

INFORM' action

N°49 - AVRIL 1978 - 1 F

On ne peut gagner «d'en haut»

p. 2

LES NIVEAUX DE RAPPORT DE FORCES

p.3 à 6

LES SALAIRES

La division des travailleurs, mais aussi leur unité possible

dossier p.7 à 14

LUTTES POUR L'EMPLOI p.15**FEMMES** p.16

on ne peut gagner «d'en haut»

Ainsi la gauche a échoué. La division des partis en est la cause la plus visible. Mais cet épisode ne cache-t'il pas une coupure plus profonde ? Coupure entre la vie politique et le mouvement social, coupure qui a amené un décalage entre les propositions faites et les objectifs mis en avant dans les luttes.

La gauche ne peut gagner qu'unie et unie aux mouvements sociaux qui opèrent la vraie transformation de notre société par le bas. C'est dans ces transformations, liées à l'action quotidienne et aux luttes que la gauche peut rassurer et convaincre en permettant à chacun de faire l'expérience de l'intérêt et de la crédibilité de son projet.

Le projet de la gauche, coupé de la mobilisation, centré sur l'action gouvernementale et la transformation par en haut de la société, portait en lui cet affrontement des partis pour le partage des moyens du pouvoir. Nous n'avons pu, dans ce contexte, peser suffisamment pour rendre possible une autre évolution.

Ainsi, de l'avis de tous les commentateurs, Giscard d'Estaing sort personnellement renforcé de ces élections. Mais il faut bien voir qu'il en sort renforcé d'abord à l'intérieur de la droite. Il n'a pu mordre d'un pouce sur ceux qui l'avaient déjà refusé en 74. Gouvernement et patronat devront en tenir compte dans les initiatives qu'ils prendront.

Les contraintes d'une gestion capitaliste de la crise laissent peu d'espoir sur la concrétisation de la volonté affichée d'ouverture. Par contre, si les patrons ont pu maintenir une forte cohésion avec l'arrêt de toute négociation, on voit se réactiver des divisions en leur sein, sur lesquelles nous pourrons jouer. On peut s'attendre à une accélération de la réorganisation capitaliste dont nous connaissons déjà les conséquences, à une répression accrue des possibilités d'organisation collective des travailleurs et à un contrôle strict des droits syndicaux.

On peut s'attendre aussi vraisemblablement à une utilisation plus active des syndicats complaisants pour des négociations amenant plus de contre-parties que d'avantages. Il faut nous réemparer de ce terrain, car nous ne pouvons nous contenter d'un refus global au risque d'ôter toute crédibilité à l'action syndicale. Avancer avec les travailleurs, contrer les initiatives patronales, c'est aussi savoir analyser ce qu'elles apportent de positif qui peut attirer les travailleurs et poser des revendications précises pour éliminer les aspects négatifs et avancer nos exigences.

Chacun ressent que ces élections marquent la fin d'une période. La redéfinition nécessaire des stratégies politiques ouvrent un champ où il nous faut réimposer le rôle essentiel de l'action collective. La CFDT est en bonne position pour le faire. Les thèmes que nous avons avancés sur la pratique démocratique comme la hiérarchie, l'emploi, les droits des travailleurs, le type de développement et de consommation... ont été largement entendus. Même s'ils n'ont pas été repris par les partis de gauche, ils sont aujourd'hui au centre du débat pour ouvrir demain une réelle alternative.

Ces thèmes se fanneront dans nos résolutions et sur nos banderoles si nous ne les transcrivons pas dans la réalité de chaque situation en objectifs d'actions et de revendications. Tout ce numéro d'*INFORM'ACTION* y est consacré.

La Commission Exécutive,

- 31 mars 1978 -

LES NIVEAUX DE RAPPORT DE FORCES

de la section... à la fédé

QUELS OBJECTIFS

POUR UNIFIER LES TRAVAILLEURS ?

Il y a tant de choses à changer, que la tentation était grande de commencer par le haut. Puisque le gouvernement apparaissait comme la force centrale assurant la cohésion patronale et le blocage de toute négociation, n'était-il pas plus simple de commencer par le mettre de notre côté ?

Cette situation qui concentrait les affrontements au plan politique a marqué l'action syndicale de ces dernières années. Là où l'action s'est engagée, nous avons rencontré des difficultés pour l'élargir et coordonner les forces. Les actions d'ensemble, les journées de 24 H en sont restées à la dénonciation et n'ont pas permis une articulation d'actions suivies au plan des localités et des branches pour exercer une pression directe sur les patrons.

La centralisation a précédé la coordination des forces qui a souvent laissé les travailleurs moins engagés attentistes et sceptiques quant à l'efficacité.

Le résultat des élections vient de rappeler que cette démarche n'est pas le plus court chemin pour imposer les transformations que nous souhaitons. Nous ne pouvons pas faire aujourd'hui comme si elles n'avaient pas eu lieu. Continuer comme si rien n'avait changé, c'est nous condamner à recommencer le même chemin avec les yeux bientôt fixés sur l'horizon 81 ou 83. Ce serait condamner le syndicat à un rôle d'appoint des forces politiques.

Bien sûr, à la CFDT nous avons constamment combattus et souvent seuls, ces illusions en rappelant le rôle essentiel des luttes sociales concrètes pour toute transformation. Mais il faut bien reconnaître que nous n'avons pas eu la force d'impulser une autre évolution et de mener à la fois l'action globale et l'action décentralisée.

L'attitude de la CFDT tout au long de la campagne, notre indépendance comme notre capacité de propositions à partir de notre plate-forme, nous donne aujourd'hui une audience accrue. Cela nous donne aussi une responsabilité plus grande pour répondre au débarroi momentané des travailleurs et orienter l'action.

DES OBJECTIFS ADAPTES AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX D'ACTION

Dans bien des cas, le manque de débouché à l'action a amené les travailleurs à réduire leurs exigences et, par conséquence, à restreindre le rôle de l'action syndicale et les possibilités de coordination. Cela nous pouvons aussi le constater au travers d'un tassement du nombre d'adhérents en 77 et souvent d'un repliement des sections à la seule action des délégués.

Le blocage patronal, d'autant plus dur que les enjeux politiques étaient importants, a appauvrit nos capacités de mobilisation.

Nous avons trop délaissé les niveaux intermédiaires possibles d'action, permettant un engagement plus réel des travailleurs sur des objectifs à notre portée.

Nos insuffisances n'ont pas porté seulement sur le manque d'imagination sur les formes d'actions, mais en même temps sur notre capacité à adapter nos objectifs revendicatifs à chaque niveau (localité, trust, branche...) Entre la plateforme CFDT et les revendications posées au jour le jour dans les boîtes, il y a souvent un manque. Entre ce qu'il est possible de changer au plan d'ensemble et ce qui peut être obtenu dans une boîte isolée, n'aurions nous donc rien à dire ? rien à exiger ?

DES OBJECTIFS A L'INTÉRIEUR D'UN PROJET D'ENSEMBLE

Orienter l'action, c'est réimpulser un tissu d'actions diversifiées et articulées, proches des travailleurs, tant par les objectifs que par les formes d'actions.

Coordonner, c'est être capable d'unir la diversité des actions nécessaires autour d'un projet commun. Cela nécessite du temps pour assurer une continuité à l'action permettant d'atteindre les objectifs fixés.

Adapter nos objectifs aux différents niveaux d'actions possibles est nécessaire pour mieux articuler nos luttes et leur permettre de se renforcer mutuellement.

