

INFORM'ACTION

7^e ANNEE

Le numéro : 1,00 F
au C.C.P. 933-47 Paris
à l'ordre de la Fédération des Services CFDT
Publication bimestrielle

**

Rédaction - Administration :
20 rue Rochechouart - Paris (9^e)
Tél. : 878-32-72

Fédération des Services, Commerce, Crédit
Fédération du Livre, Papier, Carton

**

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

**

Le Directeur de la publication : André BALLON
Imprimerie Artésienne 62 - LIEVIN
CPPP 510-D-73

**

Abonnement Annuel : 6,00 F

INFOR**ATION**

c.f.d.t.

BULLETIN
DU
MILITANT
FEDERATION
GENERALE
SERVICES
LIVRE
DECEMBRE 76
N° 38

SOMMAIRE

● Congrès du 19 au 21 mai 77	1
● Le Parisien Libéré : une lutte dont l'enjeu concerne tous les travailleurs	3
● NTI - NATEL - Lyon	11
● Structuration syndicale : Commerce Services Région Parisienne	17
● Cotisations 1977	23
● Calendrier Formation 77	25
● Comptes rendus :	
Conseil National Confédéral octobre 76	
Bureau Fédéral octobre 76	29
● Bibliographie	33

CONGRÈS

du 19 au 21 Mai 1977 de la Fédération Générale Services-Livré à BOMBANNES en Gironde

Bombannes, c'est un petit village au bord de l'Atlantique. Pour les réunions et l'hébergement, nous seront accueillis au V.V.F. par le syndicat de Bordeaux. Etre tous dans le même lieu, cela facilitera les échanges, les discussions.

Le congrès, c'est l'occasion d'un bilan, c'est surtout le moment de définir nos perspectives communes et nos engagements pour les années à venir.

Pour faire face à la situation que nous connaissons, aux échéances qui nous attendent, notre B.F. a décidé de centrer notre congrès sur deux thèmes :

- élaborer nos objectifs revendicatifs,
- impulser notre structuration syndicale.

Quelques dates pour la préparation :

- Le rapport du congrès ainsi que l'ordre du jour établis par le B.F. de février parviendront début mars aux syndicats.
- Tout point particulier mis à l'ordre du jour par un syndicat devra parvenir avant le 2 février à la fédé, et avant le 15 pour une modification des statuts.
- Les candidatures présentées par les syndicats au Bureau Fédéral devront parvenir à la fédé avant le 18 avril.

Notre congrès de VICHY en 74 avait centré sa réflexion sur l'impulsion d'une pratique syndicale collective dans l'entreprise (l'A n° 25 et 26).

Les acquis demeurent la base d'une prise en charge la plus large par les travailleurs de leurs problèmes. Mais pour acquérir un pouvoir réel sur l'évolution de la société, il faut pouvoir assurer une continuité de l'action débouchant sur une coordination des forces au-delà de l'entreprise.

Deux conseils nationaux de la fédé, en 75 sur la structuration syndicale locale et régionale (l'A n° 30 et 31) et en 76 sur la dimension politique de notre action (l'A 34 et 36) ont déjà permis d'avancer dans ce sens. Le capitalisme évolue sans cesse, se restructure et s'adapte en fonction des luttes. Pour une satisfaction durable des revendications, on ne peut en rester à une lutte au coup par coup :

Sur nos objectifs revendicatifs :

Une revendication n'est pas une fin en soi, elle est un moment de notre bataille. Une fois satisfaite, le terrain de la lutte se déplace : ex. une réduction d'horaire obtenue est contrée par un travail plus intense.

Chaque revendication doit donc s'insérer dans un ensemble d'objectifs revendicatifs qui unifient les forces et posent clairement les perspectives pour lesquelles nous nous organisons.

- Comment élaborer ces objectifs avec les travailleurs pour qu'ils constituent un engagement à l'action ?
- Lesquels définir en particulier sur les salaires, les classifications, la hiérarchie, sur l'emploi et les conditions de travail, sur les horaires, les contrats divers, l'organisation du travail ?

Sur notre structure syndicale :

Au départ, le syndicat, c'est plus souvent le lieu où l'on vient trouver des militants plus formés, où l'on peut confronter sa pratique avec d'autres pour être plus efficace dans sa section. Les tâches du syndicat apparaissent comme un travail en plus. Mais lorsque les revendications impliquent un rapport de force dépassant l'entreprise (par ex. pour lutter au plan local contre les nocturnes dans le commerce), alors le syndicat prend un autre sens : celui d'une coordination de l'action engageant plusieurs sections sur des objectifs définis en commun.

- Comment passer à cette phase ?
- Comment clarifier le rôle et le fonctionnement du syndicat pour qu'il s'appuie sur des collectifs de sections ? Comment articuler adhérents - sections - collectifs de branche locaux - syndicats ?
- Quels regroupements locaux assurer pour mettre en commun les moyens nécessaires (réunions et aussi bulletins d'information, finances...) ?
- Quels moyens, quelle impulsion doivent être assurés au plan fédéral ?

LE PARISIEN LIBERE

une lutte dont l'enjeu concerne tous les travailleurs

22 mois de lutte des travailleurs du PARISIEN LIBERE n'ont pas réglé le conflit et celui-ci a pris une dimension telle que l'intervention de la police a suscité un large mouvement de solidarité interprofessionnelle.

Mais l'enjeu dépasse celui de la lutte contre la répression et celui du conflit lui-même. Il concerne la capacité de riposte du mouvement ouvrier à l'offensive patronale et gouvernementale.

Dans la foulée du Plan BARRE, des déclarations du CNPF sur le contrôle des salaires, et de celles de BEULLAC sur les « licenciements nécessaires » le gouvernement, confronté à l'offensive de CHIRAC, reprend l'initiative au coup par coup.

Nous devons être capable d'établir un lien entre les conflits, de situer l'action revendicative de chaque entreprise dans un ensemble ; il s'agit de pouvoir débattre des moyens nécessaires à la coordination des luttes. Il s'agit que les actions en cours permettent de poser le problème de leur débouché global. Ce texte fournit l'information nécessaire à ce débat.

Une lutte de longue haleine :

L'action au Parisien Libéré a commencé en mars 75. L'occupation durait depuis mai 75. 600 jours de lutte ponctués d'initiatives spectaculaires : occupation du FRANCE, de N.-D. de PARIS, interceptions des livraisons du PARISIEN, impression de journaux « pirates » à en-tête du PARISIEN sur les machines de l'imprimerie ...

Une solidarité financière sans précédent : 650 grévistes soutenus par leurs camarades de la presse, ce qui depuis le début fait plus de 5 milliards d'AF.

Et pourtant jusqu'à aujourd'hui, ce conflit est resté dans l'impasse. Dans les négociations qui se sont ouvertes, il n'est plus question de remettre en route les imprimeries mais seulement de limiter les conséquences sociales des fermetures pour les travailleurs, de régulariser les procédures de licenciements et d'établir un plan de formation pour le reclassement. De toute façon, cela entraînera une importante remise en cause des avantages acquis.

Dans une branche professionnelle réputée pour la solidarité de son organisation syndicale, la CGT, et pour le niveau élevé des avantages acquis, comment en est-on arrivé là ?

Le Livre : Un secteur en pleine restructuration :

Le livre comprend 2 secteurs principaux : celui des imprimeries de la presse quotidienne (55 000 travailleurs) et celui du labeur (120 000) qui regroupe toutes les autres, en particulier celles qui tirent les hebdos et les périodiques.

Le livre est touché de plein fouet par la réorganisation de la production. Dans le labeur, il y a de nombreuses fermetures d'entreprises, en même temps que des regroupements sous l'impulsion de groupes financiers comme PARIBAS. Dans la presse, on assiste à la concentration des journaux, comme ceux du groupe HERSENT. 12 quotidiens, dont FRANCE-SOIR et le FIGARO. Un lecteur sur 6 lit du HERSENT.

Les nouvelles techniques et la dégradation des conditions de travail :

Ce mouvement a des conséquences graves pour les travailleurs, d'autant qu'il est facilité par l'introduction de nouvelles techniques : la méthode traditionnelle d'impression avec des caractères en plomb est remplacée par un système utilisant la photographie et l'informatique (photocomposition). La production peut se faire avec beaucoup plus de souplesse et de rapidité.

D'une part, cela se traduit par des licenciements, la réduction du nombre de travailleurs sur une machine, l'augmentation des cadences, le développement de la polyvalence (avec des gens qui savent faire un peu tout le patron peut faire la chasse aux temps morts). Le plan LECAT prévoit dans le secteur 20 000 suppressions de poste d'ici 1980. Dans la presse, ce sont plusieurs milliers de postes qui vont disparaître.

D'autre part, le contenu du travail des métiers traditionnels, comme celui de typographe, change profondément, car sur le nouveau matériel, il y a besoin de beaucoup moins de formation. Le nombre de « professionnels » baisse et celui des O.S. augmente. Il y a simultanément une déqualification et une parcellisation du travail.

