

# INFORM'ACTION

1<sup>re</sup> ANNEE

Publication bimestrielle  
Le numéro : 0,70 F  
au C.C.P. 933-47 Paris



Rédaction - Administration :  
20, rue Rochechouart - Paris (9<sup>e</sup>)  
Tél. : 878-32-72

**Union Interfédérale :**

regroupant : Union des Syndicats d'Animation, Culture,  
Education Populaire (U.S.A.C.L.E.P. - C.F.D.T.)  
Fédération des Services, Commerce, Crédit  
Fédération du Livre, Papier, Carton  
Fédération Sécurité Sociale et Institutions  
Sociales.



*Pour les changements d'adresse, joindre la dernière  
bande et 2 timbres.*



Le Directeur de la publication : H. LESIRE-OGREL  
Imprimerie Artésienne, 62 - Liévin

# INFORM'ACTION

c.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 13

JUILLET-AOUT 1971

## SOMMAIRE

- Avant, dans, et après l'action
- Tribulation d'un délégué
- Pas de vacances pour les capitalistes
- Ne nous laissons pas avoir...
- Qu'est-ce que la « HIERARCHIE »
- Comment on « gère » le personnel
- Problèmes des employées de maison
- Congrès Fédération Service-Livre
  - Exemple pour l'action
  - Résolution finale
  - Agir avec les travailleurs
  - Agir avec la CGT

# Avant, dans, et après l'Action..

## Comment ne pas trop se gourrer



Analyser nos succès et nos échecs, les comprendre et le faire connaître à tous ceux qui sont engagés dans des luttes identiques est important. Nous ne le faisons pas assez, trop souvent les militants CFDT, sous prétexte qu'ils n'ont pas de doctrine, agissent un peu au petit bonheur : on essaie et on verra bien...

Cette attitude a au moins un mérite : faire piger à tout le monde que la justesse des positions prises ne s'apprécie que par les résultats obtenus et pas par référence à une théorie qui viendrait du ciel ou de l'enfer... Nous sommes tous à peu près d'accord la-dessus : la pratique vient d'abord, la théorie ensuite (et encore, disent certains, la théorie on s'en fout).

Cependant nous ressentons l'insuffisance de cette position « certaines idées, appliquées ici avec succès aboutissent là à un échec ». Quelle est l'analyse correcte, quelle est la pratique optimum ?

Il nous faut comprendre comment ça marche, comment s'élabore notre analyse et notre pratique.

Prenons pour exemple une réunion de travailleurs dans un service où ça bouge, où c'est chaud, sans que l'on sache bien au départ pourquoi. L'objectif des militants est de comprendre pour pouvoir agir, de faire sortir l'essentiel, en partant des faits qui se sont produits (et parfois, en apparence de tous petits faits). Recenser, cataloguer, comprendre. Pour accomplir correctement cette première étape, il faut disons-nous souvent, être « à l'écoute » des travailleurs, c'est-à-dire savoir regarder, écouter, sentir.

Cette connaissance des choses et des phénomènes qui nous entourent nous est transmise par nos yeux, par nos oreilles et nos mains, organes des sens. Dans le processus général de la connaissance, ce stade est le premier : il nous faut passer **de la réalité à la connaissance sensible**.

Si, loin d'être assis dans le fauteuil d'une chambre capitonnée nous trempions dans la lutte quotidienne, si nous sommes de véritables militants, notre connaissance sensible, notre expérience s'accumule ; vient un moment où il faut bien classer ce fatras de sensations diverses. Mettre de l'ordre, organiser cette connaissance primaire c'est passer à la connaissance rationnelle ; c'est partir de ce qui est réel, objectif, pour accéder à ce qui est pensé, subjectif. C'est là qu'apparaissent les concepts, qui sont plus larges et plus riches qu'une simple accumulation de faits, c'est là que se font les déductions et que se mettent en place les théories.

Jusqu'ici pas de mystère (après non plus d'ailleurs...) mais une conséquence essentielle et oubliée de la plupart des intellectuels, il

y a 1 001 manières de classer et d'organiser ; il y a 1 001 interprétations de la même réalité. A ce stade de l'élaboration de la « connaissance rationnelle », rien ne prouve qu'elle (et avec elle, la théorie, les objectifs et les méthodes d'action) reflète correctement la réalité.

Ce n'est donc pas fini.

Sauf si l'on cherche à arranger les affaires, à apaiser les tensions, on ne fait pas une réunion de travailleurs ou de délégués pour le plaisir, mais pour décider d'un type d'action. Avec ce qui sort de notre réunion, avec cette connaissance organisée, ces théories, nous passons à la pratique : il s'agit de savoir si les orientations pifométrées à ce moment là sont **les bonnes, c'est-à-dire si elles produisent bien les résultats prévus**. Sinon il nous faudra en tirer les conséquences, modifier notre théorie. Ce retour aux faits n'est pas un simple contrôle, analogue au coup d'œil distrait à la jauge d'huile, qu'on se sent bien obligé de donner dans une bagnole. C'est le deuxième stade de la connaissance, plus important encore que le premier parce qu'il contrôle que tout ce qui a été élaboré antérieurement tient la route, est correct.

Passer de la théorie à la pratique, des idées à la réalité est donc un retour succédant à l'aller, lequel partait des choses pour aller aux idées. Car notre objectif n'est pas de comprendre les phénomènes comme ça, pour dormir tranquille, mais pour augmenter l'efficacité de nos luttes.

Il nous faut poursuivre continuellement ce mouvement d'aller-retour sans s'arrêter à un stade intermédiaire. Bloquer ce mouvement permanent vers la connaissance, refuser le passage à la théorie, ou la confrontation de la théorie aux faits c'est se boucher les yeux, c'est se donner soi-même des coups de pieds aux fesses.

Si les idées du patron ne sont pas bonnes, ce n'est pas parce que le patron est un salaud, ce n'est pas simplement parce qu'il est patron comme si par définition tous les patrons étaient des salauds ; **c'est parce que ses idées sont issues de sa pratique de patron. Ses théories sont élaborées (chez lui aussi) à partir de sa pratique sociale et se modifient quand celle-ci change.**

Pourquoi la revendication d'augmentation uniforme des salaires est elle aussi bien portée par les travailleurs ? Nous avons besoin sur ce point d'une théorie. Selon que nous penserons qu'une telle revendication met « un peu plus de justice » dans le système, ou bien qu'elle s'attaque à une forme de l'arbitraire patronal et à la division du travail qui nous est imposée (et que nous pouvons aussi combattre sur d'autres terrains) nous en tirerons des nouvelles actions différentes, que seule l'expérience contrôlera.

Ce processus sans fin d'élaboration de la connaissance a un nom un peu barbare : on l'appelle la théorie matérialiste, parce qu'elle part des faits, dialectique, parce que loin d'être figée elle implique une répétition fréquente des deux démarches : des faits à la théorie et de la théorie aux faits. Cette théorie a été développée depuis Marx par la plupart des militants et théoriciens révolutionnaires.

J. MAGAUD

**Matérialisme, dialectique** : des mots compliqués pour désigner quelque chose de simple ? Peut-être... Peut-être aussi des mots qu'il faut démystifier et dont il ne faut pas laisser le monopole à certains.

# Les Tribulations

## d'un délégué

*Un délégué CFDT qui, par ailleurs, est prêtre-ouvrier, fait le récit des difficultés qu'il rencontre dans ses fonctions à l'hypermarché AU-CHAN à RONCQ (Nord).*

---

Alors que je travaillais au bureau « épicerie », j'ai été élu délégué du personnel suppléant en mars 70. Dès le lendemain matin, on me pria de quitter le bureau pour prendre en charge le rayon « biscuits apéritifs ». Le motif de cette mutation me fut donné quelques mois plus tard par M. Gérard Mulliez lui-même : « Au bureau, vous pouviez avoir trop d'informations ». Celles-ci sont sans doute réservées aux collaborateurs de la C.F.T.C. (1).

En mars 1971, on m'a fait changer trois fois de rayon en une semaine. Le lundi 10 mai, on me déplace au rayon confitures pour remplacer un camarade qui s'en va et j'apprends par une indiscretion que je devrai également donner un coup de main au rayon sucre. Les raisons de ce nouveau changement, je les ignore. Cependant quelqu'un m'a fait remarquer que le rayon « confitures » était un rayon test. Rappelle-toi Samuel Henneuse, m'a-t-il dit ». (2)

Je l'ai compris depuis. On m'a fait la remarque qu'il y avait des trous dans mon rayon. La direction ne s'occupe pas de savoir si quelqu'un est présent dans votre rayon pendant que vous êtes en réunion ou en délégation, elle vous considère comme un fainéant si votre rayon n'est pas plein. Absent pour délégation pendant 20 h 50 une semaine, je n'ai été remplacé que pendant 3 heures. Les gens sensés comprennent où veut en venir la direction.