LES NIVEAUX DE RAPPORT DE FORCES

Chacune de nos revendications marque un moment d'une bataille plus large pour à la fois contrer l'exploitation et contrer les divisions imposées par les patrons. Unifier les travailleurs c'est aussi imposer les transformations nécessaires pour unifier leurs situations.

Pour être crédibles nos objectifs doivent:

- partir d'une analyse concrète des formes de l'exploitation et du mécontentement des travailleurs. Cela nécessite une vie syndicale riche s'appuyant sur un rôle actif des adhérents, associant les travailleurs aux

décisions sur les revendications et l'action. L'action commence par ce travail d'information et la confrontation;

- être cohérents, c'est à dire porteur d'un projet d'ensemble lié à d'autres objectifs et suffisamment précis pour que le patron ne puisse pas facilement les détourner;

- être adaptés, c'est à dire liés à des moyens d'actions permettant de les faire aboutir au niveau où ils sont posés. □

dans les assurances

L'informatisation, toujours utilisée pour réduire les effectifs et la qualification nécessaire a chamboulé les catégories traditionnelles d'employé(es) d'assurances.

Ces dernières années de nombreuses luttes, surtout au plan des services, ont tenté d'en bloquer les conséquences. Au travers des revendications posées, c'est aussi un autre type d'organisation du travail qui s'esquisse, refusant le morcellement et privilégiant une maîtrise collective des travailleurs sur leurs conditions de travail: Refus des contrôles de rendements, des disparités de salaires pour un même travail et des échelons intermédiaires.

Dans les objectifs avancés on constate aussi une volonté de privilégier un choix de répartition égale entre tous les tâches plus ou moins qualifiées plutôt qu'accepter le développement de catégories déqualifiées isolées des autres.

Dans le même sens la volonté de limiter et de partager le temps de travail sur écran télé, rompt avec les séparations de postes traditionnelles et l'opposition entre catégories. Cela constitue une base nouvelle pour revendiquer ensemble une classification et des salaires plus élevés.

Le blocage patronal a rendu plus difficile ce genre de guérilla par service. En même temps les revendications avancées posent des problèmes nouveaux touchant toutes les catégories. Ainsi par exemple les nombreuses luttes d'archivistes refusant les classifications les plus basses avec les conditions de travail les plus pénibles en sous-sol, remettaient au fond en cause l'ensemble de la division capitaliste du travail. Les patrons ont pu jouer sur les oppositions non résolues que cela créait entre catégories, pour masquer cette contestation à coup de primes.

Pour aller au delà des satisfactions en terme de primes, et rendre crédible des exigences plus fortes et commencer à maîtriser l'évolution de l'organisation du travail dans la profession, ces actions de services isolées doivent se sentir portées par un projet commun unifiant les catégories et les entreprises.

Cette contestation des multiples formes de division des travailleurs, s'est cristallisée lors des actions au plan de la branche autour de l'objectif d'un statut unique et d'une grille unique permettant une claire discussion de la répartition des tâches.

Cet objectif trace une perspective commune et renforce ces multiples luttes engagées contre les divisions, en même temps il s'enrichit du contenu concret de chacune d'elle. Ce double mouvement est indispensable, pour assurer une coordination engageant réellement les travailleurs. C'est dans ce mouvement qu'il nous faut avancer pour préciser nos objectifs, en particulier sur l'unification des catégories entre services dans une boîte, au plan des trusts et de la branche.



Limiter et partager le travail sur écran pour refuser les nouvelles divisions.

LES NIVEAUX DE RAPPORT DE FORCES

dans le commerce

REV. STUDIO 8000 (suite) L'union entre les syndicats travailleurs et les travailleurs de la métallurgie et de la chimie est très importante pour lutter contre les sous-salaires dans le commerce. Les deux syndicats ont été créés en 1971. Ils ont obtenu des résultats importants dans le secteur du commerce. Ils ont obtenu une augmentation des salaires et une amélioration des conditions de travail.



L'action au plan local est nécessaire pour contrer la politique des sous-salaires pratiqués dans le commerce.

Lorsque des travailleurs de la chimie ou de la métallurgie partent en grève pour 2500 F minimum, tout le monde trouve cela normal. Si par contre, ce sont des vendeuses du commerce on entend crier à la démagogie. Le patron peut s'appuyer sur un courant dans l'opinion et y compris parmi les travailleurs pour ne pas céder. Ainsi régler le problème des sous-salaires du commerce, ce n'est pas seulement agir au plan des plus gros magasins, souvent dépendant d'un trust, où existe des possibilités d'actions plus collectives en espérant que les autres du commerce pourront suivre après. Il faut aussi une action propre du syndicat au plan local avec l'interprofessionnel, en direction des consommateurs et d'abord des travailleurs pour briser cette acceptation de la surexploitation des femmes.

Le rapport des forces se joue aussi au plan local et ne peut aboutir en se limitant à l'action de boîte ou de trust. Une telle action spécifique du syndicat c'est aussi un encouragement pour tous les travailleurs du commerce à exprimer leur mécontentement et ne pas restreindre leurs exigences. Il en est de même si

l'on prend l'exemple de la lutte contre les nocturnes ou les ouvertures le dimanche.

Autre exemple, on a constaté plusieurs fois qu'après la fermeture d'un magasin traditionnel, on a vu s'ouvrir dans la localité un nouvel super ou hyper marché. Les vendeuses mises au chômage ne se voient proposer que des emplois bien plus pénibles. Ainsi ce qui n'aurait pu être imposé dans le cadre de la transformation d'un magasin, réussi à l'être par le jeu de la succession de deux patrons. Là aussi une action au plan local et pas seulement boîte par boîte est nécessaire pour contraindre les patrons à assurer une responsabilité conjointe de leurs actes.

Dans le petit commerce, le morcellement permet une exploitation accrue. A Lille l'action autour du Livre Noir en bandes dessinées (voir l'A numéro 46) a contraint pour la première fois les patrons à s'engager en commun sur un accord supprimant les heures d'équivalences. Les idées avancent pour une convention collective ou il faudra à la fois obtenir de réduire l'exploitation et de permettre aux travailleurs de s'organiser (déléguées de rue...).

LES NIVEAUX DE RAPPORT DE FORCES

dans le papier-carton

16 000 emplois supprimés en 4 ans dont 8 000 pour la seule année 77 (1), des dizaines d'entreprises fermées, une dépendance accrue à l'égard de l'étranger pour notre approvisionnement en pâtes, papiers et cartons (2), tel est, en résumé, le bilan provisoire de la restructuration capitaliste dans le papier-carton.

Une pareille situation pèse lourdement sur l'action des travailleurs de la branche. C'est que la guerre sans merci que se livrent les patrons entre eux et en particulier les grands groupes papetiers ne les empêche pas d'avoir une politique d'ensemble cohérente:

- les uns perdent leur emploi, les autres y restent (pour combien de temps ?) dans des conditions pires.. c'est la crise ! disent les patrons, impossible d'échapper à cette logique, la survie de l'entreprise implique que les travailleurs acceptent de restreindre leurs exigences.

- pour faire passer la réorganisation du travail permettant à la production d'être effectuée par un nombre moindre de travailleurs, il faut diviser ces derniers dans l'atelier, l'équipe, l'usine, entre usines... Là aussi les pratiques patronales sont partout les mêmes: des salaires différents pour les mêmes travaux, multiplication des échelons intermédiaires dans les classifs, des primes multiples souvent à la tête du client, voire liées au rendement. Enfin c'est la chasse systématique

à tous les temps morts (pause casse-croûte, vestiaires...) où non seulement les travailleurs peuvent souffler un peu, mais surtout où ils peuvent discuter entre eux de leurs problèmes dans le boulot.

