

# INFORMATION

N° 48 - MARS 78 - 1 F

## sommaire

□ Edito .....	1 - 2
□ Le Conseil National Fédéral - 19-20 avril 1978 .....	2
□ Des actions qui imposent nos exigences .....	3 - 4 - 5
□ Un plan de travail collectif pour l'emploi .....	6
□ Femmes .....	7 - 8

A la veille de ces législatives, c'est aussi notre tâche de syndicalistes d'en clarifier les enjeux, sans rien abandonner des priorités de l'action. Notre Bureau fédéral de février 78 a décidé d'appeler chacun à tirer la cohérence de nos actions syndicales sur le plan politique et donc à voter à gauche et à battre la droite. Cette position est développée dans l'édito ci-dessous repris du bulletin du syndicat national des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI). Chacun peut avoir bien des exemples à y ajouter...

Etre cohérents, c'est aussi quelque soit l'issue des élections intensifier l'action pour imposer nos exigences. C'est ce qu'illustrent les luttes relatées en pages 3,4, et 5.

## ***l'importance des législatives***

«Pour nous CFDT des CCI, il ne peut y avoir aucun doute: nous constatons à chaque instant combien nos patrons et l'actuel gouvernement - par Ministère de Tutelle interposé - sont solidaires... pour refuser nos revendications.

Ensemble, ils ont bloqué nos salaires cette année (et BARRE nous promet s'il reste de continuer ENCORE 3 ANS !!!); ensemble, ils nous imposent l'indice INSEE qui ne reflète pas les prix qui nous touchent vraiment; ensemble, ils nous refusent des revalorisations qui stabiliseraient les écarts de salaires c'est à dire en points et non en pourcentages.

Ensemble, nos patrons et gouvernement par Ministère interposé, refusent dans les CCI: de vrais droits pour les syndicats, la liberté d'expression pour les salariés, un même statut pour tous les services, une gestion par le personnel lui-même de ses «morceaux» de salaire différé: fonds social, formation continue, retraite etc...

Ensemble aussi, au niveau national, CCI et gouvernement, ne cessent d'utiliser des fonds publics (de l'IMPOT !!) à leur service et sans tenir compte de nos intérêts de salariés: en 1976, 360 milliards de FRS ont été ainsi gérés par nos Présidents, des ELUS PATRONAUX (combien confie-t-on aux élus des salariés ?...)



Ensemble ils ont organisé des «journées de l'emploi» et la semaine du Travail Manuel (sans compter l'odieux festival de la Femme), opérations destinées à tromper les jeunes et l'opinion publique en fournissant aux employeurs de la main d'œuvre gratuite dans un cas (et jusque fin mars, contrat de 6 mois, après quoi ils retourneront au chômage !), de la main d'œuvre sur-exploitée dans l'autre cas...

## ■ ETRE COHERENTS

Nous ne pouvons donc pas nous syndiquer, cotiser, informer, agir pour défendre nos intérêts et ... tolérer ... voir soutenir une telle complicité CCI - gouvernement CONTRE NOUS. Pour défendre nos intérêts, pour être cohérents, nous ne pouvons que **VOTER CONTRE LE GOUVERNEMENT ACTUEL**, donc **CONTRE TOUTE LA DROITE**. D'autant plus que si la majorité actuelle était reconduite, reconfortée... ce serait pire pour nous les salariés.

C'est donc bien une position syndicale que nous prenons en disant qu'il faut se débarrasser de la droite... car depuis des années notre action syndicale est limitée, bloquée par nos patrons tout à fait soutenus par le Ministère de Tutelle.

C'est cette position qu'il faut développer dans nos discussions avec nos collègues.

La droite battue, un «couvercle» moins lourd pèsera sur les épaules de ceux qui travaillent, de ceux qui agissent dans un vrai syndicat; nos patrons moins aidés moins coordonnés par le gouvernement devront tenir compte du mécontentement et de nos revendications: nous pourrons enfin espérer de réelles négociations. En même temps nous continuons à dire que le bulletin de vote tout seul est insuffisant, que c'est l'action sociale, syndicale décidée collectivement, organisée, quotidienne qui est notre vraie force, notre efficacité: d'ailleurs à la CFDT, nous avons nos propres exigences:

La gauche au pouvoir, malgré ses divergences malgré les doutes ou les craintes que peuvent nous inspirer les uns ou les autres, c'est tout de même autre chose que... BARRE N°... X ! Sans illusion, il faut tout de même constater que les programmes de gauche sont plus proches de nos positions syndicales. Dans les CCI, le SMIC à 2 400 F c'est la refonte de toute la grille; les droits syndicaux c'est enfin la liberté d'expression, l'extension et la consolidation de notre statut.

