

## **INFORM'ACTION**

7<sup>e</sup> ANNEE

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

\*

Rédaction - Administration :  
20, rue Rochechouart - Paris (9<sup>e</sup>)  
Tél. : 878-32-72

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

\*\*

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

\*\*\*

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

\*\*\*\*

Abonnement Annuel : 6,00 F

# **INFOR**ATION****

**c.f.d.t.**

**CRISE  
ET  
ORGANISATION  
DU  
TRAVAIL**

**BULLETIN  
DU  
MILITANT  
DE LA  
FEDERATION  
GENERALE  
SERVICES  
LIVRE**

JAN. 76

N<sup>o</sup> 34

# SOMMAIRE

● Conseil National Fédéral 24-25 Mars 1976 .....	1
● A la Paternelle .....	11
● Horaires mobiles... variables... flexibles... à la carte... libres... .....	21
● La Cotisation .....	25
● Budget fédéral, fonds fédéral de développement .....	28
● Nouvelles brochures CFDT .....	29

La Brique (couverture)

## PETITION NATIONALE

C'est l'occasion d'une large sensibilisation des travailleurs, faire signer massivement la pétition nationale pour l'arrêt de toutes les inculpations pour délit d'opinion, la libération des emprisonnés, le libre exercice des droits reconnus par la constitution partout et pour tous, la défense des libertés syndicales et de l'organisation syndicale garantes de l'efficacité de l'action pour l'aboutissement des revendications.

Les articles et le texte de la pétition nationale se trouvent dans les numéros de Syndicalisme Hebdo des 25-12-75 et 1-1-76.

## La brique : pour une organisation plus efficace des travailleurs

L'ensemble des organisations CFDT (confédération, fédérations, régions et syndicats) emploie près de 500 personnes ; ce sont tous des employés de la CFDT, au service de l'action, des travailleurs, de l'information et de l'action de l'organisation.

Si leur nombre s'est accru proportionnellement au développement de l'organisation, les locaux du travail sont restés les mêmes. D'une part la majorité d'entre eux travaillent dans des conditions que nous n'accepterions pas dans les entreprises et d'autre part ces conditions de travail sont préjudiciables à l'efficacité même de l'organisation des travailleurs.

Pour matérialiser la responsabilité des adhérents par rapport à ce problème l'opération « équipement » avait été lancée. Elle devait permettre de limiter au minimum les emprunts bancaires, c'est-à-dire de peser le moins possible sur les ressources habituelles afin de financer ou d'améliorer les locaux des syndicats, des fédérations (rue Montholon), de la confédération (rue Cadet).

L'objectif : une « brique » (20 F) par adhérent, est loin d'avoir été atteint et si un effort n'est pas fait il faudra que le congrès confédéral de mai 76 décide d'augmenter les cotisations.

Deux nouveaux moyens ont été mis à la disposition des sections :

au prix de 5 F, 2 modèles chacun

— une carte de soutien

— une carte de vœux

disponibles dans les syndicats, UIS, UIB et UD.

# CONSEIL NATIONAL FÉDÉRAL

## 24 25 MARS 76

Notre conseil se tient cette année 2 mois avant le congrès confédéral. C'est l'occasion de faire le point sur les 3 années écoulées et sur la progression de notre réflexion depuis notre congrès de VICHY.

Ces années ont été marquées par un approfondissement dans les luttes de la contestation du capitalisme, par la campagne électorale et ses suites, par la tentative de restructuration du capitalisme pour une exploitation accrue.

Dans les luttes se trouve quotidiennement posée la question de :

### La dimension politique de notre action syndicale

- le passage au socialisme est-il notre affaire ?
- Quel socialisme ?
- Quelle implications cela a-t-il sur notre politique ?
- Comment y arriver ? avec qui ?

Pour inciter à une préparation commune du congrès confédéral, nous avons centré notre prochain conseil sur ces thèmes. Nous avons rassemblé dans ce texte des éléments de débats, en partant des acquis de VICHY sur la pratique syndicale et de notre conseil de 75 sur la restructuration de l'organisation.

Pour préparer ce conseil, des réunions locales et régionales doivent se tenir courant février. Les apports écrits qui seront envoyés à la Fédé avant le 28 février seront rediffusés à tous les syndicats.

#### SOMMAIRE

- 1.1 Tout bouge ...
- 1.2 ... et tout reste en place ...
- 1.3 ... tant que dure le capitalisme

#### LE SOCIALISME AU CŒUR DES LUTTES

- 2.1 Les luttes tracent les lignes directrices du socialisme que nous voulons ...
- 2.2 ... et forgent les forces pour y arriver
- 2.3 Notre pratique décrit notre conception du socialisme

#### UNE PRATIQUE COLLECTIVE

##### PORTEUSE D'UNE AUTRE SOCIETE

- 3.1 Son sens politique
- 3.2 Un syndicat parmi les travailleurs
- 3.3 Une coordination, une confrontation constante
- 3.4 L'unité des travailleurs, base de l'unité intersyndicale

#### LES CONDITIONS

##### DE LA CONSTRUCTION DU SOCIALISME

- 4.1 Une lutte de classe intensifiée ...
- 4.2 ... pour le pouvoir aux travailleurs

## **1.1 TOUT BOUGE...**

Il est de moins en moins question dans les luttes de monnayer les nuisances du capitalisme :

- refus de la fatalité économique au nom de laquelle les entreprises sont fermées lorsque le capital peut servir à extirper plus de profit ailleurs.
- refus de se soumettre à la rentabilité et à la concurrence lorsque celle-ci passe avant la vie et la sécurité des travailleurs.
- refus d'une organisation du travail qui isole les tâches d'élaboration et de décision des tâches d'exécution pour mieux soumettre la technique aux exigences du profit, qui prive de plus en plus le travailleur d'initiatives pour l'enfermer dans un système de consignes.

Dans les luttes se développe une contestation plus approfondie du fonctionnement même du système capitaliste, de la place qui y est faite aux travailleurs. Bien sûr cette contestation reste très inégale mais c'est elle qui a marqué de la façon la plus vivante l'évolution de notre société ces dernières années.

L'écho rencontré par les grèves de Thionville, du Joint français, de Lip, de Cerizay, des OS de Renault, d'Usinor, des PTT... a montré que les forces qui se sentaient concernées dépassaient largement celles des syndicats et des partis de gauche.

Cet écho on le retrouve jusque chez les magistrats, les médecins, dans l'armée... où après l'université de nouveaux affrontements se font jour ; on le retrouve dans l'évolution des idées dominantes sur la hiérarchie, le savoir, le rôle de la femme, la sexualité... on la retrouve dans la dynamique unitaire lors des élections de 74.

Un monde nouveau apparaît sans cesse étouffé par les institutions en place.

## 1.2 ... ET TOUT RESTE EN PLACE...

Le capitalisme aussi se transforme pour survivre sous la pression des luttes. De nouvelles formes d'exploitation se développent s'appuyant les revendications des travailleurs :

- réduction du temps de travail, mais en même temps baisse des effectifs, développement des hors statuts, des temps partiels, des polyvalents...
- DPO, horaires mobiles, équipes autonomes mais seulement dans le cadre d'un travail déqualifié où toute initiative a disparu sur la fixation de la finalité et des normes de rentabilité du service.
- installation de nouveaux matériels qui permettent une déqualification d'ensemble du personnel.

Au travers de la crise le capitalisme se restructure pour limiter encore plus le pouvoir des travailleurs sur le processus de travail (voir Inform'action nov. 75).

## 1.3 TANT QUE DURE LE CAPITALISME.

Le patronat semble se diviser, certains patrons parlent même d'autogestion. Peut-on miser là-dessus pour des changements décisifs ?

La bourgeoisie a toujours su mettre en avant ceux des siens les plus capables de lui rallier une partie de la classe ouvrière. C'est le sens qu'elle donne à la démocratie : le droit pour chacun isolément de choisir (d'élire) ses dirigeants mais le refus pour tous de s'organiser pour peser sur eux et changer le fonctionnement de la société ?

