

impac

Journal des Travailleurs
des Industries du Livre, du Papier
et de la Communication

N° 146 – octobre 2009

Prix: 1,54 €

Commission paritaire 0710 S 07535



SYNDICALISME

- Contribution pour le 49^e Congrès
- Vertaris: quand la CGT sauve l'entreprise
- Bayard Presse: un accord pluri-médias historique

filoo **CGT**

Vous mouillez votre maillot
pour un vrai dialogue social.
Qui est à vos côtés ?

**Motiver, reconnaître, partager...
Notre culture paritaire
accompagne votre dialogue
sur la protection sociale.**

Chaque jour, en France et à l'international,
NOVALIS est à vos côtés avec des services
innovants : formations, conseils...

Plus de 180 000 entreprises
et leurs collaborateurs bénéficient de nos
contrats santé, prévoyance, épargne, dotés
d'une politique active d'action sociale.

Et vous, c'est quand ?

◆ Retraite ◆ Prévoyance ◆ Santé ◆ Épargne



www.novalistaitbout.com
didier.brule@novalistaitbout.com

Une fédération de l'information et de la communication ?

La route est ouverte

Quand un syndicat de la Filpac CGT (ex-Papeterie de Lancey et de Voiron – maintenant Vertaris) est capable de mener à bien le redémarrage d'une entreprise, fermée du fait de l'incompétence patronale, sauvant ainsi 144 emplois, c'est qu'il se passe quelque chose dans le syndicalisme. A savoir la conquête de l'emploi par l'intelligence ouvrière, référence de tous les salariés.

Quand un syndicat de presse de la Filpac CGT (groupe Bayard) réussit à construire un accord qui transpose tous les droits de toutes les catégories professionnelles dans l'univers numérique, c'est que l'ancestral syndicalisme du Livre est en train d'opérer une mutation décisive vers le salariat de l'information et de la communication.

L'emploi, les effectifs, les qualifications professionnelles, la conquête du droit à l'emploi et de sa sécurité sont au cœur de ces démarches réussies, comme ils sont au cœur de l'orientation

fédérale adoptée en novembre 2007, à Lille, lors du dernier congrès de la Filpac CGT.

C'est pourquoi le CEN de la Fédération a adopté une contribution qui lie la bataille de l'emploi et la syndicalisation à la préparation du 49^e congrès. Et le retour opéré par notre voyageur dans le temps sur le 40^e congrès – décembre 1978 – montre à quel point ces débats sont récurrents et à quel point il est urgent de passer du dire au faire, de l'orientation à la pratique.

A l'heure où le patronat, ayant obtenu tous les droits en matière de rupture du contrat de travail, ce qui pousse certaines luttes vers la recherche de la prime à la valise, il est bon de démontrer que les entreprises du papier, de la presse comme celles des industries graphiques appartiennent au moins autant à celles et ceux qui les font vivre et les enrichissent de leur intelligence collective qu'aux financiers et aux patrons.

Jean Gersin,
secrétaire fédéral



Journal des travailleurs des industries du Livre, du Papier et de la Communication
263, rue de Paris • 93514 Montreuil Cedex
Téléphone : 01 48 18 80 24 • Fax : 01 48 51 99 07
Site Internet : <http://www.filpac-CGT.fr>
Mail : filpac@filpac-CGT.fr

Directeur de publication : Michel Muller

Comité de rédaction
Responsable : Jean Gersin

Équipe rédactionnelle :
Eric Birger, David Dugué, Yvon Huet,
Jean-Pierre Ghiotto, Antoine Peillon
Correspondant : David Roussel

Montage : Stéphane Paturey
Crédit photo : Daniel Hommeau
Révision : Michèle Marquis-Pardo, Philippe Zirn
Imprimerie Alliages
115, avenue Raspail • 94250 Gentilly



SOMMAIRE

- **Construire la riposte sociale, renforcer la CGT, réussir le 49^e congrès** page 2
- **Retour sur le 40^e congrès de la CGT en décembre 1978 : Une étonnante jeunesse** page 8
- **“Pluri-média” : un accord majeur ! Succès d’une négociation menée dans l’esprit de la Sécurité sociale professionnelle** page 15
- **Ex-papeteries de Voiron et de Lancey désormais Vertaris.**
- **Comment ont-ils fait pour redémarrer l’entreprise ? Joseph Rabatel l’explique** page 18
- **L’entreprise, un terrain de jeu majeur pour gagner la démocratie** page 22

Construire la riposte sociale, renforcer la CGT, réussir le 49^e congrès

Nos tâches de rentrée, que le présent texte vise à définir, sont à mettre en perspective avec le congrès confédéral de la CGT, tant la situation impose de taper sur deux clous, tous ensemble, l'emploi et la syndicalisation.

Voilà pourquoi, sans rejeter et encore moins négliger toutes les autres questions et revendications, l'angle pris pour cette rentrée se fonde sur les questions clés desquelles le reste découle.

Toutes les réunions syndicales – de la section syndicale d'entreprise aux assises nationales des syndicats de notre confédération – doivent traiter ces deux questions. Pour établir une cohérence et une efficacité optimale d'intervention.

Il y va des capacités de la CGT à changer le cours de la situation faite aux travailleurs, il y va de sa capacité à se construire, à la hauteur des enjeux présents et à venir.

1. Des luttes qui baignent dans la crise

La destruction d'emplois est une donnée durable qui risque de perdurer par-delà même une reprise significative des investissements productifs, laquelle n'est ni à l'ordre du jour ni à l'horizon.

Cette situation, où le chômage de masse pousse à la dissolution des liens sociaux, a pris le relais d'une phase marquée par l'offensive du nouveau pouvoir. Celui-ci s'obstine : la contre-réforme libérale doit continuer.

Les salariés se sont ainsi retrouvés, en deux ans à peine, devant deux tsunamis :

- une lame de fond contre les fondements sociaux de l'après-guerre,
- une deuxième déferlante qui fait payer au monde du travail les milliards des fonds publics donnés à la finance.

L'argent de l'Etat remplace sans contrepartie ni contrainte l'argent de la spéculation jetée par les fenêtres de la Bourse.

C'est le contribuable qui fournit les crédits aux banques, c'est l'emploi industriel qui trinque.

Comment s'étonner que les voies de la riposte soient difficiles à trouver, quand la combinaison « offensive libérale + crise » s'est abattue sur la tête du salariat à la vitesse d'un cheval au galop ?

L'éclatement de la crise financière, le rythme de destruction d'emplois qui s'est ensuivie, et la violence de l'offensive libérale ont surdéterminé la physionomie des luttes :

- Les deux premières journées d'action ont connu un succès de masse parce qu'elles offraient les premières occasions d'exprimer le rejet de Sarkozy.
- Mais le rejet de Sarkozy s'est avéré insuffisant à nourrir un mouvement revendicatif nouveau, qui, pour être efficace et reconstruire le rapport de force, devra ancrer sa force dans la riposte au chômage de masse.
- L'une des difficultés du premier semestre aura été d'articuler les mouvements locaux

ou de branche professionnelle avec le calendrier des journées nationales unitaires.

- Les luttes ont, dans nos secteurs industriels, souvent combiné le sauvetage des emplois et la pérennité de l'entreprise. Quebecor Lille, projet Chanvre à Stora Enso, Papeterie de Malaucène, Matussière et Forest Voiron, Tembec, autant d'exemples d'une intelligence ouvrière partagée par toutes les catégories de salariés et mise au service de l'intérêt général.
- Mais c'est la logique de la prime à la valise qui a été médiatisée. Si ces luttes ont été et sont l'expression d'une combativité réelle, elles se sont orientées vers la prime à la sortie, ce qui est lourd de conséquences. Apparaît en dehors de toute organisation un secteur de salariés et d'ouvriers humiliés par les licenciements, dont l'espoir de retrouver un emploi équivalent est mince.
- Le prix social de la vie humaine est en chute libre. L'ambiance est morbide dans les entreprises à l'ère libérale. Les télécoms, parmi d'autres, produisent un climat à ce point mortifère que les suicides s'y multiplient : l'insupportable présent entraîne non la peur du lendemain, mais le refus de tout lendemain.
- Pour des suicides repérés et médiatisés dans certaines entreprises, combien

d'autres parmi les sans-emploi ? La dépression avant d'être économique est d'abord humaine. Car cette société ne l'est pas.

- La chasse aux immigrés, organisée par un ministère taillé sur mesure, si elle suscite des réactions non négligeables, ne rencontre pas une levée de boucliers à la hauteur du racisme d'Etat. La lutte de la CGT pour la régularisation des sans-papier n'en prend qu'une valeur d'autant plus grande.

La course à la prime au départ a marqué certaines des premières luttes d'un nouveau cycle social confronté à la première vague de licenciements massifs. Maintenant l'effet de surprise est passé. Se réorganiser, construire une riposte de masse suppose de toutes autres bases, passant de la défensive à la conquête de nouveaux droits, de nouveaux espaces sociaux. Un autre horizon social est possible. C'est l'enjeu immédiat.

2. Une situation porteuse de violents orages

Après une intervention rapide et massive au moyen de fonds publics qui ont sauvegardé les intérêts exclusifs des banquiers et des nantis (ceux du « bouclier fiscal »), le gouvernement se

cantonne sur le terrain social à trois mesures de portée limitée, destinées à atténuer le choc majeur du chômage de masse déclenché en grande partie par l'explosion du système financier :

- contrat de transition professionnelle,
- indemnisation du chômage partiel,
- contrats jeunes.

Soigneusement contrôlée et limitée, l'intervention de l'Etat se déroule en cohérence avec la régression d'un droit social qu'il contribue largement à faire reculer.

- La rupture à l'amiable l'emporte sur la procédure de licenciement économique.
- Le départ réputé volontaire tend à systématiser des rapports individuels de sortie dans le secret du bureau des DRH.
- Les CDD et l'intérim ont joué un rôle de tampon (640.000 suppressions sans tambour ni trompette), mais la précarité du contrat de travail est en train de devenir l'ordinaire du salariat.
- À l'inverse de la réduction du temps de travail génératrice d'emplois, le temps s'allonge (dimanche, retraite, durée journalière, etc.) avec de moins en moins de salariés.

C'est désormais le noyau dur des CDI qui est visé par les mesures convergentes de destruction d'emplois.

Il s'agit moins de désindustrialisation que d'une attaque historique sur le volume de la masse salariale et son



coût (le salaire direct et le salaire socialisé). Jamais, même dans la phase de retournement économique (les années 1980-1990), la destruction d'emplois d'un tel niveau n'avait été enregistrée.

Il est utopique de penser sortir d'une telle dépréciation de la masse salariale par les mécanismes de relance du système.

Toutes les mesures concourent, à l'inverse, à rétablir la situation du système antérieure à la crise, sans s'attaquer aux causes. Aucune mesure de « régulation » du système financier n'a été prise. Aucune. 80 % des activités bancaires demeurent spéculatives, pendant que le crédit à l'activité productive est coupé.

Rétabli à grands renforts de fonds publics dont le renflouement passe par la hausse des impôts et des taxes, et la baisse du salaire socialisé, le système va reproduire inmanquablement les mêmes effets destructeurs, tant qu'il n'aura pas trouvé de nouveaux marchés porteurs d'une véritable espérance de profits.

Recherche de nouveaux marchés ? Il suffit de collecter la réaction des marchands d'armes et de leurs lobbies. Le président de la commission de la Défense à l'Assemblée nationale, lors de la 7^e université d'été de la défense (Saumur), se félicitant du haut niveau du budget militaire français, indique : « *Les crises sont parfois salutaires, elles doivent nous permettre de mieux capitaliser nos ressources.* » Et, pour bien se faire comprendre, il ajoute : « *La crise a provoqué un accroissement des menaces, surtout dans les pays pauvres. Confrontés à une baisse de leurs ressources, de nombreux Etats non démocratiques adoptent des postures agressives, cherchant par exemple à se procurer des armes de destruction massive pour assurer leur pérennité.* » Se profilent ainsi de nouveaux théâtres d'opération militaire, perçus comme autant de terrains d'investissement pour l'industrie de guerre.

La guerre comme sortie d'une crise majeure du système ? Un grand classique...

Pendant ce temps, comme dans une autre période comparable (les effets de la crise de 1929), le capitalisme nourrit des pulsions néofascistes, dont l'expression la plus avancée est le régime italien de Berlusconi. Les Pays-Bas, la Belgique, le Danemark, l'Angleterre, la Suède (liste non exhaustive) connaissent la recrudescence significative d'une agitation xénophobe et souvent islamophobe.

Cette résurgence est alimentée par la mise en concurrence des salariés entre eux par la mondialisation des marchés. En l'absence de perspectives alternatives, des secteurs entiers du salariat, privé d'emploi ou en passe de l'être, sont et seront toujours plus sensibles à une dérive, cherchant dans la protection de l'indigène contre l'immigré une illusoire solution, où la question sociale serait chassée par le repli communautaire.

Nos secteurs industriels

Les patrons du papier, du Labeur, de la communication et de l'information œuvrent à un objectif commun : faire sortir de la production les secteurs salariés dotés d'une culture et d'une conscience collectives, dont le lien au syndicalisme est bien établi.

