

Comités Syndicaliste-Révolutionnaires

Brochure de formation :

« Lutttes Syndicales N°3 »

Construire et animer une Union Locale



1,5 euros

juin 2007

Cette brochure a été réalisée lors d'une rencontre de militants d'UL organisée par les Comités Syndicaliste-Révolutionnaires.

L'objectif de cette première réunion était de mettre en commun les expériences développées dans les UL. En effet, aucune confédération n'essaie actuellement de collectiviser cette expérience. Il est encore trop rare que les UD structurent véritablement l'intervention des UL, alors que leur création en 1906 était destinée à cela.

Nous espérons que cette première brochure sera massivement utilisée sur le terrain. C'est pourquoi nous nous permettons de la faire parvenir à un nombre maximum d'UL et de syndicats. Nous espérons la compléter au fil des débats et de nouvelles réunions. Nous invitons tous les camarades à nous envoyer leurs témoignages et leurs réflexions afin d'améliorer son contenu.



La « soupe communiste » en soutien aux grévistes

L'animation d'une Union Locale

1) La place des UL dans les confédérations

Actuellement, il existerait 700 Unions Locales CGT. Mais beaucoup d'entre elles sont en crise, alors qu'il ne manquerait qu'un ou deux militants pour les faire revivre. Dans la plupart des cas, les UL reposent sur une équipe militante réduite, repliée sur elle-même. Cette situation précaire rend difficile une réflexion des militants sur la stratégie de construction de l'UL, qui suppose de prendre un peu de recul sur l'activité quotidienne. Cela contribue beaucoup à l'état de crise que traversent la plupart des UL et la perte de l'expérience acquise depuis la première Bourse du Travail de 1887.

Dans les autres confédérations de classe, la situation est encore pire :

- Dans FO, malgré les références constantes au fédéralisme, la structure reproduit le fonctionnement des institutions bourgeoises avec des « organes exécutifs » qui sont plus dirigeants qu'exécutifs. Cela s'explique par le fonctionnement départemental, lié à la faiblesse numérique des militants volontaires pour s'investir dans l'interpro. De plus, les syndicats de base ne participent pour ainsi dire pas à la vie interprofessionnelle et les UL, quant elles existent, voient leur activité concentrée entre les mains d'un ou deux spécialistes.
- Dans Solidaires, l'influence exercée par l'alter-mondialisme fait que cette Union a perdu une grande partie de ses références de classe. Les « groupes » locaux développent rarement un travail interprofessionnel. Dans la plupart des cas le soutien apporté à une multitude de collectifs sectoriels, sans contenu de classe, fait office « *d'activité interprofessionnelle* ». En dehors des temps forts, les syndicats de branche ou de boîte ne se coordonnent pas et ne s'aident pas les uns les autres.
- Dans la CNT, les tentatives de faire vivre des UL prennent le plus souvent la forme d'un groupe d'agitation politique, du fait de faiblesse numérique des adhérents, et du recrutement philosophique plus que syndicaliste.

Cet état de crise explique que la culture interprofessionnelle, support du syndicalisme de classe, ait été globalement perdue. Cette brochure va donc tenter de redéfinir un certain nombre d'éléments et de proposer des méthodes de travail interpro qui plongent leurs racines dans l'expérience des Bourses du Travail.

2) La coordination des sections et des syndicats dans l'UL

Nous avons rédigé cette réflexion à partir de l'expérience de nos militants investis dans les UL. Parmi les diverses implantations, une expérience nous a paru particulièrement intéressante. L'UL en question, qui était en crise totale, a connu un développement rapide au bout de quelques mois. Cela démontre qu'en peu de temps, avec deux ou trois militants formés, il est tout à fait possible de relancer une dynamique interprofessionnelle sur une localité.

Voilà les diverses étapes qui ont permis cette relance :

- La première activité a consisté à reprenre contact avec l'ensemble des bases (sections et syndicats) présents sur la zone d'intervention de l'Union Locale. Il s'est agi d'informer qu'une dynamique de relance était lancée, ceci afin de rétablir les contacts. Cette relance a aussi été l'occasion d'élaborer une première estimation des forces et de l'état de chaque base existante. Il a été annoncé que des permanences seraient réorganisées afin d'accueillir des travailleurs désirant se syndiquer mais aussi pour appuyer les bases qui le désireraient.

- Après quelques semaines il a donc été possible de proposer l'organisation d'un congrès extraordinaire. Cela a permis de faire se rencontrer des militants de plusieurs syndicats et sections et de rediscuter de l'interpro. Il était évident que la plupart des bases ne viendraient là que pour la forme, sous l'effet d'une mauvaise conscience passagère. Mais cela était aussi le moyen de redéfinir les bases de ce qui est supposé être la CGT : une organisation de classe, c'est à dire interprofessionnelle.

La CGT est depuis 50 ans organisée autour de syndicats d'entreprises. Ce cloisonnement a entraîné le développement d'une pratique syndicale corporatiste. Ainsi, les syndicats des grosses entreprises qui sont les seuls à avoir survécu à la vague de désyndicalisation des 30 dernières années ne voient pas la nécessité de la solidarité interprofessionnelle.

Le débat organisé sur la nécessité d'être impliqué dans l'UL nous a permis de repérer les militants les plus ouverts à cette dynamique de classe et leur proposer de rejoindre le noyau initial.

Lors de ce congrès extraordinaire ont été définis des axes d'intervention et des priorités d'implantation. Par ailleurs, une Commission Exécutive (CE) et un Bureau ont été désignés. Comme on pouvait s'y attendre, les syndicats d'entreprises (les grosses) et des services publics ne furent pas intéressés pour donner des moyens militants au Bureau. Pourtant, c'était eux qui disposaient massivement de décharges et d'heures de délégation syndicale. Le Bureau a donc reposé sur les travailleurs des petites entreprises et sur des retraités, les plus intéressés par l'UL, les plus conscients du rôle déterminant de l'interpro.

- Afin de renforcer la participation à la vie de l'UL il fut décidé que la Commission Exécutive élue, en tant que représentante des bases, pourrait accueillir lors de ses réunions tous les militants et les membres de nouvelles bases qui le désireraient. Cela dans le but d'intégrer rapidement les nouveaux militants à l'activité interpro afin d'éviter de les laisser s'isoler dans une logique de syndicat d'entreprise.

3) Section syndicale ou syndicat d'entreprise ?

L'activité de l'UL a pu alors redémarrer sur des bases collectives et démocratiques, sous le contrôle des structures adhérentes.

