

# INFORM'ACTION

6<sup>e</sup> ANNEE

Le numéro : 1,00 F  
au C.C.P. 933-47 Paris  
Publication bimestrielle



Rédaction - Administration :  
20, rue Rochechouart - Paris (9<sup>e</sup>)  
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



Abonnement Annuel : 5,00 F

# INFORM'ACTION

c.f.d.t.

BULLETIN  
DU  
MILITANT

DE LA  
FEDERATION  
GENERALE  
SERVICES  
LIVRE

DECEMBRE 74

N° 28

# SOMMAIRE

	Page
■ Information aux adhérents .....	1
■ Intervention au Conseil National .....	5
■ Grève de la Roche-sur-Yon .....	9
■ Pour une formation au service de l'action .....	19
■ Dossier Jouets .....	27
■ Bibliographie .....	31
■ Tâche Fédéral .....	33
■ Appel des cent	➡➡
■ Cotisation 75	➡➡

## L'APPEL DES CENT

Au mois de septembre, notre camarade Michel ALOISIO, travaillant dans une entreprise de messageries : GLOBUS, appelé du contingent au camp militaire de Soujé en Gironde, était sanctionné de 60 jours d'arrêt pour avoir signé l'Appel des Cent. Cet appel, lancé pendant la campagne présidentielle par 100 jeunes appelés et engagés, posait un certain nombre de revendications, notamment :

- liberté d'expansion, d'organisation
- libre choix de la date d'incorporation entre 18 et 25 ans
- incorporation à proximité du lieu d'habitation
- solde équivalente au S.M.I.C.
- suppression des tribunaux militants et de la sécurité militaire.

A ce jour cet appel a été signé par près de 4 000 militants. Mais pour la hiérarchie militaire, une telle initiative ne va pas de soi. Elle est non seulement opposée aux revendications des soldats, mais elle s'est fait un point d'honneur de rétablir le respect envers un point du règlement militaire bafoué par l'initiative : l'interdiction de toute forme de « pétition collective » dans les casernes. D'où les attestations, mutations de signataires qui ont commencé à pleuvoir. Mais cette répression a suscité un important mouvement de solidarité, de la part des organisations ouvrières. Ainsi, plusieurs sections et l'U.L. du 20<sup>e</sup> arrondissement (où travaillait M. ALOISIO) ainsi que des syndicats de la Gironde ont mené campagne contre la sanction frappant ALOISIO, pour sa part la Fédération a envoyé une lettre au ministère des armées.

Texte du télégramme envoyé par l'U.L. du 20<sup>e</sup> arrondissement :

« Apprenons sanction contre camarade ALOISIO, travailleur du 20<sup>e</sup> et appelé COURTIN. Protestons énergiquement, exigeons levée immédiate sanctions contre tout signataire appel des cent. Affirmons solidarité C.F.D.T. avec revendications appelées ».

Depuis Michel ALOISIO a été muté au camp de CAYLUS dans le TARN-et-GARONNE. Les télégrammes et pétitions de soutien doivent être envoyées à « M. le chef de corps du 38<sup>e</sup> C.C. 82160 CAYLUS ».

## LA COTISATION 1975

### • L'amendement du congrès de Vichy

Au congrès de Vichy, un amendement a été voté, indexant le taux de la cotisation fédérale, sur l'augmentation des salaires horaires moyens (indice INSEE) d'avril à avril de l'année précédente.

Ainsi, pour 1975, le taux retenu est l'augmentation moyenne des salaires horaires entre avril 1973 et avril 1974, soit + 17,5 %. Donc la cotisation fédérale sera  $F 2,10 \times 117,5 \% = D 2,47$ , dont 4 centimes vont à la péréquation et 3 centimes à l'action.

L'indexation des cotisations confédérales et régionales étant la même, les trésoriers des sections et syndicats peuvent d'ores et déjà prévoir le prix du timbre 75, à l'aide du tableau ci-dessous.

### • Les modalités d'application

	Taux 74	Taux 75
Confédération $1,01 \times 117,5 \% = 1,19$		
Information (décision 36 <sup>e</sup> congrès confédéral)	0,03 =	1,22
Solidarité Syndicale Mondiale		
$0,10 \times 117,5 \% =$		0,12
Fonds d'organisation (prévu 36 <sup>e</sup> congrès)		
$0,25 \times 117,5 \% =$		0,28
Fédération (Services)		
$2,10 \times 117,5 \% =$		2,47 mini fédé 3,41 maxi fédé
Région $1,60 \times 117,5 \% =$		1,88 mini région
ou $2,25 \times 117,5 \% =$		2,65 maxi région
CNAS (décision 36 <sup>e</sup> congrès)		
	Taux 1	1,05
	2	2,02
	3	2,99
	4	4,01
		suivant le taux choisi par section

Donc, suivant les régions et le taux CNAS choisi, dès à présent, il est possible de connaître le prix du timbre (SCPVC) qui ne peut être inférieur à F 7,02 et supérieur à F 10,75.

### • Rappel de la Charte financière adoptée au 36<sup>e</sup> congrès

Taux maximum de perception de la cotisation auprès de l'adhérent pour 1975 : 0,65, au salaire mensuel net (primes comprises).

Si ce taux est pratiqué et ne donne pas un minimum de 1,35 F (pour 1975) par timbres de ressources aux syndicats, ceux-ci doivent écrire à la fédération, de façon à pouvoir bénéficier du fond dit des 20 % (article 28 de la charte financière).

## INFORMATION AUX ADHERENTS

Le Bureau Fédéral réuni les 14, 15, 16 octobre après analyse de la situation générale propose aux adhérents des orientations permettant d'engager le débat avec les travailleurs sur l'emploi et les salaires.

### UNE SITUATION CREEE PAR LA BOURGEOISIE

Pour les travailleurs, aujourd'hui, les préoccupations sont les mêmes : hausse des prix généralisée, pouvoir d'achat en baisse ou stagnant, licenciement, chômage.

La bourgeoisie veut faire payer sa crise aux travailleurs et elle s'en donne les moyens :

— par des campagnes d'intoxication basée sur la crainte de la pénurie (prétendre manquer de pâte à papier, de pétrole, de sucre, etc...)

— par les réformes de Giscard

— par un chantage aux revendications

— par la répression antisyndicale (par exemple : Hachette, ch. Métiers, etc...).

Cette crise, ce n'est pas nous travailleurs qui en sommes responsables, c'est le système capitaliste qui crée l'inflation dans le monde, qui pille les matières premières dans les pays producteurs. Ce sont les patrons français et les trusts multinationaux qui veulent restructurer l'économie à leur service.

L'emploi et les salaires constituent les principaux sujets d'inquiétude des travailleurs ; cette information a donc pour but d'apporter aux travailleurs les éléments permettant d'engager le débat. Ces deux sujets n'excluent pas la discussion sur d'autres revendications.

### DE NOMBREUSES LUTTES ISOLEES

Dans de nombreuses entreprises la riposte des travailleurs ne s'est pas faite attendre : Tanneries d'Annonay, le France, Titan Coder, l'O.R.T.F., Rond Point Coop, Voisin Pascal, P.T.T., S.N.C.F., Néogravure... ce sont des luttes partielles sans coordination, au coup par coup.

Ces objectifs ne sont pas un cahier de revendications à porter au patron, ce sont des éléments élaborés par notre Bureau Fédéral après discussions entre les militants du commerce, du Papier-Carton, des Services, des Assurances, du Livre, des chambres des Métiers et Commerces, des Caisses d'Epargne, des Employés de Maison, etc...).

**Le but de ce texte est d'apporter une contribution à la discussion de tous en étant :**

- un outil de réflexion pour le débat dans les sections
- un outil de mobilisation sur les questions urgentes du moment.

Notre fédération essaie ainsi d'être un outil entre les mains des travailleurs leur permettant de s'organiser au service de leur unité.

---

## **DES OBJECTIFS A DISCUTER AVEC LES TRAVAILLEURS**

---

### **SALAIRES**

Pour les salaires, le Bureau Fédéral a défini les orientations suivantes :

- **1500 F salaire minimum pour 40 heures,**
- **augmentation de salaire uniforme.**

Une augmentation uniquement en % renforce la hiérarchie des capitalistes. Elle favorise les plus favorisés et élargit sans cesse l'écart de pouvoir d'achat. Ce système recrée sans cesse un problème des bas salaires.

Les augmentations de salaires uniformes sont liées à la contestation de la hiérarchie (les salaires ne constituent qu'un aspect de la hiérarchie). Il ne s'agit pas d'une revendication circonstancielle (liée à l'inflation). Il existe différents moyens de définir le montant de l'augmentation uniforme : sur ce point la fédération sera amenée à diffuser plus largement les différentes méthodes ; il est précisé que le montant de l'augmentation est de la responsabilité de chaque branche professionnelle, des syndicats et sections.

