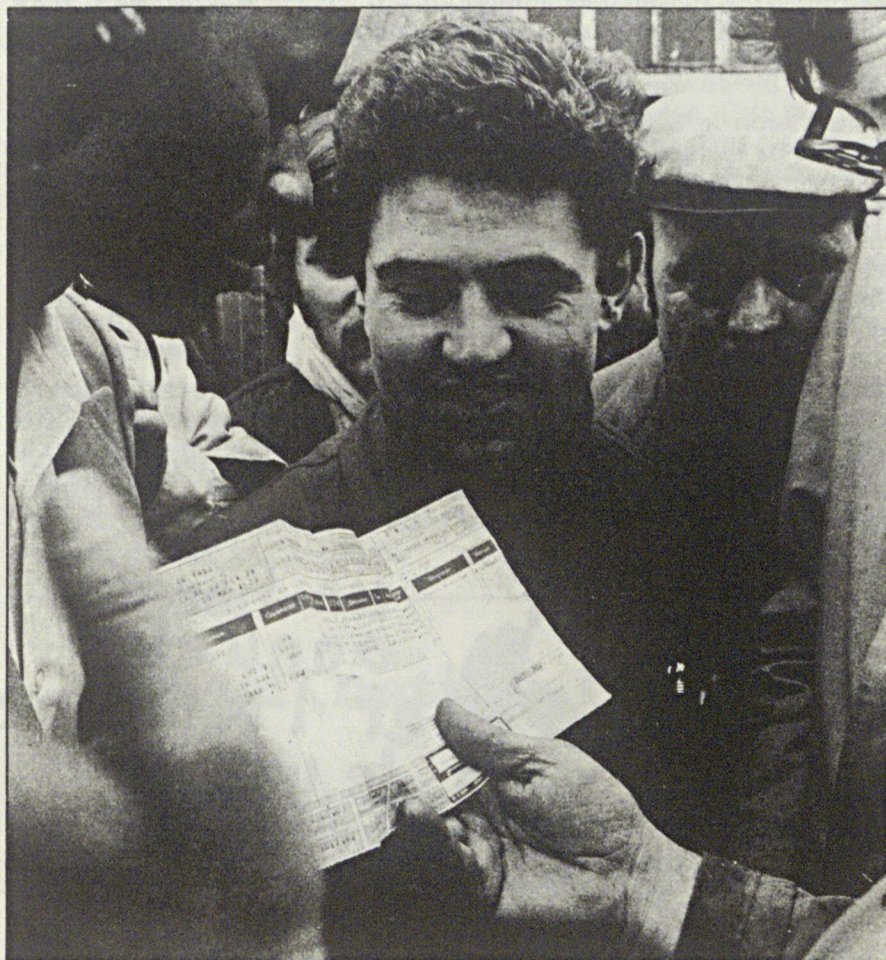


INFORM' *action*

N° 50 - MAI 1978

**1% des heures travaillées :
un moyen essentiel
pour l'action**



Pour contrer
la politique de division
des patrons,
à travers les salaires
par exemple,
les travailleurs
ont besoin de temps...
LIRE P. 4 à 7.

LES LUTTES

□ RENNES - COMMERCE

**AVEC LE SYNDICAT
PREMIERES VICTOIRES
SUR LES 2400 F**

Après la manifestation et la distribution du tract «2400 F il nous les faut» sur l'ensemble de la ville (Inform'Action n° 49 p.14), les travailleurs de Conforama avec la CFDT ont débrayé une journée. Alors que le salaire minimum était à 1920 F (décembre 77) ils ont obtenu le relèvement à 2300 F au 1er avril et à 2400 F au 1er octobre 1978...

Immédiatement après, ce sont les travailleurs de Bati-Décor qui ont obtenu 2350 F minimum, l'action se poursuit dans ce magasin pour obtenir tout de suite les 2400 F...

□ Cantines scolaires à Annecy
COMMERCE

**LES TRAVAILLEUSES
OBTIENNENT L'APPLICATION
DES DROITS SYNDICAUX**

«L'œuvre» des cantines scolaires d'ANNECY est une association qui assure les repas de midi aux enfants des écoles publiques d'ANNECY. Financée par la municipalité et les parents, elle emploie 41 travailleuses effectuant entre 20 et 34 h par semaine réparties dans 6 groupes scolaires.

31 d'entre elles font grève pendant près de 2 semaines pour obtenir le même statut que les employés municipaux. L'augmentation du nombre d'heures travaillées, le maintien des avantages acquis, droit syndical et du temps de délégation. La liaison avec le syndicat du Commerce-Services permet une intervention de la CFDT des Nouvelles Galeries pour empêcher le patron de servir les repas aux enfants.

Un premier protocole d'accord garantit un crédit d'heures pour les délégués du personnel utilisable sur l'ensemble des groupes scolaires. Une négociation sur les effectifs nécessaires l'application progressive du statut municipal. Les négociations continuent actuellement.

LA QUESTION DU JOUR

La dernière trouvaille des patrons: pour plus de vacances augmenter les cadences

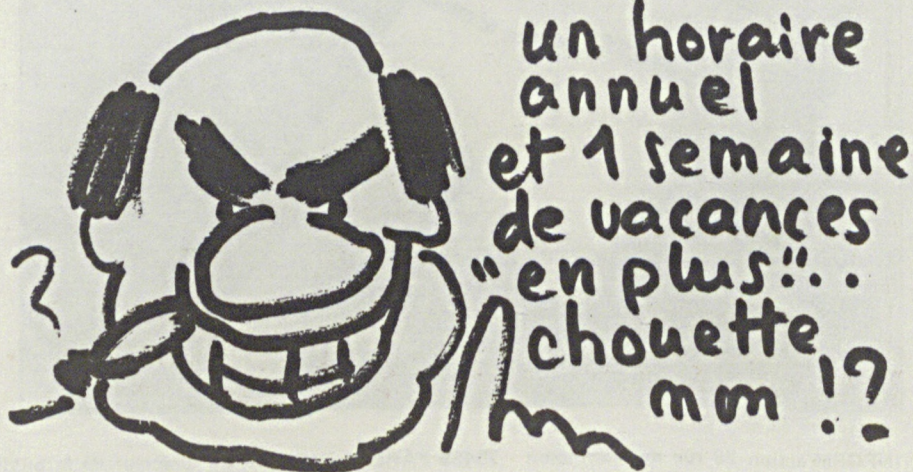
Si l'on en croit le CNPF, les patrons ont eux aussi leurs revendications.

Après toute une période marquée également de leur côté par un attentisme pré-électoral, ils sont à nouveau contraints de prendre des initiatives visant à accélérer la restructuration capitaliste.

Ce dont ils voudraient discuter concerne principalement les salaires, la durée du travail, l'indemnisation du chômage. L'objectif étant d'accroître la mobilité de l'emploi, rendre plus souple l'utilisation de la force de travail.

Ainsi, selon le CNPF, la durée du travail pourrait être calculée sur l'année de manière à faire varier son amplitude hebdomadaire: tantôt des semaines de 45 - 50 heures, tantôt quelques jours seulement de travail, voire une semaine de congés supplémentaires, la durée annuelle de travail restant évidemment la même. Cela va de pair avec ce que nous connaissons déjà des conséquences de la restructuration: intensité accrue de l'heure de travail, suppression des temps creux, généralisation du travail à temps partiel, etc...

