 27 avril 1969.

Sur l'atteinte aux règles démocratiques.

Le respect des règles démocratiques se trouve gravement compromis par l'utilisation abusive par le pouvoir politique des moyens d'information, utilisation de la télévision et de la radio que rien ne justifie avant le début de la campagne électorale.

Cet abus est encore aggravé par une discrimination qui écarte des antennes de l'O.R.T.F. les organisations syndicales, mesure arbitraire qui ne laisse aucun doute sur la sincérité de la « participation » que le Pouvoir propose aux citoyens.

Sur le contenu du projet de loi référendaire.

La C.F.D.T. a proposé une rénovation du Conseil Economique et Social ; le projet de loi supprime celui-ci pour le fusionner avec un Sénat transformé.

La C.F.D.T. a toujours refusé tout ce qui peut conduire à la politisation du syndicalisme, elle ne peut aujourd'hui que dénoncer dans le futur Sénat la confusion des responsabilités et des prérogatives du mouvement syndical avec celles qui relèvent des formations politiques.

En ce qui concerne les régions, la C.F.D.T. s'est prononcée pour une véritable régionalisation, ce qui implique :

- une assemblée politique régionale délibérative,
- un conseil économique régional consultatif.

Le projet de loi compose les assemblées régionales à l'image du nouveau Sénat, c'est-à-dire une assemblée unique où siègeront ensemble les élus politiques et les représentants socio-professionnels dans une confusion encore plus grande, étant donné les attributions des assemblées régionales ; en outre, par rapport au Sénat, la politisation de ces assemblées se trouvera renforcée par la présence des députés de la région.

Sur le caractère plébiscitaire du referendum.

Le referendum du 27 avril est une consultation à laquelle, en déclarant en faire « une question de confiance », le chef de l'Etat donne lui-même un caractère plébiscitaire.

En réalité, ON DEMANDE AU PAYS D'APPROUVER UNE POLITIQUE GLOBALE, étrangère, économique, sociale, monétaire, etc..., à travers le prétexte d'une réforme qui modifie 21 articles de la Constitution et quelque 90 dispositions législatives.

Pour toutes ces raisons, la C.F.D.T. ne peut que répondre non à un referendum qui, tant par sa procédure plébiscitaire que par son contenu, présente les plus graves dangers.

Paris, le 2 avril 1969 - 17 h.

Rapports CFDT et FO

Que se passe-t-il ?

Ces derniers temps la presse a largement fait écho de rencontres au sommet entre les deux confédérations. Notre Conseil confédéral, puis le Congrès national de F.O. en ont discuté. S'agit-il d'un rapprochement et sur quoi ? Ou bien même d'une éventuelle fusion ?

Faisons le point.

● DES ENTRETIENS AU SOMMET :

Depuis février 68, les directions confédérales C.F.D.T. et F.O. se rencontrent. Ceci est tout à fait normal (de même qu'entre 66 et 68 la C.F.D.T. et la C.G.T. ont périodiquement fait le point). La C.F.D.T. peut et doit rencontrer les autres Centrales tantôt sur des problèmes limités, tantôt pour préparer l'action, tantôt pour un échange de vue plus général.

Dans les rencontres C.F.D.T. et F.O., il s'est agit de confronter les positions réciproques afin d'examiner les points d'accord et de désaccord.

De part et d'autre, on a pu constater que théoriquement, il y avait beaucoup plus de points d'accords que de désaccords. Cela est important, satisfaisant et peut permettre un certain rapprochement, mais tout cela est encore très loin d'une fusion organique telle que la presse l'a évoquée.

Car nous sommes bien obligés de constater qu'il y a une marge importante entre les positions théoriques de F.O. et la pratique syndicale.

● PAS D'OBSTACLE THEORIQUE FONDAMENTAL :

Alors qu'il y a un obstacle fondamental avec la C.G.T. (la conception marxiste-léniniste du syndicat, courroie de transmission du parti politique, est à l'opposé de la nôtre qui entend assurer au syndicat sa pleine indépendance vis-à-vis du pouvoir politique), par contre cet obstacle n'existe pas vis-à-vis de F.O.

De même, nous devons constater que sur un certain nombre de points de principe, les déclarations de F.O. sont assez proches des nôtres.

● ACTION DE MASSE ?

Par contre, au niveau de l'action, le comportement de F.O. est en général très différent du nôtre. Peut-être parce que ses syndicats sont souvent très minoritaires, F.O. a peur de l'action de masse, de l'action directe dans les entreprises. Nous savons, nous, que le résultat et

l'efficacité syndicale dépendent du rapport de force qui s'établit, donc du nombre de salariés que nous pouvons mobiliser par l'action.

A cela, F.O. préfère la discussion, nous dirions la palabre pour elle-même. Voilà un point qui amène à se poser des questions sur la volonté réelle de lutte, et nous voyons mal comment, sans changement profond de F.O., nous pourrions arriver dans le domaine des méthodes d'action à des points de vue communs.

● L'UNITE D'ACTION ?

Dans bon nombre de branches professionnelles, nous savons bien que sans action unitaire, le syndicalisme ne pèsera pas lourd en face des directions. Car, nous constatons que si nous trouvons assez facilement un terrain de travail syndical avec les militants C.G.T. (et parfois un style commun d'action), cela est plus difficile avec F.O. et, en tout cas, pratiquement impossible entre la C.G.T. et F.O., cette dernière pratiquant une politique anticégétiste très marquée. Un rapprochement avec F.O. ne doit pas faire obstacle au travail à la base avec la C.G.T., ne doit pas conduire à rompre l'unité d'action et remettre en cause nos possibilités d'alliance avec la C.G.T. F.O. n'en est pas exclue, elle s'en exclue volontairement : il lui faut donc réfléchir sur cette question, si elle entend se rapprocher de nous.