- **intégration dans le salaire mensuel des primes et avantages particulier,**
- **refus du blocage des salaires**

Plusieurs problèmes sont liés à celui des salaires, notamment les classifications, leur remise en cause s'appuie sur la contestation de la division des tâches (travail manuel et travail intellectuel).

Pour une véritable maîtrise de la rémunération, obtenons et organisons la publicité des salaires (sensibilisation sur les écarts de salaires).

- avoir des liaisons avec les sections du commerce pour la publication de la majoration des prix :

Lors de leur récente grève, les employés du Rond Point Coop de la Roche Sur Yon rendaient publique que dans leur magasin, la semaine où la direction menait un grand battage publicitaire sur la baisse de 5 % à la rentrée :

- la margarine Coop passait de 3,85 F à 4,15 F pour être ramenée

à 3,94 F (soit 2,34 % d'augmentation).

- le café Coop passait de 2 F à 2,20 F puis à 2,10 F (soit + 5 %)
- la baisse seule du camembert s'accompagnait d'une hausse de 10 à 20 cts sur les autres fromages.

## L'EMPLOI

La propagande sur le chômage au nom de la crise du capitalisme, au nom du progrès technique capitaliste est développée par le patronat et les moyens d'information inféodés au système capitaliste.

**Son but :** diviser les travailleurs par le chantage à la perte de l'emploi pour renforcer le pouvoir capitaliste et assurer la liquidation au profit de trusts nationaux et multinationaux des entreprises dites « non rentables ».

Nous refusons l'argumentation économique du patron qui lui permet de nous enfermer dans sa logique du licenciement, de nous la présenter comme une fatalité. La lutte pour l'emploi est menée d'une manière défensive alors que nous devons :

— nous battre pour le revenu garanti, c'est souvent refuser les licenciements, mais cela veut d'abord dire avoir le droit de vivre (un intérimaire travaille pendant 15 jours sur un mois, mais il paye un loyer d'un mois)

— pour les jeunes à la sortie de l'école

— pour les femmes sans emploi

— lier revendication avec réduction du temps de travail (40 heures immédiatement) et la retraite à 60 ans,

— obtenir des garanties supplémentaires sur l'emploi dans les entreprises.

Attaquer le problème de l'emploi au départ, s'y prendre assez longtemps à l'avance, c'est :

- s'informer et informer sur les licenciements et les départs de l'entreprise, réduction d'effectifs directs ou indirects, chômage partiel.
- s'opposer aux heures supplémentaires,
- agir pour l'intégration des travailleurs hors statuts, intérimaires...) remettre en cause les contrats à temps partiel, à durée limitée, temporaire, stagiaires, etc...
- poser le problème de l'organisation des chômeurs, des hors statuts.

## ENGAGER LE DEBAT AVEC LES TRAVAILLEURS

Les sections et syndicats doivent engager le débat avec les travailleurs et fournir à la Fédération les conclusions de ce dé-

bat qu'il s'agisse de propositions de lutte ou même de difficultés rencontrées pour engager cette discussion.

Les luttes restent isolées, morcelées ; cette situation risque de se poursuivre si nous sommes incapables d'exprimer, à partir des revendications avec les travailleurs, la contestation du système capitaliste et les perspectives d'un projet de société.

Il faut aller plus loin, avancer d'un pas, définir des objectifs unifiants à partir de l'analyse du mécontentement qui s'exprime dans les services, ateliers rayons, etc,...

---

## **SUR QUELLE BASE ASSURER LA COORDINATION**

---

La coordination nécessaire au niveau des revendications et de l'action ne peut intervenir que lorsque dans chaque entreprise les travailleurs auront clarifié le sens de leur revendication. La coordination ne peut pas être seulement un appel à une lutte sur des objectifs généraux dont l'élaboration et la maîtrise de la lutte n'appartiennent pas aux travailleurs. Il ne suffit pas de proposer des journées d'actions permettant aux organisations de montrer au Gouvernement ou au Patronat leur capacité de mobilisation mais de fournir aux travailleurs les moyens d'exprimer leur force et leur détermination, d'une façon de plus en plus coordonnée ; les journées d'action ne peuvent être qu'un moment de l'action.

Dans toutes les professions l'action se développe pour briser la politique d'austérité du patronat et du gouvernement. Les confédérations CFDT et CGT ont lancé une campagne commune d'action avec des formes souples pour arriver à la participation la plus large. Dans les régions, des arrêts de travail et des manifestations interprofessionnelles sont prévues du 21 au 31 octobre pour la défense des objectifs communs sur :

- le pouvoir d'achat des salaires, des retraites et des prestations sociales
- le SMIC à 1500 F
- l'emploi et le droit à la retraite à 60 ans
- les conditions de travail
- les droits des travailleurs immigrés
- des mesures efficaces contre la hausse des prix.

Les travailleurs ont de bonnes raisons de participer de la façon la plus active à ces luttes, et mettre à profit cette période pour lancer et approfondir les revendications et les formes de lutte.

N.B. Cette information destinée à tous les abonnés aurait dû vous parvenir sous forme de circulaire, la grève des P.T.T., nous a empêché d'en assurer l'envoi, c'est pour cette raison qu'il paraît tardivement par rapport à la date d'élaboration.

## **PRIVILEGIER LES REVENDICATIONS QUI FAVORISENT UN AUTRE TYPE DE DEVELOPPEMENT DE LA SOCIETE**

INTERVENTION FAITE AU CONSEIL NATIONAL DES 24-25-26  
OCTOBRE SUR LA SITUATION GENERALE

---

Le rapport présenté (tant écrit qu'oral) au Conseil National ne donne aucun moyen de clarifier le sens des luttes actuellement. Il ne sert à rien. Il n'y a pas de quoi être fasciné par les réformatrices de Giscard. Nous n'avons pas non plus à débattre des problèmes de l'antichambre du P.S. élargi.

### **● Permettre un débouché des luttes...**

Dans de nombreuses entreprises la riposte des travailleurs ne s'est pas fait attendre : Tanneries d'Annonay, le France, Titan Coder, l'ORTF, Rond Point Coop, Voisin Pascal, PTT etc. Mais ce sont des luttes partielles sans coordination, au coup par coup. Nous rapporterons ici la réflexion des travailleurs : « on en a marre de se battre tout seul » - « on nous entraîne dans des actions nationales sans lendemain » - « quand les gars se battent, pas de répercussion ni coordination ».

Le problème politique majeur auquel nous sommes confrontés n'est pas celui de la jonction entre luttes économiques, cette démarche reste aveugle sur la dimension politique propre des luttes sociales de ces dernières années. Le vrai problème, celui qui, pour nous, syndicat, doit être au centre de nos préoccupations est celui de faire déboucher ces luttes sur le plan politique sous notre responsabilité.

**La nécessité d'un changement de société est posé, ce sont les luttes menées qui ont commencé à en dessiner les contours et à populariser la notion d'autogestion.**

C'est la force du mouvement ouvrier qui met Giscard sur la défensive. Mais tout cela ne suffit pas à passer à l'offensive.

Nous avons été forts et entendus chaque fois que nous avons été porteur des aspirations des travailleurs. Notre choix n'a été qu'un bruit parmi d'autres chaque fois que nous avons cherché à canaliser le mécontentement des travailleurs vers des solutions dites « réalistes », c'est-à-dire s'inscrivant dans la logique capitaliste.

Il n'y a pas de solutions miracles : prendre le gouvernement ce n'est pas occuper le pouvoir, surtout si c'est pour tempérer ensuite les masses au nom de la fragilité d'une future majorité de gauche.

## ● Sur la base même des revendications des travailleurs. . .

Ce mouvement des masses peut apparaître bien morcelé. Ceux qui ont mené chacun à leur tour les luttes les plus significatives se taisent. Peu de perspectives leur sont offertes pour élargir un débat que l'on retrouve dans toute la classe ouvrière. La lutte des travailleurs du France ou de l'ORTF ne trouve pas l'écho dont avait pu bénéficier LIP. Pourtant dans son contenu ce mouvement révèle son unité. Ce sont les mêmes aspirations, les mêmes perspectives de société que l'on retrouve dans toutes ces luttes souvent au niveau des ateliers, des services ou d'une entreprise.

La question que nous retrouvons sans cesse posée, et qui faute de réponse freine les luttes, est **comment coordonner ces forces éparses qui vont dans le même sens ? Comment les coordonner, sur la même base des aspirations des travailleurs sans échapper à leur contrôle ?**

Chacun sait que faute d'y répondre, Mai 68 n'a pas apporté le changement radical souhaité par les travailleurs, le capitalisme en a profité pour moderniser son appareil, accroître la division du travail, durcir son exploitation par la déqualification du travail, développement du travail posté et des nocturnes, exploitation qui pèse de plus en plus sur les conditions de vie elles-mêmes.