Tous s'appuient sur les effets conjugués de la mondialisation libérale, de la révolution technologique liée à la numérisation généralisée et de l'impact de la dépression économique,

Leur but est d'opérer une véritable rupture entre ancien et nouveau salariat par-delà les classes d'âge, de façon qu'il n'y ait pas transposition dans le nouveau salariat précarisé des statuts et acquis sociaux en vigueur dans l'ancien, encore moins et surtout pas de conquête de nouveaux droits correspondant aux besoins nouveaux.

L'ordinaire des syndicalistes est de vivre dans des secteurs salariés organisés mais minoritaires, et d'en côtoyer d'autres totalement vierges de la moindre pratique de démarche collective, de revendication et de négociation du contrat de travail.

Cet équilibre fragile entre déserts syndicaux et minorités salariées organisées ne peut durer bien longtemps : ou bien l'organisation syndicale réussit à attirer à elle un nombre significatif de ces nouveaux salariés, ou bien elle connaîtra une marginalisation qui pourrait bien être historique.

Il n'existe aucun effet mécanique qui entraînerait sans effort les salariés non syndiqués vers la CGT. A l'inverse, cet état de fait renforce et conforte l'engagement syndical dans la démarche de construction de l'organisation élémentaire de défense des salariés.

Apparaît dans tous nos secteurs le besoin d'apprécier la place respective

du numérique et du papier, imprimé en particulier. Il ne s'agit pas de recenser les besoins réels, mais d'appréhender la manière dont les patrons mènent leurs investissements en fonction de l'espérance de profit.

Le papier

En toute logique, le secteur papetier devrait être en plein boom eu égard à la conscience écologique de masse et à la nature des produits fournis.

S'il est bien un lieu où la synthèse est établie entre propositions industrielles, équilibre écologique et question sociale, c'est bien la filière papetière, où les équipes syndicales CGT manient parfaitement les trois questions. Au point que la Filpac doit se servir de ce savoir ouvrier comme un modèle pour tous les autres secteurs.

Mais la mondialisation libérale qui affecte le secteur contredit les besoins réels et oriente la production en fonction des impératifs des grands groupes.

Alors que le papier offre les alternatives nécessaires à d'autres produits qui, eux, sont polluants, le patronat ne cesse d'amoindrir les capacités de production, de recherche et de développement. Il soigne plutôt l'éradication d'unités industrielles, notamment celles de l'histoire même de cette industrie. Les exemples abondent malheureusement : Malaucène, Canson, les papeteries du Sud-Ouest, etc.

Le recentrage sur une production limitée et standardisée se poursuit.

Tant et si bien que nos équipes syndicales sont sollicitées par la multiplication des fermetures de sites et de machines, par une réorganisation incessante du travail, par un processus en cours de délocalisation partielle opérée par des groupes au contour non encore stabilisé.

Il ne s'agit ni de désindustrialisation ni de disparition du secteur, mais de son redimensionnement dans le but de mettre sa rentabilité en conformité avec les normes libérales en vigueur.

Information et communication

Il est pertinent de rassembler, par-delà les secteurs traditionnels, les facteurs communs qui affectent et percutent le labeur, l'édition, la presse, la distribution et la publicité.

Quels sont-ils ?

Dans le contexte économique évoqué plus haut d'un libéralisme contrarié par la crise qu'il a générée, les parts respectives du numérique et du papier remodelent l'entreprise et redéfinissent les priorités d'investissement, les qualifications et l'effectif.

En permanence, pour toutes les activités de ces secteurs, se pose aux opérateurs et aux employeurs le choix : papier et/ou numérique ?

Les modèles économiques, traditionnels ou récents (les gratuits imprimés, la gratuité des sites Internet, Internet comme réseau libre et ouvert, la presse payante, le livre imprimé et sa vente, la lente émergence du livre numérique, la distribution, les circuits publicitaires, le surgissement de Google comme agence publicitaire mondiale et organe de numérisation planétaire des livres, la relation de l'impression avec la réalisation de la chose imprimée, la téléphonie...) se disloquent sans que les nouveaux modèles apparaissent de façon établie.

Pour autant, l'absence de modèles économiques de référence ne freine pas la numérisation généralisée, la course à

l'offre numérique et la consommation massive de produits numériques, qui pour l'heure tirent l'économie.

Le système économique – le capitalisme à l'ère libérale – établit un lien indéfectible entre sa propre légitimité autoproclamée (il est l'unique système de la planète, donc le seul possible, affirme-t-il) et la conduite de la révolution numérique. Il serait « naturel » de mettre au service des normes économiques actuelles le potentiel des nouvelles technologies du numérique. Au point que le nouveau libéralisme se présente comme l'inventeur, le père naturel du numérique, formidable machine à lessiver les « idéologies ».

Dès lors et dans tous ces secteurs se posent les questions :

- La transition dans laquelle ils sont entrés les conduit-elle à une relativisation ou à une disparition de la place du papier ?
- Quelles sont les conséquences de la numérisation sur l'écriture, l'accès à la connaissance, sur l'avenir du livre et du journal, la création et l'information, la place de la question sociale ?
- Comment le syndicalisme peut-il établir des liens avec le nouveau sala-

riat parvenu au travail par les activités du numérique ?

L'entreprise elle-même tend à se dématérialiser et se réorganiser en fonction du réseau numérique dominant. D'où des filialisations, des séparations d'activités plus aisées et des redéfinitions fondamentales : le processus de contournement du poste de travail tel que défini depuis des dizaines d'années est en marche, au profit d'une polyvalence devenue possible par l'absorption de tâches manuelles et intellectuelles par l'ordinateur, par la formidable accumulation de gains de productivité et par la permanence de flux informatiques en réseaux mondiaux.

La réorganisation des processus de fabrication devient permanente, tout comme les restructurations des groupes. L'entreprise devient nomade et précaire au gré des fusions-acquisitions, dictées par les normes de rentabilité d'un capital financier dorénavant dominant. Le rythme de ce mouvement produit un effet hypnotique : il n'est pas un seul groupe constitué aujourd'hui dont le périmètre soit stable, qui n'offre pas en cette rentrée des perspectives de changement rapide.

3. La double bataille de l'emploi et de la syndicalisation

L'emploi, le cœur de notre syndicalisme

Pour construire la mobilisation à la hauteur requise contre la destruction d'emplois et de droits sociaux, pour passer de la phase défensive à une stratégie de reconquête, réduisons à néant l'écart mortel entre le dire et le faire :

- d'un côté, la référence théorique à une Sécurité sociale professionnelle qui reste dans les cartons des résolutions de congrès (confédéraux et fédéraux), qui est moquée et dénigrée avant même d'être expérimentée,
- de l'autre, les solutions de fortune face aux suppressions d'emplois.

Il ne faut rien inventer, il faut faire ce qu'on dit.

De quoi « Sécurité sociale professionnelle » est-elle le nom ?

Elle signifie la conquête d'un nouveau droit, qui n'a pas trouvé sa place à la Libération, celui de traiter la question de l'emploi du point de vue de la Sécurité

sociale, alors que les autres étaient créés dans cet esprit.

Un nouveau droit, pendant que nous en perdons beaucoup d'autres...

Utopie ?

Ce que nous avons déjà, c'est qu'en l'absence de cette démarche rassembleuse, c'est la prime à la valise, avec son aspect de panique individuelle, de peur, qui l'emporte.

Ce que nous savons depuis toujours, c'est que la conquête d'un nouveau droit suppose d'aller l'arracher, et d'empêcher ceux d'en face de nous arracher ce qui nous reste de droits. Il n'y a pas d'un côté la résistance et de l'autre la recherche de nouveaux droits.

Ce que nous apprenons de l'histoire, c'est qu'en période critique seuls de nouvelles conquêtes, de grands desseins, de grands horizons, sont mobilisateurs. Imaginons février 1934 : Hitler et

Mussolini au pouvoir, le fascisme français livre l'assaut au Parlement, la crise de 1929 continue ses ravages, le syndicalisme est confronté en permanence à un patronat agressif et dominateur.

C'est au cœur de cette nuit-là que se prépare le rebond, deux ans plus tard, qui amène la conquête du droit des délégués ouvriers, des conventions collectives, de la loi des 40 heures, des congés payés.

Alors, pensez, en février 34, quand des syndicalistes parlaient de congés payés dans les rangs divisés de la CGT... Oui, il faut espérer pour entreprendre cette conquête sociale. Et il s'agit plus d'état d'esprit de conquête que de technique syndicale !

Utopie ? Qu'allons-nous négocier ? Des départs, rien que des départs ? Et sur quelle base ? Et pour où, ces départs, pour l'archipel des travailleurs pauvres ?

Utopie ? Nous savons qu'il n'y a pas de droit de recours contre les décisions patronales de fermer une entreprise, de licencier. Aucun droit ! Il faut que nos équipes syndicales courent après le préfet, le conseil général ou régional, cherchent un repreneur, essaient de protéger par une démarche collective les salariés, organisent les contacts avec les autres entreprises, trop souvent repliées sur elles-mêmes, animent les jours de lutte avec de petits moyens... Une course d'obstacles ? Une mission à peine possible, oui ! Et pourtant, nos équipes accomplissent ce travail essentiel, sans lequel le pouvoir patronal s'exerce dans toute sa brutalité.

Et il ne faudrait pas collectiviser la manière de répondre aux fermetures d'entreprises ?

La question se pose moins en termes de sémantique que de dynamique et de démarche : protéger le contrat de travail en toute circonstance, faire de l'emploi un droit social, créer un système de financement nouveau, aller chercher une loi protectrice, suppose la mobilisation des militants et des adhérents.

Cette Sécurité sociale professionnelle n'avancera, ne peut avancer que par l'expérience, la pratique. Elle ne s'use que parce que l'on ne s'en sert pas.

C'est cela qu'il convient d'entreprendre en cette rentrée : toute mobilisation, tout cadre de négociation avec le patronat et les pouvoirs publics, à quelque niveau que ce soit, doivent être utilisés pour

présenter et revendiquer cette Sécurité sociale.

Toute avancée est bonne à prendre, elle prépare le rebond et la reconquête de demain.

Sécurité sociale professionnelle, mode d'emploi... pour l'emploi

Ce n'est pas le moindre paradoxe de la situation, qui montre l'existence et la subsistance d'un certain rapport de forces, ce qui nous permet d'entreprendre une démarche de reconquête :

- Nous sommes capables de repousser des échéances de fermeture, d'incriminer des pouvoirs publics défaillants, de présenter les états-majors patronaux comme coupables, de concourir largement à la construction de la légitimité des luttes. Ceci porte des noms : Malaucène, Voiron, Tembec, etc.
- Nous sommes capables de nous engouffrer dans les brèches ouvertes par le pouvoir, qui est bien obligé de répondre, ne serait-ce que partiellement, à l'exigence de droits qui durent au-delà de la rupture du contrat de travail. C'est ce qu'il concède, avec avarice et de façon plus que mesurée, sur le contrat de transition professionnelle. L'accord parisien concernant les salariés des centres d'impression de la presse nationale utilise ce contrat de transition professionnelle pour en améliorer le score et traiter la question de l'emploi sans laisser personne sur le carreau.

Fruit d'une histoire longue, dont le chapitre premier est le conflit du *Parisien libéré*, cet accord, s'il solde une période entière, permet d'organiser le rebond de la CGT dans les années à venir.

Ce champ des possibles doit être étendu à la conquête du nouveau droit :

- Aller tous ensemble vers la Copacel – le patronat du papier – pour ouvrir ce dossier de la protection de l'emploi sans délai.
- Aller vers les pouvoirs publics et les différents syndicats patronaux de la communication et de l'information pour imposer la prise en compte de cette exigence, en remplaçant les concertations dilatoires par des lieux de négociation sur ces bases.
- Aller vers les salariés, avant toute chose, pour leur proposer de transformer la peur et l'angoisse en action collective, convergente et solidaire, pour la bataille de la sécurité de l'emploi.
- Apporter par là notre pierre à l'édifice en construction d'une nouvelle mobilisation. Attendre d'en haut des mots d'ordre magiques ? Construisons la mobilisation qui dépend de nous, qui est à notre portée !

Le CEN met sur pied une démarche de reconquête par la campagne générale pour la Sécurité sociale professionnelle ; il organise dans les différents secteurs la cohérence et la convergence de la démarche revendicative avec la solidarité nécessaire entre syndicats, adhérents, salariés et luttes.

La CGT du XXI^e siècle doit faire des cartes, beaucoup plus de cartes

Mortel, le syndicalisme ? Bien sûr... L'audience syndicale ne suffit pas : construire et développer l'organisation syndicale relève de plusieurs urgences :

- L'urgence du renouvellement, liée au départ de nombre d'adhérents et de militants, au terme de leurs carrières, de plans sociaux, de fermetures d'entreprises.
- L'urgence de battre syndicalement l'effort patronal de fragmenter le salariat, entre anciens et modernes, précaires et fixes, hommes et femmes, français et immigrés, etc.

