

INFORM'ACTION

7^e 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 Rochecouart - Paris (9^e)
Tél. : 878-32-72

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



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



Le Directeur de la publication : André BALLON
Imprimerie Artésienne 62 - LIEVIN



Abonnement Annuel : 6,00 F

INFORM'ACTION

cf.d.t.

BULLETIN
DU
MILITANT

DE LA
FEDERATION
GENERALE
SERVICES
LIVRE

JUIN 75
N° 31

SOMMAIRE

● Conseil National Fédéral	1
● Les hors statuts	5
● Quand les isolées se donnent les moyens et s'organisent	11
● Lutte des travailleurs de l'Argus	17
● Quand l'armée tue	21
● Bibliographie	25

LES HORS-STATUTS

Ce texte est une contribution au débat sur les hors-statuts. Une première réflexion a eu lieu au Bureau Fédéral de mai ; cette réflexion doit se poursuivre le plus largement possible.

● Les hors-statuts

(Travailleurs exclus des avantages collectifs existant dans l'entreprise où ils travaillent).

Différentes catégories de travailleurs, du fait de leur situation, se trouvent « hors statuts » :

- Les travailleurs du Gardiennage, de l'Intérim, du Nettoyage, de Démonstration, qui ont une situation juridique différente des travailleurs des entreprises utilisatrices, donc pas leur Statut ou Convention.
- Les travailleurs employés dans une entreprise, qui par le type ou l'absence de contrat qu'ils ont, ne bénéficient pas des avantages statutaires ou conventionnels (vacataires, contractuels, auxiliaires dans le secteur public, les mêmes dans le commerce, les apprentis, etc.).
- Les travailleurs qui du fait des conditions particulières dans lesquelles ils travaillent les empêchent de bénéficier de tout ou partie des avantages maison, conventionnels ou statutaires (temps partiel, contrats à durée déterminée, les Extras, etc.).

Les travailleurs hors-statuts sont des travailleurs fixes qui sont devenus hors-statuts en ayant le plus souvent transités par le chômage.

En fait, la prolifération des travailleurs hors-statuts est la conséquence de la dégradation de l'emploi des Fixes.

● Pourquoi cette prolifération des hors-statuts ?

Réorganisation du travail.

L'embauche du personnel « hors-statut » permet au patron de modifier l'organisation du travail d'une entreprise sans être contraint d'y associer, dans un premier temps, le personnel fixe.

Les travailleurs hors-statuts sont donc un moyen pour le patronat :

— **d'aggraver les conditions d'emploi des travailleurs fixes ou sous statut**, entraînant déqualification, parcellisation des tâches, compression du personnel, tout en véhiculant à ceux-ci l'idée qu'ils ne sont pas concernés.

L'accroissement de l'exploitation se traduit alors par un morcellement des tâches à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise (inter-entreprise) dans la mesure où la déqualification atteint aussi les hors-statuts.

— **De casser le tissu social**, c'est-à-dire détruire les liens entre travailleurs tant dans les rapports humains et sociaux que professionnels, face à un pouvoir patronal de plus en plus dilué. Cette façon de procéder est de plus en plus courante de la part des employeurs.

Ex. : Aux Galeries Lafayette de Montpellier, le magasin a déménagé dans un nouveau centre commercial. De 5 000 m², ce magasin passe à 15 000 m². Pour assurer le passage à la nouvelle organisation, la direction a embauché en masse des travailleurs à contrat à durée déterminée, 3 mois maxi. Parallèlement, alors qu'avant il n'existait qu'un seul horaire de travail, il en existe maintenant 4 ou 5. Auparavant sur 250 travailleurs, 30 seulement étaient à temps partiel. Les camarades constatent qu'ils ne sont plus que 120 à temps complet et qu'il y a maintenant 220 personnes à contrat à durée déterminée.

Outre la modification des horaires, la parcellisation du travail est accentuée : il y a d'un côté des caisses centrales et de l'autre des vendeuses, alors qu'auparavant chaque vendeuse encaissait.

Les payes sont centralisées à Paris, alors qu'avant il y avait un service qui faisait les bulletins de salaires.

Alors que le nouveau magasin démarre, le patron maintenant ne renouvelle pas les contrats des travailleurs et « les dégage ». Un premier lot fin avril d'une quarantaine de travailleurs, le patron prévoit une deuxième série fin mai.

C'est un exemple de l'utilisation des hors-statuts pour une restructuration complète des modes de productions.

Le coût est moindre

Le hors-statut étant quelqu'un qui ne peut être malade ou en congé maternité, il ne peut prétendre aux avantages sociaux (retraite, primes diverses, congés spéciaux, ...), au bout du compte, « il » revient moins cher.