L'attentisme que constate le rapport, ce n'est pas à notre avis la fascination ou le découragement, **ce qu'il indique c'est bien plus l'absence de recherche de solution crédible pour les travailleurs.** La solution n'est pas de rechauffer tout cela par quelque action d'ampleur nationale sur un thème isolé, coupé de son sens pour permettre le plus large regroupement de mécontents. Constamment dans les sections on nous demande « et alors la retraite à 60 ans où ça en est ? On s'y est tous mis, on n'a rien eu et plus personne n'en parle ». De telles actions si elles ne s'inscrivent pas dans un plan n'apparaissent que comme un appel occasionnel aux masses dont le sens leur échappe puisqu'il ne permet pas d'obtenir satisfaction.

De plus les questions que la situation nous pose ne peuvent se résoudre seulement par des demandes au patronat et au gouvernement. **Il y a dans toute notre action une dimension de discussion entre les travailleurs qui est bien plus facilitée par**

**l'action dans l'entreprise sur leurs problèmes propres, que l'on retrouve d'ailleurs partout, qu'à l'occasion de telles journées.**

Des luttes morcelées, peut-être, mais où l'on retrouve bien débattues entre travailleurs toutes les revendications nationales permettant une richesse d'initiatives de participation que l'on retrouve rarement dans les luttes nationales, surtout si elles viennent, non pas comme suite des luttes d'entreprises comme le préconisait l'accord du 26 juin mais comme moyen de les inciter et redonner une prétendue confiance disparue ainsi que l'avoue le rapport.

La solution ce n'est pas non plus les assises, en tout cas ce ne peut être notre solution, que les partis fassent leur travail et qu'ils le fassent bien tant mieux. Mais nous n'avons pas à nous décharger sur eux de nos responsabilités de notre responsabilité essentielle de faire apparaître publiquement le sens politique de nos luttes.

## ● **En fournissant les moyens d'un large débat entre tous**

Ainsi **sur le pouvoir d'achat**, les luttes ont de plus en plus lié ce problème à celui de la hiérarchie. Ce sens de nos luttes sur des augmentations non hiérarchisées est tellement clair pour les ouvriers que la CGT du papier-carton a refusé, bien que proclamant son accord avec la déclaration du 26 juin de parler même augmentation différenciée du pouvoir d'achat.

Cela a disparu aussi du dernier appel confédéral ? Au profit de quelle clarté ?

**Sur l'emploi**, on laisse chaque section mener la lutte dans son coin alors qu'aucune initiative n'est prise pour permettre à tous les travailleurs concernés de se rendre compte de l'unité de leur contestation, les orientations qui se sont dégagés lors du colloque sur l'emploi à BESANÇON doivent elles être entermées ? Pourquoi le rapport annoncé n'est-il jamais paru ?

La confrontation des travailleurs qui luttent pour l'emploi permettrait à tous les travailleurs d'être partie prenante et de dégager des perspectives claires sur la société socialiste à construire.

Ainsi sur l'emploi pourquoi cela n'est-il pas plus directement lié à la retraite à 60 ans, la réduction du temps de travail, soit proposer une autre manière de vivre.

Ainsi sur le développement du travail posté, des nocturnes, cela reste sous le boisseau au plan national. Sur ce point, l'expérience nous a montré que pour faire aboutir des reven-

dications, la lutte dans l'entreprise ne suffit pas, surtout lorsque sur le plan d'une localité ou d'une région il existe un certain consensus à trouver cela naturel. Alors que dans d'autres secteurs les travailleurs arrivent à imposer dans les faits les changements voulus. Au magasin PARUNIS à CORBEIL, les travailleurs se sont battus et ne viennent plus travailler le dimanche, dans une entreprise du papier carton de Corbeil, l'absentéisme est de 30 à 40 % le samedi après-midi. Près d'ANGERS, chez CEGEDUR les travailleurs postés ont cessé depuis un an de travailler le samedi après-midi.

Les quelques orientations nécessitent un accord sur la pratique syndicale collective mais aussi une synthèse qui ne peut être faite qu'au niveau confédéral, les travailleurs isolés même en lutte ne disposent pas a priori de cette vue d'ensemble. Nous devons, dans cette perspective tirer un certain nombre de conséquences.

- le contenu du syndicalisme
- les propositions du secteur action revendicative.

Ce que nous devons privilégier ce sont les revendications qui mettent en jeu un autre type de développement de la société. Les formes d'actions qui privilégient le débat entre travailleurs, leur unité à la base et permettent par la force ainsi créée d'imposer même ce que les patrons ne peuvent accorder.

## **L'ACCORD COLLECTIF DES TRAVAILLEURS ET LE SOUTIEN ACTIF DE LA POPULATION PERMET LA REUSSITE DE L'ACTION**

### **LES COOP : UN PUISSANT TRUST**

Les coopératives de consommation affiliées à la fédération nationale des coopératives consommateurs (FNCC) et rattachées à la centrale d'achats : la société générale des coopératives de consommation (SGCC) est l'un des plus puissants groupes commerciaux.

Réparties dans 29 sociétés régionales, plus de 40 000 personnes y sont employées dans les entrepôts, livres-services, gérances de quartier, supermarchés, hypermarchés.

Une convention collective nationale couvre l'ensemble des salariés, les négociations ont lieu au niveau national avec la FNCC et à l'échelon de chaque société régionale. Pratiquement, jamais de discussions dans les établissements.

L'hypermarché de La-Roche-sur-Yon, 80 employés dont 15 cadres et maîtrises, fait partie de la société régionale de Saintes : 4 200 salariés dont environ 600 dans les 6 hypermarchés de la Société.

### **● Par des débats permanents...**

Depuis 18 mois que la section CFDT est présente, les revendications ont toujours été déposées au niveau du magasin et appuyées par des débrayages de deux heures qui ont permis à l'ensemble des travailleurs de savoir qu'ils pouvaient compter sur tous. L'action qui a consisté à commencer l'inventaire à une heure permettant de ne pas prolonger la journée de travail au-delà de l'horaire habituel a confirmé l'unité des employés.

## ● ... sur les conditions d'exploitation...

Les salaires du personnel du Rond-Point Coop de La-Roche-sur-Yon étaient, en septembre 1974, de :

- 1 102 F nets pour un(e) employé(e) libre service coef. 129 ;
- 1 182 F nets pour une caissière coef. 150.

Ces salaires expliquent les revendications qui portent essentiellement sur ces points.

## ● Et les formes d'action...

En août, une pétition, signée par tous les travailleurs, est remise à la direction ; elle porte sur :

- 400 F d'augmentation de salaire ;
- 1 500 F minimum par mois pour 40 heures par semaine ;
- versement intégral des salaires en cas de maladie ;
- refus de financer le Comité d'Entreprise en effectuant une demi-heure de plus par mois sans qu'elle soit payée.

Début septembre, une lettre est envoyée à la direction locale qui renvoie à la commission paritaire régionale de Saintes du 3 octobre 1974, au cours de laquelle les patrons prévoient d'octroyer 5 % d'augmentation.

## ● Les travailleurs expriment leur force.

En assemblée générale, organisée par la CFDT, 60 travailleurs de l'hypermarché et la cafétéria refusent d'attendre la commission paritaire et décident la grève immédiatement.

Pendant le conflit.

De nombreuses discussions par service font apparaître tout le mécontentement et les revendications qui en découlent ; ce qui est clairement mis en cause, c'est l'organisation du travail, les conditions de travail. Cette clarification renforce l'unité des travailleurs et permet un développement de la lutte.

## ● La diminution des effectifs...

Depuis 2 ans que le magasin est ouvert, les effectifs ont diminué de moitié :

Les caissières, au nombre de 20, ne sont plus que 14 ; de 6 au textile bazar, elles passent à 2 ; les effectifs de la boulangerie et l'accueil sont réduits de 4 à 2 ; à la cafétéria, il y avait 30 employés, maintenant 11. Les 4 salariés de la station service se retrouvent à 3.

## ● ... aggravent les conditions de travail.

Pour aller plus vite, on parcellise le travail : aux heures d'affluence, les caisses sont « doublées » : la caissière tape, une autre employée encaisse. Les caissières préfèrent faire les deux opérations sinon, en fin de journée, à taper continuellement, elles sont étourdies. Aux heures creuses, aucune possibilité de « respirer un peu ». Le nombre de caisses en service est diminué et le reste des caissières approvisionne les rayons, va dans les réserves ou à la reprise des bouteilles vides.

Deux employés de l'épicerie doivent s'occuper d'un autre rayon où la salariée n'a pas été remplacée. Aux « produits frais », il faut assurer plusieurs services à la fois : crêmerie, charcuterie, légumes, poissonnerie.

A la cafétéria, le soir après 21 h 30, seule une employée débarrasse 200 plateaux et plus. Les cadences sont telles que lorsque les employées sortent à 22 h 30, elles ne voient plus que des chaises, des tables, des couverts. Les crises de larmes sont fréquentes.

La standardiste, tout en répondant au téléphone, doit faire de la frappe et du secrétariat. Les employées de bureau chargées de la comptabilité des différents secteurs de l'hyper assument chacune la charge de deux secteurs, alors qu'une employée serait nécessaire pour chaque département.