- L'urgence de s'atteler au recul des déserts syndicaux.
- L'urgence de stopper la spirale de marginalisation de l'organisation syndicale par les efforts de l'Etat à la contourner et à substituer à la question sociale la question écologique, alors qu'elles sont liées.

La construction et l'extension de l'organisation syndicale ne sont jamais une affaire de mécanique : il suffirait de paraître pour que les salariés éblouis viennent vers elle ? Non, il s'agit d'efforts militants, volontaires.

« C'est reculer que d'être stationnaire, on le devient de trop philosopher... »

Quelles que soient les capacités du syndicalisme CGT de prendre en compte les nouvelles réalités sociales et économiques, le socle, les fondations de l'édifice fédéral résident dans le nombre de syndiqués qui le constituent.

L'influence syndicale, mesurée par les élections professionnelles, et le poids des élus et mandatés dans l'opinion de l'entreprise, des salariés, sont évidem-



Augmenter notre nombre de syndiqués est urgent et existentiel pour la Fédération

Il faut innover en la matière. Toutes les nombreuses campagnes de syndicalisation lancées tant par la Confédération que par la Fédération n'ont pas porté suffisamment leurs fruits.

L'une des conséquences de l'offensive patronale consiste à faire redescendre la négociation au seul plan de l'entreprise, et d'autonomiser les relations sociales à cet échelon-là. En conséquence, les militants croulent sous les agendas de réunion, et par ce moyen le patronat pèse directement sur la vie syndicale.

En raison de cet activisme, les collectifs militants tendent à se réduire à quelques délégués les plus actifs, et les adhérents sont traités comme les autres salariés, informés et consultés au seul rythme des réunions des institutions représentatives de l'entreprise.

Comment dès lors concevoir une campagne de syndicalisation reposant sur des équipes surchargées ? D'autant qu'il ne s'agit pas seulement de l'entreprise où la CGT est déjà implantée, mais de bien d'autres, qui ne bénéficient pas de la présence syndicale.

Trop souvent, les initiatives de syndicalisation sont lancées par une instance de la CGT sans que cela ne soit nécessairement une démarche coordonnée avec toutes les organisations concernées ; en outre, elles sont le plus souvent limitées dans le temps alors que traiter en profondeur la syndicalisation nécessite du temps et de la continuité dans l'action.

Ce que nous considérons comme une tradition française (un syndicalisme d'influence avec peu d'adhérents) est bien plus liée à une insuffisante prise en compte de l'indispensable corrélation entre l'action et l'organisation.

Nombre de salariés sont persuadés d'« être CGT » car ils votent pour notre organisation... sans que nos militants ne corrigent nécessairement ce contresens.

Orienter la Fédération et ses organisations vers l'extension du nombre d'adhérents, c'est rompre l'écart entre l'intention déclarée et la concrétisation. C'est organiser le rebond syndical de la CGT dans le nouveau salariat et y assurer son implantation durable. ■

ment des éléments qui comptent. Mais, à elle seule, cette influence est insuffisante pour conférer à l'organisation syndicale la force dont elle doit se doter pour atteindre ses objectifs et pour peser sur le cours des choses.

La Fédération et ses syndicats définissent la syndicalisation, c'est-à-dire le développement du nombre d'adhérents, comme une tâche spécifique, particulière, faisant l'objet d'un effort organisationnel tout spécial.

Pourquoi une telle attention ?

- Notre champ fédéral se situe dans une filière qui touche des activités économiques et sociales fondamentales pour le développement de la société. Les contenus de l'information, de la culture, de l'éducation, des loisirs, du divertissement, sont déterminants pour la nature de la société que nous voulons. La CGT, en tant qu'organisation syndicale doit y être fortement organisée.
- Les industries, branches, secteurs et services couverts par le champ fédéral sont multiples et sont dans une filière en pleine expansion ; nous ne sommes pas dans un espace en voie de disparition. Il change certes, parfois profondément, mais il est constitutif de la société française et européenne de ce siècle qui vient de débiter.
- On peut chiffrer à 700.000 le nombre de salariés constituant l'ensemble de ces activités. Le taux de syndicalisa-

tion est très divers selon les secteurs mais globalement, les 18.000 FNI actifs de la Filpac CGT, donne une indication : nous sommes en deçà du taux de syndicalisation moyen existant en France (9 % toutes organisations confondues).

- Pourtant, selon les statistiques officielles des élections des comités d'entreprise, la CGT a la plus forte influence dans les industries papeteries et les industries graphiques la situent à la troisième place. L'écart entre notre influence et notre syndicalisation dans les entreprises est considérable.
- Le nombre à venir de départs en retraite, qui affecte l'ensemble du salariat sous la rubrique « papy boom », va considérablement peser sur les organisations de la Fédération. Ce facteur « départs massifs en retraite » est donné par la classe d'âge, mais ne saurait être pris comme une fatalité conduisant inéluctablement à une rupture de génération, voire à l'extension de déserts syndicaux.
- nos propres résultats dans les élections professionnelles dans des secteurs comme l'édition littéraire ou la publicité, où nous étions traditionnellement minoritaires, sont en train d'inverser le cours des choses. Des progressions importantes sont constatées dans des entreprises significatives de ces secteurs, tant dans l'influence que dans la syndicalisation ;

Une étonnante jeunesse

« Nos aînés l'on dit souvent : l'expérience du passé n'a d'intérêt que pour ce qu'elle recèle d'enseignements pour le présent et pour l'avenir. »

Pour apporter sa pierre à la préparation du 49^e Congrès de la CGT, mon « rédac chef » m'a remis un exemplaire reprenant in extenso les débats et interventions du 40^e Congrès de la CGT qui s'était tenu du 25 novembre au 1^{er} décembre 1978.

« Tu te l'emmènes en vacances et tu me remets ta copie le 15 septembre. »

Fichu cadeau me suis-je dit, presque 900 pages à éplucher, je vais ramer comme un malade pour venir à bout de ce boulot, il m'a pris pour Hercule et m'a refilé le treizième de ses travaux, celui qu'il n'avait pu mener à termes mais dont on a caché l'existence de peur de ternir son image.

Enfin, la lecture de ce pavé m'est apparue beaucoup moins ardue que prévu, parce que ce document est d'une étonnante modernité, tant les problématiques évoquées sont celles qu'aujourd'hui nous pourrions, que nous devons nous poser pour que le syndicalisme évolue et se renforce.

Dans les lignes qui vont suivre rien ne sera le fruit de ma formidable intelligence, ni de mon remarquable esprit d'analyse, mais uniquement des textes extraits du débat et des interventions, du document d'orientation (adopté) lors de ce 40^e Congrès de la CGT.

Année 1978

Situation politique

Pour replacer le 40^e Congrès dans son contexte, quelques rappels sur la situation politique et économique du moment : ce congrès se situe au lendemain d'élections législatives, sur fond de Programme commun de la gauche ébranlant au 1^{er} tour une droite qui, profitant d'un mauvais report des voix de gauche au second, les avait emportées. Giscard d'Estaing en sortit renforcé et pouvait terminer son septennat avec une majorité de droite à l'Assemblée nationale.

Situation économique et sociale

Déjà, en 1978, les grandes tendances qui caractérisent le capitalisme étaient le chômage, massif et croissant (1.790.000 chômeurs), la sous-utilisation des capacités de production, une production quasi stagnante, l'affaiblissement de la consommation populaire, les désordres des relations économiques et financières internationales (illustrés à l'époque par une

instabilité monétaire internationale et une inflation autour de 12 %). Des branches entières de la production industrielle sont mutilées, abandonnées à l'étranger, des usines parfaitement viables vouées à la casse et leur personnel au chômage.

Sans une action syndicale vigoureuse, pouvoir d'achat, salaires, retraites, pensions, allocations familiales et autres prestations sociales auraient été largement amputés.

À la recherche du profit maximal, le capitalisme aliène, mutile, broie, tue, pendant que ses politiciens au pouvoir bavardent sur la qualité de la vie.

L'Etat intervient de plus en plus systématiquement pour permettre au grand capital d'atteindre ses objectifs... L'intervention de l'Etat est non seulement financière mais aussi sociale et on la nomme « austérité » et elle sévit dans tous les domaines ; elle tend à comprimer le pouvoir d'achat des salaires, à remettre en cause les droits acquis et, singulièrement, le

système de prévoyance et de protection sous prétexte de déficit de la Sécurité sociale, à alourdir la charge fiscale sur les revenus salariaux.

L'Etat tolère les plus flagrantes violations de la législation sociale auxquelles se livrent les employeurs, et spécialement les firmes transnationales et les entreprises de travail temporaire, notamment en matière de réglementation du travail et de droit syndical.

À moins de renoncer eux-mêmes à leur politique de classe et à leurs privilèges, les employeurs sont amenés à s'en prendre au niveau de vie des travailleurs. Ils ne disposent pas de marge de manœuvre qui pourrait donner une parcelle d'illusion au libéralisme dont ils se réclament.

C'est ce que n'ont pas voulu comprendre certains syndicalistes qui, au lendemain des élections législatives, ont cautionné la duperie de « l'ouverture sociale » annoncée par le gouvernement et le CNPF, attribuant aux négociations nationales des vertus qu'elles ne pouvaient avoir dans la mesure où, simultanément, ils répudiaient l'action à ce niveau.

Les travaux du 40^e Congrès

Dans son rapport d'ouverture, Georges Séguy met d'entrée de jeu l'accent sur la nécessité d'établir dans la CGT un débat permanent et démocratique avec toutes ses composantes.

Démocratie syndicale

« Nous sommes certes en droit d'être fiers de notre passé, y compris le plus récent, mais cela ne nous dispense pas de réfléchir à la question de savoir si nous sommes bien à l'heure du présent et en état de maîtriser le futur prévisible. »

« Ce rapport gravitera donc autour de cette interrogation pour soumettre à la réflexion du congrès un certain nombre d'idées envers lesquelles la vie nous fait obligation de nous déterminer. »

« Cet effort de réflexion, et d'une certaine manière de recherche, nous avons voulu qu'il soit aussi large et collectif que possible ; d'où ce vaste débat démocratique préparatoire au congrès, qui a donné lieu à plus de 7.000 réunions-débats recensées, et des milliers d'autres qui ne l'ont pas

été, au cours desquelles des centaines de milliers de militants, de simples syndiqués et souvent des travailleurs non syndiqués ont pu donner leur opinion ouvertement, librement. »

Le Peuple et la Vie ouvrière avaient alors ouvert leurs colonnes et publié plus de 500 lettres ou articles exprimant la diversité des idées qui traversent la CGT, même ceux dont le caractère critique pouvait peut-être faire penser à leurs auteurs qu'ils n'avaient aucune chance de paraître dans la presse confédérale.

Si l'on ajoute à cela tout ce qu'on publié les organes des fédérations, des unions départementales et des syndicats, c'est vraiment un euphémisme de dire de ce débat qu'il a été sans précédent.

Toujours dans son rapport d'ouverture, je cite Georges Séguy :

« Ces débats ont eu le mérite d'aborder des problèmes qui ne l'avaient pas été depuis plus de dix, vingt ou trente ans. »

« Si la démocratie syndicale dont nous nous réclamons n'est pas un dogme, mais une conception fondamentale déterminante de toute notre pratique syndicale, il faut être conséquents avec nous-mêmes, et confronter tous les aspects de notre activité aux règles que comporte cette démocratie syndicale. »

« Il est connu que, dans de trop nombreux cas, la composition de nos organismes de direction ne reflètent pas toujours assez correctement la diversité de la CGT, les courants de pensée qui la traversent. »

« Nous rencontrons trop souvent de la résistance surtout dans les cas où l'habitude est prise de travailler, de diriger entre militants de la même opinion politique. Dans ces cas, on enregistre des réponses du genre : "C'est plus simple comme cela, pas de problème, on gagne du temps", "Pas la peine de créer nous-mêmes des difficultés en introduisant dans la direction des éléments d'autres opinions ou appartenances politiques. »

« C'est sans doute plus simple, mais ne garantit pas que ce que l'on dit, ce que l'on écrit, ce que l'on décide corresponde bien à l'opinion moyenne des syndiqués ou même soit à la portée de leur compréhension. »

« On oppose parfois l'élargissement à l'unité et à la cohésion de la CGT en arguant du fait que l'apparition de désaccords dans la CGT et des votes non unanimes dans les instances diri-



geantes alimenteraient les spéculations extérieures. Cette obsession d'unanimité entre en contradiction avec la démocratie syndicale dans la mesure où la recherche, a priori, de l'unanimité restreint la discussion démocratique. »

« Que la discussion au sein de la CGT traduise des idées, des opinions différentes, qu'au moment de conclure et de décider les votes ne soient pas toujours acquis à 100 %, ce n'est pas une affaire. L'essentiel est de ne pas nous priver de débats éducatifs, enrichissants, stimulateurs de l'intelligence des militants, et que nos principes de classe continuent à servir de ciment à l'unité et à la cohésion de la CGT. »

Action syndicale et réformes

L'action syndicale revendicative c'est, par définition, la lutte pour des réformes, petites, moyennes et grandes.