Rien n'est acquis tant que la logique du profit règlera tous les échanges, tant que les travailleurs privés de la possession de leur outil de travail seront dépossédés de tout pouvoir sur leur travail et les richesses qu'il crée.

Imposer une satisfaction durable aux revendications, n'avoir pas sans cesse à rebâtir ce que le patron détruit, pose, au cœur des luttes, la nécessité du passage au socialisme.

## Le socialisme au cœur des luttes

### 2.1 LES LUTTES TRACENT LES LIGNES DIRECTRICES DU SOCIALISME QUE NOUS VOULONS...

Les luttes sont la critique quotidienne du capitalisme vécu par les travailleurs. En même temps, elles tracent les lignes directrices d'un autre fonctionnement de la société orienté par les aspirations des travailleurs et non plus par le profit, basé sur l'accord collectif et non sur les contraintes hiérarchiques.

Dans les revendications mises en avant, notre critique du capitalisme s'approfondit et notre conception du socialisme se précise :

- **sur les salaires** : la volonté d'augmentations non hiérarchisées ne répond pas seulement à un souci de justice. Elle est un **refus de la hiérarchie capitaliste** et de la division qui expriment le mépris du travail manuel, différences de salaire dans une même catégorie qui affaiblissent les travailleurs contraints de se concurrencer vis-à-vis du patron.
- **sur l'emploi** : le refus des licenciements et non plus seulement leur indemnisation est le **refus d'être une marchandise** soumise à la concurrence entre capitalistes.
- **Sur l'organisation du travail** : refus de la division capitaliste du travail, **refus d'être dépossédé de toute initiative**, de la séparation accrue entre travail manuel et intellectuel qui nous impose sans cesse de recourir au patron et à ses impératifs d'exploitation pour unir les efforts de chacun dans la production.

Les revendications ont un contenu politique immédiat. Elles ne contestent pas seulement l'appropriation du profit par une classe, le partage du gâteau. Elles mettent directement en cause la base même du profit capitaliste. Elles posent la **nécessité d'une socialisation des moyens de production, d'un pouvoir collectif réel des travailleurs sur l'organisation de la société**. Elles concrétisent notre conception du socialisme, celle que nous définissons quand nous parlons d'autogestion.

### 2.2 ... ET FORGENT LES FORCES POUR Y ARRIVER

Dans la lutte les travailleurs s'affirment comme force collective face au patron, capable de lui imposer les revendications. Mais aussi comme force capable d'un autre type de fonctionnement de la société, basé sur une participation de tous aux décisions et à l'action.

- Pour imposer une réduction des cadences, la prise des temps de repos, le refus de rendre les feuilles de rendement, le refus de travailler le dimanche, il ne suffit pas d'avoir une

majorité, il faut l'accord de tous ; que chacun se sente lié à tous dans l'action. Les luttes sur l'organisation du travail nécessitent de trouver les formes de cette participation collective, de revoir le fonctionnement du syndicat ses liens avec l'ensemble des travailleurs (voir circulaire mai 75).

- Lorqu'à BEGHIN K. les travailleurs se sont réunis pour définir entre eux les classifications de chacun qu'ils voulaient imposer, ils ont découvert qu'ils pouvaient résoudre même les questions qui traditionnellement les divisaient le plus (cf. I.A. Papier Carton n° 15).
- Lors de la remise en route de la cafétéria pendant la grève de la Roche-sur-Yon les travailleurs ont défini une autre organisation du travail unifiant leurs conditions (cf. I.A. n° 28). De même lors de la grève de Cerisy, les ouvrières pour produire dans d'autres conditions ont du changer les machines faites seulement pour le morcellement des tâches et les cadences (cf. brochure PIL).
- Le soutien apporté à une lutte par les travailleurs d'autres entreprises, par les habitants du quartier est l'occasion d'une confrontation de revendications, d'une unification des objectifs. C'est aussi l'organisation d'une coordination plus large face au capitalisme.

La préparation de l'action par l'orientation syndicale, le travail d'unification contre la division imposée par le système sont l'apprentissage d'une coordination des travailleurs alliant chacun aux décisions, en dehors des impératifs capitalistes.

C'est dans la lutte que se développe une conscience collective des travailleurs parce que c'est là que chacun peut se rendre compte que le capitalisme n'est pas une fatalité de la nature et qu'inséré dans un rapport de force collectif il peut en être autrement.

C'est la force organisée des travailleurs, par une participation active de chacun, qui constitue l'unification des travailleurs, et pas seulement la mise en avant d'objectifs revendicatifs partagés par tous.

**Cette organisation du pouvoir des travailleurs sur leur action le développement de leur capacité à gérer collectivement leur lutte préfigure et concrétise la possibilité d'un pouvoir des travailleurs sur l'organisation de la société.**

### **2.3 NOTRE PRATIQUE DECRIIT NOTRE CONCEPTION DU SOCIALISME**

Pour parvenir à un pouvoir réel des travailleurs sur l'ensemble de la société les luttes dans l'entreprise ne suffisent pas. Même là où existe un fort rapport de force, les luttes se trouvent freinées dans leur aboutissement par le chantage lié aux nécessités de la concurrence, les menaces de lock out, le soutien du système avec sa police...

Il est bien de notre responsabilité d'organisation syndicale dans notre action revendicative de fournir le cadre d'une continuité et d'une systématisation de l'action unifiant les forces pour un changement d'ensemble du système.

Comment rendre crédible nos perspectives autogestionnaires, si au sein même de notre organisation nous faisons la preuve que l'on ne peut fonctionner autrement que de façon hiérarchisée ? Face à la restructuration du capitalisme l'essentiel des luttes a porté sur l'organisation du travail, le mode de décision hiérarchisée qui impose le profit comme critère de choix. C'est sur cette remise en cause qu'est jugée la crédibilité du socialisme par les travailleurs, ce qu'elle changera à leur travail. C'est sur ces points que les partis de gauche sont restés le plus silencieux laissant craindre que cette réorganisation soit aussi une nécessité du développement des forces productives dans le socialisme. Cela impose aussi pour tous une remise en cause de nos schémas d'organisation le plus souvent calqués sur l'organisation patronale.

La question du socialisme se joue tous les jours dans la conscience des travailleurs par l'observation qu'ils font de la pratique quotidienne des organisations ouvrières. **Cette** pratique est pour les travailleurs le programme réel des organisations ouvrières, la place qu'elles fixent aux travailleurs dans leur fonctionnement, la capacité qu'elles ont de permettre une prise en charge collective des luttes indique la place qu'auront les travailleurs dans le socialisme.

## Une pratique collective porteuse d'une autre société

### 3.1 SENS DE LA PRATIQUE COLLECTIVE :

Une pratique collective associant les travailleurs à l'élaboration des revendications et des formes d'actions ouvre la possibilité de luttes plus offensives sur l'organisation capitaliste du travail. Elle est porteuse d'une autre société. Son développement liant à chaque pas les idées et les forces est notre meilleure garantie de sa réalisation.

Le premier lieu de cette pratique collective, c'est l'atelier, le service, là où les travailleurs se connaissent et sont plus directement liés par une même forme concrète d'exploitation où chaque travailleur peut s'exprimer individuellement au sein de ce collectif.

Dès que le nombre, la variété des situations rend impossible cette participation individuelle à la décision, une coordination est nécessaire qui doit trouver sa légitimité non dans une délégation de pouvoir hiérarchisée mais dans une confrontation entre des orientations définies collectivement.

La lutte de Lip a montré qu'il était possible en alliant travail en commission préparation des discussions par service et assemblée générale d'étendre cette pratique à une grande entreprise, qu'elle était la meilleure garantie de maintenir l'unité et la force collective (cf. Inform'Action n° 23).

Actuellement cette participation à l'action de tous les travailleurs ne peut qu'être occasionnelle. Des formes d'organisations collectives le plus souvent informelles naissent lorsque chacun voit en quoi sa participation peut aboutir à des changements immédiats, au moment de la préparation et dans la conduite de l'action. Nous devons savoir saisir ces occasions et les impulser.