● QUELLES PERSPECTIVES ?

Plus fondamental. Nous nous interrogeons sur la volonté de F.O. de remettre en cause la société capitaliste. Elle est beaucoup plus pour son aménagement en obtenant que les patrons cèdent de temps à autre aux salariés quelques avantages matériels. F.O. reconnaît la « libre entreprise », c'est-à-dire la légitimité du pouvoir capitaliste.

Nous ne voulons pas aménager la Société, mais la remettre en cause même si, momentanément nous sommes amenés à la subir et à lui arracher le maximum d'avantages. Notre perspective n'est pas réformiste, mais révolutionnaire.

● DANS LA CLARTE :

On voit qu'il y a beaucoup de points qui méritent réflexion. *Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas essayer d'avancer, mais il faut le faire dans la clarté, c'est-à-dire à partir d'un débat franc avec nos camarades de F.O.*

a) Pour envisager le problème de l'unité syndicale, il ne suffit pas d'un échange de vue sur des positions théoriques, mais une discussion sur le fond à tous les niveaux. Pas seulement au sommet confédéral, mais dans les syndicats. Il faut décentraliser la discussion.

b) Il faut que C.F.D.T. et F.O. s'engagent dans des expériences d'actions de base face aux patrons : c'est dans la pratique syndicale, encore plus que dans les discussions, que l'on pourra savoir si les divergences sont profondes ou si elles peuvent être surmontées.

c) Il faut avoir le souci de l'unité. Les syndicalistes savent combien elle est importante. Ce n'est donc pas au niveau des réactions sentimentales (pour ou contre) qu'il faut se placer, mais des réalités. Il vaut mieux voir les difficultés que les esquiver.

Schéma pour tenir une réunion

de responsable sur :

L'utilisation des nouveaux droits syndicaux

En matière de liberté syndicale, nous sommes dans une situation nouvelle. Il faut en prendre conscience et en tirer les conséquences.

▲ SITUATION NOUVELLE

1°) Il y a encore peu de temps, les représentants officiels du patronat déclaraient que « le droit syndical, cela n'existait pas ». **Désormais, les syndicats se voient reconnaître le droit de s'organiser librement dans l'entreprise.**

La loi du 27 décembre 1968 modifie assez profondément notre droit. Malgré ses imperfections, elle confère aux syndicats et aux sections des possibilités nouvelles d'action.

2°) Dans un certain nombre de branches professionnelles, des accords ont été signés qui précisent des droits nouveaux, au-delà de la loi.

3°) Depuis mai, et c'est peut-être le plus important, les habitudes se sont créées, la pratique syndicale s'est améliorée, les travailleurs sont devenus plus conscients de ce que l'union et le coude-à-coude permet d'obtenir.

▲ EN TIRER LES CONSEQUENCES

C'est-à-dire :

— Utiliser pleinement les droits nouveaux. Ne pas les laisser dépérir faute de s'en servir. Ne pas laisser se créer de mauvaises habitudes par inertie.

— Les élargir en utilisant les circonstances.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

Ce qui suit est très important pour votre action, aussi nous vous conseillons non seulement de le lire attentivement, mais de l'étudier en réunion syndicale, afin de décider ensuite de ce que vous allez faire tous ensemble.

▲ UTILISER PLEINEMENT LES DROITS NOUVEAUX

1°) Vous procurer le texte de la loi du 27 décembre 1968, et si elles existent, la convention collective de la profession et celle conclue dans l'entreprise.

Le texte de la loi a été publié dans Syndicalisme, avec des commentaires. Si vous ne l'avez pas, le demander à votre U.D. ou à la Fédération.

2°) Demander à un militant d'étudier ces textes afin de les présenter à une prochaine réunion syndicale.

3°) Lors de cette réunion, il s'agira de :

a) Rechercher les points sur lesquels la loi ou la convention ne sont pas encore appliquées dans votre entreprise.

b) Relever les points sur lesquels la loi vous paraît insuffisante compte tenu de vos méthodes d'action, et ceux qui vous posent un problème propre (horaires de travail qui compliquent la distribution de tracts ou les réunions, dispersion entre plusieurs établissements, etc.). Il s'agit de faire un relevé très concret des difficultés que vous avez à résoudre et que la loi, par elle-même, ne permet pas de solutionner.

c) Enfin agir : c'est-à-dire décider comment vous allez vous organiser et travailler syndicalement pour utiliser les nouveaux droits et résoudre les difficultés qui viennent d'être signalées.

Pour vous aider, voici quelques points de repère. Mais ils ne sont pas les seuls et ce qui suit ne doit pas vous dispenser d'étudier les textes.

▲ DELEGUE SYNDICAL

Si votre entreprise a au moins 50 salariés, vous avez la possibilité de désigner un délégué syndical qui se trouvera protégé en cas de licenciement et bénéficiera (s'il y a au moins 150 salariés), d'heures de délégation.

Avez-vous procédé à cette désignation ? Sinon, il faut le faire d'urgence (par lettre recommandée avec double à l'inspecteur du travail) et vous avez le droit d'afficher son nom sur les panneaux syndicaux.

Veillez à ce que cet affichage ne soit pas une simple formalité administrative. L'information doit être clairement présentée, attrayante, pour que les travailleurs aient envie de prendre contact. Ce n'est pas une formalité administrative, mais l'occasion de dire aux travailleurs quel est le rôle de ce délégué et l'importance que sa désignation présente pour tous. Si vous avez une section bien constituée, accompagnez votre information sur le délégué syndical, par les noms et les moyens de contacter le responsable presse, et les collecteurs (si cela ne présente pas de danger à cause de la direction).

Doublez cet affichage par la distribution d'un tract.

