

INFORM'ACTION

1^{re} ANNEE

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



Rédaction - Administration :
20, rue Rochechouart - Paris (9^e)
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° 12

AVRIL 1971

SOMMAIRE

- ◆ L'action dure...
- ◆ Interventions au Conseil National CFTD
- ◆ Un budget prévisionnel
- ◆ Unité d'action
- ◆ Conseil de l'USACLEP - CFTD

- ◆ Attention Ecole
- ◆ Résultats de l'Action Professionnelle

L'ACTION DURE ...

L'on sait de quelle réputation a pu jouir le secteur tertiaire dans le monde du travail, par tradition. Fausse réputation !

L'on ne voit pas pourquoi, en effet, les employés n'appartiendraient pas, à part entière, à la classe ouvrière. Cela ne résiste pas à l'examen.

Il faut toutefois convenir que, bien souvent, à grand renfort d'analyse du milieu ou des mentalités, certains constatent que leurs conditions de travail sont moins violentes et entendent placer artificiellement les employés dans une ambiance ouatée qui masque les réalités.

Deux exemples récents de grèves montrent encore que des travailleurs de notre secteur sont tout à fait capables d'utiliser les mêmes méthodes d'action que tous les travailleurs en lutte, pourvu que leurs organisations ne s'y opposent pas mais au contraire les y aident.

Pour certains, ces exemples apparaîtront peut-être comme reposant, le problème du rôle de l'organisation syndicale dans nos entreprises et organismes.

A LA M.G.P.T.T.

La Mutuelle Générale des P.T.T. groupe à PARIS plus de 200 salariés au service de son siège national et de son principal Centre de paiement.

La gestion en est assurée par un Conseil d'Administration élu par le personnel des P.T.T. en son sein.

Les travailleurs de la mutuelle, eux relèvent du droit privé et, en ce qui concerne PARIS, d'une Convention Collective régionale de la Mutualité.

Toutefois, l'encadrement supérieur est assuré par des postiers détachés de leur administration, ce qui fait plafonner les professionnels de la mutualité au niveau des Agents de maîtrise.

Il y a plus de 10 ans qu'il n'y a pas eu d'Action à la M.G.P.T.T. à PARIS ; et encore le souvenir que certains en conservent n'est-il pas celui d'une Action importante.

Pourtant l'ambiance, les conditions de travail y sont détestables (organisation - rendement - absence de promotion).

Depuis un an des Sections Syndicales se sont implantées. Des élections ont eu lieu.

Toutes les revendications portées par les délégués du personnel sont renvoyées à des études, liées à l'extension des locaux de travail.

Les travailleurs, informés de façon détaillée par leurs élus, sont persuadés, comme eux, que les employeurs les dupent sans toutefois pouvoir le prouver, à défaut de connaître les nouveaux locaux.

Le déménagement, tant annoncé et tant attendu fait soudain déborder le vase.

Dans les nouveaux locaux, plusieurs corps de métiers n'ont pas terminé les travaux lors de l'aménagement. Lumière du jour et vue sur l'extérieur sont rarissimes. Des travailleurs sont affectés au sous-sol, sans compensation conventionnelle, sous prétexte d'air conditionné ; la cantine est à 20 minutes, le premier service à 11 h 15, etc.

La mesure est comble. Après un coup de semonce, la grève illimitée avec occupation des locaux est votée par l'Assemblée Générale des Travailleurs. La participation est quasi unanime, y compris au siège national.

Les travailleurs de toutes catégories organisent le mouvement sans privilèges d'aucune sorte, ni hiérarchiques, ni syndicaux. Un Comité de grève est mis en place (initiative C.F.D.T. et F.O.) sans exclusive, sur la seule base de la qualité de gréviste.

Une délégation avec la participation des Fédérations, est imposée, après plusieurs jours, au Conseil d'Administration. Après des concessions des grévistes sur le nombre des participants, les patrons

acceptent la présence de travailleurs non désignés ou élus au titre d'une organisation syndicale.

L'occupation est permanente (nuit, jour, samedi, dimanche) malgré une majorité écrasante de personnel féminin, malgré une mise en demeure d'évacuer les lieux.

Une solidarité importante est déclanchée parmi les travailleurs des autres Mutuelles d'une part, parmi les Mutualistes et assurés P.T.T. d'autre part.

Les notables (se réclamant du syndicalisme ouvrier!) qui gèrent la M.G. sont contestés par le personnel en tant qu'employeurs, par les affiliés postiers en tant que mandataires.

Tandis que le personnel découvre, d'une façon rigoureusement identique aux expériences de mai-juin 68, les perspectives d'un pouvoir ouvrier, les sections Mutualistes de base redécouvrent la nécessité d'une expression démocratique dans la gestion de la Mutuelle.

Plus de 600 000 AF sont collectés. Malgré 10 jours et 10 nuits d'occupation, une réunion extraordinaire du C.A. National, l'occupation de la salle du C.A. par les délégations, le mouvement de protestation des Mutualistes, il faudra à trois jours de Noël durcir encore pour que les employeurs craquent.

Tandis qu'à Condé-sur-Noireau, les grévistes sont contraints à « séquestrer », plus de 100 grévistes occupent le siège national de la M.G.P.T.T. pour s'assurer de la personne des membres du C.A. et de la satisfaction de leurs revendications le soir même.

Tandis que les grévistes suivent (grâce à la configuration des lieux) les négociations, les délégations notifient leur volonté aux employeurs qui sont mis dans l'obligation de tenir une nouvelle réunion du C.A. ... par téléphone et de lâcher le soir même, non sans avoir tenté de se soustraire de force à la présence des grévistes.

— 13 jours et 13 nuits pour :

- le respect de la Convention Collective
- l'amélioration sérieuse des conditions de travail
- la compensation du travail en sous-sol
- la participation de l'employeur aux frais de repas
- l'engagement de la M.G.P.T.T. de soutenir l'instauration de la prime de vacances en Commission Paritaire du Comité d'Entente (groupement d'employeurs mutualistes).

Après 13 jours et 13 nuits de grève, l'Assemblée Générale quotidienne des travailleurs décide à l'unanimité la reprise du travail.

Dans cette action unitaire où les syndicats n'ont pas « pris le train en marche » ou « récupéré la grève » ni « déclanché » l'arrêt de travail, tous les travailleurs ont en à assumer leur part de responsabilité.

Bon nombre d'entre eux ont révélé des aptitudes militantes nouvelles qui ont permis au syndicalisme dans l'entreprise de prendre son visage d'expression de masse des travailleurs.

Les travailleurs ont découvert que le syndicat ne se substitue pas à eux-mêmes pas plus dans l'action exceptionnelle que dans l'action quotidienne. D'où un renforcement important des sections syndicales.

Le personnel de la M.G.P.T.T. qui a mené toute la grève reste mobilisé pour veiller à l'application rigoureuse des accords dans la lutte, avec lequel les employeurs semblent vouloir prendre quelques libertés.

M. PIOTELAT

A LA C^{ie} D'ASSURANCE « LA FRANCE » où 4 semaines d'action == Victoire des Travailleurs

Lundi 9 novembre 1970, 150 employés de la Compagnie d'Assurance La France, débrayant spontanément pendant 1 heure, donneront le coup d'envoi d'une action très dure qui opposera durant quatre semaines les 1000 salariés de cette entreprise à leur direction générale et qui fera capituler pour la première fois de son histoire le patron, monarque de droit divin.

Comment est-on arrivé à cette situation ?

C'est un long travail de préparation de la section C.F.D.T. employés et cadres, majoritaire depuis deux ans dans l'entreprise, qui par tract mensuel et par les panneaux d'affichage amènera le personnel à s'interroger sur sa situation d'« exploité » dans la société capitaliste.

Au cours de sa réunion d'octobre 1970, la section CFDT met au point un plan d'action pour faire aboutir les revendications portant essentiellement sur les salaires et les conditions de travail. Les autres organisations (C.G.T., F.O., C.G.C.) très intégrées dans l'entreprise, seront « embarquées » dans cette opération, malgré leurs réticences.

C'est sur une revendication de « 100 francs par mois pour tous » que tout démarre. Le personnel, invité à se prononcer, saisit par pétition chaque responsable de service, courroie de transmission de la direction.