Toute amélioration du niveau de vie et des conditions de travail, aussi minime soit-elle, toute extension même partielle des droits démocratiques des travailleurs élargissant leurs prérogatives, leur pouvoir de décision et de contrôle, leur participation effective à tous les aspects de la vie, à l'entreprise et en dehors d'elle, sont autant de jalons placés sur la voie du progrès social et démocratique vers des réformes de plus grande envergure et des changements plus fondamentaux sur le chemin d'une perspective socialiste autogestionnaire originale.

De manière générale, les travailleurs admettent que le syndicat soit du côté de ceux qui veulent transformer la société dans le bon sens, mais chacun d'eux considère, à juste titre, que l'utilité



première du syndicat, c'est d'être à ses côtés quotidiennement, prêt à prendre en charge ses problèmes de salaire, de prime, d'avancement, de conditions de travail, d'horaire, de repos, de congés, de transport, de logement, de santé, etc.

Un syndicalisme trop généraliste, s'éloignant des préoccupations immédiates des travailleurs, pourrait à la longue nuire à la crédibilité du syndicat.

La CGT, qui est indépendante mais non neutre, se détermine par rapport aux événements politiques dans la mesure où ils concernent les travailleurs. Elle le fait par référence à ses principes, à son orientation et à son programme, de manière autonome.

Mais cela ne lui fait pas obligation de prendre systématiquement position en tout et pour tout ce qui relève de la compétence des partis politiques, sans prendre le temps de procéder à sa propre analyse ; et cela au risque de donner l'impression de ralliement à des positions extérieures à la CGT, ce qui est de nature à alimenter les campagnes de dénigrement de la CGT.

Unité d'action

L'unité d'action correspondra toujours à un besoin, parce qu'elle répond à un souci d'efficacité de l'action syndicale et à une profonde volonté unitaire des travailleurs ; parce qu'elle est un facteur d'évolution de premier ordre, y compris par rapport au rassemblement populaire dans la perspective des changements

économiques, sociaux et politiques qu'il est urgent de promouvoir. C'est ce qui ressort du débat qui a précédé le 40^e Congrès. On y sent à la fois peser l'inquiétude d'une dégradation des relations intersyndicales – qui ne profiterait qu'à nos adversaires communs – et la volonté de trouver les meilleurs moyens de maintenir et développer l'unité d'action.

La question posée à ce congrès : « Comment consolider l'unité d'action et la préserver des perturbations de l'environnement politique ? Comment l'élever au niveau des exigences de l'heure face aux lourds périls que la crise, les coalitions conservatrices, nationales et européennes, font peser sur nos conditions d'existence et nos libertés ? »

Nous proposons au congrès de répondre à cette question de la manière novatrice suivante :

Cela pourrait être concrétisé par l'institution d'un comité national d'unité d'action au sein duquel les représentants des centrales syndicales les plus représentatives pourraient régulièrement, à part entière, échanger leurs vues – y compris sur leurs divergences –, se concerter, rechercher les convergences susceptibles de donner lieu à des initiatives communes, aussi bien au niveau des démarches et interventions auprès du patronat et des pouvoirs publics qu'au niveau de l'action, sans que cela limite la libre détermination, la person-

nalité, le rôle et les initiatives propres de chaque partenaire.

L'unité d'action s'en trouverait stimulée à tous les niveaux, dans les formes les mieux appropriées à chaque situation.

Personne n'a rien à y perdre, nous avons tous à y gagner, surtout les travailleurs.

Pour autant, aucun programme d'alliance ne saurait se substituer à celui de la CGT, qui est à la base de son action et le point de comparaison pour décider de son soutien à des objectifs communs.

Adapter à tous les niveaux les structures et les méthodes du travail syndical

La CGT tout entière est en mutation constante. Ses organisations, à tous les échelons, s'efforcent de répondre aux besoins nouveaux qui surgissent et d'utiliser au profit des travailleurs les méthodes les plus modernes.

A partir de l'effort essentiel qui se situe au niveau de l'entreprise, il importe aujourd'hui de réfléchir cette mutation dans son ensemble, dans sa cohérence, et de la conduire harmonieusement, sans retards ou sans décalages importants.

Se renouveler pour bien remplir la mission de la CGT

Organisation de classe

La CGT se fonde sur ses principes éprouvés, sur la connaissance de la réalité de la lutte des classes, étudiant les conditions changeantes de cette lutte et déterminant à chaque étape des positions claires, combatives, indépendantes, à partir des seuls intérêts de classe des travailleurs.

Quand la lutte des classes prend une dimension telle qu'elle peut mettre en danger le pouvoir de la bourgeoisie, le changement requiert un engagement lucide et responsable des travailleurs, un rassemblement et une mobilisation largement majoritaire des masses populaires, d'un niveau de conscience élevé.

Sans cela, l'histoire l'a maintes fois démontré, les accords au sommet restent précaires et vulnérables.

C'est l'enseignement que nous tirons des élections de mars 1978, pour le présent et l'avenir immédiat, car si les

élections entrent à présent dans l'histoire, les problèmes économiques et sociaux demeurent, le mécontentement et l'opposition populaire à la politique du grand capital ne sont pas moindres qu'avant mars 1978.

Organisation de masse, une syndicalisation de masse

La CGT est ouverte à toutes les travailleuses, à tous les travailleurs, elle veille à les regrouper dans le respect de leur diversité, à partir de leurs seuls intérêts de salariés.

Elle leur offre la possibilité d'une activité syndicale incessante, multiforme, constamment attentive à leurs besoins quotidiens et leurs préoccupations spécifiques.

Elle leur assure une liberté d'opinion et d'expression et s'efforce de toujours parfaire les conditions de leur participation vivante, à toute son activité, à tous les aspects de la vie de l'organisation.

L'enjeu, les expériences de la lutte des classes confèrent une responsabilité décisive à la classe ouvrière, à l'ensemble des travailleurs.

Pour y répondre, défendre leurs intérêts immédiats et d'avenir au mieux, il leur faut être massivement organisés. C'est la condition de leur force. Le congrès appelle les militants, les adhérents de la CGT, toutes celles et tous ceux qui lui font confiance à prendre pleine conscience de cette nécessité et à agir en conséquence.

Pour donner à la CGT toute l'efficacité, tous les moyens et toute la puissance que suppose la dimension actuelle de la bataille de classes, il est vital de développer partout, en toutes circonstances, un intense travail de recrutement et d'implantation d'organisations nouvelles.

Etre partout au plus près des travailleurs

Adapter à tous les niveaux les structures et les méthodes du travail syndical; à partir de l'expérience acquise, intensifier la réflexion:

- ce que sont à notre époque les responsabilités confédérales et les moyens, en particulier financiers, que cela suppose;
- les conséquences des transformations intervenues dans les industries et les secteurs sur le rôle, les structures et

les méthodes de direction de chaque fédération;

- la conception moderne du fédéralisme en rapport avec nos principes éprouvés et les nécessités de coordination que la vie impose;
- dans le même esprit, le rôle des unions départementales et régions, et les méthodes de leurs activités communes avec les fédérations;
- le rôle, la place de structures professionnelles, départementales, régionales, ou par groupes, en tenant compte des besoins réels à couvrir et en définissant clairement l'importance et les limites de leur activité;
- la nécessité d'un effort particulier, d'une concentration de moyens en direction des grandes entreprises sans pour autant sous-estimer la réflexion à poursuivre, l'activité à déployer en direction des petites et moyennes entreprises;
- les moyens d'assurer, notamment sur le plan des ressources financières, une vie syndicale intense à l'entreprise.

Les unions locales

La CGT a souligné avec force le rôle que peuvent et doivent jouer les UL dans le renforcement de la confédération. Situées au contact direct des entreprises, elles sont les plus aptes à fournir aux syndicats des réponses organisationnelles de masse indispensables à une CGT de notre temps.

L'effort particulier à consentir pour renforcer les UL, leur donner tous les moyens, notamment financiers, de remplir leur mission, leur assurer une indépendance suffisante de réflexion et d'action, se pose en termes de complémentarité.

Le mouvement syndical dans son ensemble doit veiller à leur assurer les moyens et les militants indispensables à l'activité qu'elles déploient dans l'intérêt de tous.

Contribuant au développement de la démocratie syndicale dans l'entreprise, leur audience et leur efficacité sont fonction, en retour, de leur propre activité démocratique au niveau local.

Dans l'ensemble des structures professionnelles et interprofessionnelles sur lesquelles repose la vie de la CGT, les UL jouent un rôle éminent, irremplaçable, non seulement du fait de leurs responsabilités interprofessionnelles spécifiques, mais surtout en ce qu'elles

doivent être un relais direct avec toutes les entreprises, l'organisation la plus proche de leurs problèmes, la plus apte à les conseiller, à les aider et à prendre en compte les aspirations des travailleurs pour l'élaboration de la politique d'ensemble de la CGT dans tous les domaines, et notamment, le logement, l'école, la santé, les transports, la culture.

C'est dans cette vaste réflexion, dans le grand débat qu'elle suppose, dans les décisions qu'elle exige, que la CGT affirmera le plus clairement sa volonté novatrice, son souci d'ouverture, son audace dans la recherche des solutions et leur application.

Gagner des millions de consciences aux idées de la CGT

A une époque où la lutte des classes prend une dimension considérable, la bataille des idées, au cœur de notre combat syndical, devient déterminante.

Les idées porteuses de progrès, de plus de justice, de liberté, de démocratie sont en permanence un obstacle à la stratégie du pouvoir et du patronat, dès lors qu'elles progressent dans l'esprit des salariés et représentent une menace constante pour la bourgeoisie, son pouvoir, ses privilèges.

Redoutant la montée des idées de progrès dans les masses, le patronat a besoin de créer le doute, la confusion chez les travailleurs, de les amener à sous-estimer leurs propres forces, de leur inspirer crainte et hésitation devant les changements auxquels ils aspirent.

Pour y parvenir, le patronat s'assure les services de spécialistes de l'information et de la communication, et d'hommes politiques s'efforçant d'apporter des réponses adaptées en toutes circonstances. Des structures permettant de s'adresser directement aux salariés par-dessus les organisations syndicales sont mises en place, renforcées par une organisation du travail rendant plus difficile la communication entre le syndicat et l'ensemble des salariés.

Partant du principe que ce sont les idées qui font agir les femmes et les hommes sur la base de leur expérience, il nous faut intensifier notre propre bataille des idées, en développant nos moyens, en diversifiant et améliorant leur contenu.

Pour une véritable liberté de l'information

La CGT et l'ensemble des ses organisations ne peuvent se résigner à abandonner au pouvoir et au patronat l'utilisation des grands moyens d'information. Il n'est pas possible d'admettre, sans réagir avec une extrême vigueur, leur mainmise sur l'ensemble des médias. Il n'est pas tolérable que le service public soit détourné de sa vocation, mis au service des tenants des pouvoirs politique, économique et financier. Il n'est pas tolérable que la presse écrite, dans la plupart des cas, adopte une attitude identique.

Les organisations de la CGT doivent participer aux débats qui s'instaurent sur les grandes questions touchant au devenir des travailleurs, à l'avenir de notre pays. Elles doivent avoir le droit de répondre à toute attaque, toute fausse information tendant à défigurer les luttes des travailleurs, à dresser l'opinion publique contre leurs intérêts.

La CGT soutient pleinement ceux qui luttent pour le respect du pluralisme des idées et de l'information et n'hésitera pas, à chaque fois que lui seront refusés les moyens de s'exprimer, à faire appel à l'action de masse des travailleurs et à s'adresser à l'opinion publique en vue d'exiger des patrons de presse et du pouvoir l'expression équitable des différents points de vue.

Une propagande de masse

La propagande, c'est le moyen essentiel de sensibiliser, de porter au plus grand nombre les idées de la CGT en favorisant leur réflexion et leur action.

Pour être pleinement efficace, elle doit agir en temps opportun et de façon simple et convaincante.

Tous les supports, y compris les plus modernes, doivent être utilisés, cela suppose la formation de militants avertis, maîtrisant les techniques de communication de masse.

Il n'y aura pas de propagande de masse si, au-delà des militants formés à cette activité, elle n'associe pas dans un débat quotidien, ouvert et vivant l'ensemble des militants de la CGT, les syndiqués les plus conscients, qui se transformeront en centaines de milliers de propagandistes, discutant quotidiennement avec les travailleurs, avides de comprendre, de connaître autant que de s'exprimer.

Evolution des composantes sociales du monde salarié

Les évolutions qui sont intervenues ont sensiblement modifié l'importance numérique, le rôle, la place et le comportement des différentes composantes du monde salarié.

Il n'est pas sûr que nous en tenions suffisamment compte dans notre activité.

Les femmes

Bien que les femmes soient les principales victimes de la crise de l'emploi – surtout les plus jeunes d'entre elles – les femmes représentent aujourd'hui, près de 40 % de la main-d'œuvre salariée en France.

C'est dire, tout d'abord, qu'une action qui ne prend pas en considération cette réalité se prive d'une force égale à cette proportion, ce qui constitue un handicap énorme.

D'où la nécessité d'accorder une grande attention aux revendications des travailleuses, notamment en ce qui concerne l'emploi, les discriminations salariales, de qualification et de promotion et d'imposer partout le respect de la dignité des femmes travailleuses.

