

Bulletin
édité par le Syndicat
national des Travailleurs
de la
Recherche Scientifique
(S.N.T.R.S.-C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

Directeur de la publication
Jean OMNÈS
25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

N° 320
JUILLET
1995

BSRS

SPECIAL
préparation du 45ème
Congrès de la CGT

la CGT a 100 ans

Le débat nécessaire.

Le congrès de la CGT a lieu à la fin de cette année. La préparation d'un congrès permet d'abord de tirer le bilan critique de l'activité du collectif qu'est le syndicat. C'est également, pour chacun d'entre nous, un moment privilégié pour débattre et décider de l'orientation de notre confédération et définir les axes de notre activité commune.

Ce congrès, le 45ème, revêt une importance particulière, et pas seulement parce qu'il se situe l'année où la CGT fête son centenaire. C'est aussi (surtout) parce que les questions qu'il aura à traiter sont vitales pour son avenir, pour l'avenir du syndicalisme en général. En effet parmi les grands débats de ce congrès il y a notamment les statuts de la CGT, la pratique syndicale, l'unité syndicale.

Nous aurons à nous exprimer collectivement sur toutes ces questions. Il est du devoir de chacun (plus particulièrement des militants) de créer les conditions pour que chaque adhérent ait les moyens d'exprimer son point de vue, de débattre et de décider avec tous les autres adhérents de l'avenir de la CGT.

Ne laissez pas à d'autres le soin de décider, à votre place, de votre avenir. La préparation d'un tel congrès ne doit pas être l'affaire de quelques militants "éclairés". Prenez vos affaires en mains ! Soyez exigeants ! Participez aux débats et aux décisions !

Jean OMNÈS
Secrétaire Général

Le syndicat groupe des salariés qui, bien que n'ayant aucun antagonisme fondamental d'intérêt, ont des appréciations différentes sur les revendications à poser, sur leur priorité respective, sur les moyens à mettre en oeuvre pour obtenir satisfaction.

Les syndiqués peuvent avoir, également, des avis différents pour le choix des hommes et des femmes chargés de les représenter et d'administrer leur organisation.

Ces opinions doivent s'exprimer librement à tous les échelons du mouvement syndical et se conclure par des décisions prises démocratiquement.

Spécial nouveaux adhérents
Spécial nouveaux adhérents
Spécial nouveaux adhérents

CONGRES : mode d'emploi

Le préambule des statuts de la CGT fixe à la démocratie syndicale une finalité précise : Elle "...assure à chaque syndiqué, la garantie qu'il peut, à l'intérieur du syndicat, défendre son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de son organisation..."

A chaque échelon de l'organisation, le congrès est l'instance la plus importante du syndicat, c'est là que se décide l'orientation de l'activité syndicale et le programme d'action, discutés préalablement par des réunions de syndiqués. C'est là que sont élus les organismes de direction : le conseil syndical, la commission exécutive, la commission de contrôle financier, le bureau syndical et le secrétariat. C'est là enfin que l'on contrôle que tout ce qui a été fait depuis le précédent congrès a été fait dans le respect des orientations décidées.

Au niveau confédéral le congrès est organisé tous les 3 ans.

Cette année a lieu le 45ème congrès de la CGT. Il revêt cette année une importance particulière parce qu'il aura lieu 100 ans après le congrès fondateur.

L'ensemble de notre "outil" syndical sera soumis à cette occasion à un examen minutieux - statut, structures, financement ... - afin de l'adapter à la société d'aujourd'hui tout en maintenant les valeurs fondamentales qui ont "fait" la CGT.

Comment les syndiqués du SNTRS vont-ils s'exprimer ?

Les divers syndicats regroupés par Fédération (pour nous = la Fédération de l'Enseignement de la Recherche et de la Culture) disposent d'un nombre de délégués en fonction de leur nombre d'adhérents.

Le SNTRS disposera de 2 délégués.

Ces délégués, qui seront désignés par le Conseil Syndical National du syndicat devront, au nom de tout le SNTRS, participer aux débats du congrès et voter toutes les décisions d'orientation et de modifications statutaires qui seront prises.

Ils seront chargés de présenter aux autres délégués toutes les propositions définies préalablement au sein du SNTRS et, ils seront mandatés pour défendre plus particulièrement certains points jugés important par le syndicat.

Lorsqu'ils n'auront reçu aucun mandat particulier pour les points qui seront soumis au vote, ils décideront en leur âme et conscience.

En ce qui concerne l'approbation (ou le rejet) de l'activité menée par la direction sortante, ils disposeront des voix de tous les adhérents du SNTRS. Ils les répartiront en fonction de l'appréciation que le syndicat aura portée sur cette activité. Par exemple, dans l'hypothèse où le syndicat aurait un avis mitigé sur l'activité confédérale des 3 dernières années, ils pourraient mettre la moitié des mandats (c'est à dire la moitié des voix du SNTRS) sur le vote "pour" et l'autre moitié sur le vote "contre".

Parce que les débats ont besoin d'être organisés pour permettre l'expression des divers points de vue, **des projets de textes** seront publiés d'ici la fin septembre et serviront de **base à la discussion**.

Préparer l'intervention de nos délégués.

C'est le Conseil Syndical National (CSN) d'octobre qui devra définir le plus précisément possible le mandat de nos délégués.

D'ici là, chacun essaiera de repérer, au travers des textes proposés, tout ce qui est susceptible de poser un problème, soit parce qu'un point jugé important n'est pas abordé, soit parce qu'une solution proposée est contraire à son opinion, soit parce qu'une orientation n'est pas conforme à celle de notre syndicat.

Un bon moyen pour faire discuter un point de vue et pour savoir s'il est partagé, c'est de proposer un amendement au texte incriminé.

Le CSN discutera tous les points soumis par les sections syndicales ou directement par les adhérents isolés. Il décidera ceux qui seront portés, au nom du syndicat, au débat du congrès.

A PROPOS DE SYNDICAT...

Et plus particulièrement du SNTRS-CGT

En ce qui concerne les syndicats il n'est rien dit de précis dans les statuts de la CGT.

De fait ils ne sont régis pour leur fonctionnement et leur organisation internes que par leurs propres statuts. Les statuts de la CGT quant à eux précisent les fondements de l'existence de la CGT, l'organisation confédérale. Ils règlent également les relations entre les différentes structures.

La préparation du 45ème congrès de la CGT, est l'occasion de revenir sur ce qui fonde l'organisation de notre syndicat.

D'OÙ VIENT NOTRE SYNDICAT ?

En maintenant la CGT au CNRS en 1948, contre ceux qui voulaient sa disparition au profit de FO, les camarades de notre syndicat avaient essentiellement à l'esprit la défense des intérêts des personnels et la nécessité de rassembler ces derniers dans une organisation qui "assure le respect intégral des croyances et des convictions de chacun et (...)est seule à garantir efficacement la défense des intérêts moraux et matériels de tous".

L'organisation en syndicat national est alors chose naturelle (c'est le mode d'organisation de la CGT le plus répandu (le seul ?) dans la fonction publique). C'est aussi le moyen le plus efficace face à la direction du CNRS.

Dès le départ l'organisation en sections syndicales est adopté.

Même si les statuts du syndicat ne précisent pas dans quelles conditions sont organisées ces sections, elles se développeront, se multiplieront sur tout le territoire. Elles passeront d'une dizaine environ à près de quatre-vingt aujourd'hui.

DES SECTIONS, BASE DU SYNDICAT

Ce n'est que depuis le congrès de 1968, que cette organisation est inscrite dans les statuts du syndicat : "La section syndicale est l'organisme de base du syndicat".