La réponse négative du patron notifiée par circulaire a pour effet d'exaspérer le personnel, lequel ne peut plus se contenter d'enregistrer ce refus, comme il l'eût fait dans le passé.

Il restait aux syndicats à prendre leurs responsabilités et à organiser l'épreuve de force inévitable. Mais, pour les militants C.F.D.T., des débrayages classiques, il n'en était pas question. Il fallait faire preuve d'imagination, compte tenu de la situation de l'entreprise : pas de service-clé, impossibilité de grève-bouchon, et d'occupation des locaux.

C'est ainsi que des types d'action de masse, aussi divers que difficiles à contrer seront utilisés : assemblées générales improvisées à des heures différentes ; grève sur le tas, grève perleée : des services entiers décident de ralentir les cadences (9 dossiers au lieu de 30 par jour) - des dactylos au rendement refusent de faire le nombre de pièces imposées - débrayages surprises - manifestation devant le siège de la société - manifestation à l'étage de la direction - manifestation devant la Banque Lazard, important administrateur. Le tout amenant progressivement la désorganisation de la société et le blocage du travail, sans que le personnel ait à souffrir de perte de salaires ou de répression.

L'accord de salaires portera sur : l'établissement d'une grille de salaires, une augmentation de 85 francs minimum au 1^{er} janvier et sur un minimum annuel de ressources de 12 000 francs.

QUE RETENIR DE CETTE GRÈVE ?

- Les employés de bureau changent de mentalité. Ce ne sont plus les « cols blancs » d'antan. Leur couche sociologique n'est plus celle de la petite bourgeoisie.
- Ce personnel accepte de se battre, lorsque les sections syndicales, dont la vie est réelle, savent être à l'écoute de ses problèmes.
- L'importance du facteur « jeune » : il est indéniable que l'arrivée d'un important contingent de jeunes a changé le visage de l'entreprise et a été déterminant dans l'action.
- Le phénomène « cadres » : jamais l'encadrement n'avait participé en commun avec les employés à une action revendicative. Il est démontré que tout est possible, chaque fois que les cadres prennent conscience de leur situation de salariés.
- La conduite de l'action : le rythme de l'action a été celui des travailleurs.

A tout moment, le personnel a été mis en situation de décision.

Il y a été très sensible, surtout au moment de la reprise normale du travail où seule la C.F.D.T. a décidé, malgré les autres organisations syndicales, de le consulter.

Un accord concernant les salaires ou les conditions de travail ne peut être signé qu'après des négociations menées sous la pression et après consultation et acceptation des travailleurs.

- Une difficulté réelle pour les organisations syndicales : la lutte a été axée sur la revendication de salaires (symbolisée par le slogan « 100 francs pour tous »). Les autres revendications ressenties confusément n'ont pas été exprimées.
- La presse n'est pas encore sensible aux actions dans le tertiaire comme à celles dans la métallurgie, ce qui peut expliquer son silence sur cette action de 4 semaines.

Jean-Luc BOUDARD

Extrait d'une circulaire diffusée par le PDG de la C^{ie} « La France » :

*Le travail — retenez bien cela, vous les jeunes —
comporte en lui-même toutes les récompenses :*

- il donne la santé de l'esprit,
- il donne la santé du corps,
- il est le refuge en toutes choses,
- il est à la base de la dignité humaine.

*Et maintenant, si vous avez la foi — et foi en moi —
au travail !*

**A la suite de cette grève la C.F.D.T. a fait la percée dans
cette entreprise :**

Dans le collège employés, elle vient de passer de 3 délégués du personnel C.F.D.T. sur 6, à 5 élus sur 6. La C.G.T., de son côté, a perdu la moitié de ses voix (82 voix contre 165 l'année dernière).

INTERVENTIONS

Au Conseil National CFDT

des 28 - 29 et 30 janvier 1971

Les deux interventions faites par Jacques DUCOS au nom de la Fédération Livre Papier Carton et de la Fédération des Services, Commerce Crédit et par Paulette DORANGE au nom de la Fédération Sécurité Sociale et Institutions Sociales, sont rapportées ci-après.

L'UNITE D'ACTION EN PRATIQUE

Puisqu'on nous propose (je n'ose pas dire qu'on nous impose) de ne discuter que sur un cadre défini, je vais essayer de m'insérer dans ce cadre.

Certes, chacun des thèmes soulevés ont leur importance et tous méritent de s'y arrêter.

Pourtant, parce que nous sommes plus directement motivés par le premier, c'est-à-dire les rapports CGT-CFDT, je vais m'y arrêter plus longuement.

Par une analyse qui ne manque pas d'arguments et qui est presque parfaite (trop parfaite), le rapporteur essaie de nous convaincre, que les rapports avec la CGT, s'ils ne sont pas ce qu'officiellement on voudrait bien laisser croire, sont repartis ; je cite : **« sur des bases saines ».**

On nous dit : « L'aspect positif du débat public est d'avoir dissipé quelque peu le rideau de fumée qui obscurcissait les deux stratégies en présence ».

La fumée est peut-être dissipée, il est quand même indiscutable que nous sommes toujours en plein brouillard.

Si nous nous félicitons de certains communiqués récents de la Confédération, par contre les communiqués inter-confédéraux, toujours aussi vagues et imprécis, ne contribuent pas, semble-t-il, à éclaircir les positions aux yeux des travailleurs.

Ce débat public que nous souhaitons nous aussi, n'a eu lieu qu'au niveau d'articles de journaux et n'a eu que très rarement lieu à la base.

Or, c'est là que se dissiperont les nuages, si un jour ils se dissipent ! C'est dans l'action de tous les jours, dans les entreprises que se posent les vrais problèmes, et c'est dans l'action de tous les jours que nous sommes contraints de constater que **ça n'est pas encore mûr** ! que ça l'est, je dirais, de moins en moins.

Il suffit pour cela de poser la question aux camarades de Saint-Etienne, de Férodo, des Nouvelles Galeries de Corbehem, et plus récemment encore, aux Nouvelles Messageries de la Presse Parisienne.

Dans cette entreprise où nous avions à nous battre tant avec le patron, qu'avec la puissante Fédération CGT du Livre et aussi avec des groupuscules gauchistes (car nous avons nous aussi les nôtres), prétendant agir et décider au lieu et place des travailleurs. Ceux-ci comme ceux-là en seront pour leurs frais, l'action et la ténacité des grévistes aboutira très certainement sur des résultats appréciables. Et dans cette affaire, je pense qu'il est bon de s'arrêter sur quelques faits très significatifs.

Au départ de l'action, c'est la création d'une section syndicale CFDT, pour la première fois dans la presse à Paris, et, la désignation du délégué syndical ; celui-ci est licencié trois jours après. Ses camarades qui travaillent dans son service, tous des programmeurs, se mettent immédiatement en grève, c'était le 9 janvier, ils sont encore en grève aujourd'hui, et le 15 janvier, la FFTL, c'est-à-dire la CGT du Livre, affichait et disait publiquement dans l'entreprise un tract (que je tiens d'ailleurs à la disposition du conseil national) dont je vous donne quelques lignes en passant : « De plus, il est regrettable que des responsables CFDT aient engagé les travailleurs dans une action sans en mesurer les conséquences et sans consulter auparavant la CGT qui est la seule organisation **capable** dans l'entreprise, de provoquer les rapports de force nécessaires à toute action syndicale, face au patronat. Le Comité intersyndical Messageries entend déclarer qu'il ne comprend pas les travailleurs en grève et les responsables CFDT qui ont provoqué ce mouvement avec une légèreté impensable. Le comité intersyndical Messageries estime que c'est seulement dans le cadre de notre organisation syndicale que les programmeurs en grève pourront résoudre leurs problèmes ».

Ce qu'il faut également souligner, c'est qu'une équipe de permanents de la Fédération CGT allait trouver les grévistes qui, il faut le dire, étaient auparavant (car nous sommes dans la presse) à la CGT et avaient dû laisser la carte CGT pour monter la CFDT. Les permanents CGT du Livre allaient trouver les grévistes et leur déclaraient que si ils adhéraient à nouveau à la CGT, les licenciements seraient levés sinon... ils n'auraient pas leur appui. Le plus grave, c'est qu'effectivement les gars n'ont pas eu leur appui, on les a même refoulé assez brutalement alors qu'ils distribuaient des tracts. C'est

ça, la liberté syndicale dans la presse et la prolongation de l'accord du 1^{er} décembre. Le rapporteur nous a dit tout à l'heure, il y a maintenant 24 heures que l'accord s'était fait avec la CGT sur le droit syndical ; nous voulons espérer qu'il sera appliqué partout et par tous.