Face à une telle coordination des politiques patronales, il faut tenir les deux bouts de la chaîne. La crédibilité de nos objectifs à tous les niveaux implique que ceux-ci soient, en même temps, adaptés au niveau où se joue le rapport de forces et qu'ils s'inscrivent à l'intérieur d'un projet d'ensemble qui contre dans son cœur la logique de la restructuration capitaliste.

C'est le sens des axes centraux de notre action définis par le conseil de branche en février dernier et publiés en affichettes/tracts dans le dernier bulletin papier-carton:

POUR L'UNIFICATION DES TRAVAILLEURS

450 F pour tous, 2 400 F minimum, grille unique de classification, 1 % des heures travaillées, des revendications posées au niveau national qui s'articulent autour d'un même objectif central: unifier les situations des travailleurs de la branche. C'est le cadre central à l'intérieur duquel les revendications et l'action doivent être définies avec les travailleurs en fonction du niveau du rapport de forces: l'équipe, l'atelier, l'entreprise, entre entreprises.

POUR UNE NOUVELLE POLITIQUE INDUSTRIELLE DE LA PAPETERIE

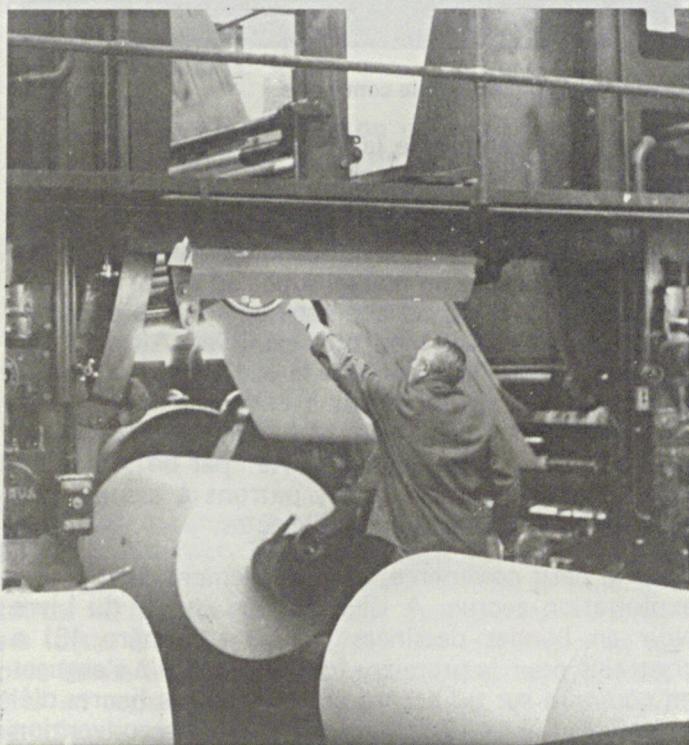
Rendre crédible la lutte pour l'emploi et montrer que les revendications posées à tous les niveaux de l'action peuvent être satisfaites, implique d'avancer des propositions montrant qu'une autre politique est possible et nécessaire.

Une autre politique qui s'appuie sur les besoins et possibilités du pays d'avoir son autonomie s'approvisionnement en pâtes, papiers et cartons, une autre politique dont l'efficacité exige qu'elle soit planifiée et contrôlée par les travailleurs.

Là aussi, ces objectifs doivent être adaptés au niveau de la lutte, ainsi pour le GEC par exemple (lire dans ce journal et l'A précédent) où la mise à l'action des travailleurs du groupe à nécessité et nécessite encore que des propositions soient avancées allant à l'encontre de la politique d'abandon de la papeterie au capitalisme américain en particulier.

(1) La branche Papier-carton (production, transformation, distribution) comprend environ 140 000 travailleurs en 75 (source UNEDIC)

(2) Le deuxième poste déficitaire de la balance commerciale française, juste après le pétrole.



Contre la restructuration: 1 % des heures travaillées pour débattre des conditions de travail et décider des revendications.

SALAIRES... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

TOUT EST

DANS LE SALAIRE

Le salaire, cela évoque pour chacun son pouvoir d'achat. Le salaire c'est aussi les disparités, la hiérarchie, les primes qui décrivent les mauvaises conditions de travail et qui contraignent à être plus rentable...

Entre ces deux aspects, du montant du salaire et de la forme de sa répartition, faut-il choisir une priorité ? ou plutôt se rendre compte qu'ils sont toujours liés ! Alors suffit-il de demander plus, vite récupéré par l'inflation ou par la dégradation des conditions de travail ? Les patrons savent assez monnayer les augmentations pour faire passer leurs objectifs et accroître la division.

Adapter nos revendications, c'est y inclure ces deux aspects: réduire l'exploitation et renforcer l'unité. C'est aussi une condition pour obtenir plus. Les exemples et les luttes ci-dessous centrés sur les salaires essaient d'y contribuer.

A vous de reprendre l'analyse à partir de vos réalités, et de préciser vos objectifs d'actions et de revendications. Revoir aussi à plusieurs le rapport de congrès sur nos objectifs de salaire P. 21 à 23 (en demander des exemplaires à la fédé.)

1- Quelques aspects des manipulations patronales

Dans une session Papier-Carton, nous avons comparé les salaires des deux électriciens d'entretien qui faisaient le même travail dans deux grandes entreprises du Nord et du Sud de la France.

Aucun élément de leur salaire n'était le même: l'un se référait à la convention et l'autre à un accord usine, l'un avait le 13ème mois et pas l'autre, l'un avait 30 % de prime de production et l'autre seulement 17 %, etc... Pourtant, au bout du compte, chacun gagnait en moyenne exactement la même chose à 20 F près !

Alors, tous ces éléments servent-ils réellement à calculer le salaire, le patron ne suit-il pas plutôt la démarche inverse: partir du salaire global et le morceler de la façon la plus efficace pour diviser et contraindre les salariés ?

- Autre exemple vu en session: dans une imprimerie, il y a une machine où travaille d'un côté un conducteur qui prépare la mise en route et règle la vitesse et de l'autre, une receveuse qui sort les imprimés réalisés et les met en paquets. Qu'a imaginé le patron comme forme de salaire la plus efficace ? le conducteur est payé au rendement et la receveuse à l'heure !

Ainsi le conducteur se trouve opposé à la receveuse pour la faire travailler plus vite, son salaire en dépend.

- A Beghin Corbehem, les défibreurs faisaient remarquer que celui qui entre à l'embauche au plus bas poste de la machine à papier, a l'espoir au cours de sa vie, de gravir les échelons et de devenir un jour conducteur. Celui qui «tombe» au défibrage restera OS car il n'y a pas d'échelon ouvrier plus élevé dans ce secteur !

Ainsi ce n'est pas la qualification réelle qui est payée, mais seulement celle qu'utilise le patron. Et la qualification, elle dépend surtout des occasions de se former qu'aura rencontré chacun dans son travail ! Même chose dans les Assurances: quel espoir de carrière pour celui qui débute archiviste ? dans le commerce pour la caissière ou la vendeuse ?

- A Auchan, chaîne d'hypermarchés dans le Nord, le patron a inventé une belle «prime de progrès» (l'A Commerce mars 78). Elle dépend des bénéfices de l'entreprise et varie donc en sens inverse des «charges» salariales. Elle n'est distribuée qu'aux travailleurs présent un trimestre entier, la part des autres est répartie entre ceux présents une année entière.

