

COLLECTIF 31 : Le plaisir de s'obstiner

La revue Collectif et les rencontres nationales entre syndicalistes, tenues sous son égide, ont suscité en quelques lieux provinciaux des initiatives dont certaines ont l'avantage de la durée. Nous avons voulu en rendre compte, dans la mesure où, fréquemment, des militants s'interrogent sur des prolongements possibles aux initiatives nationales au plan local ou régional. La parole est donc à deux des syndicalistes impliqués dans une expérience qui dure depuis 1990 à Toulouse. Un exemple dont il ne saurait être question de faire une recette applicable partout. Tant il est vrai que des initiatives de ce genre ne peuvent se définir que localement.

Collectif : *Quelles ont été les circonstances de votre apparition sur Toulouse ?*

Marie-Françoise Vabre : Depuis l'initiative de l'appel «Pour un renouveau du syndicalisme» prise, en 1990, par des militants syndicaux de divers horizons, un groupe de militants syndiqués CFDT, CGT, FEN, SUD et ex-syndiqués se sont réunis régulièrement pour, dans un premier temps, préparer la rencontre nationale, de COLLECTIF le 23 juin 90 à Paris. Très vite, au cours de ces réunions toulousaines, des besoins se sont exprimés et pour concrétiser ceux-ci un bulletin local est né. Le numéro zéro définissait ainsi le groupe toulousain, ses besoins, ses ambitions : «*Se sont exprimés plusieurs besoins : besoin d'échanges d'informations pour briser l'isolement dans lequel nous nous trouvons, que nous soyons syndiqués ou non, avec ou sans emploi, jeunes et moins jeunes; besoin de réfléchir sans sectarisme et sans tabou aux moyens de sortir de la crise dans laquelle se trouve le syndicalisme et plus largement le «collectif» face au «tout individuel»; besoin d'exprimer notre refus de la division et du fatalisme ambiant, division syndicale bien sûr, mais aussi division entre salariés.* D'où l'idée et la proposition d'un bulletin de liaison local et régional, supplément à la revue nationale Collectif, qui aurait pour première fonction de faire circuler toutes les infos et analyses utiles pour militer et intervenir dans et hors l'entreprise: un bulletin qui parle des luttes pour la défense du pouvoir d'achat, de l'emploi, de la protection sociale, des revendications, salaire, formation, qualification, réduction du temps de travail, etc..., mais aussi des préoccupations quotidiennes telles que

l'environnement, la pollution, l'éducation, les loisirs, la culture, etc. un bulletin qui a pour ambition de tisser des liens entre les différents acteurs du mouvement syndical et social de Toulouse et ses environs, d'ouvrir le débat sans exclusive, d'être un facteur de rassemblement et d'unité, de redonner sens et contenu à l'action syndicale, de saisir les aspirations et les mouvements qui se dessinent parmi les salariés et les militants.»

La conclusion en était: «*Avec ce numéro zéro, nous allons vérifier l'utilité de ce bulletin. Vos réactions nous seront précieuses pour envisager la suite. Vos envies d'y participer, d'y écrire même une brève, nous permettrons d'apprécier sa viabilité.»*

Trois années se sont écoulées et le groupe vit toujours, c'est là un premier résultat non négligeable par les temps qui courent.

Concrètement qu'avez-vous fait ?

Gilles Da-Re : Après la rencontre de juin 90, nous avons organisé plusieurs réunions, ouvertes à tous ceux et toutes celles qui se reconnaissent dans notre démarche, pour, en premier lieu, effectuer un compte-rendu de la rencontre parisienne où 250 syndicalistes CFDT, CGT, FEN, SUD, CRC, autonomes discutèrent ensemble, puis, par la suite, aborder diverses questions en lien avec l'actualité locale et régionale comme, par exemple, une table-ronde infirmières/assistantes sociales sur leurs luttes. Ces réunions regroupaient une vingtaine de personnes, représentant divers secteurs professionnels: municipaux, enseignement, transports, protection sociale, PTT, EDF, commerce, habillement, métallurgie ...

Avec le temps, la participation s'est restreinte, puis notre activité s'est consacrée au bulletin d'information. Cependant, ces derniers mois, nous avons repris l'initiative de rencontres. Fin 92, sur la question des «Contrats Emplois Solidarité» (CES), nous avons invité les syndicats concernés pour effectuer un bilan du nombre, des droits et des acquis obtenus ici où là, avec l'idée de proposer, pour prolonger cette réunion, une rencontre des CES eux-mêmes. Cette dernière reste à concrétiser, le pourrions-nous ? Pour 93, face aux privatisations, envisagées par la droite de retour au pouvoir, nous avons invité les syndicats CGT, CFDT, FO et autonomes, des secteurs concernés, à une Table-Ronde sur «Privatisations, nationalisations, service public». Elle se tiendra le 20 avril.

D'autre part, un groupe de travail restreint de 4 camarades prépare un colloque sur les «Transports : le cadre de vie, l'emploi» pour la rentrée et pour lequel nous envisageons l'intervention d'invités (syndicalistes, spécialistes et associations). Enfin, certains d'entre nous participent à la mise en place et aux travaux d'un observatoire de l'emploi toulousain, à l'initiative de chômeurs, précaires et syndicalistes.

Votre bulletin local Collectif 31 rend compte de ces activités ?

M.-F. V. : Bien sûr, mais celui-ci ne résume pas à cela fort heureusement. Ce dernier est l'activité du groupe qui a, de manière régulière, tenu avec le temps. Nous en sommes à sept numéros réalisés, le huitième est prévu fin mai. Il est l'occasion de rencontres, de débats, autour de son élaboration et de sa réalisation. C'est une équipe d'une dizaine de personnes, militants CFDT, CGT, SUD, ex-FEN et ex-syndiqués qui débattent du sommaire, puis écrivent, prennent contact avec des syndicalistes de telle ou telle entreprise pour leur demander un article ou des interviews, confrontent ensuite leur point de vue sur le contenu des articles et, enfin, l'expédient à près de 200 personnes dont 30 abonnés. Nous avons décidé dernièrement de lancer une campagne d'abonnements (lettre accompagnant le

bulletin et service gratuit pour 3 numéros) auprès d'associations, de syndicats, de partis politiques et d'assurer un service gratuit systématique auprès de médias choisis (presse, radios, télé).