Partout, nous ne trouvons à côté de nous qu'une CGT plus soucieuse de ne pas se laisser déborder, que prête à prendre avec les travailleurs les moyens nécessaires à abattre l'arbitraire patronal et les structures capitalistes.

Alors, lorsque l'action piétine ou ne donne pas entièrement satisfaction, on dénonce les dangereux gauchistes ennemis de la classe ouvrière, instruments de la classe au pouvoir, j'en passe et des meilleures. Vous connaissez la chanson !

Le bureau national souhaite « qu'il soit possible d'en revenir à un débat de fond, mené conjointement avec l'unité d'action, dans l'action et en recherchant à éviter les aspects polémiques ! nous aussi !

Mais à condition que la réciproque joue, que l'unité d'action ne soit pas le prétexte à une unité d'inaction, que les travailleurs soient les seuls juges de la façon de conduire la lutte. **ET CELA POUR LA C.G.T. ÇA N'EST PAS POSSIBLE.**

Nous avons pour notre part, dès le lendemain de l'accord de décembre, essayé de reprendre contact avec nos homologues C.G.T. Cela a été possible dans le Papier-Carton (encore que l'accord se borne au cahier de revendications, et qu'il faudra voir plus loin lorsqu'il s'agira de passer à l'action).

Cela a été quasiment impossible dans le commerce, je dirais même inutile. Certes, on s'est rencontré ! Certes, on a discuté, mais chaque fois que nous avons voulu parler d'action, nous avons trouvé en face de nous une C.G.T. farouchement opposée à nous suivre. La discussion a toujours été axée sur le fait que la C.F.D.T. avait trop « d'Amis » qui n'étaient pas communs avec la grande organisation et qu'il n'était pas possible de faire quoique ce soit avec nous tant que nous ne les aurions pas publiquement condamnés.

En clair : ou la grande C.G.T. mène, ou plus exactement dirige le combat et elle veut l'unité d'action ; ou ce sont les travailleurs et alors il n'est pas question qu'elle y participe parce que les actions qu'ils mènent sont des actions minoritaires !



Sur les cinq thèmes revendicatifs communs, nous pensons pour notre part que le problème de la hiérarchie doit continuer à être posé, mais pas n'importe quelle façon et pas seulement en termes de salaires, il faut que nous nous expliquions clairement là-dessus, et bien montrer aux travailleurs que l'écrasement de la hiérarchie ça n'est pas qu'une histoire de « pognon » mais que c'est surtout et avant

tout une affaire de structure, une affaire de pouvoir patronal à contester et à combattre.

L'heure d'information il faut bien sûr la populariser, il faut l'obtenir, et pour cela, pourquoi ne pas demander à la C.G.T. qu'avec nous elle incite ses organisations à la prendre chaque mois sous forme de grève. Nous souhaitons que l'heure d'information lorsqu'elle est acquise soit un moyen d'expression des travailleurs et non pas une tribune pour un leader, fut-il syndical.

Réduction du temps de travail, bien sûr nous sommes d'accord, qui ne le serait pas ; mais à une condition c'est que cette réduction du temps de travail ne soit pas un prétexte à une augmentation de la durée du travail : je m'explique : nous avons pour notre Fédération deux exemples bien précis, que nous combattons et que nous continuerons à combattre.

Dans le commerce, bien sûr les patrons nous proposent de réduire la durée du travail, on nous propose même de descendre en dessous de 40 heures, mais à une condition, ou plus exactement à plusieurs conditions qui vont toutes dans le sens d'une augmentation de la durée du travail. On nous propose d'une part de faire des nocturnes et ceci sans limitation de jours dans la semaine, d'autre part, et on commence à le voir dans certaines villes, à travailler le dimanche et les jours fériés. C'est ça pour les patrons du commerce la réduction du temps de travail.

Dans le Papier-Carton, on discute aussi maintenant de réduction du temps de travail, et dans un certain nombre d'entreprises on a obtenu des réductions assez conséquentes, mais en contre-partie on nous propose ou on nous impose de passer en marche continue. Si c'est cela la réduction du temps de travail, alors nous ne sommes pas partie prenante dans ces conditions.

J'en viens à la deuxième partie : **l'Emploi**. Nous ne contredirons pas là encore l'analyse technique du rapporteur, mais constatons que chaque fois qu'il parle du problème des travailleurs temporaires ou intérimaires, c'est en y glissant dessus. Comme d'ailleurs glisse ou ne s'en occupe que trop peu l'ensemble des organisations confédérées.

Nous sommes tous **concernés**, pas seulement le syndicat des Travailleurs intérimaires et la Fédération à laquelle ils se rattachent, mais l'ensemble des Fédérations, l'ensemble des Unions Régionales, des Unions Départementales, des Syndicats. Si nous n'y prenons garde, et faute d'avoir pris collectivement le problème en charge au départ, nous nous trouverons, très rapidement dans les entreprises, avec deux sortes de travailleurs. Ceux que nous aurons organisé parce que faisant partie de l'entreprise, et les autres qui, ballottés de boîte en boîte, de ville en ville au gré des besoins de l'exploitation capitaliste, des travailleurs qui, si nous n'y mettons vite le holà, seront malgré eux la meilleure garantie contre toute action revendicative.

Ce qui est plus grave, c'est qu'à travers ce processus, le patronat et l'état remettent en cause un siècle d'acquis.

Jusqu'à présent on s'est battu dans les entreprises pour obtenir des conventions collectives, ou dans le secteur public des statuts. L'Etat et les patrons ne remettent pas en cause ces conventions ou ces statuts. Ils les améliorent même ; et s'ils exploitent un peu moins les 80 % de travailleurs qui sont couverts par cet accord, ils laissent délibérément de côté, sans aucune garantie sociale les 20 % des autres travailleurs que sont les travailleurs intérimaires.

Ces chiffres sont ceux de 1971. On peut raisonnablement penser qu'ils doubleront en moins de 10 ans.

Ce qui est en cause donc, c'est notre propre négociation **et c'est grave**. Autrefois, lorsqu'on avait acquis quelque chose c'était pour tout le monde. A présent c'est terminé.

Nous attirons donc l'attention de la commission exécutive mais aussi de tout le conseil national, car tout ce qui est en cause à travers ce problème c'est l'adaptation de notre syndicalisme aux besoins de tous les travailleurs.

Pour le reste du rapport, nous suivons dans l'ensemble le rapporteur, notamment lorsqu'il préconise de se servir des institutions existantes pour acquérir l'information nécessaire à mettre les travailleurs en situation de décision, donc de lutte contre le chômage. Regrettons au passage et dans le domaine voisin de la Formation professionnelle la signature d'un accord dans une période où le rapport de force ne nous était pas favorable, et qui a conduit les négociateurs à signer un texte qui était loin d'être parfait.

Enfin, je vais pour quelques instants sortir du texte ou du cadre et signaler au Conseil national que la majeure partie de la section C.F.T.C. du Printemps vient de passer à la C.F.D.T., que la totalité des sections C.F.T.C. des Galeries Lafayette et des Magasins Réunis viennent également de passer à la C.F.D.T. Le choix qu'ont fait ces camarades est politique, je cite d'ailleurs une partie du tract qu'ils ont distribué pour informer le personnel. « Pourquoi nous passons à la C.F.D.T. ? Parce que tôt ou tard on se pose des questions et en faisant le bilan nous avons conclu que nous faisons partie du folklore maison et que nous étions traités comme tel ; faire du syndicalisme pour nous, ce n'est pas répandre la bonne parole le derrière assis sur une chaise ou aller supplier le patron à date fixe une fois par mois. Faire du syndicalisme c'est travailler dur, se bagarrer pour vous, avec vous, pour qu'aboutissent vos justes revendications. »

L'ensemble de ces magasins où jusqu'à présent la C.F.D.T. n'était pas présente, représente un effectif de 13 000 salariés. Il nous semble bon que le conseil national soit au courant de ces événements.