Ainsi pour assurer leur salaire, les travailleurs fixes ont intérêt à ce que les effectifs soient le plus réduit, et à ce qu'il y ait une multiplication des hors-statuts !

SALAIRS... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

- Dans le commerce, où les salaires sont généralement uniformément bas, les patrons ont dû faire face à de nombreuses luttes unitaires pour des augmentations fixes. Un des moyens de s'y opposer a été la tentative d'élargir les classifications pour créer de fait une petite maîtrise et contraindre certaines pour être plus payées à contrôler les autres.

Ainsi le salaire dépend de la «politique du personnel», suivie par la direction plus que de la capacité de chacune. Même chose dans les Assurances où des luttes ont mis en avant le choix de répartir les tâches plutôt qu'accentuer les divisions entre catégories (voir page 3).

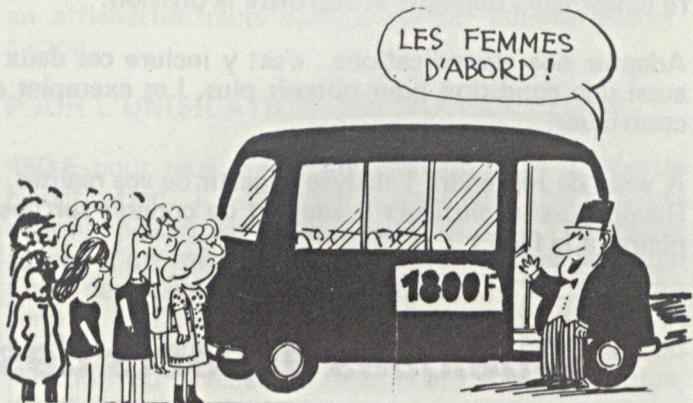
- A Aigles, une des Agences de Presses les plus modernes (Progrès de Lyon, Dauphiné Libéré), pour tenir compte de «l'évolution des techniques» le patron vient de modifier le système de calcul du salaire des clavistes (celles qui frappent les textes sur bandes perforées et les corrigent sur écran-télé). Elles constatent que les primes, non garanties en cas de maladie, font 25 % du salaire. La part liée à l'absentéisme a doublé, ce qui est bien une façon de reconnaître que les conditions de travail sont devenues deux fois plus pénibles. Les primes de production et de correction sont remplacées par une prime d'écran: cette prime paye-t-elle la responsabilité de l'auto-correction des textes ou la contrainte à un travail dangereux pour les yeux lorsqu'on travaille trop longtemps sur écran ?

Autrefois, pour le même résultat, il y avait 2 ouvriers très qualifiés (linotypiste et correcteur), maintenant il y a une femme payée 2500 F en moyenne !

Ainsi le salaire est plus lié à l'organisation du travail, à la façon des patrons d'utiliser le progrès technique, qu'au travail fourni ou à la qualification réelle de chacun.

- Quand une entreprise peut se glorifier de ne plus avoir de salaires en dessous de 3000 F (c'est le salaire minimum en Allemagne Fédérale), vous pouvez être sûr d'une chose: toutes les tâches mal payées sont faites en sous-traitance, société de nettoyage dont les employé(e)s viennent travailler à l'aube quand les bureaux sont vides, société de travail à façon informatique qui emploie, elle, en majorité des perfos sous-payées...

Ainsi le salaire échappe aux garanties collectives obtenues. On a l'illusion que les salaires progressent, alors qu'en même temps se multiplient les entreprises à bas salaires, et les emplois sous-qualifiés.



2-Quels objectifs sur les salaires

Au travers de ces analyses, on retrouve les diverses formes de l'exploitation. On pourrait citer beaucoup d'autres exemples. A vous d'amener ceux de vos entreprises. Qu'en tirer ?

Les disparités de salaires ne traduisent pas la valeur individuelle de chacun, ni l'effort fourni. Elles traduisent les diverses manières capitalistes de diviser les individus et les catégories plutôt que de rechercher leur coopération.

Ces diverses politiques salariales ont un sens commun: masquer que les salaires sont le résultat d'un rapport de forces collectif aussi bien dans l'entreprise, la branche, la localité que dans l'ensemble de la société entre salariés et capitalistes, entre catégories, sexes, âge, nationalité...

- Le salaire est un tout: le patron profite du fait qu'il le distribue pour le découper et faire dépendre chaque

morceau de l'acceptation de ses objectifs, de son organisation du travail, des mauvaises conditions de travail...

- Le salaire est une donnée collective. Les patrons peuvent distribuer différemment les salaires d'une entreprise à l'autre, mais pour rester rentables, ils ne peuvent donner en plus à l'un ce qu'ils donnent en moins à l'autre. Ils ne peuvent donner plus à tous que s'ils peuvent imposer un niveau d'exploitation supérieur à ce qui se pratique ailleurs.

Cela remet en question la pratique de négocier au coup par coup les classifications ou les primes. Pour obtenir plus pour tous, il nous faut centrer cette individualisation et ce morcellement du salaire.

Nos objectifs visent à renforcer l'unité de situation des travailleurs. Il nous faut les adapter en fonction de la réalité de chaque entreprise pour peser sur le niveau de salaire et maîtriser collectivement leur répartition et l'organisation du travail qui y est liée.

SALAires... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

Salaire minimum 2400 F (avril 78)

En Allemagne, au Danemark, en Norvège... le salaire minimum est à 3000 F ! L'étendue de la hiérarchie en France traduit un choix : celui de développer les emplois déqualifiés, de limiter et d'encadrer l'initiative des travailleurs plutôt que de s'appuyer sur elle.

Notre exigence d'un minimum à 2400 F, c'est que chacun puisse vivre de son travail (voir tract Rennes). C'est le refus de cette dévalorisation du travail

manuel, constante malgré les discours, qui se répercute dans toute l'organisation du travail. C'est le refus de voir les femmes réduites à un salaire d'appoint.

Porter partout cette revendication, même là où elle est apparemment satisfaite (la sous-traitance ?), c'est permettre à toutes les catégories déqualifiées, étranglées par la question de leur survie de participer pleinement à la lutte et d'enrichir nos objectifs contre la réorganisation capitaliste.

Intégration des primes dans le salaire

Les primes font partie du salaire réel sur lequel chacun doit pouvoir compter. Les mettre à part, c'est accepter les divisions et les contraintes qu'elles créent. L'intégration doit viser en priorité toutes les formes de primes de nuisances et de rendement. S'il y a de mauvaises conditions de travail, c'est le patron, pas les salariés qui doivent payer.

Même une prime très répandue comme l'ancienneté ne correspond-elle pas en fait souvent à une qualification acquise par la pratique, que le patron refuse de reconnaître, et qui devrait être prise en compte dans le coefficient ?

Des primes comme le 13ème mois ou la prime de vacances sont souvent nées de luttes sur les salaires, au moment où les salariés avaient à faire face aux dépenses des congés ou de Noël. Est-ce au patron de gérer notre budget ?

Le premier pas vers l'intégration des primes, c'est souvent d'abord d'obtenir leur unification. Egaliser les primes pour tous, faire qu'elles ne dépendent plus de la tête du client, est un premier objectif qui facilite la discussion collective sur les disparités de salaires et prépare les forces pour aller plus loin.

Grille unique de classifications

Les grilles existantes de classifications sont le plus souvent établies par catégorie (ouvrier, employé, maîtrise, cadre) et servent à les cloisonner et à les opposer entre elles. Nous voulons une seule grille, unique pour tous, parce que nous refusons de discuter séparément sur les salaires pour chaque catégorie. La CGC par exemple veut toujours une grille propre aux cadres pour garder la possibilité de décrocher de meilleurs avantages sur le dos des autres.