Mais ce n'est pas tout : il y a aussi la prise de conscience et l'engagement des femmes dans la vie sociale, syndicale et politique, sur la base d'une sorte de révolte contre l'injustice et l'inégalité qui donnent lieu à un formidable élan d'émancipation.

C'est incontestablement le phénomène social le plus considérable de ces trente dernières années et un facteur progressiste décisif. Il est temps d'avoir pleinement conscience d'une telle impétueuse évolution, il est temps de comprendre que cette émancipation féminine, si importante pour notre avenir, ne saurait être considérée indépendamment de l'émancipation masculine par rapport à la question de l'égalité des sexes.

Ingénieurs, cadres et techniciens (ICT)

Les conséquences de la crise affectent sérieusement les ICT dans leur emploi, leur personnalité, leurs prérogatives dans la production, leur place dans la société : autant de motifs qui leur donnent à réfléchir, au présent et au

futur et à constater que leurs intérêts ne s'identifient pas à ceux du capitalisme, mais plutôt à ceux des autres travailleurs.

La CGT tout entière prend-elle suffisamment en charge cette évolution ? N'existe-t-il pas chez nous une propension à laisser l'Ugict se débrouiller avec les problèmes nouveaux que cette évolution pose, au risque de laisser s'installer des pratiques de nature à cristalliser une seconde CGT des cadres au lieu de cultiver les convergences, l'union et l'action commune des ingénieurs, cadres et techniciens avec l'ensemble des travailleurs.

La jeunesse

Prenons la jeunesse, elle aussi durement frappée par la crise, et singulièrement par le chômage que nous dénonçons généralement comme il convient et avec la force appropriée, sans parvenir cependant à organiser les jeunes chômeurs.

Mais faisons-nous l'effort suffisant pour comprendre la mentalité du jeune face au travail dans la France de 1978 ?

Parmi tous ceux qui ressentent l'aliénation de l'exploitation, les mutilations dont nous avons déjà parlé, les jeunes sont dans leur masse les plus éprouvés. Complètement déshumanisé, le travail a généralement perdu tout intérêt pour la nouvelle génération de salariés. Combien de ceux qui sont embauchés comme OS n'ont d'autres perspectives, dans les conditions actuelles, que de rester OS toute une vie.

De plus, nombre d'entre eux ne se sentent pas directement concernés par le syndicat, qu'ils considèrent comme l'une des institutions de la société.

Le langage avec lequel nous les abordons est-il à leur portée ?

L'engagement que nous leur proposons cadre-t-il avec les besoins d'agir pour autre chose, pour changer la vie ? Parvenons-nous à capter suffisamment leur intérêt à partir de leurs problèmes, de leurs préoccupations, afin de les mobiliser dans l'action syndicale pour les revendications immédiates et pour la transformation démocratique de la société vers une nouvelle vision du travail, fondée sur la responsabilité, la participation, vers plus de justice et de liberté.

Les travailleurs immigrés

Prenons les travailleurs immigrés, surexploités, qui subissent de plein fouet toutes les conséquences de la crise, du chômage et de l'inflation, qui sont par surcroît victimes de discriminations de toutes sortes portant atteinte à leur dignité d'homme et parfois agressés par le déchaînement de campagnes racistes abjectes.

Trouvent-ils auprès du mouvement syndical, non seulement la compréhension et la solidarité réconfortantes qu'ils sont en droit d'en attendre, mais encore la place à part entière leur permettant d'utiliser l'arme qu'est le syndicat pour faire face aux injustices, aux discriminations et aux agressions dont ils sont frappés.

Les retraités

Les travailleurs en retraite représentent plus d'un huitième de la population française et, soit dit en passant, un quart du corps électoral français.

Là encore, il n'est plus possible de raisonner aujourd'hui comme à l'époque où la canne offerte au moment du départ à la retraite symbolisait la vieillesse, la solitude et l'oubli.

De nos jours, avec l'augmentation de l'espérance moyenne de vie, l'avancement de l'âge ouvrant droit à la retraite, les améliorations obtenues par la lutte syndicale dans le système de pension et l'existence de caisses complémentaires, le départ en retraite n'est plus cette sorte de disparition qu'il signifiait hier.

Au contraire, les revendications d'augmentation des retraites, à commencer par les plus petites, celles qui se rattachent au logement, à la santé, à l'organisation d'activités physiques, sportives, culturelles, de loisirs, de tourisme, n'en prennent que plus d'importance.

C'est là qu'intervient notre Union confédérale des retraités CGT permettant aux travailleurs en retraite de rester dans le coup de la vie et de l'action syndicale avec les actifs.

Voilà pourquoi notre UCR n'est pas une amicale de vieux, mais une organisation d'ex-salariés au sein de laquelle tout militant peut s'occuper, sans se considérer diminué, afin que les 80.000 syndiqués partant annuellement en retraite conservent leur affiliation à la CGT et que la raison de l'UCR d'être au service



des retraités, de leurs revendications, de leurs aspirations rayonne plus largement encore et participe aux changements pour lesquels nous combattons.

La lutte pour le changement

La droite sait très bien que le rapport des forces politiques, dans le contexte d'une crise qui s'aggrave, laisse peser sur son pouvoir les plus sérieuses menaces comme en ont témoigné les récentes élections législatives partielles.

C'est dire que la perspective du changement n'est pas forcément reportée à la prochaine échéance électorale, présidentielle ou législative. La lutte continue et nul ne peut aujourd'hui écarter l'hypothèse d'évolutions de la situation de nature à avancer l'heure des transformations économiques, sociales et politiques dont le pays ne pourra de toute manière se passer très longtemps.

Nous continuons le combat pour dégager le pays de l'accablante domination des monopoles. La CGT reste résolument pour l'Union de la gauche fondée sur un accord clair, déterminant les objectifs communs indispensables à une politique de progrès social, réel et durable, dans une société démocratique et progressiste.

Mais, entre le moment où nous y parviendrons et la situation présente, il y a la réalité de la vie actuelle et les responsabilités qui nous incombent pour défendre pied à pied les intérêts des travailleurs mis en cause par la politique d'austérité de la coalition patronale et gouvernementale, pour organiser l'action revendicative quotidienne en matière de pouvoir d'achat, et par priorité celui des salaires les plus bas en matière d'emploi, de conditions de travail, de cadre de vie, de Sécurité sociale et de libertés syndicales, bref, pour tous les objectifs précisés par notre programme d'action.

Renforcement de la CGT

Un meilleur ajustement de nos positions vis-à-vis de chacune des composantes du monde salarié est nécessaire à la qualité de notre travail syndical, particulier et général, et inséparable de la réalisation des objectifs que nous nous sommes fixés en ce qui concerne le renforcement de la CGT.

La place de toutes ces composantes dans la CGT et l'harmonisation de leurs aspirations particulières dans le cadre d'une même lutte syndicale n'ont pas moins d'importance que la représentation des courants.

L'action internationale de la CGT

La CGT n'a jamais séparé la lutte pour la défense des revendications économiques et sociales de l'action pour le

maintien de la paix, le développement de rapports internationaux permettant l'établissement d'un climat mondial de coopération entre les peuples.

Plus que jamais, la situation exige que soient associés les aspects nationaux et internationaux de la lutte des classes.

L'évolution du système capitaliste, face à la crise, se traduit par un redéploiement des forces des monopoles internationaux sur le plan mondial et particulièrement en Europe occidentale.

Ils concertent leur politique, mettent leurs moyens en commun et s'orientent vers une intégration plus poussée sur les plans économiques, politiques et y compris militaires.

C'est au niveau international que se situent de plus en plus les phénomènes de concentration, de restructuration, dont les conséquences retombent sur les travailleurs de chaque pays.

C'est également au plan international, l'impérialisme américain jouant le rôle central et principal, que se définissent les stratégies visant à combattre les progrès des forces syndicales et démocratiques porteuses d'une aspiration au changement.

L'Europe du capital

La CGT rejette l'idée selon laquelle il n'existe pas d'autre voie en dehors de celle de l'intégration européenne. Aucune intégration, aucun élargissement de la communauté ne saurait remédier à la crise structurelle du capitalisme ni aux difficultés économiques et sociales qui affectent les peuples du marché commun et de l'Europe occidentale.

L'analyse que nous faisons de la situation en Europe occidentale et du rapport des forces qui y existe aujourd'hui nous persuade qu'une telle Europe est diamétralement opposées à celle des travailleurs que nous construirions un jour à condition de ne pas nous laisser submerger dès aujourd'hui en collaborant à notre propre exploitation et à notre déclin national.

En vérité, seules les multinationales, qui en l'état actuel des choses dominent l'Europe et constituent la base industrielle de ces trois pays peuvent espérer en tirer avantage en créant les conditions d'une pression accrue sur les travailleurs de tous les pays de la Communauté dans le sens d'une austérité aggravée.

L'Europe des travailleurs

L'Europe des travailleurs, elle dépend essentiellement de la lutte des travailleurs, de leur union contre les géants transnationaux qui sévissent sur notre continent, contre toutes les formes organisées du conservatisme politique et social, contre toute forme de collaboration avec les forces réactionnaires.

Elle dépend des progrès de la démocratie dans chaque pays et au sein même de la Communauté afin que les travailleurs aient la place, les droits et les pouvoirs que leur confère le rôle qu'ils jouent dans la vie européenne.

Elle dépend de la cohésion du mouvement syndical européen, et c'est au nom de cette cohésion que nous avons à plusieurs reprises, mais en vain jusqu'à ce jour, demandé notre adhésion à la Confédération européenne des syndicats.

Je reprends la parole, et elle n'engage que moi.

Etonnant, non ? Voici quelques-unes des réflexions et des décisions auxquelles les congressistes ont apporté leurs contributions et qu'ils ont approuvées.

C'était il y a trente-un ans.

Mais alors, pourquoi ces discours sont-ils autant d'actualité, pourquoi traduisent-ils nos préoccupations en ces années 2009 ?

Le temps s'est-il arrêté ?

Trois ans plus tard, en 1981, François Mitterrand était élu à la présidence de la République et mettait en place une série de réformes qui allaient dans le sens des aspirations des travailleurs.

La gauche s'installait au pouvoir, tout devenait possible et les salariés ont tout attendu de leurs nouveaux élus, tandis que les syndicats, me semble-t-il, cédaient le pas aux politiques et se mettaient en position de réserve quand ce n'était pas d'accompagnement.

Les syndicats, ne voulant pas ajouter aux difficultés du gouvernement dans la mise en œuvre des réformes, n'ont pas su, ou n'ont pas voulu créer de pression populaire pour les imposer. La droite et le patronat ont ainsi pu occuper le pavé parisien laissé disponible pour s'opposer aux changements attendus.

La suite, nous la connaissons. Les dérives libérales des élus de gauche au pouvoir et les politiques de la droite, après qu'elle a récupéré le pouvoir, ont effacé les avancées

sociales des trente dernières années, cela malgré les grandes mobilisations syndicales à propos des retraites, des régimes spéciaux de la Sécurité sociale... et s'attaquent aujourd'hui à celles de l'après-guerre.

Les défaites électorales des partis politiques de gauche, leurs divisions ne laissent que peu d'espoir aux citoyens et il semblerait que seuls les syndicats représentent aujourd'hui les structures vers lesquelles ils puissent se tourner pour contrer les difficultés que génère cette politique d'une droite oublieuse des principes républicains dont elle se réclame pourtant, occupée qu'elle est à servir les intérêts du capital. Elle a en main tous les outils pour influencer l'opinion publique et elle ne s'en prive pas.

Si les syndicats pèsent dans la vie politique nationale, là s'arrête leur contribution, car ce sont les élus des partis au pouvoir qui la mettent en œuvre... et il est grand temps que renaisse à gauche une force ou des forces politiques sur lesquelles s'appuyer. Il faut pour cela que les « salariés citoyens » prennent leurs affaires en main et s'expriment en leur faveur lors des grandes consultations électorales.

Je conclurais par une citation de Jean-Paul Sartre :

« Une société d'exploitation peut s'acharner à vaincre la pensée et les mouvements de gauche, et même, par périodes, les réduire à l'impuissance: elle ne les tuera jamais car c'est elle-même qui les suscite. [...] A longue échéance, une gauche renaîtra, quel que soit le sort de celle que nous connaissons aujourd'hui, parce que l'existence même de la gauche est la manifestation d'un conflit de classes qu'on cherche à masquer mais qui reste une réalité. »

« Qu'on ne vienne pas nous dire aujourd'hui que "tout est foutu" parce qu'une série de circonstances historiques [...] a amené les partis de gauche à leur point de division le plus haut et à leur niveau d'efficacité le plus bas. Cela veut simplement dire qu'il faut se mettre au travail. »

Mettons-nous au travail et fassent que les travaux du 40° Congrès de la CGT puissent aider le 49° Congrès dans ses propres travaux pour que les salariés reprennent confiance et croient à un avenir meilleur pour la classe ouvrière. ■

JEAN-PIERRE GHIOTTO

Succès d'une négociation menée dans l'esprit de la Sécurité sociale professionnelle

Mercredi 23 septembre, les deux délégués syndicaux d'Info'Com-CGT à Bayard Presse ont terminé une longue négociation sur « les règles concernant la mise en œuvre, les moyens, la formation et les conditions de travail » qui sont associées à la « mutation » de notre entreprise vers un groupe de publication « pluri-média » (papier + numérique), négociation dont ils ont été les premiers et principaux animateurs du côté syndical, notamment envers et contre des résistances corporatistes archaïques du SNJ.