Ils évoquent également l'échelon régional (ou groupe de laboratoires), "chargés de la coordination et de l'impulsion de l'action" là

où nous sommes organisés "et de l'implantation du syndicat" là où nous sommes pas.

C'est en 1972 que le congrès précise dans les statuts les règles de vie pour les sections et régions du syndicat. Ces statuts définissent trois échelons d'organisation (local, régional et national). Pour chacun de ces trois niveaux les statuts précisent le rôle et les conditions d'organisation et de fonctionnement.

En 1980 est mise en place une Commission Exécutive à la place du Conseil Syndical National. Il est créé un nouveau CSN composé de membres de la CE, de délégués élus par les sections nationales et de délégués élus par les régions.

Le CSN est défini comme la plus haute instance du syndicat entre deux congrès.

VERS UN SYNDICALISME INTERCATÉGORIEL CGT

Le Congrès de 1984 affichait la volonté de lancer un débat sur le dépassement du syndicalisme catégoriel.

Au début de l'année 1986 la CE du syndicat lançait un débat dans le syndicat sur cette question avec l'objectif de définir la position du syndicat lors d'un CSN à l'automne de la même année.

Ce débat n'a pu être mené sereinement jusqu'au bout car, en septembre, l'UGF¹ annonçait la création de l'Usca. Il est évident que le but de cette opération était d'empêcher notre syndicat de prendre l'initiative dans ce domaine et plus généralement remettre en cause l'existence même du SNTRS-CGT.

L'expérience de ces dernières années montre qu'il s'agissait là des objectifs réels de ce "coup d'état".

C'est dans ces conditions difficiles que le 19ème congrès du syndicat décide d'ouvrir son champ de syndicalisation aux chercheurs.

AMÉLIORER LA DÉMOCRATIE DANS LE SYNDICAT

Tel est l'objectif permanent de notre syndicat. Le mode de désignation des délégués au CSN (par les régions) a montré ses limites.

Rarement cette désignation s'est faite après réel débat dans les sections du syndicat.

Dès lors que l'on considère que la base réelle du syndicat est la section, il est indispensable que ce soit à ce niveau que se fasse la désignation des délégués à la plus haute instance du syndicat entre deux congrès. C'est cela qui a conduit le dernier congrès à donner aux sections le soin de désigner ces délégués.

Aujourd'hui le débat sur toutes ces questions n'est pas achevé. Le maintien d'un syndicalisme CGT digne de ce nom, son développement au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA sont oeuvre indispensable, vitale, dans l'intérêt des personnels. Le débat doit se poursuivre en permanence pour améliorer le fonctionnement de notre syndicat.

Nous ne devons pas nous contenter de peu. Faire vivre démocratiquement ce syndicat suppose de faire effort pour la participation de tous les adhérents au débat collectif et à l'activité du syndicat.

A PROPOS DE FÉDÉRALISME...

Cette notion est l'un des éléments essentiels mis en avant dès la création de la CGT : les différentes corporations ne pouvant lutter efficacement chacune dans son coin, il est apparu vital de regrouper, d'unir les travailleurs, ce qui a donné naissance à la CGT.

Et dès ce moment le fédéralisme s'est affirmé comme le mode de relation entre les différentes structures de l'organisation syndicale.

Les statuts de la CGT le rappellent à l'article 2 : *"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"*.

C'est dès 1906 que s'affirme cette construction fédéraliste :

- les syndicats : groupement des travailleurs,
- les fédérations et unions de syndicats : groupements des syndicats,
- la confédération : groupement de fédérations et d'unions de syndicats.

QUESTION DE PRATIQUE...

Afficher ces excellents principes ne suffit pas en soi à faire fonctionner une organisation telle que la CGT.

Il faut en effet développer une pratique en accord avec ces principes.

Chacun doit être comptable du fonctionnement réel, à tous les niveaux de l'organisation.

Chacun aura sa propre appréciation du fonctionnement de la CGT. Ce n'est pas le sujet de ce texte.

Pour ce qui nous concerne nous avons affiché notre attachement à ces principes d'organisation et de vie. Nous essayons, par delà les difficultés, de les mettre en oeuvre.

Nous avons réaffirmé lors de nos congrès notre volonté de construire un syndicalisme de lutte, indépendant, démocratique, unitaire et inter catégoriel (depuis 1987). Le congrès de 1990 définissait ainsi notre position :

"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, par exemple par la mise en place de collectifs FERC coordonnant l'activité syndicale sur un site.

"C'est un esprit de tolérance qui sous-tend la volonté de vivre ensemble dans la CGT. Cela implique le respect de l'opinion de chacun comme expression d'une parcelle du mouvement d'idées qui anime l'ensemble des travailleurs. Même si les divergences paraissent importantes, il importe de débattre pour mieux adapter l'outil syndical aux exigences des objectifs en acceptant la différence comme un enrichissement de la réflexion. La démocratie syndicale s'appuie sur le profond attachement de tous à la CGT".

Nous considérons en effet qu'il est essentiel, au-delà de notre secteur d'échanger les expériences, de travailler, de mettre en commun, d'agir avec les salariés, et donc avec les syndicats CGT, d'autres secteurs.

Nous devons, à la mesure de nos moyens, participer au développement de la vie fédérale. La mise en place de collectifs FERC est, pour cela, une nécessité.

Ce n'est pas seulement une pétition de principe, c'est notre conception de fond de ce que doit être la vie fédérale.



TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.

A propos de la préparation du Congrès de la CGT.

Monique SCANDELLARI
Section GLM Marseille.

Les mots : exploitation capitaliste, lutte des classes, classe ouvrière etc... Ces mots ont été employés tellement souvent... Ils font référence à un contexte historique qui ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui. La société française a considérablement changé depuis quelques années et je crois qu'il faut réviser nos outils d'analyse par exemple la notion de classe sociale... Cela a sûrement été une réalité vivante pendant longtemps, mais aujourd'hui ? Que deviennent les salariés qui n'appartiennent pas à la production et ils sont de plus en plus nombreux !

L'effondrement des pays de l'Est : on n'a pas fini de mesurer les conséquences de cette affaire. Pour nous, CGT, il faut tirer un enseignement essentiel : la place du syndicat. Car y compris dans un pays où l'on a supprimé l'exploitation capitaliste et donc la division en classe de la société... cela ne suffit pas. Le syndicat doit conserver toujours sa force de contestation. Il ne suffit pas de quitter la FSM, il faut s'interroger sur le fait qu'on y soit resté si longtemps ! Je voudrais bien voir dans les nouveaux statuts affirmer avec force l'indépendance de l'organisation syndicale. Mais cela ne me suffit pas, je voudrais aussi que nous fassions une analyse sans complaisance de notre attitude précédente : nous ne serons pas crédibles si nous ne reconnaissons pas nos erreurs.

Référence à un type de société : Il faut se poser la question : doit-on inscrire dans nos statuts "*la CGT se bat pour une société comme ci et comme ça*" ? C'est ce qui figure aujourd'hui, doit-on le conserver ?

Attention car fixer un tel but à l'organisation syndicale implique que cette société idéale étant votée... le syndicat n'a plus de raison

d'être. C'est une fausse démarche car il n'y a pas de société idéale et il y aura toujours des contradictions à gérer et donc le syndicat aura justement ce rôle : faire remonter les revendications.

Donc, moi je serais prudente :

- oui, nous luttons pour une société plus juste ;

- et une société plus juste c'est une société qui place l'homme au centre de ses préoccupations.