« Monsieur le curé, vous n'avez pas de c... au c... ». C'est par ces mots hurlés par le directeur du magasin de Leers, Monsieur Patrick Mulliez, que j'ai été accueilli dans la galerie marchande le 19 mai 1971.

Déjà le 19 avril, ce même Monsieur Mulliez me faisait remarquer que j'aurais mieux fait de rester à Lourdes avec les « handicapés mentaux ».

Monsieur Gérard Mulliez est moins explicite. Il parle des 3 petits imbéciles du fond. Evidemment, j'en suis.

Mais revenons à RONCQ.

En janvier, Monsieur Fournet est reçu par un chef de secteur. Il voudrait être embauché comme chef de rayon. Entre autres questions, on lui pose celle-ci : « Que pensez-vous d'un religieux Monfortain qui fait de la propagande pour le P.S.U. dans le magasin ? ».

Que n'inventerait-on pas pour discréditer les délégués C.F.D.T.

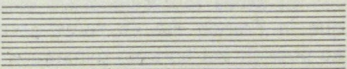
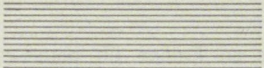
Avec l'aide des travailleurs, ils sauront se montrer dignes de la confiance placée en eux.

---

(1) Note : il y a un peu de CFTC dans cet hypermarché.

(2) S. Henneuse, militant CFDT licencié précédemment.

**— ce qui se passe dans ta boîte,  
— la lutte et l'action,  
cela peut intéresser tout le monde.  
Alors tu l'écris à INFORM'ACTION  
(même en quelques mots).**

***Pas de***   
 ***vacances***  
**pour les capitalistes**

Une nouvelle fois le monde capitaliste et le Gouvernement au pouvoir se signalent à notre attention par les excès et les malveillances qu'ils secrètent.

Une nouvelle fois c'est pendant la période de vacances que se dévoilent les scandales qui ne peuvent plus être cachés.

En période de bain de mer, ou de tour de France, il est plus facile de cacher dans un coin de page ce qui se trame en-dessous du manteau et dans la coulisse des ambassades ou des ministères, entre gens au pouvoir et hommes d'affaires.

Les récents scandales de la Vilette, du Parc des Princes, des Halles de Paris, de la Garantie foncière, ne sont que les tristes reflets de ce qui se passe tous les jours dans nos entreprises, le récent rapport de la Cour des Comptes est très proluxe sur ce genre d'affaires.

Comme par hasard il apparait, car on n'a pu le cacher à temps, que les grands animateurs de ces affaires si louches, se trouvent être des personnalités proches du pouvoir directement liées à lui ainsi qu'aux magnats de l'Industrie.

Comme par hasard, les P.D.G. de ces sociétés bidons se trouvent être membres de la majorité UDR, élus députés par accident, grâce à des campagnes à l'Américaine payées par les deniers des petits épargnants qui avaient cru en leurs promesses.

Comme par hasard ces mêmes députés, tous de bonne foi (qu'ils disent) ont pris comme défenseur Maître Tixier Vignancourt, qui est comme chacun sait l'homme de Main des mouvements d'extrême droite, le défenseur et acteur héroïque de l'O.A.S., le champion de la défense des libertés publiques lorsqu'elles sont de son côté, c'est à dire du côté de l'argent.

Et après tout cela, nous entendons dire par le chef de cette Maffia que la France est en route pour une nouvelle société, et que le parti au pouvoir est en train d'instaurer en France le meilleur des socialismes.

Jusqu'à quand allons-nous tolérer que le pouvoir nous prenne pour des inconscients.

Jusqu'à quand allons-nous laisser s'installer en France un pouvoir pré-fasciste et il faudra d'ici peu supprimer le préfixe à cette appellation.

Jusqu'à quand les journaux, la radio, la télévision vont-ils se taire sur des scandales aussi répugnants.

Ajoutons à cela l'impunité qui est laissée aux patrons et à leurs complices.

Des centaines, des milliers de morts chaque année sur les lieux de travail, et puis ... on se tait, on étouffe ... on absout les responsables, on condamne ... ceux qui ont eu le tort de mourir au travail.

Des centaines, des milliers de délégués, de militants syndicaux, brimés, déclassés, licenciés, pour avoir défendus leurs camarades, pour avoir osé exprimer leur opinion .... Là encore la justice est toujours du côté des mêmes, ceux qui ont de l'argent, ceux qui ont le pouvoir ....

Des centaines, des milliers de travailleurs immigrés condamnés à travailler sans relâche, 55h, 60h, 65h par semaine dans les pires conditions, rentrant le soir dans leurs deux pièces où s'entassent la femme et les quatre enfants pour un loyer de 500 à 800f par mois.

Des centaines et des milliers d'autres cas auprès desquels nous passons tous les jours, sans pour autant nous retourner.

Après tout cela ; bonnes vacances quand même .... Si vous pouvez!

Jacques DUCOS



**Ne nous laissons**

**PAS AVOIR**

**PAR le JARGON**

**Technique**

Un document établi par des militants du SGEN-SUP (syndicat CFDT de l'enseignement supérieur) pose la question : comment échapper au jargon technique, aux données scientifiques ou pseudo-scientifiques que les patrons, entre autres, introduisent dans les débats. Comment lutter, contre des discussions qui se résument à des chiffres, souvent incontrôlables.

Comment ne pas avoir peur des chiffres ?

Dans nos discussions, nous avons souvent tendance à accepter le débat sur le plan technique pur (que ce soit dans une réunion de comité d'entreprise, dans une commission paritaire, etc.) à utiliser un langage que les travailleurs ne comprennent pas et que, parfois, nous avons du mal à maîtriser.

C'est un moyen, pour nos adversaires de nous enfermer, de nous amener à « dialoguer » au lieu de nous battre à partir des revendications de base.

Le texte que l'on va lire, émanant de la section syndicale du SCROM est une matière à réflexion, pour nous-mêmes, à partir de nos propres problèmes.

Gruson, encore directeur de l'INSEE à cette époque, avait eu l'idée de lancer une enquête sur la perception de l'information économique. Un groupe de travail s'était en particulier occupé de la perception de l'information par les syndicalistes. Ils avaient interrogé pour cela aussi bien des militants de base que des militants de degré plus élevé (UD ou nationaux). Le clivage des réponses ne s'opérait nullement entre syndicats, mais à l'intérieur de tous les syndicats entre la base et le sommet :

— Grosso-modo, les seconds, quelle que soit leur appartenance, s'estimaient très satisfaits par le travail de l'INSEE, faisaient une totale confiance aux chiffres de cet organisme et les prenaient pour base dans leurs discussions avec le patronat.

— Au contraire, les militants de base, avec une unanimité tout aussi touchante, estimaient que les enquêtes de l'INSEE ne leur servaient à rien ou presque, qu'on n'y trouvait jamais le type d'information qui les intéressait (par exemple, profet de fusion entre X et Y entraînant par exemple 100 licenciements). Ils trouvaient plus d'informations utiles dans « Le Canard enchaîné ». Or, l'avis des militants de base rejoignait tout à fait l'avis que les enquêteurs de l'INSEE avaient eux-mêmes sur leur propre travail, tandis que la confiance des militants d'appareil leur semblait dérisoire, à eux qui connaissaient la façon dont sont recueillies les informations traitées par leur organisme.

Autre exemple d'un même décalage pour ceux qui ont la télé : Il y a quelque temps, la télé a organisé une interview de Fontanet par un smigard et sa femme. Ils lui ont posé quelques questions très directes telles que : « Comment pouvons-nous nous en tirer avec 106.000 F/mois tout compris avec 3 enfants à élever ? » Puis, après une réponse bre-douillante de Fontanet sur les augmentations à venir : « Oui mais au juste, avec ces augmentations, quand pourrons-nous acheter un frigidaire ? » Fontanet était complètement ridiculisé et sa mauvaise foi crevait les yeux. Alors, ny tenant plus, le militant de l'UD qui accompagnait ces smigards, s'est mis à reformuler ces questions directes et simples dans un jargon technocratique que l'on emploie aux commissions du plan : aussitôt, Fontanet s'est trouvé très à l'aise et a pu facilement écraser ses interlocuteurs sous un monceau de statistiques invérifiables.

L'un des rôles des militants intellectuels dans un syndicat ouvrier est de démystifier le jargon technocratique, de montrer aux travailleurs que lorsqu'on cherche à leur faire employer ce langage qui 9 fois sur 10 ne veut rien dire, c'est pour le tromper et noyer le poisson. Il faut au contraire apprendre à exprimer même des notions compliquées (celles de la comptabilité nationale par exemple) dans un langage simple où les réalités globales ne soient pas coupées des réalités concrètes.