Décidée à signer l'accord issu de cette négociation très constructive, la section Info'Com-CGT de Bayard Presse fait le pari que celui-ci fera date dans l'histoire sociale des entreprises d'information et de communication. En effet, dans une époque où la numérisation à tout va des contenus rime presque toujours avec la destruction de toutes les règles sociales, l'accord pluri-média de Bayard Presse instituera très fermement :

- l'exclusivité de l'élaboration et de la validation des contenus éditoriaux par les seuls journalistes professionnels ;
- l'adéquation totale des qualifications professionnelles des salariés travaillant pour l'internet avec celles de ceux travaillant pour le papier (« print ») ;
- le respect, au plus haut niveau juridique (accord Bayard du 16 mars 2001) des droits d'auteur des journalistes ;
- le volontariat véritable des journalistes et des autres salariés pour leur « contribution multimédia » ;

- le respect intégral des charges et temps de travail contractuels ;
- les moyens importants, et proportionnés aux besoins, de formation aux nouvelles techniques de publication ;
- la mise en œuvre des possibilités d'évolution professionnelle et de formation multimédia pour de nombreuses catégories professionnelles, autres que celle des journalistes : prépresse de La Croix, assistantes de rédaction, publicité et promotion, documentation, informaticiens et, nous le demandons in fine, révision (à La Croix, sous statut de journaliste)...

En avril dernier, la section Info'Com-CGT de Bayard Presse avait fait de la mutation négociée du groupe « de presse » vers un groupe « multimédia » un des points forts de son information syndicale, dans le cadre des élections professionnelles. Nous affirmions ainsi :

« La formation est vitale dans la carrière d'un salarié. Elle lui permet de parfaire ses connais-

“PLURI-MÉDIA” :
UN ACCORD MAJEUR !

sances, d'évoluer vers d'autres fonctions et de suivre les mutations technologiques. C'est particulièrement vrai dans notre secteur d'activité où l'informatisation et le numérique prennent de plus en plus d'importance. Nous considérons qu'il faut aider les salariés à suivre ces évolutions à travers la formation et la validation de l'expérience dans l'entreprise. Cela amène également à faire évoluer certaines qualifications, pour élargir les compétences.

(...) Nous veillerons à inciter la direction à investir davantage dans la formation, afin de prendre, dans les meilleurs conditions, le “virage” du pluri-média des rédactions; analyser le développement des compétences nécessaires à l'avenir et accompagner la prise de poste dans le cadre des éventuelles réorganisations; inciter les salariés à utiliser les heures du droit individuel à la formation (DIF) avant épuisement; permettre à tout collègue qui le souhaite de pouvoir évoluer vers de nouvelles fonctions, vers un nouveau métier, sans interdit professionnel et avec une formation adéquate; promouvoir une autre conception de la hiérarchie et du management... »

N.B. : Avec une progression globale de plus de 4 % (exprimés), la CGT est devenue, en avril 2009, la deuxième organisation syndicale, en termes d'audience, à Bayard Presse...

Car c'est bien dans l'esprit de cette profession de foi, lui-même inspiré par celui de l'accord GPEC du groupe Bayard (signé début 2008; cf. 7 JOURS *Filpac CGT* n° 5, daté du 21 décembre 2007), que les délégués Info'Com-CGT ont négocié le nouvel accord multi-média. Pour mémoire, le préambule de l'accord GPEC du groupe Bayard proclamait: «La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un élément clé de la gestion des ressources humaines. (...) Le groupe Bayard comme tous les éditeurs de presse est entré dans une phase de changements rapides et majeurs qui remettent en cause les modèles économiques traditionnels. (...) Des modifications impulsées par des évolutions commerciales, technologiques et éditoriales touchent à des degrés divers toutes nos activités. Faire face au futur et consolider l'emploi impliquent de nécessaires adaptations à moyen-terme, liées à ces évolutions de fond... »

La négociation et la signature d'un bon accord multi-média à Bayard Presse, déclinaison logique d'un bon accord

GPEC, démontre qu'il n'est pas vain, syndicalement, de faire preuve de vigilance et de persévérance. Car le succès électoral a manifestement validé cette démarche des délégués Info'Com-CGT.

ANTOINE PEILLON

Extraits de l'accord, qui valent mieux qu'un long discours

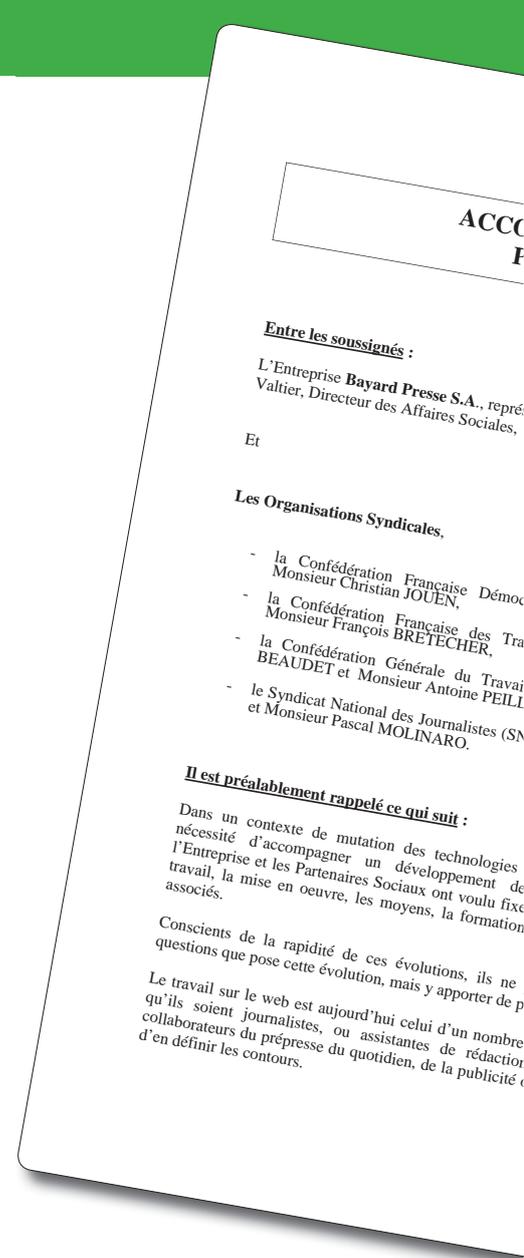
Principes : « Dans un contexte de mutation des technologies de la communication, conscients de la nécessité d'accompagner un développement devenu indispensable, la Direction de l'Entreprise et les Partenaires Sociaux ont voulu fixer les règles concernant l'organisation du travail, la mise en œuvre, les moyens, la formation et les conditions du travail qui y sont associés. »

« Concernant les journalistes :

- L'élaboration et la validation des contenus éditoriaux sont et resteront la tâche exclusive du journaliste professionnel.
- La définition de la mission – dans sa qualification journalistique – ne saurait dépendre de la nature du support sur lequel elle s'exerce. L'appel au volontariat permet aux journalistes, déjà en contrat au jour de la signature de l'accord, de formaliser cette évolution dans leur contrat de travail. Le but de cet accord est d'amener le plus grand nombre de salariés possible à mettre en œuvre ces nouvelles techniques. Les intérêts des salariés et de l'Entreprise sont communs : développer les compétences en phase avec l'évolution des métiers et des techniques et répondre aux attentes des publics. L'évolution des compétences des salariés concernés fera l'objet d'un point particulier dans le cadre de l'application en cours de l'accord GPEC du groupe Bayard, en date du 26 mars 2008. »

Volontariat véritable, respect intégral du statut, des qualifications et de la déontologie des journalistes :

« L'organisation du travail au sein d'une rédaction doit permettre à chaque journaliste de proposer une contribution multimédia et, si sa rédaction en chef a validé sa demande, de disposer du temps et des moyens lui permettant de la mettre en œuvre.



Les papiers mis en ligne sur un site web doivent auparavant avoir fait l'objet d'une relecture et d'un travail d'édition, faite par un tiers, journaliste professionnel, prioritairement Secrétaire de rédaction (SR), avec la participation du Réviseur pour le quotidien, appartenant à la rédaction.

Les papiers sont signés par les journalistes professionnels qui les ont écrits, sauf refus express de leur part.

Le respect de la ligne éditoriale est confié à un rédacteur en chef, qui peut en déléguer l'application quotidienne à un autre journaliste professionnel.

Lorsque, sur un site, l'article d'un journaliste fait l'objet de réaction ou commentaire d'un internaute, ces contributions ne seront mises en ligne (tout comme le courrier des lecteurs d'un titre papier) qu'après information du salarié concerné et validation par la rédaction en chef.

Les mêmes règles de déontologie seront appliquées au titre papier et au site web qui lui est associé. »

Comment ont-ils fait pour redémarrer l'entreprise ?

Joseph Rabatel l'explique



« Vertaris » redémarre... Quel succès ! Mais quelle énergie il a fallu au syndicat CGT de Voreppe, sur lequel tout a reposé. Légalement ? Le juge commissaire prend une ordonnance favorable à la cession du site. Elle était susceptible d'appel jusqu'au 29 septembre.

Economiquement ? Jo Rabatel, délégué syndical CGT et secrétaire du CE des Papeteries de Voiron et Lancey (ex-Matussière et Forest), va nous expliquer à quoi est parvenu le collectif CGT, au bout d'un an de lutte et de mobilisation.

Syndicalement ? L'entreprise Vertaris est née d'un groupe de militants CGT décidés, opiniâtres, refusant d'accepter les condamnations à mort patronales.

Retour sur un marathon au terme duquel Jo Rabatel peut dire : avec l'aide de la Filpac CGT nous allons réussir la réindustrialisation du site et créer des emplois.

De Matussière à Mattlin-Paterson, la faillite patronale

Au début était le néant : le groupe Matussière et Forest avait jeté l'éponge. Le 23 septembre 2008, le tribunal de commerce prononce la liquidation du groupe qui avait été repris par le fonds d'investissement américain Mattlin-Paterson. Ces gens-là avaient déjà fait un tri et accepté de racheter Voiron-Lancey, Lédar, Turckheim, et le siège de l'ex-Matussière à Meylan (Isère), laissant sur le carreau Rambervillers, Domène,

Raon l'Etape et Entre-Deux-Guiers... Bref, ce 23 septembre noir, c'est pour les papeteries de Voiron et de Lancey l'arrêt des deux usines, soit 400 emplois détruits. Sur tout le groupe, l'addition se monte à 830.

Dès cet instant, la longue marche du redémarrage commence

Dans des conditions plus que difficiles car Mattlin-Paterson avait baladé le groupe.



Turckheim entreprend sa propre démarche et Ledar regarde du côté d'éventuels repreneurs espagnols.

A Voreppe, il y a eu des investissements en 2001 et 2002, qui ont porté sur le procédé de désencrage des papiers à recycler. Le savoir-faire des salariés est établi. Mais il a fallu l'incompétence du groupe Matussière pour amener ce site à la fermeture.

A Lancey, il n'existait qu'une seule machine, non intégrée au désencrage. Mais, surtout, le plan dit social est rapidement accepté sur la foi d'une campagne menée par le liquidateur judiciaire. Il pousse les salariés à signer leur départ, leur disant que c'était la dernière chance avant le naufrage.

A Voiron, le personnel est consulté sur le PSE début octobre 2008. Le personnel adhère à la démarche du syndicat CGT pour une réindustrialisation du site, sur la valorisation du savoir-faire et la qualité de l'outil de production, notamment la technique et la maîtrise du désencrage. La démarche est d'autant plus remarquable qu'elle débute en pleine tempête financière, les banques pleurent et l'Etat les soutient, et, avant le déluge, elles nagent dans un océan de fonds publics.

Syndicalistes mobilisés pour le papier recyclé et pour recycler les emplois

Dès lors, les syndicalistes CGT comprennent qu'il faut politiser l'affaire, au sens où les rencontres avec les pouvoirs publics, à tout niveau, doivent se multiplier. Le cabinet de la ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, Christine Lagarde, est contacté et visité dès fin octobre 2008.

Bien sûr, on nous objecte que le papier n'est pas un secteur porteur pour des investisseurs assoiffés de profits faciles et immédiats. Pourtant le projet existe, il a sa cohérence industrielle et sa pertinence économique et sociale. De plus, il correspond aux canons du développement durable. Car, enfin, notre usine de Voreppe produit du papier à 100 % recyclé.

207 emplois directs en dépendent et la perte, pour la communauté d'agglomération du pays voironnais, en termes de taxe professionnelle est de l'ordre de 2,5 millions annuels. Si bien que, alertée par les syndicalistes, la communauté d'agglomération se saisit du

projet de réindustrialisation et de redémarrage, le prend au sérieux et décide de le faire expertiser par un cabinet indépendant.