On voit bien qu'on est loin du compte :

. le progrès technique fabrique des chômeurs

. le système scolaire fabrique l'échec scolaire

. la course à la rentabilité financière de toute activité économique développe une accumulation d'argent stérile etc...

Bref, développer l'idée qu'une organisation sociale harmonieuse est celle qui place au centre de la société la satisfaction des besoins de l'Homme... ça me plaît bien.

La CGT et les salariés nouveaux : techniciens, ingénieurs, etc... Il y un problème depuis longtemps, il est temps de s'en soucier. La CGT n'arrive pas à "mordre" en dehors de la "classe ouvrière" classique. C'est très préoccupant car le développement économique a tendance à faire augmenter très fortement les nouvelles couches de salariés, le développement de l'Enseignement supérieur comme un enseignement de masse va encore accentuer la tendance. Où se trouve le blocage ?

La faiblesse de la syndicalisation en France : ceci est une réalité qui devrait inquiéter fortement la CGT. A la limite les effectifs des organisations syndicales sont si faibles qu'on peut mettre en doute leur représentativité. Syndicat de masse ?

Surement pas. Sans doute il y a encore des endroits où la CGT est présente de manière significative... mais sur l'ensemble des salariés ? Pour moi, c'est une question angoissante car à quoi sert de se poser la question : - la place du syndicat - les statuts etc... Si le syndicat est un véritable fantôme.

Et la division syndicale ? Y-a-t-il des choses qui peuvent changer ? Car c'est un fait : les salariés souhaitent l'unité syndicale .Peut-on dans ce domaine proposer des pistes nouvelles ? Il serait également souhaitable de regarder dans les pays voisins, sans copier bien entendu, à chacun sa spécificité, mais on a peut-être à apprendre des autres. Bref, ce qui me paraît une question centrale : la faiblesse du taux de syndicalisation ne m'apparaît pas comme une question importante au centre des débats du 45ème Congrès.

Complexité de l'organisation : alors que nos effectifs sont réduits, il demeure une organisation d'une complexité extraordinaire. Quand va-t-on remettre tout ça à flot ? J'ai l'impression qu'on ne veut toucher à rien et que ce chateau de cartes risque de s'effondrer au moindre souffle. Je pose la question : qu'est-ce qui est utile au militant dans son entreprise ? La chose primordiale est d'avoir des contacts réguliers et organisés avec tous les camarades de la boîte. Ca c'est indispensable parce qu'il faut bâtir une stratégie, coordonner les luttes, etc...

Mais l'UL et l'UD, ça sert à quoi ? Tout ce que j'ai vu dans mes 30 ans de syndicalisme c'est en gros une manif par an organisée par l'UD ? Y-a-pas besoin de se réunir cent fois pour ça. Si l'UD par

exemple avait vocation d'organiser une lutte pour tout le département... c'est autre chose. Mais les temps ont changé, le secrétaire de l'UD peut bien lancer un mot d'ordre de grève... il sera tout seul à le suivre.

Attention, je pense que la confrontation avec d'autres salariés est source d'enrichissement et peut apporter beaucoup aux syndiqués . MAIS je suis sûre qu'on peut faire autre chose que l'organisation compliquée d'aujourd'hui.

Et puis, encore une chose nouvelle, les militants, et encore plus les travailleurs, veulent décider de leurs revendications, actions etc... . A tort ou à raison, ils estiment qu'ils n'ont de leçon à recevoir de personne. On ne va pas chercher le bonne parole à l'UD. Si je regarde mon propre exemple : au début de ma "carrière syndicale", je suivais Dupré comme son ombre. Il avait forcément raison puisqu'il était Secrétaire Général du syndicat. Même quand je n'étais pas d'accord avec lui, je m'efforçais de suivre ses directives. Ca paraît drôle aujourd'hui, mais c'est vrai. J'ai bien changé ! Je suis devenue allergique à la lecture des documents de Congrès... parce que le congrès est en retard sur la vie. Les choses changent bien plus vite que les congrès.

Une bonne organisation est souple, elle se modifie rapidement dans le temps, elle respire au plus près des travailleurs. Pourquoi dans certains secteurs ont a vu fleurir des comités de coordination ?

Je m'arrête, même s'il y a encore beaucoup à dire.

Etre minoritaire

Jocelyne LEGER
Section INIST NANCY

Ce qui se passe depuis quelques temps dans la Section d'Orsay et depuis plus longtemps à Montpellier m'énerve et m'inquiète à la fois et, puisque un congrès est l'occasion de réfléchir sur les fondements de notre engagement syndical, j'en profite.

Comme beaucoup d'entre nous, j'aime bien convaincre les autres de la justesse de mon opinion, j'aime bien réussir à les persuader d'agir avec moi pour essayer de modifier ce qui me paraît mauvais, c'est même pour ça que je suis syndiquée...

Comme beaucoup d'entre nous, je suis très triste quand je n'y arrive pas mais ... à la première occasion je remets ma p'tite idée sur le tapis et j'use encore un peu de salive ou un peu d'encre.

Tout le monde fait ça au SNTRS, plus ou moins, selon les personnalités ou les moments. Il y en a même qui ont leur dada.

Ce qui fait que bon an mal an, on arrive à entraîner nos collègues dans quelques actions, à en syndiquer quelques uns, à modifier un peu notre environnement.

Dans le syndicat on discute beaucoup pour savoir ce qu'on va dire, faire, proposer, pour se mettre d'accord sur ce qu'il convient (ou pas) de réclamer ou de défendre. Ensuite, chacun fait ce qu'il peut avec ce qu'il est et, en principe, il le fait en fonction de ce que la majorité a décidé.

Oui, je sais, la majorité décide parfois de travers mais est ce une raison pour ne pas respecter la décision ?

Si j'en juge par l'attitude de certains camarades d'Orsay et de Montpellier, ça doit être une raison suffisante.

Je me demande si le syndicalisme français ne va pas finir par crever de cette habitude historique: dès qu'on est minoritaire quelque part on crée une autre organisation dans laquelle on est tous d'accord... jusqu'au prochain désaccord.

On trouve idiot que la majorité veuille rester organisée en syndicat national ? Alors on s'en fout et on s'organise localement en syndicat de site et tant pis si on se marginalise puisqu'on a raison.

On est persuadé que la majorité a tort de vouloir un syndicat intercatégoriel unique chercheurs et ITA ?

Alors on s'en fout, et on va même jusqu'à se présenter contre le syndicat pour des élections. Ce n'est pas grave puisqu'on a raison.

On trouve que le syndicat ne défend pas les bonnes revendications ?

Alors on se lance tête baissée sur des revendications au mieux démagogiques, au pire injustes comme cette idée de demander le départ en préretraite (donc le licenciement) des agents de 57 ans.

Personne n'est obligé de se défoncer pour une revendication qui ne lui paraît pas bonne mais personne ne peut s'arroger le droit de faire croire que sa petite idée à lui est celle de tous les autres qui portent la même étiquette syndicale surtout s'il n'a même pas pris la peine d'en discuter.

Evidemment tout ça assorti de discours vantant la démocratie, le respect des orientations du 43è, 44è, 45è congrès de la CGT, faisant du syndiqué le moteur et le centre de la vie syndicale, la convergence des diversités dans le respect des spécificités et blablabla !

Etre minoritaire, ce n'est pas agréable, ce n'est pas confortable, personne ne le conteste, mais l'unanimité est rare et le respect de la décision majoritaire est encore ce qu'on a trouvé de mieux pour faire fonctionner les organisations.

Affaire de proportions naturellement.

On a le droit d'essayer de renverser l'opinion majoritaire, on n'a pas le droit de s'asseoir sur cette opinion.