Le délégué syndical sera normalement le secrétaire de la section, mais il s'agit là d'un problème interne. Il peut être distinct du délégué syndical au Comité d'entreprise et il y a, si possible, intérêt à marquer

cette distinction : outre qu'elle permet de répartir les responsabilités entre plusieurs adhérents, il faut se souvenir que le rôle du syndicat ne se confond pas avec celui du Comité. Ce dernier est un organisme technique, tandis que le syndicat a à impulser et à coordonner l'action.

▲ COLLECTE DES COTISATIONS

C'est non seulement le ramassage et le placement des timbres, nécessaires à la vie de l'organisation, mais encore l'occasion d'un contact personnel et direct entre le militant qu'est le collecteur et l'adhérent de base.

La loi, en l'autorisant à l'intérieur de l'entreprise, mais seulement en dehors du temps et des locaux de travail, ne répond donc pas à nos besoins.

Il faut donc continuer à collecter en fonction des besoins syndicaux, c'est-à-dire pendant le temps de travail. Toutefois, il s'agit là de faire preuve d'astuce et de profiter des situations pour imposer au mieux le syndicat. Par exemple, une section collecte en dehors des heures de travail (aux vestiaires), mais elle le fait en transformant la collecte en véritable petit meeting : les collecteurs s'installent à une table pour faciliter les opérations, tandis que d'autres militants discutent avec les salariés. Formule très intéressante. Dans d'autres cas, les plus nombreux sans doute, il sera préférable de collecter pendant le travail, moment où les salariés sont plus contactables. C'est une question de situation : il faut en discuter en section, pour vous organiser le plus solidement possible.

▲ AFFICHAGE

Les panneaux syndicaux sont désormais libres. L'employeur n'a pas à contrôler leur contenu. Simplement un exemplaire lui est remis simultanément à l'affichage.

Deux problèmes à résoudre :

— obtenir un nombre de panneaux suffisant pour que chaque salarié puisse prendre connaissance des informations syndicales et placés à des endroits accessibles. La loi prévoit un accord sur ce point entre direction et entreprise. Occasion pour vous d'exiger des panneaux, convenables en nombre et en situation, mais n'accepter aucun contrôle sur leur contenu.

— d'autre part avoir des panneaux « attractifs ». Si nos panneaux ne sont guère lus, reconnaissons que ce n'est pas seulement la faute de l'employeur, mais aussi de nous-mêmes. Réfléchissez en réunion à ces questions simples : Depuis combien de temps n'avons-nous rien mis sur les panneaux ? Les renouvelons-nous régulièrement ? Ont-ils de la « gueule » ? Y mettons-nous une feuille dactylographiée qui se ballade avec une punaise, ou bien faisons-nous un effort de présentation ?

Il y a une « politique des panneaux ». Il faut qu'un responsable (ou mieux une petite équipe) « pense » ce qui doit être mis sur les panneaux, que ceux-ci reflètent la vie de la section et soient renouvelés à intervalles réguliers. Il y faut des informations professionnelles, le compte rendu de l'activité syndicale, mais aussi des informations générales (par exemple placardage de pages de Syndicalisme). C'est un des

moyens de faire connaître la C.F.D.T. Il faut une recherche dans la présentation : papier de couleur en fond de panneau, titres qui accrochent l'œil, attention au graphisme et à la disposition. D'autre part, nos tracts peuvent rappeler l'existence des panneaux, on peut même faire de l'information à épisodes lorsque les panneaux sont en nombre suffisants et bien entretenus, le tract renvoie au panneau et réciproquement. Oui, il y a toute une politique des panneaux à réfléchir en section.

▲ TRACTS ET JOURNAUX

Celle-ci est pourtant un simple élément de la politique d'information. En ce qui concerne les tracts, ils peuvent légalement être distribués dans l'entreprise, depuis la loi de décembre.

Alors, perdons les habitudes anciennes que certains syndicats semblent avoir conservées. Les tracts ne doivent plus se distribuer hors de l'entreprise, mais dedans. Vous en avez le droit. Il faut le faire, sinon vous risquez de créer une très mauvaise habitude, de laisser la loi dans l'oubli et d'avoir un jour de grosses difficultés pour la faire appliquer.

Même problème pour l'introduction et la vente des journaux syndicaux, avec la circonstance qu'il est, pour ces derniers, en général malaisé de les distribuer aux heures d'entrée et de sortie du travail et qu'il faut donc s'efforcer d'élargir le droit en assurant leur diffusion sur les lieux mêmes du travail.

▲ LOCAL

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, un local « commun » aux sections syndicales doit être mis à leur disposition. Cette formule complique l'action des sections qui ne peuvent pas utiliser ce local simultanément.

C'est pourquoi, dans un certain nombre d'entreprises, nous avons obtenu que chaque syndicat dispose de son local propre et c'est en ce sens qu'il faut poser la revendication.

D'autre part, ne pas oublier tout ce qui est nécessaire au fonctionnement correct du local : matériel, chauffage et surtout le téléphone.

▲ REUNIONS

Voilà la question essentielle, le moyen privilégié de contact entre le syndicat et les travailleurs, pour les informer, les amener à discuter, à s'intéresser à leurs difficultés. Moyen aussi pour le syndicat de sentir les réactions et de pouvoir mieux les prendre en charge.

La nouvelle loi est très insuffisante sur ce point, en acceptant une réunion une fois par mois des seuls adhérents de chaque section syndicale et ceci, en dehors des heures et des locaux de travail.

En premier lieu, il faut l'utiliser, c'est-à-dire profiter de la faculté qui vous est ouverte à tenir vos réunions dans l'entreprise. Même si cela est difficile, ou présente des inconvénients, *il est vraiment essentiel que vous preniez l'habitude et donniez à l'employeur l'habitude de réunions sur place.* Ne pas le faire, ce serait handicaper l'avenir, le progrès de notre lutte.