• **L'augmentation des effectifs est une revendication commune à tous les services.**

*Aux cadences infernales s'ajoutent l'abrutissement, la fatigue occasionnée par le bruit, la lumière intensive.*

A force d'entendre la même musique, les employés disent : « On chante les airs malgré nous. A force de vivre dans le bruit, on attrape des maux de tête, des migraines. Les jours d'animation (1 ou 2 fois par semaine, plus les fêtes), c'est encore pire, on ne se comprend même pas avec les clients. Alors là, une fois rentrés, le soir, un seul désir : aller se coucher ». Pour les caissières, les ventilateurs, placés au-dessus de leur tête, viennent amplifier le bruit. Dans certains rayons, les spots, installés trop bas, éblouissent et dégagent une chaleur insupportable. Une grande partie du personnel est maintenant obligé de porter des lunettes à cause de la lumière toute la journée.

• **Le remplacement de l'éclairage par la lumière du jour, l'espace de la diffusion des disques, la diminution de l'intensité du son, amélioreraient les conditions de travail.**

L'aménagement du magasin ne tient aucun compte du bien-être du personnel. Les sièges, mal disposés, obligent les caissières à s'asseoir de travers, les caisses sont trop hautes. Toutes se plaignent de mal aux reins. L'hiver, il faut subir les courants d'air.

*Les horaires sont aussi une des causes du mécontentement général.*

Le magasin ouvre tous les jours à 9 h 30, sauf le lundi à 14 h, et ferme à 20 h, sauf le vendredi à 22 h.

Pour les caissières, comme pour les employés de la cafétéria, la coupure de 1 à 3 heures, à midi ou dans l'après-midi, ne leur permet pas, pour la plupart, de rentrer chez elles. Le magasin est situé hors de la ville, certains font 7, 8 et 12 km pour venir travailler.

• **Une autre organisation des équipes de caissières permettrait d'éviter cette longue coupure. Un roulement dispenserait les caissières d'au moins une nocturne par mois.**

*Aucune vie de famille n'est possible pour les employés de la cafétéria, elles expliquent :*

« Ni le midi, ni le soir, nous ne sommes chez nous ».

« Ni le samedi, ni le dimanche, tellement crevées, nous n'avons qu'une hâte en rentrant le soir, aller nous coucher, pas moyen de discuter avec notre mari, nos enfants ».

• **La cafétéria devrait être fermée le dimanche.**

*Tous les services dénoncent l'incompétence de la maîtrise, son comportement, ses privilèges.*

Ce qu'en disent les employées de bureau :

« Nous organisons nous-mêmes notre travail, heureusement que nous sommes consciencieuses, même de trop, les chefs ne savent même pas tourner une lettre : tout en la tapant, nous en refaisons la rédaction. Ils ne s'y connaissent pas dans les papiers, incapables de répartir le travail, ils amènent tout à la dernière minute ».

*L'incompétence de la maîtrise lui supprime toute autorité, alors elle utilise des moyens de pression pour rendre les travailleurs dépendants.*

Elle pose des questions indiscrettes, cherche à avoir des relations sexuelles avec les employées à qui elle promet de la promotion ou une augmentation de salaire.

Malgré une demande écrite d'autorisation d'absence pour raisons personnelles, le chef ne répond pas. Il oblige l'employée à demander verbalement, donner des explications.

Les chefs de département ne reçoivent que les représentants donnant des cadeaux.

Le patron connaît tous ces faits. Il laisse faire.

C'est pour lui un moyen de renforcer son pouvoir pour faire imposer ses décisions par la maîtrise, sans qu'elle puisse s'exprimer.

## **LE DEROULEMENT DE LA LUTTE**

Dès le démarrage, les militants de l'union locale CFDT de La-Roche-sur-Yon s'appuyant sur l'unité des travailleurs, les ont fortement aidé à s'organiser.

Des tracts informant de la lutte et des revendications sont diffusés dans toutes les entreprises, des affiches collées partout dans la ville. Le train allant de Nantes à Bordeaux est bloqué par les grévistes en gare de La Roche pendant 18 minutes, le temps de distribuer des tracts à tous les voyageurs.

Les collectes, organisées tout de suite à la sortie des usines, de l'hippodrome, des églises, aux feux rouges aux heures de pointe, permettent aux grévistes de se donner les moyens pour poursuivre la grève.

Durant 2 semaines environ, la direction de Saintes, espérant le pourrissement de la grève, ne répond pas aux demandes de négociations locales, et attend la commission paritaire du 3 octobre.

### ● **Vers un élargissement de l'action grâce au soutien des consommateurs**

La presse locale publie régulièrement des informations sur le conflit qui recueille l'approbation de la majorité des sociétaires Coop. La direction des Coop envoie alors une lettre à tous les sociétaires déclarant que l'augmentation des salaires diminuerait leur ristourne annuelle et conduirait à l'augmentation des prix.

La réaction ne se fait pas attendre, les grévistes et la CFDT appellent à une réunion des consommateurs le 26 septembre au soir, au cours de laquelle les travailleurs montrent leur bon de paie, commencent à expliquer leurs conditions de travail, les consommateurs décident d'intervenir auprès du directeur du magasin pour obtenir l'ouverture de négociations.

Le 27 septembre, une cinquantaine de consommateurs dont les représentants locaux de l'association populaire des familles (APF) et de l'union locale des consommateurs de la Région Yonnaise (ULCRY) occupent, avec les grévistes, le bureau du directeur, s'engageant à ne pas partir tant que la date des négociations ne serait pas fixée. Finalement la direction de Saintes, contactée par téléphone, fixe au samedi 28 au soir l'ouverture des négociations au bout de 3/4 heure d'occupation.

### ● **Les consommateurs, les paysans sont aussi des travailleurs**

C'est sur ce terrain que ce sont situées les discussions entre les grévistes et les consommateurs, ce qui a permis de démystifier l'opération « Frein sur les prix » au nom de la défense du consommateur, tant mis en avant par les Coop. En même temps que l'APF distribuait un tract dénonçant l'augmentation du coût de la vie et les bas salaires des employés des Coop, les paysans travailleurs ont, eux aussi, assuré le soutien aux grévistes dès le début. Un soutien basé sur des difficultés communes.

Ils écrivent :

**NOUS AVONS LES MEMES DIFFICULTES, MEMES, SI TRES SOUVENT ELLES NE SONT PAS EXPRIMEES DE LA MEME MANIERE.**

**VOUS DITES**

**NOUS DISONS**

**FREIN SUR LES PRIX**

**HAUSSES :**

engrais + 40 %  
matériel + 30 %  
bâtiment + 50 %

**BAISSE SUR LE PRIX DE VENTE DE NOS PRODUITS**

**FREIN SUR LES SALAIRES**

Viande :

1972 : 12,00 F le kg  
1973 : 9,00 F le kg

« 1 103 F par mois sont nettement insuffisants pour permettre un mode de vie convenable.

Les 2/3 d'un tel salaire sont engloutis par la nourriture.

Comment peut faire une famille pour répondre aux autres exigences courantes : rentrées des classes, logement, habillement, etc. ».

« La baisse du revenu de l'agriculture, estimée à plus de 15 %, est durement ressentie par tous ceux qui doivent faire face aux échéances d'emprunts, à l'entretien du ménage et de la famille ».

**ET VOUS DEMANDEZ**

**ET NOUS DEMANDONS**

400,00 F d'augmentation  
par mois  
50,00 F de prime de  
transport

Un prix de revient garanti  
Une meilleure répartition  
des terres et des crédits.

**UNE MEILLEURE COMPREHENSION RECIPROQUE DE NOS SITUATIONS**

Si nous apportons des produits, plutôt que de l'argent, c'est parce que nous voulons vous rencontrer pour que cette solidarité ne soit pas totalement anonyme et qu'elle contribue à une meilleure écoute et à un meilleur soutien des revendications des uns et des autres. Alors que l'opinion publique tend à nous mettre dos à dos, nous pensons, nous, que la SOLIDARITE EST POSSIBLE.

Le fait de faire ce geste nous a coûté, il ne vient pas de notre superflu, parce que, nous aussi, nous sommes dans une situation critique, surtout pour ceux qui font de la viande.

## ● Les travailleurs évitent un piège de la direction...

Revenant sur ses engagements du 27 septembre, la direction convoque une assemblée du personnel le samedi 28 septembre à 18 heures, dans la salle du théâtre de La Roche, très éloignée du magasin.

Les grévistes sentent le piège : les éloigner pour éviter qu'ils occupent le magasin lors des négociations de 20 heures. Après en avoir discuté, les travailleurs décident d'y envoyer 4 des leurs. En fait, la direction ne voulait pas négocier.