On ne peut pas être à la fois dedans et dehors. L'adhésion à un syndicat (et à ses règles) est toujours volontaire.

Voilà pour l'énervement !

Par contre, ce qui m'inquiète c'est l'absence d'expression de la majorité des syndiqués d'Orsay à l'occasion de ce congrès régional qui se substitue au congrès national en proposant des orientations et des revendications très différentes de celles adoptées au dernier congrès du syndicat et organisant de fait un syndicat dans le syndicat.

Qui ne dit mot consent dit-on, mais n'est-ce pas plutôt qui ne dit mot s'en fout ?

Est ce qu'ils pensent que tout ça c'est de l'E... de mouche ?

A mon avis le risque d'éclatement du syndicat mériterait un peu plus d'attention.

Est ce qu'ils préfèrent rester en dehors parce que sinon il faudrait remplacer la direction régionale actuelle et ça serait plus fatiguant de militer à leur place ?

Si c'est ça, quelle légitimité a une direction syndicale s'il suffit d'être "dévoué" ou "le seul qui veut bien s'en occuper" ou "une grande gueule" ?

Si c'est ça, qu'est ce qui différencie le syndiqué des autres ?

Pourquoi prend il la peine de donner son argent s'il se désintéresse de ce qu'on fait avec ?

La CGT dans son ensemble n'est certainement plus un syndicat de masse mais il serait dommage qu'elle perde aussi son caractère démocratique.

Encore faut il que la majorité ne soit pas silencieuse !

45ème congrès de la CGT : des éléments pour le débat

Extraits du rapport de Louis Viannet au Comité Confédéral National de la C.G.T.

Syndicalisme rassembleur syndicalisme rassemblé

(...)

Et pourquoi cet effort ne conduirait-il pas à une prise en compte beaucoup plus large et beaucoup plus forte, du besoin plus ou moins ressenti de passer d'un syndicalisme rassembleur à un syndicalisme rassemblé ?

Pourquoi ces débats ne nous permettraient-ils pas d'interpeller avec plus de force, à l'occasion de notre 45^e congrès confédéral, l'ensemble des salariés sur cette perspective ? Ce que nos prédécesseurs ont su faire il y a un siècle, serions-nous impuissants à oser l'exprimer ?

Sans doute, les conditions n'ont que peu de ressemblance, mais les enjeux perdurent bel et bien, et la force des salariés, retraités, chômeurs, c'est plus que jamais la solidarité et l'unité.

Tirer les enseignements du passé, se ressourcer sur les valeurs autour desquelles s'est faite la CGT, n'a rien à voir avec une réflexion nostalgique.

Les responsabilités actuelles et à venir du syndicalisme, appellent une perspective neuve dont la construction sera l'affaire des salariés et des différentes composantes syndicales et qui sera effectivement conçue et perçue comme une grande force syndicale unitaire.

Que cette perspective ne s'inscrive pas dans la démarche actuelle des dirigeants FO, qui restent fortement marqués d'un anticommunisme d'un autre temps, est évident. Pas plus qu'ils ne s'inscrivent dans une partie des dirigeants de la CFDT qui nous excluaient, il y a encore très peu de temps, du champ du syndicalisme démocratique. Mais cela est une chose, la vie en pousse d'autres. En tous domaines pèsent les réalités. Et celles que vivent les salariés aujourd'hui donne de la force à l'aspiration à s'unir pour être fort. Les débats sur cette question au congrès de la CFDT, et l'accueil de la grande majorité des délégués à ma présence à leur congrès, montre que la distance grandit entre ce qui s'exprime fort sur le lieu de travail et les jeux d'appareil ou la domination des superstructures.

Cette perspective, projetée dans une jeunesse qui - comme d'autres générations - a le droit de vouloir être bâtisseuse de son temps, projetée parmi des salariés qui se méfient aujourd'hui de ce qui leur apparaît intégré ou institutionnalisé, projetée enfin chez tous ceux et toutes celles qui sont avides d'air pur, de fraternité dans ce monde mis en coupe réglé par la loi inhumaine de l'argent-roi..., cette perspective sera-t-elle vraiment perçue si utopique et si irréaliste que cela ?

Alors que pèse encore très fort le poids de la fatalité et de la résignation, mais qu'apparaissent les signes de renouveau, d'espérance et

d'énergie, le syndicalisme de classe n'a-t-il pas le devoir d'ouvrir l'espoir, face au capitalisme qui se veut triomphant, en proposant un chemin à la concrétisation des espérances des salariés et à l'investissement de leur créativité ?

(...)

Or, cette capacité à faire se rencontrer et se confronter des idées et des conceptions différentes, nécessite un débat transparent et franc, sans qu'il soit nécessaire de disposer d'une grille de traduction pour comprendre qui est concerné, et sur quoi porte le différend.

Tant que nous ne parviendrons pas à cette maîtrise et à cette maturité dans le débat démocratique, nous aurons du mal à nous débarrasser des étiquetages, maladie partagée, parce que les soi-disant «mous» ne le cèdent en rien aux soi-disant «durs», et les soi-disant «modernes» au soi-disant «archaïques». D'ailleurs, l'essentiel est-il vraiment là ? La question fondamentale ne tourne-t-elle pas plutôt autour de la conception qui doit prévaloir dans l'échange d'idées ?

Défendre son opinion, son point de vue est un droit et même une qualité, y compris jusqu'au bout, dès lors que cela ne va pas jusqu'à ne pas entendre le point de vue des autres.

La conviction profonde que l'on a raison, rend quelquefois difficile d'accepter que son point de vue ne soit pas majoritairement partagé.

Décision prise majoritairement

La vie aide souvent à dépasser cette difficulté, sauf lorsque des dérapages vont jusqu'à essayer de faire valoir ce point de vue par d'autres moyens que le débat ouvert et franc et la recherche de la conviction. Pour cette raison, je considère que le souci d'efficacité de notre action et de sérénité pour nos propres règles de vie, nécessite qu'à un moment donné, une décision soit prise majoritairement, sans considérer pour autant qu'il y a ceux qui ont raison et ceux qui ont tort. Mais il y a une majorité qui a décidé et on avance ensemble, tout en corrigeant, chemin faisant, ce qui apparaît devoir l'être et sans demander à quiconque de renoncer à son point de vue et à son opinion.

Encore faut-il que chacun et chacune l'admettent et que l'on évite, que l'on se protège de cristallisation des positions, avec ce que cela peut générer de tentatives de travail en réseau qui peuvent, ici ou là, encourager la structuration de lobbies, ou à vouloir discuter en position de force et qui n'ont rien à voir avec la démocratie large et dynamique dont nous avons besoin.

45ème congrès de la CGT : des éléments pour le débat

Ce ne sont pas des questions mineures, elles percutent même de plein fouet la qualité des rapports entre organisations qui doivent s'imprégner de respect réciproque et de prise en compte des positions des uns et des autres, faute de quoi, nous aurons les pires difficultés pour avancer sur la voie de la coopération de plus en plus systématique que nous voulons solidaire et que nous considérons tous comme la clé des progrès à venir.

C'est à la fois une question de règle de vie et de cohérence de la démarche, et de cohésion de la CGT.

Nous vivons une période où cohésion ne peut être synonyme d'unanimité et encore moins de recherche d'unanimisme. La CGT n'est pas une et indivisible. Elle est à la fois plurielle, diverse et c'est notre fond commun d'identité de classe et de masse qui structure la cohésion d'individus très divers et différents, d'organisations diverses et différentes. Chaque fédération, syndicat national ou autre, a son histoire, sa culture, ses pratiques, ses habitudes. Nous voulons avancer avec tous et avec toutes, et pour y parvenir, on ne peut marcher dessus, y compris lorsque l'on a le sentiment de perdre du temps.