# HIERARCHIE

Hiérarchie. C'est un mot qui dans nos préoccupations de militants revient souvent. Schématiquement, nous savons que nous, C.F.D.T., « Luttons contre ». De même, l'expérience quotidienne nous conduit à conclure que « la C.G.T. défend la hiérarchie ». A cet égard, nous avons tous constaté les convergences de vues C.G.T. C.G.C., entre une Centrale Syndicale qui se veut socialiste, animée par des militants qui s'affirment Marxistes, et une Organisation réactionnaire, de défense — voire de conquête — de privilèges catégoriels.

Nos différentes Organisations C.F.D.T. ont déjà, chacune en fonction des réalités professionnelles auxquelles elles ont à faire face, mis en œuvre des moyens de corriger les effets de la hiérarchie dans l'entreprise ou la profession (1).

Une affiche C.F.D.T. symbolise ce que veut être l'action C.F.D.T. vis-à-vis de la hiérarchie et montre que la courbe se rapprochant de la verticale au fur et à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie, peut et doit devenir un plan légèrement incliné grâce à l'effort unanime de toutes les catégories de salariés luttant au sein de la C.F.D.T.

Notre propos aujourd'hui ne porte pas sur les moyens d'action dans ce domaine, mais souhaite conduire chacun à réfléchir plus avant sur le phénomène même de la hiérarchie, de façon d'une part à donner plus de profondeur aux luttes entreprises, d'autre part à favoriser la promotion de méthodes plus radicales dans l'action « contre » la hiérarchie.

Pratiquement, nous essaierons de faire ressentir si la question de la hiérarchie est une simple situation de fait, un héritage du passé, une chose inanimée ; ou bien si nous nous trouvons en face d'un phénomène actif, offensif, doué d'une dynamique sur laquelle nous pouvons ou non intervenir.

## UNE SITUATION DE FAIT

La hiérarchie est perçue de façon première comme l'existence de « Chefs » et d'exécutants au sein de l'entreprise — avec bien sûr les nuances intermédiaires — puis comme le constat d'écart de salaires importants entre les uns et les autres. Il n'est d'ailleurs pas toujours facile de distinguer lequel de ces deux aspects intervient chronologiquement le premier, tant les deux notions sont intimement liées dans le ressentiment éprouvé par les travailleurs Employés et Ouvriers.

En fait, la discussion avec les travailleurs apprend rapidement qu'en importance, c'est l'aspect pécuniaire qui prévaut dans la protestation réflexe contre la hiérarchie.

Le travailleur convient le plus souvent que la division inéluctable du travail implique des niveaux de responsabilité différents. Par contre la différence existant entre les fonctions ou aptitudes ne paraît pas justifier à ses yeux l'écart existant entre les salaires respectifs.

Dès lors la contestation de la hiérarchie apparaît essentiellement comme la dénonciation d'une « injustice sociale », de l'une des manifestations des disparités contre lesquelles nous luttons.

Avant de dire si telle est notre conclusion, comme devant commander notre action, nous nous devons de chercher à comprendre comment l'on est parvenu à cette situation elle-même, incontestable en tant que constatation qui s'impose à l'évidence.

## LE « CADRE » PAR RAPPORT A L'EMPLOYE OU A L'OUVRIER ET A L'EMPLOYEUR

Disons d'abord que le mot « Cadre » est utilisé ici, par facilité, au sens le plus large pour désigner tout salarié qui au sein de l'entreprise n'appartient pas au personnel d'exécution.

Aussi les éléments mis en valeur s'appliqueront-ils à des degrés divers selon qu'ils concerneront un Agent de Maîtrise ou un Directeur.

### a) Le « Cadre » d'encadrement

Le « Cadre » dont la fonction consiste essentiellement à encadrer collabore pour une part plus ou moins limitée au pouvoir suprême de commandement de l'employeur et agit en son nom, directement pour les Cadres supérieurs (direction) ou indirectement pour les Cadres subalternes (Chefs de Service, Contremaîtres, Agents de Maîtrise, etc.).

Le « Cadre » bénéficie donc **d'une délégation de pouvoir** de la part de l'autorité supérieure qui, compte tenu de l'importance même de l'entreprise, ne peut intervenir directement. Il y a donc **démultiplication de l'autorité patronale** sur la personne des « Cadres » d'encadrement.

Notons que l'on ne peut pas parler de partager cette autorité puisqu'elle n'est exercée que par ordre de l'employeur ou bien, à tout le moins, sous son contrôle avec perspective de sanctions a postériori.

### b) Le « Cadre » technique ou de fonction

Certains « Cadres » n'ont pas d'activité de commandement à exercer, mais se trouvent mis par l'employeur sur un pied d'égalité avec les « Cadres » d'encadrement du fait des services rendus. On citera par exemple les ingénieurs, les médecins, les assistants sociales, les informaticiens, etc.

Les compétences qu'ils mettent en œuvre au service de l'entreprise, ne sont pas réunies par l'employeur, au moins à cause de leur multiplicité qui exclue, compte tenu des facultés humaines, qu'il ait pu acquérir les connaissances théoriques correspondantes, simultanément ou successivement.

L'employeur assure au « Cadre » de fonction **une délégation de pouvoir** pour la compétence concernée là où il ne peut lui-même faire face (directement ou par l'entremise de cadres d'encadrement). Il y a donc **suppléance à la carence patronale** par les cadres de fonction.

## UNE POSITION AMBIGUE

Il est net que pour l'employé et l'ouvrier les « cadres » jouissant d'une délégation de pouvoir de la part de l'employeur tendent à être assimilés au patron, globalement au sein d'un tout hostile.

Néanmoins nous avons vu que les « cadres » n'agissent pas de façon autonome mais comme tentacules obéissant à la volonté unique de l'employeur. Ils sont donc objectivement des salariés dépendant totalement, comme tout salarié, et en définitive, de l'employeur.

---

Cette position ambiguë n'est pas ignorée du patron. Tout au contraire elle constitue une préoccupation importante de sa part : elle conditionne son attitude vis-à-vis des « cadres » en matière de salaires.

## ROLE HIERARCHIQUE DU SALAIRE

### POUR LE « CADRE »

Le salaire du « cadre » doit d'abord — comme pour tout salarié — être tel que le travailleur accepte d'accomplir les tâches attendues de lui en contrepartie.

Mais l'on constate que les distances prises entre les besoins normaux ou courants du salarié et son salaire lorsqu'il s'agit d'un « cadre » sont importantes, voire considérables.

Or, il est évident que ce n'est pas la quantité individuelle de marchandises ou de services produite immédiatement par le « cadre » qui est rémunérée.

Compte tenu de la nature de l'activité telle que nous avons essayé de la mettre en évidence, c'est la délégation de pouvoir qui est rémunérée (démultiplication de l'autorité et suppléance à la carence patronale).

L'on est alors obligé de s'interroger sur la façon dont pourrait s'apprécier la valeur vénale ou salariale de cette délégation de façon scientifique. Force est de conclure qu'il n'y a pas de critère arithmétique et de chercher quels peuvent être les critères subjectifs pratiqués.

Une fois mise de côté l'influence du « marché de l'emploi » valable pour tous salariés, il apparaît que le salaire assume deux fonctions qui ne peuvent se révéler qu'à l'analyse, la distinction n'étant pas évidente. Il s'agit en tout état de cause de deux aspects de la même volonté de privilégier le « cadre ».

a) **Consolider la position du « cadre »** par rapport au personnel d'exécution par les moyens de vie supérieurs qui lui sont assurés, lesquels constituent une garantie pour l'employeur dans la mesure où il peut être alors tenu pour exclu que le « cadre » œuvre délibérément pour rejoindre le lot du personnel d'exécution et s'identifier ainsi rigoureusement à lui.

b) **Séduire le « cadre »** au bénéfice d'une illusion créée par des moyens permettant un style de vie se rapprochant de celui de la classe possédante, à commencer par ses traits les plus évidents.

Bien sûr, cette position d'équilibre du « cadre » — ni travailleur exploité ni patron, apparemment — n'est pas stable, et la tâche de l'employeur sera de faire en sorte qu'elle ne soit jamais gravement compromise.

---

Dans la réalité de l'entreprise ou de la profession, la différence ne se pose pas comme nous l'avons envisagé jusqu'ici par hypothèse, de façon aussi radicale entre nantis et dépourvus, entre privilégiés et exploités.

D'ailleurs, s'il en était ainsi, la situation se serait révélée à tous, de longue date, comme insupportable. Sans doute même, aurait-elle déjà changé du fait des travailleurs.

### ROLE DU SALAIRE HIERARCHISE POUR LES TRAVAILLEURS

La hiérarchie présente dans toutes les professions, à l'intérieur d'un éventail plus ou moins ouvert selon les cas, toutes les nuances possibles, tous les degrés qui puissent se justifier aux yeux de l'employeur, du fait de tâches différentes.

Il nous est facile maintenant d'affirmer que les employeurs appliquent à petites doses, savamment administrées, le remède que nous avons mis en évidence à propos des « cadres ».