### 3.2 UN SYNDICAT PARMI LES TRAVAILLEURS

Il est de la responsabilité du syndicat d'assurer une continuité et la systématisation de l'action.

Cela situe la tâche primordiale du syndicat d'abord parmi les travailleurs et voire entre eux et la direction. C'est sa pratique, sa capacité d'organisation des travailleurs qui lui assure son caractère représentatif et non la loi ou les miettes qu'il s'avère capable de grappiller dans les réunions avec la direction. Pour négocier il faut être en situation d'imposer.

La possibilité d'une participation accrue des travailleurs aux décisions implique que nous soyons capable de jouer notre rôle d'incitation au débat, de fournir les occasions de discussions et de confrontation en y apportant nos propres éléments issus de notre réflexion et de l'histoire du mouvement ouvrier.

Dans cette perspective l'adhérent a un rôle actif essentiel. Le syndicat regroupe les travailleurs conscients de cette nécessité d'une organisation continue des travailleurs sans que pour autant il se substitue aux travailleurs pour décider.

Cela nous amène à revoir notre fonctionnement pour que chaque adhérent puisse trouver sa place, à sa mesure dans ce travail d'organisation des travailleurs. Les conditions de décisions plus collectives. A partir d'un noyau plus stable de militant chacun doit être incité à informer sur son secteur, avoir les moyens d'animer le débat avec les travailleurs.

### 3.3 UNE COORDINATION DES LUTTES, UNE CONFRONTATION CONSTANTE

Dès qu'il s'agit d'étendre les luttes, de tisser des liens durables entre travailleurs de plusieurs entreprises, nous rencontrons fondamentalement les mêmes difficultés que pour l'unification de plusieurs secteurs d'une entreprise.

Nous revenons souvent à une pratique de militants spécialisés où la décision des travailleurs se limite à accepter de refuser les initiatives proposées sans possibilité de juger du rapport de force, des difficultés à résoudre, d'élaborer d'autres solutions pouvant amener une unité plus forte.

Le plus souvent l'appel à l'extension d'une lutte est fait à chaud, sans que le travail de préparation effectué là où l'action a démarré ait pu être conduit ailleurs. L'appel se résume à l'obligation de solidarité, sans que les travailleurs auxquels il est fait appel puissent profiter de l'élargissement du rapport de force qu'elle permet. Cela freine la possibilité d'une cohésion plus forte sur les perspectives communes de la lutte.

Pour la coordination des luttes, la confrontation entre entreprises doit être une préoccupation constante de l'organisation syndicale. Elle doit s'appuyer sur le mécontentement réel et l'élaboration de points de vue collectifs.

Le caractère unifiant d'une revendication, ce n'est pas seulement qu'elle concerne tout le monde, c'est que tout le monde soit mobilisé pour la faire aboutir. Ce n'est pas le plus petit dénominateur commun des mécontentements, ni la formule assez générale pour tout regrouper.

Son élaboration nécessite une analyse avec les travailleurs des divers mécontentements en les situant concrètement comme effets de la même exploitation. Elle nécessite une confrontation entre travailleurs pour que se règle entre nous et non au gré du patron les divergences secondaires qui peuvent surgir.

C'est cela le caractère politique de la revendication, sa capacité à unifier les travailleurs sur la base de la contestation concrète du capitalisme. Cette unification donne leur pleine dimension politique à nos luttes.

### 3.4 L'UNITE DES TRAVAILLEURS : BASE DE L'UNITE INTER-SYNDICALE

La possibilité d'une prise en charge plus grande de leurs luttes par les travailleurs est souvent freinée par la division syndicale. Surtout lorsque l'implantation syndicale ou la participation des adhérents à la vie de la section est faible, les militants sont tentés de chercher d'abord à se démarquer dans leurs orientations des autres organisations. Mais derrière ces orientations différentes on retrouve finalement la même pratique excluant les travailleurs des décisions, freinant la possibilité que les revendications soient satisfaites.

La force des travailleurs est leur unité. C'est là que réside la force de l'organisation syndicale. Dans ce cadre l'unité intersyndicale est un élément important du rapport de force, de la confiance des travailleurs dans la possibilité de l'action. Mais cette unité intersyndicale trouve sa force dans l'unification de tous les travailleurs qu'elle permet de réaliser. Elle est un affaiblissement de tous si elle conduit à étouffer le nécessaire débat entre travailleurs.

# Les conditions de la construction du socialisme

## 4.1 UNE LUTTE DE CLASSES INTENSIFIEE...

Sans cesse nous voyons les acquis de nos luttes remis en cause. Remis en cause par des nécessités économiques qui sont celles de la domination d'une classe sur une autre. Il ne peut y avoir dans ce cadre ni autogestion ni pouvoir réel des travailleurs d'organisation de la société.

Doit-on attendre pour assurer un débouché politique à nos luttes que se créent les conditions plus favorables d'une arrivée des partis de gauche au gouvernement ? que soit en partie neutralisé l'appareil répressif et idéologique de l'état ? Doit-on faire porter là dessus la priorité de nos efforts pour le socialisme ?

Les expériences récentes du Chili et du Portugal ne montrent-elles pas au contraire que dès cette arrivée des partis de gauche au gouvernement la lutte des classes ne fait que s'intensifier ? que la bourgeoisie utilise tous les moyens pour saper l'unité acquise, éviter que se renforce l'emprise des travailleurs sur la société ? que d'emblée se trouve posée la question de la lutte anti-capitaliste et pas seulement contre les monopoles ? que c'est au contraire à partir de cette phase que la plus large mobilisation, la plus grande capacité d'initiative des travailleurs est nécessaire ?

Cette mobilisation nécessite que les travailleurs puissent clairement situer leur place dans le processus. La qualité d'un programme de gouvernement n'est pas en soi une garantie de son application si les forces pour l'imposer ne sont pas organisées, si les travailleurs sont désaisis de leur rôle moteur dans ce processus de transformation de la société.

C'est pourquoi sans négliger l'importance de la lutte électorale en particulier par la convergence qu'elle permet avec d'autres couches de la population, nous refusons de subordonner nos revendications et nos actions à des échéances électorales, de restreindre nos exigences de changements immédiats à l'arrivée d'un gouvernement de gauche.

La fonction des partis pour la réalisation de leur projet politique passe par l'exercice du pouvoir dans le cadre du système actuel. Mais l'arrivée des partis de gauche au gouvernement n'est pas la réalisation du pouvoir des travailleurs. Toutes les structures sociales restent en place qui ont pour finalité d'assurer la reproduction du système capitaliste.

Les possibilités de transformation ne sont pas une question de bonne volonté des dirigeants mais l'enjeu de l'âpre affrontement de la lutte des classes.

Cela fonde la nécessaire convergence de toutes les forces anticapitalistes et la nécessaire indépendance entre parti et syndicat.

Cette convergence des forces est d'autant plus nécessaire que la bourgeoisie ne se laissera pas déposséder sans heurt de son pouvoir.

L'appareil d'état actuel est conçu pour assurer la domination d'une classe et pour exclure les travailleurs de tous les rouages qui contribuent à l'organisation centrale de la société. Son occupation par des partis de gauche ne change pas sa nature.

Tant que les structures du capitalisme restent en place, existe le risque de voir une fraction plus moderniste de la bourgeoisie utiliser l'action des travailleurs pour conserver son pouvoir.

#### 4.2 ... POUR LE POUVOIR AUX TRAVAILLEURS

La construction du socialisme, la réalisation progressive d'un pouvoir réel des travailleurs sur l'organisation de toute la société implique que la bourgeoisie soit dépossédée de tout pouvoir.

Cela implique la socialisation des moyens de production, la transformation de l'appareil d'état, sa décentralisation pour permettre une intervention directe des travailleurs dans ses rouages : administration, armée, police, justice, école, plan... .