Ex. : C'est devenu d'ailleurs un argument des officines de main-d'œuvre (intérim, nettoyage, gardiennage) pour appâter le client.

Mobilité - Docilité

Embauche et débauche dépendent uniquement des impératifs de production ; comme le hors-statut est un chômeur en puissance, qu'il est isolé, c'est lui qu'on déplace, mute, déqualifie en premier lieu.

Ex. : Assurances-Paris, dans une grosse boîte du nationalisé, les archivistes du 3^e sous-sol sont tous intérimaires, les fixes n'acceptent pas d'y travailler.

Remise en cause des conquêtes ouvrières

Ce que la lutte des travailleurs a permis de faire avancer est remis en cause par la bande (non pas en remettant en cause les acquis) puisque progressivement le nombre de travailleurs bénéficiant des avantages acquis diminue au profit d'hors-statuts.

Ex. : Dans les chambres de commerce, effectif total 12 000 agents. Couvert par le statut ou une convention 6 000 à peine.

Chambres de métiers, effectif total environ 6 800 agents, sous statuts 2 250, soit plus de 4 500 travailleurs n'ayant aucun droit.

Division des travailleurs

Souvent les « hors-statuts » sont perçus par les autres travailleurs et les sections syndicales d'une manière subjective, c'est-à-dire en rejetant confusément sur « EUX » la responsabilité de la division.

N'entend-on pas : « chez nous, c'est spécial, on peut rien faire, il y a beaucoup d'intérim, de contractuels, de temps partiels, etc.

● Avoir une autre pratique syndicale pour surmonter cette division

Dans l'entreprise, l'organisation du travail n'est pas neutre, elle tend à parcelliser le travail et surtout à classer les types de travail, cela s'accroît encore avec les HORS-STATUTS.

Ainsi, dans le nettoyage et le gardiennage, la division est à plusieurs niveaux.

D'abord le type de travail (nettoyer, ramasser les ordures - garder, jouer au flic) qui, par sa spécificité, est déjà parcellisé à l'extrême est encore plus marqué du fait que ce sont des hors-statuts qui le font.

Ensuite, le choix sociologique des salariés qui déjà sont des marginaux, les immigrés pour le nettoyage, des ex-militaires (flics) pour le gardiennage.

A ce stade, être en plus extérieur à l'entreprise complète une division déjà marquée par le travail, auquel s'ajoute le fait qu'il est mal rétribué (bas salaires).

Le comportement des sections syndicales est souvent ambigu face à ces travailleurs car en plus ils ont des problèmes spécifiques d'horaires et d'équivalence, c'est presque avec soulagement que l'on accueille les entreprises extérieures.

D'ailleurs, dans une boîte du pétrole, un délégué CFDT ne disait-il pas : « dans l'entreprise, le salaire mini est à 2 200 F ». Evidemment, les gardiens, les personnels de nettoyage, le pool dactylos, les standardistes étaient pour l'essentiel composés de travailleurs HORS-STATUTS.

C'est bien de pratique syndicale qu'il s'agit

Dans beaucoup de boîtes, il arrive, lorsqu'on discute avec les délégués, de voir la manière dont ils abordent les problèmes des HORS-STATUTS.

Quand l'essentiel de l'action syndicale se situe dans une sorte de légalisme juridique (paritaire, réunion avec la direction, etc.), on entend dire parfois : « je ne peux pas les défendre, je ne suis pas leur délégué » ; « je n'ai pas été élu par eux, ils ne font pas partie de l'entreprise » ; etc.

« Travailleurs fixes, hors-statuts, tous unis »

Ce slogan résume en lui seul toute la dimension du problème et aussi comment les travailleurs perçoivent cette division. Car, en fait, ce qui importe ce n'est pas le statut, la convention ou le quelconque truc juridique qu'a trouvé le patron pour diviser, mais bien que sur un même lieu de travail, subissant la même exploitation, les travailleurs, quel que soit leur « statut », se battent ensemble.

Encore faut-il lorsque les travailleurs perçoivent le sens de leurs luttes dans cette unité que les organisations syndicales ne freinent pas au nom de leur « stratégie » cette unité.

Les hors-statuts doivent-ils s'organiser en tant que tel ?

Tant que dure cette situation (que ce soit l'existence des HORS-STATUTS et le comportement de certaines sections syndicales) DOIT EXISTER une organisation, de coordination des luttes, tendant à supprimer ces divisions et surtout assurer une large information sur celles-ci.

Le hors-statut, qu'il soit d'une boîte de prestation ou avec un contrat différent doit s'organiser (dans la mesure du possible) dans la section, le syndicat de l'entreprise OU IL TRAVAILLE, car l'exploitation qu'il subit se situe là où il travaille, pas là où juridiquement on le paie.