Si ces objectifs reposent sur la nécessité de poursuivre la restructuration, il nous faut aussi tenir compte du fait qu'ils peuvent rencontrer des échos favorables parmi les travailleurs. Ceci dans la mesure où ils correspondent à des aspirations telles que: la possibilité d'aménager son temps de travail en raison des contraintes imposées par le man-



D'accord pour des horaires plus souples... mais qui va décider de la répartition entre les heures travaillées et le temps libre... uhm ?!...



que ou l'inadaptation des équipements locaux, la 5ème semaine de congé, le besoin de sortir des villes qui amène à vouloir plus de jours de congés en même temps...

Face à cela quelle peut être notre attitude ?

S'agit-il seulement de marquer notre opposition, de dénoncer la duplicité des patrons au risque de leur laisser l'initiative et le champ libre pour s'adresser directement aux travailleurs en réduisant les organisations syndicales à un rôle de spectateurs sans possibilités réelles d'action ?

Il faut sortir de la seule alternative dans laquelle voudraient nous enfermer les patrons: refuser ou accepter tout en bloc. Cela nécessite une appréciation claire des contradictions contenues dans ces projets: être en mesure de déterminer ce qui va dans le sens de ce que veulent les travailleurs et d'avancer dans le même temps des objectifs capables d'en contrer les inconvénients. C'est par exemple se battre sur la réduction du temps de travail mais aussi sur des revendications qui otent au patron le pouvoir d'utiliser la force de travail selon ses impératifs: qui décide de la répartition entre les heures travaillées et le temps libre !

Ainsi, l'élaboration des objectifs ne peut se réduire à la seule question de leur formulation.

Il ne suffit pas de réfléchir à plusieurs pour trouver la bonne revendication, il faut que les travailleurs aient les moyens de confronter leurs situations et points de vue, pour pouvoir éviter les pièges patronaux et imposer leur objectifs. □

Conseil national fédéral

compte rendu
dans le prochain Inform'action

LES LUTTES

□ LACAUX à Lisieux
PAPIER CARTON

2 MOIS DE LUTTE
POUR LES SALAIRES

Un salaire mensuel de 2 000 F, le travail en équipe (3 x 8) pour la majorité du personnel et des conditions de travail à l'image des cadences.

C'est pour changer cette situation que les 115 ouvriers et ouvrières de l'entreprise avec leur section CFDT nouvellement créée (50 adhérents) ont engagé l'action fin février dernier pour une augmentation uniforme de 100 F pour tous et 1 F/h de prime d'équipe.

Après 4 semaines de grève avec occupation les travailleurs ont modifié la forme de leur lutte en reprenant le travail et ... en réduisant de moitié la production.

Fin avril la Direction semble revenir sur son refus de négocier ... à suivre.

cdte **CARTONNERIE**
LACAUX LISIEUX

AVEC leur section syndicale C.F.D.T.
les travailleurs et les travailleuses réclament

- 100 francs par mois pour tous
- 1 franc par heure de travail pour les postés

- Après 3 semaines de grève, le patron refuse toujours de négocier, or les revendications des grévistes sont réalisables.
- 100 F/mois d'augmentation pour tous.
- Les grévistes restent unis, conformément à ce que pouvait espérer le patron en cherchant à les diviser.
- Si refus de négocier, c'est parce qu'il espère encore le pourcentage de contrôle, il se trompe et il le perdra.
- La détermination des travailleurs et travailleuses reste entière, le CFDT les soutient, avec l'aide de tous les travailleurs des autres entreprises de la région.
- Les grévistes de Lacaux exigent toujours des négociations sérieuses, sans trêve.
- Celui qui bloque la situation, c'est le patron. Celui qui interdit que le travail reprenne, c'est le patron, et le seul.
- Pourtant des possibilités sérieuses ont été offertes au patron de négocier.
- Nous avons dit au juge des référés, vendredi 10 mars, que nous voulions négocier.
- Le juge a confirmé notre volonté de trouver une solution pacifique à accordé un délai, avant que se déclenche l'expulsion soit exécutoire.
- Nous constatons que le patron a refusé d'utiliser ce délai pour négocier afin que le travail puisse reprendre.
- Alors ? Qui bloque la situation aujourd'hui ?
- Nous avons demandé au sous-préfet de Lisieux d'intervenir auprès de la Direction Générale de Lacaux.
- L'inspection du travail est intervenue, à plusieurs reprises, elle aussi.
- C'est le patron, qui préfère l'affrontement avec les travailleurs.
- C'est le patron, qui empêche le travail de reprendre.

VEZNEZ TOUS ET TOUTES,
SOUTENIR LES TRAVAILLEURS DE LACAUX,
en participant à la fête et au pique-nique
de dimanche prochain 19 mars, à midi,
sur le terrain près de l'usine, route de la Vallée

2 mois de lutte soutenue activement par le syndicat Services-Livre du Calvados et par l'interprofessionnelle sur place. En témoigne, cette initiative de l'UIB de LISIEUX: ce tract imprimé de 4 pages distribué à 11 000 exemplaires dans LISIEUX et sa région. Une des nombreuses initiatives qui a permis entre autre de collecter 5 000 F de solidarité.

LES LUTTES

□ STORNO à Lyon - COMMERCE

LES TRAVAILLEURS FONT LE BILAN DE LEUR LUTTE

Du mardi 14 mars au jeudi 23 le personnel de STORNO a fait la grève.

STORNO c'est l'un des 3 grands du radio-téléphone en France. Depuis le 1er janvier 78 le groupe américain CGE est majoritaire des actions.

Depuis 3 ans, nous nous sommes organisés avec la CFDT pour mettre en place des délégués du personnel. Le mardi 14 mars, après une entrevue avec la Direction de PARIS, nous nous sommes tous mobilisés (magasiniers, secrétaires, techniciens, monteurs) sur nos propres revendications.

La goutte d'eau qui a fait déborder le vase est le refus catégorique de la Direction de nous indemniser pour le transfert de la société de LYON à VAUX-EN-VELIN.

Depuis 6 mois les techniciens d'astreinte «week-end» étaient en grève sans avoir pu obtenir satisfaction. Depuis 2 ans, un nouveau directeur était arrivé sacrifiant totalement la technique au profit du commercial.

De plus, toutes initiatives personnelles dans notre travail nous étaient peu à peu retirées, tout était structuré par les chefs.

Le personnel nouveau avait des contrats de travail aberrant du jour au lendemain on pouvait les muter partout en France.

Nous avons obtenu:

- pour l'astreinte des conditions financières et de récupération très acceptables, chaque jour d'astreinte est payé et donne droit à un jour de repos;

- une modification des contrats de travail qui seront limités à la région de LYON;

- une prime de transport de 50 F par mois pour tout le personnel STORNO FRANCE;

- une réorganisation de nos conditions de travail est en cours, nous sommes vigilants;

- les chefs de service nous laissent prendre des initiatives personnelles pour l'instant.