Ensuite, essayer d'élargir les possibilités existantes dans 2 directions : *essayer d'augmenter le nombre de réunions* (plus d'une par mois) en utilisant les circonstances et événements imprévus qui justifient une réunion d'urgence. Ainsi, il y a quelques jours, les militants de l'A.F.P. (Livres) ont décidé de tenir une réunion supplémentaire pour préparer la rencontre des délégués avec l'employeur. Ils ont pris leur décision, sans demander l'autorisation, simplement en informant peu avant. La direction, étonnée, n'a pas réagi. Précédent important, d'autant que la réunion s'est tenue pendant les heures de travail.

Cet exemple indique la seconde direction où porter nos efforts : *prendre le temps de réunion sur celui du travail*. Cela dépend, certes, des circonstances, du type d'organisation de l'entreprise auquel vous avez à faire.

Dans certains cas, ce ne sera pas commode et exigera de votre section syndicale une analyse assez fouillée des moyens permettant la tenue de telles réunions sans empêcher la production ou la vente. Mais il vous faut aussi la volonté politique d'y parvenir. Ne pas oublier que l'organisation du travail, la durée de celui-ci ne sont jamais (ou très rarement) des absolus. Lorsque c'est son intérêt, l'employeur trouve toujours les moyens de remplacer un salarié, de modifier son organisation. Il s'agit ici de l'y contraindre pour un motif qui, cette fois est dans l'intérêt des travailleurs. Question de rapport de forces et non de nécessités techniques. Quand l'employeur veut réunir une partie de son personnel ou bien ses cadres, il le fait pendant le temps de travail. Pourquoi les syndiqués ne pourraient-ils pas en faire autant ?

Mais quand nous parlons de réunion dans l'entreprise, ce n'est pas seulement à celles des adhérents que nous pensons. *C'est aux réunions du personnel à l'invite des organisations syndicales, c'est au libre accès des travailleurs à l'information.*

L'objectif majeur, il est là : plus que le panneau ou le tract, c'est le contact direct, humain qui compte. L'extension du pouvoir syndical, c'est-à-dire du poids des travailleurs dans leur entreprise par l'intermédiaire de l'action syndicale, suppose un lien étroit entre l'organisation et l'ensemble des salariés : la réunion commune le créera mieux que toute autre chose. Enfin, si nous voulons un syndicalisme démocratique il nous faut dialoguer avec ceux que nous représentons, leur exposer nos vues, leur faire des propositions et en discuter. C'est la méthode qu'a proposée la C.F.D.T. pour la journée du 11 mars et qui a été appliquée dans beaucoup d'entreprises. Nous avons vu la richesse qu'elle apportait, parce que les décisions qui concernent les travailleurs sont prises avec eux, par eux.

Votre section doit donc réfléchir sérieusement sur les moyens d'imposer des réunions syndicales à participation générale. Les formules peuvent être multiples : là où le travail se fait en continu, il faudra trouver le moyen de réunions successives pour toucher l'ensemble. Ailleurs, l'éloignement des lieux de travail obligera à démultiplier les réunions. Par ailleurs si celles-ci ne peuvent pas se faire sur le lieu même du travail, il faut que vous recherchiez le local possible. Nous connaissons un magasin de province où, une fois par mois, avant l'ouverture des portes à la clientèle, les syndicats peuvent utiliser le système de sonorisation pendant dix minutes. Ailleurs c'est à la cantine que la prise de parole se fait.

L'essentiel pour vous c'est d'être, malgré les difficultés ou les refus, en situation constamment offensive sur ce point : profiter de la moindre occasion, d'un événement quelconque pour demander le droit de réunir le personnel, soit ensemble, soit par groupes. Ne pas être découragé par le rejet de votre demande, mais revenir à la charge à chaque fois, afin de créer un climat. Si vous maintenez constamment votre demande, un jour une circonstance favorable se présentera et vous serez en bonne posture. Sinon, elle vous passera sous le nez.

Et puis, ne pas oublier qu'en ce domaine, *il faut parfois prendre soi-même le droit*, créer une situation de fait : une prise de parole sans autorisation, si elle correspond à l'attente des salariés et si elle est bien accueillie par eux, sera difficilement sanctionnable. Une situation nouvelle se crée alors à partir de ce précédent : les choses avancent par les faits qui précèdent le droit. Au départ ce peut être la simple réunion rapide de quelques salariés autour d'un militant puis, ensuite, la section essaie d'élargir et de systématiser ces rencontres. C'est à vous d'en discuter pour, en tenant compte de votre situation propre, trouver les moyens les meilleurs pour parvenir au but : discuter avec les travailleurs, échanger avec eux.

▲ HEURES DE DELEGATION

Si votre entreprise compte plus de 150 salariés, le délégué syndical dispose de 10 heures par mois de délégation (15 heures au-dessus de 300 salariés).

La loi prévoit qu'un accord avec la direction peut augmenter ce temps de délégation.

Il est très important que le délégué syndical prenne effectivement les heures auxquelles il a droit. Là encore, il ne faut pas que, par notre faute, ces dispositions tombent en désuétude dans certaines entreprises.

D'autre part, ces heures sont destinées à assurer le travail syndical. D'où deux conséquences :

— *Ce n'est pas au délégué seul de décider à quoi il occupera son temps de délégation* : il faut que la section en discute, que la mission du délégué corresponde aux priorités que vous vous serez fixés. Il faut qu'un petit plan de travail soit établi : ainsi, vous trouverez à coup sûr à quoi utiliser les 10 ou 15 heures. D'autre part le délégué sera contrôlé par la section.

— *Le temps de délégation ne doit pas aboutir à charger le délégué syndical qui en bénéficie, de toutes les responsabilités* : Ce serait une catastrophe si, au bout du compte, les fonctions réparties actuellement entre plusieurs étaient transférées au délégué syndical, sous prétexte qu'il a des heures de libre.