La maquette a subi, depuis quelques mois, un toilettage qui le rend plus attractif tant dans sa présentation que dans son contenu avec l'apparition de rubriques nouvelles et régulières: des brèves sur les actions locales et régionales, des chiffres et statistiques en vrac, l'économie et l'environnement avec des collaborateurs spécialisés, lesquels, bien sûr, sont proches de nos préoccupations militantes et syndicales.

Quels ont été les sujets abordés ?

M.-F. V. : Au fil des numéros, les sujets sont variés, par exemple, des événements d'actualité: les médias et la guerre du golf avec un journaliste de FR3 Toulouse, les banlieues ça explose; des débats, rencontres: associations de chômeurs du sud-ouest, Abraham Serfaty à Toulouse, «Collectif»; des grèves et manifestations locales: les pompiers, Thomson, Air-France, Société Générale, Assistantes sociales,... sous forme d'interviews de délégués ou responsables syndicaux CGT, CFDT, FO ou d'articles écrits par eux; des dossiers: Santé, l'emploi, le Front National,...; des biographies: extraits du Maitron sur des militants toulousains; des notes sur des films ou des livres. Au total, sur les 7 numéros sortis, ce sont plus de 110 articles qui ont donné à nos lecteurs des points de vue abordant un vaste champ d'actualité.

Le bilan est donc positif et l'avenir s'annonce radieux ?

G. D.-R. : Ce serait trop simple. Certes, ce que nous avons fait, a le mérite d'exis-

Collectif 31

MOUVEMENT SYNDICAL ET DYNAMIQUE SOCIALE

Mars 93
Bulletin Toulousain N°6
Supplément à la revue nationale "Collectif" N°18

COMITE de REDACTION
Bernard Chamoussin
Monique Chamoussin
Gilles DuBois
Gaby Elchacène
Alain Escrivé
Dominique Lask
Flore Pucci
M. François Vabre

"Collectif 31" est géré par ANS INCUTOS.
L'éditeur, c'est nous, mais s'abonner, c'est mieux !

Pour 5 numéros
tarif normal... 50 F
pour les étudiants... 300 F

Chèques à l'ordre de
Alain ESCRIVÉ
C/O Collectif 31
1, rue de Tolosa
31400 TOULOUSE

Edito



L'emploi est la préoccupation numéro une des Français. Il est vrai qu'aujourd'hui plus personne n'est à l'abri de rejoindre la cohorte des chômeurs puisque les licenciements, que l'entreprise soit en mauvaise posture ou face des bénéfices, devient pour les patrons, un moyen de gestion courant. Rien d'étonnant non plus à ce que les salariés confrontés à un tel risque, à défaut d'autres réponses pertinentes et capables de laisser de côté certains principes, acceptent, bien souvent, des solutions jugées dangereuses par d'autres. Il s'y a là que le reflet de la faiblesse syndicale au plus haut niveau sur cette question essentielle du chômage.

Du côté des politiques, dans la cour des grands, si les interlocuteurs actuels abondent de considérations sur l'emploi et le chômage pour cause de échéances électorales, les programmes restent désespérément vides d'intentions concrètes, hormis des solutions dont l'efficacité égale celle d'un pilon sur une jambe de bois. A priori de la réduction du temps de travail dont ils parlent aujourd'hui, n'entre pas en tête les uns et les autres au pouvoir? Qui ont-ils attendu pour passer aux actes? Rappelons-nous-en, au moment de choisir.

Autant de raisons donc, pour ce numéro de "Collectif 31" soit consacré à l'emploi. Convaincus que les réponses appropriées aux salariés et à leurs organisations syndicales, rendus compte et débattus de cette question nous semble indispensable, tout autant que la nécessité de ce bulletin pour que les promesses, d'où qu'elles viennent, se concrétisent.

M. Desmars

SOMMAIRE

Un direct des sous-directeurs
Société Générale
Proves des cheminots
Pôle "Télécom", sa bouge
Avenir du personnel chez
Dallo-Francois et l'emploi
Partage de travail
Des accords
Généralistes de l'emploi
Rembourse de médicaments
Des emplois, que ça peut de quoi
Travail partagé, temps libéré
ANPE
Basse Paille de bouge
à l'été 93
Ca se passe dans date
Quand une entreprise réfléchit
Au-delà des frontières
La Vengeance
Chômeurs, Culture-Labour
Tous livres à lire

A USINOR-DUNKERQUE, Une CGT qui progresse

Dans une industrie dite traditionnelle, la sidérurgie, où les conséquences de la «révolution technique et technologique» sont spectaculaires, où la composition du personnel et sa qualification se sont profondément modifiées, la section CGT d'Usinor-Dunkerque se renforce (à l'encontre des résultats obtenus par la CGT à l'échelle nationale) et vient même de reconquérir le comité d'entreprise. Les explications d'Emmanuel Femery (dit Manu), délégué syndical et représentant syndical CGT au C.E.

Collectif : La CGT a progressé ici, contrairement à ce qui se passe pour l'ensemble de la confédération. Quelles sont vos relations avec la direction confédérale ?

Emmanuel Femery : Nous ne sommes pas en conflit avec le contenu global des idées de la CGT. Mais nous avons une façon différente de concevoir l'action syndicale au plus près des travailleurs. C'est sur le terrain, et non dans l'idéologie, qu'on fait du syndicalisme. La revendication, on ne la définit pas. Les dirigeants devraient venir dans les ateliers.

Il y a trop de permanents dans les bureaux ? Ils sont déconnectés de la vérité, de la réalité sociale ?

E.F. : Ils n'ont pas le courage de venir sur le terrain, de serrer la main des ouvriers. C'est sale, la sidérurgie ! Moi, je leur dis : «Retravaillez un jour, les gars, venez voir ce qui se passe!». Je ne suis pas un homme d'appareil. Quand je serai coupé de mon entreprise, je ne serai plus syndicaliste.

Ce sont les hommes qui font l'entreprise, et le syndicat ce n'est pas l'appareil. Actuellement les jeunes hautement qualifiés (BTS, DUT, techniciens) sont à la CGT. C'est une réussite fabuleuse. Il faut dire qu'ils ont été recrutés par des cabinets-conseils, pressés comme des citrons. Puis ils réalisent qu'ils ont une évolution de carrière de 5 ans, et qu'après ils sont bloqués pour les 40 ans qui restent... Aussi ils ont créé leurs propres revendications avec la force qui est la leur, celle des jeunes diplômés. Et ils sont acquis pour le syndicalisme au sein de la CGT.