La détérioration de la qualité et du contenu des rapports entre organisations - voire entre militants - est une question sérieuse dont je me sens obligé d'interpeller le CCN. L'existence de situations où tel syndicat ne veut plus payer de cotisations à la fédération ou à l'union départementale, de fédérations qui ne veulent plus donner des cartes, de syndicats qui veulent changer de fédération ou de fédérations qui se considèrent propriétaires de telle ou telle structure, sont des signes à prendre au sérieux, même si cela reste des exceptions qui, toutefois, ont tendance à s'accroître.

La solution ne viendra ni de règles statutaires, ni de comportements autoritaires. C'est dire à quel point nous avons besoin du débat profond ouvert et franc.

Mettre ces problèmes à nu, les poser en terme de responsabilité collective avant le 45e congrès, pour qu'ils soient présents dans nos débats préparatoires, doit contribuer à faire mesurer l'importance des règles de vie acceptées et respectées dans la mise en oeuvre de notre démarche.

STATUTS CONFEDERAUX LE DEBAT EST LANCE

Au mois de juin, la commission exécutive confédérale examinera les propositions de modifications statutaires à soumettre au congrès. Cette question, comme toute la préparation du 45e congrès, doit être l'affaire de chaque syndicat, de chaque adhérent.

Dans notre organisation, fondée sur l'engagement volontaire et la solidarité, les statuts ne peuvent être conçus comme une réglementation contraignante. Ils n'ont pas non plus vocation à résumer un document d'orientation. En revanche, ils décrivent nos règles de vie commune, nos objectifs, nos valeurs, nos principes de fonctionnement, bref, ce qui fait l'identité du syndicalisme confédéré. Ils sont aussi la référence permettant la coopération, la convergence des efforts des organisations de la CGT, dans toutes leurs diversités.

Ainsi, leur réécriture est inséparable de l'ensemble des réflexions préparatoires au 45e congrès. Elle découle évidemment du débat d'orientation. Mais la rédaction de statuts nécessairement synthétiques et précis dans leur formulation amène à mieux percevoir et à poser plus clairement certaines questions centrales dans notre réflexion d'aujourd'hui. Le débat très riche mené par la commission exécutive confédérale les 2 et 3 mars derniers en a été l'illustration. Il permet à

la commission chargée de proposer les modifications statutaires, de travailler en pleine cohérence avec toute la préparation du congrès.

Cependant, des débats d'une telle importance concernent chaque syndicat, chaque adhérent. Cet article vise à présenter l'état actuel des travaux de la commission et la façon dont elle entame la phase de rédaction. Comme il est d'usage, il n'engage que ses deux auteurs, qui se sont néanmoins efforcés de traduire au mieux la réflexion collective...

Le premier axe retenu est de procéder à une refonte complète des statuts, de leur agencement comme de la rédaction des articles. Cela est sans précédent dans l'histoire récente de la CGT. Nous vivons en effet avec des statuts issus de modifications successives apportées depuis 1936, ce qui au fil du temps les a rendus assez confus. Mais nous avons surtout besoin de traduire les conceptions novatrices engagées avec le 44e congrès et depuis. Nous allons essayer de construire ensemble un texte lisible par tous les salariés, pré-

sentant le plus clairement possible ce que nous sommes, ce que nous voulons, comment nous fonctionnons. En cette année du centenaire, ce peut être une des façons d'affirmer nos grandes ambitions pour l'avenir du syndicalisme.

Les valeurs fondatrices

Refonte complète ne signifie en rien rupture. Il s'agit au contraire de dégager, d'explicitier les valeurs fondatrices du syndicalisme et qui en constituent aujourd'hui la modernité. Nous proposons que le préambule affirme cette continuité, en référence aux deux textes historiques que sont la charte d'Amiens, et la charte d'unité de 1936, et expose nos choix essentiels pour une société fondée sur la réponse aux besoins des hommes. Ensuite, une première partie traitera

45ème congrès de la CGT : des éléments pour le débat

des buts du syndicalisme confédéré, de sa constitution, de ses principes. La défense des intérêts des salariés y occupera une place centrale ainsi que le rôle et les droits du syndiqué, ce qui sera une véritable nouveauté. Evidemment, cette partie explicitera nos conceptions de la lutte des classes, de la démocratie, de l'unité (y compris notre objectif de réunification syndicale), de l'indépendance (conçue non comme une restriction au champ de l'activité syndicale, mais au contraire comme l'affirmation du rôle indispensable du syndicalisme dans toute la société).

La question de savoir qui compose la CGT a soulevé de multiples débats. Chacun reconnaît qu'il est nécessaire d'affirmer le syndical (quasiment absent de nos statuts actuels...) comme l'élément de base de notre construction. Cela ne doit pas conduire à affaiblir le rôle des fédérations et unions départementales, ni à abandonner une des règles constitutives les plus anciennes de la CGT : pour être confédéré, un syndicat doit nécessairement adhérer à chacune de ces deux organisations. Dans ces conditions, la CGT ne se compose-t-elle pas de ses syndicats, de ses unions départementales, de ses fédérations, de ses unions locales, la confédération étant le bien commun à chacun ?

La place du syndicat, son rôle pour l'exercice de la démocratie, la définition des revendications et le développement des luttes avec les salariés, seront les éléments les plus nouveaux de la deuxième partie consacrée à la description des organisations de la CGT et de leurs relations. Les syndicats constituent les unions départementales, les fédérations, les unions locales. Ils en déterminent les orientations, les mettent en oeuvre, élisent les directions de ces organisations. L'obligation d'acquiescer complètement et régulièrement les cotisations statutaires est à confirmer.

Les unions locales

Concernant les unions locales, il y a lieu d'affirmer encore plus nettement la place qu'elles doivent tenir dans l'activité et le déploiement de la CGT, et la responsabilité de toutes nos organisations pour qu'il en soit réellement ainsi : la mise en place partout et le renforcement des unions locales, la conquête de leurs moyens financiers et humains sont posés en termes de processus, exigeant la coopération de toutes les composantes de la CGT. En ce sens, reconnaître aux unions locales, une importance analogue à celle des unions départementales et fédérations ne conduit pas à un traitement identique dans les statuts, qui ignorerait les caractéristiques propres de chaque organisation et la réalité de la situation des unions locales, aujourd'hui.

L'autre question importante posée dans cette partie est celle du fédéralisme, terme présent dans nos statuts depuis 1902, mais qui a recouvert des conceptions et pratiques sensiblement différentes. Là encore, l'essentiel est, nous semble-t-il, de définir clairement les principes des relations entre les organisations. Deux idées inséparables seront proposées : le respect de l'autonomie de chaque organisation, dans le cadre des statuts et des orientations du congrès confédéral ; la recherche permanente de la coopération, de la solidarité, de la prise en

compte des intérêts de l'ensemble du salariat. Ainsi, loin d'opposer des structures entre elles, le fédéralisme moderne organise la complémentarité au service de l'activité et du développement des syndicats.

Faut-il traiter des conflits éventuels et de leurs modes de règlement ? Il s'agit là d'une question complexe. Des problèmes réels se sont posés dans la CGT, et se posent encore. Le respect scrupuleux des statuts, l'information complète des syndiqués, la recherche permanente de la coopération sont évidemment les méthodes les plus efficaces. La commission proposera cependant des pistes permettant d'aider à régler des différends persistant entre organisations. La reprise des dispositions actuelles (commission des conflits) apparaît exclue : elles sont juridiquement prohibées, les syndicats ne pouvant mettre en place des procédures d'arbitrage ; elles sont surtout tombées en désuétude.