Cette évolution était déjà très engagée dans la presse régionale (OUEST-FRANCE, SUD-OUEST, LE PROVENÇAL...), mais n'avait pas encore vraiment atteint la presse « parisienne » (c'est-à-dire imprimée à PARIS) : LE MONDE, FRANCE-SOIR, LE FIGARO, LE PARISIEN LIBERE ...

Les conditions de travail de la presse parisienne :

Les ouvriers avaient obtenu, sur PARIS, que leurs conditions de travail soient codifiées dans des conventions, appelées « annexes techniques » où étaient fixées avec beaucoup de précision les types de travaux à effectuer par chaque catégorie, les horaires, les salaires et le nombre d'ouvriers à employer pour une production donnée.

Ces conditions étaient d'autant plus avantageuses que la presse est une production qui ne peut être stockée et doit sortir à l'heure pour être vendue. La simple menace de grève y était donc une arme efficace, tant que les journaux ne pouvaient être confectionnés autrement, et tant que la CGT avait le monopole de l'embauche.

Contrôle de l'embauche et monopole syndical :

Dans la presse parisienne (et un certain nombre de quotidiens régionaux), les patrons ne recrutent pas directement leur personnel ; ils s'adressent au syndicat (la CGT) qui leur fournit la main-d'œuvre nécessaire. Cela garantissait que les conditions de travail étaient bien celles fixées par les textes (les annexes techniques), ce qui se traduisait par la présence exclusive de la CGT à laquelle tout le monde doit être syndiqué.

La CFDT est contre un tel système. Si nous reconnaissons des aspects positifs au contrôle de l'embauche par les travailleurs nous combattons le monopole syndical qui de fait assimile la carte syndicale à une carte de travail.

Enfin il faut bien s'interroger sur le fait que le contrôle de l'embauche qui devait garantir les avantages acquis, à l'aide d'une syndicalisation à 100 % n'a pas empêché la réussite du coup de force d'AMAURY au PARISIEN LIBERE.

L'offensive d'Amaury :

Il est à la tête d'un gros groupe de presse comprenant, en plus du PARISIEN LIBERE, L'EQUIPE, LE MAINE LIBRE, MARIE-FRANCE, CARREFOUR, FRANCE-FOOTBALL, etc.

Son idéologie est particulièrement réactionnaire (contre les jeunes aux cheveux longs, contre la pilule, contre les immigrés, contre les syndicats, etc.). Il préparait depuis longtemps le moment d'attaquer, à la fois pour remettre en cause les avantages acquis et pour affaiblir, sinon détruire, la CGT.

En mars 75, il commence par exiger une réduction importante des emplois (500 licenciements !) et une augmentation de la charge de travail, puis il licencie 400 travailleurs. La CGT riposte d'abord en imposant la présence au travail de ces 400 travailleurs. AMAURY ayant refusé de les payer, les travailleurs décident des arrêts de travail.

AMAURY réduit alors le nombre d'éditions régionales du journal. Cela entraîne la grève avec occupation qui est votée début mai 75.

Après avoir tenté de tirer son journal en Belgique où il est rapidement bloqué par les travailleurs belges, AMAURY réussit en quelques jours à sortir à nouveau son journal en créant spécialement 2 nouvelles imprimeries, à ST-OUEN et à CHARTRES. Il bénéficie pour cela de très larges facilités financières, et d'une protection policière très étendue, puisqu'il doit diffuser lui-même son journal, et puisque les travailleurs des messageries (NMPP) ont refusé de diffuser le nouveau PARISIEN fait par des briseurs de grève fournis par F.O. La police protège les locaux et accompagne les diffuseurs.

Un jugement de prud'hommes ordonnait bien le paiement des salaires à 400 licenciés qui étaient restés au travail pour que le journal soit tiré sur place. 18 mois après ils n'ont rien touché, alors que dans la semaine qui a suivi le jugement d'expulsion, celui-ci a été exécuté. C'est ce qui s'appelle « une justice à deux vitesses ».

Le contrôle de l'information :

En même temps que l'affaire du PARISIEN, on a assisté à la mainmise de HERSENT sur FRANCE-SOIR, après le FIGARO. De même que pour AMAURY il s'agit d'une politique encouragée par le pouvoir, auquel il est largement favorable et qui aura ainsi à son service une possibilité de propagande énorme.

Cette tendance est facilitée par une innovation technique : l'impression à distance (le fac-similé) qui permet de décentraliser la sortie des journaux. Cela disperse les travailleurs, affaiblit leur capacité d'organisation et se traduit par une dégradation des conditions de travail.

Il se passe donc dans le livre ce qui se passe dans tous les autres secteurs.

L'accord-cadre de la presse parisienne :

Face à cette situation, la CGT a cherché à négocier un accord d'ensemble avec les patrons sur la diminution du nombre d'ouvriers nécessaires par machine. Elle en a signé un le 7 juillet. Il prévoit des suppressions de postes sans licenciements (plusieurs centaines), par le retour aux 40 H (sans compensation de salaires), des mutations en province, la pré-retraite, des départs volontaires, la diminution du nombre d'ouvriers par machine...

Cet accord ne concerne pas les conditions de travail pour les nouveaux matériels à venir, et il doit être complété par des discussions catégorie par catégorie.

Mais cela ne règle pas le problème du PARISIEN, AMAURY s'étant retiré du syndicat patronal. Les autres patrons n'ayant évidemment pas voulu garantir l'embauche chez eux des travailleurs du PARISIEN, pour qui était seulement envisagée une priorité d'embauche en cas de place disponible, après que tous ceux auquel s'applique l'accord ait été casés.

Les travailleurs du Parisien le dos au mur :

Depuis le début les grévistes ont été soutenus par leurs camarades de la presse parisienne qui, catégorie par catégorie, leur ont garanti des ressources suffisantes, ainsi que la couverture sociale pour tous ceux qui ne pouvaient pas s'inscrire aux ASSEDIC (n'étant pas également licenciés).

Malgré cela, le conflit est resté dans l'impasse. AMAURY n'avait pas plus de raison de céder au bout de 23 mois. Il a réussi à se sortir du coup et lors des grèves qui ont eu lieu dans la presse, il était le seul à pouvoir faire sortir son journal !

S'appuyant sur l'agitation autour du PARISIEN (manifestations, procès...), la CGT a fait appel aux pouvoirs publics en opposant l'attitude « irresponsable » d'AMAURY, à celle « responsable » des autres patrons.

C'est alors, que profitant du jugement de la cour d'appel de Paris, le gouvernement a simultanément fait expulser les grévistes et tendu la perche d'une négociation où il servirait d'intermédiaire.

Mais désormais la CGT n'a plus aucune carte à jouer et il est important de comprendre pourquoi.

Les leçons à tirer :

Elle a d'abord constamment limité la lutte au PARISIEN LIBERE. Certes à plusieurs reprises des mots d'ordre de grève nationale ont touché le labeur et la presse, mais sans jamais se traduire par une coordination réelle des luttes. Ces journées ont eu un caractère parachuté sans consultation des travailleurs.

A aucun moment les autres journaux du groupe AMAURY n'ont été mis en difficulté, en particulier L'EQUIPE, au moment du Tour de France.

Une initiative comme celle du « journal pirate » aurait pu avoir un retentissement extraordinaire en se faisant l'écho des luttes, en donnant la parole aux travailleurs et en proclamant la légitimité de l'utilisation de l'outil de travail, comme l'ont fait les camarades de l'imprimerie CARON-OZANNE à CAEN avec le journal « OUEST-LICENCIEMENTS ».

Au lieu de ça, il s'est agit le plus souvent de donner les communiqués syndicaux, ou de repiquer tels quels les articles de l'HUMA, sans mentionner le lien réel d'impression.

La combativité ouvrière s'est ainsi diluée dans les grèves à répétitions, alors que les problèmes étaient bien les mêmes.

Ensuite la CGT a constamment eu une pratique de négociation secrète. L'organisation syndicale a un chèque en blanc et il n'y a pratiquement pas de débat organisé entre les travailleurs, pourtant directement concernés. Non seulement les objectifs mêmes de la lutte sont décidés en dehors de ceux qui la mènent, mais tous les travailleurs des autres branches d'industrie n'ont aucune possibilité de confrontation (sur Paris) en syndicats de métiers (typos, correcteurs, mécaniciens...) renforce le catégorialisme et aboutit à une concurrence entre travailleurs qui n'ont pas de cadre permanent d'unité à la base, la section syndicale d'entreprise n'existant pas.

Il est clair qu'une lutte d'une telle envergure nécessite un accord profond ce qui ne peut se faire sans la plus large démocratie et sans une pratique réellement collective, comme l'ont montré les travailleurs de LIP.

Le soutien sans défaillance de la CFDT :

Dès le début du conflit, la CFDT a clairement montré quel est son camp, sans passer pour autant sous silence sa position sur le monopole CGT dans la presse.