● Le rôle de la fédération

La fédération a une lourde tâche.

D'une part, parce que le classement INSEE et juridique des officines de prestations est dans son champ d'activité (intérim, Nettoyage, Gardiennage).

D'autre part, que dans nos secteurs (commerce, assurances, chambres de commerce, chambres de métiers, etc.) existe une forte proportion de hors-statuts.

En ce qui concerne les officines de prestations, il doit être défini une position claire : admettre leur existence ou pas.

Doit-on créer des sections syndicales ? Participer à l'élaboration d'une convention collective, etc.

Des premiers débats du Bureau Fédéral, il ressort qu'au niveau de ces possibilités propres, la fédération doit assurer la coordination de l'information par rapport aux travailleurs de ces officines, pas leur organisation, d'une façon autonome.

La fédération seule est impuissante et doit saisir l'ensemble de l'organisation, **MAIS DOIT AGIR DANS SES PROPRES SECTEURS.**

Dans un premier temps

En ce qui concerne les travailleurs de l'intérim, du gardiennage, du nettoyage ou de démonstration, il faut, dans la mesure du possible, les intégrer dans les sections utilisatrices, que ce soit par l'adhésion et ou par l'incitation à un travail commun.

Dans un deuxième temps

Trouver les moyens d'impulser des groupes ou des sections locales de ces travailleurs, non pas d'une manière structurelle vers l'officine qui les paient, mais de façon à ce qu'ils puissent avoir des moyens d'expression, de popularisation, de leurs problèmes et de leur luttes, vers les travailleurs des entreprises où ils travaillent. A un niveau plus global, cela implique une coordination qui permette de confronter leurs expériences mutuelles.

Le but étant l'INTEGRATION de toutes les catégories de hors-statuts dans les entreprises utilisatrices et la suppression des officines de prestation de main-d'œuvre.

Ceci afin que ces travailleurs ne soient pas les laissés-pour-compte de la classe ouvrière et surtout qu'ils ne soient pas une masse de manœuvres du système capitaliste, pour la diviser.

QUAND LES ISOLES SE DONNENT LES MOYENS ET S'ORGANISENT

Dans le dernier Inform'action d'avril, nous avons retransmis les expériences des camarades employés de maison du Maine-et-Loire, des cabinets d'assurances d'Albi et des gardiens d'immeubles de la Caisse d'Epargne de Paris.

Aujourd'hui, ce sont les camarades des cabinets d'experts comptables de Lyon et ceux du tourisme de Savoie et Haute-Savoie qui nous communiquent leurs expériences.

HOTELLERIE - TOURISME - RESTAURATION

Un choix de développement...

Si l'on se réfère aux rapports des plans de développement économique et social qui ont précédé le 6^e actuellement en cours, on peut constater que toute la **politique touristique du pays reposait sur le seul critère économique, le tourisme n'étant appréhendé qu'en tant qu'industrie.**

La seule forme de tourisme reconnu par les pouvoirs publics était l'hôtellerie parce que seule susceptible de faire rentrer en France des devises fortes.

Puis, d'année en année, on s'est aperçu que les hébergements dits complémentaires (VVF, VAL, OCCAJ, Tourisme et Travail, UCPA, Renouveau etc) accueillaienent l'énorme majorité des vacanciers (en 1970, l'hôtellerie n'est intervenu que pour 6,9 % dans l'accueil des français en vacances).

Les zones d'aménagement touristiques choisies par le gouvernement sont la montagne, la mer, la campagne.

A partir de ce choix, des stations comprenant l'hôtellerie traditionnelle, les villages de vacances (VVF, VAL, ...), gîtes ruraux ne fonctionnent qu'une partie de l'année (ex. : station de montagne, bord de mer), ce qui développe une certaine forme d'organisation du travail, **nous trouvons du personnel fixe** : tel que directeur de village, d'hôtel, hôtesse de gîte, personnel d'entretien), puis **du personnel saisonnier** (barmen, cuisiniers, femmes de chambre, etc.) qui travaille l'été soit au champ, et l'hiver aux remontées mécaniques, dans les villages vacances, ou comme moniteur de ski, ou bien qui partira faire une saison à la mer.

Qui accentue les conditions d'exploitation

Des travailleurs s'expriment.

Certains d'entre nous gagnent de l'argent. C'est vrai. Il y a même des travailleurs très forts pour soutirer les pourboires des clients. Mais ils oublient souvent de dire A QUEL PRIX ils ont cet argent !