## ● ... et durcissent la lutte.

Pendant ce temps, les grévistes, restés dans la galerie marchande, constataient que toutes les entrées du magasin étaient fermées. L'occupation est décidée quand même, ce qui se fait 2 heures après, les grévistes ayant trouvé un moyen de pénétrer dans le magasin sans rien casser. Les discussions de ces 2 heures ont été importantes pour conserver l'unité, les plus « durs » voulant entrer en brisant une porte, les autres refusant d'occuper si ça se faisait dans ces conditions-là.

Les consommateurs et les paysans travailleurs se joignent aux grévistes pour réfléchir à la manière de faire face aux difficultés : les nuits, la garde des enfants, les réactions du milieu familial. Une liste des personnes pouvant garder les enfants est affichée. Pour le samedi soir et le dimanche, des consommateurs occupent le magasin pour permettre aux grévistes de le passer en famille. Le roulement est établi pour les nuits.

## ● Pour la réouverture de la cafétéria...

Une proposition des paysans travailleurs ouvre une autre perspective d'action : possibilité aux grévistes de faire fonctionner la cafétéria.

Ils proposent de fournir les produits nécessaires (viande, œufs, légumes, fruits) pour réouvrir la cafétéria pour le compte des grévistes.

Dès le dimanche 29 septembre, les discussions s'engagent entre les travailleurs sur cette éventualité.

- que va permettre cette action ?
- sur qui les grévistes peuvent-ils compter ?
- quels risques ?

## ● Chaque élément est pesé.

L'occupation ne suffit pas à populariser l'action, le magasin est loin de la ville, les autres travailleurs, même s'ils le savent par la presse, ne voient rien, les grévistes risquent l'isolement. Le patron compte bien sur cet isolement pour refuser la négociation. L'ouverture de la cafétéria donnerait l'occasion de parler de la grève et forcerait les patrons à réagir. C'est aussi un moyen de renforcer l'unité des grévistes.

Une réunion à l'union locale CFDT de militants de 16 entreprises assure les grévistes du soutien des autres travailleurs pour amener des clients les premiers jours d'ouverture tant que la population n'est pas au courant.

Si les flics interviennent, les travailleurs savent qu'ils n'auront qu'à partir, ils savent aussi que la direction hésitera à faire appel à la police pour une intervention directe (3 cars de CRS étaient camouflés dans la ville pour l'assemblée du 28) qui donnerait une publicité au mouvement.

L'électricité risque peut-être d'être coupée, mais la marchandise qui est dans les congélateurs serait perdue, la direction regardera en deux fois avant de le faire.

C'est avec tous ces éléments qu'en assemblée générale, les travailleurs prennent, le mardi 1<sup>er</sup> octobre, la décision de faire fonctionner la cafétéria le midi, à partir du 2 octobre 1974. Un pointage des présents est effectué. Des grévistes vont chez les absents pour les inviter à participer à l'action.

### ● **Les travailleurs découvrent la possibilité concrète de travailler autrement**

Pendant les discussions, la contestation de l'organisation du travail est souvent revenue, la capacité des salariés à travailler sans chefs est constamment ressortie.

Le capitalisme impose sa manière de travailler, l'occasion est idéale pour prouver que les travailleurs peuvent s'organiser autrement.

Des équipes sont constituées avec l'affectation des postes en tenant compte d'une rotation journalière : il n'est pas question que ce soit toujours les mêmes qui fassent les travaux les plus durs (la plonge, par exemple).

Les employés de la cafétéria expliquent aux employés de l'hypermarché comment faire.

Le 2 octobre, la direction fait couper le gaz ; malgré cela, la cafétéria ouvre quand même, grâce à des travailleurs qui amènent des cuisinières fonctionnant au butane.

Le prix du repas est libre, seul est indiqué le prix de revient. Les clients savent que le supplément est destiné à soutenir les grévistes financièrement.

Des panneaux, faits pendant la grève, expliquant le mécontentement des grévistes, sont installés dans les lieux de passage où les clients prennent leur plateau. La cafétéria fonctionnera pendant 8 jours et il sera servi jusqu'à 350 repas.

## **l'information et l'extention de la lutte**

### **DANS LA PRESSE**

Les articles, publiés dans « Ouest-France », « Presse-Océan », et « Le Monde », ont rendu public l'aspect soi-disant social des coopératives de consommation ; cette campagne de presse a vraisemblablement influé sur l'issue du mouvement.

D'ailleurs, la direction des Coop a envoyé des lettres aux responsables des sections de sociétaires pour justifier sa position (en tant que patron).

### **LA CGT**

Le soutien de la CGT a consisté à envoyer des lettres de protestation à la direction et des demandes de négociations. Des tracts de soutien ont été distribués sans que pour autant elle engage l'action.

### **LES UNIONS LOCALES ET DEPARTEMENTALES CFDT**

Le soutien de l'union locale de La Roche a été indiqué dans le paragraphe « le déroulement de la lutte ».

Au niveau de la société régionale Coop, des tracts exprimant les raisons de la grève sont distribués par l'intermédiaire des unions locales ou départementales CFDT dans les 5 autres hypers dans lesquels, pour l'instant, nous ne sommes pas implantés. La CGT est présente dans plusieurs, notamment à Saintes et La Rochelle. Plusieurs rencontres entre les travailleurs du Rond-Point de Saintes et les grévistes permettent d'échanger sur le mécontentement, principalement avec les travailleurs de l'épicerie et de la cafétéria. Ils se sentent divisés, ne connaissent pas les employés des autres services.

A la différence de La-Roche-sur-Yon, ils n'ont jamais eu l'occasion de se rendre compte de leur force.

L'important soutien, au niveau de l'information, de l'union locale CFDT de Saintes, en direction de l'entrepôt et du siège social, n'a pas été suivi d'effets, la section CFDT n'ayant pas permis la discussion des travailleurs à partir des problèmes des salariés de La Roche qui, pourtant, sont connus : cadences, compression des effectifs, promotions à la tête du client, etc.

### **LES ENTREPRISES DE LA LOCALITE**

Certaines entreprises, comme le Crédit Agricole, utilisent l'heure d'information syndicale pour inviter les grévistes à expliquer les raisons de leur lutte. Plusieurs sections invitent les travailleurs à verser une heure de salaire aux grévistes.

Craignant la contagion suite à une distribution de tracts, la direction du magasin Intermarché de La Roche prend les devants en ramenant immédiatement les horaires à 40 heures sans perte de salaires et en majorant les salaires de 50 F en septembre et 100 F en octobre.

### **AU NIVEAU NATIONAL**

Seul le soutien financier a été assuré par plusieurs sections CFDT.

### **UN RETENTISSEMENT REGIONAL**

La direction de Saintes a craint l'extension dans les mouvements tout au moins dans les hypers.

## Les résultats

De 5% prévu initialement, à la commission paritaire du 3 octobre elle a proposé : 4 % plus 65 F. L'attribution de 10 points supplémentaires aux caissières des hypers (38 F). Une prime de transport de 23 F la suppression du délai de carence pour la garantie maladie, une gratification égale à un mois de salaire pour le mariage des salariés.

A la suite d'une distribution de tracts à Saintes, la musique est maintenant moins forte avec des arrêts dans la journée.

Les grévistes reprennent le travail après avoir obtenu une augmentation mensuelle, compte tenu de l'accord paritaire, égale à :

- 293 F brut pour le coefficient 129
- 268 F brut pour le coefficient 140
- 241 F pour le coefficient 150
- 279 F pour les caissières qui passent au coefficient 160.

### ● Quels enseignements pour les luttes

Les travailleurs ont imposé des négociations au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire là où se trouvait le rapport de force malgré les tentatives de la direction de déplacer le lieu des négociations.

L'extension de la lutte n'a pas été possible parce que les travailleurs des autres entreprises n'avaient pas effectué la même préparation.

Pour les travailleurs de l'Hyper et la cafétéria, cette lutte de 4 semaines leur a donné l'occasion de briser les divisions, les cloisonnements, de découvrir leur exploitation commune et d'entrevoir quelques changements possibles.

Les organisations qui ont soutenu le mouvement ne sont jamais intervenues dans les décisions d'action des grévistes, leur rôle à constamment consisté à recueillir l'information pour la diffuser autour d'eux, organiser des collectes, collages d'affiches d'affiches et apport en matériel si nécessaire.

Le soutien important de l'interprofessionnel, des associations familiales, de consommateurs, des paysans, travailleurs, du P.S.U. du collectif marxiste révolutionnaire de Vendée (CMRV), du mouvement rural de la jeunesse chrétienne (MRJC) a situé la convergence de la contestation du système capitaliste.

# Pour une formation au service de l'action

CALENDRIER 1975

## ● Notre objectif : développer un syndicalisme de masse

La demande initiale de nombreux militants est souvent : « A la C.F.D.T., nous avons de bonnes idées, les travailleurs nous trouvent sympathiques, mais ils ne suivent pas, comment les convaincre ? ».

Là se fait un choix qui correspond à l'orientation de notre fédération : s'agit-il de convaincre les travailleurs de nos bonnes idées ou faut-il les élaborer avec eux en amenant nos éléments de réflexion, en les aidant à s'organiser ?