Jacques DUCOS

INTERVENTION de la FEDERATION SECURITE SOCIALE

L'intervention de la Fédération de la Sécurité Sociale et des Institutions Sociales sera sans doute modeste, par comparaison à celles des organisations ayant l'habitude de s'exprimer en Conseil national.

Sans grand développement, nous répondons cependant en partie, aux quatre questions posées.

Nous pensons qu'après le débat public, débat dont nous ne sommes pas maître, il devrait être fait la recherche de moyens concrets sur les 5 thèmes revendicatifs.

Il est bon de privilégier l'action en poursuivant le débat d'organisation mais avec information interne de la Confédération au niveau de toutes les instances, ce qui n'exclut pas la mise au point nécessaire à différents niveaux.

Le thème qui nous apparaît le plus mobilisateur et le plus aigu dans la réalité pour bon nombre de régions et de branches professionnelles est celui de **l'Emploi**.

En effet si le secteur professionnel Sécurité Sociale ne ressent pas spécialement une crise de l'emploi puisque celui-ci lui est garanti par les textes conventionnels, il y a cependant restriction des effectifs par diminution de l'embauche et **particulièrement** de personnel féminin dans certaines régions.

Par contre, dans les branches professionnelles du secteur Institutions Sociales qui recouvrent en partie les personnels des Caisses du Régime d'Assurances des non-salariés, il y a des licenciements ou menaces de licenciements qui entraînent les concentrations de Caisses, dus à l'utilisation de l'informatique au plan national.

L'Emploi nous apparaît être la priorité des priorités puisque dénominateur commun du plus grand nombre même si la branche Sécurité Sociale n'est pas spécialement concernée.

Le deuxième thème prioritaire nous paraît être **le Droit Syndical** qui permet de développer ou d'implanter le Pouvoir Syndical.

Si pour la Sécurité Sociale ce droit est reconnu conventionnellement depuis longtemps, il est de plus en plus fréquemment remis en question par les directions dont l'attitude nous oblige à faire trancher les conflits devant des Commissions paritaires ou même devant la Justice.

Dans la branche Institutions Sociales, le droit syndical n'existe pas ou si peu. Là, le fait précède le droit, avec les risques que cela comporte pour tout militant ou militante.

Quels types d'action engager pour l'Emploi ? Il faut l'avouer nous n'avons pas été, pour l'instant, très imaginatifs... Action régionale, puis action nationale... Organisation de meetings... d'une marche sur Paris.

L'Emploi recouvre plusieurs questions à résoudre, de luttes à engager :

- Politique d'industrialisation contre le chômage.
- Véritable formation permanente correspondant aux besoins réels.

Quel effort entreprendre dans les périodes qui précèdent les élections municipales ? Nous pensons que l'on devrait retenir des thèmes portant sur le cadre de vie :

- Logement social.
- Campagne pour la municipalisation des sols.
- Transports en communs.
- Espaces verts.
- Equipements collectifs.
- Information sur le fonctionnement de la municipalité, la place de la Commune en face de l'Etat à rapprocher de l'aliénation des travailleurs par la société capitaliste.

En bref, les « municipales » devraient être un temps fort dans l'information de nos positions.

Avant de parler de nos relations avec la C.G.T., nous voudrions parler des difficultés que nous rencontrons dans nos négociations avec nos employeurs reconnus juridiquement comme tels car les pouvoirs de décisions appartiennent au Gouvernement ou ce qu'on appelle pudiquement « la Tutelle » : L'Administration.

A ce propos nous proposons une petite annonce humoristique faisant écho à nos difficultés :

- Recherchons interlocuteur habilité à négocier véritablement, à prendre ses responsabilités jusqu'à application des décisions ! Avant d'engager l'action (et nous y sommes prêts) donner la capacité de contracter à l'U.C.A.N.S.S. (Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale). Nous souhaitons une rencontre avec le secteur d'Action Professionnelle et Sociale.

Revenons à des propos plus sérieux. Il apparaît souvent des divergences avec la C.G.T. sur les perspectives et les moyens d'action, cependant en milieu professionnel de Sécurité Sociale, le

partage par tiers des forces entre F.O., C.G.T. et C.F.D.T. a obligé à des compromis et permis de présenter une plateforme revendicative commune C.F.D.T. - C.G.T. sur les salaires, pour une période transitoire (dernier trimestre 1970).

Cette action a porté sur le maintien du pouvoir d'achat, et la réduction des horaires de travail. A signaler quelques difficultés, dans cette action commune, dans le choix des moyens d'action mais **surtout** un résultat positif : LES 40 HEURES AU 1^{er} JANVIER 1971.

Dans les Branches Institutions Sociales de plus grandes difficultés apparaissent avec la C.G.T. Un exemple : au moment où se déroulait un meeting inter-syndical à la Bourse du Travail d'où la C.G.T. s'était retirée **au dernier moment**, cette dernière écrivait pour demander une rencontre sur les 5 thèmes dont venait de parler le communiqué des deux Confédérations.

Il est à noter cependant que le caractère des luttes est différent entre les diverses branches professionnelles de notre Fédération, suivant le taux de syndicalisation, les salaires, les conditions de travail, le contenu des revendications.

Paulette DORANGE

A propos des intérimaires

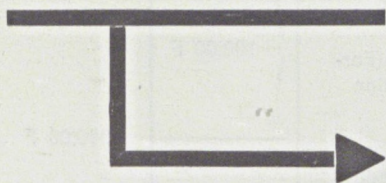
« Inform'action » a communiqué, dans son numéro 10, un extrait du règlement intérieur de la Société « Tout le personnel de bureau intérimaire » mettant en cause le droit syndical et la liberté des travailleurs. interdisant les mouvements syndicaux et la grève et prévoyant parmi les causes de licenciement, l'action revendicative.

Cet extrait montrait à quel point les droits élémentaires des travailleurs intérimaires peuvent être bafoués.

Le syndicat parisien des travailleurs intérimaires (qui publie un bulletin intitulé « les intérimaires en lutte ») nous indique que la Société en cause, qui s'appelle également « Europe secrétariat » a été attaquée en justice sur ce point par le syndicat CFDT. Grâce à l'action de celui-ci, le juge a, par ordonnance de référé en date du 8 juillet 1970, constaté que l'entreprise venait depuis quelques jours de retirer de la circulation la brochure où se trouvait le texte illégal.

Ainsi, par l'action du syndicat CFDT, « Europe Secrétariat-Tout le personnel de bureau intérimaire » a été contraint de faire marche arrière. Bonne illustration de ce qui peut être obtenu par une attitude offensive.

Un Budget prévisionnel



Pourquoi faire ? ...

De nombreux militants ne se posent-ils pas cette question ? En effet ne peut-on craindre qu'une organisation syndicale s'enlise ainsi dans un certain formalisme comptable, sans lien réel avec l'action ?

Ne procédons-nous pas, au jour le jour, avec un certain empirisme, à l'animation de l'action, laquelle se doit de « coller à la vie » des masses en tout temps ?

Ces objections ont leur valeur. Un support comptable ne peut et ne doit pas être un carcan administratif. Bien plus, il doit être l'expression d'un plan de travail, qui pour sa réalisation a besoin d'une réflexion préalable, d'une discussion collective et d'une mise au point des moyens indispensables.

Dès 1970 le Bureau Fédéral de la Fédération de la Sécurité Sociale, conscient de l'importance du facteur « organisation » dans l'action syndicale, souhaitait qu'une note soit rédigée sur ce problème, à partir d'une expérience vécue. Le syndicat de Chaumont accepta, lors de sa réunion de bureau du 30 janvier 1970, de faire part de l'élaboration de son propre budget par un commentaire et une publication des chiffres adoptés par son Conseil.

C'est cette étude qui vous est présentée ici :

Le budget de l'exercice 1971 a fait l'objet de 2 discussions en Conseil syndical : **le 9 octobre 1970** pour élaborer les grandes lignes en matière de recettes et dépenses et **le 11 janvier 1971** en vue de la discussion du projet (soumis par le Bureau), chapitre par chapitre, et de l'adoption définitive de l'ensemble.