Mais lorsqu'il s'est agi de coordonner les sections syndicales, tout de suite deux stratégies syndicales se sont opposées :

La stratégie social-démocrate :

Elle s'appuie sur le modèle du syndicat d'entreprise.

Ce modèle est soutenu par la direction confédérale actuelle qui ne voit dans les UL qu'un outil de syndicalisation afin de multiplier les bases, en les organisant ensuite sur un schéma vertical et cloisonné. Ce modèle consiste à créer des syndicats qui ensuite vont rejoindre les Unions Syndicales professionnelles (collectifs départementaux ou autres selon des endroits) comme il en existe dans le Commerce, la Construction, la Santé, la Métallurgie,...

Ainsi, l'actuel Bureau Confédéral a proposé que les UL ne puissent plus délivrer de mandats de délégués syndicaux aux nouveaux militants et que les nouvelles bases soient directement suivies par les permanents fédéraux (responsables de collectifs départementaux, Unions Syndicales Professionnelles, etc.).

Ces Unions Syndicales Professionnelles sont de véritables catastrophes et entraînent les syndicats vers une première dérive courante : l'inactivité.

En effet, la direction de l'Union Syndicale est vite coupée des syndicats de bases qui se rencontrent rarement et au mieux sous la forme d'une réunion de militants. Les résultats sont vite visibles. Disposant de très peu de militants et d'une faible expérience ainsi que d'un rapport de force défavorable face au patron, les syndicats d'entreprises se voient vite attaqués. Quand les militants ne sont pas la cible de pratique de répression violente, ils sont au minimum contraints de se replier sur une activité défensive. Et quand l'UL ne suit pas les syndicats, il est très courant que les militants se démotivent et n'osent pas avouer ce qu'ils subissent au quotidien comme répression au sein de leur entreprise. Ils ont alors tendance à se percevoir, ce qui est courant pour toute victime, comme responsables de leur échec. Ils vivent très mal la chose mais n'arrivent pas à sortir de cette situation d'auto-culpabilisation.

La seconde dérive possible c'est de se modérer pour finir par devenir un syndicat d'accompagnement, voire un syndicat jaune qui aura tout intérêt à communiquer le moins possible avec l'UL ou l'Union Syndicale.

La troisième dérive consiste pour certaines unions syndicales CGT (pas toutes !) à faire croire qu'il existe de véritables syndicats d'industries nommés « *syndicat local* » (par ex dans la Construction). Or le mode de fonctionnement de ce syndicat repose sur des réunions convoquées par l'US (de CE dite « élargie »). Ces réunions ont souvent lieu sur le temps de travail et ne peuvent donc y assister que des militants bénéficiant de décharges

syndicales. Ces réunions tiennent office de coordination entre les boîtes pour par exemple diffuser les infos fédérales de type journées d'action, de préparer les réunions paritaires ou de discuter des congrès. Ces réunions se substituent donc aux réunions décisionnelles et démocratiques dans lesquelles les syndiqués devraient pouvoir se réunir afin de décider collectivement de l'activité et des orientations de leur syndicat de base. Le plus souvent les « syndicats locaux » ne se réunissent donc plus. Ce type de réunions de l'US, anti-statutaires, servent surtout à donner une justification à l'US en lui faisant jouer le rôle des syndicats. Ainsi l'US peut justifier d'une certaine activité et aussi éviter un contrôle démocratique des syndicats de base. Le résultat est le même que pour les syndicats d'entreprise : l'isolement des syndiqués qui n'ont plus de réunions où se rencontrer.

Cette stratégie d'organisation syndicale est en complète contradiction avec la nature de classe de la CGT.

La stratégie du syndicalisme de classe :

Issue de l'expérience des Bourses du Travail, elle est inscrite dans les statuts de la Confédération qui définissent le rôle des UL :

Art. 14 : « (...) L'Union Locale impulse et coordonne l'activité de la CGT dans son secteur (...) elle développe les solidarités entre tous les salariés (...) elle contribue à la création et au développement d'organisations syndicales nouvelles parmi les salariés. »

Le syndicalisme de classe consiste à s'organiser au sein d'un syndicat d'industrie dans un cadre départemental ou de zone. Concrètement, la nouvelle section adhère à la fois à l'UL et à son syndicat d'industrie, comme cela était le cas avec les statuts historiques de la CGT en 1902.

L'intérêt est multiple :

- En premier lieu, la section peut bénéficier d'aide matérielle et militante de la part de l'UL. Et cela est énorme lorsqu'il faut partir de rien dans une entreprise, avec le plus souvent des syndiqués sans expérience. Nous verrons en quoi peut consister cette aide.

- De plus, toute l'énergie est consacrée à l'implantation. Il n'y a pas de temps gaspillé pour créer une nouvelle structure autonome (le syndicat d'entreprise) et la faire vivre (statuts, bureau, trésorerie,...). La section adhère au syndicat d'industrie qui, lui aussi, apporte tous les moyens à sa disposition pour appuyer la nouvelle implantation.

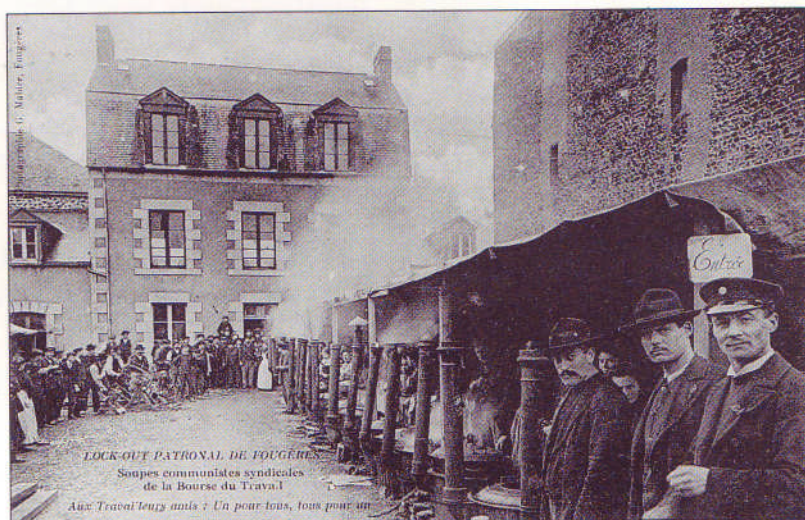
- Mais ce qui est fondamental, c'est qu'immédiatement les nouveaux syndiqués soient intégrés dans une dynamique à la fois interprofessionnelle et de branche. Cela ouvre tout de suite des débouchés globaux anti-capitalistes.