L'horaire (qui devrait être environ de 9 h en comptant les temps de repas) **passé à 11, 12, 13 et 15 heures.**

On sacrifie allègrement les jours de repos, sous le prétexte fallacieux de ne pas laisser passer la générosité du client pendant qu'il est là.

Et tous ceux et celles de l'hôtellerie qui font des métiers plus humbles. Sans contrepartie ! La jeune fille qui est embauchée comme serveuse se voit servant les petits déjeuners le matin, au bar à midi, au service du repas, à la lingerie l'après-midi et serveuse le soir... Malheureusement, ce cas est encore répété trop souvent. **Cela, pour 1 350 F nourrie, logée.**

Le prix, c'est aussi la santé que l'on donne, à cause des conditions de travail. Dans une cafétéria : une petite pièce carrée de 1,50 m sur 1,50 m une plaque chauffante, sous l'évier la poubelle. De la place pour préparer 2 plateaux de petits déjeuners. Pas d'ouverture, pas de soleil, pas d'aération. « On est obligé de laisser la porte ouverte, dit cette travailleuse, pour respirer un peu ».

Après cela, 19 appartements à faire avec 80 lits. Une chambre comporte 7 lits. « Quelquefois, notre service dure 11 heures, quand il y a beaucoup de monde ».

L'un des rares avantages de la profession, nourriture et logement gratuits, devient en réalité un désavantage pour les travailleurs de certaines associations, du fait qu'ils sont facturés. De plus, nous subissons les contraintes de la vie en station : l'isolement, le coût de la vie plus élevé que dans la vallée, etc.

Tout est pensé pour la rentabilité, rien ou à peu près pour les travailleurs (dans le tourisme social, les problèmes sont les mêmes).

Face à cela, les travailleurs s'organisent

Durant l'hiver 70-71, un appel vient de Megève (Hte-Savoie), licenciement et fermeture d'un hôtel où une dizaine d'employés mettent le patron aux prud'hommes. 2 camarades se syndiquent à cette occasion. On finit par se retrouver en fin de saison (avril 71) et on décide de monter une permanence à l'UL d'Aix-les-Bains durant l'été.

C'est là que commence la **première équipe syndicale** qui colle des affiches, distribue des tracts, aide les camarades à lire leur fiche de paye, à se faire payer les jours de repos non pris...

Elle est composée d'un cuisinier, d'un homme d'entretien, de deux barmen, d'une femme de chambre, puis d'un autre cuisinier. La plupart sont des saisonniers, mais résidant en Savoie.

— D'autres travailleurs de Moutiers, Albertville, les Menuires, etc. viendront se joindre à l'équipe et constitueront un syndicat.

— Dans cette mise en route, il est important de noter l'appui de l'interprofessionnel (UL, UD et les travailleurs fixes).

1) **Première difficulté** : Les établissements saisonniers (même en maison familiale) à 85 % donc **personnel saisonnier**, donc pas de droit syndical ordinaire (délégué du personnel, CE, délégué syndical).

2) **Patronat très chatouilleux** qui n'hésite pas à **vider par la force** le syndicalisme qu'on a découvert (voir Nouvel Observateur de décembre ou janvier sur les OS de la neige à Tignes).

Nous avons une équipe entière qui n'a jamais pu réembaucher aux Arcs parce qu'elle avait contesté collectivement.

C'est le licenciement avant même d'avoir mis les pieds dans la tôle.

Notre fonctionnement et nos objectifs

A partir de 72, nous avons toujours cherché à maintenir le contact après chaque saison, **par une journée de travail** (période avril - période novembre) moments creux.

Nous avons diffusé régulièrement **une information** (4 numéros par an).

Nous avons incité les syndiqués **aux sessions de formation**.

— Implantation dans les maisons familiales (VVF, LVT, Renouveau) il est prévu qu'un certain nombre de militants profitent de la période creuse pour aller voir les salariés chez eux.

Actuellement, nous privilégions la constitution d'une équipe syndicale Aix, Chambéry, chargée plus de l'hôtellerie traditionnelle Aix et de la diffusion de l'information.

Et d'une équipe tourisme social sur Tarentaise Val d'Arly, pour faire avancer la syndicalisation dans cette branche.

Ce sont les objectifs de l'été... avec une vue sur Evian et le tour du lac d'Annecy.

DANS LES CABINETS D'EXPERTS COMPTABLES

Comment s'organiser dans une profession où il y a environ 45 000 salariés pour 8 500 entreprises.

Les camarades de Lyon racontent

En octobre 1972, trois travailleurs de différents cabinets décident de faire quelque chose dans la profession.

« Mais comment faire quand, sur Lyon, il y a 1 600 salariés pour 500 cabinets ? »

Comment arriver à sensibiliser des travailleurs isolés, avec des employeurs paternalistes et surtout cette idée « on est trop isolés pour se battre ».