Donc pas question de dire: votez pour Untel (notre syndicat défend vigoureusement son indépendance politique) mais **votez pour vos intérêts donc... votez et faites voter contre la droite aux 2 tours !**

Bull. Synd. Ch. de Co. - février 78

# CONSEIL NATIONAL FEDERAL

## les 19 & 20 avril 1978

A juste un mois des élections, ce CNF (voir présentation de ce qu'est le CNF dans l'A n° 47) est l'occasion d'une large confrontation des syndicats de la fédération, le moyen d'élargir la réflexion pour permettre au BF de fixer des orientations correspondant à des engagements réels de tous.

Quelque soit l'issue des élections, l'intensification de l'action syndicale sera nécessaire et en particulier la poursuite du travail engagé au plan de la fédé, des branches et des localités sur les objectifs revendicatifs et la structuration des syndicats.

La priorité accordée aux syndicats multi-sections comme structure de base de toutes les décisions dans l'organisation fait de la CFDT un outil original essentiel dans le mouvement ouvrier (les autres centrales insistent sur le syndicat d'entreprise). C'est une condition d'une réflexion autonome capable de saisir tous les aspects de la réalité, et d'une indépendance vis à vis des partis. L'émiet-

tement au contraire facilite le poids de l'appareil central ou de coordinations extérieures.

Notre effort en ce sens entrepris depuis 75 et confirmé comme priorité au congrès de Bombannes doit se compléter par une réflexion sur notre insertion dans l'interprofessionnel:

- parce que nous avons un apport essentiel à y apporter comme représentants de travailleurs et de travailleuses souvent plus exploités et durement touchés par la restructuration capitaliste;

- parce que nous avons besoin de «l'interpro» pour nous développer et coordonner nos luttes avec d'autres au plan local et régional.

Le Bureau fédéral de février 78 a fixé l'ordre du jour du CNF:

● **Bilan d'activité depuis Bombannes** et surtout de l'effort de structuration des syndicats mené au plan fédéral et régional.

● **Notre insertion dans l'Interprofessionnel** (voir l'A n° 47).

● **Nos priorités d'action syndicale en 78.**

Pour donner un plus grand retentissement à ce CNF, le BF a décidé de financer les frais de transport de délégués de syndicats aux **réunions régionales préparatoires** (où doit être élu le délégué de la région au CNF) dans la limite de 1 délégué de 20 à 100 adhérents (de 200 à 1000 timbres payés en 77), de 1 délégué en plus par tranche de 100 adhérents, avec un maximum de 4 délégués.

Les syndicats recevront début mars une circulaire détaillée avec le rapport sur l'interpro, et début avril des éléments pour le débat sur nos priorités d'action.

Prévoyez des réunions de syndicats 2ème quinzaine de Mars, et les réunions régionales 1ère quinzaine d'avril.



# DES ACTIONS QUI IMPOSENT NOS EXIGENCES

La situation actuelle de blocage patronal et gouvernemental et aussi la campagne électorale concentrent les affrontements au plan politique. Rester à ce niveau risque de nous limiter à des actions de dénonciation, où les travailleurs se sentent dessaisis de la possibilité par leur action d'aboutir à des résultats concrets.

Les actions ci-dessous montrent qu'il est possible de mobiliser les travailleurs et d'imposer nos exigences, à condition d'une action suivie sur des objectifs crédibles, c'est à dire, adaptés aux situations et cohérents avec un projet d'ensemble. La plate-forme CFDT fournit le cadre d'une unité plus forte de nos luttes, mais il reste pour être efficace à la concrétiser à chaque niveau où se joue un rapport de force (entre localité, trust, branche...). Nous y reviendrons dans le prochain numéro.

## ENTREPOT PARIDIS

### *intégration des primes au rendement*

PARIDIS, c'est un entrepôt dans l'Essonne, de 250 travailleurs dépendant du trust PROMODES. La CFDT est implantée depuis 1974, en 1976 une lutte importante a permis de supprimer l'embauche de contrats temporaires et d'embaucher définitivement les contrats existants. (Inform'Action février 1978, supplément Commerce).

Ce premier résultat a créé les conditions d'une unité plus grande du personnel, permettant de poser le problème de la prime liée au rendement.

**D** EPUIS l'existence de l'entrepôt, les préparateurs qui étaient à l'époque au nombre de 50 bénéficient d'une prime liée au rendement de chacun. Cette prime est basée sur le nombre de colis à l'heure effectués dans le mois, elle représente jusqu'à 30 % du salaire, soit de 100 F à 450 F selon le rendement de chacun pour un fixe de 1800 F en 1976.