DEPENSES PREVUES

Chapitre	Article	Intitulé	Dépenses prévisionnelles	
			détail	par chapitre
64	DEPLACEMENTS			
	640	Secrétariat	110,00 F	
	641	Bureau	200,00 F	
	642	Conseil	230,00 F	
	6421	Union Régionale NANCY	200,00 F	
	6422	Secteurs (Social - Jeunes)	} 100,00 F	
		Cadres		
Commissions (For- mation - Action Profell(e)s)				
			840,00 F	
660	PRESSE (660) PROPAGANDE (661)			
	6600	Hebdo	220,00 F	
	6601	Magazine	162,00 F	
	6602	Inform'action	52,00 F	
	6611	Agendas	150,00 F	
			584,00 F	
66	FRAIS GESTION (662)			
	662	Fournitures de bureau	200,00 F	
	663	Circulaires - docu- mentation	250,00 F	
		Affranchissements -		
	664	Frais PTT	150,00 F	
665	Téléphone	50,00 F		
			650,00 F	
666	COTISATIONS SGPVC - Timbres			
	6660	CFDT	4 704,00 F	
	6661	Cotisations UD et UL	40,50 F	
		Cotisations à Union		
	6662	Régionale	180,00 F	
6663	Cotisations UNCA- DOS	154,00 F		
			5 078,50 F	
68	PROVISIONS			
	6800	Réserves (pour action éventuelle, frais ou sur plan périodique)	683,80 F	
	6801	Congrès Fédéral 1972	563,00 F	
			1 246,80 F	

TOTAL DES DEPENSES

8 399,30 F

RECETTES PREVUES

Chapitre	Article	Intitulé	Dépenses prévisionnelles	
			détail	par chapitre
74		RISTOURNES (diverses)		
	7400	Syndicalisme - Hebdo	11,00 F	
	7401	Agendas 1972	200,00 F	
	74020	Magazine	216,00 F	
	74021	Inform'action	52,00 F	
	7403	Conventions collect.	105,00 F	
				584,00 F
76		PRODUITS (cotisations)		
		exercices antérieurs		
	760	(80,00 + 775,30)	855,30 F	
		cotisations 1971		
	761	(1 200 t. x 5,80)	6 960,00 F	
				7 815,30 F
TOTAL DES RECETTES				8 399,90 F

/ Commentaires /

RECETTES

76 - COTISATIONS

Calcul :

a) Cotisation minimale (compte 761)

Lors de la réunion du Conseil du 9-10-1970, il avait été décidé que divers projets de barème de cotisations devraient être établis pour 1971 et que le prochain Conseil arrêterait définitivement les diverses tranches.

Ce qui fut fait à partir d'une cotisation de base de 4,00 F par
400
mois et du coefficient 132, avec application de l'indice $\frac{\quad}{132} = 3,03$

à tous les coefficients. Le Bureau restreint a estimé qu'il s'agissait là d'une proposition minimum et a décidé de présenter un projet de barème sur la base de l'indice 3,10, comme il l'avait été admis lors de l'Assemblée Générale du 26-3-1969 ; ce qui donnait une cotisation de base de $132 \times 310 = 4,092$, arrondi à 4,10 F.

Le Conseil du 11 janvier 1971 estimant que le salaire professionnel garanti était passé à 840,00 F pour un horaire de 40 heures par semaine à compter du 1-1-71 (le prix de l'heure étant ainsi de 840,00

$\frac{\quad}{173,33} = 4,84$ F), il convenait de porter la cotisation de base à
4,50 F.

b) Progression des effectifs

Le nombre de timbres placés au cours des 5 dernières années étant respectivement de :

1 031	en 1966
1 138	en 1967
1 093	en 1968
988	en 1969
1 030	en 1970

le Conseil, dans son plan de travail de 1971, a retenu une prévision d'augmentation des effectifs de 8,50 %, ce qui porterait le montant global de timbres de 1 030 à 1 200 pour l'année 1971.

c) Détermination du compte 761

Compte tenu, d'une part, de ce chiffre de **1 200 timbres** et, d'autre part, de la **cotisation moyenne mensuelle** résultant de l'application du nouveau barème (suivant effectifs en progression et sur base des résultats de 1970. Exemple : 9 adhérents à 4,50 ; 17 adhérents à 5,00 ; 32 adhérents à 5,50 ; 18 à 6,00 ; etc. (coeff. 350 →) 1 adhérent à 11,00) à savoir 5,77 F, **arrondi à 5,80 F**, nous avons :

$$1\ 200 \times 5,80 \text{ F} = 6\ 960,00 \text{ F}$$

Compte 760

Compte tenu du retard exceptionnel des rentrées de cotisations du 4^e trimestre 1970, il reste à recouvrer sur l'exercice écoulé une somme de **855,30 F**.

74 - RENTREES DIVERSES

Il s'agit des recettes provenant des prévisions relatives

- à Syndicalisme hebdo (1 ex. réglé)
- aux agendas 1972 (50 ex. à 4,00 F)
- aux magazines (180 ex.)
- à la Convention Collective (30 ex. à 3,50)
- à Inform'action (13 ex. à 4,00).

DEPENSES

64 - DEPLACEMENTS

Ce poste de dépenses n'a pas été modifié par rapport à l'exercice 1970, les prévisions passées s'étant avérées correctes. L'indemnité kilométrique (à savoir 0,15 F) n'a pas été revalorisée suivant décision unanime des membres du Conseil, qui ont estimé ce tarif de remboursement suffisant pour leurs déplacements syndicaux.

Le chiffrage en est déterminé sur la base :

- 3 voyages à St-Dizier et 3 voyages à Langres pour le Secrétariat et les sections,
- 6 réunions de bureau par an,
- 4 réunions de Conseil par an,
- 4 déplacements à Bar-le-Duc pour Union Régionale (Conseil) du Nord-Est-NANCY,
- forfait moyen de 6 déplacements (secteur social - Cadres - Commission Jeunes - Formation - etc.).

660 - PRESSE-PROPAGANDE

Sous-compte 6600

Décision du Conseil de prendre en charge sur les finances du syndicat 20 abonnements à Syndicalisme-Hebdo pour chacun des con-

seillers et les responsables de sections ; jusqu'en 1970, 10 abonnements étaient payés pas les abonnés (conseillers) ; d'où $20 \times 11,00 \text{ F} = 220,00 \text{ F}$.

Sous-compte 6601

Décision du Conseil de mieux prospecter en vue d'une meilleure diffusion du Magazine ; actuellement, 8 exemplaires sont vendus chaque mois ; il est envisagé de doubler cette moyenne, donc de la porter à 16 exemplaires. Le chiffre de 180 exemplaires pour l'année, bien que modeste, sera probablement dépassé (30 exemplaires ont été commandés pour chacun des mois de janvier, février et mars 1971).

sfs-compte 6602 - INFORM'ACTION

Aucun changement n'a été prévu par rapport à 1970 : 13 exemplaires à 4,00 F ; actuellement, seuls 7 abonnements ont été réglés ; 6 ont été diffusés en vue d'abonnement ; le recouvrement de ces derniers sera assuré prochainement ; d'où coût total : **52,00 F**.

sfs-compte 6611 - AGENDAS

La vente moyenne, depuis plusieurs années, se situant autour de 45 exemplaires, le chiffre de 50 agendas vendus peut être atteint facilement (ristourne 1,00 F) ; d'où 50 exemplaires à 3,00 F = **150,00 F**.

66 - FRAIS GESTION

662 - Fournitures de bureau

Ce poste a été peu réévalué (180,00 F en 1970), une proposition d'achat d'une machine à écrire d'occasion ayant été écartée par le Conseil ; d'où montant fixé à **200,00 F**.

663 - Circulaires - Documentation

Ce chapitre a été utilisé quasi intégralement en 1970 (151,00 F pour une prévision de 152,00 F) ; le Conseil souhaitant une information accrue en 1971 sous 4 formes différentes :

- **1 tract mensuel à l'ensemble du personnel** (résumé des positions CFDT localement et nationalement, information, etc.) ;
- **2 Bulletins par an « Le Courrier des Organismes Sociaux »**, pour articles de fond et vie des sections, à **tous les adhérents** (en mars et en octobre, de 12 à 24 pages) ;
- **Notes d'information** (nombre variable : minimum une quinzaine) **aux adhérents** (également enquêtes éventuelles auprès des Agents) ;
- **Circulaires aux Conseillers syndicaux** (nombre variable : minimum 10 par an).