Cela implique que se développent des formes nouvelles d'organisation collective des travailleurs, véritables contre pouvoir par rapport au pouvoir central et embryon d'un pouvoir réel des travailleurs c'est l'amorce des conseils ouvriers d'entreprise et de quartiers.

C'est notre responsabilité d'organisation syndicale de préparer et d'impulser ces formes d'organisation collective des travailleurs, pour fournir toutes les chances d'une issue victorieuse dans la lutte contre la bourgeoisie.

Texte soumis au débat par  
la CE après discussion du BF  
Décembre 75.

## **A la Paternelle (1), les dactylos remettent en cause un système qui permet au patron de presser chaque jour un peu plus les travailleurs comme un citron, d'accroître la charge de travail.**

Lors d'une conférence de presse tenue cet été, PAGEZY, PDG des AGP, présentait son entreprise aux journalistes comme étant un modèle de stabilité sociale. C'était, comme le soulignait la section CFDT, une affirmation bien imprudente.

En réalité, les 2 200 travailleurs du plus grand groupe privé d'assurances n'en sont pas à leur première lutte et ce n'est pas le contrat d'entreprise maintenu grâce à la complicité des organisations minoritaires (FO, CGC, CGSI) qui sera capable d'y changer quelque chose.

S'il tient une place importante sur le marché, parallèlement le groupe repose sur des structures relativement archaïques. Ainsi, au niveau de l'organisation du travail, alors que la plupart des compagnies ont tendance à supprimer les pools dactylos et intégrer celles-ci dans les bureaux de rédaction, les dactylos du GROUPE DE PARIS sont, au contraire, réunies dans de gigantesques pools, travaillant au rendement sous une surveillance étroite.

« L'accumulation des tensions nées de cette organisation du travail aboutira à l'une des plus longues luttes qu'une compagnie d'assurances ait connue : 7 semaines ».

---

(1) Assurances Générales de Paris (AGP).

## L'ORGANISATION DU TRAVAIL AUX POOLS YC, YO DEQUALIFIE DIVISE LES TRAVAILLEUSES ET RENFORCE L'AUTORITARISME PATRONAL.

Les dactylos sont réparties en 2 pools principaux : 40 à YC et 70 à YO.

**Le service YC** est chargé de la frappe des lettres destinées aux agents, clients, avocats, etc.

Le travail se divise en deux parties sensiblement égales : le « manuscrit » (lettres types) et l'« audio » (travail sur disque avec casque).

On peut distinguer 3 spécialisations :

- les dactylos qui ne font que du manuscrit ;
- le manuscrit + l'audio ;
- enfin, le manuscrit + l'audio + la sténo.

On passe en audio généralement au bout de 6 mois.

Les dactylos qui ne font que du manuscrit ont comme classification le niveau A, c'est-à-dire la catégorie la plus basse dans les assurances. Celles qui font de l'audio sont en principe au niveau B, mais seules quelques dactylos à l'heure actuelle bénéficient de cette classification. Par contre, la prise en sténo ne donne pas lieu à une classification supérieure.

**Le travail des dactylos du pool YO** consiste à taper des clichés destinés à la reproduction des renseignements dont on peut avoir besoin pour l'établissement des polices d'assurances ou la constitution des dossiers de règlement des accidents.

Le service se divise en trois grands groupes :

- S.O. : chargé de l'ouverture des dossiers accidents automobiles.
- Incendie : pour la frappe des clichés destinés aux polices incendiés, assurances de biens (bâtiments, dégâts des eaux, etc.).
- Accident et branche Vie : chargé plus particulièrement des accidents de personnes, maladie, grêle, mortalité du bétail, responsabilité civile diverse, ...

### Le rendement :

Au pool YC, le rendement est calculé à la lettre : 1 lettre = 15 lignes.

La moyenne journalière est d'environ 42 lettres. Certaines dactylos arrivent à en faire 90 dans une seule journée.

Au pool YO, et plus particulièrement à S.O., la prime est calculée sur la base de 100 points par jour : 1 cliché = 1 point. La moyenne journalière est, en fait, de 130 pièces par jour et pour quelques-unes de 180.

A l'Incendie, le travail nécessitant plus de manipulations, 1 pièce vaut 3 points ; à l'Accident, elle en vaut 3,5. Dans ces services, la moyenne journalière est de 40 à 50 dossiers.

### **Le calcul de la prime :**

Le maximum de la prime s'élève à 150 F.

A YC, si l'on tient la moyenne, il n'y a pas de prime pour autant. On a seulement la chance de ne pas être fichue dehors. Il faut atteindre les 50 lettres par jour pour avoir 20 à 40 F environ à la fin du mois.

Au-dessus de 50 lettres, la prime est versée à la tête du client. Pour atteindre le maximum, il faut taper 57 lettres, mais on peut aussi l'obtenir si l'on est bien habillée ou si l'on répond poliment au chef...

A YO, pour avoir une prime de 45 F, chaque dactylo est obligée de faire entre 130 et 150 dossiers (ou points). Au bout de 6 mois, cette partie de la prime est incorporée au salaire ; mais le restant demeure variable ; pour bénéficier des 150 F maximum mensuels, il nous faut tenir la moyenne de 200 pièces et plus par jour. Entre 150 et 200 points, la prime variera de 40 à 150 F.

### **Le contrôle du travail :**

Chaque dactylo doit remplir une feuille journalière sur laquelle elle inscrit le nombre de pièces qu'elle a à faire par jour, ainsi que la quantité restant à faire en fin de journée.

Ces informations servent ensuite pour contrôler la production, voire à augmenter les normes ; ainsi, à YC, pour avoir la valeur d'une lettre, il fallait taper 4 imprimés, maintenant ce nombre est passé à 6.

Ceci n'étant pas suffisant, la direction a mis en place un type de cadre sans qualification dont le seul but est de surveiller et sanctionner.

Ces contrôles créent un climat d'incertitude, de division, de compétition, toujours au détriment de la solidarité des employées.

### **Le rendement déqualifie :**

Les dactylos d'YC utilisent de moins en moins leur qualification de sténo, car le temps passé pour prendre le courrier en sténo n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la prime.

## **LA CONDUITE DE LA LUTTE :**

Les dactylos écrivaient dans leur lettre à la direction : « Nous saurons prendre nos problèmes en mains ».

Le mécontentement face à cette situation se précisait de jour en jour. Toutefois, faute de trouver un débouché, il se traduisait au plan individuel par des dépressions, crises de nerfs, absentéisme.

Cela pouvait encore durer des années, à moins qu'une discussion entre toutes ne s'engage... .

### **Passage du mécontentement individuel au mécontentement collectif :**

Un fait qui pourrait être banal est à l'origine de tout ce qui suit : la rencontre d'une déléguée CFDT avec une employée du pool YC. Dans la discussion, la dactylo raconta l'ambiance qui régnait à YC et le comportement du sous-chef.

#### **A partir d'un groupe...**

Le jour même, les délégués prenaient contact avec un groupe de dactylos pendant l'heure du déjeuner.

Le lendemain, un travail s'engageait avec 5 dactylos. La discussion se poursuivra tous les midis pendant l'heure du déjeuner, et ce durant 1 semaine.

Entre temps, la section avait discuté avec le syndicat, lequel communiqua un plan de travail comprenant 5 points qui, une fois développés, regroupait environ une trentaine de questions. D'accord avec les dactylos, il fut mis en pratique.

#### **La discussion s'étend à l'ensemble du service...**

Sur ces bases, le groupe commença à discuter le plus souvent possible avec toutes les dactylos du service.

Elles commencèrent à relever les points que les délégués auraient pu omettre, à établir une liste des retards de la sous-chef et constatèrent ainsi qu'il y avait bien 2 poids et 2 mesures. En conclusion, le travail que les délégués ne pouvaient faire au sein même du bureau, elles le firent à leur place.