Le rendement journalier et individuel est affiché chaque jour par la direction dans un ordre de classement pour inciter à la compétitivité entre les travailleurs. De plus le salaire demeure incertain selon le volume de travail d'un mois sur l'autre et d'une année sur l'autre.

#### LE REFUS DE L'ACCROISSEMENT DES TACHES ET DE L'INDIVIDUALISATION DU SALAIRE

Depuis un certain temps, plusieurs préparateurs contestent le système de prime, ils décident de se répartir entre eux la charge de travail et ainsi la prime de rendement.

En janvier c'est le ras le bol général qui s'exprime contre le rendement et la baisse de salaire, la prime est nettement moins élevée qu'en novembre et décembre, il y a un peu moins de travail, chacun est crevé par la fatigue accumulée pendant la période des fêtes de fin d'année.

Les travailleurs refusent cette «carotte» qui les lie et ne leur donne aucune garantie, ils demandent à la section CFDT de provoquer une assemblée générale de l'ensemble des préparateurs.

#### ILS IMPOSENT L'INTEGRATION DE LA PRIME DANS LE SALAIRE

Au cours de l'AG qui a eu lieu en début de semaine sur le temps de travail, les préparateurs décident de s'arrêter pour «faire quelque chose». 3 heures de discussions entre eux et avec les délégués permettent d'exprimer le mécontentement collectif sur l'ensemble du service.

Un accord intervient sur les revendications suivantes:

- intégration de la prime dans le salaire, calculée sur la plus forte prime, soit 450 F;
- 100 F d'augmentation de salaire, pour l'équipe du matin qui commence à 5 h, à cause de la pénibilité du travail et des conditions de vie (malgré le désaccord de la section, la revendication est maintenue);
- ouverture de la cantine pendant les temps de pause du matin et du soir pour servir des repas.

Les travailleurs décident sur ces revendications de ne pas reprendre le travail tant qu'il n'y aurait pas eu de négociations avec la direction.



Le lendemain, les délégués rencontrent la direction, devant le rapport de forces des préparateurs qui bloquent la marche de l'entrepôt, elles acceptent le principe de l'intégration partielle de 200 F de la prime dans le salaire.

Devant le refus des travailleurs, une 2ème négociation a lieu et la direction propose 360 F intégrés dans le salaire, tout en maintenant la prime au rendement d'environ 200 F; elle accepte les 2 autres revendications...

Après 1 journée 1/2 de débrayage, les préparateurs acceptent ces propositions et décident de reprendre le travail.

## APRES LA LUTTE LE RENDEMENT DIMINUE ET LES EFFECTIFS AUGMENTENT

Plusieurs réunions ont eu lieu après le mouvement pour vérifier l'amélioration des conditions de travail, dans les discussions chacun exprime la nécessité de

continuer à s'organiser, 40 préparateurs adhèrent collectivement à la section, la section se retrouve ainsi considérablement renforcée.

L'intégration partielle de la prime a fait que chacun a diminué son rendement, dans le même temps le volume de travail a augmenté, ce qui a obligé la direction à embaucher dans les mois suivants une trentaine d'employés supplémentaires. Le service des préparateurs est aujourd'hui composé de 80 travailleurs au lieu de 50 auparavant.

Cette lutte, pour la section, n'est qu'une demi victoire dans la mesure où elle n'a pu s'élargir aux autres services composés principalement de bureaux. Les écarts de salaires se trouvent maintenant accrus, ainsi au même coefficient, un employé de bureau touche 2400 F au lieu de 3100 F pour un préparateur...

L'action de la section syndicale porte maintenant principalement sur les classifications et la grille unique de salaire entre les employés et les ouvriers pour combattre la division existante entre les travailleurs des bureaux et de l'entrepôt. □

### ■ LES 3 SUISSES (Roubaix 59)

#### IMPOSER NOS OBJECTIFS DANS LE QUOTIDIEN

Dans cette grande entreprise de vente par correspondance, on a un patron social. Il est respectueux des organisations syndicales. Il sait écouter toutes les revendications et ensuite dire non, non et non. Il sait organiser le travail et l'encadrement, et grignoter quotidiennement les avantages acquis. Pour mettre les points sur les i, la section a sorti ces quelques «conseils aux travailleurs»:

**On nous a refusé:** les 2 pauses payées et on parle de supprimer la pause à la cantine!

**Alors continuons à prendre notre quart d'heure tous les matins à la cantine. C'est notre droit, c'est écrit dans la convention page 56 A.**