En janvier 1973, un premier tract diffusé à 40 exemplaires (de la main à la main) reprenait les différents mécontentements de salariés de cabinets comptables ainsi que des propositions d'organisation, permet d'autres contacts et favorise la remontée de nouvelles informations.

En mai 1973, par communiqués de presse et diffusion d'un nouveau tract, une assemblée générale est organisée. Une vingtaine de personnes y participent. Au cours de cette assemblée, le problème de la convention collective est abordé. Suite à ces contacts, des candidats sont présentés aux élections du comité d'entreprise dans un cabinet.

L'équipe de départ s'étant renforcé (une dizaine de militants), son souci fut de développer les contacts avec d'autres camarades organisés dans d'autres régions et surtout de préparer un projet de convention conforme à nos souhaits.

Durant toute la période des discussions de la convention collective (printemps 74), nous travaillons à l'élaboration d'un contre-projet tenant compte des aspirations des travailleurs.

L'enquête que nous lançons sur les salaires permet de connaître la réalité des rémunérations sur Lyon. Parallèlement à cela, une information est faite aux candidats des examens comptables.

Dans le même temps, pour faire un travail le plus efficace possible, l'équipe axe son travail sur un ou deux gros cabinets. En proposant une réunion dans un café voisin aux salariés d'un cabinet, cela permet de faire un travail plus en profondeur. Ce type de rencontre a permis aux salariés d'un cabinet de discuter de leurs problèmes, de la convention, la formation, etc. Il a été à l'origine de la présentation de délégués du personnel.

En décembre 1974, période de la signature de la convention, une assemblée générale d'information (plus de 20 personnes) est organisée. Après sa signature (décembre), des travailleurs désirant des explications ou des compléments d'information nous contactent.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Depuis notre collectif fonctionne avec des hauts et des bas, mais permet de faire avancer sur la place de Lyon pas mal de problèmes.

Actuellement, nous portons nos efforts sur une implantation syndicale plus large. Mais il est difficile pour des salariés de toutes petites entreprises où un paternalisme pesant persiste de faire le pas de l'adhésion.

Cependant, beaucoup de travailleurs sont attentifs à ce que nous faisons. Pour exemple, un cabinet d'une dizaine de salariés : ceux-ci travaillent avec nous depuis quelque temps, mais ne se trouvant pas prêts d'adhérer, ont décidé de verser une somme d'argent tous les mois pour soutenir l'action du syndicat, c'est encourageant.

Sur le plan local, nous ne désespérons pas de voir aboutir toute une série de revendications, salaires, horaires, etc., que nous espérons repris en charge par les camarades des autres cabinets.

D'ailleurs le fait qu'il existe des circulaires pour les salariés des cabinets comptables au niveau de la fédération permettra, nous le pensons, d'assurer une coordination de nos actions et surtout une circulation de l'information.

NOTRE VICTOIRE C'EST AVANT TOUT NOTRE UNITE

Nous sommes quatre vingts employés de l'Argus de la presse. En face de nous, une famille « Aristocratique » la famille de la Comtesse Pelletier de Chambu qui règne sans partage sur l'entreprise depuis bientôt cent ans.

Une organisation du travail conçue pour nous déqualifier et nous diviser

Les Clients : Dior, Maurice Druon, l'Office du Tourisme Tunisien, Mercedes, la C.F.T., Bernard Buffet, le Conseil de Paris, etc ...

Notre Boulot consiste à découper les articles de presse pour fournir aux abonnés ceux les citant ou traitant d'un sujet qui les intéresse.

● Comment travaillons-nous

Cinq coursiers (deux jeunes de dix huit ans et trois retraités) vont chaque jour chercher les journaux. Ensuite deux femmes les pointent.

La lecture s'effectue par dix huit femmes et deux hommes surveillés par deux cadres qui trônent sur des estrades tels des instituteurs de la III^e République, assistés d'une employée chien de garde. La lecture se fait en silence, avec une cadence à respecter : jusqu'à cent articles à marquer par heure.

Ensuite deux autres travailleurs joignent autant de fiches d'identification que d'articles trouvés.

Ce sont encore d'autres travailleurs qui les découpent. D'autres, chacune dans leur coin, classent à longueur de journée, s'occupent du fichier, des photocopies, du secrétariat. Toutes et tous isolés, espionnés, condamnés au silence, abrutis par les cadences, dans un décor de murs gris et sales, rivés huit heures par jour à une mauvaise chaise de cuisine. Mouchardés par une lampe témoin qui s'allume au-dessus du bureau du chef de service quand on va aux toilettes.