Pour les délégués, il n'était pas question d'imposer des revendications. Leur rôle s'est borné à discuter avec les dactylos, à prendre des notes... Ils avaient à l'esprit l'échec de 1973 où les dactylos s'étaient senties dépassées et lésées avec le sentiment d'avoir servi « d'arguments » aux délégués pour « embêter le méchant patron »... Pas question de retomber dans la même erreur.

## **L'élaboration des revendications :**

Les horaires mobiles, qui servent d'habitude plus le patron que les travailleurs, furent cette fois utilisés à leur profit. 2 dactylos vinrent deux matins de suite de 8 h à 9 h pour élaborer leur lettre de revendication.

Le projet de lettre circule dans tout le service sous forme de photocopies. Des critiques et des modifications y furent apportées. Une fois établie définitivement, cette lettre était le reflet même du mécontentement du pool dactylo YC.

### **Elle dénonçait :**

- l'interdiction de parler, de fumer, le minutage pour aller aux toilettes, le port obligatoire de la blouse à l'extérieur du service ;
- aucun cadeau ne nous est fait (retard pour une minute même s'il est dû à l'attente de l'ascenseur) ;
- chaque jour nous entendons le même refrain : « c'est l'heure, au travail, Mesdames ! » ;
- certificat du médecin pour 24 h d'absence ;
- l'atmosphère de notre service se trouve alourdie par le caractère tyannique et odieux de notre sous-chef ; celle-ci se plaint dans le rôle de garde-chiourme et brille par son incomptérence ;
- quant à l'encadrement... les compétences de certaines personnes laissent à désirer. Par contre, ces mêmes personnes n'hésitent pas à nous faire réciter des règles de grammaire pour un « s » oublié ou un participe ;
- en ce qui concerne le travail en audio, il y a beaucoup à dire, plusieurs d'entre nous travaillent sur disque les 3/4 de la journée. De plus, beaucoup d'entre nous en subissent des répercussions physiques et morales : crise de nerf, dépression nerveuse, otite, fatigue visuelle, ... ;
- d'autre part, nous travaillons en urgence toute la journée, rien n'est fait pour faciliter notre tâche : disques mal dictés, lettres manuscrites, envoi d'urgence à tout moment, mauvaise répartition du travail, ... ;
- rendement démentiel qui conviendrait plus à des robots qu'à des êtres humains.

### **Et précisait les revendications :**

- nous demandons purement et simplement la suppression du rendement et le remplacement de la prime par une augmentation de 150 F ;
- nos salaires, comme tous ceux de l'entreprise, ne sont pas en rapport avec notre travail ; aucune employée ne gagne le même salaire ;
- augmentation de fin d'année dérisoire, accompagnée d'un ignoble chantage 3 mois auparavant (rendement, qualité du travail, bavardage, absence, ...).

## **Des moyens d'action...**

La lettre circule, elle recueille 39 signatures sur 45 personnes. Le soir même, elle est envoyée en recommandé au Directeur des relations sociales.

2 jours après, la lettre fut sortie sous forme de tract à tout le personnel. Le patron décide de convoquer une réunion extraordinaire de DP.

La réunion n'ayant rien donné, le 10 octobre, après la pause du matin, les dactylos décident de ne plus rendre leur fiche de rendement.

Après le déjeuner, ces dernières se rendent chez le directeur des relations sociales, afin d'avoir une réponse sur les salaires et classifications, puis se rendent chez le PDG du groupe.

La porte leur est fermée au nez. Les dactylos d'YC décident alors de ne plus reprendre le travail et se rendent au pool YO.

Une nouvelle discussion s'engage. Les dactylos d'YO décident à leur tour de ne plus rendre de fiche de rendement.

Le 13 au matin, ni le pool dactylo YC, ni YO ne pénétreront dans les bureaux. La grève est décidée majoritairement par les dactylos de YC et une quinzaine de dactylos de YO sur 70.

## **EXTENSION ET POPULARISATION DE LA LUTTE**

Dès le début du mouvement, les grévistes prendront en charge la popularisation de leur lutte.

### **D'abord dans l'entreprise**

en rédigeant et en diffusant tous les jours le journal en lutte qui reprenait les discussions des différentes commissions mises en place (action, information, finances, femmes), en organisant des prises de paroles, collectes dans les services.

Les dactylos vont s'attacher à développer le rapport de forces dans la compagnie en appelant les autres services à se mettre en grève sur leurs propres revendications.

Tout au long de cette lutte des assemblées, galas, débrayages, manifestations auront lieu, beaucoup de travailleurs y participeront.

Ainsi, à la suite d'une assemblée générale, des travailleurs de plusieurs services se joindront à la lutte : Contentieux Sinistre, Sinistre Matériel Auto, Fichier Central, Service Courrier, Ouverture de Dossier Sinistre, etc. Rapidement ils se mettent d'accord pour réclamer 150 F pour tous, 1 800 F au niveau A, une 5<sup>e</sup> semaine de congé.

## Vers l'extérieur

des collectes et prises de parole ont également eu lieu dans les autres boîtes d'assurances, à l'entrée des gares et bouches de métro.

Devant le refus de la C.G.T., le syndicat C.F.D.T. s'est trouvé seul à prendre en charge le soutien financier dans les compagnies. Parallèlement, il tentait un approfondissement des revendications des dactylos en axant l'information sur le refus du rendement et du contrôle du travail.

Après un collectif réunissant des militants sur ce problème, une campagne par tract est lancée appelant les travailleurs de l'Assurance à boycotter toute forme de contrôle et à réduire leur cadence de travail.

Dans le même temps, en liaison avec le comité de grève et avec l'aide de l'union locale 8-9<sup>e</sup>, un gala de soutien était organisé au cours duquel ont eu lieu des forums réunissant les travailleurs de l'Assurance avec ceux des Banques, des P.T.T., d'Air France et des Caisses d'Epargne.

## Les difficultés rencontrées :

### 1) Dans l'entreprise :

Toutefois hormis ces services, il ne sera pas possible d'en entraîner d'autres dans l'action.

Une tentative sera faite en direction des perfos qui, elles aussi sont au rendement. Un document élaboré par les dactylos sera distribué aux services perfos. Mais la prime de rendement dans ces services est beaucoup plus importante : c'est pratiquement 1/4 du salaire qui est versé sous cette forme. Aussi la remise en cause du rendement se fera plus difficilement, ce d'autant que la revendication des 150 F uniforme n'apparaît pas comme une solution.

Pour tenter d'élargir, les organisations syndicales élaboreront un programme reprenant des revendications générales telles que 150 F pour tous, 1 000 F minimum, 5<sup>e</sup> semaine de congé. Ce programme ne réussira pas cependant, à lui seul, à mettre dans l'action les autres services.

Les grévistes auront à surmonter une contradiction entre : d'un côté : maintenir au 1<sup>er</sup> rang les revendications du service YC (les dactylos qui constituent le noyau des travailleurs en lutte),

de l'autre : avancer des revendications susceptibles de rallier d'autres services de manière à élargir le rapport des forces.

De la résolution de cette contradiction dépendait en grande partie l'issue de la grève.

En restant sur des revendications catégorielles, ne risquait-on pas de se couper des autres travailleurs ?

Toutefois en avançant des revendications d'ordre plus général ne risquait-on pas à l'inverse de noyer les revendications sur lesquelles on s'était mobilisé à l'origine et qui, seules, avaient permis de créer un rapport de force ?

C'est ainsi qu'au 8<sup>e</sup> jour de grève, lorsque les grévistes ont élaboré un programme revendicatif général faisant passer en 4<sup>e</sup> position la suppression du rendement, les dactylos ont tenu à rappeler par tract que ce problème restait leur objectif prioritaire ...

## 2) Dans les autres compagnies d'Assurance :

Lorsque la lettre rédigée par les dactylos a été diffusée dans les autres boîtes on a constaté que dans certains cas elle pouvait avoir des effets démobilisateurs. C'est ainsi qu'en lisant, les dactylos de certaines boîtes qui n'étaient pas payées au rendement plaignaient leurs collègues de LA PATERNELLE, mais ne s'estimaient pas concernées par le problème : « Dans notre service, disaient-elles, heureusement ce n'est pas pareil ».