**On nous a refusé:** la baisse réelle de la production.

**Faites le travail de votre qualification et de votre salaire. Refusez le travail supplémentaire.**

**On nous a refusé:** d'avoir plus de 4 arrêts maladie par an pour les mensuels et le paiement des arrêts de 3 jours.

**Ne prenez pas d'arrêt de moins de 5 jours, comme ça vous serez payés! Et si à la fin du premier arrêt ça ne va pas plus fort, faites-vous mettre en prolongation: ça ne vous fera qu'un arrêt. Parce que si vous reprenez le travail et que vous rechutez ça vous ferait 2 arrêts et vous seriez vite arrivés au bout de vos 4 arrêts autorisés.**

**On nous a refusé:** la suppression des heures supplémentaires.

**Refusons les heures supplémentaires chaque fois que nous le pouvons. Allez voir le médecin du travail. Expliquez-lui la situation, surtout si vous avez 50 ans ou des enfants.**

**On nous a refusé:** la récupération des heures d'avance en congés payés (horaire mobile).

**Si vous voyez que vous allez avoir plus de 10 heures d'avance, partez plus tôt une paire de jours, même s'il y a du boulot jusqu'au cou. N'allez plus jamais au delà de 10 heures d'avance.**

**Ne donnez pas vos heures au patron.**

**On nous a refusé:** l'utilisation du budget-formation pour la formation à l'initiative du salarié.

**Demandez chaque fois que vous le pouvez un congé formation payé pour apprendre ce que vous voulez.**

**On nous a refusé:** l'heure de formation syndicale payée pour tous les travailleurs.

**N'hésitez pas! appelez vos délégués! Allez les voir, informez-vous, dites ce qui se passe dans votre service! Passez-vous les tracts, discutez ensemble!**

### ■ PAPETERIES DE BRETAGNE à Rennes

#### UNE SOLIDARITE CONCRETE POUR UN AUTRE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

(Suite). Mettre 125 travailleurs au chômage, fermer une usine à papier, une des seules en France qui tourne en réutilisant le vieux papier, au lieu d'arbres abattus, c'est paraît-il logique pour les financiers qui ne savent calculer qu'en dollars.

Bien sûr la santé et l'angoisse des travailleurs, l'indépendance économique de la France dans ses approvisionnements en matière première, l'équilibre naturel des forêts, tout cela n'a pas de prix, alors les financiers ne savent pas le prendre en compte!

Le conseil de branche par contre vient d'inclure cela dans ses objectifs pour une autre politique de développement industriel liée à une planification nationale et régionale et un contrôle des importations.

Dans ce cadre, les Papeteries de Bretagne sont rentables et ont un rôle utile pour tous à jouer. Les travailleurs qui occupent leur usine depuis le 22 octobre ont fait la preuve que la matière première existait sur place en organisant un grand «ramassage des vieux papiers».

La solidarité concrète de la population de Rennes et des alentours a fait de cette opération un grand succès. Ce fut pendant 10 jours un défilé incessant de voitures à la papeterie, et surtout l'occasion pour de nombreux syndicats et associations de quartiers d'organiser dans leur secteur le ramassage et la popularisation de la lutte et de ses objectifs.

INFORM'action  
ABONNEMENT ANNUEL  
— 15 F —  
timbres ou chèques  
à la F.G.S.L.-CFDT  
26 rue de Montholon-PARIS 14  
NOM-ADRESSE-ENTREE  
BRANCHE-PROFESsion



# SALAIRES... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS

## ■ UAP et LLOYD à Toulouse

### DE L'ACTION DE BOITE A L'ACTION DE BRANCHE LO- CALE

Déjà en juillet dernier, le LLOYD et le service «production» de l'UAP s'étaient battus, l'un pour obtenir la réduction du temps de travail sur écran, et l'autre une classification égale pour tous, dans le service.

Aujourd'hui à l'UAP, ce sont 5 services, soit les 3/4 de la boîte qui sont en grève pour obtenir le passage de tous au niveau «C».

S'appuyant sur cette lutte, les travailleuses du LLOYD ont décidé de débrayer pour imposer la répartition du passage sur écran entre tout le personnel de l'entreprise, et par suite qu'il n'y ait plus qu'une même classification.

Pour étendre et populariser ces luttes, une journée d'action a été décidée le

jeudi 16 février, réunissant les travailleuses du LLOYD et de l'UAP, ainsi que des délégations des AGF et du GAN.

## ■ QUO VADIS à Nantes

### LES TRAVAILLEUSES IMPOSENT LES 120 F «pour les travailleurs manuels»

Les 120 F de Giscard... le patron (qui se fait appeler «docteur» par les travailleuses -sic-) a eu la bonne idée de donner cette prime en décembre et de la reprendre sur la paye de janvier !