LES DROITS NOUVEAUX

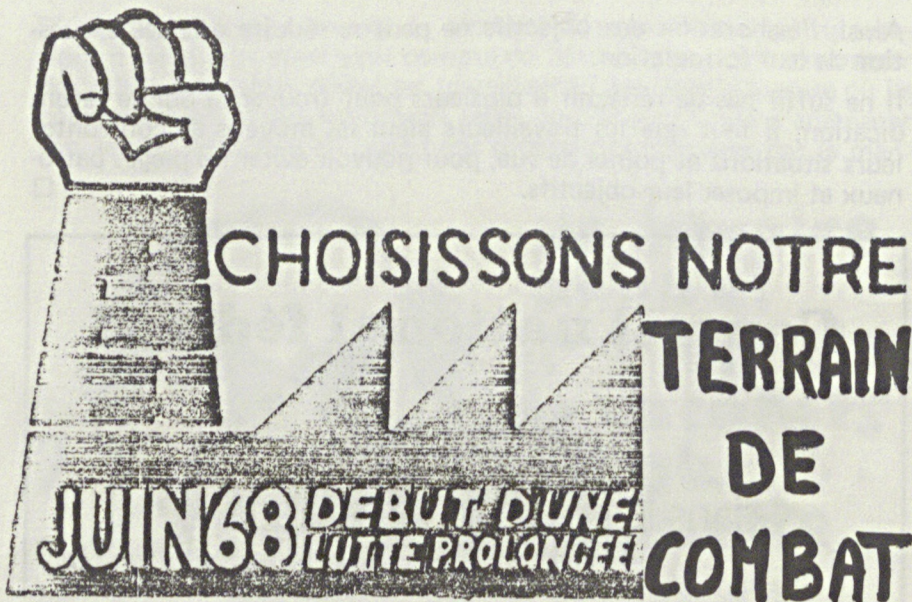
1% des heures travaillées: pour se mettre d'accord il faut du temps...

1 % des heures travaillées: avec la victoire de la droite cette revendication n'est-elle pas encore aujourd'hui trop ambitieuse? Certainement oui, si elle n'est pour nous qu'une preuve de l'originalité de la CFDT et de son projet autogestionnaire. Certainement non, si elle devient dès maintenant un outil pratique indispensable aux travailleurs.

Quels moyens pour l'imposer? Une première réponse à discuter et à préciser dans l'action, envoyez à la fédé vos expériences pratiques positives ou non.

Pour appliquer leur politique, les patrons disposent de temps et de moyens. Ainsi une étude récente montre que le temps passé en réunion par les cadres (sans parler des directeurs...) est de 33 h en moyenne par mois soit 17 % des heures travaillées. Dans le même temps, les patrons déploient toute leur énergie et leur imagination pour interdire ou limiter la possibilité pour les travailleurs de communiquer entre eux.

Sur des problèmes aussi délicats que les différences de salaires, les classifs, la répartition des charges de travail, il ne suffit pas de bien réfléchir pour formuler des revendications que le patron ne puisse pas détourner pour accroître encore les divisions. Il faut que puisse avoir lieu une discussion entre tous pour mesurer les effets qu'auront sur chacun les modifications demandées.



Une des nombreuses affiches de mai-juin 68...



Par atelier, équipe, service... prendre régulièrement le temps de discuter et décider

Le 1 % des heures travaillées, ce moyen concret permettant aux travailleurs de maîtriser collectivement leur situation pour contrer la restructuration.

Aujourd'hui, les travailleurs doivent faire grève pour pouvoir débattre collectivement de leurs affaires. Le plus souvent, il ne s'agit que d'actions ponctuelles en riposte à une attaque du patron. C'est cette non continuité du débat collectif entre travailleurs qui permet au patron d'être constamment à l'initiative et de faire passer la restructuration.

S'il est clair que le 1 % des heures travaillées ne peut être obtenu que par l'action, il nous faut aussi prendre les moyens de l'imposer comme un droit reconnu au même titre que ceux déjà existants.

Quelques pistes.

Pour réaliser l'enquête salaire, aujourd'hui à l'ordre du jour de tous les syndicats et sections de la fédé quelque soit leur branche professionnelle, il faut du temps. Alors pourquoi ne pas programmer à l'avance sur 3 mois par exemple, une série de débrayages devant servir à sa réalisation avec les travailleurs, puis à l'analyse des résultats et aux revendications qui en découlent.

Plus généralement, prendre l'habitude le 1er lundi de chaque mois d'organiser des débrayages d'une heure dans chaque atelier service ou équipe, pour débattre des problèmes qui se posent.

Une telle programmation sera d'autant plus crédible auprès des travailleurs qu'ils sauront que leur action n'est pas isolée mais impulsée et coordonnée par le syndicat et/ou l'interprofessionnelle locale.

LES LUTTES

STORNO (suite)

Nos impressions:

Pendant les jours de grève nous étions tous présents à la boîte, ainsi, de nombreux points ont pu être abordés plus à fond, et collectivement: déqualification du travail, conditions de vie au boulot et en dehors, baisse du niveau de vie, politique générale et syndicale.

Nos erreurs:

Prises de contact pas assez rapides avec les journaux, il ne faut absolument pas négliger cet impact, manque de contact avec le personnel des entreprises clientes (tract trop tardif), il faut dès les premières heures populariser le conflit surtout pour une petite boîte ça apporte des forces morales neuves à la grève.

En dehors de toutes illusions: notre plus grande unité, notre force plus grande pour négocier avec la Direction, nous avons le sentiment que rien ne sera jamais plus comme avant. Forts de cette expérience, NOUS IRONS ENCORE PLUS LOIN ET MIEUX.

Imprimerie Cornouaillaise
LIVRE

4 MOIS D'OCCUPATION

RUE
BOCTEUR
FICQUENARD
ZONE INDUSTRIELLE
DE J. BOUTYDROMP

**IMPRIMERIE
CORNOUAILLAISE
QUIMPER**

**JOURNÉE
PORTE OUVERTE**

**DIMANCHE
2 AVRIL 1978
DE 10H A 19H**

VISITE DES ATELIERS
RAFRAICHISSEMENTS
VENTE DE POSTERS etc...

Les travailleurs finissent leur quatrième mois d'occupation. Un plan de restructuration ne comprend qu'une partie du personnel qui serait repris. Le problème numéro 1 est celui des négociations au sommet que la CGT mène directement en court-circuitant les travailleurs de l'entreprise et la CFDT et qui risque d'aboutir à l'acceptation de fait des licenciements.

LES LUTTES

- ENTREPOT GOULET TURPIN
à Gennevilliers - COMMERCE

DEPUIS LE 8 MARS
LA LUTTE CONTINUE...

Les travailleurs de l'entrepôt de Goulet-Turpin (en majorité des travailleurs immigrés) entament leur 7ème semaine de grève. Le mouvement a démarré par des assemblées générales successives et s'est poursuivi par des journées de grève alternées par des journées de travail en choisissant à chaque fois des périodes de la semaine les plus efficaces pour bloquer les livraisons tout en permettant de diminuer les pertes de salaires.

Dès le début du mouvement l'action s'est étendue à l'entrepôt de REIMS qui est le siège de la société employant au total 1600 salariés. Par la suite d'autres débrayages ont eu lieu au magasin d'AULNAY. L'entrepôt de GENNEVILLIERS en grève perturbe l'approvisionnement de l'ensemble des magasins de la région parisienne.

La CFDT majoritaire sur l'entrepôt soutient activement la lutte des travailleurs dont les salaires demeurent parmi les plus bas, pour exiger les revendications suivantes:

- un salaire minimum de 2300 F;
- l'intégration de la prime de salaire;
- un 13ème mois pour tous;
- la 5ème semaine;
- le paiement des jours de grève;
- obtention de 2 jours fériés à l'occasion des fêtes musulmanes.

L'UD CFDT a diffusé près de 20 000 tracts sur la localité. Vous pouvez aider les travailleurs de Goulet-Turpin en popularisant leur lutte, en les soutenant financièrement.