Nous ne sommes pas en-dehors de la CGT, ni même en désaccord avec toutes ses structures. Mais nous voudrions que les structures de la CGT comprennent que c'est à la base qu'on fait le syndicat. A Sollac-Dunkerque, on a fait 106 nouvelles adhésions l'an passé, et 27 nouvelles depuis le début de cette année. Nous avons constitué une liste CGT 2eme collège, avec 13 BTS-DUT sur 40 candidats maîtrise-encadrement.

Est-ce que ce travail s'est fait avec un renouvellement des équipes, est-ce que vous avez choisi de changer votre façon de travailler ?

E.F. : Il n'y a pas de miracle. Les militants ont entre 25 et 35 ans. L'équipe qui était en place a changé pour 80% environ. Les responsabilités sont définies par des jeunes qui nous aident par leur regard nouveau. Un des grands souhaits des salariés de Sollac, c'est une formation professionnelle continue : tu peux être performant aujourd'hui, tu ne le seras plus dans trois ans si tu ne t'adaptes pas; il y a des ingénieurs, des diplômés sortant des écoles, qui sont au chômage...

Quels sont les rapports avec les autres syndicats de l'entreprise ?

E.F. : A Sollac-Dunkerque - et je parle bien de Dunkerque- il est hors de question de mettre en avant l'unité syndicale. D'abord parce qu'il y a 6 syndicats dans l'entreprise, dont le SLT (Syndicat de Lutttes des Travailleurs), qui ne représente pas grand-chose, mais qu'il ne faut pas trop combattre car ils peuvent amener encore plus de réflexion dans le

LE SYNDICAT DE TOUS ?

Poussée par ses succès électoraux, la CGT d'Usinor-Dunkerque ferait-elle dans l'autosatisfaction ? Cesserait-elle de s'interroger ? Nous n'avons pas eu ce sentiment.

Son occupation du terrain, au ras des pâquerettes, paraît exemplaire. Elle semble avoir ainsi coupé l'herbe sous les pieds du SLT (voir encadré «petit rappel historique»), ce qui peut expliquer l'effacement de celui-ci.

L'autonomie de ce syndicat CGT vis-à-vis du PCF paraît réelle. Le syndicat évite de diffuser en même temps que le parti pour ne pas créer de confusion, et des membres du secrétariat s'affirment de sensibilités différentes sans que cela interfère avec leur activité syndicale.

Tout au long de 1992, le syndicat a organisé de multiples assemblées par secteur, regroupant au total 2200 travailleurs. Mais lors d'un appel à manifester devant la direction, 400 seulement étaient présents. Manu lui-même reconnaît que «chaque catégorie se bat pour sa propre revendication, on ne sait pas encore globaliser la lutte».

Il faut savoir que, dans cette région ouvrière de forte tradition, la lutte des classes, la référence à la CGTU ... et la conception d'un syndicat «unitaire» hégémonique ne sont pas anachroniques. Sur le port, deux syndicats de dockers se disputent le sigle CGT. L'«ancien», défenseur inconditionnel du statut de 1947, regroupe les intermittents, le «nouveau» organise les permanents des entreprises portuaires qu'il syndique à 80%. Aucun autre syndicat n'est présent, tous deux sont aussi «unitaires» et «hégémoniques» l'un que l'autre, aussi «représentatifs» dans leurs milieux respectifs, aussi attachés à la défense des travailleurs...

Pour en revenir à la CGT d'Usinor, elle ne peut oublier que son capital de confiance se limite à un grand tiers du personnel. Un long chemin reste à parcourir pour regrouper l'ensemble du personnel, comme un seul homme, contre le patron. Une usine aussi vaste, fonctionnant nuit et jour, avec 8 horaires différents, favorisant l'émiettement du personnel en de multiples unités séparées, une multitude de métiers, qualifications, aspirations,...etc, tout cela ne tend pas vers la simplification.

Le débat sur «unité-unification», lancé dans Collectif depuis quelques mois, doit pouvoir prendre en compte des situations bien spécifiques, comme celle de Dunkerque...

H.B.

débat. Mais les autres syndicats «classiques» (CFDT, FO, CGC, CFTC) ont tout fait pour marginaliser la CGT pendant des années, en particulier de 86 à 92. A un moment donné, l'employeur a même voté avec eux pour qu'ils soient majoritaires au C.E.

Alors pour nous, face aux résultats, face au travail qu'on mène sur le terrain, ce n'est pas l'unité des syndicats qui va faire la différence, mais l'unité des travailleurs. C'est-à-dire qu'à travers nos divergences, notre droit à réfléchir autrement, il faut que les hommes se définissent par rapport à leurs besoins, leurs luttes, leurs revendications, et pas au travers de l'exigence syndicale. Donc

quand on nous amène le débat : «soyez unis pour lutter», je réponds : «non, n'ayez confiance en aucun syndicat, ayez confiance en vous; votez pour ceux qui à vos yeux vous représentent le mieux, vous définissent mieux et débattent le mieux avec vous; soyez dans votre unité, celle des salariés, représentés le plus largement possible avec vos différences, et c'est ça qui fait la force».

En politique, il n'y a pas de consensus, ni à droite, ni à gauche. Il n'y a jamais eu autant de partis en France, et pourtant les gens vont voter. Et il n'y a jamais eu autant de syndicats,...ce n'est pas l'unité des syndicats qui va faire la différence.

En tout cas, nous, à Sollac, je ne crois pas qu'on se trompe, on a raison de s'opposer aux autres, sur le fond, sur leur logique syndicale, sur leur pratique syndicale, sur les retombées sociales des négociations qu'ils ont menées : ils ont donné tous les moyens aux patrons d'exercer une politique plus répressive sur le social. Donc ce n'est pas à la CGT qu'il faut demander d'ouvrir la bouteille d'oxygène. Au contraire, nous, à Dunkerque, on va la fermer un petit peu plus.

Vous avez repris la direction du CE en octobre 1992. Quels changements avez-vous apportés par rapport au mode de fonctionnement de la CGT du temps où vous aviez déjà eu cette direction, et par rapport à la pratique des autres syndicats ?

E.F.: Tout ! C'est un virage à 180°. On a d'abord proposé, 3 mois avant les élections, une autre stratégie du Comité d'Etablissement. On a fait un «4 pages» pour informer l'ensemble des salariés en disant : «Voilà, la direction donne au syndicat qui gère le CE un budget. Ce budget, il vous appartient. Nous allons donc redistribuer la totalité du budget à parts égales, sans différence sociale, sans différence de catégorie entre l'OS et le cadre».