Devant le peu de succès rencontré dans l'extension de l'action en direction des perfos, la section a essayé de dégager la dimension générale de la lutte contre le rendement. Il est apparu que d'autres services, même s'ils n'avaient pas de prime, étaient eux aussi soumis à un contrôle étroit du travail ayant pour but de faire travailler plus.

A partir de cette constatation, 3 aspects principaux ont été dégagés, tous liés au problème du rendement :

- la déqualification,
- ses répercussions sur la santé des travailleurs,
- la surcharge de travail et la réduction des effectifs.

Ce travail d'explication devant déboucher sur des moyens à adopter pour lutter contre ce système, tel que le boycott des feuilles de contrôle, la réduction des cadences, etc.

### **3) Le patronat tente de dévier le terrain de la lutte :**

Voyant que toutes ces tentatives de division se brisaient sur l'unité des grévistes, le patron qui avait déjà signifié un avertissement à un délégué pour « violence psychologique », décide de recourir au tribunal pour faire évacuer le hall occupé par les grévistes. Une assignation devant le tribunal de référé aboutira à la désignation d'un médiateur chargé soi-disant de concilier les parties.

En fait si cela au début apparaît comme une victoire (l'évacuation des locaux n'est pas ordonnée), l'intervention du consultant amènera un certain flottement chez les grévistes.

Son intervention déplacera le terrain de la lutte, en donnant l'illusion d'une neutralité et de négociations possibles ; l'accent sera mis plus sur les interventions vis-à-vis du patron que sur le développement de l'organisation entre les travailleurs.

La mission terminée, le tribunal ordonnera l'expulsion des grévistes. Les flics interviendront 2 fois pendant cette lutte.

### **4) Les relations avec la section C.G.T.**

Au cours de la grève, la section C.G.T. tendra à développer une stratégie privilégiant son apparition en tant qu'organisation (prises de parole aux A.G., élaboration d'un programme revendicatif général) essayant également de s'assurer un rôle prépondérant dans la conduite des négociations.

### **5) Au niveau des syndicats :**

Les relations seront plus tendues, le syndicat C.G.T. ignorant la grève dans la 1<sup>re</sup> semaine, refusant d'assurer la popularisation et le soutien financier, a dû au cours des jours infléchir sa position. C'est ainsi qu'à la fin de la 3<sup>e</sup> semaine, il investit son potentiel militant sur l'entreprise pour tenter de prendre la direction du mouvement.

D'autres divergences apparaîtront au moment de l'organisation de la manifestation contre la répression, la C.G.T. refusant de voir le comité de grève en tête de la manifestation.

## BILAN DE LA LUTTE

A la fin de leurs 7 semaines de grève, les dactylos décident de reprendre le travail, mais sur des bases qu'elles ont elles-mêmes définies.

En regardant les résultats, on peut estimer qu'il s'agit d'un échec si l'on se place au seul plan des négociations. En effet le patron n'a rien lâché sur ce qui a été le fondement du mécontentement : la hiérarchie et le rendement.

### CE QUE LA DIRECTION N'A PAS VOULU CEDER, LES DACTYLOS PAR LEUR ACTION QUOTIDIENNE SONT EN TRAIN DE LUI ARRACHER.

Elles refusent en bloc de remettre les feuilles de contrôle. La cadence journalière est tombée de 50 à 20 lettres. Chacune parle, va aux toilettes, fume, se déplace quand elle en a envie. La durée des pauses est allongée. La hiérarchie n'a plus, pour le moment, aucun pouvoir dans le service. Le midi, à la cantine, au lieu de manger comme cela se faisait avant la lutte, par petits groupes, toutes les dactylos se retrouvent ensemble, elles ont rapproché les tables. Toutefois ces acquis sont étroitement dépendant du rapport de forces qu'elles peuvent instaurer dans leur service. Il n'a de valeur qu'en fonction de l'unité qu'elles réussiront à maintenir face aux tentatives du patron et de sa hiérarchie pour reprendre en main la direction de l'organisation du travail.

De la même manière, le service Ouverture de Dossiers qui était dans la grève, boycotte lui aussi les feuilles de contrôle individuel.

A l'initiative de la section, une commission rendement-contrôle a été constituée, regroupant des travailleurs de différents services. Elle a pour objectif :

- d'une part d'approfondir les formes que prend le contrôle du travail dans les différents services, notamment du fait de l'extension du télé-traitement ;
- d'autre part de coordonner les actions entreprises par les travailleurs contre ce système.

Ces boycotts apparaissent aussi comme un moyen de s'opposer aux réorganisations de service, à la surcharge de travail, la réduction des effectifs ...

C'est aussi, comme l'ont écrit les rédacteurs de la WINTERHUR, un moyen de stopper le processus de déqualification, de conserver le contrôle que peuvent encore avoir les travailleurs sur leur propre travail.

## **Horaires mobiles**

## **Horaires variables**

## **Horaires flexibles**

## **Horaires à la carte**

## **Horaires libres**

On entend de plus en plus de patrons proposer ce système qui devrait libérer le travailleur de contraintes trop rigides d'horaires. En effet, avec quelques variantes, ce système permet pour le personnel une fluctuation individuelle plus ou moins ample des horaires d'arrivée et de départ de l'entreprise autour d'un certain nombre d'heures de présence imposées en milieu de journée.

Le numéro d'Inform'action de novembre 1972 avait déjà analysé les avantages de ce système pour le patron. Aujourd'hui, nous essayons de voir à quelles conditions peut-il être utilisé au profit des travailleurs.

### **Comment analyser une proposition d'accord**

On ne peut analyser un accord sur les horaires mobiles totalement en positif ou en négatif : les deux aspects y sont présents.

- Avantage pour le personnel de pouvoir adapter les contraintes de l'entreprise à celles qui lui sont imposées par les conditions de transport, horaires de l'école, ...
- Avantage pour le patron d'une pleine utilisation productive du temps payé.

Il faut déjà noter que ce qui est avantage pour le personnel ne présente pas d'inconvénient pour le patron. Au contraire, du fait de la concurrence entre entreprises, de la séparation entre le privé et le public, le patron trouve là un moyen de faire assurer par les salariés une coordination et une régulation qui l'arrange (moins de retard du fait des embûches, pas de permission à accorder pour convenance personnelle, ...).

Par contre, ce qui est avantage pour le patron est bien inconvenient pour le salarié.

Donc, déjà un déséquilibre dans tout accord : le personnel peut y perdre, le patron ne peut qu'y gagner.

Que ce soit l'un ou l'autre aspect qui domine ne dépend pas essentiellement du texte mais du rapport de force quotidien qu'il est possible de créer. C'est pourquoi il faut être attentif à votre responsabilité de présenter les deux aspects au personnel en lui fournissant les conclusions tirées par d'autres sections à ce sujet.

La connaissance par le personnel de ces inconvenients est décisive pour contrer les aspects négatifs.

### **Supprimer les retards et les temps creux**

Avant, 5 minutes de retard n'étaient pas décomptées du temps payé, maintenant elles le sont. Cela est plus net pour les temps de repas où, dans certaines entreprises, l'habitude était prise d'une tolérance d'un quart d'heure ; maintenant, interruption de l'enregistrement du temps pour aller manger ; l'un dans l'autre, voilà déjà 5 ou 6 quarts d'heure récupérés sur chaque employé (soit environ 4 %).

Dans les faits, d'après la propagande patronale, c'est 20 % du temps productif qui est ainsi récupéré. En effet, il faut ajouter la récupération du temps creux dans la journée ou en début et fin de journée. Si les gens discutent ou traînent en attendant l'heure : « Mademoiselle, je vois que vous n'avez plus rien à faire, vous pouvez rentrer chez vous ! ».