En consolidant la position de chaque salarié par rapport à chaque travailleur de position inférieure et le séduisant petit à petit en le laissant se rapprocher d'un type de vie convoité, le patron maintient une situation d'équilibre permettant, sauf accidents sporadiques, une paix sociale indispensable à la survie du capitalisme.

En ménageant à chacun des perspectives, l'employeur tente de le décourager de vouloir sortir brutalement de la situation qui lui est faite et parvient à développer l'illusion qui consiste à prendre pour provisoire, par définition, le fait de devoir vivre avec des moyens inférieurs aux besoins. Ce sort reste cependant celui de l'énorme majorité des travailleurs tout au long de leur existence.

### AU-DELA DE L'INJUSTICE :

#### UNE ARME ENTRE LES MAINS DU PATRON

Il est clair pour nous maintenant que la hiérarchie, s'il est vrai qu'elle apparaît comme une injustice sociale, est en fait une véritable arme tournée par les employeurs contre la classe ouvrière. Elle met les travailleurs en concurrence entre eux en quête d'avantages qui sont préalablement éloignés de la portée du plus grand nombre, de façon à allonger suffisamment le parcours pour ne faire courir aucun risque à l'employeur.

Elle leur fait admettre un sort qu'ils ne devraient pas tolérer d'avantage et les détourne de la lutte solidaire qu'ils devraient mener contre le système qu'ils subissent.

En l'absence de hiérarchie, l'on peut dès lors imaginer que tout travailleur pourrait obtenir les moyens de vie répondant aux vœux de la C.F.D.T.

### QUEL COMBAT CONTRE LA HIERARCHIE ?

De même que le phénomène hiérarchique apparaît de façon réflexe comme une injustice, de même le combat contre lui peut se présenter de prime abord comme une lutte contre les disparités de salaire, pour la réduction de l'éventail hiérarchique...

Bien entendu, ces solutions apportant aux travailleurs des améliorations sensibles de leur situation précaire, les soulagent. Mais l'arme n'en reste pas moins entre les mains du Patronat qui peut toujours digérer telle dépense concédée ici ou là, de temps à autre sous la pression.

Se pose dans ces conditions la question de savoir si la seule solution correcte ne serait pas de dessaisir le Patronat de l'arme que constitue la hiérarchie, c'est-à-dire en fait de tenter de supprimer la hiérarchie.

Alors s'élèvent deux protestations qui doivent nourrir la réflexion de tous :

1°) Au nom d'un certain réalisme, l'on oppose que la Société humaine sombrerait dans une profonde décadence où régnerait l'oisiveté, les travailleurs n'étant plus incités à travailler par un gain approprié.

2°) Plus sérieux est l'argument selon lequel doit prévaloir la nécessité de sauvegarder le pouvoir d'achat de tout travailleur salarié quel qu'il soit. A défaut de quoi se trouve objectivement favorisé le capitalisme qui, relativement, augmente ses profits aux dépens de certains salariés.

---

En définitive, on oppose à ceux qui songent à lutter radicalement contre la hiérarchie l'impossibilité de céder du terrain au capitalisme.


Mais alors ne faut-il pas essayer de définir si oui ou non le capitalisme peut subsister face à des travailleurs qui se seraient libérés du phénomène en fait omni présent que constitue la hiérarchie ?

**Michel PIOTELAT**  
AVRIL 1971

---

(1) On peut étudier à ce sujet, avec intérêt la solution retenue par la Fédération Sécurité Sociale et Institutions Sociales désignée sous le nom de « Salaire Binôme ».





# Comment on gère le personnel

Nous pensons que tous les militants, à quelque profession qu'ils appartiennent, seront intéressés par les extraits d'une circulaire que nous publions ici. Ils y trouveront matière à réflexion.

Cette circulaire, signée de M. DELTENTE, directeur du personnel de la Redoute à Roubaix, est adressée à ses cadres. Elle exprime la politique à suivre, en ce qui concerne les rapports avec le personnel.

C'est édifiant. « On est tous dans le même bateau ». Voilà un argument patronal bien connu. Ici, on ajoute que s'il faut l'employer vis-à-vis du personnel, c'est parce que cela accroît le profit. C'est pas pour les beaux yeux du personnel, mais pour faire des bénéfices. Il vaut mieux ne pas trop parler de profit au personnel, car cela ne lui est pas destiné ! Alors, parlons-lui d'appartenance, d'intérêt commun, de relations humaines, etc.

Tout cela on le savait, mais quelques-uns, parfois, s'y laissent prendre. Alors, lisez ce qui suit, et goûtez aussi ce qui est dit à propos des syndicats et des délégués.

## EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE :

« L'idée directrice qui a présidé à l'élaboration des différents principes ci-dessous est que :

### LE SENS DE L'APPARTENANCE EST UN FACTEUR DE PROFIT

Il est vain est puéril de penser qu'il est possible actuellement de développer la notion de profit tout au long de l'échelle hiérarchique.

Si le terme de profit doit figurer dans la définition de la politique générale de l'entreprise, parce que l'encadrement est en mesure de l'accepter en tant que tel, sa signification prend souvent un caractère négatif s'il figure dans les objectifs définis au niveau du personnel de production (1).

Il importe d'inspirer aux employés le **SENTIMENT D'APPARTENIR A LA REDOUTE**. Il faut pour cela, non seulement stimuler par des avantages pécuniers, mais encore susciter et répondre dans toute la hiérarchie l'idée que travailler pour **SON** entreprise, c'est y investir sa vie professionnelle, tout comme l'actionnaire y investit ses fonds.

Les problèmes de personnel sont à résoudre dans le sens des relations clients à fournisseurs.

La fonction de personnel étant avant tout faite de relations et de communications, elle doit être assumée progressivement dans toutes ses dimensions par la hiérarchie.

Tant que cela ne sera pas, il ne pourra pas y avoir de « climat » dans l'entreprise et, ce qui est plus grave, c'est que la fonction risque d'être assumée par les représentants du personnel, ce qu'elle est déjà en partie.

Le service du personnel d'un centre de profit a donc une mission d'information très poussée sans avoir d'ailleurs le risque de voir ses attributions diminuées, bien au contraire : sa position de conseil se trouve renforcée.

#### **... Sur l'organisation de la paie :**

la distribution à chaque intéressé du montant de la paie est assurée par les supérieurs hiérarchiques, ce qui leur donne l'occasion d'un contact.

#### **... Sur les syndicats :**

la représentation du personnel dans différentes instances par des mandataires élus provoque des liaisons et des communications à caractère collectif. Elles posent souvent des problèmes difficiles par la déformation quasi fatale des données objectives.

Les représentants de la direction aux différents niveaux doivent là aussi se rendre disponibles et s'appliquer à déceler à temps, à travers tous les contacts de cette nature, les véritables problèmes.

**Faute de pouvoir les régler, ils doivent chercher les moyens d'atténuer les tensions qui en résultent et ce, avant qu'ils ne deviennent collectifs et n'atteignent une certaine amplitude.**

(1) N.D.L.R. : *Tu parles... cela me rappelle ce financier qui disait « Le capital est du travail accumulé. Seulement, comme on ne peut pas tout faire, ce sont les uns qui travaillent et les autres qui accumulent ».*

# Les EMPLOYÉES de MAISON :

## Voici leurs problèmes

---

Lors du Congrès régional Nord, une militante du syndicat des employées de maison a pris la parole pour dire les problèmes des travailleurs de son secteur.

Il est important que chacun connaisse mieux les conditions de vie et de travail des employées de maison. Voici le texte de son intervention.

Camarades,

C'est au nom des employés de maison que je m'adresse à vous pour vous décrire un peu la situation qui nous est faite dans la société que nous vivons.

Si les statistiques disent qu'il y a 600 000 employés de maison en France, il est vrai que nous sommes plus de 800 000, car tous ne sont pas déclarés à la S.S. Cela au détriment de la profession et au profit des employeurs.

Les conditions dont nous sommes victimes, font que nous sommes parmi les plus défavorisés, les oubliés, les parents pauvres de la société, les « bonnes à tout faire », les esclaves modernes du 20<sup>e</sup> siècle.

L'employée de maison est dépendant de son employeur :

- par le **logement** (lingerie, salle d'attente, souspente, escalier, mansarde, etc., sans chauffage, sans eau et quelquefois sans lumière) ;
- par un **horaire** long : **70 h et plus**, ce qui fait qu'on n'a pas de liberté ;
- **salaires** très bas, parfois en-dessous du SMIC auquel nous n'avons pas droit ;
- par la **S.S.** au forfait : prestation pour une demi-journée : 7 F - **Retraite Vieillesse** : 540 F par trimestre ;
- par la **Retraite complémentaire** ;
- par les **A.S.S.E.D.I.C** : le chômage est une maladie honteuse.

L'employée de maison est seule dans un milieu qui n'est pas le sien, même si on dit que nous faisons partie de la famille.

Nous sommes exclus partout. Et malheureusement, ça arrive aussi quelquefois à la CFDT.