De nombreux communiqués de soutien ont été publiés à tous les niveaux (syndicats, fédérations et confédération), dont les derniers pour la journée du 6 décembre à laquelle nombre de fédérations CFDT ont appelé à participer activement.

Des communiqués communs (pour la première fois) et même nos deux organisations ont participé à un meeting de popularisation organisé à Chartres où se tire une partie du journal actuel.

La fédération CFDT de la police a eu maille à partir avec le ministère de l'Intérieur pour avoir imprimé son opposition à une évacuation des imprimeries dès juin 75.

Toutes les journées d'action ont été appuyées par la CFDT.

La fédération a diffusé une large information, dont 4 circulaires exclusivement consacrées au Parisien Libéré. La région parisienne CFDT s'est régulièrement fait l'écho de la lutte, notamment en diffusant des affiches.

Nous avons joué un rôle important dans le contact avec les syndicats belges en 1975 lorsqu'il s'est agi d'empêcher l'impression en Belgique. C'est la CFDT seule qui est allée en Belgique expliquer le sens et l'enjeu de la lutte. La confédération est directement intervenue.

Concernant le blocage de la diffusion en France, des exemplaires tirés en Belgique, les postiers CFDT ont joué un rôle actif. Des militants d'union locale, ou de section syndicale du Livre ont participé directement aux actions de « récupération » des journaux imprimés à CHARTRES et ST-OUEN.

En résumé, s'agissant d'un conflit dans la conduite duquel nous étions exclus de fait, nous avons fait passer la solidarité de classe avant toute considération d'organisation.

Le Parisien... ça n'est pas fini :

Il est probable désormais, avec l'ouverture de négociations, que le sort des travailleurs du PARISIEN est réglé, malgré l'ampleur des manifestations interprofessionnelles du 6 décembre surtout centrées sur la lutte contre la répression.

Mais d'une part, il est toujours possible qu'un blocage des négociations par AMAURY lui-même, qui a récupéré ses locaux, relance la lutte, d'autre part, les discussions sur l'accord-cadre sont loin d'être terminées et d'importantes charettes sont prévisibles au FIGARO et à FRANCE-SOIR.

Tout ce qui a fait l'essentiel du conflit du PARISIEN demeure dans la presse et même le labeur, et le contexte du plan BARRE ne peut que multiplier ce type de situation. Nous devons donc tirer dans notre pratique les leçons de la lutte du PARISIEN.

Face à un patronat et un gouvernement qui cherchent à ré-occuper le terrain soit par des « petits pas » soit par des offensives d'envergure, il nous appartient de développer notre capacité d'initiatives.

NTI-NATEL - LYON

L'informatique :

- **Une centralisation des décisions de gestion**
- **Un morcellement du travail et des travailleurs**

Depuis fin juin, nos camarades de la section NTI de Lyon se battent contre 22 licenciements. Dans ces 22, 20 des grévistes les plus actifs lors de la grève début 76 et 8 délégués CFDT sur 10.

La NTI et 2 autres sociétés, toutes filiales de la BNP, dépendent du groupe NATEL. Il comprend 1100 salariés éparpillés en France en 25 centres de 15 à 150 personnes. Son activité essentielle : le travail à façon informatique, la sous-traitance aux entreprises de leurs travaux de gestion sur ordinateurs (payes, compta, ...).

Pour fixer les orientations du groupe, une seule volonté s'exprime : celle de la BNP. Mais, quand il s'agit de licencier, les responsabilités disparaissent, chaque échelon se renvoie la balle.

Dans leur lutte, nos copains ont dû explorer tous ces rouages. Cela les a amené à réfléchir sur les raisons du développement de ces sociétés de sous-traitance et même sur l'utilisation pour le profit de l'informatique.

Voici leurs réflexions :

Les services informatiques : dans l'entreprise ou en sociétés de sous-traitance ?

• L'informatique pour centraliser les décisions

L'Informatique (les Ordinateurs, et tout ce qui tourne autour) est principalement un outil de gestion AMERICAIN pour une gestion à l'AMERIQUE.

La plupart des ordinateurs sont d'origine américaine (IBM - 70 % du marché), les autres sont des copies plus ou moins conformes.

De la même manière qu'une usine installée par FIAT « clefs en mains », en URSS, ne peut que reproduire la division du travail qui existe dans les pays occidentaux, de même l'informatique reproduit l'organisation du travail américaine : C'est un aspect de ce qu'on nomme « l'IMPERIALISME AMERICAIN ».

Les grandes entreprises ont compris très vite l'intérêt qu'elles pouvaient tirer pour leur gestion, à utiliser l'informatique : la multitude des données avalées en quelques secondes par l'ordinateur, tritürées en quelques microsecondes (ou nanosecondes) permet aux chefs d'entreprise d'avoir une vue plus fine sur leur gestion, d'avoir des chiffres qui leur permettent de rentabiliser la production, donc de faire plus de profits à un coût minimum, d'employer au mieux leur personnel (entendons par là : de le faire produire plus).

Les entreprises ont donc adapté leur gestion, leur production à l'informatique : à partir de là, il n'était plus possible de s'en passer. Mais l'outil et son environnement coûte cher, et les moyennes entreprises ne pouvaient pas toujours se payer ce luxe utile. D'autre part, un certain nombre de conflits sociaux ont démontré au patronat l'inconvénient qu'il y avait parfois à avoir son service informatique proche des centres de production.

• Isoler le « système nerveux » de l'entreprise

Des sociétés de service informatique se sont mises à proliférer un peu partout : quelquefois créées de toutes pièces par un chef d'entreprise soucieux d'isoler le « système nerveux » de sa société de sa production ; plus souvent, plusieurs entreprises ont investi dans une société de travail à façon, ou encore quelques opportunistes ont compris rapidement le filon qu'il y avait à exploiter.

Ces sociétés de service présentaient bien des avantages : sans lien direct avec les entreprises dont elles faisaient les travaux de gestion, elles employaient du personnel spécialisé, complètement coupé de la classe ouvrière traditionnelle, se

croyant privilégié (voir le mythe de l'informatique, du programmeur... métier d'avenir... etc...) sans syndicalisation (aujourd'hui, moins de 2 % contre 30 % dans la métallurgie), sans histoire de lutte.

Dans ce contexte, en payant le personnel spécialisé un tout petit peu plus que dans les autres professions, on le faisait travailler 10 à 12 heures en moyenne par jour (payées 8), et on pouvait espérer dégager des profits supplémentaires substantiels.

Une des caractéristiques des sociétés de sous-traitance, c'est la multiplication des centres de décision. Lorsque BERLIET, qui a son propre équipement informatique, décide de réduire son budget informatique, les retombées au niveau de l'emploi se situent au sein des entreprises BERLIET ; il est probable que l'on proposera aux informaticiens en sur-nombre dans leur service, des mutations dans d'autres services. Dans ce cas, ce sera le rapport de force dans l'entreprise qui sera déterminant.

Si par contre BERLIET utilise les services d'une société extérieure de travail à façon, et que les mêmes problèmes se posent, ni la Direction, ni les travailleurs de BERLIET ne se sentiront concernés et le problème d'emploi ne se posera, isolément, qu'au niveau de la société de services.

• Morceler pour accroître l'exploitation

Mais l'âge d'or est déjà passé. Plusieurs causes ont contribué à mettre en difficulté ce type de société :

- Une concurrence directe très dure ;
- Une concurrence indirecte (les petits ordinateurs de bureau permettant de faire des travaux avec un minimum de personnel) ;
- Une certaine concentration de ces entreprises, ce qui entraîne des unités importantes, rassemblant beaucoup de salariés et où le syndicalisme se développe ;
- Une démystification de l'informatique, par les conditions de travail qui se rapprochent de celles de la classe ouvrière traditionnelle (horaires en 3 × 8, travail parcellaire, répétitif, déqualifié, bas salaires...).

Un certain nombre d'entreprises de travail à façon informatique ont déjà essayé de rentabiliser leur production.

Certains ont continué la logique qui avait abouti à la création de ces entreprises : puisqu'à nouveau on se retrouvait dans des unités où naissait un rapport de force (luttes, nécessité de respecter la loi, signature d'accords ou de Conventions Collectives de boîtes), on a redécoupé la société en tranches. On a extirpé par exemple les services de saisie de données (perforatrices), quelquefois les services d'études (analyse-programmation), et on en a fait des sociétés indépendantes.

Ainsi, à LYON, dans une filiale du groupe SOGETI-EURINFOR, on emploie des jeunes filles (15 à 19 ans). Les trois premiers mois, elles ne sont pas payées (ou payées partiellement : 1/3 du SMIC), car elles sont supposées être en formation, mais bien sûr elles produisent. La Direction leur fait signer un contrat

(pour les mineures, les parents signent) qui les constraint à verser, si elles quittent l'entreprise, 5 à 6 mois de salaires. Ces contrats, bien qu'illegaux, les lient moralement, de fait, et permettent au patron de les payer au SMIC. Elles quittent l'entreprise, dès que le contrat arrive à échéance, et sont remplacées par de nouvelles embauchées.