SOUTIEN FINANCIER:
UL CFDT/CGT 27 rue Louis Castel
92230 GENNEVILLIERS
tél: 793 26 31

- A Paris - COMMERCE

**ACTION COORDONNEE
POUR LES 2500 F MINIMUM**

Alors que le salaire minimum n'est que légèrement au-dessus du SMIC, les employé(e)s de 3 magasins INNO (PASSY-NATION-MONTPARNASSE) ont débrayé le 21 avril pour exiger les 2 500 F minimum.

Des négociations sont en cours, les travailleuses des magasins populaires d'INNO envisagent d'autres actions...

LES DROITS NOUVEAUX

Comment gérer collectivement le 1% ?

Ce texte élaboré par le Bureau fédéral a servi de base à notre intervention à la session confédérale de février dernier sur les droits nouveaux des travailleurs. Nous le publions ici, il peut servir à la réflexion des syndicats et sections quant aux conditions de l'utilisation du 1 % des heures travaillées.

UN TEMPS A LA DISPOSITION DE TOUS LES TRAVAILLEURS..

Ce temps doit rester à la disposition des travailleurs. La Direction ou ses cadres ne doivent pas pouvoir y peser, cela en particulier dans les petites entreprises. Il faut également éviter qu'il devienne un simple temps d'information des syndicats ou pire que les syndicats se partagent entre eux ce temps, les réunions d'adhérents devant être pris sur le temps global accordé aux sections. Ce temps doit concerner tous les travailleurs. Tous ceux présents dans l'entreprise, y compris les hors-statuts (intérim, sous-traitants) et aussi ceux des petites entreprises avec possibilité de réunions communes à plusieurs entreprises, avec des responsables des syndicats locaux représentatifs.

... LEUR PERMETTANT DE DISCUTER ET DE DECIDER

Ce temps doit se dérouler en groupes pas trop larges et ayant suffisamment d'homogénéité. Pour les définir, il faut s'appuyer sur les liens existant dans le travail (atelier, services...) tout en veillant à ne pas reproduire les divisions ayant pour seul but de mettre certaines catégories à l'écart. L'isolement de certains bureaux, les secrétariats de cadres, la mise à l'écart de certains services informatiques etc...

Ces discussions doivent permettre de réelles élaborations et prises de décisions, donc s'appuyer sur des informations complètes fournies avant. Une partie du temps (par ex 1/4) doit permettre une coordination entre les différentes assemblées de base, pour que chacune puisse maîtriser l'ensemble des données d'un problème et les répercussions d'une décision sur chaque service et sur la vie de l'entreprise. Les groupes de base pourront donc nommer des rapporteurs chargés de la liaison avec les autres groupes.

Ce droit au 1 % est un droit collectif. Il doit être établi à partir de la totalité des heures effectuées y compris celles des hors-statuts. Il faut refuser que ce temps puisse être «ristourné» individuellement, ou

INFORM^o *action*

LIVRE N°28

MAI 78

LE PLURALISME SYNDICAL: UN MOYEN PERMETTANT L'UNITE DANS L'ACTION.

LES ENJEUX DES LUTTES DANS LA PRESSE PARISIENNE

Le PARISIEN LIBERE avait vu se dérouler une première grande offensive contre le statut des salariés des quotidiens parisiens (abandon des accords collectifs, réduction massive des effectifs, tentative de détruire toute organisation syndicale). La lutte des travailleurs avait permis de limiter les conséquences les plus dramatiques, mais n'avait pas permis de colmater la brèche voulue par les patrons de presse.

Les enjeux de cette lutte concernaient tous les travailleurs, et c'est bien pour ça que la CFDT l'a soutenue sans défaillances alors même que l'existence du monopole CGT excluait qu'elle ait des adhérents chez les ouvriers de la presse parisienne.

Le premier enjeu était celui de la capacité du mouvement ouvrier à soutenir une lutte de longue durée sur l'emploi.

Le deuxième enjeu était celui des conditions de travail : codifiées dans les "annexes techniques" et définissant les normes de travail (temps, salaires cadences....).

L'introduction du nouveau matériel (photocomposition et offset) a amené les patrons à rechercher une productivité plus élevée, donc à remettre en cause les avantages acquis.

C'est maintenant HERSANT qui passe à l'offensive : le projet de déplacement en banlieue de l'impression du FIGARO et FRANCE-SOIR entrainerait la suppression de plusieurs centaines d'emplois, ainsi que la possibilité accrue pour la direction de court-circuiter les rédactions comme cela se fait déjà couramment au FIGARO avec l'AGPI qui est une agence de presse, contrôlée par HERSANT, mais distincte du journal lui-même. Les enjeux restent les mêmes.

-Suite page 4-

La CFDT s'adresse aux travailleurs

(employés, journalistes, ouvriers, cadres) des quotidiens parisiens

La presse quotidienne parisienne connaît une crise: restructuration, bouleversements techniques, suppressions d'emplois, déqualifications, disparitions de titres, contrôle de

plus en plus étroit de l'information (notamment après la prise de contrôle de deux des principaux quotidiens parisiens par Hersant).

Qu'en pense la CFDT ?

La CFDT a analysé concrètement ces évolutions: il s'agit en fait de réaliser la restructuration capitaliste et d'augmenter la productivité sur le dos des salariés.

La «modernisation» dont les patrons parlent sans arrêt, qu'est-ce que c'est pour eux ?

- Dans les services administratifs, l'ordinateur entraîne des suppressions d'emplois, une mécanisation accrue des tâches qui deviennent de plus en plus monotones et répétitives.

- Dans les ateliers, ce sont d'énormes diminutions d'effectifs, la volonté d'imposer la «polyvalence», c'est-à-dire l'augmentation des cadences et charges de travail, une déqualification massive, sans que les travailleurs trouvent les moyens de s'y opposer.

- Dans les rédactions, là encore des licenciements, des contraintes de travail supplémentaires (pré-maquettisation, codage des copies, etc.), une centralisation accrue des décisions.

- Pour tous, le développement de la répression anti-syndicale, une dépendance plus grande par rapport à la hiérarchie et aux machines, des risques pour la santé (consoles de visualisation).

- La concentration des entreprises (rachats, accords, groupements d'intérêts économiques, etc.) va souvent de pair avec le démantèlement et la création de filiales qui permettent de tourner la législation sociale et de démanteler les sections syndicales, en séparant les rédactions des secteurs administratifs et des imprimeries. Cette orientation permet également aux patrons de presse d'utiliser dans plusieurs journaux le même matériel rédactionnel.

Si la restructuration se fait sur le dos des salariés, elle se fait aussi au détriment du pluralisme et de l'indépendance de l'information.

La restructuration capitaliste dans la presse, c'est aussi une aggravation de la concentration entre quelques mains du pouvoir sur l'information:

- Bientôt l'abandon des exigences de qualité (sait-on, par exemple, que dans plusieurs grands quotidiens régionaux on a déjà abandonné toute correction de page?).

- L'uniformisation des journaux dont une partie croissante sera réalisée à l'extérieur (sait-on que déjà certaines parties du Figaro sont rédigées ailleurs qu'à la rédaction du Figaro ? ou que l'AFP commence à étudier la possibilité de transmettre aux journaux des pages entièrement rédigées et maquettées ?).

On ne peut pas séparer les luttes pour l'emploi, les qualifications, les conditions de travail, les libertés syndicales et la lutte pour la liberté de l'information.

Que fait la CFDT ?

- La CFDT a des sections dans la plupart des entreprises: Agefi-Nouveau Journal, France-Soir, Le Figaro, Le Monde, Le Matin, L'Aurore, Le Quotidien de Paris, Les Echos, Bayard-Presses, L'Equipe, Le Quotidien du Médecin, les NMPP, etc...