En particulier le collectage des cotisations doit se faire par les collecteurs comme par le passé, les fonctions administratives, de trésorerie, etc. doivent être réparties. De même les délégués du personnel doivent continuer à remplir leurs fonctions, etc.

Par contre le délégué syndical doit pouvoir se consacrer aux tâches plus politiques : liaisons meilleures avec le syndicat, l'U.D. et la Fédé., documentation (lecture de la presse et des circulaires syndicales,

politique de formation plus suivie des militants de la section, préparation des revendications, etc., etc.

Le droit à un délégué syndical doit se traduire par une plus grande démocratie, un travail syndical plus approfondi, par une plus grande répartition des responsabilités et surtout pas par leur concentration sur un seul homme.

Réfléchissez-y. Discutez-en en réunion : l'enjeu est trop important, car c'est du fonctionnement normal du syndicat qu'il s'agit.

Bien entendu, dans une section qui « tourne », les heures de délégation ne suffiront pas et, comme pour les autres questions examinées ci-dessus, il sera nécessaire que vous examiniez les moyens d'augmenter en fait le temps de délégation et aussi de le répartir entre plusieurs militants.

En conclusion, ne jamais oublier que la loi nouvelle constitue un minimum et que notre rôle c'est de la dépasser. Son dernier article prévoit que des conventions ou accords peuvent comporter des clauses plus favorables. Ces accords peuvent être écrits, mais le plus souvent ils seront tacites et résulteront d'une situation de fait plus favorable que vous aurez su imposer. Comme en matière de salaires, il s'agit pour la liberté syndicale, d'aboutir à des « avantages acquis », faits d'actes posés par les militants et dépassant le droit. Ces actes, au départ illégaux, deviennent des avantages acquis en se répétant et crée un droit nouveau. C'est là un des buts principaux de l'action syndicale, générateur de progrès.

A N N E X E :

▲ QUELQUES ORIENTATIONS :

La Confédération procède à des études sur les questions de fond soulevées par l'application de la loi et par les situations nouvelles créées depuis mai dans les entreprises. D'un document récent, nous extrayons quelques réflexions qui méritent examen et qui peuvent orienter vos discussions en réunion syndicale. Elles rejoignent les consignes fédérales que vous venez de lire.

- ① *Avec un rapport de forces plus favorable dans l'entreprise (lorsqu'il existe), la négociation dans l'entreprise constitue maintenant un objectif important de notre action.*

Lorsque la négociation est l'aboutissement d'une action menée par les travailleurs (et non le fait de quelques délégués prenant sur eux d'aller voir la direction), lorsqu'elle porte sur des objectifs connus du personnel et auxquels il adhère, elle est alors la manifestation d'un rapport de forces et la traduction de ce rapport de forces dans les relations entre les travailleurs et l'entreprise.

C'est alors un moment privilégié pendant lequel s'affirment l'union des travailleurs et le pouvoir syndical face à celui de l'entreprise.

C'est aussi un moment important pour la syndicalisation.

Mais multiplier les occasions de négocier avec l'employeur suppose

une remise en cause du rôle des sections syndicales, des adhérents et des travailleurs.

Voyons ce que cela signifie :

② *Le rôle des adhérents doit être plus actif que par le passé.*

Les possibilités légales nouvelles en matière d'information et de réunion doivent être utilisées à fond. Une réflexion doit se poursuivre sur leur contenu. Les réunions doivent donner une place importante à la discussion sur les possibilités d'action à un moment donné et sur les meilleurs moyens pour agir de façon efficace avec les travailleurs. Elles doivent aussi permettre, progressivement, une participation plus grande des adhérents aux décisions relatives aux structures et à l'organisation des sections. Il faut les « mettre dans le coup » beaucoup plus que par le passé.

③ *Les contacts du syndicat avec les travailleurs doivent être multipliés, mais ils doivent être nettement distingués de ceux avec les adhérents.*

La liberté d'information (tracts, etc.) que nous avons acquise doit être utilisée, mais elle n'exclut pas qu'une très forte pression continue de s'exercer pour obtenir des réunions de travailleurs dans l'entreprise et pendant le temps de travail. Ces contacts seront utilisés en vue de l'action directe, de la discussion des revendications et des moyens à employer et pour la préparation des réunions de délégués du personnel et du comité d'entreprise.

④ *Les dispositions de la loi du 27 décembre 68 peuvent inciter les employeurs à ne vouloir prendre contact qu'avec le seul délégué syndical, au motif qu'il est le représentant légal du syndicat dans l'entreprise. Nous devons revendiquer le droit de composer nos délégations à notre convenance et de mandater qui nous le désirons. En dehors même des temps forts de l'action syndicale, on ne peut admettre que le délégué syndical soit reçu seul par l'employeur : selon la tradition syndicale, il faut être à plusieurs, que la réunion ait lieu à l'initiative du syndicat ou de la direction.*

⑤ *L'élargissement des libertés syndicales dans les entreprises rend encore plus nécessaire la constitution d'équipes syndicales actives.*

La section ne peut reposer sur le seul délégué syndical tant pour le dynamisme de la section que pour la participation collective aux responsabilités.

Toutes ces grandes phrases « qu'il fallait sauver la patrie » sont des prétextes que fournit à l'ambition une politique immorale.

(Chateaubriand - Mémoires d'Outre Tombe)

LA BOURSE

vue de l'intérieur

L'affaire SAINT-GOBAIN / B.S.N. a fait couler beaucoup d'encre, et l'on a longement parlé de la bourse à cette occasion. Mais qu'est-ce que c'est que la Bourse, qu'est-ce qu'on y fait ?

L'un des dirigeants du syndicat du Personnel des Bourses de valeurs mobilières C.F.D.T. nous donne quelques informations.