D'autres militants arrivent en posant directement la question des moyens d'un travail plus collectif de la section, associant plus largement les travailleurs.

Dans notre fédération, se cotoient des secteurs faiblement syndicalisés, ayant tout à découvrir et des secteurs syndicalisés de vieille date cherchant souvent à sortir d'une pratique figée depuis des années. Les besoins de formation sont immenses.

Il nous a fallu choisir les priorités : plutôt que de parsemer la France de militants « formés » mais isolés, nous avons préféré chercher à former des équipes de travail, capables par la suite d'assurer leur formation à partir de l'analyse de leur pratique et des informations des autres sections.

## ● Le contenu de la formation : les moyens d'une pratique collective

Le développement d'un syndicalisme de masse implique que nous apprenions à travailler plus collectivement dans la section, entre travailleurs. La difficulté du travail collectif est liée aux multiples facteurs de divisions qui existent d'abord dans l'entreprise : morcellement et division du travail, de la hiérarchie, des promotions arbitraires, des catégories, séparations géographiques des services, multiplicité des horaires,...

Il nous faut d'abord savoir enregistrer, analyser ces divisions, ce sont elles qui amènent chaque travailleur à raisonner isolément, à ne pas prendre en compte concrètement dans ses réflexions et son action le poids collectif des travailleurs dont il fait partie. C'est en masquant ces divisions que l'on engage l'action sur des compromis boiteux qui la font capoter.

Mais le patron, s'il a besoin de diviser pour régner, a aussi besoin d'unir pour produire. Sachons aussi voir toutes les relations que la production établit entre les travailleurs, les groupes réels qu'elle détermine.

Un accident dans l'entreprise est souvent connu partout une demi-heure après, comme si s'était tenue une Assemblée Générale. De temps à autre, on voit un atelier ou un service définir un point de vue collectif et partir « spontanément » en grève, c'est-à-dire avant d'en avoir prévenu les syndicats et les autres services. Sachons ancrer sur ces liens réels la vie et la force de nos sections.

Cette analyse des divisions et du rôle de l'information entre les travailleurs constitue le cœur même de nos sessions. Nous la menons ensemble en partant de la réalité de chaque section pour voir ensuite les moyens qui s'en dégagent (rôle et contenu des tracts bulletin et panneaux, élaboration d'un cahier de mécontentement d'un service, d'une lettre de ce service à un autre, le collectage comme moyen d'information...)

### ● Lier la formation à toutes nos activités

Poursuivre une telle démarche avec un groupe de militants est bien simplifié si ces militants partent d'une réalité semblable. Dans ce sens, il vaut mieux que la session soit la suite d'un travail déjà engagé. Des sessions ont dû être annulées parce que ceux qui les avaient demandées n'avaient pas vérifié que les éventuels participants se sentaient suffisamment concernés.

Une session n'est pas la solution miracle à l'implantation et à la structuration. Pour assurer une suite effective au travail engagé dans la session, il est nécessaire d'associer à la préparation et à l'animation les équipes existantes (conseil de branche, collectif de trust ou de sous-branche, équipes régionales). Avant de se lancer dans une session, cela nécessite des réunions, journées de travail et déplacements pour la préparer. Une session doit être un véritable groupe de travail reliant entre elles des sections ayant déjà travaillé ensemble ou ayant à le faire de manière privilégiée. Dans ce sens, nous avons cherché à ce que plusieurs militants de la même section viennent ensemble pour permettre qu'un travail réel se poursuive au delà de la session.

Pour l'équipe fédérale, cela implique que les sessions fassent partie du travail de suivi des sections assuré par chaque permanent, que les sessions soient réparties entre tous les permanents pour ne pas devenir l'affaire privilégiée d'un permanent animateur.

## ● Les sessions qui existent actuellement au plan fédéral

### A. Sessions régionales de branches ou sous-branches. Sessions nationales de sous-branches ou trust.

Ce sont des sessions de 3 jours s'adressant à des sections ayant un cadre de travail semblable. L'objectif est d'aider les sections à mieux analyser leur situation, la nature des divisions et des liens existant dans leur entreprise, et à partir de là voir ensemble les moyens d'une pratique plus collective de la section au milieu des travailleurs.

De telles sessions peuvent en même temps être l'amorce de liens plus réguliers entre sections ayant des raisons privilégiées de travailler entre elles. Nous cherchons à ce qu'il y ait au moins 2 et quelquefois 4 participants de la même section. Elles comprennent environ 15 participants (le schéma de cette session a été publié dans Inform'Action n° 20/21).

Parfois elles ne regroupent qu'une seule section souhaitant faire le point au lendemain d'une grève (Béghin, Thionville) plusieurs sections souhaitant démarrer un travail régional (assurances Pays de Loire, Commerce Bordeaux, ...) un travail de sous-branche (édition, hypermarché) ou de trust (Nouvelles Galeries, Hachette).

### B. Sessions, Rôle et pratique de l'information

Ces sessions durent 5 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 de critique de tracts, affiches, panneaux, lettres, ...

Ces sessions s'adressent en priorité aux sections en démarrage ou redémarrage et aux sections vivant trop sur 1 ou 2 bonhommes et souhaitant se donner les moyens de changer leur pratique.

### C. Session d'initiation à l'analyse marxiste

A la demande de militants soucieux de prendre part, à partir de la lutte quotidienne qu'ils mènent, à l'élaboration d'une analyse d'ensemble aidant à l'unification de nos actions, nous organisons des Sessions d'Analyse Marxistes. Il ne s'agit pas de transmettre un dogme, mais de voir à partir de la pratique de chacun ce qui peut nous servir dans cette méthode d'analyse.

Il n'y a pas besoin de connaissances économiques ou politiques pour la suivre, mais par contre il est nécessaire d'avoir déjà un minimum de pratique collective.

(Suite page 24)

## Calendrier des sessions 1975

BRANCHE	DATE	THEME	NATIONALE ou REGIONALE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crédit</li> <li>• Livre Papier Carton</li> </ul>	15. 16. 17/ 1 27. 28. 29. 30. 31/ 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retraite</li> <li>• Rôle et Pratique de l'Information</li> </ul>	Nationale «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livre</li> <li>• Services divers</li> <li>Chambre de Commerce</li> <li>Chambre des Métiers</li> <li>• Services aux Entreprises</li> <li>Caisse des Dépôts</li> </ul>	12. 13. 14/ 2 25. 26. 27/ 2  27. 28/ 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratique Syndicale</li> <li>• Pratique Syndicale</li>   <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> </ul>	Nationale «  «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes Branches</li> <li>• Livre (Néogravure)</li> <li>• Crédit</li> </ul>	10. 11. 12. 13. 14/ 3  10. 11/ 3 19. 20. 21/ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse Marxiste N° 1</li> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> <li>• Organisation du Travail</li> </ul>	Nationale « Régionale Pays de Loire Centre Nationale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livre (Presse et Journalistes)</li> </ul>	24. 25/ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> </ul>	Nationale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crédit Services</li> </ul>	3. 4/ 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontre Participants</li> <li>Session Rôle et Pratique de l'Info. Oct. 74</li> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> </ul>	Nationale «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services aux Entreprises</li> </ul>	14. 15. 16/ 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle et Pratique de l'Information</li> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> </ul>	Nationale «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crédit Services</li> <li>• Services aux Entreprises</li> <li>Informatique</li> </ul>	26. 27. 28. 29. 30/ 5 28. 29. 30/ 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle et Pratique de l'Information</li> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> </ul>	Nationale «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerce</li> <li>• Livre</li> <li>• Crédit</li> </ul>	9. 10. 11. 12. 13/ 6 16. 17. 18/ 6 18. 19. 20/ 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle et Pratique de l'Information</li> <li>• Pratique Syndicale</li> <li>• Formation Permanente Professionnelle</li> </ul>	Nationale Région Paris Nationale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes Branches</li> </ul>	30/6 - 1. 2. 3. 4/ 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse Marxiste N° 2</li> </ul>	Nationale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crédit</li> <li>Trust U.A.P.</li> <li>• Services aux Entreprises</li> </ul>	8. 9. 10/10  27. 28. 29/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li>   <li>• Pratique Syndicale</li> </ul>	Nationale  «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerce</li> <li>• Livre</li> <li>• Services divers</li> <li>Nettoyage, Intérim, Gardiennage</li> <li>• Services aux Entreprises</li> <li>Bureaux Etudes Techniques</li> </ul>	17. 18. 19. 20. 21/11 19. 20. 21/11 24. 25. 26. 27. 28/11  12. 13. 14/11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle et Pratique de l'Information</li> <li>• Pratique Syndicale</li> <li>• Pratique Syndicale</li> <li>Rôle Information</li> <li>• Pratique Syndicale et Organisation</li> </ul>	Nationale « « «
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes Branches</li> </ul>	8. 9. 10. 11. 12/12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse Marxiste N° 1</li> </ul>	Nationale

## ● Nos perspectives

Au fur et à mesure que de nouvelles possibilités apparaissent, il nous faut savoir les saisir.