- La CFDT est présente dans les luttes. Au Parisien Libéré, avant même qu'Amaury ne s'attaque aux ouvriers du Livre CGT, les sections CFDT d'employés et de journalistes avaient subi pendant des années le poids de l'offensive anti-syndicale. Pendant le grand conflit qui a démarré en mars 75, la CFDT a participé activement à l'organisation de la solidarité, que ce

soit au niveau confédéral, dans le domaine des relations internationales (c'est elle qui a noué les contacts avec les ouvriers des imprimeries belges) ou pour populariser la lutte des travailleurs du Parisien Libéré dans les imprimeries de Labeur, chez les journalistes et les employés de presse.

- La CFDT a joué un rôle de premier plan dans plusieurs luttes marquantes: au Figaro, à France-Soir et lors de l'arrivée d'Hersant, aux Echos pour refuser l'arbitraire patronal, à J'Informe. Ses militants mènent partout l'action syndicale quotidienne, à la base, dans les comités d'entreprise, etc.

C'est donc une lutte de l'ensemble de toutes les catégories qui doit être préparée.

Que propose la CFDT ?

La CFDT propose une pratique syndicale unitaire et démocratique.

UNITAIRE. Dans notre branche, les barrières entre catégories sont très fortes. Cela fait le jeu des patrons, habiles à jouer sur les divisions. Certaines batailles de ces dernières années auraient été plus efficaces si, au lieu d'affronter le patronat les uns après les autres, les travailleurs avaient été plus unis.

La CFDT propose: la section syndicale unique d'entreprise commune à tous les travailleurs (ce qui n'empêche pas la prise en charge des problèmes spécifiques de chaque catégorie), une coordination des politiques revendicatives, la **discussion ensemble** de tous les problèmes (emploi, modernisation, etc...), des **actions communes**. Ces sections doivent promouvoir une politique de concertation des différents points de vue.

DEMOCRATIQUE. Dans la perspective autogestionnaire qui est celle de la CFDT, l'initiative doit appartenir aux travailleurs, ce qui suppose :

- une information la plus large possible,
- le refus des négociations secrètes, des décisions «presse-boutons»,
- l'organisation d'un débat plus démocratique dans l'entreprise et à tous les niveaux de l'action.

- Pour le maintien de l'emploi et des qualifications;
- Pour que le progrès technique serve à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de l'information;
- Pour la réduction des inégalités;
- Pour une véritable mensualisation, avec garantie d'emploi et garantie en cas de maladie sans perte de salaire;
- Pour l'accroissement de nos droits et de nos possibilités d'initiative face à la hiérarchie.
- Pour la liberté syndicale;

LUTTEZ AVEC LA 

CONTACTER LA CFDT: Syndicat CFDT- Livre - 49, rue d'Hauteville - 75010 PARIS - Tél. 523 37 89
Syndicat Journalistes Français CFDT - 9 rue Geoffroy Marie - 75009 PARIS - Tél. 246-58-22

LE CONTROLE DE L'EMBAUCHE: UNE ARME A DOUBLE TRANCHANT

Au PARISIEN LIBERE, la CGT a su tenir jusqu'au bout, grâce certes à la combativité et à la capacité d'initiatives des travailleurs du PARISIEN. Mais le soutien financier n'a été décisif que par le maintien de l'impôt grève (en moyenne 10 %) que lui permettait son contrôle de l'embauche qui rend de fait la carte CGT obligatoire pour avoir du travail.

Déjà fortement structurée syndicalement depuis près d'un siècle par la CGT, la profession du Livre a connu pour les ouvriers de la presse parisienne une syndicalisation CGT à 100 %, du fait du monopole du contrôle de l'embauche.

Le contrôle de l'embauche proprement dit consiste pour une (ou plusieurs) organisation (s) syndicale (s) à s'engager à fournir aux employeurs la main-d'oeuvre dont ils ont besoin ; un tel système a pour contre partie que l'embauche se fasse obligatoirement aux conditions des annexes techniques. Cela permet que face aux employeurs, il n'y ait pas de travailleurs isolés, se faisant concurrence sur le marché du travail, mais un seul interlocuteur. En ce sens le contrôle de l'embauche comporte un acquis indéniable.

Cela dit, d'une part, il s'est logiquement développé dans le cadre d'un syndicalisme de métier, catégoriel et corporatiste ; Or la pratique syndicale basée sur le syndicalisme de métier, c'est-à-dire sur un fonctionnement par catégorie rend difficile la confrontation des idées et l'élaboration d'une action qui fasse l'unité. Elle est en définitive le fait de l'appareil syndical.

Le défi lancé par le patronat est précisément la remise en cause des métiers et il se renforce ainsi de tous les éléments de division inter-catégorielles.

D'autre part, le syndicat est devenu l'intermédiaire obligatoire imposant la carte syndicale comme une véritable carte de travail. Etant déjà sur le terrain, c'est la CGT qui a pu mettre en oeuvre à son seul profit le contrôle de l'embauche, en s'appuyant sur le sentiment des travailleurs que ce contrôle fonctionnerait d'autant mieux qu'il serait aux mains d'une seule organisation.

CONTRE LE MONOPOLE CGT, LA CFDT DOIT ETRE LE MOYEN D'UNE PRATIQUE COLLECTIVE

Nous condamnons donc bien sûr le monopole car il est la négation du pluralisme syndical.

Mais nous nous interrogeons aussi sur son efficacité, car il apparaît clair qu'en développant le "syndicalisme-assurance" il a privilégié l'organisation de l'appareil syndical négociant avec les patrons dans un cadre paritaire, au détriment d'une prise en charge de l'action syndicale par les travailleurs eux-mêmes.

C'est dans cette perspective que la remise en cause du monopole apparaît comme un élément de renforcement et si le pluralisme peut exprimer la possibilité d'une autre pratique syndicale, axée sur une prise en charge collective intercatégorielle, ce sera bien un moyen permettant l'unité dans l'action.

Tel est le sens du texte ci-joint (pages intérieures) qui a été diffusé à plusieurs milliers d'exemplaires parmi les travailleurs de la Presse Parisienne et qui doit servir de base à tous ceux qui désormais souhaitent s'organiser à la C.F.D.T.

LES DROITS NOUVEAUX

morcellé à l'extrême ce qui ouvrirait la porte à toutes sortes de manipulation: s'en servir pour raccourcir le temps de travail, ou que le patron y inclut les temps de pauses ou tous les petits moments de discussion normale au cours du travail...

UN CALENDRIER FIXANT LE RYTHME DE REUNIONS

Pour éviter ces manipulations dans la pratique, il faut donc que soit fixé un calendrier régulier, qui répartisse équitablement le temps entre tous les groupes (qui doivent inclure tous les travailleurs). Cette rigidité ne doit pas pour autant pouvoir être utilisée pour étouffer des affrontements, nous proposons que soit prévue la possibilité de réunions exceptionnelles fixées 24 h à l'avance sur demande signée par 1/3 des participants. C'est aussi une façon d'entamer le débat de suite sur un point «chaud».

La périodicité de ces réunions ne doit normalement pas excéder un mois. Il faut prévoir la possibilité de pouvoir reporter les heures non utilisées sans que cela excède 1 trimestre. (Donc soit possibilité d'allonger le temps de réunions en cumulant 2 mois, soit remise au «pot commun» d'heures non utilisées, pour la coordination ou des réunions supplémentaires de services particulièrement touchés par un problème...)