Deux autres éléments nouveaux devraient figurer dans cette partie : la responsabilité de toute la CGT pour organiser les sans-emploi, et donner à ces syndiqués les mêmes droits qu'aux autres ; l'orientation de construction d'organisations spécifiques d'ingénieurs, cadres, techniciens, sans évidemment imposer de modèles ou de rythme de mise en oeuvre de cet objectif.

mission exécutive confédérale et nécessiteront un article prolongeant celui-ci.

Nous souhaitons que ces quelques éléments aident à mesurer l'enjeu de la refonte de nos statuts, et contribuent à en faire une partie intégrante de la réflexion collective, évitant ainsi qu'ils soient du domaine réservé de quelques uns.

Philippe MASSON

Alain POUCHOL

Commission des statuts

Membres de la commission exécutive confédérale

Diversités des situations

Plus généralement, cette deuxième partie des statuts devra veiller à tenir compte des grandes diversités de situations existant dans la CGT, et éviter toute démarche normative.

S'agissant de l'Ugict et de l'UCR, les statuts rappelleront leur nature d'organisations de la CGT (même si elles ne peuvent être considérées sur le même plan que les syndicats, unions locales, unions départementales et fédérations) et leur rôle pour définir et mettre en oeuvre l'activité confédérale et le déploiement de la CGT auprès des salariés concernés.

Une insistance particulière sera portée au rôle des comités régionaux, compte tenu des pouvoirs renforcés donnés à la région en tant que collectivité territoriale et à l'importance de leurs coopérations avec les fédérations. Nous en restons à la conception actuelle d'un comité régional émanation des unions départementales concernées, tout en étant attentifs aux évolutions en cours. Un tel sujet mérite sans doute de nouveaux approfondissements.

La troisième partie proposée traitera du congrès confédéral, des organismes de direction, de quelques aspects de l'activité confédérale (presse, associations...) et des principes de sa politique financière. A l'évidence, il s'agit là de questions encore plus directement liées à des débats d'orientation qui sont loin d'être conclus. Nous n'avons d'ailleurs pas toujours une connaissance suffisamment exacte de la situation actuelle : par exemple en matière financière, l'enquête lancée par la confédération pour connaître précisément les moyennes de cotisations versées aux syndicats est encore très peu prise en compte. C'est pourtant indispensable si l'on veut être en capacité de proposer des modifications viables au système actuel.

Plusieurs de ces questions feront l'objet d'un examen prochain à la com-

45ème congrès de la CGT : des éléments pour le débat

RÉFLEXIONS SUR LES STRUCTURES

Extraits du PEUPLE

Les 2 et 3 mars derniers, la commission exécutive confédérale a débattu des travaux effectués par le groupe de travail mis en place en février 1993. Ils portent sur nos modes de structuration, de relations entre les organisations de la CGT ; examinés non pas en soi, mais par rapport aux orientations et à leur mise en œuvre. Il a paru utile de mettre à disposition de chaque syndicat, de chaque militant, le rapport réalisé par le groupe de travail. Ce document de réflexion et de questionnement ne constitue évidemment pas un texte d'orientation, ni même un projet : il appartiendra au 45e congrès d'intégrer éventuellement dans ces décisions telle ou telle des propositions présentées. En revanche, il s'agit-là de questions importantes pour notre avenir, et à ce titre elles concernent chacun.

■ QUELLE APPROCHE DES PROBLÈMES DE STRUCTURES ?

C'est bien sûr la conception mise en œuvre, le contenu de l'activité revendicative qui sont déterminants. Mais une question ne peut être éludée : les structures actuelles, leur mode de vie, leurs relations sont-elles oui ou non au service de notre démarche ? Contribuent-elles en permanence à la démocratie syndicale, au débat avec chaque catégorie de salarié ? Facilitent-elles les coopérations, la convergence des luttes ?

Il n'y a pas de structure bonne ou mauvaise en soi. Mais, exclure ces questions de la réflexion sur les transformations du syndicalisme serait faire preuve d'immobilisme et contribuerait probablement à un nouveau recul de nos forces, de notre capacité à développer le mouvement social.

De même, la question des moyens (financiers, humains...) et de leur répartition n'est pas une fin en soi. Les décisions en la matière ne peuvent que résulter d'orientations revendicatives et structurelles. En revanche, nous avons le devoir de disposer et d'utiliser de la manière la plus efficace possible, les moyens (au demeurant importants) qui sont encore les nôtres. C'est de la responsabilité première de chaque organisation, mais cela suppose aussi une réflexion et des décisions collectives.

Une idée semble universellement partagée : il faut travailler ensemble pour tourner en permanence les forces de la CGT vers la conquête (ou la reconquête) du salariat, tel qu'il est aujourd'hui ; or ce n'est pas toujours le cas...

■ LE SYNDICAT

C'est l'élément central de la réflexion du groupe, à partir duquel nous pensons nécessaire de concevoir toute l'activité d'organisation et de structuration de la CGT.

Paradoxalement (?) le syndicat (son rôle, ses droits et devoirs, ses rela-

tions avec les autres composantes confédérales) est quasiment absent de nos statuts.

Chaque congrès confédéral est l'occasion d'évaluer la représentativité des "syndicats" CGT : il s'agit alors de groupements de syndiqués gérant une trésorerie, collectant et reversant des cotisations à une fédération et à une union départementale.

En ce sens, la CGT disposait en janvier 1992 (44e congrès) de 14 398 syndicats. Le nombre de nos lieux d'implantation à la même date était évalué à 30 000.

En pratique, le terme recouvre des réalités très différentes, du syndicat d'établissement de quelques salariés, au syndicat national de 10 000 adhérents et plus. La distinction entre syndicats, sections syndicales, union de syndicats n'est pas non plus toujours nette.

Si la notion juridique de syndicat est clairement définie par le code du travail, l'existence de statuts déposés légalement ne signifie pas forcément activité structurée, vie démocratique, présence d'un collectif de direction élu par les syndiqués, etc.

↳ Quelle conception du syndicat ?

Ce n'est donc pas en fonction d'une forme institutionnelle ou d'un niveau de structuration particulier que nous proposons de définir le syndicat, mais à partir du rôle qu'il doit jouer :

- un lieu de développement de la démocratie, au plus près des syndiqués, favorisant leur rôle de décideur et d'acteur,

- un cadre permettant l'élaboration des propositions de la CGT, le débat avec les salariés, la construction par les intéressés eux-mêmes des revendications, et des formes de lutte,

- la prise en compte des besoins des salariés sur lesquels il rayonne, et la recherche des convergences.

Le syndicat ainsi conçu, devrait être l'élément constitutif de toutes les autres organisations confédérées, celles-ci mettant leur activité propre et les relations entre elles au service du développement des syndicats et de leur création là où ils n'existent pas encore.

Historiquement, la plupart des syndicats ont adopté leur niveau et leur mode de structuration :

- pour assurer le regroupement (et donc l'action solidaire) de salariés d'un même métier dispersés dans de nombreuses entreprises ;

- pour conquérir, défendre et améliorer des accords collectifs à différents niveaux (conventions collectives et accords salariaux de branches, nationaux ou régionaux...);

- ou encore en adéquation avec des structures administratives de décision et de gestion des personnels, notamment dans la fonction publique et les secteurs à statut particulier ;

- et toujours dans un contexte où les entraves patronales visaient prioritairement l'exercice du droit syndical sur le lieu de travail : celui-ci n'a été légalisé qu'après le mouvement de mai-juin 1968.