L'établissement de grilles conventionnelles a marqué une avancée pour limiter l'arbitraire patronal sur les salaires. En fait, au fil des ans, elles se sont de plus en plus éloignées des salaires réels, ce qui a réouvert toute latitude aux patrons pour les accomoder à leur guise en multipliant les primes et les échelons intermédiaires, ce qui conduisait à réindividualiser le salaire. Des accords d'entreprises ont été signés pour rétablir une situation claire, mais ils suivent souvent le même chemin.

De plus l'évolution vers des formes plus collectives de l'organisation du travail et des qualifications, nous amènent à remettre en cause une conception de la grille, établie à la libération avec les accords Parodi-

Croizat, qui s'appuyait sur une description de postes vue sous l'angle des métiers traditionnels.

Lorsque nous revendiquons l'établissement d'une grille unique de classifications, nous n'avons pas l'illusion de fixer objectivement la valeur du travail de chacun, que ce soit au plan de l'entreprise ou de la branche. Ce que nous voulons, c'est un cadre clair, fixant les critères permettant une discussion collective pour fixer le salaire de chacun, avec une limitation de l'étendue de la hiérarchie et du nombre de classifications différentes.

Les luttes menées permettent de préciser nos objectifs.

Voir p.14 lutte Livre de Paris pour le maintien de 5 échelons au lieu d'une grille plus individualisée qui ouvrait la porte à une division plus grande dans l'organisation du travail; et lutte UAP Toulouse (p.11) pour la catégorie C aux archivistes comme aux rédacteurs, car il n'y a pas de raisons qu'ils soient pénalisés du sous-emploi de leurs capacités ni qu'ils aient moins de possibilités de promotion.

Il nous faut mettre en avant des objectifs pour avancer vers une clarification d'une telle grille :

SALAIRES... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

- égalisation des salaires pour un même travail, sans abandonner la possibilité montrée par l'UAP d'un même salaire par service, basée sur la plus haute qualification, lorsque les travaux diversement qualifiés peuvent être répartis également entre tous;
- négociation sur les salaires réels, ce qui implique la publicité des salaires et que la grille de classification soit aux salaires réels (donc intégration des primes);
- suppression des échelons intermédiaires qui multiplient les salaires différents et amènent les travailleurs à s'opposer pour des queues de cerises. Donc regroupement des salaires proches autour du plus haut et refus de créer de nouveaux échelons;
- augmentations de salaires non hiérarchisées préparant le terrain pour rapprocher la structure réelle des salaires de nos objectifs d'une hiérarchie de 1 à 7.

3- Quelques moyens pour y arriver

Il existe souvent une crainte d'aborder avec les travailleurs la question des disparités de salaire, parce que c'est traditionnellement ce qui les divise le plus. Bien des expériences de luttes montrent que cela n'est vrai que tant que le salaire apparaît essentiellement comme déterminé par le patron, et non plus la force collective. Dépasser par la confrontation les divisions sur ce terrain, c'est aussi créer les bases d'une unité bien plus solide entre tous les travailleurs.

Nos moyens pour aboutir à cette unité plus forte des travailleurs sont aussi ceux qui doivent nous permettre de préciser et de mieux adapter nos objectifs à la situation et au rapport de forces:

- instaurer la discussion collective pour mettre à jour, au travers de l'analyse des disparités de salaires, le jeu patronal. Permettre ainsi à chaque travailleur de ne plus laisser au patron le soin de le situer par rapport aux autres.

Il y a souvent une gène à montrer son salaire. Le premier pas est souvent de créer l'habitude de l'affichage des feuilles de paie dans un service plus combattif puis de répercuter cette pratique ailleurs en montrant ce qu'elle a permis de voir.

- dépasser l'individualisme sur les salaires nécessite de mener cette discussion en permanence, et pas seulement une fois lors d'une campagne. Un moyen en est la tenue d'un budget-type propre à la section ou au syndicat, qui établit par poste de dépenses (loyer, nourriture, transport, loisirs, école ...) ce qui est nécessaire à chacun pour vivre et de suivre ce budget-

type en fonction de l'évolution des prix des articles choisis. Cela est plus parlant que les débats très techniques sur les indices (voir Syndicalisme Hebdo et brochure de la Fédération des Finances sur le budget-type - 7 F, port compris).

- avoir une connaissance exacte des disparités dans l'entreprise et des formes particulières de la politique salariale de la direction. Ne pas oublier d'analyser en particulier les différences de salaires homme-femmes par catégorie. Ainsi la branche Commerce a entrepris avec plusieurs syndicats une enquête-salaire.

C'est un outil qui peut servir à tous, à condition de pouvoir le diffuser dans l'entreprise et d'en répercuter les résultats aux travailleurs (des questionnaires peuvent être demandés à la fédé).

Une telle analyse permet de mettre à jour bien des aspects sur les conditions et l'organisation du travail.

- adapter nos objectifs aux disparités particulières à combattre pour unifier la situation des travailleurs (voir par. 2), mais aussi assurer la cohérence entre nos objectifs. Il ne servirait à rien de revendiquer des augmentations uniformes si en même temps nous ne nous battons pas contre les primes individuelles qui permettent au patron de rétablir la hiérarchie.

Il ne servirait à rien non plus de revendiquer la suppression et l'intégration des primes de nuisances et de rendement si en même temps nous ne posons pas des objectifs pour améliorer les conditions et l'organisation du travail. □

inform'action, chaque mois
tous(tes) les adhérents(tes) doivent le recevoir
ABONNEMENT : 15 F UN AN

(12F quand un minimum de 10 abonnements individuels
sont envoyés en même temps)

PRÉCISER nom, adresse, entreprise, branche professionnelle
chèques à l'ordre : FGSL, 26 Rue Montmorency, 75009 PARIS (tel: 247-76-20)

SALAires... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

3 F pour tous moyen immédiat de l'unité

LANG à Paris (LIVRE): une lutte sur les salaires qui forge l'unité nécessaire des travailleurs face aux menaces sur l'emploi

Imprimerie région parisienne 820 salariés. Augmentation de salaire uniforme: 0,60 au 1er mars et 0,40 au 1er septembre.

Au départ c'étaient les rotativistes qui demandaient 3 F de l'heure, pour tous, d'après le retard pris dans le livre par rapport aux indices. Pourquoi les rotos ? un secteur où il n'y a pas eu d'investissements depuis 10 ans, où les salaires sont les plus bas, les conditions de travail les plus dures, travail posté en particulier.

Dans l'entreprise, qui connaît de grosses menaces sur l'emploi, problème numéro 1: faire l'unité entre services et ateliers. Les rotos, décidés à partir, diffèrent leur mouvement pour permettre aux autres services de discuter de la revendication. L'accord se fait pour qu'elle soit défendue avec 1h d'arrêt de travail, décidée par atelier selon le moment de la journée où cela coûte le plus cher à la production.

Le mouvement étant inégalement suivi, les rotativistes qui marchent à 100 %, utilisent leur heure de grève pour aller discuter dans les autres ateliers. Un

système d'affiches manuscrites indique à tout moment à tout le monde, où en est le mouvement.