La Bourse est un marché où l'on peut acheter ou vendre (si on en a les moyens), des valeurs mobilières. Une valeur mobilière c'est soit une fraction du capital d'une Société (l'action), soit une créance représentative d'une somme prêtée (l'obligation).

La plupart des grosses entreprises françaises représentent un capital très important, d'où la nécessité de réunir des personnes et des capitaux qui s'est vite fait sentir. Une Société est alors constituée. Si le capital réuni initialement ne suffit pas à assurer l'expansion de la Société, on cherche alors à étendre à un public plus large la possibilité de devenir « actionnaire » de la Société en participant à l'augmentation du capital. C'est en résumé le mécanisme même du capitalisme.

Par exemple, la Compagnie SAINT-GOBAIN a son capital divisé en 11 533 495 actions de 75 frs de capital nominal.

Mais chacun des actionnaires peut avoir besoin de son argent pour une raison quelconque : il vend ses actions en Bourse à d'autres personnes qui sont intéressées soit à titre spéculatif, soit pour faire un placement à long terme. La Bourse est le lieu, le marché où, par l'intermédiaire d'un Agent de change, acheteurs et vendeurs peuvent opérer la négociation qu'ils désirent. Le prix de l'action (le cours), dépend du nombre d'actions demandées ou offertes chaque jour. S'il y a beaucoup d'actions à acheter et peu à vendre, le cours monte. S'il y a peu d'actions à acheter et beaucoup à vendre, le cours baisse. Cela se passe un peu comme le prix des carottes sur le marché du quartier : une denrée rare est chère, si elle est abondante, son cours est plus bas.

Toutefois, en Bourse des facteurs plus complexes peuvent jouer qui modifient les éléments du marché : outre les petits acheteurs et vendeurs que sont les particuliers, il y a des « professionnels » dont le but est la spéculation : ils cherchent à faire des « différences » en achetant ou vendant très vite pour bénéficier des fluctuations des cours. Par ailleurs, les « institutionnels » (telles les caisses de retraites, les SICAV etc.) qui sont de très gros clients, influent, par l'importance de leurs ordres, sur le cours des actions.

La Bourse est un lieu public où tout le monde peut venir assister aux cotations. A Paris, les séances ont lieu de 12 h 30 à 14 h 30. Ce sont des moments très pénibles pour le personnel, du fait des moyens très artisanaux qui sont utilisés.

Une action est donc une part du capital de la Société. Si celle-ci fait des bénéfices, elle en distribuera une partie aux actionnaires sous forme d'un dividende versé contre remise d'un coupon détaché de l'action. C'est un revenu « variable », puisqu'il dépend de l'importance des bénéfices et aussi de la politique suivie par la Société. En effet, souvent les Sociétés ne distribuent qu'une petite partie de leurs bénéfices et gardent le reste pour elles-mêmes en les transformant sur le plan comptable en « réserves » diverses. D'autre part, les actionnaires, s'ils sont mieux traités que les actionnaires, ne reçoivent eux aussi que très chichement des informations contrôlables sur la gestion de leur Société.

On ne se souvient pas que la Compagnie de SAINT-GOBAIN, très affectée par la proposition BOUSSOIS, a aussitôt crû pouvoir annoncer des dividendes en forte augmentation et ce pour les trois prochains exercices !... De plus, elles s'est tout à coup mise à fournir des renseignements qu'elle n'avait jamais voulu dévoiler. Belle illustration des beautés du capitalisme libéral...

Lorsqu'elles ont besoin de nouveaux capitaux, les Sociétés peuvent demander à leurs actionnaires de nouveaux apports : c'est l'augmentation de capital, qui est en général assorti d'une prime pour l'actionnaire (il paie moins cher la nouvelle action créée que s'il en achetait en Bourse). Elles peuvent aussi emprunter auprès des Banques ou faire appel au grand public en émettant des obligations. Il s'agit là d'un emprunt fait par une Société à un taux d'intérêt attrayant. Les personnes qui en achètent ne sont pas des « associés », comme les actionnaires. Ils reçoivent chaque année un « revenu fixe » quelquel soient les résultats de la Société.

Toutes les transactions effectuées à la Bourse sur les actions, les obligations ainsi que sur les rentes et emprunts de l'Etat et les travaux annexes (conservation des titres, détachement des coupons, souscription, etc.), nécessitent un personnel nombreux réparti chez les Agents de Change et à leur « Chambre syndicale » qui gère des services communs de centralisation et de mécanographie. Plus de 4 000 personnes travaillent à Paris et environ 300 dans les Bourses de province (Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Nantes).

Le milieu patronal constitue une caste très fermée et dont les rapports avec le personnel sont difficiles. Malgré leur appartenance à une profession qui constitue un rouage essentiel du capitalisme, les conditions de salaires sont mauvaises. Les « commis d'agents de change » doivent mener une action très dure pour leur revalorisation. Une grève a eu lieu en février 68 à Paris, une autre à Lyon en décembre, une des revendications importantes, c'est la discussion d'une convention collective nationale couvrant aussi les Bourses de province (qui ont des rémunérations très en-dessous de celles de Paris).

La C.F.D.T. est majoritaire à Paris et à Lyon. Depuis mai 1968, un « Comité professionnel » chargé de l'étude des problèmes d'organisation de la profession a pu être créé. Il reste encore beaucoup à faire pour que les représentants des salariés participent réellement aux discussions et disposent des informations indispensables. Les conditions de travail enfin, sont assez pénibles en Bourse, surtout pendant les périodes d'affaires très intenses comme celles que nous avons connues ces derniers temps. Et bien peu est fait pour améliorer cette situation. En plein cœur du capitalisme, l'action syndicale a encore beaucoup à faire.

Solidarité avec les travailleurs espagnols

L'ESPAGNE EN 1969

◆ UN PAYS DE VACANCES ET DE TOURISME...