(Ces éléments étant bien sûr schématiques et ne rendant compte que très partiellement des processus de construction syndicale engagés depuis plus d'un siècle).

Affirmer cette conception du syndicat ne régle évidemment pas l'ensemble des problèmes, et le groupe de travail a souhaité éviter tout simplisme.

Trois questions méritent un approfondissement :

- syndicats et bases CGT,
- diversités et syndicats spécifiques,
- quel niveau de structuration du syndicat ?

□ Le groupe ne pense ni possible, ni souhaitable de définir "un" bon niveau de structuration des syndicats.

Ce serait ignorer la diversité des situations, et surtout la nécessité impérieuse de respecter la décision démocratique des adhérents. Ce sont bien eux qui doivent décider le cas échéant de décentraliser un syndicat ou dans certains cas de procéder à des regroupements.

En revanche, quelques principes pourraient guider nos réflexions ultérieures et constituer une orientation de congrès :

- favoriser la constitution de syndicats à taille humaine, proches des salariés concernés, où la démocratie syndicale puisse s'exercer directement et en permanence,

- s'efforcer de regrouper dans un même syndicat tous les salariés concourant à un même processus de travail sur un même lieu et sous l'autorité de fait d'un même employeur, - généraliser la coopération entre les syndicats concernés pour organiser les salariés des entreprises sous-traitantes, en prenant en compte :

La cohérence de l'activité sur un même lieu de travail, le point d'appui que représente le syndicat CGT des personnels statutaires de l'entreprise. Mais aussi, le besoin d'une coordination syndicale des salariés d'un même sous-traitant, notamment quand il s'agit d'une grande entreprise (Eurest, Sodhexo...).

■ La confédération.

□ Confédération, confédéralisation, centralisation :

Au risque d'enrichir notre "langue de bois", le groupe propose de distinguer :

- La confédération en tant que structure (avec des prérogatives statutaires, des organismes de direction, un "appareil").

- La confédéralisation de certaines questions (revendicatives ou touchant à la syndicalisation, au développement de nos cadres, etc), c'est-à-dire leur prise en compte coordonnée par toute la CGT.

Notons d'ailleurs que la confédéralisation d'un problème donné peut se gérer de différentes façons :

- Soit par une "maîtrise d'œuvre" de la confédération. Celle-ci initie le débat, propose et anime un processus de suivi, tire les enseignements.

- Soit par un travail collectif, structuré (ou non), entre plusieurs organisations, la confédération pouvant (ou non) y jouer un rôle sans qu'il soit forcément dirigeant.

L'essentiel est d'accomplir un travail de coopération permettant d'appréhender toutes les facettes du problème, et de déboucher sur des actions efficaces. Cela n'a rien à voir avec la centralisation qui serait à l'opposé de toute la démarche exposée dans ce rapport.

A l'évidence, des questions de plus en plus nombreuses nécessitent des échanges et des coopérations nationales et interprofessionnelles : le champ de la confédéralisation s'accroît. Mais nous n'en concluons pas que les prérogatives et l'appareil confédéral devraient augmenter en proportion.

□ Les organismes de direction confédérale :

Le groupe a très peu travaillé sur cette question, ce qui n'est pas en sous-estimer l'importance, ni minimiser les nombreuses remarques présentées par les organisations rencontrées. Mais il nous a semblé qu'une éventuelle évolution du rôle, de la composition, du mode de fonctionnement du CCN, de la CE ou du bureau confédéral ne pouvait venir qu'en conséquence d'une analyse des structures de la CGT, de leurs relations, et de la place propre de la confédération dans le dispositif.

De façon plus générale, nous pensons que les approches contenues dans ce rapport - si elles étaient retenues - devraient conduire à ce que chaque organisation s'interroge sur les moyens de les mettre en œuvre, et notamment sur leurs conséquences en matière d'organismes et de style de direction.

■ LE FEDERALISME

Le fédéralisme est un des principes fondateurs de la CGT, présent dans les statuts confédéraux depuis 1902 sans une forme pratiquement inchangée.

Il n'est cependant pas défini précisément. Plus qu'une règle explicite, c'est un mode de vie, une conception des relations entre les organisations confédérées.

Cette bien cette conception qu'il est nécessaire de clarifier et d'enrichir, pour répondre au besoin essentiel déjà exposé : assurer la complémentarité des organisations de la CGT au service de l'activité et du développement des syndicats.

↳ Autonomie et cohérence.

Deux notions indissociables nous semblent définir le fédéralisme adapté aux conditions d'aujourd'hui.

- l'autonomie de décision et de fonctionnement de chaque organisation,

- la nécessité de cohérence, de prise en compte de l'ensemble des besoins du mouvement syndical.

Souvent, le fédéralisme a été assimilé

45ème congrès de la CGT : des éléments pour le débat

à la seule autonomie, conçue de manière défensive. Parfois on tourne même à la caricature : "on ne peut rien nous imposer".

Depuis le 44e congrès, les notions de coopération, coresponsabilité, codécision ont fait l'objet de nombreux débats. Le groupe a estimé nécessaire de préciser la signification de ces termes. Comme d'autres définitions, celles-ci pourront paraître arbitraires, mais elles sont certainement utiles pour clarifier les problèmes complexes qui nous sont posés.

Coopération :

Il s'agit du mode de vie normal entre organisations (ou individus) engagés dans une même cause, partageant les principes fondamentaux du syndicalisme, pour impulser la mise en oeuvre d'une même orientation.

Concrètement, c'est la pratique systématique de l'information, de l'écoute, de la consultation, de l'entraide, du respect mutuel, de la franchise dans l'expression de désaccords ou d'interrogations.

Coresponsabilité :

C'est le fait d'assumer à plusieurs la conduite de telle ou telle action ou la mise en oeuvre de telle ou elle orientation déterminée ensemble.

On peut par exemple parler de coresponsabilité des unions départementales et fédérations dans la conduite d'une lutte, pour la syndicalisation, pour le mandatement au congrès confédéral, ou la mise en place des cadres et des moyens nécessaires aux unions locales, etc.

Codécision :

Il s'agit de prendre ensemble une décision pour laquelle peuvent exister des approches différentes. Cela peut aussi concerner des situations où une décision appartenant en propre à une organisation - au nom de l'autonomie - a des incidences sur la vie d'autres composantes de la CGT. Evidemment, nos principes nous conduisent à ce que la codécision résulte du débat, de la conviction. Mais peut-on éluder le besoin dans certains cas de procédures permettant de trancher un désaccord persistant ?

Ces questions ne sont pas nouvelles. Mais elles prennent aujourd'hui une acuité particulière :

- Parce que notre conception de l'élaboration revendicative, de la décision d'action coordonnée n'est plus de "définir d'en haut et de faire redescendre", mais de partir des besoins, de la décision de

chaque catégorie, secteur, entreprise, et d'en organiser la convergence.

- Parce que l'activité revendicative avec ses divers aspects professionnels et interprofessionnels, exige d'intervenir à de multiples niveaux de décisions patronales et gouvernementales, et donc ne peut être gérée efficacement par une seule organisation.

- Parce que l'urgence de notre déploiement, de la mise en oeuvre des transformations nécessaires de nos pratiques syndicales suppose une coordination efficace, et une utilisation optimale de nos moyens humains et matériels.

Quelles règles de vie ?

La mise en oeuvre du fédéralisme défini plus haut pose à l'évidence plusieurs problèmes.