La Direction tente de constituer des équipes pour faire tourner certaines machines, ce qui veut dire pour certains une promotion momentanée et la paye en conséquence pour certains. Refus de ceux-ci, bien que cela signifie la mise au chômage technique. Enfin, pour ne pas être pris dans l'engrenage d'une grève totale, décision prise en assemblée générale de passer à 2 h en moyenne, donc 10 h par semaine, gérées par atelier

Le nombre de grévistes n'a cessé d'augmenter et la grève a un aspect unitaire qu'elle n'avait pas eu depuis longtemps lors des derniers mouvements.

C'est cet acquis que les travailleurs voudrait garder quand la Direction commence par proposer 0,60 et que les grévistes se trouvent divisés, les rotativistes étant décidés à continuer, voulant 1 F minimum tout de suite.

Dernière négociation, aboutissant donc à ce que les 1 F seraient acquis au 1er septembre. Suspension du mouvement... et à suivre...

Lutte pour le passage collectif à la classif' supérieure

UAP à Toulouse (ASSURANCES): à travers les classifs, la lutte contre une organisation du travail qui divise et crée des «catégories ghetto»

En juillet dernier, les rédacteurs des services «production» avaient obtenu une classification unique pour l'ensemble du service. Forts de ces résultats, durant tout le mois de février et mars, les rédacteurs du service «sinistre» sont entrés en lutte pour obtenir la classification supérieure.

LE REFUS D'ETRE LES DEQUALIFIES-BOUCHE-TROUS

En même temps, les archivistes de l'entreprise ont profité de cette action pour poser eux aussi leurs revendications :

Ce service, dans lequel la CFDT est majoritaire comprend une vingtaine de travailleurs chargés de classer et sortir les dossiers. Dans toutes les compagnies d'assurances ces tâches sont classées dans le bas de la grille des salaires.

La politique de la direction consistait à utiliser ce service comme un réservoir de main-d'œuvre, en mutant les travailleurs dans les autres services suivant les trous à boucher. Au bout du compte, il risquait de ne rester qu'un petit noyau de travailleurs confinés dans des tâches répétitives sans espoir de progression.

DES REVENDICATIONS POUR CONTRER LA DEQUALIFICATION DES TACHES

Face à cela, les archivistes s'appuyant sur la lutte des rédacteurs, posent leurs revendications. Ils demandent:

- l'arrêt des mutations,
- des jours de congés supplémentaires,
- un travail plus intéressant,
- et, partant de là, le passage à une classification supérieure: niveau «C» pour tous, ce qui aboutit à mettre les archivistes au même niveau de classification que les rédacteurs.

SALAIRES... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

Les archivistes sont conscients que les revendications ne se règleront pas uniquement entre eux et le patron. Elles nécessitent une discussion avec les rédacteurs de manière à empêcher la direction de jouer la division entre catégories; division reprise en compte par la CGT qui estimait «anormal qu'un archiviste ait le même niveau de classification qu'un rédacteur».

Pour cela ils demandent à la section CFDT de pouvoir s'exprimer sur un de leur tract dont voici un extrait:

«Nous avons demandé à la CFDT de pouvoir nous expliquer sur ce tract.

Notre revendication n'a pas pour but de diviser les

travailleurs ni de jeter la confusion parmi les employés, mais bien au contraire.

Nous posons le fait: est-il normal que des gens puissent rester dans un service effectuant un travail inintéressant sans avoir la possibilité d'accéder à un travail plus enrichissant, par conséquent, d'obtenir une classification supérieure. Nous jugeons que notre combat est juste. Une partie du secteur archives travaille dans de mauvaises conditions (locaux, mais également manque de contacts avec le personnel); ce que nous voulons dans l'immédiat, ce sont des congés supplémentaires (5 jours), mais, à terme, travailler dans un autre local avec également des bureaux comme tout le monde dans la perspective d'un travail plus intéressant».

sous-traitance = sur-exploitation

CARO à Paris (SERVICES): comment une entreprise de sous-traitance refuse à ses travailleurs les mêmes droits qu'aux autres

Effectuer le microfilmage de 7000 documents par jour avec des salaires très bas, face à une direction qui refuse de reconnaître le droit syndical, telles sont les conditions de travail des travailleurs employés comme opérateurs dans le centre parisien d'une entreprise de sous-traitance: CARO dont une des activités consiste à microfilmer des documents d'archives de la BNP.

Une boîte de sous-traitance qui pour mieux diviser les travailleurs se restructure en créant une nouvelle so-

ciété fictive, la BRM. Ainsi CARO-BRM emploie une centaine de personnes réparties en cinq centres, à MARSEILLE, LYON, BORDEAUX et 2 à PARIS.

C'est à PARIS (rue de Neuilly) que le 1er février, les opérateurs réunis en assemblée générale entamèrent un mouvement de grève pour la satisfaction de leurs revendications les plus urgentes:

- 2350 F minimum,
- paiement du 13ème mois,
- paiement des tickets-restaurant,
- organisation du travail assortie d'une baisse des cadences.

Après plus de 2 semaines de lutte, ils obtiennent:

- 2300 F minimum,
- 1/2 mois de salaire supplémentaire pour 78,
- 1 mois de salaire supplémentaire pour 79,
- l'octroi de tickets restaurant.

Mais cette victoire c'est beaucoup trop pour la Direction de CARO qui licencie 10 des 16 grévistes, aussitôt après la signature du protocole d'accord, cela sans justification réelle ni préavis, ni indemnité.

Depuis, la section (avec le syndicat) a entamé toute une série d'actions contre ces licenciements arbitraires: conférences de presse, popularisation par tracts, articles dans des publications professionnelles, assemblées générales régulières de tout le personnel (y compris les licenciés) et enfin une action en justice. La lutte continue !



SALAires... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

2 400 F minimum pour vivre

Les luttes dans le commerce suite à la semaine d'action de février

La semaine d'action de février, avant, pendant et après, a été l'occasion pour les travailleurs du commerce d'engager l'action dans de nombreux magasins pour les 2 400 F minimum. Des débrayages très largement suivis ont eu lieu, souvent sur plusieurs jours. (PRISUNIC de Parly II, MONOPRIX de Bellegarde (01), MONOPRIX VINIPRIX de Lamezan (65), entrepôt GOULET TURPIN de Genevilliers (92)...)

Ces débrayages ont été aussi l'occasion pour les travailleurs de discuter entre eux sur les suites à donner à l'action. Ainsi au PRISUNIC de Parly II où l'ensemble du personnel a décidé de déjeuner ensemble, à la même heure, obligeant ainsi la Direction à payer le débrayage et, ce jour là, fermer le magasin à l'heure du repas.

A Rennes, c'est le syndicat qui a pris en main l'action pour les 2 400 F: dans la semaine entre les deux tours des élections, 50 militants ont manifesté avec des caddies dans tous les magasins de la ville (grands et petits): distribution d'un tract aux travailleurs «2 400 F.



2 F, à la fédé ou directement au syndicat
commerce CFDT (1 rue St Genois 59000 LILLE)

il nous les faut !» et vente de la brochure sur le petit commerce.

Une initiative du syndicat qui a dès aujourd'hui des conséquences concrètes pour l'action dans les magasins de la ville. Ainsi au RALLYE, le 18, grève pour imposer la fermeture de la cafétaria le dimanche, le 19 à LOGEAIS JAMIN où les travailleurs ont fait grève pour l'augmentation des tickets restaurant.

C'est le même chemin que prennent les travailleurs de BRAVO à Rodez qui, après une grève avec occupation de trois jours où ils ont obtenu 200 F d'augmentation et l'annulation d'un licenciement popularisent leur succès dans les autres magasins pour engager l'action localement sur des objectifs communs.