On a donc pris les 920 millions de budget, qu'on a divisés par 5800 personnes (4754 actifs, et les dispensés d'activité), et on a dit : en somme de points, cela représente 1320 points par salarié. On a attribué un nombre de points pour tout enfant de moins de 18 ans, pour qu'une famille bénéficie un petit peu plus de la part du CE qu'un couple sans enfant.

Ceci amène une nouvelle réflexion. Les agents, devenant moteurs dans l'utilisation des fonds, deviennent exigeants quant à l'augmentation du budget du CE par l'employeur. Quand l'employeur donne 1%, on dit aux salariés : «Si vous voulez avoir plus, une de vos revendications c'est de demander 2% au patron, que la CGT vous redonnera en masse». Ainsi, aujourd'hui les vacances, les activités culturelles, les loisirs populaires existent, et ce sont les salariés qui définissent l'activité de leur choix en

prélevant sur leur budget de points. Le CE fournit la structure administrative.

Cela évitera aussi que les militants CGT se crèvent au CE, en fonctionnant pour autre chose que du syndicalisme. Nous ne voulons plus voir ces CE mouiroirs de militants, et de très bons militants, souvent de la CGT.

«Faire du syndicalisme», à Usinor-Dunkerque, cela signifie certaines revendications prioritaires ?

E.F. : Il y a le temps de travail, bien sûr. L'horaire dans l'usine est de 39 heures, sauf pour les équipes alternantes (2200 personnes) pour lesquelles il est de 33h36. La revendication actuelle de la CGT est d'aller vers les 35 heures, avec maintien des 33h36 pour les postés. En revanche, nous sommes contre le mot d'ordre de «partage du travail», parce qu'il sous-entend le partage des revenus. Le salaire moyen des travailleurs de Sollac tourne autour de 6800 à 7000F. On ne peut pas accepter de travailler moins et gagner moins. La baisse des horaires, on est totalement pour, à condition de garder notre pouvoir d'achat.

D'autant plus que 1992 a été pour nous une année noire. On a perdu notre intérêt. La moyenne globale de la diminution des revenus a été de 10.000F par rapport à 1991. C'est pourquoi notre autre revendication prioritaire est une augmentation de 4%, avec la reconnaissance de notre qualification.

En matière de propositions économiques, la CGT n'est pas en reste. Mais comment se traduisent-elles sur le terrain ?

E.F. : On ne peut pas remettre en cause le formidable outil qu'est Sollac-Dunkerque. Il faut augmenter les investissements, c'est primordial dans les dix ans. Il faut une nouvelle batterie de cokerie, une nouvelle injection de charbon pour agglomération hauts fourneaux, le renforcement de la filière fonte avec une marche à trois hauts fourneaux,...

On a la compétence, on a des outils super-performants, les deuxièmes et même les premiers d'Europe. Des in-

vestissements importants ont été faits : une chaîne d'agglomération, à l'aciérie, pour le dépoussiérage, et aussi dans le domaine de l'informatique. Une entreprise qui ne se modernise pas devient obsolète. Nous ne voulons pas vivre ce qu'ont vécu les copains de Valenciennes ou de l'Est. On veut une entreprise viable, même si l'entreprise connaît le drame de l'adaptation momentanée des effectifs.

Pour que l'entreprise soit pérenne, on a chiffré les investissements nécessaires. En 1981 on exigeait une desserte en eau profonde, la direction ne l'a pas

fait. Du coup, on n'a pas eu de gros minéraliers qui pouvaient entrer dans le port.

Le syndicat ne sait pas toujours les investissements nécessaires. Ce sont les salariés, lors des réunions syndicales, qui lui donnent ces informations, qui indiquent le bon emplacement pour les équipements.

propos recueillis
par Henri Benoits



PETIT RAPPEL HISTORIQUE

De 1945 à 1970, la sidérurgie française a vieilli. La possibilité de traiter du minerai de fer à haute teneur importé, baisse du fret maritime aidant, incite les maîtres de forges à s'installer près des zones portuaires. Le développement d'Usinor Dunkerque a accompagné le déclin de la sidérurgie lorraine. 1963 : Mise à feu du premier haut-fourneau à Dunkerque. Jusqu'en 1979, la restructuration de la sidérurgie exerce ses ravages, notamment à Longwy. La résistance des ouvriers s'intensifie. "Tous les bassins sidérurgiques apparaissent prêts à unir leurs forces dans la lutte" (cette citation, comme les suivantes, est extraite de *Collectif* n°1). Cependant, après la défaite de la gauche aux législatives de 1978, les stratégies CGT et CFDT, dominantes dans les bassins, s'affrontent.

23-3-79 : Marche nationale des sidérurgistes à l'appel de la CGT. La CFDT Longwy et la section CFDT d'Usinor-Dunkerque y participent néanmoins. La direction CFDT veut "éviter une jonction des luttes pour mieux se recentrer" et "sa section la plus forte de la métallurgie, celle d'Usinor-Dunkerque (800 adhérents) est exclue..."

1980 : Usinor-Dunkerque compte environ 11000 travailleurs. L'usine s'engage dans une recherche de productivité accrue (baisse d'effectifs, recours à la sous-traitance, intérim, développement de la polyvalence...). Elle met en place une politique de contournement et de répression de l'action syndicale. Face aux délégués du personnel et des CHS elle met en place des contremaîtres "sociaux" et de sécurité. Elle engage une procédure de licenciement d'un délégué CGT aux aciéries (Flatischler).

3-3-81 : Le même Flatischler, avec dix autres délégués et militants CGT, quitte cette organisation et fonde le syndicat de lutte des travailleurs (SLT). Ils reprochent à la CGT une coupure avec les préoccupations des travailleurs, une emprise excessive des structures (fédération, union des syndicats Usinor), et sa subordination au PCF. La CGT considère qu'ils se sont exclus d'eux-mêmes (voir la revue *Résister*, n°3, avril 1981).

Mai 1981 : Victoire de la gauche, nationalisation de la sidérurgie décidée autour d'Usinor-Sacilor. Les restructurations continuent. La section CFDT "recentrée" s'allie avec FO et CGC pour conquérir le CE. Ils ne contestent pas les restructurations mais en négocient les aménagements (primes liées à la productivité).