Moyennant quoi le service (saisie) à l'intérieur d'un autre service (gestion informatique) dégage un profit supplémentaire. Dans ces deux cas : soit le service informatique qui devient une société indépendante - soit une partie de ce service (perfos, opérateurs) qui est isolée à son tour - il n'y a pas seulement contribution des travailleurs informaticiens à la réalisation du profit dégagé au niveau de la production des entreprises pour lesquelles ils travaillent. On pourrait croire en effet que les entreprises qui utilisent le travail à façon, ou la saisie de données à façon, ne font que payer le coût du service, de même que si elles avaient leur propre équipement.

En fait, il y a bien un profit supplémentaire qui se dégage et qui prend racine dans l'isolement de ces nouvelles unités : la marge de ce « sur-profit » correspond à l'exploitation accrue de ces travailleurs isolés. Les moyens que l'on met en œuvre pour qu'ils produisent plus que dans un service traditionnel, c'est cela le nouveau profit dégagé.

Les conditions de notre action :

Les sociétés de service cherchent à diversifier leurs marchés. De même que BSN est passé du verre aux yaourts, à cause de l'emballage, l'informatique à façon s'oriente vers l'implantation de terminaux fonctionnant à distance reliés directement à des ordinateurs centraux.

La recherche de nouveaux marchés et la nouvelle « production » qui en découle, entraîne, dans la logique du système, le renouvellement d'une grande partie du personnel : il coûte moins cher de licencier et d'embaucher, que de former son personnel.

- Des employé(e)s déqualifié(e)s, éparpillé(e)s ...

La division du travail, la parcellisation des tâches imposées par l'informatique actuelle (voir les grandes grèves dans les banques ou dans les assurances, conséquences de l'introduction de l'informatique dans ce secteurs), les conditions de travail des salariés de l'informatique, démontrent la nécessité d'une remise en cause du système informatique.

L'outil informatique, tel qu'il existe aujourd'hui : monopliste au service du capital, entraîne en cascade une parcellisation, une déqualification accrue pour ceux qui l'utilisent.

En ce qui concerne les sociétés de service informatique, la CGT, si elle reconnaît à la limite, dans son analyse, l'aspect d'isolement des travailleurs, ne remet pas en cause ce type de sociétés, et y voit un « service public ». Centraliser un peu plus les moyens informatiques permettrait, peut-être, à un gouvernement de gauche de faire pression sur certaines sociétés utilisatrices. Mais rien ne serait résolu au niveau des travailleurs de ces secteurs, ainsi que de ceux qui sont en amont ou en aval.

Enfin, on peut s'attendre, dans les années à venir, à une plus grande modernisation des systèmes informatique, à une plus grande automatisation, qui éliminera sans doute beaucoup d'emplois déqualifiés dans ce secteur. Mais la saisie de données (les « perfos ») est bien le seul service qui ne disparaîtra pas. Il serait bon d'en tenir compte dans notre pratique.

• ... soumis(e)s à une logique centrale

Le groupe NATEL s'oriente, après d'autres concurrents, vers la réorganisation de sa production. La BNP envisage, à moyen terme, de faire disparaître la relative autonomie des centres. Plutôt que d'avoir 30 centres, avec chacun leur machine et leur personnel de production, on va centraliser des machines importantes (à PARIS, par exemple) et les relier directement à des terminaux dans les centres provinciaux.

On peut ainsi réduire le personnel, puisqu'il n'est plus nécessaire d'avoir une structure lourde et complète au niveau de chaque centre. On se contentera de garder un personnel minimum au niveau des centres provinciaux et on complètera le personnel à PARIS. Ainsi, on décentralisera le travail déqualifié et on centralisera le travail qualifié.

Actuellement, le capitalisme français a la volonté de « rationaliser » ces secteurs, pour contrôler l'emploi, les salaires et dégager de nouveaux profits, liés directement à la « production » de ces sociétés de service. Pour cela, les groupes bancaires, qui contrôlent plusieurs grosses sociétés, laissent la main à des industriels, le plus souvent américains, qui sont mieux préparés à ces opérations.

Ainsi, la BNP a décidé de laisser la majorité du capital de NATEL à un industriel, et négocie actuellement avec un partenaire.

• Pourquoi frapper d'abord à LYON ?

A LYON, la section syndicale CFDT est considérée comme empêchant de tourner rond : LYON, c'est un peu la mauvaise conscience de la Direction, c'est le premier centre qui a dénoncé la déqualification du travail qui empire en fonction de la modernisation du parc des ordinateurs, la hiérarchie démesurée dans le travail et dans les salaires. Il s'y est déroulé plusieurs conflits. Pendant la grève de février-mars 76, les salariés ont occupé des locaux et bloqué des travaux effectués pour des clients importants. C'était nouveau, et cela prouve

vait que d'une certaine manière, « l'esprit maison » nécessaire pour créer la marge de sur-profit, était mort irréversiblement.

Dans la perspective d'une réorganisation générale du groupe, et pour faire patienter (= payer) la BNP, il devenait nécessaire de licencier à LYON.

Ainsi, une charrette de 22 personnes est constituée malgré les risques de conflit, malgré la mauvaise publicité que cela fera. On décide de licencier 22 personnes (sur 1 100) alors que dans le groupe, la rotation du personnel est telle (TURN OVER) que 14 salariés s'en vont d'eux-mêmes tous les mois.

• **A NATEL, comment se mène la lutte sur l'emploi ?**

La difficulté de mobilisation au niveau du groupe, liée à la dispersion géographique, à la division syndicale, et, au niveau de LYON, au contre-coup de la grève de février-mars 76, s'est compensée par des actions dirigées essentiellement vers les utilisateurs (les clients) et vers l'actionnaire principal (la BNP).

— **Par rapport aux clients :**

des lettres ont été envoyées par le personnel aux clients lyonnais ;
des communications à la presse régionale, nationale et spécialisée, ont été faites.

— **Par rapport à la BNP :**

d'une part des contacts ont été pris, des actions ont eu lieu avec les organisations (CFDT et CGT) de la BNP, au niveau local et régional ;
des campagnes d'affichage sauvage, sur les agences BNP de LYON, ont eu lieu à plusieurs reprises mettant en cause la BNP ;
des diffusions de tracts et d'informations ont été faites parmi les travailleurs de la BNP (et des banques locales) et dans le centre ville.

Actuellement, nous cherchons à faire le lien avec les autres sociétés d'information de LYON, qui ont des problèmes semblables (EURINFOR, BIM) et à travailler avec les autres sociétés d'informatique.

Le 20 novembre, cela fera 5 mois que les licenciements ont été annoncés, et ils ne sont toujours pas acceptés (l'inspection du travail les ayant refusés, les patrons ont fait un recours auprès du ministère du travail).

La lutte continue...

Novembre 76

Dernière minute : le Ministère vient d'accepter les licenciements tout en réservant sa décision pour les délégués.

Encouragés dans cette voie, les patrons viennent d'annoncer la fermeture totale des centres de LYON et DIJON. La BNP chercherait à refiler le groupe à quelqu'un d'autre. Pour le rendre plus attrayant, elle « nettoie ». La lutte continue...

10 décembre 76.

STRUCTURATION
SYNDICALE

Commerce-Services Région Parisienne

Développer des syndicats qui s'appuient sur un fonctionnement collectif des sections

Ce troisième exemple sur la structuration syndicale (1) souligne surtout les échecs ; il concerne le Syndicat Parisien du Commerce et des Services (S.P.C.S.). Dans cet exemple qui doit être situé dans le temps, nous trouvons souvent en négatif les propositions que nous faisons actuellement en matière d'animation et de fonctionnement d'un syndicat regroupant plusieurs secteurs professionnels.

Un peu d'histoire :

Le S.P.C.S. fut créé en 1964 avec quelques dizaines de syndiqués, la majorité du S.E.C.I. (Syndicat des Employés du commerce et de l'Industrie) ayant choisi de rejoindre la CFTC après le congrès confédéral de 1964 sur la déconfessionnalisation. Les secteurs couverts par le S.P.C.S. étaient : le commerce, les services et l'édition... sur toute la région parisienne. Pour l'année 1964, le syndicat a regroupé environ 400 adhérents (500 en 1965) en majorité dans les Mouvements, les Associations et l'édition, presque rien dans le commerce.

L'absence de la CFDT dans des secteurs comme le commerce et les services dans la région parisienne (environ un million de travailleurs) nécessitait un effort de l'Organisation pour permettre à ces travailleurs de s'organiser. L'aide fédérale et confédérale a été concrétisée par la participation au financement d'un permanent et d'un secrétaire à mi-temps. La progression des adhérents s'est maintenue : 620 en 1966, 850 en 1967.