Un tournant décisif: l'expertise positive de la communauté d'agglomération

Quand la communauté d'agglomérations procède à l'expertise qu'elle finance, trois porteurs du projet se sont déjà manifestés : l'ancien directeur de l'usine de Voreppe, l'un des cadres de Matussière et M. Vessière, bien connu chez Arjowiggins et aux papeteries de Comdat.

Au bout de quatre semaines, l'expertise valide le projet moyennant quelques retouches. Et cet avis positif engage de fait les élus de la communauté d'agglomération. Ils ne peuvent plus connaître que la marche avant.

Les contacts se multiplient avec la préfecture de l'Isère, le Conseil général, la Région, le Ministère, les élus de la communauté d'agglomération, le président de la commission des Finances à l'Assemblée nationale, le Médiateur du crédit... et toujours avec le soutien actif de la Filpac CGT (Michel Muller, Patrick Bauret, Guy Peyronneau). Une double démarche s'enclenche, la recherche de fonds et le montage financier d'une part, la mise en place des conditions sociales et techniques de redémarrage d'autre part.

Les porteurs à la recherche des fonds

Il s'agit de trouver des investisseurs, qui amènent des fonds propres. C'est ALOE, un fonds spécialisé dans le développement durable, qui dégage le premier. trois millions de fonds propres sont débloqués, ce qui abonde considérablement la crédibilité du projet. Le ministère annonce qu'il pourrait apporter sa pierre à l'édifice mais ne voudrait pas se retrouver seul...

Les banques sont sollicitées à hauteur 8 millions. Avec le handicap déjà décrit – on est au cœur de l'effondrement bancaire – et avec un autre : Matussière et Forest avait laissé des ardoises auprès des fournisseurs.



Les syndicalistes à la recherche d'un nouveau contrat social

La première démarche a consisté à informer en permanence les salariés que le retour à l'activité salariée dans l'entreprise était possible (assemblées du personnel chaque semaine devant le portail de l'usine). Avec les 3 porteurs du projet, le collectif CGT veut établir de nouvelles règles sociales. A cet effet est créé un « comité stratégique », composé des 3 porteurs, 3 syndicalistes CGT (Gilles Besson, Joseph Rabatel et Richard Revol), 2 agents de maîtrise, 1 cadre, 1 ancien DRH, 1 chargée de clientèle, 1 administratif.

Ce comité stratégique définit les règles qui vont régir les relations dans la future entreprise, comme il établit une stratégie industrielle. Il s'apprête à organiser les entretiens d'embauches. Il est bien établi que ce comité va perdurer par-delà le redémarrage de l'entreprise.

Les nombreuses réunions (plus de cent à ce jour) vont se tenir dans des salles que la mairie de Voreppe va mettre à disposition du Comité stratégique.

Le Comité stratégique estime que 144 emplois directs seront créés au terme de la première année (et certainement autant d'emplois induits), ce n'est pas les 207 emplois qui ont été perdus, mais c'est un nombre significatif. Le personnel issu des rangs de l'ancienne usine est mobilisé en permanence et

suit pas à pas les travaux du comité stratégique.

Le comité propose et décide tout en déclarant qu'il ne saurait se substituer aux délégués du personnel ni au comité d'entreprise. C'est une espèce de conseil de surveillance en exil.

Pendant ce temps, côté nerf de la guerre...

Les investisseurs, à ce stade de la démarche, sont ALOE et DEMETER. Les banques ? Le préfet les pousse à mettre la main à la poche pleine d'oursins. La Banque de France s'en mêle. Les banques cèdent... un peu : elles se déclarent prêtes à intervenir sur la base d'un ratio trois

euros de prêts pour un de fonds propres. Le préfet et le Ministère débloquent le Fond National de Revitalisation du Territoire, dont le million peut être assimilable à des fonds propres.

Certaines banques se retirent quand même du projet, les autres s'organisent en pool bancaire, y amenant 600.000 euros chacune. Elles obtiennent de l'organisme Oséo la garantie dérogatoire de leur prêt à hauteur de 50 %. Pas folles, les guêpes !

Tout se débloque...

Le juge commissaire du tribunal de commerce, celui qui rédige les ordonnances, constate le montage réalisé et prend acte que la communauté d'agglomération du pays voironnais (CAPV) se porte acquéreur du tènement foncier du site. Si ALOE amène les fonds propres, la CAPV acquiert le terrain (soit 1,5 million assurés la communauté et 1,5 million de subvention du Conseil général de l'Isère).

Vertaris ? Elle sera créée après un processus administratif. Mais le processus de recrutement élaboré par le Comité stratégique peut démarrer et des dizaines d'entretiens d'embauche sont d'ores et déjà réalisés. Ils se convertiront en CDI dès que la nouvelle société Vertaris existera juridiquement.

Vertaris ? Du latin « vertare » qui signifie « retourner » au sens de retourner une situation. Pas mal trouvé, non ?

JEAN GERSIN ET JOSEPH RABATEL



la protection sociale pour
l'audiovisuel, la communication,
la presse et le spectacle

Professionnels de la presse :
à vos côtés
tout au long
de votre vie



santé, retraite, prévoyance,
épargne, logement, action sociale

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org

L'entreprise, un terrain de jeu majeur pour gagner la démocratie

L'entreprise, depuis l'avènement du capitalisme, a toujours été le lieu qui a reproduit efficacement les réflexes individuels et collectifs qui font la vie d'une société. Du fonctionnement de l'école à celui de son intégration à l'entreprise, le citoyen a donc été confronté à un mode de fonctionnement dans lequel il a été surtout fait référence à l'autorité du pouvoir, le réflexe collectif n'ayant été sollicité que pour des faits incitant au devoir partagé ou des situations exceptionnelles d'urgence sociale. Qu'en est-il aujourd'hui, alors que la crise actuelle du capitalisme crée une situation inédite ?

La démocratie, c'est quoi, aujourd'hui, pour une caissière de supermarché, pour le salarié d'une filiale le plus souvent à capitaux étrangers d'une entreprise industrielle, pour un artisan qui se dépouille 7 jours sur 7, pour un précaire ballotté au gré de besoins de son bassin d'emploi, pour un « bénéficiaire » du RSA, pour un jeune en formation ou un retraité ?

Le plus souvent, c'est la satisfaction de se reconnaître dans un sondage quelconque commandé par un média qui, tous les jours ou presque, sous des formes de plus en plus raffinées, prend la température de l'adhésion ou non à la cause de ceux qui ont le pouvoir, comme une sorte de caméra de surveillance sur le moral des « troupes ».

C'est aussi parfois l'occasion d'exprimer son mécontentement dans une entreprise où les syndicats ont pu s'implanter. C'est aussi l'occasion le plus souvent de boudier les urnes citoyennes, surveillées par le regard des notables aux commandes, en regard d'une situation jugée

perdue d'avance, d'une méfiance à l'égard de ceux qui gèrent une situation qui leur est toujours bien défavorable. Et pourtant, de la communication, il y en a, à profusion, mais pour qui, pour quoi, notamment dans les entreprises ?

La communication d'entreprise : un habillage lourd ou bien discret selon les cas

Qu'on le veuille ou non, la communication de l'entreprise n'est pas faite, dans l'écrasante majorité des cas, pour éveiller la responsabilité individuelle et collective, mais pour accentuer l'adhésion du personnel aux objectifs des directions d'entreprise. Cette constatation est valable pour le public comme pour le privé, même si, dans le public, les contrepoids historiques permettent de nuancer cette constatation.

Cette communication varie selon la taille des entreprises. Pour les grosses, on a du papier glacé avec un contenu dans lequel les salariés peuvent se retrouver dans l'album de famille.

Pour les plus petites, le contact est plus direct, puisque la direction est souvent omniprésente, sans besoin donc de relai, pour imprimer son pouvoir.

Il y a aussi les entreprises qui ne communiquent rien, en regard d'une volonté délibérée d'absence totale de transparence.

Et pourtant, les représentants des salariés résistent et assument

Cette constatation ne peut pas évidemment se résumer à la communication des directions. Les syndicats apportent leur contribution de contre-pouvoir, là où ils le peuvent, avec le souci permanent de ne pas laisser mourir les acquis démocratiques gagnés patiemment malgré la pression patronale. Que ce soit au niveau des comités d'entreprise, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des comités de groupe, de toutes les instances de négociation, voire dans le cadre de leur relation avec les bassins d'emploi, les syndicats jouent un rôle primordial pour empêcher l'entreprise de devenir un lieu de non-droit.

Un effort noyé par la mondialisation libérale

L'exemple des événements de l'été 2009 pourrait faire penser que la démocratie à l'entreprise, dans les conditions d'aujourd'hui, ne sert à rien en regard d'une politique menée par des centres de décision de plus en plus éloignés du terrain et dont le seul crédo est le degré de rentabilité imposé par le actionnaires.

Les analystes de la presse financière se félicitent même du degré actuel (40 %) de détention dite « extérieure » des actions intégrant le CAC 40, les fonds de pension, notamment « anglo-saxons », étant mis à l'honneur pour sauver le capital financier ! Les syndicats d'entreprises sont de plus en plus confrontés à des directions locales qui n'ont aucun pouvoir et se contentent de reproduire les objectifs de centres de décision lointains qui se transforment en fonction des redistributions effectuées entre groupes industriels et financiers.

La représentativité syndicale, un débat marginal ?

Vu la situation, la question de la représentativité syndicale, de son fonction-

nement, de son efficacité même est posée.

Mais si on va jusqu'au bout de l'analyse de la société dans laquelle on se trouve, cette question prend une tout autre dimension, celle d'une adéquation de la pratique démocratique à une société dont les règles sont transformées par la révolution dite informationnelle. Si on se met sous l'angle de l'humanisme de la parole, on peut en arriver à souscrire au scepticisme.

Un « gros mot » : informationnel

Il faut bien le définir pour ce qu'il représente concrètement : c'est la capacité des hommes et de leurs organisations à partager utilement les informations, l'efficacité économique passant bien plus que par le passé par la qualité du travail vivant, plutôt par l'accumulation accélérée du travail effectué, l'investissement et le stockage des machines. La culture, la formation, la créativité sociale, la lutte pour la santé influencent de plus en plus la vie des entreprises.

L'entreprise n'est donc plus le pré carré de la formation, de l'exercice professionnel, de l'expérience collective. Elle est donc tributaire d'une interactivité des valeurs qui font la richesse du développement de nos sociétés.

Cette révolution en émergence met le développement humain au cœur des enjeux de société, au cœur des conditions de la croissance, de ses choix prioritaires.

La réponse du capitalisme à cette nouvelle donne

Elle ne s'est pas faite attendre. Elle se nourrit à sa manière d'une source de profit immense, avec des possibilités de domination sans précédent. Le capitalisme est fait pour obtenir la plus grande possibilité d'argent.

Démocratie ou non, l'important est donc dans le résultat financier pour le résultat financier, et c'est bien aussi ce qui le rend fragile, la virtualité conceptuelle étant presque immédiatement à l'origine d'une masse infinie de sources d'enrichissement.

Les traders, robocops de la financiarisation

L'exemple très médiatique de ces jeunes loups formés au développement de

produits financiers de plus en plus décalés de l'économie dite réelle est symptomatique des caractéristiques difficilement maîtrisables d'une crise où il est demandé aux politiques de colmater les brèches d'une logique fondée sur l'utilisation du virtuel pour accroître les valeurs boursières en dehors du champ classique de la productivité humaine.

Ce système fait des ravages presque simultanément sur le terrain social. Les salariés, les citoyens en font les frais, au point qu'une violence nouvelle se développe. La démocratie dans l'entreprise ne veut plus rien dire parce que l'urgence à essayer les conséquences de l'incendie l'emporte sur tout autre considération.

Reculé et destruction

Dans les conditions d'hier, la démocratie était pour les uns un supplément d'âme et pour les autres une lutte toujours nécessaire, quelle que soit la crise du capitalisme en présence.

Aujourd'hui, les conditions sont réunies pour reporter aux calendes grecques toute possibilité d'avancée démocratique.