● Toutes ces conditions d'exploitation nous ont soudé et ont permis la grève.

Isolés, divisés par des qualifications et des salaires disparates, des augmentations à la tête du client, muselés par des primes totalement arbitraires.

En plus nous avions droit à la bonne parole du Comte et de la Comtesse qui devenaient vite menaces et insultes pour ceux qui ne courbaient pas la tête.

Mais comment ne pas s'écraiser quand on est mère célibataire, quand on est mineure sous surveillance judiciaire, quand on a emprunté de l'argent au patron (à 10 % d'intérêt). Quand on n'a aucune qualification professionnelle.

Comment lutter quand on est à ce point divisé, quand il n'existe pas de tradition de lutte et que les délégués se cramponnent malgré les attaques personnelles et la répression.

Toute cette amertume, cette colère, cet écœurement ont fini par exploser.

La grève nous a permis de rompre notre division et de créer notre force

A la revendication de 200 F d'augmentation pour tous, posée par les délégués, la Direction répond en proposant 1 %.

C'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Suite à cette réponse, les délégués font circuler des petits papiers dans les services et appellent, à une assemblée générale pendant le temps de travail. 50 % du personnel s'y rend.

En 10 minutes la grève est votée, c'est la première, elle va durer trois semaines.

● Grève découverte, grève bouillonnement, grève rencontre.

Découverte que nous étions toutes et tous des inconnus les uns pour les autres. L'une des premières décisions en A.G. fut le tutoiement et l'emploi du prénom entre nous.

Découverte de l'organisation patronale responsable des divisions. Découverte de la solidarité des travailleurs par les collectes et le soutien. Découverte du rôle des syndicats, le syndicat parisien des Services organise la popularisation par une journée d'information à Montholon par l'intermédiaire de l'union locale CFDT, des camarades d'autres boîtes nous ouvrent leurs restaurants d'entreprise. Là nous pouvons expliquer le pourquoi de notre lutte aux autres travailleurs et nous restaurer à un moindre coût.

L'AG souveraine se réunissait chaque matin et chacun y allait de sa suggestion, de sa critique aussi.

L'AG finie, les tâches distribuées, nous discussions... Tout y passait : le patron et les patrons, la loi, les flics, 36 et mai 68, l'école et les gosses, le logement, les transports en commun : Lip, la Chine, les élections, etc...

Nous pouvions, pour la première fois, être autre chose que des « machines » (dixit la Comtesse).

- **Pas assez forte pour faire plier le Patron, nous sommes obligés de reprendre le travail.**

Après 3 semaines de grève, la direction n'a toujours pas répondu à nos revendications. Nous pensons que nous ne pesons pas assez sur la production. Les non grévistes ne nous ont pas rejoints. A l'unanimité nous décidons de reprendre le travail avec d'autres formes de lutte.

Celle-ci a continué par le coulage de la production, en baissant les cadences, par des débrayages surprises, par des AG pendant les heures de travail.

15 jours de ce régime et la direction commence à céder.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

- **Nos revendications :** Les négociations sur les salaires doivent reprendre. La mensualisation effective (revendication apparue pendant la grève) est pratiquement acquise pour le 4 juin. L'étalement des retenues des jours de grève a été obtenu.

- **Mais ce n'est pas l'essentiel pour nous.**

Sur un autre plan, nous avons obtenu des choses autrement importantes à nos yeux ; la compréhension des mécanismes de notre oppression et de notre exploitation, la réalisation d'une unité réelle, grâce à notre expérience commune du conflit, la volonté de ne plus nous contenter de réagir aux décisions patronales mais de prendre l'initiative d'imposer en permanence un rapport de force capable de faire triompher nos revendications. Car la liste est encore longue.

Nous avons beaucoup appris. Nous nous sommes battus, ensemble, pour la première fois.

Nous continuerons à apprendre et à lutter ensemble.

QUAND L'ARMEE TUE...

de la révolte individuelle à la contestation collective

Le texte ci-dessous relate les circonstances de la mort du soldat Meillot et la contestation du système militaire qui s'en suivit par les appelés. Il a été écrit par un militant de la section Winterthur (Cie d'assurances) qui fait actuellement son service militaire au 3^e Régiment de Cuirassier à Lunéville.

Un climat de profond mécontentement régnait au 3^e RC comme dans de nombreuses casernes de France et bien entendu les cadres dépourvus de toute psychologie ne faisaient rien pour améliorer cette ambiance. La situation allait s'aggravant, quand un matin le capitaine commandant l'E.C.J. fit un rassemblement exceptionnel et s'exprima en ces termes. « Si j'ai tenu à vous rassembler, c'est pour vous annoncer une fâcheuse nouvelle : le suicide de votre camarade, le cuirassier MELLIOT aux locaux disciplinaires cette nuit. Il s'est pendu à l'aide de son ceinturon, on a retrouvé une lettre à ses côtés déterminant les causes de son suicide. Il s'agit de sa fiancée qui l'a laissé tomber ».