La dotation en a été portée de 152,00 F à **250,00 F**.

664 - 665 - FRAIS PTT (Affranchissements - téléphone)

Compte tenu d'une part de l'augmentation très sensible des tarifs postaux intervenus depuis janvier 1971, et du plan de travail adopté pour l'exercice en cours (renforcement du poste « information », d'où incidence sur frais d'envoi aux 2 élections de Saint-Dizier — CPAM

et CAF — et à celle de Langres — CPAM, Bureau Social CAF —), le montant des prévisions doit être sérieusement réévalué (le chiffre de 1970, compte tenu du reliquat de 30,00 F à régler, dépasse de 20,00 F les prévisions); d'où crédits affectés de **150,00 F** (au lieu de 90,00 F) aux affranchissements et de **50,00 F** au téléphone.

666 - COTISATIONS

6660 - S.C.P.V.C.

Compte tenu des prévisions adoptées en matière de recettes, soit 1 200 timbres en 1971 et du prix du timbre fédéral fixé à 3,92 F, la dépense arrêtée est de **4 704,00 F**.

6661 - Cotisations UD - C.R.L. et (éventuellement) U.I.B. de Saint-Dizier

(27 adhérents à 0,05) + UD ($100 \times 0,27 = 127,00$) = **40,50 F**.

6662 - Cotisations à Union Régionale C.F.D.T Sécurité Sociale

1 200 timbres à 0,15 F = **180,00 F**.

6663 - Cadres - U.N.C.A.D.O.S.

Cotisations dues à cette Union : 7 cadres à 22,00 F = **154,00 F**.

68 - PROVISIONS

6800 - Réserves

Provision pour action éventuelle, soit sur plan juridique (procès éventuel), soit en déplacement. Solde du compte affecté : **683,80 F**.

6801 - Provision pour Congrès Fédéral 1972

Le Conseil syndical a prévu la participation d'au moins 3 camarades (en plus du Président) pour le congrès fédéral de Nantes ; étant donné que cette manifestation aura lieu en début d'année 1972, il est retenu sur l'exercice 71 les 2/3 de la dépense, soit 2/3 de 845,00 F = **563,00 F**; la somme de **845,00 F** a été obtenue comme suit :

1) **déplacement en voiture** (Chaumont-Nantes), 650 km AR \times 0,15 F = **195,00 F**.

2) **hébergement** (3 personnes pendant 5 jours), soit 13,00 F par jour \times 5 = **65,00 F**.

Ces chiffres sont provisoires ; il ne pourront être réévalués qu'une fois comme les frais réels d'hébergement ; le budget prévisionnel de 1972 déterminera les rectifications nécessaires.

En conclusion : Ce travail effectué en équipe, lors de 2 réunions de Conseil syndical (durée : **1 heure** de débat lors de la première séance, **3 heures** lors de la deuxième), a été précédé par l'élaboration d'un plan de travail pour chacun des mois de l'année et par une répartition des tâches entre plusieurs militants.

Nous pouvons dire que la mise sur pied, chaque année, du budget prévisionnel du syndicat permet un véritable débat de fond en fonction des résultats de l'exercice précédent et des perspectives d'avenir. Il ne peut se concevoir sans plan de travail arrêté par l'équipe d'animation du syndicat (actuellement 12 camarades au minimum).

Nous souhaitons que cet exposé, rédigé de manière analytique, à partir de travaux réalisés en commun, puisse être utile, non pas comme une incitation à effectuer une programmation de l'action syndicale en lui fixant des orientations et des buts difficiles à réaliser si leur financement n'en a pas été évalué en temps utile.

René NICOLAS

La difficile unité d'action avec la C.G.T.

Pour faire suite :

- à tous les contacts sans grande efficacité apparente entre appareils syndicaux, tant au niveau national qu'au niveau des UD et entreprises,
 - à la multitude des problèmes à la base,
 - aux attaques répétées de la CGT dans certaines régions ou entreprises (technique du « pilonnage » ou du « rouleau compresseur »),
- je pense que nous devrions vulgariser, auprès des militants concernés, les conseils suivants (comme base possible de leur attitude de section) :

a) **Le moins d'échanges généraux fourre-tout** entre appareils à tous niveaux. Comme nous sommes limités dans nos heures, il vaut mieux les prendre avec les travailleurs, sur le tas.

b) **Mais inciter les militants et sections à prendre des initiatives unitaires sur des points précis de lutte** : préparation d'une réunion, une revendication précise : réduction du temps de travail, retraite, etc.

— d'abord parce que l'unité est désirée par les travailleurs, ce qui rend obligatoirement plus efficace une action unie,

— et aussi pour éviter que ces mêmes initiatives unitaires soient prises par la CGT comme support de propagande (ce qui se voit souvent, même sans grande envie de développer réellement l'action en commun).

c) **Faire bien connaître, au fur et à mesure**, ces initiatives, démarches, contacts, invitations unitaires **aux travailleurs**, cela par tracts, affichages même très courts, communiqués de presse, bouche à oreille par le réseau de collecteurs, mais **toujours rapidement**. « Il ne suffit pas de bien faire, il faut aussi bien dire ».

d) Quand l'action en commun n'est pas possible, **ne pas avoir peur d'actions seuls** (malgré notre minorité, même si ça n'est pas l'habitude) si l'on sent ces **actions réellement voulues** par un grand nombre de travailleurs ou par des secteurs décidés.

e) **Faire le moins de polémique possible** par tracts, affichages ; seulement si c'est nécessaire, des mises au point avec faits précis, dates... ou tout simplement annoncer qu'on ne répondra pas par souci d'unité.

Quelle que soit la décision prise face à une attaque de la CGT, **il faut en débattre en réunion de section ou mieux en Assemblée Générale**, de façon que ce ne soit pas quelques bagarres d'Etats-Majors incomprises par la base :

trop passionnées pour certains, pas assez dures pour d'autres,
« démobilisantes » pour tout le monde.

G. DUPONT

(document élaboré pour
les camarades de l'Isère)

Les superprofits en informatique

(lu dans Informatique, le « journal de la profession »)

« 260 000 F de chiffre d'affaire par personne à la SAMM.
Le seuil de rentabilité se situe autour de 100 000 F ».

Autrement dit, chaque année, 16 millions anciens de superprofits sur le dos de chacun des 75 salariés de la SAMM.

Si le salaire moyen est de 1,6 million par an,

Superprofit par travailleur = 10 fois le salaire

Pas mal, Messieurs

Conseil de l'USACLEP-CFDT

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 5 FEVRIER 1971

PRESENTS :

Joseph Merlet, André Lapostolle, Paul Tampreau, Jean-Claude Peltier, Michel Saurié, Jean-Claude Parisot, ...

F.J.T.

André Lapostolle rend compte de sa participation à la commission paritaire pour la révision de la convention collective des foyers de jeunes travailleurs, le 2-2-1971. L'U.S.A.C.L.E.P. demandait en particulier le rétrécissement de l'éventail hiérarchique des salaires, et la revalorisation des bas salaires. Aucune satisfaction n'a pu être obtenue sur ces 2 points, le syndicat patronal refusant toute modification de la masse salariale.

CONVENTIONS COLLECTIVES

André Lapostolle informe de négociations pour la signature ou la révision de conventions collectives dans les secteurs suivants : Maisons Familiales de Vacances, OCCAJ, VVF, CCO, MLO, JOC. Il insiste sur la nécessité urgente de former des militants capables de négocier ces conventions collectives avec le patronat et les autres syndicats, ainsi que de participer à des commissions paritaires.

V.V.F.

J.-C. Peltier nous informe de la fermeture du VVF d'Albé (Alsace) pour 3 mois. D'autre part, des militants travaillent avec lui sur la révision de la convention collective VVF et envisagent notamment une semaine de formation sur ce sujet du 15 au 20 mars.

O.C.C.A.J.

Une Assemblée Générale des adhérents CFDT de l'OCCAJ s'est tenue en décembre 1970 à Autrans : 20 personnes environ y participaient. D'autre part, il semble que des difficultés existent pour la participation des militants aux structures régionales de l'USACLEP, ainsi qu'à l'action des Unions locales et départementales, comme cela est demandé à chaque adhérent.