Il ne s'agit donc pas de mener la bataille dans le cadre étroit d'une entreprise avec toutes les dérives qui vont avec : adhésion à la culture de l'entreprise, intégration à la logique de marché et de concurrence entre les boîtes, négociations de boîte,... c'est à dire sur le terrain du syndicalisme d'accompagnement.

C'est ce second modèle qui l'a finalement emporté pour la simple raison qu'il correspondait aux attentes des militants dans les boîtes. En outre, des cas concrets d'implantation ont permis de relancer le débat sur le syndicalisme d'industrie.

4) L'appui apporté aux sections

Dès les premières interventions de l'UL en direction d'une nouvelle section syndicale, il est fondamental que parmi les camarades de l'UL certaines ne soient pas des travailleurs de la branche professionnelle concernée. Par exemple, que des métallos ou des nettoyeurs soutiennent des travailleurs de la santé. Il a été remarqué que les premiers contacts sont déterminants au niveau de la formation d'une conscience syndicale, d'une conscience de classe. Si les nouveaux syndiqués prennent l'habitude de participer à un fonctionnement interprofessionnel, ils reproduiront ensuite ce fonctionnement. Cela deviendra leur référence militante. Il sera ensuite très facile de les amener à participer, eux-aussi, à des actions interprofessionnelles, même très simples comme la diffusion de tracts interpro ou à des rassemblements devant des boîtes.



Il est aussi très important de faire remarquer que parmi les personnes qui appuient la nouvelle section certains le font en dehors de leur temps de délégation. C'est l'occasion de casser la vision bourgeoise du militantisme : un militantisme qui se limiterait à des spécialistes, à une avant garde. Il faut au contraire démontrer que l'activité syndicale est l'affaire de tous les travailleurs et que cela peut se mener même sans mandat ou sans heure de délégation.

Le droit syndical n'est qu'un appui matériel gagné sur le patronat mais cela ne doit pas être un frein à l'action collective. En effet, une multitude de travailleurs soit bossent dans des boîtes de moins de 11 salariés, soit sont au chômage, ils n'ont donc aucun

droit syndical. Cela implique que l'activité syndicale (réunions à l'UL, permanences le soir...) se fait aussi en-dehors des heures de travail. C'est cela le militantisme !

Dans la même logique, le soutien apporté à de nouveaux camarades ne doit pas être perçu comme une activité professionnelle, comme un service marchand (les cotisations étant la rémunération d'un service rendu). Il est important d'expliquer que l'argent collecté va servir à faire fonctionner des organisations fédérées, que ce sont les cotisations prélevées dans des entreprises d'autres branches qui permettent de financer un local, des tracts, des courriers,... dont bénéficient les nouveaux adhérents. La cotisation est la concrétisation financière de la solidarité ouvrière.

Il faut aussi faire prendre conscience de l'élément fondamental que représente l'entre-aide. Soutenir la création d'une section syndicale, cela ne relève pas d'un service marchand ou d'une pratique humaniste mais bel et bien d'une solidarité ouvrière de base. Cette solidarité ouvrière est la seule façon de tenir face à la toute puissance de la bourgeoisie. Cette aide dont bénéficient les nouveaux adhérents, il est donc normal qu'ils la partagent ensuite avec d'autres camarades et que leurs moyens militants et matériels soient mis au service de tous.

Afin de développer cette dimension collective, il est fondamental que la première réunion de la section syndicale ait lieu à l'Union Locale afin d'habituer les nouveaux adhérents à venir dans ce lieu. L'objectif est aussi de protéger les syndiqués. Dans beaucoup d'entreprises, l'activité syndicale débute avec l'élection d'un délégué du personnel, qui petit à petit va monter la section. Le syndicat a parfois mauvaise presse, les adhérents sont traqués. Pour permettre à ceux-ci de s'organiser il faut leur donner la possibilité de se réunir loin des regards de leur direction et de leurs sbires : à l'Union Locale !

Les syndiqués doivent se sentir chez eux d'où l'intérêt à faire visiter le local pour que chacun comprenne rapidement comment il fonctionne. L'UL doit être présentée comme un lieu de vie sociale. En dehors des lieux de réunion, il est important d'y créer, en fonction des capacités de superficie, un endroit convivial (une salle destinée à l'accueil, au café...) où les syndiqués pourront se rencontrer et discuter spontanément.

Bien souvent les informations circulent à l'occasion de discussions informelles qui permettent de faire tomber les préjugés que les médias bourgeois nous engrainent (fainéantise des chômeurs, des jeunes, des fonctionnaires, privilèges supposés de telle profession...).

De plus, il est plus facile de construire une solidarité en direction de camarades d'autres entreprises lorsque l'on peut mettre un visage et un nom sur les salariés de ces entreprises.

Les activités d'entre-aide (secours mutuel, soutien scolaire et alphabétisation, activités sportives et culturelles,...) sont indispensables pour recréer une culture ouvrière et une pratique de gestion collective. Pour l'instant, très peu d'UL offrent ce type de

d'activités d'entre-aide, en grande partie par manque de forces. Cependant de telles activités ne nécessitent pas forcément une énergie débordante. Nous consacrerons prochainement une formation nationale et une brochure à ces activités. Car ce qui peut être perçu comme un élément secondaire pour le syndicalisme est en fait l'élément qui lui a permis de se confédérer et de s'organiser sur une base collective face au patronat. Rappelons que les Bourses du Travail étaient avant tout des lieux d'entre-aide ouvrière. Ce sont ces activités qui ont permis aux travailleurs de s'organiser de façon permanente en dehors des périodes de grandes luttes (grèves locales ou nationales).

Il est primordial de bien faire prendre conscience qu'à tout moment on a besoin d'un syndicat parce que le statut du salarié est confronté à une menace permanente (sanctions, licenciements, perte de pouvoir d'achat par l'inflation, harcèlement...). Ce qui veut dire que même lorsque le salarié changera d'entreprise, il devra rester adhérent à son syndicat d'industrie et à son UL.

5) Les terrains d'intervention

La tentation à éviter est de reproduire le schéma d'organisation propre à la sociale-démocratie : c'est à dire à saucissonner le fonctionnement de l'UL en structures cloisonnées : syndicats d'entreprises, syndicats de chômeurs, syndicats de travailleurs immigrés ou de précaires (dans le nettoyage, le bâtiment, la restauration...).

Il faut au contraire développer des commissions permettant de coordonner un nombre maximum de syndicats.