« C'est tout ce que j'avais à vous dire, il est bien entendu que cette journée doit être considérée comme une journée de deuil... Vous pouvez reprendre votre travail ».

Il nous était difficile d'admettre aussi rapidement la mort d'un copain surtout pour ce motif.

Car tous, nous savions que MELLIOT était en prison parce qu'il refusait l'armée. On lui avait fait signé un papier confirmant son refus et il attendait de passer devant le Tribunal Permanent des Forces Armées pour être jugé.

La dernière fois que je l'avais vu, il faisait la grève de la faim on avait discuté de sa signature, il m'avait précisé qu'on l'avait bousculé et forcé à signer ces feuilles attestant qu'il refusait d'effectuer son service militaire.

Lorsque l'affaire fut connue, elle ne fit qu'envenimer un mécontentement déjà latent. **Déjà, en temps normal s'était formé des groupes de copains qui se voyaient régulièrement malgré les divisions journalières (4 par chambre — pelotons différents — horaire de repas différents...).** Les discussions portaient inévitablement sur nos conditions de vie, la discipline, etc.

La nouvelle du suicide de MELLIOT sensibilisa une grande partie d'entre nous. On voyait dans les endroits les plus divers des conversations mouvementées. Toutefois ces discussions restaient éparpillées. C'est alors qu'un des groupes décida de s'organiser et de passer après l'heure du repas dans les chambres et demander à tous les appelés de se réunir, le soir à 18 h 30 devant l'infirmerie, pour faire une minute de silence en faveur de MELLIOT. Certains demandèrent de qui provenait la décision, il leur fut répondu qu'elle émanait des groupes avec qui l'on avait discuté auparavant. Après le passage les conversations se poursuivirent dans les chambres et pendant le travail.

A 18 h 30 on vit devant l'infirmerie un groupe qui se formait et qui grossissait de seconde en seconde. L'infirmerie était le point de ralliement de tous les escadrons. **Au bout de cinq minutes, les gars s'impatientaient et posaient des questions.**

« — Qu'est-ce qu'on fait maintenant ?

« — Il faut aller chercher les camarades restés aux foyers

« — Faisons une marche silencieuse dans tout le camp

« — Allons rendre hommage à MELLIOT devant la prison là où il est mort

« — Passons devant les escadrons et demandons à ceux qui ne sont pas venu de nous accompagner ».

Une colonne fut formée et passa dans la caserne, par les escadrons et le foyer, se massa devant la prison. Là on vit une 4L avec des gendarmes reliés par Talkie-Walkies avec les CRS. Il y avait aussi les officiers et sous-officiers.

On décida alors de faire sortir les prisonniers pour les associer à la minute de silence. Un commandant s'interposa empêchant un copain d'entrer.

Une délégation fut formée et demanda au commandant BAZIN de laisser sortir les prisonniers, celui-ci bien sûr refusa.

On décida alors de faire effectivement une minute de silence. **Au bout d'un instant des voix questionnaient : « que faisons-nous maintenant » — « Retournons d'abord sur la place de l'infirmerie, nous aviserons ensuite ».**

Sur la place le débat reprit et les détails de la mort de MELLIOT se précisèrent en accusation contre l'armée.

BAZIN qui nous avait rejoint prit la parole : « Messieurs, je vais vous apporter les réels motifs du suicide de MELLOT, nous avons retrouvé une lettre à ses côtés que je vais vous lire ».

D'après cette lettre, le suicide de MELLIOT aurait eu pour cause une rupture avec sa fiancée. Elle ne disait rien contre l'armée.

Quand BAZIN eu terminé, il se fit insulter : « Qui t'a permis de lire le courrier d'un mort » — « Tu parles comme un curé » — « C'est une fausse lettre ».

Devant ces accusations BAZIN fila.

Le groupe que nous formions diminua un peu, il faut alors décidé de nous rendre sur la place USKUB où s'effectue la levée des couleurs.

Sur la place, la discussion permit de mieux préciser le mécontentement : « Le médecin que nous avons n'est pas apte à exercer » — « La nourriture est dégueulasse » — « Les cadres font des abus de pouvoir, on nous considère comme des chiens » — Les locaux sont pourris » — « Le chantage aux permissions pour nous faire exécuter des tâches idiotes et inadmissibles », — « Les chefs passent leur temps à boire et ont un malin plaisir à nous humilier ».