QUO VADIS, certains d'entre vous connaissent sans doute, des agendas qui se vendent bien, si bien que le chiffre d'affaires de la société double tous les 2 ans.

Pendant ce temps, la production augmente, les effectifs restent les mêmes, les cadences s'accroissent... Quant aux salaires: 1 800 F en moyenne comme salaire de base, 2 100 F avec les multiples primes «à la tête des clientes» (ou des «clients»), puisque les quelques hommes

travaillant dans la boîte bénéficient seuls d'une prime appelée: Prime Super Force -resic-).

Trop c'est trop, quand les 140 travailleuses ont vu leur fiche de paie avec les 120 F en moins, la colère a éclaté: débrayage immédiat et réduction de la vitesse des machines.

Le patron est revenu sur sa décision: 100 F seront versés sur la paye.

## ■ LIVRE DE PARIS

Société de vente de livres par correspondance. Grève sur problème classifications employés: refus de la multiplication des échelons, du déclassement des nouveaux embauchés, de la division du personnel par l'introduction de salaires différents pour un même travail.

Reprise après 11 jours de grève sur la suspension de la nouvelle classification pour 2 mois et l'engagement de négociations sur la base de 6 catégories d'employé(e)s et l'objectif d'un seul salaire par catégorie dans un délai de deux ans.

# REINTEGRATION... EMPLOI... REINTEGRATI

## ■ PRESTO-CAFETERIA PROMODES à Caen

### LUTTE POUR LA REINTEGRATION DE 2 TRAVAILLEURS

Deux cuisiniers, anciens employés de l'Hyper Continent, mutés à la Cafétéria Presto, appartenant au groupe Promodés sont convoqués par la direction pour avoir consommé sur place quelques verres de vin, puis contraints de démissionner, faute de quoi une plainte serait déposée pour vol.

Dès le lendemain, les 2 travailleurs font savoir par lettre recommandée à la direction, qu'ils n'ont jamais eu l'intention de donner leur démission, que la signature leur a été extorquée sous la menace du chantage.

L'inspecteur du travail conteste la validité de ces démissions.

La direction entame alors une procédure de licenciement, après avoir proposé à chacun un chèque de 6000 F comme prix de leur silence et de leur renoncement au tribunal des prud'hommes.

L'action s'engage. A plusieurs reprises, le personnel de la cafétéria (40 employés) cesse le travail et distribue des tracts à la clientèle des Hypermarchés Continent.

Le syndicat Commerce Services CFTD de Caen informe la presse locale qui relate les faits. L'image de Promodés en prend un coup.

Toutes les sections CFTD du groupe sont également tenues au courant.

Déjà une première victoire: UN DES CUISINIERS EST REINTEGRE.

## ■ IMPRIMERIE MODERNE à NANTES

Grève avec occupation contre le licenciement de 8 travailleurs, laissant craindre liquidation à terme de l'entreprise. Reprise après suspension des licenciements et annonce du rachat par un imprimeur s'engageant à ne pas licencier.

## ■ SUD-ARTS-GRAPHIQUES Imprimerie près de Melun (77)

Occupée depuis 3 mois 1/2 suite au règlement judiciaire et au licenciement des 66 salariés. Occupation. Discussions avec des camarades de LIP et de CARON-OZANNE sur les problèmes posés par une remise en route de la production.

## ■ ZIG ZAG à Thonon (74)

### TOUS POUR UN UN POUR TOUS

Pendant tout un mois, les travailleurs de l'usine se sont battus pour obliger le patron à revenir sur son refus de réintégrer un ouvrier rentrant d'un congé longue maladie de 2 ans. «Oubliant» ses 30 années d'ancienneté, la direction effectuait un premier recul en acceptant sa réintégration mais avec un salaire de manœuvre alors que ce travailleur était conducteur P3. Débrayage immédiat de toute l'usine, 1 heure par faction.

De reculs en reculs, selon le même scénario, la direction a été obligée de prendre en compte la revendication des travailleurs selon laquelle le salaire doit être garanti en cas d'accident ou maladie: l'ouvrier est réintégré avec un salaire équivalent à son ancienne qualification.

## ■ SILIC près de Lille

Décision de la direction départementale d'annuler le refus de licenciement collectif par l'Inspection du Travail. Puis dépôt de bilan. 55 licenciements sont prononcés.



# **Une pratique syndicale qui développe le goût du collectif :**

## **L'exemple de GOOSSENS**

Pour la section CFDT qui s'est donné les outils pour un fonctionnement collectif: 52 licenciements refusés par l'inspection du travail chez Goossens c'est un premier résultat.