FORMATION SYNDICALE

Paul Tampreau contacte les syndicats régionaux et départementaux pour leur rappeler les possibilités de formation ouvertes aux militants et adhérents, en particulier la semaine de formation sur les conventions collectives du 15 au 20 mars 1971.

BUDGET ET COTISATIONS

Après examen du budget prévisionnel de l'USACLEP pour 1971, il a été signalé que des adhérents avaient des difficultés pour obtenir leurs timbres auprès des syndicats régionaux : Hubert Lesire-Ogrel se met en contact avec les trésoreries des syndicats pour voir la question.

COMMISSION CONFEDERALE LOISIRS ET TOURISME

Cette commission étudie la question de la participation ou non de la CFDT à des organismes de type social, après analyse du contenu et des structures de ces associations, ou étude du bilan de leurs activités passées et de leur fonctionnement. D'autre part, des investissements à caractère social pour les travailleurs sont envisagées avec participation de la Confédération.

INTERFEDERALE SERVICES, SANTE ET SECURITE SOCIALE, USACLEP

Les liens entre ces fédérations s'accroissent dans la perspective d'une fusion à moyen terme et avec la création d'une fédération unique ayant un rôle de coordination entre ces trois secteurs.

AIDE TECHNIQUE DES PERMANENTS DE LA FEDERATION DES SERVICES A L'USACLEP

L'USACLEP n'ayant toujours pas de permanent et son budget ne permettant pas d'envisager cette possibilité dans l'immédiat, le conseil fédéral de la fédé des services s'est prononcé pour un accord de principe sur l'aide des permanents de cette fédé à l'USACLEP. En plus, des problèmes spécifiques qui pourraient réclamer l'intervention de ces permanents (exemple : grève du VVF Dourdan en août 1970), il a été prévu que dans le cadre de leurs tournées en province, ils prendraient contact avec les responsables régionaux des syndicaux regroupés à l'USACLEP pour faire le point et étudier les perspectives d'action, et informeraient les UD du travail réalisé par les syndicats de l'animation.

D'autre part, « Inform'action », organe d'information de l'Interfédérale, traitera à l'avenir beaucoup plus des problèmes du secteur animation dans ses numéros habituels (6 par an) et tous les 2 mois, un numéro (6 par an) sera consacré uniquement à ce secteur. L'abonnement annuel est de 4 F pour 12 numéros.

PROCHAIN CONSEIL

Le prochain conseil de l'USACLEP inscrit à son ordre du jour le problème des structures du syndicat, structures verticales et horizontales. Un conseil suivant mènera une réflexion sur le rôle et l'action à mener dans les associations, loi 1901, à caractère social.

Conseil de l'USACLEP-CFDT

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 5 FEVRIER 1971

PRESENTS :

Joseph Merlet, André Lapostolle, Paul Tampreau, Jean-Claude Peltier, Michel Saurié, Jean-Claude Parisot, ...

F.I.T.

André Lapostolle rend compte de sa participation à la commission paritaire pour la révision de la convention collective des foyers de jeunes travailleurs, le 2-2-1971. L'U.S.A.C.L.E.P. demandait en particulier le rétrécissement de l'éventail hiérarchique des salaires, et la revalorisation des bas salaires. Aucune satisfaction n'a pu être obtenue sur ces 2 points, le syndicat patronal refusant toute modification de la masse salariale.

CONVENTIONS COLLECTIVES

André Lapostolle informe de négociations pour la signature ou la révision de conventions collectives dans les secteurs suivants : Maisons Familiales de Vacances, OCCAJ, VVF, CCO, MLO, JOC. Il insiste sur la nécessité urgente de former des militants capables de négocier ces conventions collectives avec le patronat et les autres syndicats, ainsi que de participer à des commissions paritaires.

V.V.F.

J.-C. Peltier nous informe de la fermeture du VVF d'Albé (Alsace) pour 3 mois. D'autre part, des militants travaillent avec lui sur la révision de la convention collective VVF et envisagent notamment une semaine de formation sur ce sujet du 15 au 20 mars.

O.C.C.A.J.

Une Assemblée Générale des adhérents CFDT de l'OCCAJ s'est tenue en décembre 1970 à Autrans : 20 personnes environ y participaient. D'autre part, il semble que des difficultés existent pour la participation des militants aux structures régionales de l'USACLEP, ainsi qu'à l'action des Unions locales et départementales, comme cela est demandé à chaque adhérent.

FORMATION SYNDICALE

Paul Tampreau contacte les syndicats régionaux et départementaux pour leur rappeler les possibilités de formation ouvertes aux militants et adhérents, en particulier la semaine de formation sur les conventions collectives du 15 au 20 mars 1971.

BUDGET ET COTISATIONS

Après examen du budget prévisionnel de l'USACLEP pour 1971, il a été signalé que des adhérents avaient des difficultés pour obtenir leurs timbres auprès des syndicats régionaux : Hubert Lesire-Ogrel se met en contact avec les trésoreries des syndicats pour voir la question.

COMMISSION CONFEDERALE LOISIRS ET TOURISME

Cette commission étudie la question de la participation ou non de la CFDT à des organismes de type social, après analyse du contenu et des structures de ces associations, ou étude du bilan de leurs activités passées et de leur fonctionnement. D'autre part, des investissements à caractère social pour les travailleurs sont envisagées avec participation de la Confédération.

INTERFEDERALE SERVICES, SANTE ET SECURITE SOCIALE, USACLEP

Les liens entre ces fédérations s'accroissent dans la perspective d'une fusion à moyen terme et avec la création d'une fédération unique ayant un rôle de coordination entre ces trois secteurs.

AIDE TECHNIQUE DES PERMANENTS DE LA FEDERATION DES SERVICES A L'USACLEP

L'USACLEP n'ayant toujours pas de permanent et son budget ne permettant pas d'envisager cette possibilité dans l'immédiat, le conseil fédéral de la fédé des services s'est prononcé pour un accord de principe sur l'aide des permanents de cette fédé à l'USACLEP. En plus, des problèmes spécifiques qui pourraient réclamer l'intervention de ces permanents (exemple : grève du VVF Dourdan en août 1970), il a été prévu que dans le cadre de leurs tournées en province, ils prendraient contact avec les responsables régionaux des syndicaux regroupés à l'USACLEP pour faire le point et étudier les perspectives d'action, et informeraient les UD du travail réalisé par les syndicats de l'animation.

D'autre part, « Inform'action », organe d'information de l'Interfédérale, traitera à l'avenir beaucoup plus des problèmes du secteur animation dans ses numéros habituels (6 par an) et tous les 2 mois, un numéro (6 par an) sera consacré uniquement à ce secteur. L'abonnement annuel est de 4 F pour 12 numéros.

PROCHAIN CONSEIL

Le prochain conseil de l'USACLEP inscrit à son ordre du jour le problème des structures du syndicat, structures verticales et horizontales. Un conseil suivant mènera une réflexion sur le rôle et l'action à mener dans les associations, loi 1901, à caractère social.

**ATTENTION
ECOLE...**

d'auto-gestion

Il convient de ne jamais omettre, en matière de formation, de rendre un hommage particulièrement mérité à la Confédération, à l'Institut Confédéral et à ses Animateurs.

Qui, au terme d'une session à BIERVILLE, n'a jamais eu la ferme intention d'y retourner? Qui ignore que notre Centre ne trouve pas son égal dans les autres Centrales Ouvrières?

Compte tenu des moyens, souvent trop modestes, qui sont mis en œuvre, les résultats ne peuvent être qu'encourageants.

Mais le 35^e Congrès vient de poser le problème de la formation, au moins implicitement, sous un nouvel aspect.

Dans le système actuel de co-gestion, par exemple, dans la plupart de nos Comités d'Entreprise voire à d'autres niveaux, notre manque relatif de technicité ne constitue-t-il pas souvent un handicap?

Sans doute, l'affrontement des réalités donne-t-il une expérience enrichissante; les enseignements que notre engagement syndical nous permet d'en tirer sont bien souvent fructueux et, en tout état de cause, aucune bonne volonté n'est à mettre en doute.

Cependant, les techniques de gestion et surtout de contrôle de gestion des Entreprises ne s'improvisent pas; elles s'apprennent.

S'il faut de la **bonne volonté** pour s'engager, hélas, cela ne suffit plus depuis longtemps; la **volonté** s'impose pour maintenir cet engagement et la **technicité** doit s'y ajouter pour être efficace.