(1) Voir texte de notre Conseil National (l'A n° 30 et 31) et les expériences du Commerce Bretagne (l'A n° 35) et du Papier-Carton Sud-Est (l'A n° 36).

Une impulsion volontariste ne suffit pas pour organiser les travailleurs

Mai 1968 mit comme partout des centaines de milliers de travailleurs à l'action, favorisant une prise de conscience de leur exploitation, une syndicalisation massive ; en deux mois (mai-juin) près d'un millier de travailleurs (plusieurs dizaines de sections) s'affilièrent au SPCS.

Conséquence paradoxale de cet afflux d'adhérents : le syndicat en est ressorti affaibli (730 cotisants moyens en 1968 et 910 en 1969) ; comment expliquer cette situation autrement qu'en s'interrogeant sur la pratique du syndicat dont la base de fonctionnement reposait sur le ou la permanente ; de 1969 à 1970, trois permanents et au moins autant de secrétaires s'épuisèrent à faire fonctionner le syndicat en vain.

Les tâches de permanent non définies

Les permanents étaient des personnes à tout faire, qui visitaient les sections, réunissaient les conseils syndicaux, tiennent les tracts, recevaient la plupart des isolés (avec la secrétaire) ; participaient aux collages d'affiches, animaient les grèves, représentaient le SPCS dans toutes les structures (U.D., U.R.P., Fédération).

Cette pratique d'assistance, de suppléance auprès des sections eut pour effet de mettre en dépendance complète des permanents la majorité des sections : il arrivait que le permanent participe aux réunions de délégués du personnel avec le patron, rédige les tracts et les affiches.

De plus, cette pratique enlevait tout sens critique aux militants devant le dévouement du permanent qui faisait tout, était partout, travaillait jusqu'à 70 et 80 heures par semaine, sorte de curé laïc, les militants ne voyaient pas comment prendre des initiatives, ni critiquer (et encore moins remplacer) un (ou une) militant-permanent aussi disponible et dévoué.

Cette situation laissait une grande liberté d'expression individuelle au permanent et dans le cas du S.P.C.S. la pratique d'assistance était liée à un verbalisme et une phraséologie « révolutionnaire » qui se voulait la plus dure possible.

La tâche des permanents est d'autant plus difficile dans les secteurs du Commerce et des Services où il n'existe pas de tradition syndicale et où la rotation des travailleurs (et des militants) est particulièrement importante.

Une pratique qui laisse les forces éparpillées, sans lien entre elles

Alors que le syndicat est bien le lieu de la confrontation de la pratique syndicale, dans le cas du SPCS l'étendue géographique de la région parisienne (8 départements) et la grande diversité des secteurs rendaient difficiles les rencontres de militants de sections ; en fait seule le permanent faisait le lien entre sections.

En 1970, le renforcement de l'aide financière (fédération et union régionale parisienne) permettant l'embauche d'un permanent et d'une secrétaire à temps complet n'a fait qu'aggraver cette situation puisque la pratique du syndicat n'était pas remise en cause mais au contraire appuyée par la Fédération et l'U.R.P.

Un premier essai de regroupement par secteur plus homogène fut amorcé en 1972 par la création de branches (qui devaient devenir des syndicats) : Commerce - Mouvements et Associations - Tourisme - Edition - Intérim - Services divers - chacune de ces branches couvrant l'ensemble de la région parisienne.

Il a fallu deux ans et demi pour avoir une démonstration évidente que le SPCS n'était pas la forme appropriée pour développer l'organisation des travailleurs du Commerce et des Services, bien qu'en 1971 le nombre de cotisants moyens ait atteint le chiffre de 1 600 ; à partir de 1972, les deux permanents devenaient insuffisants, c'est alors que de nombreux problèmes se sont posés : finances, orientation, volonté de certains secteurs comme l'édition de quitter la tutelle des permanents, etc. Le fait le plus marquant pour les instances du syndicat fut l'exclusion de trois militants de la Samaritaine qui occupa presque toute une année (réunions de conseil syndical, de bureau...) sans pouvoir poser les véritables problèmes de la pratique du syndicat ; ni la fédération, ni l'U.R.P. n'ont pu donner l'impulsion d'un débat autre que sur les aspects formels de la procédure des exclusions.

Tout cela s'est traduit par le départ en avril 73 d'un permanent, ce qui amena le reste du secrétariat à s'« auto-licencier » fin 73.

Devant le vide de fonctionnement des structures du syndicat la région interprofessionnelles et la fédération ont pu faire des propositions de fonctionnement et fournir un minimum de moyens pour regrouper les sections et leur donner la responsabilité effective de chaque syndicat proposé.

La situation catastrophique dans laquelle se trouvait le SPCS fin 1973 pose un problème qui n'est pas résolu, même en ce moment : dans quelle mesure une fédération ou une région peut-elle intervenir lorsqu'un syndicat s'écroule ou prend une orientation qui empêche les travailleurs de s'organiser en son sein ?

1974 : Un changement de cap

Actuellement il existe à des stades différents de structuration sept syndicats (Commerce Paris - Services Paris - Commerce et Services des départements 78 - 91 - 94 - 93 - 95 et 77) cet ensemble de syndicats a cotisé pour 1 400 adhérents en moyenne en 1974 et 1 840 en 1975.

Les équipes qui ont le moins de difficultés à fonctionner sont celles dont le champ d'application géographique permet aux militants de pouvoir se rencontrer, c'est notamment le cas des deux syndicats Services et Commerce Paris.

Par contre la proposition de regrouper dans un même syndicat les sections de la banlieue Sud et Sud-Est soit deux départements et demi a été rapidement mise en cause par les militants d'où la constitution des syndicats Commerce et Services des départements de l'Essonne et du Val de Marne.

Les difficultés rencontrées dans la structuration des sections de la banlieue Sud sont accentuées dans la banlieue Nord où le nombre de sections est encore plus faible, de plus le moyen le plus rapide pour se rencontrer est de se réunir à Paris (nous ne pouvons pas mettre en place un SPCS dans la banlieue Nord).

Par contre il existe des possibilités de rencontres et de travail en commun entre les sections du commerce situées dans des agglomérations très proches (exemple : entrepôt Printemps de St-Denis et Prisunic de St-Ouen).

Sur Paris, deux syndicats ont été constitués : le Syndicat du Commerce (SY.CO.PA) et le Syndicat des Services.

Pour le SY.CO.PA la décentralisation du S.C.P.S. a permis la mise à l'action de nombreuses sections (grèves nombreuses) et la venue au syndicat de nombreux militants. Ainsi, le conseil syndical comprend plus de 30 camarades qui se rencontrent fréquemment ; lors de la récente grève des travailleurs du siège d'André le soutien du syndicat s'est concrétisé par la présence permanente des sections du syndicat (plus de 10 sections) cela a une autre signification que la seule présence d'un permanent.

Le fonctionnement du syndicat est assuré entièrement par les militants de sections ; ce n'est pas toujours facile mais le syndicat c'est maintenant l'affaire des militants.

De même le Syndicat des Services qui a eu de grosses difficultés de la diversité de ses secteurs : Mouvements, Associations, Tourisme, Concierges, Intérim, P.M.U., S.A.C.EM., Argus de la Presse, etc. a une existence permanente et arrive à surmonter son hétérogénéité en se dotant de sous-branches permettant une confrontation et une analyse sur le secteur professionnel ; le syndicat assurant la coordination.

Préciser le fonctionnement du syndicat

L'expérience du SPCS a bien révélé ce que ne doit pas être un syndicat, en particulier il ne doit pas suppléer les sections. Le syndicat du commerce Paris, lors de son Assemblée Générale de 1975 a clairement défini son fonctionnement :

« Comme la section, le syndicat est composé d'un conseil et d'un bureau. Les rôles du conseil et du bureau sont identiques à ceux du conseil et du bureau de section.

En aucun cas, le bureau ne peut prendre de décision sans l'accord du conseil.

Le conseil se réunit une fois par mois, sauf événements graves.

Toujours dans le souci d'éviter la bureaucratisation, il est souhaitable que les membres du bureau et du conseil ne gardent pas leurs mandats plus d'un an.

Le conseil, pour être la véritable émanation des travailleurs de notre corporation, doit se réunir avec des mandats impératifs des différentes sections qui le composent.

Les conseillers ne doivent pas être les super-militants qui prennent de grandes décisions en fonction de leurs idées personnelles.

Chaque réunion du conseil doit être largement débattue en section par tous les militants. Sans débat préalable, le conseiller ne peut participer au conseil qu'à titre informel et ne peut participer à aucune décision politique puisqu'il n'en a pas reçu le mandat.

Les réunions de conseils doivent être un moyen de confronter les pratiques syndicales des différentes sections. Toutes ces pratiques doivent être comparées, analysées et les comptes rendus précis doivent être rédigés et envoyés à tout le commerce.

L'analyse des luttes doit être une des préoccupations essentielles du conseil.