Organiser les privés d'emploi :

Par exemple, les syndicats doivent directement syndiquer les chômeurs sinon les syndicats ne développent pas de réflexions sur le chômage et ne s'investissent pas sur ce terrain (ASSEDIC, ANPE, emplois précaires,...). Les syndicats s'intègrent à la logique capitaliste en finissant par demander des primes de Noël et autres revenus de solidarité hérités du paternalisme patronal (cette fois-ci sous une forme étatique ou gérée par les collectivités territoriales) au lieu d'un vrai salaire pour les privés d'emploi.

L'assurance-chômage est un morceau de Socialisme, un vrai acquis révolutionnaire dans le système capitaliste. En effet, les patrons sont ainsi obligés de maintenir un salaire aux travailleurs privés d'emploi. Le combat historique de la CGT consiste donc au renforcement d'une Sécurité Sociale gérée uniquement par les syndicats sur une base interprofessionnelle qui développe et maintient cet acquis.

C'est donc tout le contraire des syndicats de chômeurs. Ces syndicats sont surtout la meilleure manière de créer des ghettos totalement inefficaces. On va y gérer des cas individuels et de la détresse humaine sans offrir la moindre dynamique de combat anti-capitaliste et collective. La meilleure façon de remotiver un chômeur et de lui faire prendre conscience de sa richesse humaine et sociale, c'est de le faire participer aux combats des travailleurs de son industrie. C'est aussi, tout bonnement la meilleure façon de lui faire retrouver un travail, la réunion de son syndicat d'industrie étant le lieu privilégié pour

prendre connaissance des embauches dans les entreprises du secteur. Il y a une totale incohérence à se réclamer des Bourses du travail et en même temps créer des syndicats de chômeurs ! Dans les Bourses du travail, tous les syndicats devaient s'investir dans l'organisation des chômeurs, sous une base interprofessionnelle mais aussi professionnelle (entre autre avec un bureau de placement).

Syndiquer les chômeurs dans leur syndicat d'industrie n'empêche pas de créer une commission de privés d'emploi afin d'aborder les problèmes spécifiques à leur situation (infos et défense des droits à l'assurance-chômage...).



Saint-Brieuc. La coopérative syndicale en 1907.

L'organisation doit être la même pour toutes les questions spécifiques, propres à certains secteurs du salariat : **immigration, salariat féminin, jeunesse ouvrière** (en apprentissage, AFPA, CFA, formation professionnelle, lycées...), **retraités...** Les travaux de ces commissions doivent alimenter les pratiques syndicales de chaque secteur professionnel.

Les revendications salariales :

Les négociations salariales annuelles et plus largement les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont aussi l'occasion de coordonner les sections syndicales sur une plate forme revendicative unifiée. Ce travail en commun doit se faire en priorité entre sections d'une même branche professionnelle afin d'aller vers le syndicat d'industrie. Mais, concrètement, c'est aussi un moyen de s'appuyer sur les acquis déjà gagnés sur certaines entreprises pour les étendre sur d'autres. Cette bataille collective est d'autant plus

importante depuis que les NAO servent aux patrons à déroger aux conventions collectives. Le plus souvent c'est donc eux qui demandent les NAO en sachant très bien que les représentants syndicaux seront isolés et donc facilement mis en difficultés sans le soutien de l'UL.

La santé au travail :

La même démarche peut être engagée en interpro sur la question des CHSCT. Dans les plus petites entreprises (moins de 50 salariés) les activités des élus CHSCT sont prises en main par les DP, ce qui est un travail énorme. Sans prise en charge collective par l'UL, les militants ne peuvent pas venir à bout d'une question aussi lourde et importante pour les conditions de travail des salariés. D'autant qu'il est difficile pour un militant de tout connaître au niveau législation.

Le logement :

Etant donné les conditions de plus en plus catastrophiques de logement que subissent les travailleurs, la gestion du 1 % patronal devient un enjeu important. Les équipes militantes sont de plus en plus tentées de confier cette gestion au patron, qui en profite pour renforcer les pratiques clientélistes et paternalistes. La gestion du 1 % patronal soulève des questions techniques qu'il est important de traiter dans l'UL afin de définir une vraie tactique syndicale basée sur une connaissance technique des procédures. Un travail de l'UL sur cette question peut aussi servir de déclencheur à une intervention sur les questions de logements dans la commune (HLM, loyers, pressions sur les agences qui discriminent...).

La répression anti-syndicale :

Autre lutte fondamentale, celle consacrée à la répression anti-syndicale. Afin de mettre en confiance et de rassurer les militants il est important de faire vivre une commission permanente consacrée à cette question. Il est envisageable de créer une caisse de solidarité afin de répondre rapidement aux besoins.

6) Propagande et implantation

Le renforcement d'une UL passe, comme nous l'avons vu, par sa réorganisation et la stabilisation de ses bases. Dans une seconde phase il est possible de se lancer dans une politique d'implantation et de propagande. Il y a les méthodes traditionnelles, le tractage et le collage d'affiches. L'élaboration d'un petit bulletin local est peut être plus intéressant. Dans un premier temps il peut être diffusé auprès de tous les adhérents et dans les entreprises concernées par une implantation CGT. Le bulletin permet de relayer les activités et la politique de l'UL. Mais à chaque production d'un numéro du bulletin il est possible de cibler quelques entreprises sans présence syndicale. Le bulletin servira alors de vitrine pour l'UL fin de montrer à des salariés isolés ce qu'un syndicat peut faire concrètement au delà du simple tract revendicatif.

L'UL pourra également cibler des entreprises et demander à participer aux protocoles d'accord préélectoraux à chaque fois que l'occasion se présentera ou que l'entreprise répondra à des critères d'implantation. Le bulletin de l'UL, accompagné d'un tract, pourra être diffusé devant l'entreprise afin de faire connaître l'activité de l'UL et d'informer qu'il est possible de monter une section syndicale et une liste pour les élections DP-CE.

La construction d'une section syndicale ne doit pas être bâclée et improvisée. Il est tentant de déclarer dans la précipitation un délégué syndical auprès d'un patron. Il est vrai que la désignation d'un DS permet de créer un impact immédiat dans une entreprise. Il est courant que le patron soit totalement déstabilisé et que cela soit accueilli avec beaucoup de plaisir par les travailleurs. Mais cet impact moral ne dure pas et ensuite on est vite confronté à la réalité de la lutte des classes, et à une contre-offensive de l'adversaire.