Eugène DECAMPS aime répéter à juste titre: « faisons notre métier de syndicaliste ».

Oui, il faut le faire; pour l'exercer, il faut l'apprendre.

Nous dispenser une formation syndicale, c'est bien; une formation de gestionnaire, ce serait mieux; depuis ISSY-les-MOULINEAUX et, dès maintenant, c'est une formation d'autogestionnaire qui s'avère indispensable si nous voulons être un jour capables de contrôler la gestion des entreprises.

En d'autres termes, nous sommes placés devant le choix suivant:

- soit nous contenter de la politique de nos moyens
- soit prendre les moyens d'une autre politique

Alors pourquoi ne pas ouvrir dès à présent nos propres Ecoles d'Auto-Gestion?

Pierre ALVISET,

ASSEDIC de PARIS

Administrateur de la Sécurité Sociale

Paris, le 22 juin 1970

Résultats de l'action Professionnelle

FAISONS LE POINT

Certes depuis décembre 70 d'autres que nous (et en particulier les circulaires fédérales) ont eu l'occasion de faire le point très sérieusement sur les résultats de l'action engagée en novembre et décembre ainsi que sur l'augmentation de salaires qui nous a été « octroyée ».

L'analyse de ces résultats nous a amenés à souligner :

DES ASPECTS POSITIFS :

- La décision finale est en progrès sur les propositions de la Commission interministérielle de coordination.
- Les 40 heures ont été décrochés.

DES ASPECTS NEGATIFS :

- Absence de concertation réelle.
- Pas de progression plus rapide des bas salaires.
- Augmentation trop minime par rapport à l'évolution du pouvoir d'achat.

Mais ce ne sont pas ces aspects déjà développés que nous voulons reprendre ici.

Dans le cadre du travail de réflexion qui s'est instauré dans notre organisation et qui doit intéresser non seulement les instances fédérales mais chaque syndicat, c'est-à-dire chaque militant, il nous a paru intéressant de retenir certains points de notre action professionnelle, qui posent des questions. Sans trancher, nous soulevons certains problèmes qui doivent nous faire réfléchir.

LES NEGOCIATIONS :

A chaque fois que des problèmes de rémunération ou de conditions de travail se posent, le même processus est engagé. Les organisations syndicales saisissent l'U.C.A.N.S.S. puis ont procédé à une étude et un débat en Commission Paritaire Nationale.

Ces débats en général s'éternisent sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois, car à chaque fois (ou presque) la délégation U.C.A.N.S.S. doit revenir devant le Conseil d'Administration de cet organisme afin de connaître sa position quant à l'orientation des discussions.

Nous trouvons rarement en face de nous des interlocuteurs aptes à négocier jusqu'à la conclusion finale.

Enfin après de longs débats on aboutit à un accord ou un texte et celui-ci est rédigé.

Là s'arrête le travail de cette instance de « concertation » que l'on nomme Commission Paritaire. Mais pour autant l'accord signé ne sera pas applicable ou le texte rédigé n'aura pas obligatoirement force de loi (cf. circulaire sur les techniciens).

C'est qu'une nouvelle étape est à franchir : l'accord de la tutelle. Là tout se passe dans le secret, les organisations syndicales ne sont ni consultées ni informées avant que n'intervienne la décision finale après (paraît-il) différents avis et arbitrages !

Souvent d'ailleurs cette décision finale n'aura que très peu de rapport avec l'accord établi en C.P.N. C'est le cas en particulier de la dernière augmentation de salaires, la décision du ministre ne ressemble en rien et sur aucun point à l'accord laborieusement négocié.

Dans ces conditions une question vient naturellement à l'esprit : Faut-il continuer à perdre son temps en Commission Paritaire pour aboutir à des résultats aussi dissemblables ou à un blocage des accords qui ne sortent jamais des tiroirs du ministre ?

Y a-t-il vraiment négociation lorsque les négociateurs ne sont pas ceux qui ont le « Pouvoir » de trancher et de faire appliquer ?

L'objectif le plus immédiat n'est-il pas d'abord d'obtenir que soit définie une instance de négociation réelle, avant d'engager des discussions avec des irresponsables ?

LES STRUCTURES :

Il est évident que les questions que nous venons de poser, portent en elles-mêmes la question de la reconnaissance des structures existantes.

Les ordonnances et les décisions qui ont fait suite ont bouleversé les structures anciennes, non seulement les C.A. de nos organismes mais également la nature des structures nationales.

L'U.C.A.N.S.S. n'est plus l'organisme fédéral qu'étaient la F.N.O.S.S. et l'U.N.C.A.F. C'est un organisme nouveau et d'un autre type. On peut alors se poser la question : En quoi est-il réellement un organisme employeur ou représentatif de nos employeurs ?

Mais poser ces questions cela ne risque-t-il pas de remettre en cause une position confédérale de présence au sein des structures nées des Ordonnances ?

Mais il y a aussi une autre façon de poser ce problème. Lorsque les ordonnances ont créé et mis en place les structures « nouveau modèle » est-ce que nous ne nous sommes pas laissés enfermer dans le dilemme « être présent » en contestatoires mais malgré tout sauvegarder le maximum de pouvoirs entre les mains des Conseils désignés (et non plus élus).

On n'a guère approfondi dans nos instances confédérales la répugnance pourtant bien marquée de nos administrateurs à s'occuper des problèmes du personnel.

Par ailleurs de notre côté nous n'avons jamais approfondi sérieusement ce que pouvaient être pour nous les répercussions du changement de majorité à l'intérieur des structures.

La majorité ce n'est plus les administrateurs salariés, c'est le C.N.P.F. avec des alliés de passage suivant les circonstances. Or le C.N.P.F. c'est une structure patronale de nature « capitaliste ». C'est aussi la liaison constante entre le patronat et le Pouvoir Politique.

Dans ces conditions quelle valeur accorder à la signature d'un texte par une majorité patronale qui dans le cadre d'une politique capitaliste a négocié avec le Pouvoir Politique, la limitation des dépenses de la Sécurité Sociale, et qui sait fort bien d'avance le sort qui sera fait aux textes signés.

Mais il est évident aussi que la mise en cause de l'U.C.A.N.S.S. en tant qu'organisme employeur, et elle l'est juridiquement, risque de remettre en cause le statut du personnel régit actuellement par une convention collective comme dans le privé) de portée nationale.

Il faudra pourtant nous déterminer, nous ne pouvons rester ainsi entre deux chaises dont l'une est bancale, nous le savons !

DETERMINATION DE L'ACTION :

Enfin il est bien certain que quelque soit la façon dont nous résoudrons les questions déjà posées, nos problèmes professionnels (salaires, classification, conditions de travail) devront déboucher sur une action.

Notre fédération est bien d'accord avec les positions confédérales disant que toute action doit être déterminée à la base avec l'ensemble des travailleurs.

Or nous en restons pourtant bien souvent avec les attitudes anciennes qui consistent à attendre des mots d'ordre précis venus « d'en haut ».

Par ailleurs il convient de se souvenir que pour avoir une portée nationale notre action devra avoir une envergure nationale.

Y a-t-il contradiction entre ces deux affirmations ?

— Détermination de l'action par la base.

— Action d'envergure nationale.

N'y a-t-il pas lieu plutôt à révision de nos méthodes d'action et de notre façon de penser ?

Est-ce que l'appel à un mot d'ordre national ne recouvre pas souvent un certain « attentisme » ?

Est-ce qu'une section d'envergure nationale veut dire que celle-ci doit se manifester partout de la même manière et le même jour ?

Ne faut-il pas d'abord poser les conditions et les objectifs d'une action c'est-à-dire définir les qualités de notre action : lutte anti-capitaliste, atteindre le pouvoir « réel », faire participer la majorité du personnel, etc.

Bien entendu il nous faut résoudre en même temps nos propres contradictions et nous en revenons aux questions déjà posées... mais cet article ne voulait être qu'un élément de réflexion.

De tels articles de « réflexion » ne sont pas l'exposé de positions fédérales et n'engagent que leurs auteurs.

Ils n'ont pour but que de susciter un courant d'échanges et nous sommes prêts à publier tout autre réflexion qui nous serait adressée.

André MARGUERITE