Là aussi, des comptes rendus sont nécessaires, diffusés non seulement aux conseillers, mais à l'ensemble des sections à 4 ou 5 exemplaires.

Provoquer certains sections invisibles fait aussi partie des attributions du conseil.

Le conseil doit être dynamique, c'est-à-dire toujours prêt à soutenir une lutte en cours, la création d'une nouvelle section.

Pour l'aider dans sa tâche, certains militants de sections importantes peuvent le renforcer.

Il est souhaitable qu'au moins 3 ou 4 fois par an, il y ait des conseils élargis, le soir, pour permettre aux militants ne disposant pas d'heures de délégation d'y participer.

Au cours de la dernière assemblée générale de 1976, le syndicat du Commerce de Paris a actualisé son orientation en fonction des nombreuses luttes, de son développement, pour un meilleur fonctionnement collectif ; en décidant de mettre en place des commissions sous la responsabilité du conseil (journal, trésorerie, formation...), des groupes de travail entre plusieurs sections sur des thèmes revendicatifs précis en fonction des événements ; une répartition géographique sur Paris entre plusieurs sections pour assurer le suivi des sections nouvelles ou en difficulté (tirage, frappe décentralisée sur plusieurs sections). Parallèlement, le syndicat tend à élargir l'équipe d'animation (bureau) à un plus grand nombre de sections.

COTISATIONS 1977

● Le sens de la cotisation

La cotisation est la contribution volontaire d'un travailleur ou d'une travailleuse qui refuse d'être soumis(e) ou résigné(e). La cotisation syndicale c'est le geste par lequel l'adhérent traduit sa volonté de participer à une lutte collective pour de meilleures conditions de travail et de vie, pour combattre le capitalisme.

Cette lutte collective nécessite des moyens. Pour réaliser l'information, tracts, affichettes, indemniser les frais de déplacement des délégués, etc. il faut de l'argent. L'ensemble de ces moyens se retrouve comptabilisé dans le budget du syndicat (la fédération tient à la disposition des syndicats un fascicule type pour la tenue des comptes d'un syndicat).

● La cotisation n'est ni le paiement d'un service ni une aumône

Il n'est pas inutile de rappeler que le fonctionnement, l'équipement de la C.F.D.T., à tous les niveaux, sont entièrement financés par les adhérents, dont l'essentiel par la cotisation. On utilise aussi parfois le moyen de la souscription (exemple : « la brique » pour la construction du siège de la C.F.D.T., rue Cadet, à Paris).

La cotisation ne se justifie que si elle sert pour l'action : percevoir même un minimum est toujours trop cher s'il n'y a pas d'information, de débats dans l'entreprise, d'échanges avec les autres entreprises, d'action.

La cotisation constitue la garantie de notre autonomie et cela à tous les niveaux. Une pratique de forte cotisation, c'est se doter de moyens efficaces pour lutter contre le capitalisme.

● Montant de la cotisation à percevoir auprès de l'adhérent

La charte financière votée au congrès confédéral de 1973 a unifié la cotisation de chaque adhérent pour toutes les organisations de la C.F.D.T. à 70 % de son salaire. La cotisation est proportionnelle au salaire, car appliquer une somme unique reviendrait à faire payer plus les bas salaires.

Le salaire mensuel à prendre en compte pour le calcul de la cotisation est le salaire mensuel réel moyen, c'est-à-dire comprenant les heures supplémentaires et les différentes primes.

Barème constituant la base minimum :

moins de 1 570 F	10 F
de 1 701 F à 1 850 F	11 F
de 1 851 F à 2 000 F	12 F
de 2 001 F à 2 150 F	13 F
de 2 151 F à 2 430 F	14 F
de 2 431 F à 2 850 F	15 F
de 2 851 F à 3 570 F	16 F
de 3 571 F à 4 280 F	17 F
de 4 281 F à 5 000 F	30 F
au-delà de 5 000 F	0,70 %

● Montant du timbre à verser au S.C.P.V.C. (1)

Ce que l'on a l'habitude d'appeler le prix du timbre (acheté par le syndicat) varie en fonction du montant de différentes parts :

1. Part Confédérale	2,29 F
2. Part Fédérale Services-Livre	3,38 F
	(mini de la Charte financière)	
3. Part Régionale	a) mini	2,57 F
	b) maxi	3,63 F
4. C.N.A.S.	Taux 1	1,39 F
	Taux 2	2,41 F
	Taux 3	3,60 F
	Taux 4	4,57 F

Pour calculer le montant du timbre à verser au S.C.P.V.C., il suffit d'additionner le montant des 4 parts, le montant de la part régionale est fourni par la région, le S.C.P.V.C. fournit un premier bulletin de commande de timbre par syndicat indiquant le montant du timbre à payer ; pour la C.N.A.S., le taux 1 est obligatoire, les taux suivants sont décidés par le syndicat ou la section syndicale (voir Syndicalisme Hebdo n° 1627 du 18 novembre 76).

Exemple minimum de prix du timbre : $2,29 + 3,38 + 2,57 + 1,39 = 9,63$ F

● Part garantie aux syndicats 1,84 F par cotisation.

La charte financière confédérale garantit un minimum de ressource aux syndicats qui se situe pour 77 à 1,84 F de moyenne par timbre. Cette part minimum peut être compromise lorsque le syndicat est constitué par une majorité d'adhérents à bas salaires ou à temps partiel.

Dans ce cas, une aide est automatiquement reversée par la confédération au syndicat, à condition que celui-ci respecte la charte financière et applique un barème de cotisation au moins égal à 0,70 % du salaire mensuel (barème ci-dessus).

Nous tenons à la disposition des syndicats les imprimés nécessaires pour effectuer la demande.

(1) SCPVC : Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations.

Calendrier Formation 77 : Pour une formation au service de l'action

Les sessions qui existent actuellement au plan fédéral :

1 - Sessions Rôle et Pratique de l'Information

Ces sessions durent cinq jours. Elles se partagent entre un travail de réflexion sur les divisions qui bloquent et déforment l'information, étouffant la naissance d'un point de vue collectif et un travail pratique de réalisation et critique de tracts, affiches panneaux lettres.

Ces sessions s'adressent aux sections en démarrage ou redémarrage ou n'ayant pas la possibilité de s'insérer dans un cadre de travail local et aux sections vivant trop sur un ou deux militant(e)s et souhaitant se donner les moyens de changer leur pratique.

2 - Sessions Régionales Inter-branches, Branche ou Sous-branche

Ce sont des sessions de trois jours s'adressant en priorité à des sections se retrouvant dans un cadre de travail local, soit Inter-branches (ex. : LYON Commerce-Services-Assurances), soit au niveau d'une Branche (ex. : Commerce ROUBAIX), ou d'une Sous-branche (ex. : E.P.I. Presse Régionale).

L'objectif est d'aider les sections à mieux analyser leur situation : la nature des divisions et des liens existants dans leur entreprise et à partir de là, voir les moyens d'une pratique plus collective et d'une structuration syndicale liée à la définition d'objectifs revendicatifs.

Ce qui nécessite l'intégration de ces sessions dans un plan de travail, et qu'elles soient précédées et suivies d'une ou plusieurs journées de travail.

3 - Session Initiation à l'Analyse Marxiste

A une époque où le durcissement patronal coordonné par le gouvernement nous place de plus en plus directement face à un affrontement d'ensemble, il est de plus en plus nécessaire de développer la capacité des militants à analyser leur situation dans l'entreprise et à mieux situer leur lutte dans un combat d'ensemble. C'est le rôle de cette session.

La session s'adresse en priorité aux responsables actifs des syndicats, avec le souhait qu'ils puissent retransmettre le plus largement ce qu'il y auront acquis.

CALENDRIER

Nous avons fixé des dates définitives pour la période allant de janvier à septembre.

Les dates retenues pour le 4^e trimestre seront communiquées dans le N° de juin.

Ce calendrier ne concerne que les sessions nationales, il conviendra d'ajouter les dates des sessions régionales et journées de travail qui seront fixées en fonction du plan de travail déterminé dans les branches et régions.

Semaines	Réunions Statutaires	Sessions
Janvier 03 - 09 10 - 16 17 - 23 24 - 30	Commission Exécutive (6) C.N. confédéral (27-28-29)	Analyse marxiste (10-14)
Février 31 - 06 07 - 13 14 - 20 21 - 27	Commission Exécutive (3) C.B.E. de Maison (5-6) C.B. Livre, Commerce, Crédit Services, P.-Carton (14-15) B.F. (16-17-18)	Rôle et Pratique L.P.C. (24-28)
Mars 28 - 06 07 - 13 14 - 20 21 - 27	Commission Exécutive (3)	Rôle et Pratique Info. Commerce (8-12)
Avril 28 - 03 04 - 10 11 - 17 18 - 24 25 - 01	Commission Exécutive (5) C.B.E. de Maison (16-17) B.F. (18-19-20) C.B. Livre, Commerce, Crédit Services, P.-Carton (21-22) C.N. confédéral (21-22-23)	Rôle et Pratique Info. Crédit Services (21-25)
Mai 02 - 08 09 - 15 16 - 22 23 - 29	Commission Exécutive (5) Congrès Fédéral (19-20-21-22)	
Juin 30 - 05 06 - 12 13 - 19 20 - 25	Commission Exécutive (6-7-8) C.B.E. de Maison (11-12) C.B. Livre, Commerce, Crédit Services, P.-Carton (20-21) B.F. (22-23-24)	

C.B. = Conseil de Branche

B.F. = Bureau Fédéral

C.N. = Conseil National

EN DIRECT DES SESSIONS...