### **Organisation du travail**

(DPO, horaires mobiles, nocturnes, travail posté) nous constatons que dans nos secteurs fédéraux il y a une convergence de la réorganisation de nos entreprises, les patrons étudient les situations et difficultés de leur boîte, en cela chaque mutation est différente.

L'objectif de cette session est donc de : permettre aux travailleurs de comprendre, d'analyser les contradictions du travail, de contrôler cette organisation, d'imposer collectivement des modifications essentielles dans leurs conditions de travail.

### **Perfos dactylos.**

Cette session permettra d'analyser l'évolution des secteurs Perfos dactylos. Le découpage du travail. Mécontentement et revendications particulières sur la division du travail. Les difficultés que nous rencontrons dans ce secteur pour organiser l'action.

Dans le cadre de la décentralisation de l'animation de nos sessions, nous prévoyons une rencontre d'animateur (soit de militants qui ont animé des sessions fédérales, ou inter-professionnelles) pour faire le point avec eux, voir les difficultés et comment développer la prise en charge des sessions régionales.

### **Formation permanente professionnelle**

soit toutes branches ou professionnelles - le contenu n'a pas encore été vu.

### **La formation coûte cher**

Un effort croissant au niveau des sections syndicales doit être envisagé pour obtenir dans tous les Comités d'Entreprises la prise en charge des congés-éducation, pas seulement en remboursement des alaires, mais aussi en prise en charge des frais de transports et d'hébergement.

Le calendrier des sessions qui suit est tributaire du vote du budget qui aura lieu en décembre 1974 ; il se peut que toutes les sessions ne soient pas tenues.

**Restent :**

- 3 sessions régionales Branche Commerce dont les dates n'ont pas été fixées, les régions concernées sont : **NORD, BRETAGNE, RHONES-ALPES.**
- 1 nationale Papier-Carton date non fixée.
- 2 régionales Papier-Carton date non fixée, l'une pour le **NORD**, l'autre pas attribuée.
- 1 nationale Perfos-Dactylos, date non fixée.
- 1 ou 2 nationale Formation Professionnelle, date non fixée.
- 1 nationale Employées de Maison date non fixée.
- **Il faut aussi inculre dans le calendrier les réunions statutaires**
- **Ne sont pas prévus dans le calendrier les déplacements et les rencontres nationales de trust.**

● **Ce qu'il faut savoir pour participer aux sessions de formation :**

La participation à une activité de formation est un choix collectif de la section en fonction des besoins.

L'inscription :

Il faut faire parvenir son inscription le plus rapidement possible à la fédération afin de recevoir le dossier de préparation suffisamment tôt pour une préparation collective en équipe.

L'autorisation d'absence :

Pour bénéficier du congé-éducation il faut faire la demande auprès de la direction 1 mois avant la session ou moins en cas de dispositions avantageuses dans la convention collective.

**EXEMPLE DE DEMANDE DE CONGE-EDUCATION :**

Nom .....

Prénom .....

Service .....

Monsieur le Chef du Personnel,

J'ai l'honneur de solliciter une autorisation d'absence au titre du Congé-Education prévu par la loi du 23 juillet 1957 et l'arrêté du 11 octobre 1967, pour me permettre d'assister à un stage de formation organisé par l'institut confédéral de formation C.F.D.T.

Cette session aura lieu du ..... au .....

Avec mes remerciements, je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef du Personnel, mes respectueuses salutations.

Date et Signature.

## REUNIONS STATUTAIRES FEDERALES 1975

(Nous entendons par réunions statutaires les rencontres du Bureau Fédéral, Commission Exécutive, Conseils de Branche, Conseil National Fédéral qui se rajoutent aux sessions).

---

### Janvier

- 9 — Commission Exécutive
- 13 . 14 . 15 — Conseil de Branche Services aux Entreprises
- 22 . 23 . 24 — Conseil de Branche Papier-Carton
- 23 . 24 . 25 — Conseil National Confédéral

---

### Février

- 6 — Commission Exécutive
- 13 . 14 — Conseil de Branche Crédit
- 19 . 20 . 21 — Bureau Fédéral

---

### Mars

- 6 — Commission Exécutive
- 12 . 13 . 14 — Conseil de Branche Livre
- 17 . 18 . 19 — Conseil de Branche Commerce

---

### Avril

- 7 . 8 . 9 — Conseil de Branche Services aux Entreprises
- 10 — Commission Exécutive
- 23 . 24 . 25 — Conseil de Branche Papier-Carton
- 24 . 25 . 26 — Conseil National Confédéral
- 28 . 29 — Conseil de Branche Crédit

---

### Mai

- 5 — Commission Exécutive
- 12 — Bureau Fédéral
- 13 . 14 — Conseil National Fédéral
- 15 — Bureau Fédéral

---

### Juin

- 4 . 5 . 6 — Conseil de Branche Livre
- 9 — Conseil de Branche Crédit
- 23 . 24 . 25
- 26 . 27 — Commission Exécutive

---

### Septembre

- 11 . 12 — Commission Exécutive
- 15 . 16 . 17 — Conseil de Branche Services aux Entreprises
- 17 . 18 . 19 — Conseil de Branche Commerce
- 17 . 18 . 19 — Conseil de Branche Crédit
- 24 . 25 . 26 — Conseil de Branche Papier-Carton
- 24 . 25 . 26 — Conseil de Branche Livre

---

### Octobre

- 2 — Commission Exécutive
- 15 . 16 . 17 — Bureau Fédéral
- 23 . 24 . 25 — Conseil National Confédéral

---

### Novembre

- 6 — Commission Exécutive
- 26 . 27 . 28 — Conseil de Branche Services aux Entreprises

---

### Décembre

- 4 — Commission Exécutive
- 8 . 9 . 10 — Conseil de Branche Commerce
- 10 . 11 . 12 — Conseil de Branche Livre
- 16 . 17 — Bureau Fédéral

Les activités sociales du comité d'Entreprise sont généralement confiées à des militants pour qui ça devient une spécialité :

commission loisirs, bibliothèque, arbre de Noël, colonie de vacances, etc.

Une section du papier-carton a transmis à la fédération un « dossier jouets ». Nous diffusons ce document car le problème de l'achat par le C.E. de jouets est posé autrement qu'une répartition au mieux de la subvention du comité d'entreprise.

## " DOSSIER JOUETS "

**LE JEU EST UNE ACTIVITE ESSENTIELLE ET SERIEUSE DANS LA VIE DES ENFANTS :**

- C'est une première introduction aux formes sociales de la vie.
- C'est un facteur d'éducation important.
- C'est un des besoins de l'enfance qu'il faut savoir satisfaire.

LE CHOIX DU JOUET est donc d'une grande importance.

C'est pourquoi la Commission des Œuvres Sociales a commencé une réflexion et une recherche dans ce domaine.

### TOUT D'ABORD QUELQUES CONSTATATIONS

— Jusque dans les jouets, la société de consommation pèse de tout son poids sur les enfants, les plus jeunes comme les adolescents. Ils en sont les premières victimes (publicité, rayons de jouets des grands magasins à portée de main des enfants, etc.

— En conséquence, le « Jeu » réside de plus en plus dans l'acquisition d'un objet plus que dans l'utilisation d'un jouet. (Jouets qui traînent et ne servent pas).

— Devant cet univers d'objets compliqués, fidèle reproduction d'un monde adulte et mécanisé, l'enfant ne peut se constituer qu'en propriétaire, en usager, rarement en créateur.

— L'industrie du jouet, et le commerce, dans un souci de produire plus, pour plus de profit, créent trop de jouets inutiles,

fragiles, à la mode, vite épuisés, abandonnés, qui trahissent le monde de l'enfant.

### **EN CONSEQUENCE LA COMMISSION SE PRONONCE CONTRE**

- le jouet gadget avec lequel l'enfant n'a rien à faire ;
- le jouet décor avec lequel l'enfant n'a rien à inventer ;
- le jouet carcan monotone et triste sur lequel l'enfant ne presse que sur un bouton ;
- le jouet téléguidé qui téléguide et mécanise l'enfant ;
- les jouets de mauvaise qualité ou d'une utilisation difficile et compliquée qui sont vite cassés et abandonnés.

### **MAIS LA COMMISSION SE PRONONCE POUR**

- le jouet qui provoque l'imagination, le jeu, l'activité sans cesse renouvelée ;
- le jouet qui favorise la rencontre, la communication ;
- le jouet qui reste disponible pour toutes les interprétations que l'enfant voudra lui donner.

### **CAR L'IMPORTANT C'EST DE JOUER**

« Cette conviction a inspiré le choix fait par la Commission ». Aux jouets trop « à la mode » vite abandonnés, la Commission a préféré les jouets éternels, les plus aimés, ceux de toujours, faits avec les meilleurs matériaux, jouets en bois naturel, solide, jouets en métal anti-choc, jouets simples en chiffons familiers. Après avoir visité deux expositions dans la région, la Commission s'est adressée à la maison Charles PADUCH.