UN DROIT A IMPOSER CONVENTIONNELLEMENT A TOUS LES NIVEAUX

L'exercice de ce 1 % doit être défini dans ses grandes lignes par la loi et précisé par les conventions collectives pour les particularités propres à chaque branche. Mais c'est surtout au plan de l'entreprise que doivent être négociées, entre le patron et les syndicats représentatifs, les modalités concrètes d'exercice de ce droit (avec éventuellement arbitrage de l'inspection du travail, comme c'est le cas pour les procédures de discussion des protocoles d'accord d'élections). Cet accord doit inclure les modalités de calcul du temps global et la répartition (entre groupes de base et aussi le temps imparti à leur coordination), la définition des groupes de base, les modifications à apporter au fonctionnement de l'entreprise pour permettre la prise de ces heures et le contrôle de leur utilisation effective. □

*inform'action, chaque mois
tous(tes) les adhérents(tes) doivent le recevoir*

ABONNEMENT 15F 1 AN

(12F quand la section a 10 abonnés minimum)

*préciser: nom, adresse, entreprise, branche
chèques à l'ordre:*

**F.G.S.L. 26, Rue de Montholon 75009 PARIS
(247 76 20)**

LES LUTTES

- CARREFOUR à Montesson
COMMERCE

**2 EMPLOYEURS...
1 EMBAUICHE DEFINITIVE**

Le lendemain de la date d'expiration de son contrat à durée déterminée une vendeuse employée à la fois par Carrefour et un grossiste indépendant, reprend son emploi accompagnée de délégués CFDT et de militants de l'UL.

La Direction Carrefour intervient pour qu'elle le quitte, la discussion se déroule devant les clients, poursuivie par la suite avec le patron «fruits et légumes» Cela, le samedi matin à un moment d'affluence.

Résultat: la vendeuse est embauchée définitivement. Son ancienneté part de sa première embauche.



- GAN à Bordeaux
ASSURANCES

7 SEMAINES DE GREVE

Durant 7 semaines, les 50 travailleurs du service «groupe» secteur clé du GAN VIE à BORDEAUX sont en grève. Les principales revendications sont:

- augmentation uniforme de 300 F;
- réduction du temps de travail comme à PARIS soit 39 h 10;
- revalorisation de la prime de transport, le siège étant situé à l'extérieur de la ville.

La grève a été soutenue activement par les autres travailleurs de l'immeuble: débrayages et assemblées générales communes. Des collectes de soutien ont été organisées tant à BORDEAUX que sur l'ensemble du trust. Le 7 avril une délégation de grévistes s'est rendue à PARIS pour rencontrer les autres travailleurs du groupe et présenter les revendications à la Direction.

Le collectage : un outil pour l'unité des travailleurs. L'exemple d'Interforum

Une Assemblée Générale mensuelle qui réunit sur le lieu de travail une centaine de travailleurs, c'est déjà intéressant.

Dans cette entreprise, filiale de Robert LAFFONT (l'éditeur) qui est spécialisé dans la diffusion de livres, il est possible à la moitié, au moins, du personnel de discuter de ses problèmes.

La section CFDT d'Interforum tire le bilan de cette pratique dans l'article ci-dessous.

Si théoriquement l'AG est pour les adhérents, elle est en fait ouverte à tous les travailleurs qui se réunissent au siège de PARIS avec des délégations des deux entrepôts de la grande banlieue. En principe il ne s'agit que d'informations sur le CE, en fait ces AG débouchent toujours sur une discussion collective portant sur les problèmes dans la boîte et les revendications.

Pour que cela continue, il faut bien qu'il y ait des résultats et des moyens. Il a suffi que la CFDT dépose un préavis de grève pour obtenir :

- un réajustement des bas salaires,
- la garantie d'un plancher lors des paritaires,
- un ajustement des avantages «cadres» aux employés,
- une amélioration des conditions de travail et un réel contrôle du CHS.

Ces acquis aussi rapides ne peuvent s'expliquer que par un rapport de forces latent, exprimé au niveau des AG et construit à longueur d'année par une pratique d'unité.

C'est là que joue la pratique du collectage de la section.

LE ROLE CENTRAL DES COLLECTEURS POUR STRUCTURER LES LIENS DANS L'ENTREPRISE

Depuis 2 ans, la section a pris à bras le corps les problèmes des travailleurs alors que, jusque là, face à une direction paternaliste FO et la CGC jouaient le jeu de copinage s'appuyant sur les conflits de hiérarchie pour obtenir de ci de là des avantages individuels comme pour «l'enveloppe» annuelle, à la tête du client.

Régulièrement, le délégué FO sortant «son» tract d'autant plus facilement incendiaire qu'il ne reposait que sur sa propre personne et ne faisait donc peur à personne.

La section CFDT a commencé par répartir les responsabilités en développant un réseau de collecteurs qui ne cumulent pas avec les postes de délégués et qui ne soient pas liés avec la hiérarchie.

En tout, 5 sur Paris, répartis par étages, c'est-à-dire par services (bureaux, réassortiments, quai d'embarquement, retours et magasins).

Il y a 80 adhérents (sur 200 travailleurs) et le rôle premier des collecteurs c'est autant de ramasser l'information que les cotisations.

Le collectage est systématiquement fait tous les mois sur le temps de travail. Même si un adhérent a payé d'avance, le collecteur va le voir pour qu'il n'y ait pas de rupture.

Le timbre joue donc bien son rôle de support à l'organisation des travailleurs. Le collecteur (ou collectrice) transmet l'information aux délégués. S'il s'agit d'un problème immédiat ou personnel, il est pris en charge sur le moment. Sinon le point est fait une semaine avant les réunions mensuelles de DP ou CE: elles-mêmes débouchant sur les assemblées générales.

DES DELEGUES DESIGNES AVEC LES TRAVAILLEURS

Certes le rôle des délégués reste important, mais un tel réseau d'informations est la garantie que ce rôle les place bien au milieu des travailleurs et non pas au dessus d'eux.

Ainsi, leurs candidatures sont soumises au personnel en AG, avant le dépôt des listes. Le choix se fait d'abord sur ce qu'en pensent les travailleurs de leur propre service ou atelier.

Il est également significatif qu'il y a fort peu de tracts, la priorité étant donnée au contact personnel dans les services, puis à l'expression en AG.

Tout le monde apprend ainsi à se connaître et tout le monde sait sur ce qui on peut compter et pour quels objectifs.

UN DEBUT DE CONSEILS D'ATELIERS

Le problème des conditions de travail se posait avec acuité, quel étonnement de la Direction quand elle a constaté que les ouvriers et les employés avaient des idées là-dessus !...

Des idées qu'ils avaient sans doute avant, mais sans le cadre pour les exprimer. La pratique de discussions collectives en AG et dans les ateliers a permis que l'or-

ganisation du travail soit l'affaire de tous, un décloisonnement qui s'est vérifié lors de revendications sur les cadences, aux chaînes d'emballage non synchronisées.

L'ADHESION C'EST PRENDRE SA PLACE DANS L'ORGANISATION POUR LE RAPPORT DE FORCES

La CFDT est devenue majoritaire dans l'entreprise et vient même d'arracher à la CGC le collègue «cadres».

L'adhésion a un sens bien précis: s'insérer dans un cadre de discussion collectif permettant à chacun de peser et de ne pas s'en remettre aveuglément à des techniciens de la revendication.

Il n'y a aucun forcing. Le syndicat montre ce qu'il fait et progressivement tombent les préventions.

La section, en particulier par sa pratique de collectage, est bien un outil d'unité des travailleurs. □

Augmentation du prix du timbre ?