Il est donc déterminant de remporter une première victoire qui est plus importante que l'aspect moral. Cette première victoire c'est d'imposer un pouvoir interprofessionnel face à la direction de l'entreprise. Il est indispensable que la première diffusion de tracts soit organisée sur une base collective et interprofessionnelle afin de bien montrer aux salariés et au patron que toute l'UL est derrière le délégué syndical et que la lutte est bel et bien collective. Les élections de DP offrent aussi un enjeu important. Ces élections permettent d'unifier un noyau militant qui apparaît à travers la liste de candidats, c'est à dire de ceux qui acceptent de prendre le risque de se présenter à visage découvert. Mais pour mettre en confiance les candidats éventuels il est préférable d'avoir auparavant remporté une première victoire. C'est pourquoi, avant même d'avoir désigné son DS, l'UL doit avoir étudié un angle d'attaque, avoir repéré un élément important du droit (code du travail au Convention Collective) concernant tous les salariés. Un élément qui n'est pas respecté par le patron et qu'il sera facile de faire respecter. Ce sera le premier combat de la section syndicale, mené le plus souvent par un militant apparemment isolé dans l'entreprise. Cette victoire sera l'occasion de motiver d'autres travailleurs pour s'engager dans la construction de la section, puis dans la présentation d'une liste aux DP, voire au CE.

En cas de victoire électorale aux élections de DP, même partielle (un seul siège remporté), dès la première réunion des DP, l'élu de la section doit se faire assister d'un représentant syndical désigné par l'UL. Il est important de notifier au plus tôt cette désignation au patron et de préciser que cette désignation est permanente pour chaque réunion mensuelle. C'est un moyen très utile pour introduire l'UL dans l'entreprise et renforcer le rapport de forces. C'est aussi un bon moyen pour épauler l'élu, lui éviter des erreurs et permettre au représentant de l'UL de prendre la parole dans la réunion pour que la lutte devienne collective. C'est un garde-fou contre des dérives individualistes.

La réunion de DP doit être suivie par un compte-rendu rédigé par la section sous forme de tract de section. C'est l'occasion d'aider l'élu à rédiger un tract avec l'aide technique de l'UL. La rédaction du tract peut aussi servir de support à la réunion de la

section syndicale et intégrer aux débats des salariés qui veulent suivre un dossier. L' élu doit rendre compte de son mandat afin de valider un fonctionnement collectif et partir ainsi sur de bonnes bases. Le tract diffusé à l'entrée de l'entreprise est un moyen de rendre public la lutte qui s'est menée lors de la réunion des DP et de faire prendre conscience du fait qu'un élu tout seul ne peut rien faire s'il n'existe pas de section syndicale avec un nombre maximum d'adhérents et de militants.

7) La coordination entre les UL

Dans le schéma fédéraliste de la CGT, les Unions Départementales (UD) ont été créées afin d'appuyer le travail de coordination et de construction des UL (Bourses du travail). Ce n'est qu'en 1918 que la direction confédérale (composée alors de sociaux-démocrates) a tenté d'imposer un fonctionnement plus centraliste, la direction de l'UD se transformant en petite « préfecture ». Ce modèle centralisé, calqué sur le fonctionnement des institutions bourgeoises, a essayé de remettre en cause l'autonomie des UL. Si certaines UD servent aujourd'hui d'appui au travail des UL, d'autres tentent de s'imposer comme une direction politique dans la CGT. C'est aussi le cas dans les autres confédérations qui se revendiquent pourtant du syndicalisme de classe.

Dans ce cas de figure il est souvent difficile de coordonner les UL, les UD se refusant de fait à assumer cette fonction. Dans le respect du fédéralisme, rien n'empêche alors des UL de se coordonner de façon occasionnelle ou permanente pour palier à cette lacune. C'est l'occasion de mutualiser les connaissances, les expériences mais aussi de s'appuyer mutuellement par un soutien militant, ou même de lancer des campagnes communes. Dans plusieurs départements cette coordination à la base est une réalité.

Aujourd'hui, la direction de la CGT tente de restructurer la confédération autour d'Unions Régionales. Cette restructuration aurait un sens si l'objectif réel était de coordonner les Unions Départementale et Locales dans la lutte contre la politique capitaliste des Conseils Régionaux et contre les « Pôles de compétitivité ». Il n'en est rien. Les UR sont avant tout mises en avant comme « partenaires sociaux » pour l'élaboration de politiques régionales, c'est à dire dans une politique gestionnaire qui n'a rien d'anti-capitaliste. Cette stratégie syndicale cautionne la politique de démantèlement de l'emploi et de la formation professionnelle en accompagnant la restructuration du capitalisme.

Face à ces dérives, les UL peuvent intervenir efficacement et à contre-courant en s'appuyant sur le fédéralisme.

Le syndicat d'industrie est aussi un instrument qui aide à la coordination des UL. Des militants d'un même syndicat, présents dans des UL différentes, profitent de leur réunion de syndicat de branche pour se rencontrer et collectiviser la lutte interprofessionnelle sur le département. C'est donc un lien automatique et direct entre les UL même s'il n'est pas formalisé.

Assumé ou non par les UD, ce travail de coordination des UL peut s'investir sur plusieurs terrains. C'est le cas par exemple de la Sécurité Sociale et de la protection sociale en général. Rappelons que le syndicalisme s'est construit à partir des sociétés de secours mutuels (sociétés d'entre aide pour affronter des périodes difficultés matérielles : chômage, grève, maladie, accident, décès,...). Aujourd'hui, les confédérations ont délaissé la lutte pour la gestion ouvrière de la protection sociale, ne revendiquant au mieux qu'un rééquilibrage des pouvoirs entre les syndicats, le patronat et l'Etat. Pour la grande majorité des travailleurs, la légitimité de cette gestion ouvrière de la Sécurité Sociale n'existe plus. L'action d'une UD peut être utile pour la reconstruire.

On peut tenter de le faire en refaisant fonctionner correctement une commission sociale, qui existe normalement au moins sur le papier, dans les UD, rassemblant en théorie l'ensemble des mandatés (CAF, CPAM, CRAM, URSSAF, ASSEDIC, OPHLM, mutuelles,...). La CE d'UD et surtout les UL doivent exiger des compte-rendus de mandats. C'est le minimum. Mais surtout, il faut que la composition des commissions sociales soit revue. Le plus souvent les mandatés, quand ils viennent aux réunions, sont déconnectés de l'activité syndicale interpro. Ils reproduisent alors une dérive institutionnelle, intervenant dans ces organismes sans mandat. Mais cela n'est pas inéluctable.

Il faut que la commission sociale soit composée des mandatés bien sûr mais aussi de délégués des UL et de la CE de l'UD. Alors les mandatés seront utiles à une activité de terrain interpro, coordonnée au niveau de l'UD ou de plusieurs UL au moins. Exemple : pétition dans les syndicats, rassemblement devant une CPAM et investissement de son CA, lutte au côté du syndicat des salariés de la caisse,... dans le cadre d'un rapport de force à créer pour empêcher la chasse aux arrêts de travail organisée par les services médicaux des CPAM, pour imposer une meilleure reconnaissance des déclarations de maladie professionnelle et accidents du travail ou des demandes d'invalidité,...

