

aussi de service, de section, d'atelier avec établissement de cahier de revendications.

— collectes de soutien aux grèves à portée nationale, si possible réunion avec film (ex : Pennaroya)

4) Se servir du poids national du syndicat

- * par exemple : meeting en invitant Krumnov.
- * action avec les journalistes de syndicalisme magazine.
- * invitation de militants CFDT ayant menés une lutte importante dans la branche ou dans la région.

5) Ce qui doit aller avec la dénonciation publique des actes de collaboration de classe ou de capitulation des directions

- * Contrats, etc...

B) RAPPORT CFDT-CGT A LA BASE

La réponse magique est : notre travail doit être un levier sur la base de la CGT. Mais pour qu'il y ait levier, il faut qu'il y ait un manche...

Nous nous plaçons donc dans le cas d'une section CFDT où nous sommes hégémoniques ou très influent face à une CGT dirigée par les stals et solidement implantée dans l'entreprise.

8 « REGLES »

1) Toujours faire des propositions unitaires à la CGT par exemple :

* proposition de réunion des syndiqués CGT-CFDT en commun pour débattre des points d'accord et de divergences (vers la fusion syndicale)... Une telle proposition sera toujours refusée par les stals.

* surtout proposition d'action précise sur objectif précis.

* toutes les propositions unitaires doivent être faites :

— par lettre dont on garde un double

— et parallèlement publiquement par panneau ou tract.

* ainsi si les stals refusent les propositions, c'est eux qui porteront la responsabilité de la division. Il nous suffira de sortir un tract rappelant nos propositions et regrettant que l'accord n'ait pas pu se faire.

Ainsi les divergences intersyndicales n'apparaîtront pas aux yeux des travailleurs comme des querelles de boutiques mais comme le fait de la fraction stal.

2) proposer des votes dans les assemblées du personnel sur différentes propositions

En règle les stals refusent d'aller dans une assemblée du personnel où la CGT et la CFDT proposent chacune au vote ses propositions (ils se rappellent Battignolles !)

On peut être contraint de s'aligner sur un compromis favorable aux stals.

On doit alors faire soumettre notre proposition au vote de l'assemblée par un militant dans l'assemblée parlant en son nom.

3) Lorsqu'il est impossible d'imposer un minimum de démocratie ouvrière aux stals lors des Assemblées Générales, il ne faut pas hésiter à recourir à des consultations directes du personnel (en demandant bien aux autres syndicats de s'y associer)

— sous forme de questionnaires (revendications, formes de luttes)

— mis sous forme de vote (cf. vote sur l'augmentation égale ou l'échelle mobile).

4) Lors des luttes même catégorielles, proposer l'élection d'un comité de grève syndiqués, non syndiqués

Lorsque les stals refusent de soutenir plus ou moins ... il est décisif non seulement que la CFDT soutienne, mais surtout de constituer un comité de grève ou de lutte regroupant tous les grévistes y compris les syndiqués à la

CGT... Toute autre attitude accrédi-terait la propagande stal sur le thème : la CFDT récupère, et affaiblirait le mouvement.

5) Prendre l'initiative de soutien aux luttes ouvrières, soutien si possible unitaire, sinon CFDT seule.

6) Dans certains cas débordement organisé

Manifestation, piquet de grève. Mais un tel débordement ne doit pas avoir un caractère manipulateur, récupérateur (fait dans le dos des stals), mais annoncé et proposé au grand jour.

7) opposition ferme sur le problème des exclusives : ex : Overney.

8) Si les stals sentent le danger du développement d'une section CFDT développée sur la ligne « Front Unique Ouvrier », prennent l'initiative de la rupture avant que nous soyons trop gros, il faut refuser la « scission ». Par exemple, ne pas hésiter à appeler à une assemblée du personnel convoquée par les stals, en martelant sur l'UNITE

Commission CFDT

bilan d'interventions

A — ROUSSEL-UCLAF

L'intérêt de ce bilan ne tient pas tellement à notre intervention qui a été marginale dans la lutte contre les 1 000 licenciements. Il réside plutôt dans la stratégie patronale qui jusqu'à maintenant a parfaitement réussi sans qu'on ait assisté à une véritable résistance ouvrière organisée.

Les licenciements

Après la fusion avec la société centrale de Dynamite, Roussel-Uclaf, se trouvant en position délicate sur le marché des produits pharmaceutiques et en particulier la vitamine B 12, décide de supprimer 1000 emplois dans ce secteur. L'usine SIFA de la Plaine St Denis (800 salariés) doit être fermée. A l'usine de Romainville (3700 salariés) ce sont 200 emplois qui doivent disparaître.

La riposte ouvrière

A l'usine de la Plaine St Denis, la réaction a été très faible pour deux raisons :

— face à la position classique de la CGT et du PCF sur le problème de licenciement, l'avant-garde ouvrière révolutionnaire est quasi inexistante et ne peut donc exploiter cette situation explosive.

— La fermeture de l'usine intervient après une longue série de licenciements dans ce secteur géographique (Plaine St Denis, St Ouen, St Denis). Le nombre des licenciements pour fermeture ou décentralisation atteint peut-être 25 000 depuis 10 ans dans ces 3 localités. Les travailleurs connaissent peu de luttes victorieuses ayant fait échec aux licenciements. De plus le marché du travail étant très vaste, l'espoir de retrouver du travail