La fédération connaît des difficultés financières qui ont pour origine:

- un retard accentué en 77 et 78 dans le règlement des cotisations,
- l'accroissement des activités fédérales qui fait que les dépenses prévues sont intégralement tenues,
- un tassement en 76 et 77 du nombre de timbres payés.

Il y a pourtant nécessité de poursuivre l'effort engagé d'aide au développement local et régional des syndicats, sans pour autant avoir à restreindre nos activités d'information, de formation...

Il faut donc redresser cette situation !

Le premier moyen c'est d'appeler chaque syndicat à faire un bilan sérieux des causes de cette situation (en particulier au moyen du questionnaire «développement du syndicat» dont un double rempli doit être renvoyé à la fédé) et à redefinir les moyens d'y remédier:

- en développant une campagne active de syndicalisation (voir l'A 44 et 47 et dossier confédéral)
- en appliquant la charte financière (cotisations hiérarchisées à 0,70 % du salaire réel) moyen d'une saine trésorerie du syndicat,
- en accélérant le règlement des cotisations au SCPVC.

Le bureau fédéral en fera le bilan fin septembre 78. Au cas où cela n'aurait pas suffi, le CNF autorise le BF à augmenter la part fédérale de la cotisation 79 dans la limite de 30 centimes fixée lors de notre congrès de BOMBANNES. □

LES LUTTES

- LIDO MUSIQUE à Paris
COMMERCE

APRES LE REDEMARRAGE D'UNE SECTION CFDT LES PREMIERS RESULTATS

Dans ce magasin de disques de 80 travailleurs qui se trouve sur les Champs Elysées, les conditions de travail sont épouvantables, le magasin est ouvert jusqu'à 2 h du matin ! Le vendredi 7 avril tout le personnel a débrayé de 22h à 2h du matin. Ce premier mouvement leur a permis d'obtenir:

- le maintien des effectifs;
- les mêmes avantages pour les temps partiels et les temps pleins;
- la délivrance de tickets restaurant à tout le personnel;
- une prime de travail de nuit de 5 F par jour.

Après cette action, des rencontres sont prévues avec les autres sections CFDT du quartier des Champs-Elysées pour élaborer des revendications et des actions communes sur le quartier.

Face aux problèmes spécifiques des femmes, la question d'une activité syndicale spécifique

Un questionnaire avait été envoyé aux sections des syndicats participant à la session fédérale «femmes» de janvier dont vous avez eu le compte rendu dans Inform'Action n° 47 de février 78.

24 réponses seulement sont remontées (sur 300 diffusées environ). Ce faible nombre ainsi que le caractère souvent incomplet ou imprécis des réponses, reflète notre difficulté à appréhender la réalité. Ce qui pose la question de notre pratique syndicale.

Le peu de réponses contient quand même suffisamment d'information pour que la synthèse soit largement significative. Nous publions cette synthèse à lier avec des extraits de l'intervention d'Edmond MAIRE à la Conférence Travailleuses CFDT (Inform'Action n° 48 - mars 78).

La plus grande partie des postes occupés par les femmes sont ceux les moins payés, les moins qualifiés. Le contenu de leur travail est le plus souvent répétitif et parcellisé.

Les salaires situent souvent les femmes au bas de l'échelle. Pour un même poste, il peut y avoir, d'un secteur professionnel à un autre, des écarts importants.

Les postes occupés ne donnent pratiquement pas de possibilité de promotions, parce que leur contenu même en fait des postes subalternes. La seule promotion, quand elle existe, est au sein d'un même poste, par élévation du grade.

L'absentéisme, le plus souvent invoqué pour justifier les discriminations, s'explique en grande partie par l'absence d'équipements collectifs qui rend encore plus contraignante la charge des enfants déjà attribuée prioritairement aux femmes.

La sous-qualification, n'est pas ce qui explique la création de postes sous-qualifiés pour les femmes.

C'est au contraire l'organisation capitaliste du travail qui déqualifie les postes pour lesquels priorité est donnée aux femmes.

UNE FORMATION PROFESSIONNELLE QUI N'OFFRE AUCUN DEBOUCHE

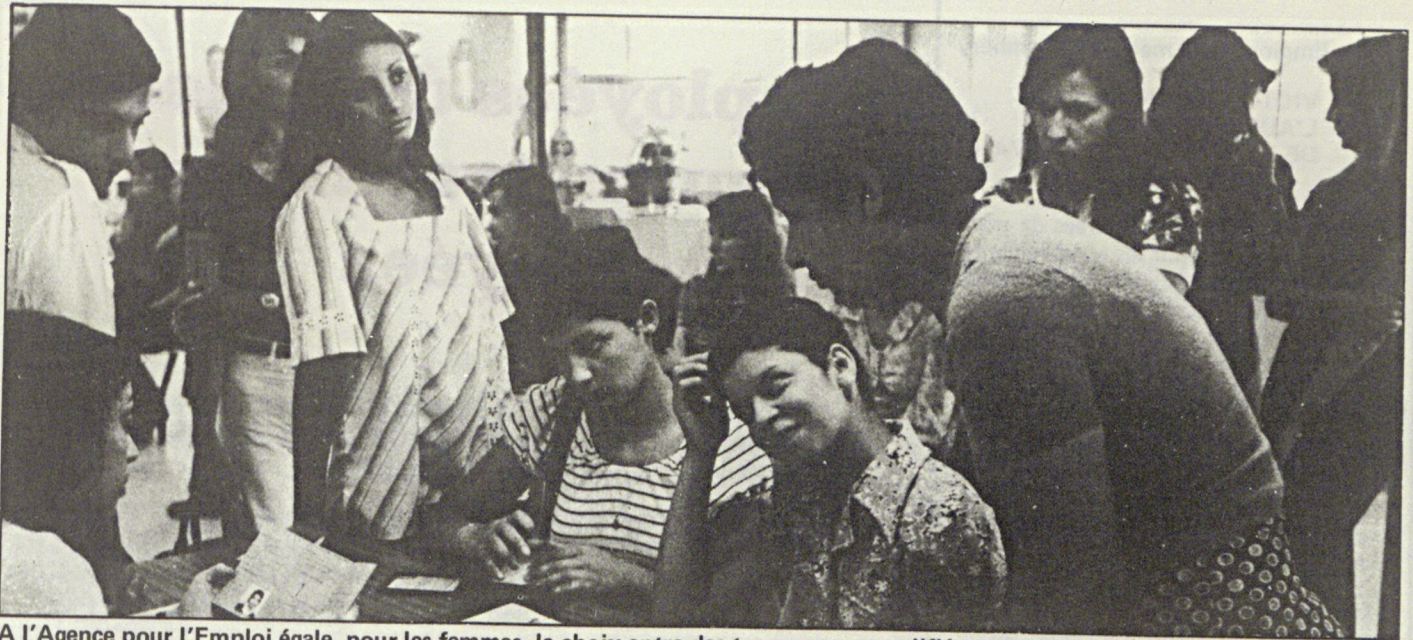
A part les assurances, les femmes ne semblent pas désavantagées concernant le nombre de stages. Mais les stages des hommes leur sont sûrement beaucoup plus profitables.

Concernant les stages proposés aux femmes, soit ils ont un rapport avec la vie professionnelle, mais ne correspondent à aucune offre dans l'entreprise, soit ils ont un rapport avec l'épanouissement personnel ou le renforcement du modèle féminin sans déboucher sur autre chose.