1982 : Flatischler, secrétaire du SLT, est licencié pour faute grave (sic). Les effectifs chutent toujours, 8600 en 86, 4750 en 92.

Octobre 1992 : la CGT reprend la majorité au Comité d'Entreprise.

André Narritsens, Jean-Louis Clouse, Jean-Christophe Le Duigou: *Grévistes aux impôts, Etudes et documents économiques*, 140 pages, CGT, 1990.

Montrant «la façon dont un mouvement construit ses dynamiques internes», sa «signification sociale plus générale», ce livre devrait intéresser qui veut comprendre les luttes récentes. Réalisée pendant la grève des Finances en 1989, auprès d'un échantillon représentatif des salariés des impôts, l'enquête précise comment l'unité se fait autour de revendications essentielles, diversement perçues par le personnel en fonction de son âge, de son lieu d'habitation (Paris-province). Sont soulignées la perte de pouvoir d'achat du salaire, liée au blocage relatif des carrières, motifs les plus exprimés. Une place est faite à l'analyse des qualifications : à cause du chômage, le niveau d'embauches s'est élevé, il provoque «une crise sociale et morale : des masses nombreuses d'agents se trouvent cantonnés dans des carrières et des responsabilités dans le travail en deça de leurs potentialités» (p. 46). Ce problème recoupe les réflexions sur les changements dans le rapport au travail développées par Rainer Zoll (*Nouvel individualisme et solidarité dans le travail*, éd. Kimé, compte rendu dans le N° 18 de Collectif) et mérite d'être approfondi : il concerne toute la Fonction publique et le secteur public. En revanche, le peu de place prise par les femmes appelait analyse. Par comparaison avec les infirmières, ne faut-il pas y voir un effet de la structuration sexuelle de la hiérarchie dans les tâches, puisque les femmes sont majoritaires dans l'ensemble de cette administration, dans les catégories d'exécution (C), et nettement minoritaires dans les fonctions de cadres (A) ? Cette enquête visait à vérifier comment «le mouvement révèle des diversités et des spécificités mais intègre celles-ci dans une cohérence revendicative» (p. 122). «L'orientation de la CGT, explique-t-il, est à mettre au

compte d'une rupture dans sa propre tradition syndicale» (p. 100). Elle se concrétise par la place des assemblées générales «souveraines» et par un service télématique interactif. Le taux de participation aux assemblées générales va de pair avec leur conception : elles sont décisionnelles pour la définition des revendications, les négociations, les choix de formes d'action. Le service télématique permet d'établir des communications rapides, quand le ministère fait une proposition ou pour connaître partout l'état de la mobilisation dans les cent trente cinq centres dispersés dans tout le pays. Ainsi se confirme la place décisive des formes démocratiques, démontrée par les infirmières, dans un milieu syndiqué à 45% où l'unité intersyndicale est présente. Se confirme aussi la place de manifestations nationales : 100.000 le 19 octobre, sur les 195.000 salariés que compte le ministère des Finances. Il n'est pas possible, dans une courte présentation, de reprendre l'analyse des données sur l'image des syndicats, les comportements des couches de l'encadrement, l'engagement physique des agents des impôts dans des formes d'action «ouvrières» (piquets de grève, occupations). Il fallait attirer l'attention, faire mesurer le caractère novateur d'une telle publication.

Pierre Cours-Salies.

Pierre Mathiot & René Mouriaux: *Conflictualité en France depuis 1986. Le cas de Peugeot-Sochaux, avec une chronologie des grèves depuis 1986 (suite du Cahier, N° 3), Cahiers du CEVIPOF N° 7, 120 pages, FNSP-CNRS, 1992.*

René Mouriaux résume les tendances des mouvements depuis 1986: fréquemment de longue durée, conduite de la lutte de façon démocratique, contestations fragmentées, souvent à dominante publique. Pierre Mathiot présente l'étude du cas de Peugeot (1). Au sujet

de «l'influence du cadre local» il rend évidente la contradiction entre le poids de Peugeot dans la région de Montbéliard (23.000 en 1989, 43.000 en 1980) et les caractéristiques d'une partie des ouvriers : «la combinaison d'une culture catholique et d'une origine rurale très souvent revendiquées suffit à remettre en question le statut objectif d'ouvrier», signale-t-il à propos de réactions d'ouvriers qui «ne se pensent pas en tant que tel et n'ont pas ce qu'on appelle une culture ouvrière ou encore moins une conscience de classe». Cela fait comprendre comment «les moyens de contrôle et de division de la main d'oeuvre s'avèrent efficaces» (2). Ainsi le Dossier Individuel du Personnel Ouvrier (DIPO), qui a pour but «le progrès du personnel sur les plans humain et professionnel» : «ce n'est pas étonnant que les délégués syndicaux CGT et CFDT aient la plus basse note. Ils font tout pour démolir l'entreprise», déclare le chef du personnel. Certains s'adaptent, d'autres se retrouvent dans quelques ateliers, «groupes concentrés ayant le mieux résisté à la désintégration qui se mobilisent le plus rapidement». Ce cadre social et culturel aurait mérité d'être complété par une étude de la relation au travail, vécue par une partie des ouvriers mais aussi représentée, imaginairement, autour de l'idée de la «modernisation» ou «informatisation» (3): brouillant l'identité du salarié et les relations internes aux équipes, elle fait ressentir comme nécessaires les assemblées générales où les grévistes n'aient pas l'impression de subir des décisions mais de décider vraiment. Leur rôle est décisif: «il s'agit, dans une certaine mesure, d'un conflit «exemplaire» (...) organisé par une structure pluraliste rendant des comptes quotidiennement à l'ensemble des grévistes»; la CGT et la CFDT, en accord durant la grève, progressent aux élections professionnelles quelques mois après. De même sont bien vues les manifestations internes ou externes, qui réaffirment et raffermissent

le soutien de la population : style des slogans, chansons, musique, absence de service d'ordre, tout traduit et concourt à créer des moments de fête ouvrière, de solidarité populaire.

Une question est mise en évidence: la difficulté à juger du caractère «majoritaire» d'une grève. «On aboutit à une grève représentative des aspirations du personnel mais assumée par un groupe seulement» (p. 93). On ne peut parler de «grève minoritaire»: à preuve, la participation de non grévistes aux manifestations, leurs dons aux collectes de soutien, leurs réponses à des enquêtes. Les grévistes tiennent compte d'un souci de modération : défense ferme des revendications, critique de la direction et des formes de gestion du personnel, sans porter atteinte à l'entreprise elle-même.