Pourquoi... ?

Parce que nous ne sommes pas rentables. Aujourd'hui il faut rapporter du profit.

Même pauvres et esclaves d'une mentalité, nous voulons notre place. Et toute notre place dans cette société que la C.F.D.T. veut construire.

Nous voulons **être** au service de la société et non du PROFIT.

Il est inadmissible qu'au 20<sup>e</sup> siècle on fasse des collectes pour le service comme on le fait souvent dans nos réunions pour le personnel de la cantine.

Il faut donner des salaires décents et payer les travailleurs pour qu'ils vivent de leur travail et non de la mendicité, des quêtes.

Un projet de Formation Professionnelle a été établi par le Ministère de l'Education nationale car il faut donner un CEP (certificat d'études professionnelle) aux jeunes de 14-16 ans qui n'ont pas la capacité ou la possibilité de continuer leurs études.

Nous ne voyons pas les avantages attachés à une formation professionnelle **exclusivement** employés de maison.

Les personnes qui auront fait cette formation pourront-elles changer d'orientation en cours de route, en fonction de leur évaluation personnelle, ou de l'évolution de la société, ou des possibilités de la Région ?

Sera-t-elle le moyen d'assurer une main-d'œuvre qualifiée au service des privilégiés... ?

Nous refusons toute formation qui conditionne des personnes en vue d'un emploi précis. Mais nous voulons qu'elle **aide chaque personne** à développer sa personnalité et à prendre sa place dans la société.

Toute formation doit être faite en fonction des personnes qui la reçoivent.

Elle doit les aider à s'épanouir et à trouver leur place dans la société, mais non à être l'utilisation d'une des classes de cette société.

Nous demandons au Congrès de se sentir solidaire de notre lutte :

- lutte contre le travail noir,
- » pour la S.S. sur le salaire réel,
- » pour la réduction du temps de travail,
- » pour le droit syndical,
- » pour le Congé Education.

Vous tous, militants et dirigeants ici présents, quel que soit le moyen que vous avez d'être en contact avec des personnes qui exercent cette profession, NOUS DEMANDONS que vous teniez compte de nos revendications et d'AGIR en conséquence pour que nous soyons des travailleurs à part entière **LIBRES et RESPONSABLES.**

# **CONGRES**

## **de la Fédération Générale**

### **SERVICES-LIVRES**

Notre Congrès s'est tenu du 20 au 23 mai 1971 à Loroux-Bottreau (44). Tous les syndicats ont reçu, peu après, une circulaire en rapportant les principaux résultats, notamment le texte de la résolution générale qui a été votée, ainsi que la liste des membres élus du Bureau fédéral et de la Commission exécutive.

Nous allons publier au cours des prochains numéros quelques-unes des interventions qui ont été notées. Cette fois-ci vous trouverez d'une part celle du camarade Antoine HAEDENS, faite au nom du syndicat du livre de Lille, d'autre part la réponse faite par J. MAGAUD, président fédéral, au nom de l'équipe sortante, aux nombreuses interventions qui avaient pris la CGT pour cible. L'équipe sortante a voulu situer le débat sur les rapports CFDT-CGT à la fois en rappelant les oppositions de fond qui nous séparent, mais aussi dans la perspective d'unité d'action souvent nécessaire et d'un débat loyal entre organisations. En fonction d'une analyse de lutte de classes.

Dans notre prochain numéro, nous publierons l'intervention remarquable du délégué italien de la CGIL, présent au Congrès.

Nous pensons enfin utile de reproduire à nouveau le texte de la résolution générale votée, INFORM'ACTION ayant une diffusion plus large que les circulaires de la Fédé.

# DES EXEMPLES POUR NOTRE ACTION

Aux **montres LIP** (à Besançon) l'action a été menée pendant tout le mois de janvier sans qu'aucune heure de travail n'ait été perdue, uniquement à partir de collages d'affiches dans les ateliers, dans le bureau du directeur, d'affichettes posées partout (les bureaux, les murs, les vitres, les ouvriers s'en mettaient sur leurs propres blouses etc.etc.), avec blâme au directeur, avertissement au patron et rappel à l'ordre pour mauvaise gestion. Est-ce l'amorce d'un pouvoir ouvrier dans l'entreprise? la ridiculisation du pouvoir patronal, en tout cas, oui.

Et c'est efficace.



Chez **Biarritz Shoes** à Anglet (64), malgré un carnet de commandes plein, les 850 travailleurs ont reçu leur lettre de licenciement, les banques ne voulant plus avancer de fonds. Il ne s'agit pas d'une grève du travail, mais d'une grève des licenciements, puisque les ouvriers ont **continué à travailler** pendant quelques jours en gardant leur production comme monnaie d'échange, et à occuper l'entreprise.

# La résolution finale du Congrès

Ce texte a été élaboré de la manière suivante :

1°) Aucun projet de texte n'a été élaboré préalablement par les responsables sortants : c'est du débat au Congrès, des orientations qui s'en dégagent, que devait être issu le projet de texte.

C'est pourquoi plusieurs camarades avaient été simplement chargés de suivre attentivement les interventions et de noter ce qui avait trait à l'orientation. Dans la nuit qui a précédé le dernier jour, ces camarades se sont réunis et ont mis en commun ce qui résultait de leurs notes.

2°) Refus d'attacher de l'importance à la forme. Souvent, dans les Congrès, on discute sur des mots, sur des virgules. En cherchant à mettre au clair des idées, des positions, mais pas à les mettre forcément en forme, on supprime le débat sur ce qui est secondaire pour le concentrer sur les orientations. C'est ce qui s'est effectivement passé.

3°) Il en résulte que le texte final ne se présente pas comme un tout. Il n'y a pas forcément une suite logique entre les divers paragraphes et chacun doit être considéré en tant que tel.

Par contre il reflète assez exactement les idées qui se sont exprimées, et définit les axes de travail de la Fédération pour les 3 années à venir.

# Texte de la résolution finale adoptée par le Congrès

## LES LUTTES

1. Un pas est fait vers l'autogestion chaque fois qu'on remet en cause le pouvoir patronal, que les travailleurs contestent les méthodes de commandement, refusent les décisions patronales, prennent des initiatives dans le déroulement et l'organisation de leur travail.
2. En système capitaliste, le pouvoir hiérarchique ne crée pas seulement un rapport d'autorité, mais s'étend à tous les domaines, y compris ceux de la vie privée ; c'est donc sur l'ensemble de ces aspects qu'il faut se battre.
3. Refus des seuls techniciens de la négociation ; la technicité dans ce domaine est un masque idéologique qui camoufle l'exploitation (exemples : la complexité du système des retraites, des définitions de classifications où l'on s'enlise).
4. Il faut faire découvrir aux travailleurs qu'une lutte menée par eux-mêmes est un pas vers l'autogestion.
5. Ne pas négocier à froid et ne le faire que s'il existe un rapport de force favorable.

## RAPPORTS AVEC LES TRAVAILLEURS

6. La démocratie dans l'action :
  - démolir le mythe des représentants du personnel comme étant des leaders ;
  - démocratiser le syndicat par le partage des responsabilités et la syndicalisation.
7. Le syndicat ne doit pas apporter de solutions toutes faites aux travailleurs. Le syndicat n'est qu'un outil, la décision leur appartient.
8. L'action minoritaire n'est pas une fin en soi, mais peut être un tremplin pour une action de masse.

## INFORMATION

9. Afin qu'ils puissent prendre les décisions, les travailleurs doivent être informés sur les négociations depuis leur démarrage jusqu'à leur aboutissement et au fur et à mesure de leur évolution dans le cadre d'une information permanente.



10. L'information doit circuler non seulement au sujet des luttes exceptionnelles ou exemplaires, mais sur les petits faits vécus quotidiennement.
11. L'information est valable lorsqu'elle est d'actualité.
12. Tendre à l'assemblée mensuelle des travailleurs, prise sur le temps de travail.
13. Par l'information, faire sauter les cloisonnements et les préjugés favorisés par les patrons pour diviser les travailleurs :
  - informer sur tout ce qui se passe ;
  - donner des informations sur ce que les gens vivent et pas seulement sur ce que nous en pensons ;
  - publier et afficher les salaires ;
  - informer pour vaincre la peur, partie intégrante de la vie des travailleurs.

L'information est une des conditions indispensables à la démocratie.

#### LES DIVISIONS DES TRAVAILLEURS

14. S'attaquer aux disparités catégorielles et diminuer le nombre de catégories dans les classifications.
15. Systématiser les revendications non hiérarchisées.
16. Veiller à ne pas tomber dans le piège du système qui tend à camoufler la lutte de classe derrière des oppositions entre membres de la même classe, catégories de salariés, catégories syndicales, inégalités de salaires, etc.).
17. Suppression des contrats à durée déterminée par intégration de tous les travailleurs dans l'entreprise (intérimaires, vacataires, contractuels, auxiliaires).
18. Même situation de sécurité pour tous les travailleurs, notamment, pas d'abattement sur les prestations S.S. pour les Employés de Maison à cause de cotisations basées sur un salaire forfaitaire minimum.
19. Tendre à une affiliation unique des cadres et des non-cadres à une même section syndicale.
20. Un même statut du manœuvre au cadre.