Pour beaucoup d'entre nous, l'Espagne est le pays des vacances idéales ; des plages magnifiquement ensoleillées ; des équipements neufs dans des stations balnéaires qui ont acquis une réputation européenne ; des prix encore intéressants ; des corridas et des flamencos ; des gens accueillants pour qui ne dédaigne pas le contact avec les habitants du pays...

Plusieurs millions de Français, dont un grand nombre de salariés en congé, visitent ainsi l'Espagne chaque année et reviennent chargés de souvenirs, souvent riches en couleurs...

◆ LA REALITE QUOTIDIENNE EST TOUT AUTRE

Pourtant l'Espagne est aussi — elle est même surtout — autre chose pour les millions de travailleurs des villes et des campagnes qui y vivent tous les jours !

Depuis bientôt 35 ans les peuples d'Espagne connaissent une vie rude et difficile.

La sanglante guerre civile de 1936 à 1939, qui conduisit FRANCO au pouvoir — militairement soutenu par les armées d'Hitler et de Mussolini — laissa l'Espagne ruinée et divisée. Des centaines de milliers de morts, autant d'exilés et d'emprisonnés politiques ! Pendant la deuxième guerre mondiale et dans les années qui suivirent, l'Espagne vécut isolée en économie presque totalement fermée. Les Espagnols — essentiellement les ouvriers et les paysans — privés de liberté, ont aussi supporté dans la dignité une misère matérielle extrême.

L'Espagne, au passé si riche, ne pouvait cependant vivre éternellement repliée sur elle-même. Une dizaine d'années après la fin de la guerre civile, une évolution s'amorça. Les frontières s'ouvrirent ; l'Espagne entra dans l'Organisation Européenne de Coopération Economique — O.E.C.E. (aujourd'hui O.C.D.E.). Elle vécut une profonde mutation économique, provoquée par l'octroi de crédits américains et l'apport de capitaux étrangers (américains, allemands, français...). Sur l'impulsion des « technocrates » de l'Opus-Dei (association de catholiques — bien particulière à l'Espagne), qui contrôlent l'économie, l'Espagne connut un plan de développement économique assez conséquent suivi d'un plan de « stabilisation » destiné à freiner une dévaluation galopante ; d'immenses migrations internes (et externes) de main-d'œuvre furent provoquées par ces implantations et ces transformations industrielles.

Cette mutation apporta une certaine richesse globale... mais comme toujours dans le système capitaliste — à plus forte raison quand il est couvert par une dictature — les travailleurs en furent les derniers bénéficiaires... Nombreux même en furent les victimes, qui allèrent chercher du travail ailleurs, notamment dans divers pays d'Europe.

◆ LE REVEIL DE LA CLASSE OUVRIERE

Le régime franquiste a imposé un soi-disant syndicat qui est une organisation unique, obligatoire, comportant une branche patronale et une branche ouvrière. Cette organisation est contrôlée par un énorme appareil bureaucratique, désigné par la « Phalange » — parti politique unique — dont le Ministre est Président national du « Syndicat ».

Durant les années 1947 à 1958 environ, le régime franquiste entreprit une opération de « séduction » pour essayer d'intégrer dans les syndicats officiels les nouvelles générations de travailleurs. Certes, il trouva sans difficulté des « bureaucrates », mais les forces vives de la Classe ouvrière ne s'y engagèrent pas.

Au contraire, à partir de 1962, nous assistons à une prise de conscience nouvelle de la Classe ouvrière. En 1962, une grève dura près de deux mois ; avec les mineurs des Asturies qui donnèrent le ton et les métallurgistes basques, ils étaient près de 100 000 à avoir participé au mouvement !

Depuis, la Classe ouvrière n'a cessé de s'organiser. Les nouvelles générations, aux prises avec les réalités quotidiennes, ont inventé des nouvelles méthodes, utilisant au maximum certaines possibilités légales ou semi-légales, notamment l'élection de délégués ouvriers à l'échelon des entreprises.

Des actions de masse se sont ainsi organisées dans les usines ou dans la rue, atteignant finalement toutes les régions industrielles du pays, du Nord au Sud, de l'Est à l'Ouest. Ces actions sont animées par les organisations syndicales qui refusent la dictature et dont la vie est nécessairement clandestine. Ces organisations sont nombreuses. Les unes sont anciennes, d'autres sont issues des nouvelles générations.

La plupart ont conscience que se pose un problème de regroupement ou d'unification. Toutes recherchent ou mêmes utilisent des plateformes d'action communes.

Nous devons avoir conscience que l'absence de liberté gêne terriblement tous les rapprochements profonds qui nécessitent des débats publics. L'essentiel, dans la situation présente, est la vitalité réelle du mouvement syndical espagnol d'opposition qui se manifeste dans ces diverses expressions et qui trouvera, **démocratiquement**, sa forme définitive quand les travailleurs pourront s'exprimer librement.

◆ UN IMMENSE ESPOIR : LA « LIBERALISATION »

Cette pression toujours plus forte de la Classe ouvrière et du Mouvement étudiant et universitaire en face d'un régime de moins en moins homogène, a conduit, de fait, ces dernières années à un certain assouplissement.

Le point le plus sensible a été la presse. Par une loi récente sur la presse, la censure préalable des articles a été supprimée. Les directeurs de journaux sont cependant tenus responsables de tout ce

qui pourrait être considéré comme erroné ou nuisible à l'ordre public ! Cette petite modification a cependant déchainé les journalistes. Des nouveaux journaux ont fait leur apparition et les nouvelles de toutes sortes, y compris sur les conflits ouvriers jusqu'alors tenus secrets, sont portés à la connaissance du public.

Dans la même période, les militants ouvriers toujours surveillés et arrêtés à la moindre occasion bénéficient d'une certaine clémence des tribunaux d'ordre public. Cette période qui vient de s'achever, mais qui a couvert les deux ou trois dernières années, avait soulevé un immense espoir dans la Classe ouvrière d'Espagne.