Tout cela ne peut se faire qu'en lien avec les revendications des travailleurs à la base. Les UL doivent donc et peuvent se coordonner sur ce terrain. Le bulletin de l'UD doit régulièrement comporter une rubrique sur les droits de la Sécurité sociale à partir de cas concrets (obtenus par exemple par les mandatés à la commission de recours amiable ou la commission d'action sociale), un bulletin spécifique sur la protection sociale (assurance maladie, maladies professionnelles et AT, famille, chômage, mutuelles, retraite,...) peut être rédigé et diffusé aux syndicats et aux UL. C'est ce qui se fait à l'UD CGT des Vosges (le bulletin est consultable sur le site internet du CSR).

Coordination, liaison avec l'activité interpro des UL, la présence syndicale dans les institutions de la protection sociale fait apparaître alors la nécessité aux travailleurs de se battre pour une Sécurité sociale à leur service, et qu'ils doivent donc gérer.

A) L'intervention collective sur le terrain juridique

La lutte sur le terrain juridique fait partie de l'activité syndicale. Les droits que le syndicalisme fait respecter ont été gagnés par l'action collective et ne peuvent être défendus que par l'action collective. Faire comprendre cela aux travailleurs doit être le principal axe de l'action juridique dans les UL. Comment relier cette lutte sur le terrain juridique aux actions collectives ? Quelle contribution une UL peut apporter ?

Le premier constat est que le rapport de force étant défavorable, nous nous battons pour défendre des droits et non pour en gagner de nouveaux. Quand les coups qui pleuvent dans une boîte deviennent insupportables les travailleurs passent la porte des permanences syndicales. Ou alors quand un salarié a été licencié,... il vient à la permanence juridique ou se fait assister par le conseiller du salarié. C'est le constat d'échec car le recours au juridique ne pourra jamais remplacer l'action collective. Comment alors faire comprendre à partir du service d'aide juridique qu'il faut s'organiser dans le syndicat ? Car sinon l'action juridique fabrique des assistés et des consommateurs d'un service contre rétribution. On reproduit alors le fonctionnement de la bourgeoisie (spécialistes-clients).

Le second constat qui découle du premier c'est que de nombreuses UL ne sont en fait principalement que des permanences juridiques. On ne construit pas de conscience de classe comme cela. On attend les licenciements, les erreurs du patron et ensuite on fait des dossiers prud'hommes. Alors tout cela favorise une situation qui peut déboucher sur de vraies dérives dans les UL, comme par exemple :

- l'article 700 du NCPC qui alimente principalement la trésorerie de l'UL. Plus la peine de mener une bataille politique auprès des syndicats pour qu'ils cotisent à l'UL ou même développer la syndicalisation ;
- parfois c'est le défenseur syndical qui trie les dossiers en fonction de ce qu'ils peuvent financièrement rapporter ;
- quand un reversement d'une partie des gains du salarié est demandé, cela permet parfois d'arrondir les fins de mois de certains militants sans que l'UL n'en bénéficie ;
- il y a déconnexion totale de l'action juridique d'avec l'action syndicale de l'UL ;
- création de super-militants qui font tout et qui transforment les salariés défendus en simples consommateurs ou en clients.

Les militants qui assurent les permanences sont tentés d'aller droit à l'essentiel afin de gagner du temps. On finit donc par sacrifier ce qui fait pourtant tout l'intérêt de l'activité syndicale : développer la conscience de classe et les capacités de lutte des

salariés. Avant de rentrer dans l'étude du dossier du salarié, il apparaît indispensable de discuter avec lui du syndicat, de son rôle, de son fonctionnement et donc de la façon dont ce salarié va s'intégrer dans la lutte pour défendre son dossier. Plus globalement il est indispensable d'expliquer que cette lutte s'intègre à une lutte plus globale et que si tous les travailleurs étaient syndiqués, il n'y aurait pas besoin de perdre du temps aux prud'hommes pour des résultats souvent très aléatoires.

Il est aussi indispensable que le salarié prenne en charge un maximum de démarches afin de ne pas reproduire la division sociale capitaliste opposant les dirigeants et les dirigés. Il doit donc gérer son dossier juridique avec l'aide de l'UL. La constitution de ce dossier est l'occasion pour le salarié de prendre connaissance de certains éléments du droit du travail et de comprendre la façon dont il évolue (la lutte juridique sur le terrain institutionnel mais aussi la lutte sociale menée par les syndicats dans les entreprises). Si ce travail d'éducation syndicale n'est pas pris en charge, alors 80% des syndiqués abandonneront le syndicat 6 mois après que leur dossier ait abouti aux prud'hommes. Et ils ressortiront de cette expérience en croyant que le syndicat est une super entreprise qui offre un service marchand très concurrentiel sur le terrain du rapport qualité/prix. Le salarié n'aura fait que renforcer sa mentalité d'assisté et de dominé.

Voici quelques propositions concrètes qui permettent de placer l'action juridique de l'UL sur le terrain de l'action syndicale interprofessionnelle.

1) Etablir des règles de fonctionnement par un congrès de l'UL

➔ est-ce qu'il est demandé au salarié de verser (ex : 10 %) une partie de ses gains du procès (dommages-intérêts,...) au défenseur ? Cela se fait (c'est un engagement moral du travailleur défendu, il n'a aucune obligation légale de le faire au final) mais alors il faut être clair sur la part qui resterait à l'UL, au défenseur, voire à l'UD..

➔ pareil pour l'article 700 du NCPC : reversement intégral à l'UL ou une partie au défenseur ? Des règles doivent être fixées par le congrès de l'UL.

Il faut border juridiquement ces questions car les avocats sont à l'affût et des procès sont possibles contre certaines pratiques.

➔ qu'est-il exigé du travailleur qui sera défendu : adhésion sur combien de mois ? 6 mois ou une année ? ou forfait ? différence entre celui qui est toujours en poste et celui qui est déjà licencié ?

On peut aussi avoir des règles communes pour toute l'UD, décidées en congrès (c'est le cas sur l'UD des Vosges) car on peut aussi avoir des salariés qui mettent des UL en « concurrence » en allant là où c'est le plus avantageux, et des UL qui acceptent cette dérive.