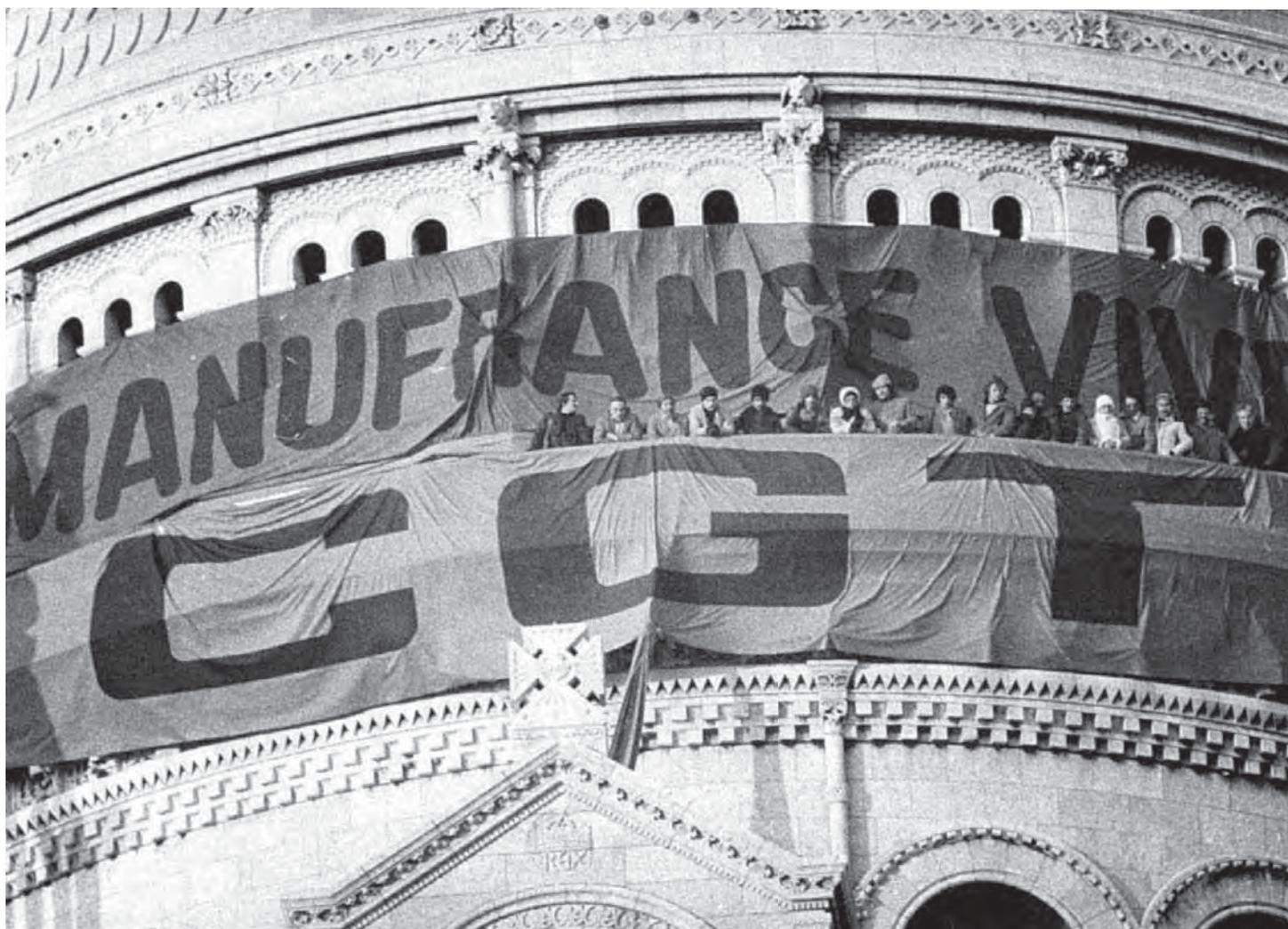
On encadre, on régule, on sécurise, on vend un produit qui gagne, mais jamais on ne confronte, jamais on ne donne la parole aux sans-voix, dont les papiers ne sont que fictifs, tout juste bons à répondre par oui ou par non, le résultat étant utilisé ou non selon la réponse demandée.

Une crise des institutions représentatives dûment orchestrée

Les comités d'entreprise peuvent, certes, utiliser un certain nombre de dispositifs pour ne pas être systématiquement mis devant le fait accompli, mais dès qu'un groupe de pression a décidé de passer outre, la légalité républicaine part en fumée, avec la bienveillance des pouvoirs publics. Les exemples de Continental et de Molex ne font que mettre en lumière une politique visant à bafouer toutes les règles de la démocratie.

Une épine dans le pied du « monstre »

Et pourtant la masse d'informations produites, la transversalité des connaissances, les nouvelles possibilités de communication donnent un



champ nouveau tout aussi important que la rengaine du capitalisme. Nous sommes au début de cette nouvelle ère où la contradiction entre démocratie et capitalisme commence à produire ses premiers effets « explosifs ».

Evidemment, c'est « de bonne guerre » que les dirigeants d'un système qui se veut éternel et immuable aient pris la plus grande avance possible pour éviter toute remise en cause de leur pouvoir, mais les sources de contradictions sont tellement diversifiées qu'elles finiront bien par tracer une perspective, fût-elle chaotique et semée d'embûches, parce qu'un « monstre » est toujours très dangereux, surtout quand il est blessé.

Quels moyens peut se donner le syndicalisme pour participer à cette possibilité de conquête innovante de la démocratie ?

Le sujet n'est pas que syndical parce que la notion même de démocratie participe de l'existence ou non de traditions, de la

persistance ou non de luttes opiniâtres, pour imposer la consultation populaire sur la question de l'avenir d'une entreprise.

Elle est aussi tributaire des conditions de l'éducation, du rapport nouveau de la jeunesse à une société dont les références historiques sont systématiquement gommées par le principe de réalité consommable et jetable au quotidien.

Pour exemple, le succès de la presse « gratuite » dans le métro parisien est particulièrement évocateur de cette tendance lourde orchestrée par une propagande patronale et étatique qui tend à marginaliser tout esprit de résistance critique.

Quand on travaille, on prend son gratuit pour aller travailler, et quand on est en vacances, les gratuits prennent des vacances, parce cette presse n'est pas un service pour la réflexion citoyenne, mais un produit de conditionnement savamment diversifié pour les besoins de la cause patronale.

Une mutation des comportements en cours

Il y a aussi un autre écueil, celui des traditions corporatistes, qu'elles soient professionnelles, locales, voire d'entreprise. Si elles ont cimenté hier les réflexes de résistance, de tissu solidaire, aujourd'hui elles éclatent en regard du développement simultané des sciences et des technologies d'un côté et des nouveaux objectifs des décideurs qui tendent à faire du citoyen d'hier un sujet facilement adaptable aux nouveaux critères des décideurs de l'autre.

L'histoire ne se faisant pas en une génération, ce sont les sommes d'expériences et de recul, mais aussi de l'assimilation de nouveaux critères obligés de résistance qui changent la donne des besoins de démocratie dans l'entreprise. Pour l'empêcher d'émerger, le patronat, avec l'Etat en soutien logistique, n'hésite pas à mettre les bouchées doubles, parce que le danger d'une réaction brutale suivie d'une reconquête de la pratique démo-

cratique n'est pas à exclure, dans un contexte de transversalité des intérêts bien compris des citoyens où le patronat lui-même pourrait perdre la main.

Agir sur deux fronts

1. La CGT est dans le feu de la tourmente et on peut se demander parfois si elle va pouvoir résister, parce que sa vocation n'est pas de devenir un laboratoire discret des comportements de demain à proposer, mais de rester un outil précieux de défense des intérêts des salariés.
2. Vu l'urgence, c'est aussi son devoir de réfléchir à cette situation dans laquelle elle doit autant résister, élargir le champ des comportements unitaires, éviter à tout prix l'isolement qui serait fatal, comme il l'a été hier au Royaume-Uni.

La perspective de la conquête de nouveaux droits démocratiques autant que son inlassable combat pour permettre aux salariés de s'emparer de la revendication de Sécurité sociale professionnelle doit lui permettre non seulement de ne pas « couler », mais de devenir, malgré tous les prés carrés qui caractérisent ici et là une histoire forte, le syndicat de la jeunesse. Les nouvelles solidarités existent souvent en dehors du giron syndical, dans les associations, dans des expériences où la CGT n'est pas présente.

La bonne direction ne réside pas dans une lutte fratricide entre les anciens et les modernes. Elle doit respecter les deux réalités qui doivent apprendre à communiquer.

Un processus de remise en cause incontournable

Dans la communication, exemple type des mutations en cours, la question de l'intervention des salariés dans les rédactions des ouvrages ne doit plus être considérée comme la seule responsabilité d'un corps de métier, la chaîne de fabrication ayant été totalement bouleversée et réduite à sa portion congrue. La notion de déontologie doit donc se démocratiser et élargir ses bases pour ne pas provoquer la survie bien précaire des uns au profit de l'écrasement des autres, d'autant que de nouvelles terres de conquête pour imposer des statuts salariés décents dans le monde du tout numérique.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

De nouveaux droits d'intervention pour les salariés

- droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises ;
- faire des négociations obligatoires dont celle sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) un outil de dialogue social permettant de connaître les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ; cette négociation (GPEC) « information – consultation sur la stratégie » doit donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et d'une réelle prise en compte des propositions alternatives des salariés en cas de restructuration. Les négociations obligatoires doivent permettre aux salariés et leurs représentants d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelles, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle ;

- définition des critères et contrôle de l'utilisation des aides publiques ;
- création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE ;
- amélioration et extension du droit d'alerte ;
- renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel... ;
- les organisations syndicales territoriales et professionnelles doivent être informées, consultées sur toutes les mesures économiques et sociales, être représentées dans les instances traitant des restructurations et des reclassements ;
- transformer les dispositifs existants (dispositif d'assurance garantie des salaires (AGS, congé de reclassement, CRP...) de manière à maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi.

Les comportements sont rarement préparés une telle ouverture certes, mais la CGT doit encourager, partout où c'est possible, un nouveau tissu de relations et d'union pour éviter la banalisation patronale, souvent accompagnée d'une utilisation bien facile de conflits inter-syndicaux qui naissent de l'étouffement du statut salarial le plus valorisant au profit des contrats les plus basiques avec une utilisation maximale des statuts précaires. Dans ce contexte, la bonne recette « diviser pour régner » est souvent portée par le milieu lui-même. Surmonter cette difficulté générationnelle n'est pas simple certes, mais c'est un impératif si la CGT veut renforcer son influence au sein du nouveau salariat.

La croisée des chemins

La démocratie a toujours été un combat difficile pour deux raisons :

1. les salariés étaient hier confrontés à un élitisme qui permettait une division simple entre ceux qui avaient le droit de penser et ceux qui avaient le devoir d'écouter et les marques de cette tendance sont encore bien lourdes ;
2. l'urgence de tempérer les effets destructeurs de la crise sur le front de l'emploi est telle que la question de la démocratie peut paraître obsolète.

La résistance et l'élaboration de perspectives démocratiques doivent faire bon ménage parce que les salariés de demain ont besoin du syndicalisme, plus que le syndicalisme aurait besoin d'eux pour survivre.

C'est une question de démocratie, l'entreprise étant pour un individu le lieu où il passe beaucoup de temps. Entre l'aliénation et la liberté, il y a bien des pas à franchir. Le syndicat doit être demain un des lieux de ces pas.

La destruction du Code du travail, telle que *Impac* l'a exposée dans son dernier numéro participe de cette course de vitesse contre la démocratie dans laquelle le patronat et l'Etat se sont engagés. Raison de plus pour relever le défi. C'est un sujet qui fera certainement débat au prochain congrès de la CGT à Nantes en décembre.

YVON HUET

BIBLIOGRAPHIE

- *L'Entreprise dans la démocratie. Une théorie politique du gouvernement des entreprises*, par Pierre Yves Gomez et Harry Korine.
- *Capitalisme ou démocratie*, par Marc Fleurbaey
- *Capitalisme mondialisé : quelle alternative ?* par Paul Boccard

Leader du Conseil, de l'Expertise et de l'Accompagnement des CE et CHSCT



- > Assistance dans le cadre légal
- > Diagnostic et conseil en matière économique, sociale et financière
- > Conseil, expertise et prévention pour la qualité de vie au travail

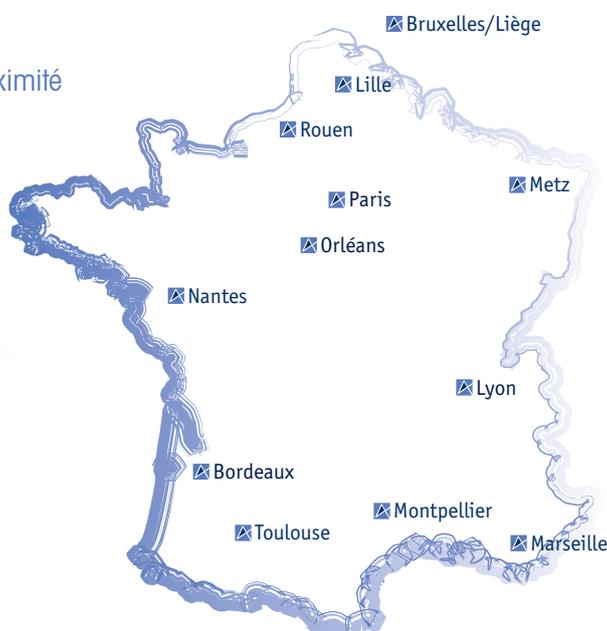


- > Expertise comptable au service de l'économie sociale
- > Budget des CE et activités socio-culturelles



- > Formation des élus
- > Assistance téléphonique au quotidien et information juridique
- > Audit des activités socio-culturelles

● ● ● Un réseau national,
gage de réactivité et de proximité
Des spécialistes sectoriels



Groupe ALPHA
20, rue Martin Bernard
75647 Paris cedex 13
Tél. 01 53 62 70 00

www.groupe-alpha.com