Syndicat Commerce de Rennes

«2 400 F... IL NOUS LES FAUT»

Les employés(ées) du commerce de Rennes (pratiquement tous) gagnent moins de 2 400 F par mois.

- Avec 30 ans d'ancienneté, en fin de carrière, une employée du centre ville gagne 1 938 F brut.

Si quelqu'un trouve que c'est assez !

- qu'il vienne le dire à Denis avec ses 2 000 F qui a 2 enfants et sa femme sans travail.

- qu'il vienne le dire à Odette et André qui travaillent tous les deux dans le commerce avec 3 800 F par mois et 3 enfants.

- qu'il vienne le dire à Martine, caissière à temps partiel (23 h) qui loge en foyer et n'a que 930 F pour vivre.

Personne n'osera le dire !

Il faut 2 400 F pour joindre les 2 bouts !

Les patrons du commerce peuvent nous les donner: nous tenons les caisses et nous voyons bien l'argent qui rentre. Il n'y a aucune raison pour que le commerce reste en bas de l'échelle de toutes les professions.

On sait bien que rien ne servirait d'avoir 2 400 F si les prix continuaient d'augmenter. Nous les Employés du commerce qui changeons les étiquettes, nous continuerons de contrôler les augmentations de prix et de les faire connaître aux clients.

Les résultats ne viennent pas tout seuls; pour les 2 400 F organisons-nous à la CFDT !

Mars 1978

SALAIRS... HIERARCHIE... CLASSIFICATIONS...

Un échelon pour chacun : la division pour tous

LIVRE DE PARIS à Bagneux 92-, Avon - 77 (LIVRE):
les travailleurs refusent la nouvelle grille du patron qui doublait le nombre des échelons

Filiale de Hachette, spécialisée dans la vente par correspondance et la vente à domicile. Pour la Direction, la multiplication par 5 du chiffre d'affaire en 10 ans nécessite une réorganisation de la production qui passe par une réorganisation du travail en profondeur.

Première offensive: la remise en cause des classifications existantes sous forme d'une redéfinition systématique de tous les postes alors qu'était garanti pour chacun le même niveau de salaire. Grève de 10 jours de la majorité du personnel pour défendre le système en place.

Système existant: 5 échelons pour les employés - 12 pour les cadres et agents de maîtrise - la convention collective de l'édition comprend 10 échelons pour les employés.

Projet direction: 6 catégories, mais avec plusieurs coefficients à l'intérieur de chacune, ce qui fait au minimum 10 échelons - la majorité des employé(e)s se retrouveront avec un coefficient inférieur à sa place actuelle dans la hiérarchie.

Les conséquences telles que l'ont vu les travailleurs:

- Division accrue par l'élargissement de l'éventail alors qu'à l'heure actuelle il n'y a pas 20 % d'écart entre le plus haut et le plus bas salaire des employé(e)s.
- Nouveaux embauchés sur la nouvelle base, donc pour la majorité des postes (dits «surclassés»), des salaires différents pour un même travail.
- La multiplication des échelons individualisera les augmentations en renforçant le poids de la hiérarchie pour les promotions - A terme développement d'un système de primes au rendement.

Conclusion de la grève: Accord sur le principe de 6 catégories et d'un salaire par catégorie - Mais rien n'est joué car les nouvelles définitions de postes sont maintenues et des négociations doivent avoir lieu pour la ventilation des employé(e)s dans les 6 catégories - Le résultat dépend de la capacité des organisations syndicales d'animer le débat entre des travailleurs leur permettant de se mettre d'accord entre eux sur la nouvelle grille.

Pour le même travail le même salaire

GHEQUIERE à Lille (PAPIER-CARTON): de la lutte pour la même classification et le même salaire à 13 F pour toutes

Dans cette entreprise de fabrication de sacs et enveloppes en papier, les divisions salariales sont poussées à l'extrême et permettent de maintenir les plus bas salaires. Sur 170 travailleurs, il y a 50 femmes occupées à ramasser et mettre en tas les enveloppes à la



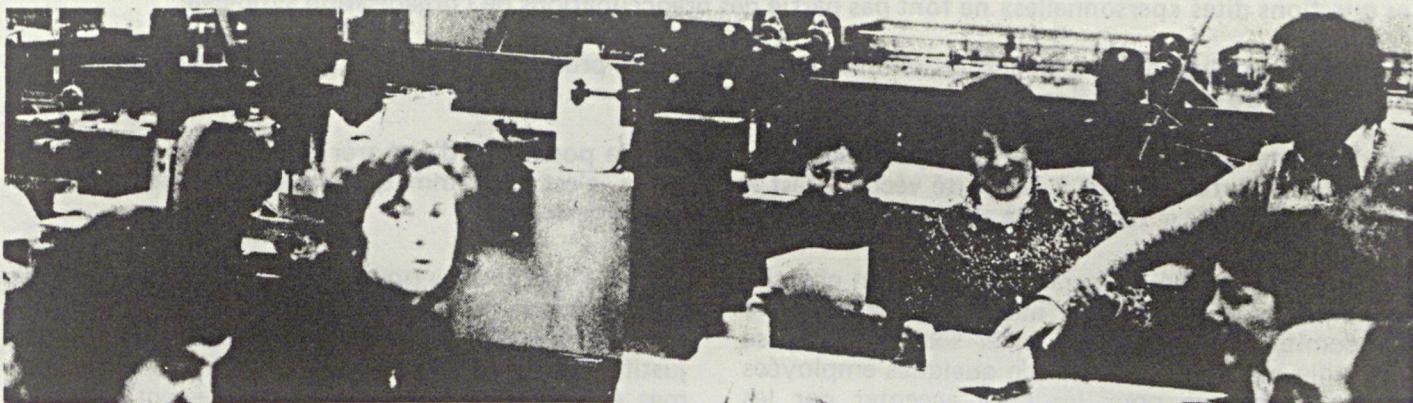
sortie des machines: pour cela pas moins de 3 coefficients différents de manœuvre avec 3 niveaux de salaires de 10,52 F à 10,86 F ! Pourtant, toutes font le même travail, à tour de rôle sur chaque machine.

Depuis un an, la section CFDT s'est créée, les discussions entre ouvrières ont amenées à revendiquer la même classification pour toutes. La direction l'accorde de suite. Premier succès ? Non. En fin de mois toutes s'aperçoivent que la direction a changé l'intitulé de la feuille de paye mais les différences de salaires sont restées les mêmes.

Cela les a amenées à préciser leur revendication: 13 F pour toutes, la classif OS. La suite de l'action a porté sur le refus de remplir les feuilles de production. Après tout, n'étant que des manœuvres, elles ne sont pas censées en être capables. D'où, sans frais pour elles, une désorganisation de la production, de la comptabilité client, du contrôle du rendement.

En même temps, la revendication des 13 F touche d'autres catégories, cela étend la discussion dans l'usine. A suivre...

LUTTES POUR L'EMPLOI



IMPRIMERIE CORNOUAILLAISE à Quimper (LIVRE)

Comme le montre la photo ci-dessus, les 75 travailleurs de l'entreprise occupent nuit et jour l'entreprise depuis le dépôt de bilan du 31 décembre. La production a été remise en route ce qui permet de traiter directement avec les clients et de soutenir financièrement la lutte. Le 4ème numéro d'un journal des travailleurs en lutte est paru.

Soutien important de l'interprofessionnel et rencontre avec les camarades de CARON OZANNE pour confronter les pratiques en cas de lutte prolongée.