3) La formation juridique

Bien souvent, les nouveaux militants ou nouveaux élus (DP, CE) sont très soucieux de connaître tout un tas de lois,... De même, le travailleur qui est défendu est intéressé par la connaissance de règles de droit du travail ou de la convention collective. Est-ce que le patron a le droit de faire ceci ou cela ? Est-ce que j'ai moi le droit de le faire ? Où trouver les textes ? Il faut bien entendu apporter des réponses techniques à toutes ces questions. Mais tout cela montre que la situation actuelle du rapport de forces pèse sur le réflexe « juridique » avant l'action collective. Il y a donc nécessité de faire comprendre que le droit il s'acquiert sur le terrain par le rapport de forces.

Mais faire respecter le droit c'est aussi le rapport de forces ! Tout cela est lié. Ce qui veut dire que c'est bien collectivement que l'on fait respecter le droit. La formation juridique des syndiqués doit avoir comme objectif de faire comprendre cela, et pas de donner des connaissances à des consommateurs qui viendraient s'instruire pour défendre leur seul intérêt individuel et immédiat ! Il faut utiliser cette envie d'avoir des arguments juridiques de la part de nombreux militants, élus et travailleurs syndiqués ou pas, afin de collectiviser ces connaissances et créer des réflexes de lutte.

Le danger est également de former des spécialistes qui finissent par se complaire dans le statut de « sachant » (conseillers du salariés, représentants prud'homaux, juristes,...), par briller auprès des syndiqués en reproduisant les rapports sociaux « dominés-dominants » au sein du syndicat. Cette dérive est d'autant plus tentante que le terrain juridique permet de tisser des relations et n'est pas très dangereux pour un militant syndical. C'est un terrain exclusivement institutionnel s'il est déconnecté de la vie de l'UL.

On peut mettre en place des sessions de formation sur une journée ou demi-journées. Le souci est de les ouvrir à tout syndiqué :

- essayer de les organiser en dehors du temps de travail : au moins pour une partie
- un contenu accessible à tous

Le contenu doit viser à donner des connaissances, mais surtout de savoir les chercher en incitant à venir à l'UL pour compléter les informations et accéder à de la documentation. Il faut aussi qu'il y ait débat et échanges sur les pratiques syndicales pour faire respecter le droit. Le lien sera fait avec les luttes dans les boîtes et les branches. Les moments « interpo » seront alors multipliés par l'organisation de ces courtes formations, et les travailleurs qui sont simplement venus pour être défendus seront incités à y participer. La commission juridique de l'UL doit les organiser avec l'aide technique des défenseurs syndicaux, des conseillers prud'hommes et des conseillers du salarié.

Les thèmes peuvent être les éléments principaux du droit du travail auquel est confronté quotidiennement un travailleur (salaire et fiche de paie, primes, heures supplémentaires, modulation,...), le droit syndical, la convention collective, le droit de la

sécurité sociale (comment faire reconnaître une maladie professionnelle ? comment contrer la CPAM qui refuse de reconnaître une déclaration d'accident de travail,...). Tout cela illustré si possible par des cas concrets réels, qui peuvent être exposés et donner lieu à mobilisation/action collective pour régler le problème plutôt que de passer par les tribunaux !



3) Le bulletin de l'UL

Il doit comporter une rubrique régulière sur le juridique. Compte-rendus de sessions de formation, éléments de droits directement utilisables (comment faire dans tel cas précis ? ...), rendus de jugement prud'hommes, description de luttes menées conjointement sur le terrain juridique et militant (section syndicale)...

4) La permanence juridique de l'UL

Il faut d'abord bien définir ce qu'est cette permanence. Il faut la différencier des permanences à l'UL qui sont assurées pour des syndicats de branche (tel jour le commerce, tel autre la construction,...).

Si la confusion est faite entre les deux types de permanence, il y a risque que l'activité de l'UL soit bouffée par le juridique.

Tout part de l'accueil de la permanence juridique.

Si possible, elle doit être assurée par un camarade qui ne fait pas de défense prud'hommes. A partir de l'analyse de la situation du salarié qui vient à la permanence, il doit être orienté :

- soit vers le syndicat ou la section syndicale de son entreprise ou établissement pour mener la bataille, pour informer cette section, et ensuite on décide avec elle s'il faut aller au juridique avec l'aide de l'UL si le syndicat en a besoin ;
- soit vers son syndicat d'industrie s'il n'y a rien sur son lieu de travail qui verra alors comment mener l'action de défense : rapport de forces ou juridique ;
- soit rendez-vous est pris avec un défenseur si c'est nécessaire (sauf si le problème peut se régler immédiatement en prenant contact avec le patron), par exemple s'il y a eu licenciement, démission,... et que le droit n'a pas été respecté ;
- soit cela mérite une action syndicale et alors c'est le noyau militant de l'UL qui est informé pour monter l'action, rapide ou sur la durée, en fonction du problème.

Ensuite, la commission juridique doit faire un suivi des permanences juridiques. Sur une même boîte ou une même branche, sur une période s'étalant sur plusieurs années parfois, des travailleurs ont pu aller se faire défendre par l'UL, se sont syndiqués, sont isolés. Alors qu'il y a possibilité de monter une section syndicale ou un syndicat d'industrie ou de branche localement !!

5) La commission juridique

Vu l'importance que prend ou qu'à tendance à prendre le juridique dans une UL, tendance qu'il faut combattre...tout en répondant à la nécessité de défendre les droits gagnés, une commission juridique doit être mise en place.

Les orientations de cette commission, comme toute commission d'UL doivent être fixées par les instances politiques de l'UL : congrès et CE.

Il faut être particulièrement vigilant à ce que son activité soit réelle et qu'elle soit reliée à l'activité syndicale de l'UL (l'appui des militants techniquement formés est ici déterminant non seulement pour l'efficacité des actions mais aussi pour ne pas isoler ces militants dans une « bulle juridique pour spécialistes » dans l'UL).

La commission juridique doit être composée pour la partie technique des militants défenseurs syndicaux aux prud'hommes, des conseillers prud'hommes et des conseillers du salariés. Elle doit être composée pour une autre partie par des militants de syndicats qui animent l'UL. Ensemble ils doivent assurer au minimum :

- * les permanences juridiques, si possible par des militants non « techniques » ;
- * proposer et organiser des formations élémentaires aux droits des travailleurs ;
- * alimenter régulièrement la rubrique juridique du bulletin de l'UL ;
- * appui aux campagnes syndicales menées par l'UL ou des syndicats : requalification des contrats précaires, répression syndicale,...

C) La formation syndicale

En fonction des réalités locales, la formation des syndiqués est plus ou moins bien prise en charge par les structures syndicales. Mais il y a surtout un problème d'adaptation par rapport aux demandes et aux disponibilités des syndiqués. Dans le secteur public l'accès aux congés formation est relativement facile. Tel n'est pas le cas dans le privé où ce droit est pour ainsi limité aux élus du personnel (financement et répression des adhérents sans protection).