#### QUELQUES OBJECTIFS REVENDICATIFS

21. L'augmentation globale des salaires doit être plus forte que l'évolution des prix, plus forte que celle de la productivité, si on veut récupérer tout ce que l'on a produit et que le patron accapare.

2. Refuser le monopole et les méthodes appliqués par la Fédération Française des Travailleurs du Livre (CGT) sans remettre en cause la recherche de l'unité d'action de tous les travailleurs.
23. Faire prendre conscience aux Associations, aux Syndicats, à leurs militants et à l'ensemble des travailleurs lorsqu'ils sont employeurs qu'ils se doivent de préfigurer dans leurs rapports avec leurs salariés, la Société qu'ils préconisent.
24. Eligibilité de tous les travailleurs.
25. Du temps pour vivre. Par exemple : contre les nocturnes dans le commerce.
26. Adhésion à toutes les revendications tendant à réaliser, dans l'action, l'unité des travailleurs, telles que :
  - le droit à la retraite à 60 ans ;
  - les transports, etc.

### NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

27. Priorité à l'implantation. Au nom d'une certaine efficacité, ne pas laisser tomber les petits syndicats et faciliter leur expression dans la Fédération.
28. Pour sortir du corporatisme et relancer les luttes, organiser les syndicats nationaux au plan local, tout en facilitant l'implantation verticale.

### PROBLEMES INTERNATIONAUX

29. Le travailleur européen qui lutte contre son patron mène le même combat que le travailleur des pays du tiers-monde qui lutte contre l'impérialisme.
30. Le salarié qui, dans son entreprise, est un exploité devient un exploitateur, conscient ou non, par l'intermédiaire du colonialisme économique entretenu vis-à-vis des pays sous-développés.
31. Au moins organiser les luttes avec les travailleurs des différents pays, dépendant d'un même trust, en France et à l'Etranger.
32. Concevoir notre action en tenant compte que le travailleur immigré est doublement exploité :
  - et dans ses conditions de travail, comme nous ;
  - et par l'impérialisme économique des nations riches qui l'oblige à l'immigration.

LOROUX-BOTTEREAU

23 mai 1971

LOROUX-BOTTEREAU 1971

# La résolution finale du Congrès

Ce texte a été élaboré de la manière suivante :

1°) Aucun projet de texte n'a été élaboré préalablement par les responsables sortants : c'est du débat au Congrès, des orientations qui s'en dégagent, que devait être issu le projet de texte.

C'est pourquoi plusieurs camarades avaient été simplement chargés de suivre attentivement les interventions et de noter ce qui avait trait à l'orientation. Dans la nuit qui a précédé le dernier jour, ces camarades se sont réunis et ont mis en commun ce qui résultait de leurs notes.

2°) Refus d'attacher de l'importance à la forme. Souvent, dans les Congrès, on discute sur des mots, sur des virgules. En cherchant à mettre au clair des idées, des positions, mais pas à les mettre forcément en forme, on supprime le débat sur ce qui est secondaire pour le concentrer sur les orientations. C'est ce qui s'est effectivement passé.

3°) Il en résulte que le texte final ne se présente pas comme un tout. Il n'y a pas forcément une suite logique entre les divers paragraphes et chacun doit être considéré en tant que tel.

Par contre il reflète assez exactement les idées qui se sont exprimées, et définit les axes de travail de la Fédération pour les 3 années à venir.

# Texte de la résolution finale adoptée par le Congrès

## 1 LES LUTTES

1. Un pas est fait vers l'autogestion chaque fois qu'on remet en cause le pouvoir patronal, que les travailleurs contestent les méthodes de commandement, refusent les décisions patronales, prennent des initiatives dans le déroulement et l'organisation de leur travail.
2. En système capitaliste, le pouvoir hiérarchique ne crée pas seulement un rapport d'autorité, mais s'étend à tous les domaines, y compris ceux de la vie privée ; c'est donc sur l'ensemble de ces aspects qu'il faut se battre.
- Expl.* 3. Refus des seuls techniciens de la négociation ; la technicité dans ce domaine est un masque idéologique qui camoufle l'exploitation (exemples : la complexité du système des retraites, des définitions de classifications où l'on s'enlise).
4. Il faut faire découvrir aux travailleurs qu'une lutte menée par eux-mêmes est un pas vers l'autogestion.
- ⊗ 5. Ne pas négocier à froid et ne le faire que s'il existe un rapport de force favorable.

## 2 RAPPORTS AVEC LES TRAVAILLEURS

6. La démocratie dans l'action :
  - ⊗ — démolir le mythe des représentants du personnel comme étant des leaders ;
  - démocratiser le syndicat par le partage des responsabilités et la syndicalisation.
7. Le syndicat ne doit pas apporter de solutions toutes faites aux travailleurs. Le syndicat n'est qu'un outil, la décision leur appartient.
8. L'action minoritaire n'est pas une fin en soi, mais peut être un tremplin pour une action de masse.

## 3 INFORMATION

9. Afin qu'ils puissent prendre les décisions, les travailleurs doivent être informés sur les négociations depuis leur démarrage jusqu'à leur aboutissement et au fur et à mesure de leur évolution dans le cadre d'une information permanente.

10. L'information doit circuler non seulement au sujet des luttes exceptionnelles ou exemplaires, mais sur les petits faits vécus quotidiennement. *- et l'analyse du salaire.*
11. L'information est valable lorsqu'elle est d'actualité.
12. Tendre à l'assemblée mensuelle des travailleurs, prise sur le temps de travail.
13. Par l'information, faire sauter les cloisonnements et les préjugés favorisés par les patrons pour diviser les travailleurs :
  - informer sur tout ce qui se passe ;
  - donner des informations sur ce que les gens vivent et pas seulement sur ce que nous en pensons ;
  - publier et afficher les salaires ;
  - informer pour vaincre la peur, partie intégrante de la vie des travailleurs.

L'information est une des conditions indispensables à la démocratie.

#### 4 LES DIVISIONS DES TRAVAILLEURS

14. S'attaquer aux disparités catégorielles et diminuer le nombre de catégories dans les classifications.
15. Systématiser les revendications non hiérarchisées.
16. Veiller à ne pas tomber dans le piège du système qui tend à camoufler la lutte de classe derrière des oppositions entre membres de la même classe, catégories de salariés, catégories syndicales, inégalités de salaires, etc.).
17. Suppression des contrats à durée déterminée par intégration de tous les travailleurs dans l'entreprise (intérimaires, vacataires, contractuels, auxiliaires).
18. Même situation de sécurité pour tous les travailleurs, notamment, pas d'abattement sur les prestations S.S. pour les Employés de Maison à cause de cotisations basées sur un salaire forfaitaire minimum.
19. Tendre à une affiliation unique des cadres et des non-cadres à une même section syndicale.
20. Un même statut du manoeuvre au cadre.

#### 5 QUELQUES OBJECTIFS REVENDICATIFS

21. L'augmentation globale des salaires doit être plus forte que l'évolution des prix, plus forte que celle de la productivité, si on veut récupérer tout ce que l'on a produit et que le patron accapare.

22. Refuser le monopole et les méthodes appliqués par la Fédération Française des Travailleurs du Livre (CGT) sans remettre en cause la recherche de l'unité d'action de tous les travailleurs.
23. Faire prendre conscience aux Associations, aux Syndicats, à leurs militants et à l'ensemble des travailleurs lorsqu'ils sont employeurs qu'ils se doivent de préfigurer dans leurs rapports avec leurs salariés, la Société qu'ils préconisent.
24. Eligibilité de tous les travailleurs.
25. Du temps pour vivre. Par exemple : contre les nocturnes dans le commerce.
26. Adhésion à toutes les revendications tendant à réaliser, dans l'action, l'unité des travailleurs, telles que :
  - le droit à la retraite à 60 ans ;
  - les transports, etc.

## 6 NOTRE ORGANISATION SYNDICALE

27. Priorité à l'implantation. Au nom d'une certaine efficacité, ne pas laisser tomber les petits syndicats et faciliter leur expression dans la Fédération.
28. Pour sortir du corporatisme et relancer les luttes, organiser les syndicats nationaux au plan local, tout en facilitant l'implantation verticale.

## 7 PROBLEMES INTERNATIONAUX

29. Le travailleur européen qui lutte contre son patron mène le même combat que le travailleur des pays du tiers-monde qui lutte contre l'impérialisme.
30. Le salarié qui, dans son entreprise, est un exploité devient un exploiteur, conscient ou non, par l'intermédiaire du colonialisme économique entretenu vis-à-vis des pays sous-développés.
31. Au moins organiser les luttes avec les travailleurs des différents pays, dépendant d'un même trust, en France et à l'Etranger.
32. Concevoir notre action en tenant compte que le travailleur immigré est doublement exploité :
  - et dans ses conditions de travail, comme nous ;
  - et par l'impérialisme économique des nations riches qui l'oblige à l'immigration.