Dans cette imprimerie du NORD, spécialisée dans l'emballage, comprenant 380 salariés, et appartenant depuis 3 ans à une multinationale américaine, la restructuration n'a cessé de dégrader les conditions de travail.

La CFDT s'était déjà plusieurs fois cassé la figure. Depuis 1 an elle s'est remontée avec l'apport d'adhérents venant de la CGT. En mars 1977, 60 voix aux élections (1 mois après la création de la SSE) at aujourd'hui une trentaine d'adhérents.

**U**N premier souci: que la section soit effectivement celle de tous les adhérents et non pas, comme bien souvent, celle des délégués. Ceux-ci constituent le bureau de section dont le rôle est de proposer l'ordre du jour des réunions et d'en faire le compte-rendu.

La réunion des adhérents se fait au moins une fois par mois. Sur 34, 20 y participent régulièrement. Elles se déroulent alternativement chez les uns et les autres pour que les questions de distances ne jouent pas toujours au détriment des mêmes. Et puis c'est plus sympa. On apprend à mieux se connaître, les femmes, les maris sont plus dans le coup.

On y discute des revendications, de la présentation des CE, du bulletin d'information.

Le compte rendu est fait dans la semaine, tiré sur machine à alcool pour tous les adhérents.

### **DES OUTILS ASSURANT LE SUIVI DES PROBLEMES ET LA REFLEXION DES ADHERENTS**

Un autre souci est que tout le monde puisse suivre la vie de la section et de l'entreprise: un journal de bord est tenu par le secrétaire de section qui n'est pas un délégué. Ce cahier est à pages numérotées, y sont jointes tracts, bulletins, compte rendu, textes d'affiches. Chaque nouvel adhérent peut se mettre rapidement dans le bain.

Le cahier de revendication se nourrit des discussions au sein de la section dont les adhérents ont le rôle précis de rassembler et de discuter les revendications. Les DP se réunissent sur cette base une fois par mois.

Des assemblées de militants sont distinctes des réunions de sections. Il s'agit de se former en réfléchissant sur des thèmes précis: rôle de la SSE - rôle des délégués - structure de la CFDT - ce qu'est un règlement intérieur...

Un bulletin, interne à la section («lettre aux adhérents») résume l'essentiel des informations préparant ou concluant les discussions de la section.

Enfin un fichier comprend les adresses de tous les adhérents, ainsi que celles des gens à contacter (autres sections, interprofessionnelle, expert comptable...)

### **UNE INFORMATION QUI FASSE LE LIEN ENTRE TOUS LES TRAVAILLEURS**

L'ensemble des travailleurs peut lire un bulletin («C'EST A DIRE») qui paraît au coup par coup (déjà une dizaine). Rédigé à 3 ou 4 personnes. Tous les adhérents peuvent écrire dedans. Il est même arrivé qu'un adhérent CGT s'y exprime.

L'ensemble des travailleurs est convié à des débats sur des thèmes précis. Par exemple ce qu'est le plan LE-CAT dans l'entreprise. Chacun donne des exemples sur l'évolution des conditions de travail dans son atelier, ce qui permet à tous d'avoir une vue d'ensemble.

Enfin, toutes les semaines, une affiche. Comme pour le reste, il s'agit de montrer que le syndicat agit dans l'entreprise d'une manière systématique et continue, et pas seulement au gré des événements.

### **DES DOSSIERS QUI S'APPUIENT SUR L'EXPERIENCE DES TRAVAILLEURS**

L'annonce d'un plan de redressement (62 licenciements) a mis la section à l'épreuve. L'outil forgé a répondu en partie au besoin du moment, en ce sens que l'information syndicale nécessaire pour le CE et l'inspection du travail a été fournie en temps utile sur la base de ce réseau vivant d'information.

Il s'agissait de faire un dossier «technique» c'est à dire l'inventaire atelier par atelier, machine par ma-



chine, de tout ce qui montrait la désorganisation de la production sur laquelle s'appuyait la direction pour justifier les licenciements.

C'était la possibilité donnée à tous de s'exprimer sur ce qui constitue la vie quotidienne dans l'entreprise, le contenu du travail et l'utilisation de l'outil de production.

L'élaboration de ce dossier a clairement montré que ce sont les travailleurs qui sont les meilleurs « experts » en ce qui concerne les conditions de production. Ils connaissent l'entreprise infiniment mieux que les financiers qui prennent les décisions.