En outre, même dans le cadre des fameuses formations de « premier niveau » de la CGT, le temps de formation consacré aux Unions Locales est beaucoup trop réduite et beaucoup trop abstraite. Les syndiqués en ressortent souvent sans avoir compris l'importance des UL dans la vie confédérale.

Généraliser la formation

C'est pourquoi il apparaît important que tout syndiqué puisse bénéficier d'une « formation d'accueil » dans son UL. Cette formation doit permettre d'intégrer les nouveaux adhérents dans la confédération. Une intégration dans le cadre d'une expérience vivante où le syndiqué pourra discuter tranquillement et librement avec d'autres camarades. Une petite formation expliquant rapidement le fonctionnement de la confédération, les droits du syndiqué mais aussi la façon pour lui de participer immédiatement à la vie collective de l'organisation.

L'idéal est d'organiser cette formation d'accueil le samedi matin afin de permettre à un maximum de personnes d'y assister mais aussi de démontrer que le syndicalisme se pratique aussi en dehors du temps de travail et que ce n'est ni un métier ni une carrière réservée à des spécialistes. C'est aussi l'occasion de montrer que le syndicalisme peut être quelque chose de convivial, un moment de sociabilité. Une partie de la formation doit donc être consacrée à un apéro ou à un café. Cette formation doit permettre une première prise de conscience sur l'aspect interprofessionnel de la confédération, et donc mettre en contact des travailleurs de différentes branches d'industrie.

Les formations destinées aux militants perdent en qualité au fil des années. Plusieurs dérives se dessinent. La première c'est la formation technocratique, dans laquelle un technicien vient nous noyer dans un discours ultra-spécialisé, en faisant rarement le lien avec la pratique de terrain. Cela tient le plus souvent au fait que le formateur n'a plus de pratique militante depuis longtemps. La seconde dérive c'est la formation de terrain, sans lien direct avec la stratégie syndicale. Le danger consiste à donner de nombreux outils aux militants mais sans expliquer l'enjeu et les conséquences.

Une formation de qualité doit pouvoir faire un lien permanent entre les connaissances mises en avant, le contexte de leur utilisation et leur finalité. C'est à dire intégrer l'activité syndicale quotidienne dans le cadre d'une véritable stratégie anti-capitaliste.



Bourse du Travail de Toulouse : Cours du soir de français pour les syndiqués

Former des travailleurs libres

L'expression, sous la forme orale et écrite, est dangereusement marginalisée dans les organisations syndicales. Les prises de parole dans les entreprises se font de plus en plus rares et la diffusion de tract de section n'est plus forcément une pratique de terrain. Pendant des décennies le mouvement syndical a été une véritable école pour les travailleurs. Malheureusement cette activité d'éducation n'est plus vraiment d'actualité, ce qui explique en partie la fragilisation du mouvement syndical. Une réunion de section syndicale doit être l'occasion pour un travailleur de s'initier à la prise de parole en public. Mais cette même réunion doit être aussi utilisée pour se former à construire et à rédiger un tract et donc à organiser sa réflexion et la communiquer. Des cours de formation à la rédaction de tracts peuvent être très utiles afin de mettre en confiance des travailleurs qui hésitent à rédiger des tracts ou alors à améliorer le contenu de ce matériel militant de base.

Ecrire un tract cela ne s'improvise pas et cela ne doit pas être monopolisé par un ou deux militants qui vont se faire les porte parole permanent des syndiqués. Les tracts doivent être clairs et synthétiques. Le tract est important car il permet de collectiviser la connaissance et de développer le contrôle ouvrier. Il ne doit donc être ni simpliste (une succession de slogans) ni trop technique.

Il en est de même pour les prises de parole. Des cours peuvent facilement s'organiser sur la base de jeux de rôle ou de simulations ludiques afin de mettre les syndiqués en situation de prendre la parole et donc de gagner en confiance.

Un travailleur qui veut défendre ses droits doit être en capacité de savoir les lire dans sa Convention Collective et dans le Code du Travail. Mais la réalité est tout autre. La très grande majorité des travailleurs n'ont jamais ouvert ce type de document et même lorsqu'ils viennent dans un local syndicat ce ne sera pas forcément pour eux l'occasion d'y avoir accès. Car, comme nous l'avons vu, la dérive des « spécialistes juridiques » est présente dans chaque UL. Une petite formation d'une demi-journée est l'occasion idéale pour enseigner les méthodes de bases de consultation des documents de droit du travail. C'est aussi le moyen de faire comprendre aux syndiqués qu'ils seront désormais en capacité d'apprendre la même chose à des camarades de travail.

Mais cette activité de formation est souvent confrontée à un obstacle de taille : l'analphabétisme qui ne cesse de se renforcer dans la population salariée adulte suite au recul de la pratique de la lecture. Actuellement on estime qu'environ 1/5 de la population française est concernée par le phénomène d'analphabétisme. Le taux est évidemment plus important dans le prolétariat. La très grande majorité de cette population analphabète est sortie de l'école en maîtrisant la lecture. Mais c'est au fil de années que ces travailleurs ont perdu ce savoir faire, tout simplement parce qu'ils n'utilisent plus vraiment la lecture au quotidien. Le rôle d'une UL est donc de redonner le goût de la lecture, de l'entretenir en démontrant que ce savoir faire donne accès à ses droits, à des informations et tout simplement à son émancipation culturelle et sociale. Lors d'une permanence, aucun travailleur ne devrait ressortir de l'UL sans un journal, un bulletin ou même un tract syndical. Il faut que le militant qui assure l'accueil consacre une minute ou deux à discuter rapidement l'importance du contenu du document afin de faire prendre conscience de l'importance de le lire, et plus largement de lire.

Et si les forces de l'UL le permettent, il est tout à fait réalisable de mobiliser un équipe de militants afin d'organiser des cours d'alphabétisation ou de lecture du français.

Il est par exemple significatif de constater que peu d'UL disposent d'une petite bibliothèque ou d'un service de presse afin d'accueillir les syndiqués ou les nouveaux adhérents qui se présentent. Dès leur création, la Fédération des Bourses du Travail puis la CGT se sont fixées comme tâche prioritaire la formation des travailleurs. Non pas une formation intellectuelle et abstraite mais une culture construire à partir des luttes et de l'expérience de terrain. Cette culture de classe émancpatrice ne peut se construire que dans une organisation sociale et interprofessionnelle : l'Union Locale.