### **Cet accroissement du temps productif, concrètement cela veut dire :**

- Diminution d'effectifs : là où il avait 100 personnes au travail, en gagnant 20 % du temps, on peut faire le travail à 80. Donc 20 licenciements ou plus probablement, 20 postes supprimés par non-remplement des départs ou non-augmentation des effectifs lorsque le travail s'accroît, ce qui revient au même.
- Un travail plus abrutissant, une vie familiale tendue, ces temps creux, bavardages et repos sont particulièrement nécessaires, vu le caractère répétitif et lassant de la plupart des emplois de bureaux, les supprimer, c'est accroître l'abrutissement du travail, arriver énervée en fin de journée, reporter en fin de journée, reporter à la maison, dans le temps non payé, tout le repos nécessaire en cours de travail.

Cet aspect lié au renforcement de la hiérarchie pousse encore dans le sens de cette individualisation des protestations, moins de discussions, moins d'organisation et de rapport de force.

## **Un renforcement du poids de la hiérarchie**

On pourrait espérer qu'une plus grande liberté sur les horaires pourrait amener une organisation plus collective du travail, une plus grande liberté de répartition de leur travail par les salariés entre eux.

Le patron prend soin, dans les propositions d'accord, de contrer cet aspect en situant bien le rôle de l'encadrement :

- seules seront comptées comme heures supplémentaires celles régulièrement autorisées par la hiérarchie ;
- contrôle de l'utilisation du temps de travail par la tenue d'une feuille d'incident ;
- et même limitation de la mobilité des horaires par la nécessité d'en informer préalablement la hiérarchie.

Cet aspect est peut-être moins important dans un pool ou un service où il y a travail en équipe à plusieurs, mais on voit bien comme il peut peser lourdement là où se trouve une employée isolée avec un chef de service. La souplesse autorisée de l'horaire dépend, en définitive, de l'acceptation du chef ; cela renforce la dépendance à son égard, individualise le problème « j'ai un bon chef »...

Cela ouvre la porte pour le chef à moduler les horaires sur les charges de travail. « Il y a un boulot urgent aujourd'hui, pouvez-vous rester jusqu'à 19 heures 30, vous rattraperez demain... ». Le tout bien sûr au nom de la conscience professionnelle !

Davantage de travail et sans heures supplémentaires. Pourquoi pas : « Mademoiselle, il faudra essayer de tout finir dans les 40 heures, parce que si j'inscris des heures supplémentaires, le service sera mal vu et je ne pourrais pas intervenir pour votre promotion ! ».

Cela rappelle un peu les arguments souvent évoqués par les travailleurs pour une pointeuse : « La pointeuse, c'est un petit chef, mais au moins il compte juste, il ne vous enlève pas un quart d'heure pour 5 minutes de retard ! ».

## **Non respect du paiement des heures supplémentaires**

Avant 40 heures 30, étaient payées 40,625 heures (majoration de 25 % de la demi-heure) ; maintenant, elles ne seraient plus payées que 40,500 heures. Sans compter, si cela se produit, les heures supplémentaires « non autorisées » ou le dépassement d'heures parce que le salarié n'aura pas eu l'œil assez sur sa pendule.

## **Difficultés accrues pour l'organisation collective et l'action syndicale**

La nouvelle organisation rend plus difficile les échanges entre travailleurs (poids accru de la hiérarchie, possibilité de suppression des temps creux, occasion de discuter, ...). Les horaires d'arrivée différents rendent impossible une distribution de tracts à tous à l'entrée. Même à supposer qu'il soit possible d'y pallier par une diffusion de la main à la main pendant le

travail, une telle distribution accentue le caractère individuel de la diffusion de l'information. De même, moins de moments communs où tous se retrouvent au vestiaire qui est souvent un lieu important pour l'information collective.

### **Le sens d'un accord sur les horaires mobiles dépend plus du rapport de force que du texte lui-même.**

**C'est une partie qui n'est jamais gagnée définitivement et sera toujours remise en cause.**

De ce point de vue, il est indispensable que la section syndicale prenne des initiatives de discussion avant l'accord entre le personnel sur les risques que comporte l'accord, sur l'obtention de nécessaires droits nouveaux pour contrebalancer l'effet individualisant de cette nouvelle organisation du travail.

Faute de cela, l'accord ressemble plus à une note de service ou à un règlement intérieur qu'à un accord engageant les deux parties (l'engagement est le plus souvent qu'un engagement à sens unique).

Ainsi ont été obtenu dans certaines entreprises par rapport aux horaires mobiles :

— **Droit d'information** : temps payé de discussion collective par service pendant la plage fixe. Tout accord sur l'heure d'information syndicale payée en dehors du temps de travail est impraticable sauf s'il existe déjà une forte mobilisation.

— **Réduction d'horaire** à 35 heures pour contrebalancer l'effet de la suppression des temps creux et de l'augmentation de la productivité.

### ***Publicité patronale extraite de brochures sur les horaires mobiles***

*En Allemagne, il a été constaté que les enfants dont les parents bénéficient de l'horaire libre réussissent de façon significativement meilleure dans leurs études.*

Monsieur Durand habite la banlieue éloignée. Tous les matins, le train. Puis le bus. 55 minutes de trajet. Monsieur Durand déteste le train et le bus. Monsieur Durand ne verrait aucun inconvénient à commencer son travail plus tôt le matin. De fait, cela lui permettrait de prendre sa voiture et d'arriver en un quart d'heure. Il y a beaucoup de Durand dans les entreprises.

L'horaire libre rentabilise l'entreprise. L'horaire libre a d'abord été essayé en Allemagne où les patrons n'ont pas la réputation d'être des philanthropes.

Absentéisme, turn-over, négligences : autant de « fuites » devant le travail. L'horaire libre les rend inutiles. Ainsi l'absentéisme, toujours réduit par l'introduction de l'horaire libre.

Les entreprises reconnaissent l'intérêt d'une diminution des accidents de trajet et, de façon tangible, des accidents de travail. Cet intérêt est partagé par la Sécurité Sociale et par l'Etat qui enregistre une augmentation de la production.

## **La cotisation**

Dans le N° 32-33 d'Inform'Action général figuraient (sur la couverture) le taux de cotisation (1976) à verser au SCPVC, ainsi qu'un barème minimum de cotisations à percevoir auprès de l'adhérent (compte tenu de la Charte Financière Confédérale, votée au Congrès de 1970).

La cotisation, son collectage, permet à l'organisation de vivre.

### **LE COLLECTEUR**

#### **Le rôle du collecteur**

C'est un camarade qui se trouve généralement en contact permanent avec les travailleurs de son rayon, service ou atelier ; il est donc bien placé pour rassembler l'information sur les revendications ou les problèmes qui se posent dans son secteur. Pour ses camarades de travail, il représente le syndicat, il doit donc donner les informations de la section.

Le collecteur n'est donc pas seulement un percepteur, il est donc nécessaire que des réunions fréquentes de collecteurs soient tenues, par exemple chaque mois. Pour faciliter la tâche du collecteur, il est utile qu'il dispose d'un carnet sur lequel il aura noté les revendications, les réactions, les questions des travailleurs.

Percevoir des cotisations est une tâche qui, pour être correctement remplie, demande un peu d'organisation et surtout une régularité, les principales difficultés dans le collectage viennent du fait de la négligence du collecteur qui a laissé passer quelques mois, les réunions mensuelles de collecteurs permettent de pallier à une défaillance et aussi de suivre les adhérents qui ont été mutés dans un autre service ou atelier.

## Quelques idées pratiques

- Le collectage doit être bien organisé pour être supportable, pas plus de 10 adhérents par collecteurs ;
- le montant de la cotisation, ce n'est pas une assurance ou un service qu'on achète, c'est un moyen de se battre contre le patron ;
- répartir les adhérents par collecteur en fonction des facilités de rencontre dans le travail (problème des horaires, du travail en équipe, etc.) des vestiaires, la cantine, affinités.

## Le montant de la cotisation

Dans une boîte où la section ne fait pas d'information, ne prend pas en charge les revendications des travailleurs, les collecteurs ne seront que des perceuteurs et dans ce cas le taux de cotisation le plus bas sera considéré comme trop élevé (1).