Ce dossier fait 7 pages dactylo. Il est le résultat des discussions de tous, sa rédaction a été faite par 15 travailleurs. La collecte finale a été réalisée par un petit groupe de 4 (extraits dans Inform'Action Livre février).

La deuxième manche va arriver, car la direction ne va sûrement pas se contenter de la décision de l'inspection du travail.

Des risques de division existent comme dans toute lutte comme on vient de le voir à la SILIC où 55 licenciements ont finalement été acceptés par le refus des 2/3 du personnel de se lancer dans une grève avec occupation.

La section GOOSSENS s'est préparée à la lutte en construisant une section sur le maximum d'adhérents, en se donnant des outils d'information qui fassent le lien entre tous les travailleurs, en sachant s'appuyer sur l'expérience des travailleurs.

Dans le rapport de forces, l'efficacité des moyens d'action des travailleurs est d'autant plus grande qu'ils auront pris le goût du collectif. □

## — \* — \* — BOOM E — \* — \* —

C'est le titre du bulletin spécial « Femmes » du syndicat CFDT des Chambres de Commerce de Paris.

D'habitude, tout est écrit, pensé au masculin... qui est dans la grammaire, et... partout ailleurs... l'emporte sur le féminin. Alors là, le E a toute sa signification.

Cette fois il a été élaboré collectivement par plusieurs femmes du syndicat. Chacune était chargée de rédiger un article, puis discussion sur les textes, les illustrations et la maquette. Pour une fois le bulletin syndical a pris un autre ton et les travailleuses qui ne le lisaient pas d'habitude s'y sont cette fois-ci bien retrouvées.

On l'a vu lorsqu'il a été diffusé à la criée dans chaque section.

### ENTENDU DANS UNE AG DE GREVISTES AU CENTRE DE RENSEIGNEMENTS

« ... non, je préfère la prendre le soir !... »  
« ... pas moi, déjà que nous avons tout juste le temps de déjeuner... » « ... faites comme nous, prenez un sandwich... »  
« pas d'accord, déjà que le travail n'est pas drôle !... et c'est le moment où l'on se retrouve... » « ... le midi c'est mieux, car les restaurants les moins chers sont loin d'ici... » « ... je préfère être chez moi plus tôt le soir... » « ... avec tout ce que j'ai à faire la 1/2 heure du soir m'intéresse... ».

Il était question de la demi heure en moins de travail revendiquée par les grévistes du Centre de Renseignements et cela se passait pendant l'occupation des locaux devant un « repas » préparé... par la femme d'un des grévistes.

Ce qui m'a frappé dans ces réflexions et ce que nous avons beaucoup discuté, c'est que ce « choix » était en fait en fonction du quotidien de chacune et de chacun; pour les unes c'était des enfants à s'occuper, les courses, du ménage, un

mari ou un ami à la maison, etc... tâches « bien féminines », alors que pour les hommes, la demi heure du soir ne changeait pas grand chose... « plus qu'à se mettre les pieds sous la table, ce n'est pas à une 1/2 h près... » C'est vrai, reconnaît un des grévistes, nous avons plein de « choses » comme ça à changer. Pour moi, c'est un des nombreux aspects positifs de cette grève... tenter de remettre en cause les normes qui nous ont été apprises. □

Suite de la page 8

s'intègrent, que quelques rares autres contestent, tandis que la plupart le délaissent en abandonnant le terrain ?

● Le militant-type, celui qui « monte » dans les structures comme l'on dit, n'est-il pas presque toujours un homme qui dispose d'un temps libre important pour assurer ses responsabilités syndicales ? Comment une mère de famille

chargée pour l'essentiel de l'éducation des enfants et des travaux ménagers pourrait-elle disposer d'un temps égal, d'autant plus si son conjoint exige d'elle un rôle conforme à celui du plus grand nombre de femmes ?

● Dans l'état actuel de la société, il nous faut mettre en débat les horaires de nos réunions, leur durée, le type de sujet

abordé, les méthodes de travail employées, en fonction de la nécessité d'y voir les travailleuses représentées en fonction du poids du personnel féminin.

Pour les réunions statutaires des syndicats, des unions locales, des UD, il nous faut conquérir des droits syndicaux utilisables en dehors de l'entreprise afin que les femmes puissent y participer. □



# L'EGALITE FEMMES - HOMMES

## un problème majeur à résoudre

Extraits de l'intervention d'Edmond MAIRE à la Conférence Nationale Travailleuses CFDT des 1 et 2 février 1978. A lire par chacune-un, mais surtout à débattre à plusieurs en section et syndicat.