LOROUX-BOTTEREAU

23 mai 1971

- **Non à la négociation  
à froid**
- **Durcir les positions,  
mais avec les travailleurs**
- **Donner aux travailleurs  
l'explication politique des  
actes qu'ils posent**

*(Intervention au Congrès Fédéral Service-Livre d'Antoine HAEDENS au nom du syndicat du livre de Lille).*

Nous intervenons sur deux points :

- la procédure de négociation « à froid »,
- le dilemme « quantitatif et qualitatif »,

à la suite de ce 2<sup>o</sup> point nous préciserons une tâche importante à propos de notre rôle syndical.

# La négociation à froid

Dans le Livre la négociation « à froid » qu'est-ce que c'est ?

Eh bien c'est 1 ou 2 réunions paritaires par an, en particulier sur les salaires et la prime annuelle. Ces réunions sont fixées à l'avance dans une période de l'année et elles ont le pouvoir de décision pour l'ensemble du territoire.

Alors ensuite les syndicats peuvent participer de nouveau à une autre réunion paritaire régionale ou locale, dans lesquelles on enregistrera les décisions du plan national afin de les entériner. Beau cérémonial, mais simple formalité la plupart du temps.

Mais il faut ajouter, car ce n'est pas tout, qu'il existe un Comité National Permanent. Dans ce machin-là, quand on en a le temps, on examine quelques « petits problèmes » concernant les travailleurs, par exemple :

- le droit syndical,
- l'égalité des salaires hommes et femmes par une même qualification,
- la mensualisation,
- la réduction du temps de travail,
- la garantie de l'emploi...

Tout ça c'est bon pour le Comité national permanent...

C'est tellement de la négociation « à froid » qu'un camarade a appelé ce truc-là : le frigidaire !

## Ce sont les patrons qui gagnent

En tout cas ce qui est certain c'est que dans le Livre nous vivons en plein dans la ligne de la stratégie patronale et gouvernementale décrite par le rapport. Nos patrons du Livre étaient en avance dans le domaine de l'intégration des organisations de la classe ouvrière afin de consolider tranquillement et confortablement leur pouvoir et leurs profits, car ça fait des années que ce processus est en place.

Et ça fonctionne.

La profession du Livre est bien intégrée au système.

Si bien que la convention collective porte depuis longtemps un petit paragraphe significatif :

« Les organisations signataires s'engagent à ce qu'aucune grève professionnelle ne soit décidée, aucune mesure ne soit prise tendant à ralentir la production, sans qu'ait été mise en œuvre et conduite à terme la procédure de conciliation, voie d'arbitrage. »



Evidemment c'est pas ça qui empêche les travailleurs de la CFDT de faire grève !

Mais quand même, ça crée un climat, ça forge une mentalité chez les travailleurs, et pour ce qui nous concerne ça vous montre l'ambiance.

Pour l'illustrer davantage ça vaut le coup de citer la réaction du Président du Syndicat des Maîtres-Imprimeurs de Lille après une grève en octobre 70 : « Mais enfin, à la CFDT, vous vous rendez compte avec votre grève... vous êtes revenus 20 ans en arrière ».

## Le monopole de la C G T

Mais pour être juste, il faut hélas restituer une bonne part des responsabilités de cette situation d'intégration des travailleurs à leur vrai propriétaire : il s'agit du pouvoir des monopoles !

Il faut préciser que pour la CFDT du Livre le pouvoir des monopoles signifie hélas : le monopole syndical de la CGT du Livre.

Une CGT du Livre qui de plus se conduit avec les travailleurs comme un employeur de droit divin envers ses salariés.

Ne prenons comme exemple pour illustrer cette constatation que le cas d'une petite entreprise de la région, lorsque les camarades de la CFDT et de la CGT étaient d'accord pour la grève d'octobre 70 à propos du salaire minimum professionnel, 20 mn avant le démarrage du mouvement, le secrétaire local du syndicat CGT s'est pointé à la porte de la boîte en disant : « Non les gars, pas question de marcher, je n'ai pas reçu d'ordre de la fédération ! ».

Eh bien, quand la démobilisation organisée devient une doctrine, ça commence à sentir mauvais.

### LES CONSEQUENCES DU PARITARISME

Et il ne faut pas s'étonner que le paritarisme, lui aussi établi en doctrine par la CGT du Livre, donne des résultats désastreux. Regardons seulement en matière de salaire dans le Livre, qui est une profession soi-disant bien payée :

● Salaire minimum : 730 F par mois, calculé sur 173 h 30 de travail **effectif**.

● En matière de salaire masculin et féminin, il existe officiellement et **textuellement** une discrimination pour une qualification identique.

Voilà les résultats du **paritarisme**.

Car c'est bien la forme de négociation (ou plutôt d'absence de négociation) qui est en cause : c'est le paritarisme ! Pour s'en convaincre il suffit de regarder une autre profession comme par exemple le textile. Dans cette branche les salaires sont également les plus bas (mais pas les profits) et c'est aussi une profession qui porte en elle le poids historique du paritarisme.

Il suffit de regarder une région (et nous sommes bien placés pour le faire) comme Roubaix-Tourcoing (berceau du paritarisme) et ceci explique sans doute cela par rapport au textile.

— A Roubaix, 37 ménages sur 100 possèdent une voiture (chiffre de 1968). Attention vous avez bien entendu : il s'agit de ménage. Ça veut dire que certains ont 2, 3 ou 4 voitures. Il faudrait donc rectifier ce pourcentage pour avoir une idée exacte du petit nombre de travailleurs qui en ont effectivement une, car la population ouvrière est très importante.

Voilà où le paritarisme mène les travailleurs.

## Notre position

C'est pas la pratique que défend la CFDT du Livre... j'ose espérer que la précision était superflue... mais on ne sait jamais...

Notre pratique c'est de durcir nos positions. C'est inévitable mais c'est aussi **délibérément notre volonté**.

Aux deux dernières rencontres paritaires nous avons refusé de signer car nos revendications qui ont l'adhésion des travailleurs ont été remballées purement et simplement. Mais le problème c'est que nous sommes pris entre deux feux :

● Celui des patrons : qui pensent sans le dire : « causez toujours, c'est pas votre organisation qui fait la loi c'est la CGT du Livre, et vous êtes largement minoritaires.

● Celui de la CGT qui dit, elle : « Vous ne signez pas mais vous ne refusez pas ce qui tombe tout cuit, vous faites de la démagogie ».

Eh bien, face à cela, la solution se trouve dans la direction des travailleurs. Il faut allumer un troisième feu : celui des travailleurs du Livre, et il est déjà en train de couvrir.

Car il ne sert à rien que nos camarades qui « négocient » aient une position « dure » si cette position ne représente qu'eux-mêmes. Ils ne peuvent avoir une position dure, efficace, que si elle correspond à une prise de conscience des travailleurs. Ça suppose que durant la période qui précède ces rencontres on « chauffe » l'atmosphère, on explicite les revendications que l'on pense formuler, on fasse s'exprimer les travailleurs sur leur contenu et leur sens, on tente de mouiller les militants de la CGT sur ces mêmes revendications pour leur faire dire ce qu'ils en pensent.

Ces militants contrediront-ils les travailleurs ?

Oseront-ils déjuger leur organisation ?

En tous cas les travailleurs eux jugeront !

Il est capital de prendre les moyens pour informer les travailleurs **AVANT**, et non seulement **APRES**, car alors on ne peut que donner le résultat de palabres lointaines d'où ils ont souvent la conclusion : « 3 % c'est toujours ça de pris ! ».

C'est avant les réunions paritaires que les revendications doivent être diffusées largement, débattues avec les travailleurs, et éventuellement modifier par eux, afin que les camarades qui « négocient » soient portés par les travailleurs en réunion paritaire.

# Quantitatif et qualitatif

Le second point de notre intervention est à propos de ce que le rapport appelle : le dilemme entre qualitatif et quantitatif.

Nous voulons tout d'abord souligner que nous sommes pleinement d'accord avec le passage du rapport concernant ce point. Nous n'y insisterons pas, mais l'explication de ce faux dilemme en fait, nous paraît remarquable de clarté. Nous l'approuvons en bloc.

Cependant il nous semble important d'apporter notre contribution au débat sur le sujet.