Comment travailler plus collectivement dans la section, entre travailleurs ? La difficulté de ce travail collectif est liée aux multiples facteurs de division du travail, de la hiérarchie, des promotions arbitraires, des catégories, séparation géographique des services, multiplicité des horaires ...

Cette analyse des divisions et du rôle de l'information entre les travailleurs constitue le cœur même de nos sessions.

De quoi on discute de ces sessions ? pour l'illustrer, nous publions 2 exemples de situations amenés par des participants, qui ont été analysés ensemble.

PLUS ILS COURENT, PLUS ILS SONT CONTENTS

ou la mentalité, c'est le fruit de l'organisation du travail

Ceci retraduit une discussion qui a eu lieu lors d'une session de formation, à partir d'un exemple amené par des camarades des Papeteries du Nord :

« Dans ce service, il n'y a jamais de grève, les travailleurs sont répartis en quatre équipes qui se font la course, on a l'impression que plus ils courent, plus, ils sont contents, alors que faire ? C'est toute une mentalité qu'il faudrait changer, disent les délégués ».

En regardant les choses de plus près, on s'aperçoit d'abord que chaque équipe est composée d'un chef qui règle la cadence et de 5 ouvriers qui « courent ». Lorsque l'équipe bat le record de la précédente, il y a une prime, mais ce n'est pas là la raison essentielle de cette course. Pour le chef, sa vraie fonction, c'est de faire courir son équipe plus vite que les autres, c'est cela sa qualification. S'il n'y arrive pas, il perdra sa place et son salaire, mais surtout il risque de se retrouver à la course et il voit bien ce que cela signifie. Pour faire la course, le patron a surtout fait appel à des immigrés. Il joue sur l'isolement de ces ouvriers et encourage la division pour faire tourner son système.

Après cette analyse, les délégués ont changé de point de vue : si les travailleurs courent, ça vient plus du système de la direction que de la mentalité des travailleurs. Ça n'est pas non plus le chef qui est salaud, lui aussi ne fait que son travail.

Changer la situation, c'est d'abord rompre l'isolement imposé par l'organisation de la production. Mais comment faire ? Un tract ? Cela ne suffira pas à vaincre ces divisions créées entre races, catégories et aussi appartenance syndicale.

Une assemblée ? Personne ne viendrait. Alors par où commencer ? Peut-être d'abord se rencontrer avec les quelques adhérents et sympathisants que nous avons dans ce service, refaire ensemble l'analyse de ce qui ne va pas et des propositions pour le changer, mettre cela le plus simplement par écrit pour aider chacun à en discuter autour de lui, dans son équipe, puis répercuter à tous ces discussions. Là où la production divise, tisser des liens entre tous par l'activité syndicale.

Peut-être alors, seront-ils plus nombreux à voir les possibilités d'un changement, à être intéressé, à participer à l'action ?

PAPETERIES DE STENAY

Il y a eu une grève de 13 jours. L'entreprise marche en continu, c'est-à-dire qu'elle tourne jours et nuits, samedi et dimanche et ne s'arrête normalement que 15 jours l'été et 10 jours fériés par an.

Pour récupérer les pertes de la grève, le patron convoque le délégué et lui propose que tous travaillent un jour férié. Le délégué refuse, mais annonce qu'il va consulter le personnel.

Il va dans son service, fait le tour de chacun et lui demande s'il veut travailler le jour férié. Chacun refuse. Le délégué, fort de ces réponses va trouver le patron et lui dit que ce sera non.

Le patron convoque alors tout le service, lui explique qu'il faut que l'entreprise récupère sa perte de production, que les salariés sont aussi intéressés à récupérer leur perte de salaire (d'autant plus que c'est un jour payé double). Il demande qui refuse de travailler le jour férié ? Seuls, le délégué et un autre militant syndical actif lèvent la main.

Le délégué part écœuré. Ils n'ont rien dans la culotte, aucune conscience...

Cet exemple cité au hasard d'une session, pour témoigner que le problème actuel essentiel était celui de la prise de conscience des travailleurs, a été décortiqué par le groupe. Il en est ressorti :

- Lorsque le délégué va trouver le patron, il se sent fort : il sait qu'il a l'accord de chacun.

- Quand le patron vient trouver les travailleurs, la situation n'est plus la même :

— Chacun sait ce qu'il préfère, mais il sait aussi que, s'il est le seul à lever la main, pour lui plus de promotion, pour lui les sales boulets quand il y en aura à répartir, pour lui les repos compensateurs refusés aux dates où ça l'arrange. Seul, c'est son avenir et sa famille qu'il engage.

— Il sait que le délégué lui a dit que tout le monde était d'accord, mais c'est son rôle d'être optimiste, il attend de voir qui lèvera la main.

— Il sait que le délégué lèvera la main, mais lui est protégé et il a déjà fait le choix de n'avoir plus rien à perdre, ainsi que le militant connu.

— Chacun pense dans son coin : si les autres lèvent la main, je la lève aussi.

- A-t-il une fausse conscience de la situation ou, au contraire, une conscience juste de l'ensemble de la situation ?

La discussion en session a tiré les conclusions :

— Il ne suffit pas de donner les idées, il faut donner les moyens.

— Ce qu'il faut changer, ce n'est pas les idées, mais la situation.

— Le délégué, plutôt que de voir chacun isolément, aurait dû donner les moyens que chacun sache ce que l'autre pensait et était prêt à faire. Face au patron, il aurait alors eu une autre estimation de la situation.

CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

d'octobre 1976

Syndicalisme Hebdo n° 1625 en a rendu compte. La Fédération y est intervenue sur les 3 points essentiels à l'ordre du jour :

- Sur l'analyse de la situation

L'intervention a repris l'essentiel de l'édito d'Inform'Action n° 37 sur l'analyse des luttes et nos objectifs revendicatifs, puis les a resitué dans des perspectives plus larges :

« Face aux échéances politiques, nous ne pouvons nous satisfaire ni d'une stratégie de groupe de pression qui limiterait les perspectives à celle de la négociation avec un gouvernement de gauche, ni d'une stratégie de débordement qui ne miserait sur le développement du mouvement que pour le canaliser sur l'exigence d'un gauchissement de l'action gouvernementale.

Etre à la hauteur des enjeux se joue dès maintenant dans notre travail de préparation et d'organisation du mouvement de masse pour imposer ses exigences de classe. Quoiqu'on pense de la capacité d'un futur gouvernement de gauche à y répondre, il correspondra au moins au sentiment que « le couvercle a sauté ». Cela peut accélérer une dynamique populaire et un développement d'initiatives qui ne se réalisent aujourd'hui que lentement.

Dans une telle période, ce qui sera décisif sera le nombre de militants ayant acquis dans les luttes antérieures la capacité d'impulser largement l'initiative des travailleurs, mais surtout ayant acquis dans la pratique une conscience des écueils à éviter pour pouvoir maintenir la plus large unité d'action (acquis collectifs qui ont lourdement manqué au Portugal).

Cela implique de renforcer la cohérence de l'organisation, une cohérence non pas pour canaliser et réglementer les initiatives, mais une cohérence acquise par la confrontation pour aider à clarifier les enjeux et les écueils à éviter, pour contribuer au mûrissement du mouvement de masse.

Dans ce sens, nos priorités actuelles dans l'action portent sur la précision des objectifs revendicatifs et sur le développement d'une pratique syndicale qui associe largement les travailleurs à l'action, car sans cela il n'y a ni continuité ni coordination de l'action possible.

(. . .)

Il s'agit tout d'abord de mieux articuler nos divers objectifs revendicatifs entre eux. Eviter le coup par coup sur des fronts mal reliés entre eux. Nos objectifs sont, dès maintenant, pour les travailleurs, l'illustration la plus claire des changements pour lesquels nous nous organisons (ex. sur les salaires et l'emploi).

(. . .)

Nous devons rechercher les formes d'actions au plan de l'entreprise qui préservent les forces en coûtant le plus au patron. Elles impliquent une préparation et un accord collectif plus grand des travailleurs donc une animation plus régulière des sections pour aboutir. Cela implique une poursuite de la clarification du rôle du syndicat. Nous œuvrons en ce sens pour qu'il soit une instance réelle d'impulsion d'une pratique collective suivie des sections et assure une coordination entre elles et ne soit pas seulement le lieu où l'on vient consulter quelques militants plus formés. »

Sur la préparation du 38^e congrès confédéral

« Nous sommes d'accord pour que le congrès confédéral soit réellement un congrès de syndicats et non un congrès de régions ou de fédérations. En ce sens, nous ne pouvons être d'accord sur la limitation très stricte envisagée du nombre de participants au congrès. Surtout si cela ne permet qu'une représentation des syndicats ayant 800 adhérents.