- l'autonomie des organisations suppose pour elles une vie démocratique de qualité, mettant effectivement les syndicats qui la constituent en situation de décider, en toute connaissance de cause,

- la nécessité de codécisions exige un accord mutuel sur des méthodes de résolution des différences de point de vue,

- enfin, la dernière période a été marquée par une multiplication de conflits parfois aigus entre syndicats, fédérations, unions départementales, accompagnés de "coups de force" : décisions unilatérales de désaffiliation, blocage des cotisations, recours (heureusement rares) aux tribunaux... Le groupe de travail considère qu'il faut réaffirmer - et surtout pratiquer - une éthique syndicale plus rigoureuse, et révaloriser la notion de respect scrupuleux des règles de vie, à partir du moment où elles ont été librement acceptées par tous.

En revanche, des opinions différentes sont apparues concernant l'opportunité de renforcer les règles statutaires et de prévoir des procédures d'arbitrage ou disciplinaires.

Notons à ce propos que l'actuel article 16 des statuts prévoyant une "commission des conflits" n'est pas utilisé, et de surcroît illégal (la loi interdit l'usage dans les associations et syndicats de clauses dites compromissaires).

(...)

JAPON

La CGT à Hiroshima et à Nagasaki

Les 6 et 9 août prochains vont marquer le 50^e anniversaire des bombardements atomiques déclenchés par les États-Unis sur les villes japonaises d'Hiroshima et de Nagasaki. La commémoration de cette année va prendre un relief particulier après la décision du président de la République de reprendre les essais nucléaires français à Mururoa. À cette occasion la CGT, claires français à Mururoa. À cette occasion la CGT, dont une délégation conduite par Maurice Lamoot, secrétaire confédéral, se rendra du 1^{er} au 9 août au Japon, a édité un badge, une petite affichette, et une carte-pétition. Celle-ci est à adresser à Jacques Chirac et reprend les principales revendications de l'organisation syndicale : arrêt définitif des essais nucléaires français, engagement de notre pays dans un processus de désarmement réel et réorientation des crédits d'équipements militaires en faveur des productions civiles et des besoins sociaux. Ce matériel permettra à la CGT de s'associer de manière originale aux différentes initiatives qui seront prises en France, au Japon et dans le monde entier pour commémorer le drame d'Hiroshima et de Nagasaki en liaison avec la semaine du désarmement, organisée par l'ONU à l'occasion du 50^e anniversaire de la création des Nations-Unies.

Vie sauve pour Mumia Abu-Jamal

LE 17 août, dans l'Etat de Pennsylvanie, un homme risque d'être exécuté. Condamné à mort à l'issue d'un procès expéditif, l'assassinat du policier dont il a été accusé apparaît comme une véritable machination. Les éléments établissant son innocence n'ont pas été portés aux débats ; pas plus que ceux prouvant qu'il est depuis des années la cible de complots et de manœuvres visant à l'éliminer parce qu'il défend d'autres idées que celles qui dominent.

Nous avons la justice et le sens de l'humain au cœur. Nous en

appelons à toutes celles et à tous ceux qui, comme nous, ne veulent pas que l'irréparable soit commis et que la conscience humaine soit ainsi offensée.

Si nous sommes tous ensemble, les autorités des États-Unis peuvent nous entendre en usant du droit de grâce et en faisant que Mumia Abu-Jamal soit à nouveau jugé comme il le demande avec ses avocats.

Oui, les autorités des États-Unis doivent nous entendre : « Vie sauve pour Mumia Abu-Jamal ».

le MRAP a mis en place une campagne de cartes à envoyer à Mumia, au gouverneur Thomas Ridge, signataire de l'arrêt de mort du militant des droits de l'homme et à l'ambassade des États-Unis.

Forum
des Artistes,
Intellectuels et
Scientifiques
algériens

Le FAIS communique

A l'initiative du Forum des Artistes, Intellectuels et Scientifiques algériens (F.A.I.S.), une rencontre de tous les démocrates algériens sera organisée les 23 et 24 septembre 1995 à Toulouse.

Devant le pourrissement de la situation des exilés algériens de par le monde, particulièrement en France et l'éparpillement des forces démocratiques en Algérie, il devient vital de réagir pour dépasser ce passage à vide qui n'a que trop duré.

C'est dans cet esprit que des intellectuels algériens en exil ont pris le pari de réunir toutes celles et tous ceux pour qui le salut de l'Algérie n'est possible qu'en donnant vie à la voie de la démocratie et du progrès.

Cette rencontre devrait permettre d'échanger démocratiquement les différents points de vue sur l'évolution de la situation nationale et internationale de l'Algérie depuis ces dernières années et sur celle des exilés algériens de par le monde.

L'ambition étant de faire avancer la réflexion et l'action sur les voies pouvant permettre une issue qui ne sacrifierait ni la République, ni la démocratie et qui ne donnerait aucun espoir aux prétentions du fascisme intégriste, qui n'a pas hésité à exterminer avec la plus grande barbarie des dizaines de milliers de femmes et d'hommes.

Tous les sacrifices consentis par le peuple algérien ne resteront pas vains et empêcheront qu'à l'alternative fasciste ne succède un replâtrage qui laisserait l'initiative aux forces conservatrices, que si toutes les forces patriotiques, républicaines et démocratiques se rassemblent et agissent de façon résolue pour faire émerger leur alternative. La rencontre de Toulouse se veut un jalon dans ce sens et un point de départ pour une solidarité internationale plus active, moins réservée, avec l'Algérie de la République et de la démocratie, celle qui résiste, de façon variée, aux assauts immondes de l'intégrisme, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays.

Pour faire aboutir ce projet ambitieux et étant donné les moyens matériels et financiers très limités disponibles, nous appelons à une solidarité concrète nationale et internationale. Enfin, afin d'assurer dans les meilleures conditions de légalité cette initiative une association a été créée dont le nom est : « *Empreintes de Demain* ». En espérant que notre appel soit entendu, nous ne pouvons dire que vive l'Algérie républicaine, démocratique et sociale !

Pour tout contact ou information : s/c MRAP, 89 rue Oberkampf 75011 Paris
tel : 43 14 83 53 fax : 43 14 83 50

Un bulletin de participation sera inséré
dans le prochain SNTRS-INFO.

Préparation du 45ème congrès de la CGT

ABONNEZ-VOUS
 Voir en pages 8 et 65

le Peuple

Pour avoir les documents préparatoires au 45^e congrès, abonnez-vous en urgence au « Peuple ».

Tous les documents préparatoires et le compte rendu du congrès sont compris dans le prix de l'abonnement.

Prix préférentiels pour l'abonnement collectif de vos directions syndicales (abonnement collectif - minimum cinq personnes - 255 F ; abonnement individuel - 280 F).

● Le rapport d'activité sera publié le 1^{er} juin 1995 *déjà publié*
dans « Le Peuple » n° 1410.

● Le projet de document d'orientation, le 6 juillet 1995 dans « Le Peuple » n° 1412/1413.

● Le bilan financier, le 7 septembre 1995 dans « Le Peuple » n° 1414.

● L'ordre du jour du congrès, les modifications de statuts, les candidatures, le 28 septembre 1995 dans « Le Peuple » n° 1415/1416.

A retourner rempli au « Peuple », 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, avec le règlement à l'ordre de SA EPJS.

VENTE DE CES QUATRE SÉRIES 80 F

Prix : le numéro simple 14 F 85 double 29 F 70
à partir de 25 exemplaires 13 F 80 double 27 F 60

Nom.....Prénom.....Organisation.....
Adresse.....

Commandeséries de 80 F :x 80 F =