Le bilan reste loin des 1.500F: un treizième mois à la place de la prime. Mais l'essentiel est dans l'effet d'une animation démocratique de la grève (4): «on a vaincu la peur, dit un gréviste, défié le patron et son encadrement et on a gagné en solidarité, en amitié, en dignité» (p. 90).

Cette analyse du «cas de Peugeot» fournit des éléments pour comprendre comment, dans une action collective, se transforme le rapport au cadre de l'entreprise, se joue l'identité des groupes de référence et se constituent des relations nouvelles entre les salariés.

P. C-S.

1- Pierre Mathiot: *Etude socio-politique d'un conflit ouvrier de la fin des années 80*: monographie de la grève de Peugeot-Sochaux, IEP, 1990, 155 pages plus annexes (DEA du cycle supérieur de l'IEP dirigé par Pierre Favre).

2- Pierre Dubois : *Les ouvriers divisés*, Presses FNSP, 1981.

3- Yves Clot, Jean-Yves Rochex, Yves Schwartz : *Les caprices du flux*, Editions Matrice, 1990.

4- Christian Corouge, Bernard Cuny, Jean-Paul Gitta, Gilbert Marion, André Oeuvarard, Michel Pialoux : «Peugeot : le sens d'une grève», *Collectif* n° 9, nov. 1989.

Fédération SUD-PTT: L'acharnement, chronique de la répression des sept postiers de Lille Lezennes, éditions Syllepse, 1993, 229 p., 100F.

Ce livre militant, publié par la Fédération SUD-PTT, mérite d'être soutenu: «témoignage écrit pour notre mémoire collective», comme l'écrit Annick, secrétaire générale, il présente, comme le dit bien Gilles Perrault dans sa préface, «un condensé de la trahison socialiste (...) voulant l'écrasement d'une poignée de militants».

Fort bien composé, il prend le temps de faire comprendre comment se noue «l'affaire des sept»: des militants de SUD suspendus sans traitement et menacés de révocation pour leur rôle dans une grève locale sur des revendications de nombre de postes et de conditions de travail. Le contexte de l'abandon de la logique du service public, orchestré par le ministre socialiste Paul Quilès, voulant briser des centres combattifs, intimider les militants: «Ces gars-là sont des gauchistes, ils ne remettront jamais les pieds dans l'administration des PTT!» déclara-t-il à Bernard Roman, responsable du PS du Nord qui protestait contre l'injustice. Mais, pour finir, il dut reculer après deux ans de bataille pied à pied. On comprend aussi le conflit lui-même: une section syndicale de SUD, contrainte de quitter la CFDT dont la fédération les chassait fin 1988-début 1989, représentant 35% des voix dans un centre de tri de Lille, décisif pour toute la vente par correspondance, de vrais empêcheurs de tourner en rond qui pratiquent depuis toujours l'unité d'action avec la CGT et une animation démocratique de la vie syndicale... Une vraie «machination» se noue-t-elle alors, comme l'affirme le livre? Sans doute s'est-elle combinée après le déclenchement des opérations, sur initiative du directeur départemental de la Poste du Nord: zélé, pour intimider, il vient au milieu des grévistes et tient des propos que le personnel juge «provocateurs», puis il «se sent séquestré». Mais, le rapport

de la Ligue des Droits de l'Homme (LDH) affirme: «la volonté de le retenir n'a pas été prouvée». La direction fédérale de la CFDT-PTT joue un rôle plus ou moins glauque...

On assiste, au long du livre, à une mobilisation absolument exemplaire: un savoir faire syndical qui rend possible une unité et une mobilisation dynamique. Les sept ne seront pas isolés. Avec «acharnement», il parviendront à rétablir la vérité.

En raconter davantage ici serait manquer à un devoir de solidarité élémentaire: pour en savoir plus, achetez et lisez le livre! Vous y trouverez, de plus, nombre de documents, du budget de la campagne de solidarité aux analyses des avocats et aux prises de position de la LDH.

P. C-S.

Les infirmières et leur coordination par Danièle Kergoat, Françoise Imbert, Hélène Le Doaré, Danièle Sénotier, éd. La marre

«Ce mouvement social mixte à hégémonie féminine qui a été porteur d'une alternative sociale», c'est en ces termes que la Coordination Infirmière est caractérisée dès l'introduction de cet ouvrage. Ce propos sert de fil-guide à une dizaine de textes, rassemblés par les auteures (l'orthographe québécoise est ici bien commode), et qu'elles ont rédigés au terme d'une recherche longue, attentive, au cours de laquelle elles se sont «immergées» dans le mouvement des infirmières.

Tout mouvement social est sexué, affirment-elles, mais celui-ci présente des caractéristiques bien spécifiques: la profession comporte 85% de femmes; son histoire a été marquée par l'assimilation aux bonnes soeurs, aux servantes, ou aux filles de mauvaise vie; et des «qualités féminines» valorisées dans l'espace domestique (dévouement, douceur, compétence pour les soins corporels) se sont longtemps substituées à la reconnaissance d'une qualification.

Une lecture du mouvement des infirmières en termes de rapports

sociaux de sexe permet ainsi d'appréhender globalement les enjeux du conflit, les formes d'action adoptées, et la signification même de ce que Danièle Kergoat désigne comme une «*expérimentation sociale*».

Pour résumer à l'extrême (l'ouvrage est beaucoup moins sommaire), les infirmières ont voulu être enfin admises comme salariées à part entière, sans renier la spécificité de leur profession, son utilité sociale bien particulière, l'engagement personnel qu'elle implique. Et si cette utilité sociale, cet engagement, ne trouvaient pas leur contrepartie salariale, c'est sans doute, justement, parce qu'elles sont des femmes. Le mode d'organisation qu'elles ont adopté, la défiance vis-à-vis d'un mouvement syndical perçu comme uniformisé, figé... et masculin, et la «gestion de la mixité» dans le déroulement même du conflit, peuvent alors être perçus, non comme un «repli» plus ou moins corporatiste, mais comme un effort de renouvellement de l'action revendicative, une contestation réinventée des rapports de pouvoir et des choix de société.

«L'infirmière coordonnée sera-t-elle un jour une nouvelle figure emblématique du mouvement ouvrier français?», interroge Danièle Kergoat de façon un peu provocatrice. Il semble qu'elle-même et ses «co-auteurs» répondraient volontiers par l'affirmative; elles pourraient, sans peine, nous en convaincre.