Si cette condition était retenue, seuls 7 syndicats de notre fédé (dont 1 seul des Commerce et Services) pourraient être présents au congrès, alors qu'il y a une majorité d'OS et de femmes dans ces professions.

D'autre part, au congrès d'Annecy, d'après les chiffres, il y avait 1 000 permanents sur 2 000 participants. En limitant à 1 000 participants, lesquels seraient maintenus ?

La vraie question est celle du débat dans l'organisation, et donc de la préparation du congrès. Or, ne préparent pratiquement que ceux qui viennent, cette limitation à 1 000 participants proposée serait donc un frein à la préparation et à la discussion collective.

Il faut aussi mieux préciser les enjeux, bien situer les thèmes, et ne pas tout noyer dans un amoncellement de textes. Il nous semble important de maintenir les commissions à condition que l'objectif soit lié avec les enjeux du congrès. Ce qui suppose que les thèmes du congrès soient les thèmes mêmes de ces commissions, qu'elles soient un lieu d'éclaircissements, de confrontation sur les décisions à prendre. Ce qui permettrait peut-être de sortir une résolution qui dise ce qui est essentiel. »

- Sur la prévoyance collective

« Il faut intégrer à la lutte quotidienne le droit à la santé, l'égalité des droits sociaux... Nous sommes d'accord ! Mais voilà, notre action pour la Sécurité Sociale comporte tellement de garde fous et de sourdines qu'on peut craindre régimes, soit 50 %, le reste étant assuré par les caisses d'entériner son abandon progressif.

Les patrons et le gouvernement tendent à ramener les remboursements sécu. au même niveau pour tous les régimes, soit 50 %, le reste étant assuré par les caisses complémentaires. Les patrons ont vu qu'il y avait du fric à gagner avec l'exploitation de cette couverture complémentaire. Alors pour reprendre le contrôle du tout on nous propose de nous battre dans ces caisses. Cela nous situe sur la défensive. Il faut garder la priorité à la défense de la Sécurité Sociale telle qu'elle a été mise en place en 1945 et étendre à tous les travailleurs le droit à la santé, sans oublier par exemple les employées de maison. Depuis les ordonnances de 67, l'action a été sporadique. Les organisations de base n'ont jamais été enthousiasmées sur ces problèmes.

Pour passer à l'offensive, il y a des manches à mettre et si on ne les met pas, faudra-t-il subir les atteintes aux droits des travailleurs en attendant un hypothétique changement de politique ? »

BUREAU FEDERAL d'octobre 76

Présents : BOUCHER - BOUDRA - CHACORNAC - COLIN - GARCIA - GINATTA - KLEIN - LEQUEUX - MAZET - TOUSSAINT VIGNERON - VOISIN.

Lors de ce bureau de rentrée l'essentiel a été consacré à l'analyse de la situation et à tracer les perspectives de riposte au plan Barre. Voir édito l'A n° 37 et les interventions au Conseil National qui retracent les conclusions.

2^e tâche : la préparation du plan de travail de l'année, pour la formation (voir calendrier p. 26), pour le budget qui sera voté en décembre, et bien sûr la préparation du congrès (voir p. 1).

Le B.F. a élu la délégation fédérale proposée par la C.E. pour le conseil confédéral : Y. COLLERET, Ch. LANTONE, Y. LICHTENBERGER.

Un nouveau permanent fédéral a été élu, proposé par le conseil de branche Papier-Carton, pour assurer le suivi de cette branche. 8 voix pour et 5 abstentions (CHARCORNAC, GARCIA, KLEIN, VOISIN).

Il s'agit de Jean-Pierre ANSELME, qui fut l'un des animateurs de la grève à INTERLANGUES (voir l'A n° 27 et 31).

UN JOURNAL AUQUEL S'ABONNER : « LIP-UNITE »

Deux problèmes : comment donner un sens dynamique à un conflit de longue durée ? Comment briser l'isolement de chaque lutte ? Les trois derniers numéros font le point.

Les camarades expliquent tout le travail de contacts, de réunions avec d'autres entreprises en lutte pour l'emploi. Cela s'est traduit par des documents, des fiches, sur les aspects concrets de la lutte : liquidation, répression, popularisation, production...

Sur LIP proprement, nous sont exposées les différentes utilisations faites de l'outil de travail : production de pendulettes, de matériel médical, de couture, d'assiettes, « chomageopoly »...

L'abonnement est de 10 F (minimum). Chèque bancaire à l'ordre de Bernard BILLOT - 11, bd Blum - 25000 BESANÇON (demander les n°s 4, 5 et 6). Tout courrier à la même adresse.

Contacts téléphoniques à LIP au (81) 80.27.66 ou 80.24.81.

UN FILM A VOIR : « L'AFFICHE ROUGE »

Février 44. Les membres du groupe de résistance « MANOUCHIAN » sont fusillés par les allemands. A leur actif, un impressionnant bilan d'attentats contre les forces d'occupation.

La plupart sont étrangers. Beaucoup sont juifs. Militants antifascistes de Hongrie, Roumanie, Allemagne, Italie, Espagne... Pour eux « la patrie c'est là où on travaille » et ils ont choisi, jusqu'au bout, le camp de la liberté.

La propagande nazie fait alors diffuser une affiche, avec les photos de ceux dont les noms sont « le moins français ». Spéculation sur la xénophobie et le racisme. L'affiche est rouge car « le rouge fait peur ».

Le film n'est pas une reconstitution historique. C'est un dialogue entre le passé et le présent. Une troupe de théâtre monte une pièce sur l'histoire du groupe. Chacun cherche à comprendre le personnage qu'il doit jouer. Rencontres avec les témoins, avec les proches et rencontres aussi avec l'actualité, car l'Espagne, le Chili... sont là qui rappellent que « l'affiche rouge » n'est pas une pièce de musée, que la lutte continue et qu'elle est internationale.

DEUX LIVRES A LIRE :

« Gilda je t'aime, à bas le travail » de Jean-Pierre BAROU
Les Presses d'Aujourd'hui - 18 F - 230 p.

« L'emploi c'est gagner sa vie. L'usine c'est la perdre ».
Contre cette logique implacable du capitalisme, c'est le récit des luttes menées, des houillères de Lorraine à LIP, en passant par PECHINEY-NOGUERES et CERISAY.

La division du travail qui divise les travailleurs - L'organisation des villes qui les isole - Le salaire au rendement au détriment de la santé, de la sécurité - Un travailleur sur deux qui est dans la situation du Charlot des « Temps Modernes ».

Mais aussi la remise en cause du caractère sacré de la production - L'utilisation ouvrière de l'outil de travail - Des grèves qui imposent le point de vue collectif malgré le moule individualiste du système.

Les luttes où « en 2 mois on a gagné 10 ans de sa vie », car contre l'écrasement quotidien, l'action a permis à la vraie vie de se frayer un chemin. Une vie où les rapports entre individus ne sont plus soumis aux nécessités de la production. Des rapports qui pré-figurent un autre type de société qui est, disent les LIP, comme un pays dont nous sommes les « Christophe Colomb ».

« Les Prolos » de Louis OURY. Denoël - 300 p. - 20 F.

Un ouvrier raconte. Ses débuts en 1950 dans la métallurgie nantaise. La dureté des conditions de travail qui divisent les travailleurs et leur font résister surtout individuellement à l'exploitation patronale.

Le système du boni fait dépendre 50 % du salaire d'un rendement dont le mode de calcul échappe à tout contrôle des ouvriers. Bien qu'il aggrave la concurrence entre travailleurs, le faible niveau des salaires réels qu'il entraîne provoque les grandes grèves de 55 à Saint-Nazaire.

Comme tous les autres, Louis OURY entre avec détermination dans une lutte qui va jusqu'à l'affrontement physique avec les C.R.S. et qui se termine après l'obtention de 22 % d'augmentation.

Puis viennent les déplacements sur les chantiers et l'amer-tume devant les mirages de la promotion sociale.

Les syndicats n'apparaissent qu'au niveau d'individus, profondément liés à la classe ouvrière, courageux et « capables » ; mais jamais ne se pose concrètement la question de « qui organise la lutte ? qui assure la continuité de l'action ? ». Tout change... et tout reste en place. Chacun reste disponible pour la bagarre, mais le sens de celle-ci, ses moyens, sont décidés ailleurs qu'à son propre niveau.

Une situation qui n'a pas fondamentalement changé et qui pose la question d'une autre pratique syndicale qui situe clairement la place des travailleurs en leur fournissant les moyens réels de décider de l'action.