Nous ne voulons pas jouer avec les mots, mais si le rapport nous invite à conclure sur ce point qu'il n'y a pas de qualitatif ou de quantitatif mais uniquement (je cite) des besoins réels qui aboutissent de plus en plus à une prise de conscience sur des revendications plus fondamentales (et encore une fois nous approuvons cette constatation), il nous faut quand même préciser ce que nous serions tentés de définir par qualitatif. En effet, ce qui mériterait d'être appelé qualitatif, ne serait-ce pas : **la progression de la prise de conscience des travailleurs vers nos objectifs fondamentaux : la société socialiste, autour des 3 piliers définis au 35<sup>e</sup> Congrès confédéral ?**

## Une prise de conscience

Nous serions tentés de « qualifier » de qualitatif, non la revendication quelle qu'elle soit, mais l'**ACTION** des travailleurs, **à partir du moment où ces travailleurs CONSTATENT que par cette action menée ils sont en route concrètement vers nos perspectives.**

Cette prise de conscience-là c'est incontestablement du **QUALITATIF**, si ce mot-là a un sens pour nous.

Mais il ne s'agit pas d'attribuer un label ; ça nous paraît plus important, plus fondamental que ça. Expliquons-nous : on ne fera pas l'autogestion avec des travailleurs qui s'en moquent !

On ne fera pas une planification démocratique avec des travailleurs qui ne savent pas ce que c'est !

On ne pourra pas vivre la propriété sociale des moyens de production avec des travailleurs qui n'en mesurent pas toutes les exigences !

Or, si actuellement, certains militants se rendent compte que les travailleurs sont déjà en marche vers ces objectifs, qu'ils en vivent même parfois certains aspects dans leur action : ça ne suffit pas !

Il faut que cette prise de conscience soit faite par les travailleurs eux-mêmes dans leur **ACTION** ou après leur action. Sinon certains auraient raison de nous traiter de démagogues, d'utopistes, voire de rêveurs.

Parfois, suite à une action, nous faisons un tract ou autre moyen pour donner aux travailleurs le résultat de l'action, se féliciter, et dire que la lutte continue.

Mais faisons-nous vraiment et suffisamment l'explication nécessaire pour leur faire toucher du doigt que dans leur action ils ont vécu certains aspects de l'autogestion ? (car c'est le plus facile à démontrer). C'est très rare en fait, du moins pour ce qui nous concerne, et pourtant c'est capital !

**Il faut que le syndicat permette aux travailleurs de toucher du doigt que ce qu'ils ont vécu dans leur action, c'est déjà une action, c'est déjà une démarche vers nos objectifs fondamentaux.**

## **L'autogestion commence aujourd'hui**

Pour essayer de mieux nous expliquer prenons un exemple en le limitant essentiellement à notre organisation et à notre pratique.

A partir du moment où nous permettons aux travailleurs de prendre eux-mêmes les décisions concernant la revendication, les objectifs à poursuivre, les méthodes d'action (sous la forme d'assemblée de travailleurs ou autre moyen en utilisant l'heure d'information) il faut leur montrer que **faisant cette démarche ils sont en train de vivre l'autogestion.**

A partir du moment où un congrès comme le nôtre définit des orientations pour les 3 ans qui viennent : ne sommes-nous pas en train de faire une forme de planification démocratique ?

Est-ce que les travailleurs qui ont participé aux travaux préparatoires de ce congrès **s'en rendent compte ?**

Et enfin, la CFDT en elle-même, n'est-elle pas l'image concrète d'une propriété sociale pour ceux qui la composent ?

De ça aussi, est-ce que les travailleurs de l'organisation en sont conscients ?

Notre exemple est sans doute un peu simpliste, mais enfin, tout ça c'est pour souligner que nous devons faire **CONSTATER** aux travailleurs qui luttent, qu'ils sont en train de faire ou qu'ils ont réalisé un certain nombre de démarches qui vont dans le sens d'une société socialiste qui passe par :

- l'autogestion,
- la planification démocratique,
- la propriété sociale des moyens de production.

**Il faut donner aux travailleurs l'explication politique des actes qu'ils posent** dans le sens de nos perspectives. Non seulement à partir des revendications (car c'est difficile à cause de la récupération possible par le Pouvoir) mais aussi et surtout à partir de leur action, de ses formes, de leur pratique.

Cette constatation faite par les travailleurs eux-mêmes, c'est ça **aussi** le syndicalisme de masse.

# Nos relations avec la C.G.T.

Presque la moitié des interventions à ce congrès ont été le fait de nos camarades du Livre : ils ont dénoncé avec une telle vigueur le monopole qu'exerce la CGT dans leur profession, que beaucoup ici en ont été gêné. Serions-nous anti-cégétistes par principe ?

Il nous faut d'abord comprendre ces camarades : habitués à une longue tradition corporative, ils ont, pour la 1<sup>re</sup> fois peut-être, l'occasion de s'exprimer ailleurs que devant les travailleurs du Livre, d'exposer ce que c'est que la CGT du Livre et d'apprendre à ceux qui ne le savent pas que pour travailler dans le Livre il faut avoir sa carte CGT...

Ils l'ont fait abondamment.

Il y a une seconde raison à cette insistance. Eux aussi commencent à en avoir ras l'bol, de ce monopole ; et ils pensent qu'il ne suffit plus de le dénoncer devant des instances et dans les organisations, et que, peut-être, le moment est venu de poser le problème par l'action.

Mais il ne faut pas que ces interventions nous amènent à avoir face à la CGT une position trop sommaire.

Ce qui est essentiel c'est que actuellement un certain nombre de travailleurs du Livre retrouvent le sens de la lutte. Ils constatent à quelle impasse les a amenés un certain corporatisme. Que ces travailleurs retrouvent ce sens de la lutte sur des problèmes posés par la CGT ou la CFDT cela est complètement indifférent. Il n'y a pas face au monopole d'embauche, un monopole des idées, qui serait, lui, le nôtre CFDT. Si c'étaient des **non syndiqués** qui posaient les **vrais** problèmes nous serions d'accord avec eux ; l'attitude qui consiste à dire la CGT nous pique nos bonnes idées (quand elle constate à quelle point ces thèmes ont d'écho chez les travailleurs) n'est pas une attitude saine.

En fait, ceux qui retrouvent le sens de la lutte se mettent à tirer à boulets rouges sur l'immobilisme corporatif des travailleurs du Livre et ils ont raison, mais il faut dépasser l'esprit « boutique CFDT ».

Ce qui est important est de gagner à la lutte l'ensemble des travailleurs actuellement syndiqués à la fédération française des travailleurs du Livre (FFTL) **sur des mots d'ordre qu'ils découvriront eux-mêmes.**

Il ne s'agit pas de remplacer un monopole CGT par un monopole CFDT. Il faut expliquer aux travailleurs comment ils peuvent se battre.

Un tout petit parallèle n'est pas inutile.

Pendant longtemps pour la classe ouvrière l'URSS a représenté le socialisme. Et puis vient un moment où il faut ouvrir les yeux et constater qu'existe en URSS une classe au pouvoir, classe bureaucratique qui a en main les moyens de production ; il faut à un moment constater que la société soviétique est une société capitaliste d'Etat, **et il faut alors le dire.**

De même si nous pensons que la bureaucratie qui dirige la fédération française des travailleurs du Livre joue le jeu des patrons, **il faut le dire et expliquer comment elle en est arrivée là.**

Peut-être aussi faudrait-il dissocier quelque peu les travailleurs du Livre et la FFTL.

La CGT est la 1<sup>re</sup> organisation de la classe ouvrière ; celle-ci lui fait confiance ; et elle ne fait pas confiance, détail important, à la Confédération Générale du Travail, mais d'abord à ses militantes dont beaucoup sont de grande valeur et il faut ici le reconnaître.

Si la CGT est d'accord, et cela arrive de plus en plus, sur la hiérarchisation, faudrait-il le regretter sous prétexte que nous ne nous distinguerions pas d'elle sur ce terrain ?

De même la conception qu'a la CGT des rapports entre les organisations syndicales et les travailleurs, évolue assez vite en ce moment. Pensons aux systèmes du vote : l'existence d'un certain nombre de votes à bulletins secrets organisés par la CGT est une bonne chose. Cela a probablement été réalisé pour une bonne part sous la poussée des travailleurs et des militants CFDT. Mais est-ce qu'on va se mettre à dire que nous ne sommes plus d'accord sur cette procédure simplement parce que la CGT la prend en charge ?

L'esprit boutique CFDT c'est cela ; c'est dire : nous sommes sur des positions justes, la CGT y vient ; les salauds, ils nous piquent nos trucs. Ce ne sont pas nos trucs. Nos positions ne sont justes que parce qu'elles sont portées par l'ensemble de la classe ouvrière.

Pour terminer, et si nous comprenons bien les travailleurs du Livre, il ne faut pas que nous fassions de complexe vis-à-vis de la CGT ; il ne faut pas que nous nous replions dans un anti-cégétisme viscéral et stérile, comme cela existait encore il y a quelques années dans notre organisation. Ce qui est important pour nous c'est de déborder, dans l'action, la bureaucratie de la CGT et d'entraîner avec nous la masse des travailleurs.