S.V.

Instituteurs pacifistes et syndicalistes, par Marie et François Mayoux, Editions Canope, 92.

Les mémoires autobiographiques de François et Marie Mayoux relatent la vie professionnelle et syndicale des instituteurs entre 1903 et 1935. Ce couple d'instituteurs, militants, nous rappelle que le pacifisme et l'indépendance du syndicalisme étaient déjà au centre des débats qui ont traversé le mouvement syndical et les partis de gauche.

En commençant par lutter contre «l'administration routinière et tracassière» mais aussi contre les

paysans réactionnaires et bonapartistes de Charente qui refusaient la co-éducation garçons et filles, les deux époux Mayoux s'engagent dans le groupe socialiste local et à la Fédération des syndicats d'instituteurs.

Puis en 1915, pendant la première guerre mondiale, Marie Mayoux rédige un manifeste qui prend position contre la guerre. En 1917, ils récidivent en faisant paraître la brochure «Les instituteurs syndicalistes et la guerre» qui leur vaudra deux ans de prison. Dans ce manifeste, ils n'acceptent pas de devenir «des bourreurs de crânes à l'usage de nos propres élèves» et de ce fait refusent leur «concours à toute propagande en faveur de la guerre». Ils sont alors suspendu. Leur révocation de l'Enseignement durera sept ans. Ils collaborèrent à la revue de l'Ecole Emancipée en 1910 mais furent à plusieurs fois censurés à cause de leur pacifisme. Ils essayaient pourtant de faire prévaloir leurs idées de paix au sein du Parti Socialiste, de la Fédération des Instituteurs et de la CGT, mais en vain.

Ils démissionnent du Parti Socialiste en 1919 et deviennent les premiers communistes avant la scission du Congrès de Tours. Ils considèrent que les socialistes ont trahi la classe ouvrière en votant des crédits pour la guerre et ainsi en «envoyant à la mort leurs camarades». Ils ne sont pas longtemps après, exclus du Parti Communiste (sur l'ordre de Trotsky, en personne) à cause de leurs farouches positions sur l'indépendance des syndicats.

Ils vivent également des démêlées avec la fédération des instituteurs. Secrétaire de l'UD des Bouches-du-Rhône de 1919 à 1921, François rapporte les manigances et les affrontements entre les différents courants ou personnalités qui s'affrontent sur les rapports entre politique et syndicalisme dans les années 20. Enfin, le succès des gauches aux élections législatives de 1924 permet leur réintégration dans l'enseignement. Ils fondent en 1925 un bulletin mensuel «Notre point de vue...» dans lequel ils marquent leur opposition aux gou-

vernants russes et prônent inlassablement l'indépendance syndicale. Ce qui leur valut d'être exclus du syndicat des enseignants de 1929 à 1935.

Ce couple a su rester libre en gardant jusqu'au bout ses idées et refusèrent d'être embrigadés. Leur parti pris pour «un syndicalisme indépendant dans l'enseignement» fait encore débat aujourd'hui.

René Seibel

ALTERNATIVES ECONOMIQUES n° 15 - 1^{er} trimestre 1993 (30F)

Ce numéro hors-série est consacré à «L'Europe sociale au risque de la crise». Il fait la synthèse des discussions qui se sont déroulées dans le cadre de la seconde biennale Europe et Travail organisée par l'association Lasaire que dirige Pierre Héritier.

Les débats ont porté sur les modèles de relations sociales qui émergent dans les entreprises européennes, les outils du dialogue social dans les entreprises européennes, et l'immigration et la libre concurrence des hommes en Europe.

Ce numéro propose plusieurs pistes et fait progresser la réflexion sur l'Europe sociale.

René Seibel

Chaque visite à la boîte postale apporte son lot de bulletins d'abonnements accompagnés de leurs précieux chèques. Parfois aussi d'un petit mot d'encouragement ou de critique. Quelques extraits pour informer et répondre.

Oui, vous êtes sur la bonne voie... contrairement à ce qu'estime - c'est son droit ! - P.S. dans le courrier du n°17. Il trouve «bizarre la venue des dirigeants Unité et Action» à Collectif alors que quelques lignes plus haut il soulignait «l'importance de l'idée de rassembler et de faire débattre tous ceux qui se posent des questions sur la crise du syndicalisme» ou (j'ajoute et) qui ont entrepris de le reconstruire!! C'est l'objectif premier, depuis toujours et aujourd'hui encore plus, d'Unité et Action.

Collectif doit continuer ! Bien cordialement,

M.V. (06)

Le débat n'est pas clos...

Chèque de 500F ! (ça, c'est du soutien...)

E.M. (74)

Merci, on en a toujours besoin.

Bonjour, Je me suis réabonné lors de la dernière réunion de Collectif au mois de juin 92, et mon

abonnement n'était pas fini !! alors sauf erreur de ma part... Amicalement,

J-P G. (75)

Toutes nos excuses pour cette relance intempestive.

Toujours ma demande de savoir comment est constitué le collectif de Rédaction, d'autant plus qu'il n'y a plus de réunion à Caen et que ma candidature permettrait peut-être de relancer notre région?! Est-ce que c'est interdit aux membres du PCF ? Dernière fois que je pose la question !

R. L. B. (14)

Le comité de Rédaction national est largement ouvert, mais ... ne fonctionne guère sous forme de réunion. Il vaut mieux mettre en place des structures locales en prenant contact avec les abonnés de la région.

Cet abonnement est à mon nom personnel, mais est fait au titre du GCR, Groupe Communiste Révolutionnaire de Nantes.

G.B. (44)

C'est noté.

Bonjour, Voici un abonnement à la revue Collectif. Ci-joint un chèque de 230 F, 200 F pour l'abonnement et 30 F pour un numéro que vous m'aviez envoyé il y a un peu plus d'un an et demi

et que je n'ai jamais payé. Mieux vaut tard que jamais ! Cordialement,

R.N. (92)

Un exemple à suivre

Changement d'adresse.

F.C. (92)

Trop souvent, vous oubliez de signaler votre changement d'adresse. D'où des retours et des interruptions d'abonnement. Dommage pour notre caisse, dommage pour les abonnés.

Mille excuses, fraternellement

J-F P. (94)

Parfois aussi, vous laissez passer la date de réabonnement. Alors on doit vous relancer...