◆ L'ETAT D'EXCEPTION (de janvier à mars 69)

C'est un rappel à l'ordre de la dictature franquiste. Pas question de libéralisation. L'état d'exception, décrété le 24 janvier 1969, comporte les mesures suivantes :

— la suppression de 5 articles du « Fuero des Espagnols » (Loi fondamentale) concernant les libertés individuelles. Désormais, aucun Espagnol n'a le droit d'exprimer une idée (art. 12) ; de fixer librement sa résidence (art. 14) ; son domicile peut être fouillé sans autorisation du juge (art. 15) ; aucune réunion ni association n'est autorisée (art. 16) ; un Espagnol peut être arrêté et détenu sans tenir compte des procédures prévues par la Loi (art. 18).

Ainsi, l'Etat et sa police ont tous les pouvoirs. Il ne s'en prive pas. L'état d'exception a été supprimé fin mars, après 2 mois. Pourquoi ?

◆ LA PEUR DE L'OPINION PUBLIQUE INTERNATIONALE

La plus grande crainte du Gouvernement franquiste, c'est la réaction de l'opinion publique européenne et internationale.

Les touristes doivent encore affluer cet été. L'économie espagnole en a besoin. Chaque année, ils procurent des milliards de pesetas. La plus importante rentrée de devises ! Il ne faut donc pas les effrayer.

Il ne faut pas non plus — pense le Gouvernement espagnol — que les Gouvernements de l'Europe aient l'impression que la dictature revient à ses heures sombres ! Ils risqueraient de retarder d'autant l'entrée de l'Espagne dans le Marché commun, que la diplomatie franquiste prépare patiemment depuis des années et qui se heurte à l'oppositions des forces démocratiques qui subordonnent leur acceptation à la restauration de la démocratie.

◆ UNE CAMPAGNE D'INTOXICATION

Pour toutes ces raisons, le régime franquiste essaie de minimiser son geste en criant à qui veut l'entendre que ces mesures ne touchent que des étudiants « excités » obéissant à des mots d'ordre extérieurs ! Ce sont hélas des propos mensongers !

◆ UNE REPRESSION SEVERE

L'état d'exception s'est traduit par une répression qui a atteint tous les milieux : étudiants, professeurs, ouvriers, avocats, prêtres. Elle a débuté au Pays basque au mois d'août. Depuis, les prisons se sont remplies : les peines de plusieurs dizaines d'années de prison

réapparaissent ; une cinquantaine d'ouvriers et d'avocats ont été déportés, la torture est de nouveau employée pour les interrogatoires.

La fin de l'état d'exception, proclamée ces derniers jours, ne signifie pas une libéralisation du régime : seulement que les abus vont devenir moins voyants. Mais le fond du problème, l'absence de la liberté, demeure dans toute sa gravité.

◆ LES TRAVAILLEURS FRANÇAIS SONT CONCERNES

Nous ne pouvons rester insensibles devant cette situation. Nous devons la connaître, mais il faut aussi chercher à mieux nous informer et à transmettre ces informations autour de nous. Notre silence, après celui de bien des gouvernements et d'institutions internationales chargées de la sauvegarde de la liberté, deviendrait coupable ! De ce point de vue, il est tout à fait anormal que le Gouvernement français ait cautionné l'état d'urgence par la présence à Madrid de son Ministre des Affaires étrangères.

Il n'y a plus d'état d'urgence, mais il y a toujours de l'autre côté des Pyrénées un régime de police et de dictature. Il n'y a toujours pas la liberté. C'est aussi NOTRE LIBERTÉ que défendent nos camarades espagnols et jamais celle-ci n'aura été aussi menacée : au Portugal, la dictature est maintenue malgré la maladie de Salazar, en Grèce une implacable dictature militaire est instaurée, en Tchécoslovaquie, l'Union Soviétique procède par la force à la « normalisation » de l'étouffement d'un peuple, en Espagne, après un faible espoir, la brutalité impose sa loi. Et que dire de l'Afrique ou de l'Amérique latine, où de plus en plus s'instaurent des dictatures militaires contre ceux qui représentent la justice et le progrès.

Dans notre pays même, l'évolution est préoccupante. Il semble bien que dans le gaullisme, des éléments s'organisent, décidés à imposer leur volonté fut-ce par la force (C.D.R., déclarations incendiaires de personnalités dénonçant ce qu'elles appellent la « subversion »). Des employeurs font appel à la police privée, quand ce n'est pas à la police tout court. Les Maisons de Jeunes viennent de se voir couper les vivres et des directeurs ont vu leur traitement suspendu, le choix se faisant à partir de critères politiques. Des groupements proches d'un Ministre (M. BORD) viennent de demander la « mise en d'état de nuire des fonctionnaires complices », l'interdiction de « toute propagande subversive », l'« expulsion des étrangers nocifs », « la proclamation de l'état d'urgence si la situation s'aggrave » et a demandé que la télévision soit « un véritable instrument d'information du gouvernement » (groupe UDR et CDR d'Alsace).

Contre cette montée des périls de fascisation, tous les hommes épris de liberté doivent réagir et s'organiser. Chaque militant C.F.D.T., attaché à la démocratie, doit avoir à cœur de se saisir de ce problème pour créer un courant d'opinion qui mobilise les énergies, pour aider nos camarades espagnols mais aussi pour lutter contre l'évolution qui se manifeste en France.

Dans notre Société qui tend, sous divers prétextes, à étouffer la personnalité et la liberté, le sens des responsabilités, nous devons prendre conscience (tant qu'il est encore temps) que certains seuils ne doivent pas être dépassés. La liberté est indivisible. En appuyant nos camarades qui luttent pour elle en Espagne, nous luttons aussi pour nous-mêmes.