## LE SYNDICAT

Il est indispensable pour le syndicat d'avoir un budget de fonctionnement, c'est-à-dire de pouvoir transcrire en francs ses activités.

Il s'agit alors par poste du budget, de voir d'une manière prévisionnelle le type d'activité à faire.

Exemple : ainsi le poste Information (tirage — bulletin — etc.) doit d'abord être calculé en nombre de tracts, en quantité de bulletins — par rapport aux besoins, et ensuite être transcrit en francs, pour être rapproché des sommes dépensées les exercices précédents.

En ce qui concerne les charges fixes (loyer — EDF) il s'agit de les réévaluer d'une année sur l'autre, en prévision des augmentations à venir.

Le budget du syndicat doit donc comprendre :

Dans les dépenses	dans les recettes
Achat timbres syndicaux (SCPVC)	Cotisations
Frais fixes (loyer - EDF - PTT - fourniture etc.)	Produits divers
Information (tract info. formation etc.)	(vente Agendas - dons, etc.)
Etc.	Etc.

(1) Utiliser le barème publié dans le dernier numéro d'Inform'Action (N° 32-33 de nov. 75).

La fédération va sortir un petit fascicule dans lequel est proposé un mode de fonctionnement et d'organisation comptable visant à rationaliser au maximum la gestion pratique du budget du syndicat.

Ce fascicule sera envoyé aux 50 plus gros syndicats de la fédération, ceux qui, ne l'ayant pas reçu, désirent le recevoir, le demandent à la fédération.

### **LA CHARTE FINANCIERE : minimum garanti au syndicat**

La charte financière prévoit que chaque syndicat doit disposer d'un minimum garanti par timbre fixé pour 1976 à 1,60 F. Dans certains cas, le montant de la cotisation ne permet pas de garantir ce minimum : parce que les travailleurs ont de faibles salaires ou une activité réduite (temps partiels, femmes de ménage, etc.). Un fonds confédéral est constitué pour donner aux syndicats cette garantie.

### **Conditions à remplir pour bénéficier d'une intervention du fonds :**

Pour bénéficier d'une intervention du fonds, chaque syndicat concerné doit remplir les conditions suivantes :

- appliquer les dispositions de la charte financière (cotisation minimum, 0,70 % du salaire mensuel),
- la fédération et la région, pour chaque dossier, s'assurent :
  - que le syndicat a une politique financière, mène l'action,
  - observe un fonctionnement démocratique et participe à la vie des structures professionnelles et interprofessionnelles,
  - paye l'abonnement statutaire à « Syndicalisme ».

### **Dépôt des demandes d'intervention**

Les demandes d'intervention, établies en double exemplaires par le syndicat, sont présentées simultanément par la fédération et la région, qui ont la possibilité de vérifier que le syndicat remplit les conditions ouvrant droit à une intervention du fonds.

# Budget fédéral

Après débat, le Bureau Fédéral, réuni du 16 au 19 décembre 1975, a adopté le budget fédéral pour 1976.

Il se décompose comme suit :

## DEPENSES

Salaires + charges 56 % - Frais de fonctionnement 7,1 % - Information 8,8 % - Développement 6,8 % - Formation-réunions 21,3 %.

## RECETTES

Cotisations 81,2 % - Fonds de développement confédéral 3,2 % - Produits divers 2,4 % - Fonds de formation 13,2 %.

### 1) Augmentation des salariés de la fédération

450 F, soit 15,89 % de la masse salariale.

Cela porte les salaires (payés 12 fois) à :

- pour les secrétaires : 2 650 F × 12
- pour les permanents : 3 100 F × 12

### 2) Locaux

Mandat à la Commission Exécutive pour, en plus du mandat de l'année précédente, avoir la possibilité d'utiliser 50 % des réserves pour l'achat éventuel des locaux du 20, rue Rochechouart.

## Fonds fédéral de développement

Près de 7 % du budget de la fédération est affecté au Fonds de développement fédéral.

Ce fonds, certes insuffisant, permet et doit permettre un développement de secteurs, de régions de la fédération, ceci dans le cadre des priorités fédérales (RHONES-ALPES, REGION PARISIENNE, NORD, BRETAGNE).

Ces priorités données à la structuration de la fédération sont du ressort du Bureau Fédéral, elles prennent forme par des sessions de formation ou des journées de travail.

Au Bureau Fédéral de mars 1976 (hormis pour les engagements à long terme), les syndicats ou groupes de syndicats qui veulent solliciter le Fonds doivent impérativement adresser leur demande détaillée à la fédération avant le 1<sup>er</sup> mars (si possible en 30 exemplaires).

## NOUVELLES BROCHURES CFDT

### Comment élire ou désigner des délégués - Réf. 272 - 8,60 F

Cette brochure apporte aux sections syndicales des éléments d'information sur les problèmes rencontrés lors de la désignation des délégués syndicaux et l'organisation des élections.

Ces éléments juridiques ne sont pas à négliger alors que la répression anti-syndicale s'accroît, que les patrons sont à l'affut de toute erreur pour empêcher la création de sections ou entraver l'organisation d'élections dont ils savent que ça générera dans l'exercice de leur pouvoir.

### Les délégués du personnel - Réf. 251 - 7,40 F

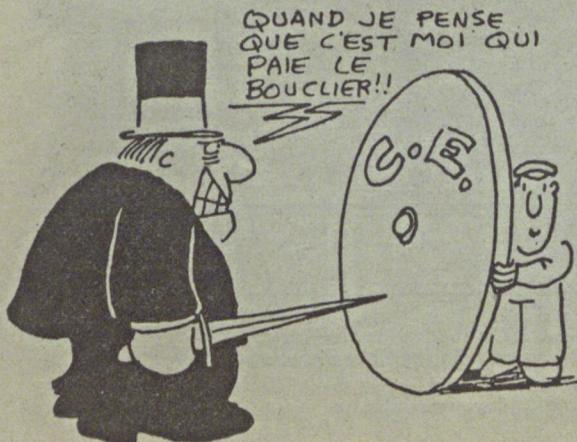
Formalités juridiques pour les élections, statut, protection légale, moyens d'action et rôle des délégués sont l'essentiel de ce fascicule. L'introduction insiste sur la nécessaire liaison délégués-section syndicale, à qui il revient d'animer l'expression, l'information des travailleurs.



### Le comité d'entreprise - Réf. 217 - 9,20 F

Le CE peut être un instrument efficace de l'action syndicale à condition que ses membres ne soient pas les porte-paroles de la direction vis-à-vis des travailleurs.

Le CE est avant tout un moyen de recueillir l'information sur la marche de l'entreprise qui doit permettre aux sections syndicales d'engager avec les travailleurs l'action pour l'emploi — les conditions et l'organisation du travail — les horaires — etc.



## **Hygiène et sécurité dans l'entreprise - Réf. 234 - 4,30 F**

Cette plaquette attire l'attention sur les normes réglementaires d'hygiène et de sécurité, sur les organismes compétents pour la prévention des accidents ou maladies professionnelles et le rôle préventif du Comité d'Hygiène et de Sécurité en lien avec les travailleurs — le CE — les DP — la section syndicale.



## **Conditions de travail - le dossier des négociations - Réf. 221 - 4,00 F**

La CFDT et la CGT ont refusé de cautionner le catalogue d'idées générales signé par FO, la CGC, la CFTC, où le patronat n'a pris aucun engagement précis.

Ce dossier relate les commentaires et les contre-propositions de la CFDT. Il peut être utilisé pour préparer les négociations qui ont lieu par branche professionnelle, par entreprise, tout en sachant que l'action pour de meilleures conditions de travail ne peut être dissociée de la lutte contre l'organisation capitaliste du travail.



Ces brochures sont à votre disposition dans votre syndicat ou à votre union locale locale ; vous pouvez aussi les commander directement à Montholon-Services 26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09.