Concernant les stages souhaités, la plupart des femmes n'ont pas d'autres perspectives que de choisir sur une liste pré-établie. L'absence de débouchés réels semble stériliser l'initiative de revendication.

LE SALAIRE UNE NECESSITE VITALE

Les femmes dans leur majorité sont mariées (ou en union libre) et ont des enfants. Une forte minorité vit seule (célibataires, veuves ou divorcées) souvent avec des enfants.



A l'Agence pour l'Emploi égale pour les femmes, le choix entre des travaux sous qualifiés ou une formation qui ne mène à rien.

Pour la très grande majorité des femmes, le salaire est une nécessité vitale. Pour celles pour qui ça l'est moins, il s'agit d'un besoin d'indépendance économique et d'insertion dans la vie professionnelle.

SOUS-REPRESENTEES DANS L'ORGANISATION SYNDICALE

Si les femmes adhèrent en moyenne proportionnellement à leur nombre dans l'entreprise, elles sont le plus souvent sous-représentées au niveau des militantes et/ou déléguées.

Les contraintes familiales pèsent très lourd. Les autres contraintes (horaires, transports, pratique syndicale...) ne sont pas propres aux femmes, mais pèsent également plus lourdement, à la fois parce qu'elles renforcent les contraintes familiales et parce qu'elles ont un lien avec le statut subalterne de la femme dans l'entreprise et au dehors. Pratiquement aucune solution, sinon parfois les réunions sur l'heure du repas.

En fait, le problème est très rarement discuté en tant que tel. Ou il est nié, ou il est subi.

PROBLEMES SPECIFIQUES: JAMAIS POSES...

Pratiquement jamais discutés dans les sections, sauf dans les rares cas où les commissions femmes les

posent comme tels, dans l'entreprise ou à partir du syndicat ou de l'UL. Ils ne sont abordés que dans le cadre de l'action revendicative générale.

QUELLES REVENDICATIONS

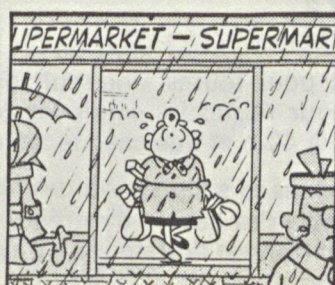
A part celles concernant la charge des enfants (équipements collectifs), les revendications des travailleuses recoupaient celles de tous les travailleurs.

Mais elles ont bien un caractère spécifiquement féminin compte tenu des postes occupés majoritairement par les femmes et de leur place dans la hiérarchie.

Aucune revendication spécifique aux travailleuses n'est considérée comme prioritaire par l'ensemble des travailleurs. La priorité n'est reconnue que s'il s'agit de revendications communes à tous et à toutes.

QUELLES ACTIVITES SPECIFIQUES

Une minorité de sections a une activité spécifiquement «femmes». La plupart des commissions sont théoriquement mixtes, mais non mixtes de fait. Elles comprennent des non-syndiquées. Elles discutent, élaborent et proposent à la section syndicale des revendications. La prise en charge de celles-ci est inégale. Essentiellement travail de sensibilisation (discussions, questionnaires, tracts, affichages, permanences). Encore très peu d'actions spécifiques.



LES LUTTES

- Employées de maison à Chambéry

VICTOIRE CONTRE L'AUGMENTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Nous sommes cinq employées de maison embauchées pour les appartements privés du Préfet. En février, celui-ci modifiait notre contrat de travail et voulait nous contraindre sous menace de licenciement, à travailler également dans les locaux de la Préfecture en dehors des heures de bureaux. Toutes ensemble, nous avons refusé cette modification. La sanction n'a pas entraîné courant mars l'une d'entre nous est licenciée. Aussitôt toutes les cinq nous avons cessé le travail.

Après 11 jours de grève le Préfet a accepté de la réintégrer ainsi qu'un protocole d'accord annulant les modifications de notre contrat de travail.

- SLIM à Lille - LIVRE

BAISSE DES CADENCES CONTRE LES LICENCIEMENTS ET LE TRAVAIL DE NUIT

C'est une imprimerie qui sort du papier pour ordinateur. 66 suppressions d'emploi sur 350 et développement du travail de nuit. Après 5 semaines de discussions, aucun résultat. La Direction maintient son plan. La CGT et la CFDT combinent baisse des cadences, grève des fiches de production et discussion sur le temps de travail dans la perspective de l'action contre les licenciements, soumis à l'inspection du travail après le vote négatif en CE.

- Groupement coopératif de vente par catalogue (Coop) à Amiens
COMMERCE

LES TRAVAILLEURS IMPOSENT L'EMBAUCHE DES TEMPORAIRES

Alors que dans certains services les travailleurs effectuent entre 40 et 70 h par semaine, la Direction renvoie 15 temporaires dont le contrat arrive à expiration fin mars (17 fin avril, 2 fin mai).

Des débrayages et l'intervention de l'inspecteur du travail obligent le patron à supprimer les heures supplémentaires et embaucher définitivement 8 temporaires. Débrayages et baisse de cadences par services se poursuivent pour maintenir définitivement dans l'entrepôt les 17 travailleurs dont le contrat se termine fin avril.

OBJECTIFS REVENDICATIFS

Employées de maison : à heures travaillées, heures payées

Un des traits marquants de l'évolution du secteur c'est le développement du travail à temps partiel qu'accompagne l'apparition de nouvelles catégories d'employeurs.

Hier, la majorité des employées de maison étaient logées et nourries par l'employeur ce qui se traduisait au niveau de l'amplitude de travail par des heures d'équivalence, non rémunérées. Pour les patrons c'était la possibilité d'avoir leur employée sous la main sans la payer.

Aujourd'hui cette forme de travail tend à disparaître au profit du travail à temps partiel (peu d'heures et beaucoup d'employeurs) et le développement des tâches à caractère familial (garde d'enfants, garde malade etc..).

Pour concrétiser cette nouvelle organisation du travail au niveau de la profession, la Fédération patronale tente de faire entériner par les organisations syndicales, dans les commissions paritaires, une définition nouvelle des heures de travail qui se substituerait peu à peu aux heures d'équivalences.

Ce sont: les heures d'astreintes (payées 1/3 du salaire) et les heures de présence responsable (payées 1/2). Heures qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif mais pendant lesquelles l'employée de maison reste sous la dépendance des patrons.

Parallèlement, les patrons proposent de séparer les employées de maison en deux grandes catégories: les employées effectuant des travaux ménagers (cuisine, repassage, etc...) et celles occupées à des tâches de caractère familial. Ceci se concrétisant par deux grilles de salaires et classifications différentes selon l'une ou l'autre de ces catégories.

A travers cela, ce qui est recherché par la Fédération patronale c'est une rentabilisation accrue de l'heure de travail:

- soit en supprimant les temps creux, ce qui permet le travail à temps partiel,
- soit en ne payant que ce dont l'employeur a besoin (heures payées au rabais).

C'est aussi l'introduction de divisions nouvelles en instituant un statut différent entre tâche ménagère et tâche familiale.

Pour ces raisons, il n'est pas question pour la CFDT de signer la convention collective nationale.

NOS OBJECTIFS

Le même statut pour toutes: une seule grille des salaires, les mêmes classifications pour toutes les employées de maison. La réduction du temps de travail à 40 h et que chaque heure soit payée à sa valeur.

Si nous demandons la suppression des heures d'équivalence ce n'est pas pour admettre des heures d'astreintes. Pour nous, toutes heures consacrées au patron est du temps de travail effectif et doit être payé comme tel.