GEC (Cellulose d'Aquitaine - 31 PAPIER-CARTON) A L'ACTION POUR LES AVANTAGES ACQUIS

(suite). A la fin 77, la Direction du GEC, prenant prétexte des difficultés financières, remettait en cause les avantages acquis par tous les travailleurs des usines du groupe.

Suite à des assemblées organisées dans la semaine précédant le deuxième tour des élections, les travailleurs de l'usine de SAINT-GAUDENS ont décidé de passer à l'action pour récupérer les avantages acquis:

- salaires: application en uniforme des 4, 79 % non répercus depuis fin 77 et garantie de l'application des recommandations patronales sur les salaires en 78,

- horaires: application de l'accord de réduction du temps de travail en 78 (passage à 36 H).

Les premiers débrayages de 4 H par poste ont lieu le 23 et 25 mars, le mouvement se poursuivra si la Direction refuse de céder.

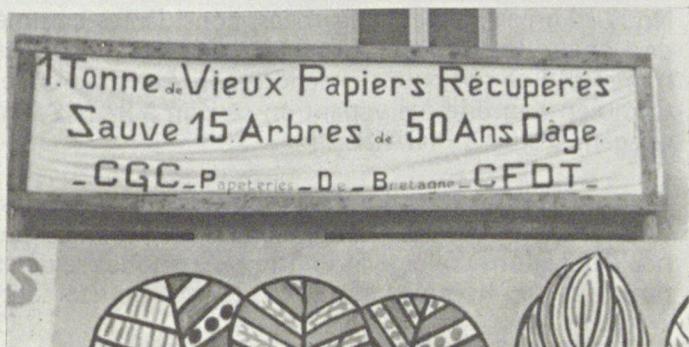
Les travailleurs demandent aussi des engagements précis de la Direction concernant l'emploi en particulier qui reste toujours menacé.

Maintenant qu'une solution permettant le rétablissement financier du groupe semble avoir été trouvée, que va faire le groupe Canadien Marc Millan Bloedel à qui a été confiée la gestion du GEC.

Pas de réponse, pas d'engagement et toujours le même refus de négocier et de rétablir les avantages acquis. Dans ces conditions, faire céder la Direction du GEC passe par l'élargissement de l'action engagée par les travailleurs de la Cellulose d'Aquitaine aux autres travailleurs du groupe qui ont les mêmes revendications.

C'est le rôle de la coordination des sections CFDT du GEC, mise en place il y a un an et qui a déjà permis une première riposte d'ensemble en janvier dernier (l'A numéros 46 et 47).

LES PAPETERIES DE BRETAGNE SAUVÉE GRACE AUX TRAVAILLEURS



(suite). Au bout de 6 mois d'occupation, la lutte des travailleurs des Papeteries de Bretagne semble proche de son dénouement. Le Tribunal de Commerce de RENNES vient d'accepter le rachat des Papeteries par la société des Napages Modernes.

Des négociations sont actuellement en cours entre les travailleurs et la nouvelle direction pour définir les conditions d'une remise en marche de l'entreprise. La lutte continue pour préserver les acquis et arracher d'entrée des avantages nouveaux pour les travailleurs tels le 1 % des heures travaillées. (A suivre...)

Pour une pratique syndicale avec les femmes

Extraits de l'intervention de la Fédération
à la Conférence Nationale Travailleuse CFDT des 1 - 2 février 1978.

Les questions dites «personnelles» ne font pas partie des préoccupations de l'organisation syndicale.

Et pourtant le plus souvent, quand les femmes expriment leurs problèmes, elles font peu ou pas du tout cette différence entre la «vie privée» et le travail.

Faute d'en tenir compte les sections syndicales se privent de la possibilité d'élaborer avec les femmes des revendications correspondant à la réalité vécue. C'est les femmes, c'est les hommes, se sont les travailleurs (ses) qui font les frais de cette pratique comme le montre l'exemple ci-dessous.

Dans une société d'assurances «le patron cherche à imposer les horaires mobiles en amenant le comité d'entreprise à donner son accord. Il se débrouille par l'intermédiaire de quelques employées de son entourage pour les faire accepter par les travailleurs. Un sondage du CE est organisé.

La CFDT informe sur la manière dont les horaires mobiles sont organisés ailleurs, les problèmes posés au bout d'un an d'application en insistant sur la remise en cause, correspond dans les faits à des contraintes pour les travailleuses.

Aux questions posées sur les formes de contrôle, la Direction refuse de répondre, notamment sur le projet d'installation d'une pointeuse. Apparemment, il s'agit de faire faire le contrôle par les agents de maîtrise et les cadres.

La CFDT refuse systématiquement les horaires mobiles. Par contre les travailleuses sont intéressées. La position syndicale est ressentie comme une non prise en compte de la réalité extérieure à l'entreprise. Ce qu'avance la section comme avantages acquis remis en cause, correspond dans les faits à des contraintes par les travailleuses.

Le nouvel horaire supprime l'angoisse d'arriver en retard, par exemple, si l'enfant est malade, juste avant de partir au travail et d'être obligées de raser les murs

«comme une souris» pour éviter que le directeur fasse des réflexions. Il donne la possibilité de partir plus tôt pour aller chez le médecin sans avoir à donner de justificatif au chef: contrainte à laquelle les femmes étaient obligées de se plier et ressentie comme une atteinte à la liberté individuelle».

La section s'est acharnée sur les inconvénients pour défendre une position de principe, sans voir quelles possibilités ça ouvraient aux travailleuses.

La question était de savoir:

- comment utiliser cette proposition patronale au profit des travailleuses sans en accepter les dispositions plus contraignante,
- de quelle manière elles pouvaient contrer le patron dans la réorganisation du travail accompagnant les nouveaux horaires,
- comment maintenir les temps de pause, refuser les contrôles,
- comment se mobiliser contre l'installation des séparations de verre pour cloisonner les employées qui maintenant n'ont plus de contacts entre elles.

Faute d'avoir fait des propositions pour résoudre ces questions et permettre de mobiliser les travailleuses, la section se trouve pratiquement coupée des employées et a perdu une partie des adhérentes.

Lutter contre la violence quotidienne

Dans certains magasins «CARREFOUR», les patrons organisent des soirées. Direction et chefs de service en profitent pour «draguer» les femmes. Les répercussions s'en font sentir par la suite.

Les chefs s'arrogent le droit d'intervenir dans la vie des femmes. Des pressions sont exercées pour qu'elles acceptent d'avoir des rapports sexuels avec eux. Si elles refusent, c'est la porte ouverte aux sanctions, brimades de toutes sortes: mutations, changement d'horaire etc... ou bien chantage à l'augmentation de salaire.

Bien d'autres exemples de ce type dans le commerce.

Les sections syndicales n'en parlent pas. La réflexion la plus souvent entendue «les filles le veulent bien», coupe court à toute analyse. Nous faisons l'impasse sur les contraintes qui pèsent sur elles, sur la division

renforcée entre travailleurs dont le principal bénéficiaire est le patron qui a ainsi tout pouvoir pour accroître l'exploitation des femmes.

La domination des hommes s'exercent également dans les structures syndicales, les militants dévalorisent sans cesse les femmes.

Nous sommes souvent regardées, considérées comme des objets palpables, utilisables pour le plaisir des hommes. Les réflexions entendues en sont la preuve. Combien de militants venant en session à PARIS, envisagent d'aller à PIGALLE !...

Toutes ces agressions il nous faut les rendre publiques. C'est la condition pour déculpabiliser les femmes, mener des actions collectives contre les attitudes sexistes pour que des hommes modifient leur comportement.

□