A verser au débat de tous ces deux contributions :

Ce n'est pas d'une hypothétique «grande centrale ouvrière» que nous avons besoin mais de rechercher des objectifs communs et de s'y tenir dans l'action.

Deuxième souhait : la dimension écologique des problèmes sociaux et de société: exemple les 35 heures et tout ce que cela suppose de transformation... idéologique.

C.G. (93)

Je vais prendre ma retraite, donc je serai plus dur à motiver. Je vous donne deux pistes.

1) Collectif devrait être moins sévère et moins bavard.

2) Je fais partie d'une association qui se propose (en toute modestie) de réformer le commerce international (Artisans du Monde). En proposant à des syndicalistes chevronnés d'acheter à un prix qui permette une rémunération correcte du producteur, j'ai constaté que mes interlocuteurs devenaient des «consommateurs» bêtes et méchants. Peu importe que des gosses de 8 ans travaillent à la canne à sucre. «Je défends mon porte-monnaie». Des syndicats ont monté des associations de consommateurs. Pourquoi ? Est-ce pour serrer le kiki à d'autres producteurs ?

Sacré solidarité. Cordialement

J.J. (30)

BULLETIN D'ABONNEMENT

<p>TARIF</p> <p>1 AN — 4 NUMÉROS</p> <p>Normal 120 F <input type="checkbox"/></p> <p>Soutien 200 F <input type="checkbox"/></p> <p>Réduit 80 F <input type="checkbox"/> (bas revenus, SMIC, chômeurs, étudiants)</p> <p>Diffusion 220 F <input type="checkbox"/> (2 exemplaires)</p> <p>Chèques à l'ordre de "COLLECTIF" BP 74 75960 PARIS Cedex 20</p>	<p>Nom, Prénom :</p> <p>Adresse :</p> <p>Code postal :</p> <p>Localité :</p> <p>Secteur d'activité :</p> <p>Syndicat ou association (facultatif) :</p> <p>Abonnement à compter du N° :</p>
--	---

15-16 mai : Rendez-vous à Bobigny

Pour la cinquième année consécutive, *Collectif* organise une rencontre nationale à Paris. Cette assemblée est ouverte naturellement à nos lecteurs mais aussi bien au delà, à tous ceux qu'intéresse le redressement du syndicalisme.

En général boudées par la presse, observées de haut par les forces instituées du mouvement syndical, ces rencontres sont pourtant le seul endroit existant aujourd'hui dans ce pays où parlent et se parlent des centaines de militants et d'adhérents appartenant aux organisations les plus diverses du monde syndical.

Si l'assemblée de l'an dernier s'était tenue sans publicité excessive, celle de 1991 en revanche avait réuni plus de 700 militants, adhérents et responsables syndicaux venus de tous les coins du pays. Avec les faibles moyens qui sont les siens mais appuyée sur des réseaux en nombre et en densité croissants, notre revue compte bien renouer avec de vastes assemblées.

La politique est au fond à droite

Ayant entamé depuis de longues années sa décomposition politique, la gauche gouvernante vient de parachever l'ouvrage par l'implosion du Parti socialiste, forme désormais incongrue d'une mouvance sans contenu, sans projet et dépourvue de tout crédit. Le Parti communiste, paradoxal survivant de la débâcle, témoigne d'une résistance plus que d'une espérance ! La droite gouverne, domine tous les pouvoirs, aucun contrepoids ne vient limiter son hégémonie. L'image socialiste d'un président garant des acquis sociaux en dit long sur l'état de la pensée et la clairvoyance des stratèges.

Dans ce champ de ruines, il est séduisant de penser que le syndicalisme prendra par nature la place de contrepoids au pouvoir de la classe dominante. C'est une possibilité, ce n'est pas la seule. Cela, d'autant plus que le mouvement syndical est empêtré lui aussi, sous une autre forme, dans un processus de décomposition dont le terme n'est peut-être pas atteint.

A cet égard, l'année écoulée a été fertile en épisodes tragiques. La CGT piétine - quand le temps presse - sur la pente du renouveau syndical. Le « putsch » de Nicole Notat à la CFDT annonce d'autres remises en ordre internes dont le secteur de l'éducation nationale devient l'enjeu. A FO, Marc Blondel règle ses comptes avec ses opposants sur fond de sectarisme bien portant. Et une redistribution des alliances en cours dans l'ar-

chipel des autonomes introduit de fortes tensions au sein de certaines de ses composantes (la FASP notamment).

Enfin, l'incroyable sabotage de la FEN par sa propre direction est parvenu à son terme au mois de décembre dernier !

Ce panorama, plutôt accablant, ne donne pas pour autant à désespérer car la réalité du syndicalisme ne se limite heureusement pas à la crise des appareils. Un besoin de syndicalisme demeure parmi les salariés et, comme le montre régulièrement notre revue, là où les syndicats agissent ensemble, sur des objectifs concrets, la mobilisation est loin d'être absente.

15 et 16 mai, faire le point, préparer l'avenir

La recomposition du syndicalisme à laquelle nous aspirons ne ressemble en rien aux jeux de mecano d'appareils dont les travailleurs resteront les spectateurs passifs. Elle passe par la définition des axes qui permettront un nouveau rassemblement de forces et leur mise en mouvement. Les revendications en sont le premier vecteur.

Deux demi-journées de travail en commission permettront de faire le point sur quatre thèmes revendicatifs, les plus essentiels aujourd'hui : 1. Chômage, emploi et réduction du temps de travail. 2 Exclusions et immigration. 3 Services publics et besoin sociaux. 4 Formation technique et professionnelle.

La poursuite de la construction libérale de l'Europe est une autre question de la période présente. Quel qu'en soit l'avenir, il est essentiel de regarder et de penser le syndicalisme à ce niveau. Des stratégies communes sont évidemment nécessaires. Mais au niveau qui est le nôtre aujourd'hui, croiser les regards est un exercice salutaire pour simplement mieux comprendre et définir nos perspectives.

C'est pourquoi, poursuivant dans la voie des échanges entrepris avec des revues étrangères, l'équipe de Collectif a choisi d'ouvrir la rencontre à des syndicalistes venant de différents pays européens. Dans les commissions comme dans la soirée le samedi où un point sera fait sur chaque pays, leur apport enrichira les visées ambitieuses qui sont les nôtres pour les temps qui viennent. Alors, rendez-vous en mai pour un bol d'air frais... à Bobigny (Seine Saint-Denis). Un bol de bon air syndical, naturellement !

Jean-Marie Pernot