Cependant, la Commission a jugé intéressant les propositions faites par le Bureau de Recherche et de Sélection de Matériel Educatif ; c'est pourquoi elle a aussi effectué un choix de jouets pour les enfants de 0 à 6 ans auprès de ce fournisseur.

Nous avons engagé une recherche dans le monde passionnant du disque et du livre. Nous ne pourrions réaliser la présentation d'une sélection pour l'exposition de jouets, cette année.

Nous poursuivrons néanmoins ce que nous avons entrepris dans ce domaine.

### **LISTE DES JOUETS PROPOSES POUR LA FETE DE FIN D'ANNEE**

A titre indicatif, la commission vous remet une liste de jouets classés par tranches d'âge.

Il n'en demeure pas moins que l'utilisation de certains jouets peut se prolonger ou, à l'inverse, être propice plus tôt, selon

l'enfant. A vous, parents, d'observer et de mieux connaître votre enfant.

**A) de 0 à 2 ans :**

Jouer, c'est triturer, secouer, embrasser, sucer, caresser, ...

Jouer, c'est encastrer, empiler, tirer, pousser, ...

- A1 — Poupée chiffon avec bébé,
- A2 — Eléphant peluche et jouet à pousser,
- A3 — Ours en peluche et jouet à pousser,
- A4 — Banc à roulettes,
- A5 — Train bois naturel articulé,
- A6 — Constructions plastiques « Boulcube »,
- A7 — Constructions plastiques « Octobis »,
- A8 — Chien porte pyjama.

**B) de 2 ans à 6 ans :**

Jouer, c'est manipuler, assembler, ...

- B1 — Monte train,
- B2 — Chalet forestier,
- B3 — Constructions bois bloc rail.

Jouer, c'est circuler, pédaler, ...

- B4 — Patinette bois,
- B5 — Quadricycle bois,
- B6 — Brouette métal.

Jouer, c'est imiter, c'est aussi être adroit, ...

- B7 — Quilles en bois,
- B8 — Poupée chipette,
- B9 — Couffin garni.

Jouer, c'est créer émettre des sons, ...

- B10 — Xilophone,
- B11 — Tambourin et tambour.

**C) de 6 à 10 ans**

Jouer, c'est fabriquer, construire, imiter, ...

- C1 — Coffret menuisier,
- C2 — Magnasticks,
- C3 — Educabois,
- C4 — Mosaïque clous,

C5 — Batterie de cuisine alu,

Jouer, c'est courir, ...

C6 — Patins à roulettes,

C7 — Badminton fer.

**D) de 10 à 14 ans**

Jouer, c'est fabriquer, dessiner, réfléchir, découvrir, ...

D1 — Métier à tisser des perles,

D2 — Mécano 5,

D3 — Boîtes peinture,

D4 — Malette couture et boîte broderie,

D5 — Trousse de correspondance et voyage,

D6 — Diamino,

D7 — Bataille navale,

D8 — Les corsaires,

D9 — L'autoroute.

Jouer, c'est faire du sport, ...

D10 — Jeu de croquet,

D11 — Jeu de 4 boules,

D12 — Canne à pêche,

D13 — Palmes et masque.

**DES EXPERIENCES  
DES ANALYSES  
POUR AIDER  
A L'ACTION**

**DOSSIERS**

**POSTIER OU SOLDAT TU RESTES UN TRAVAILLEUR** Plaquette éditée par des militants PTT de PARIS. Rédigée par des postiers revenant de l'armée. Cette plaquette a pour objectif de maintenir les liens avec les appelés et la section syndicale.

**1 F l'unité**

Après une information rapide sur ce qui attend l'appelé, ce document resitue le rôle de l'armée dans la société capitaliste.

Inculquer les notions d'obéissance, d'autorité, de hiérarchie.

Son utilisation lors des grèves... contre l'ennemi intérieur... La contestation par les appelés qui s'organisent.

Un document à reprendre pour les travailleurs de nos boîtes qui partent pour le service militaire.

**LE TRAVAIL POSTE**

Brochure de 60 pages éditée par la fédération Chimie C.F.D.T.

**1 exp. 6 F**

**10 exp. 5 F l'unité**

**20 exp. 5 F l'unité**

Une première partie ainsi que d'abondantes annexes font le point des recherches en cours sur la nocivité physiologique et sociale du travail posté.

La deuxième partie analyse les obstacles à notre action du côté des patrons et des travailleurs attirés par les primes. Elle débouche sur les perspectives dans lesquelles doivent se situer nos revendications sur le travail posté.

— Améliorer les conditions de vie dans et hors de l'entreprise (moins d'heures de travail, la retraite plus tôt, transport logement et équipements collectifs mieux adaptés, effectif suffisant par équipe, examen médicaux et repas adaptés et servis sur le temps de travail).

— Une compensation par des réductions d'horaires plutôt que par des primes.

(arriver à un salaire identique pour des horaires différents. Ex. : 40 h de jour = 36 h postés, pour ne pas enfermer les travailleurs dans ce système au dépend de leur vie).

**CRITIQUE  
DE LA DIVISION  
DU TRAVAIL**

Edition du Seuil

Col. : politique

9,90 F

Textes choisis et présentés par **André GORZ**.

Ce volume regroupe des éléments qui permettent de comprendre le développement et la crise de la division capitaliste du travail.

Ensuite quelques pistes de réflexion et d'action : l'article d'un responsable de la fédération italienne des Métaux C.G.I.L. (Antonio Lettieri) sur « l'usine et l'école » pose clairement le problème des classifications et des luttes des travailleurs pour éliminer la cotation par poste.

**DE LA CHINE**

Ed. du Seuil

Col. : Point

13 F

par **M.A. MACCIOCHI**

Première personnalité du Monde communiste occidental à avoir voyagé en chine depuis la rupture des relations Sino-soviétique.

M.A. MACCIOCHI a sillonné la chine en tous sens et nous ramène une photographie vivante de la Chine des travailleurs.

A l'heure où le système capitaliste est ébranlé violemment dans toutes ces institutions ; école, armée, prisons, usines, paysans, famille... Ce Bouquin nous livre l'expérience chinoise.

Comment chacune de ses institutions est prise en charge par la société chinoise toute entière.

— liaisons entre l'école et le travail productif.

— comment les travailleurs sont associés au développement de la médecine.

— rôle des comités révolutionnaires, des assemblées ouvrières ; comment a été éliminé le salaire aux pièces, aux rendements.

— rôle de l'armée populaire.

— Comment la femme s'intègre dans le processus de production, ne reste pas simple ménagère.

D'autres chapitres nous présentent la révolution culturelle, le parti communiste chinois, la stratégie internationale, etc... etc...

P.S. Tous les dossiers et livres peuvent être commandés à la Fédération, joindre 2 F en timbre pour frais d'envoi.

# Répartition des tâches du secrétariat fédéral

Depuis quelques années, au mois de septembre, la commission exécutive fait le point sur la répartition des tâches du Secrétariat Fédéral.

C'est une nécessité compte tenu de l'évolution des secteurs de la fédération et des priorités données aux secteurs à développer.

Cette année nous n'avons effectué que peu de modifications des tâches de chacun (cf. Inform'action janvier 74) ; l'embauche de Pierre GUYTARD, au 16-8-74, permet de regrouper les services divers.

Ce camarade a pour activité principale d'organiser les secteurs du nettoyage industriel de l'intérim et du gardiennage.

## Organigramme

	Tâches fédérales	Branches	Secteurs Prioritaires	Autres secteurs
André BALLON Yolande COLLERET	Coordination	Employés de maison	Entrepôts Hypermarchés	Employés de maison, concierges, électroménager, commerce de gros, quincaillerie.
Emmanuel DHALLUIN	Inform'Action	Commerce	Grands mag., VPC magasins populaires, centres commerciaux	Nouveauté, chaussures, commerce divers (dont grainiers).
Monique FERBER	Formation	Crédit	Assurances	Bourse, caisse d'épargne, tourisme, Agences Immobilières, importation charbonnière.
Sylvestre GILLOIRE		Livres. Services aux entreprises et aux collectivités	Labour Bureaux d'études	Publicité, hachette, édition, presse
Pierre GUYTARD	Documentation	Services divers		Nettoyage industriel, intérim, gardiennage, commerce de bureau, import export, experts comptables, chambres des métiers, chambres de commerce, PMU, services divers.
Yves LICHTENBERGER	Développement fédéral et régionalisation	Papier Carton	Production Transformation	Cartonnage, articles de papeterie, distribution du papier carton.
Jacqueline GILMER	Administration de la formation. Secrétariat			
Katherine GUEYE	Documentation Réception. Secrétariat			
Vittorina LEROY	Suivi matériel fédéral Secrétariat			
PAPADOPOULOS	Comptabilité. Secrétariat			
Jackie ROYON	Fichier inform'action Secrétariat			