

* « Le permanent ne jouit pas d'avantages sociaux ou matériels particuliers ». En clair cela signifie qu'autant en ce qui concerne le salaire, que les horaires de travail, que les vacances (il semble que 5 semaines de congés payés, dont une au moins dans l'année, soit le maximum compatible avec la définition ci-dessus), les permanents sont tenus de respecter un cadre de travail défini par l'organisation (2).

* Par ailleurs l'organisation ne dispose pas avec les permanents d'un personnel taillable et corvéable à merci : s'il est normal qu'au cours d'une mobilisation un permanent soit amené à restreindre son activité de militant (contradiction avec les choix de la cellule, de la section ou du SOC), cela doit être justifié devant l'instance en question. Le choix ne dépend pas de l'instance qui exerce la pression la plus importante, mais d'une discussion politique. De la même manière les contradictions pouvant exister entre la masse de travail demandée lors de ces mobilisations, et le temps (socialement) nécessaire à la « reconstitution » de la force de travail, ne peuvent être réglées que par des discussions avec le responsable du « personnel » (en aucun cas, comme cela a quasi toujours été le cas, par choix individuel ou par choix administratifs).

Entre ces deux pôles, il est évident que les choix sont relativement souples, toute mesure fixant un temps de travail (40h hebdo) est bien entendu absurde, mais, le refus de poser les problèmes du contrôle (3) sur le travail des permanents, sont tout aussi absurdes (l'organisation surpayant dans certains cas des camarades non rentables).

* L'embauche des permanents, non codifiée jusqu'à présent, est source d'une série de problèmes conjoncturels : l'embauche ne peut plus se faire de la façon quasi « familiale » que nous avons utilisé jusqu'à présent. Le cont minimum par vote des cellules, DV ou DS est nécessaire mais insuffisant : ce qui a commencé à se mettre en place cette année combine ces informations avec un contrôle central effectué par le responsable du « personnel » à partir d'une discussion avec le « volontaire » ; ce contrôle se traduisant par un rapport devant être soumis au secrétariat du BP qui présentera alors au CC – seul habilité à élire – ses conclusions. Ce système reste cependant fragile tant que nous n'arriverons pas à embaucher à terme, c'est-à-dire à faire élire un permanent avant qu'il ne soit entré pratiquement en fonction. Les délais dramatiquement courts dont nous disposons actuellement, rendent cette politique difficile (non application du préavis de un mois avant le départ d'un permanent, manque de volontaires...)

* La spécialisation de certaines tâches exige, enfin, que des périodes d'essai soient instaurées : le système d'embauche actuel aboutit pratiquement à garder un permanent qui ne sait pas faire le travail parce qu'embauché fermement l'organisation a désormais des responsabilités envers ce camarade. La généralisation de

(2) Ce cadre de travail constituera la résolution à voter par la conférence Nationale.

(3) Contrôle sur le temps de travail, les absences, la non-application de certaines tâches (gardes...)

la « quinzaine » d'essai permet d'éviter ce genre de problèmes.

* Enfin par rapport au débat touchant la « rotation » des permanents (limitation du temps d'embauche), il est nécessaire d'aller plus loin que la résolution de 71 (point 4). Car s'il est exact que la seule solution correcte demeure la possibilité de débauchage permanente, l'état actuel de l'organisation, le type de permanents recrutés (ayant tous peu ou prou des problèmes de travail dans le « civil ») font que cette procédure est totalement inefficace.

On peut ainsi définir 3 catégories de permanents :

a) Les permanents élus à un poste de direction politique (BP, DP) dont le temps de permanentisation est lié au bilan de leur activité par les Congrès (nationaux ou de ville) ad hoc.

b) Les permanents « techniques » dont le poste exige une qualification (comptable) exigeant une formation relativement longue et dont l'embauche dure au moins 2 ans (le temps de formation d'un bon comptable est de 2/3 mois).

c) Les autres, où – même lorsqu'il y a besoin d'un minimum de spécialisation (librairie, frappe...) – il est absolument nécessaire de limiter le temps d'embauche (1 an 1/2 maximum). L'organisation en souffrira certainement, mais, au moins on évitera de « casser » des camarades, ou – du moins – de leur faire subir des déformations graves.

Tous ces points seront précisés dans la résolution soumise à la C.N. d'organisation. De la même manière il est clair que de nombreux problèmes n'ont été qu'effleurés dans cette première contribution, c'est un des buts de ce texte de susciter la discussion.

Philippe.

ANNEXE: état des permanents

Organisation:

Bureau politique : 7 secrétariat BP : 2 1/2

Direction parisienne : 2 secrétariat DP: 1

Trésorerie : 1

Local : 1

CNO : 1 (travaille aussi à Rouge)

Machines : 2

Offset : 1

Rouge-éditions :

comptabilité: 1

administration rouge : 1

administration librairie : 1

Librairie : 2

Documentation : 1

Rouge (S.R.) : 2

Frappe IBM : 4

Maquette : 3 1/2

expédition : 1 1/2

Province : 8