### FAIRE UNE ANALYSE CONCRETE DES DISCRIMINATIONS VECUES PAR LES TRAVAILLEUSES

D'abord combattre la notion selon laquelle le travail des femmes procure un salaire d'appoint qui renforce l'idée que toutes les femmes auraient le libre choix entre travail et non-travail.

Il nous faut: mieux faire apparaître l'utilisation que fait le patronat de la dévalorisation de la condition féminine contre les intérêts immédiats de l'ensemble des travailleurs. Il n'est donc plus possible d'opposer en termes de priorités masculines le travail des femmes à celui des hommes.

La discrimination salariale que subissent les femmes freine l'augmentation générale des salaires.

L'important chômage des femmes occulte chez de nombreux travailleurs la domination qu'ils subissent et le fait qu'un pont s'établit naturellement entre les dominations mâles, qu'ils soient patrons ou salariés, obscurcissant les réalités de classe et la lutte des classes.

La formation permanente dispensée actuellement sert avant tout à confronter la division du travail, à adapter les femmes aux postes de travail, ou à leur faire expérimenter de nouvelles technologies contraignantes.

Ainsi, le patronat s'oppose à une réorganisation positive du travail, pour tous, hommes et femmes, et poursuit sa politique de déqualification et de parcellisation.

### LES TRAVAILLEUSES SONT BIEN PLACEES POUR REMETTRE EN CAUSE LA SOCIETE

Permettre aux travailleuses de s'exprimer, c'est se rendre compte; du fait de leur double tâche dans la société, elles font un lien constant et privilégié entre l'entreprise et la cité, les conditions de

travail et les conditions de vie, les revendications professionnelles et les objectifs de changement de la société.

Elles sont bien placées pour dire la conception qu'elles ont du pouvoir dans l'entreprise et la société. Elles savent ce qu'est la répression patronale et l'oppression sexuelle des hommes dans la société, des petits chefs dans l'entreprise

Subissant à la fois le pouvoir patronal hiérarchique et la domination masculine les femmes ont le plus souvent une exigence plus profonde, plus riche sur ce que devraient être les rapports sociaux désaliénés, des rapports de pouvoir égaux.

### DANS LA REALITE: FAIRE UNE ANALYSE MIXTE

D'abord, il nous faut procéder, à tous les niveaux de l'organisation, à une analyse mixte de tous les domaines de la condition salariale. Dans ce domaine, l'ennemi numéro un c'est la moyenne, cette moyenne qui plait aux hommes car elle fait apparaître leur situation pire qu'elle ne l'est en réalité, cette moyenne qui masque la situation dévalorisée des femmes.

Combien en avons-nous encore de ces revendications dites unifiantes et qui effacent toute notion de discrimination? Combien de sources de recrutement féminin négligées? Combien de situations de travail regroupant une forte majorité de femmes analysées de façon asexuée?

Nos tracts, nos textes doivent distinguer le masculin du féminin quand nous faisons le constat des salaires, du chômage, des qualifications, de la formation professionnelle, du travail au rendement mais aussi du nombre de syndiqués, de la présence aux réunions, de la composition des organismes directeurs.

Faire une analyse mixte, ce n'est pas seulement distinguer le spécifique féminin et le spécifique masculin dans la si-

tuation que l'on examine, c'est aussi jeter un regard mixte sur cette situation, c'est donc rendre mixte les groupes, les collectifs militants qui se mettent au travail. Un homme, quelle que soit sa bonne volonté, aura toujours tendance à gommer tel aspect des discriminations femmes-hommes ou à minimiser son importance.

Procéder à une analyse mixte, ce n'est certes pas se contenter d'un constat mais c'est en faire surgir des revendications qui répondent à la situation ainsi mise à nu.

### DEBATTRE DES PRIORITES REVENDICATIVES

Et c'est là qu'intervient un problème important. La situation spécifique des femmes entraîne des priorités revendicatives qui ne recouvrent pas exactement celles des hommes. Et cela est particulièrement vrai pour tout ce qui concerne le temps de travail et les horaires de travail.

Mais où, quand, organisons-nous des débats sur les priorités revendicatives qui permettent aux aspirations des travailleuses de s'exprimer pleinement, pour en arriver à une synthèse qui tienne compte réellement de leur situation?

Chaque section syndicale, chaque syndicat a beaucoup à faire dans ce domaine. La surcharge de travail est toujours là pour faire oublier l'urgence des problèmes qui ne sensibilisent qu'une minorité

### PERMETTRE AUX FEMMES DE PRENDRE TOUTE LEUR PLACE DANS LA CFDT

● Le langage, le comportement, les rapports de pouvoir dans la CFDT n'imposent-ils pas un modèle masculin au militantisme auquel quelques rares femmes

Suite en bas de page 7