« On nous emmerde et on nous fait refaire deux ou trois fois une corvée. Ils ne sont pas aussi maniaques avec les draps qui sont changés tous les deux mois ».

« Le régime des permissions n'est pas égal pour tous, le train devrait être gratuit etc »....

Il s'agissait ensuite de définir les moyens d'action. Un groupe se chargea de la rédaction de tract et de la popularisation à l'extérieur.

— Quelle allait être l'action pour demain ? On chercha différents moyens.

— « Refusons d'aller au travail, boycottons l'ordinaire, refusons de porter le béret, sortons en ville ! ».

Il fut décidé de se réunir le lendemain à 7 h 30, avant le rassemblement matinal afin de faire une nouvelle action. Avant de se séparer on décida de passer dans les chambres pour discuter avec ceux qui n'étaient pas venu. Après la dislocation du cortège les débats se poursuivirent dans les escadrons.

Le lendemain matin, une curieuse surprise nous attendait au réveil. A 6 h, les cadres se trouvaient dans les chambres afin d'intimider les gars et les empêcher de sortir des ecadrons. Leur action fut efficace car 5 personnes seulement réussirent à aller au rendez-vous de la veille.

Le mouvement avait donc échoué.

Vers 8 heures, le colonnel réunit tous les escadrons et fit une mise en garde contre « les meneurs et agitateurs qui avaient utilisé la mort d'un de leur camarade à des fins politiques ». Il les menaca de les faire passer devant le T.P.F.A.

Dans la journée tous les escadrons furent envoyés à l'extérieur du camp afin de « calmer les esprits » et surtout d'éviter d'éventuels contacts avec les journalistes mis au courant. Les jours qui suivirent furent calmes, les cadres plus coulants, les coupes de cheveux plus longues, les repas plus consistants. Le vendredi suivant le départ en permission fut mouvementé. Les gendarmes étaient à la gare, ils furent insultés, **des slogans furent repris** :

« L'armée ça pue, ça tue et ça rend con ».

Les appelés accostaient les voyageurs pour leur expliquer l'assassinat de MELLIOT par l'armée. Dans le train une distribution de tracts eu lieu relatant l'affaire.

Une semaine après, la Sécurité Militaire fit son apparition au 3^e RC. Elle interrogea une soixantaine de personnes afin de repérer les « agitateurs ».

Des sanctions furent prises, on me muta en escadron de combat et désigné d'office pour suivre le stage commando.

G. OUAKRAT

DES DOSSIERS

DES LIVRES

POUR AIDER

A L'ACTION

A L'ANALYSE

LIVRES

C'EST POSSIBLE de Monique Piton - Editions des Femmes - 32 F

Monique Piton, travailleuse chez LIP, raconte comment elle a vécu la lutte au jour le jour.

Un récit qui rappelle les grandes étapes de la lutte, précise le rôle du comité d'action, les relations avec l'extérieur (meetings, liens avec les entreprises en lutte, avec les sympathisants, ...), qui ne cloisonne pas la vie militante et la vie privée :

« Quand on lutte, on ne fait pas que lever le poing ou tirer des tracts, on a une famille, la vaisselle à laver, on rit, on pleure, on fait l'amour, on est heureux ou angoissé, on vit ! Pour une femme, les obstacles sont multiples et subtils, aussi mes copines et moi avons pris conscience qu'il fallait nous battre avec d'autant plus de ténacité.

La société veut nous enfermer dans des rôles selon ses besoins et ne nous ménage pas les difficultés.

Ce livre est donc le récit de ce que j'ai éprouvé (en toute simplicité) durant cette lutte des LIP que nous avons gagnée ! ».

MOI LA BONNE, par Maria Arondo - Edition Stock 2 - Collection Témoigner - 25 F.

Maria Arondo, 30 ans, Espagnole, a travaillé en France comme employée de maison de 1963 à 1971.

Ecrit par une employée de maison, ce livre est constitué de nombreux témoignages. Il dénonce à la fois les conditions d'exploitation que subissent les employées de maison jusque dans leur vie personnelle et les difficultés de lutter seule face au patron.

Il révèle, en outre, les mœurs rétrogrades de ces « petits patrons bourgeois qui se croient tout permis ». Un document final présente différentes enquêtes sur les horaires, les salaires, etc. et des informations sur la retraite, les congés payés, avantages en nature, etc.

BROCHURES

LA LUTTE DES TRAVAILLEURS D'INTERLANGUES

4 F la plaquette + frais d'envoi : 1,15 F pour 1 ex. ; 2,20 F pour 2 à 4 ex. ; 3 F pour 5 à 8 ex. ; 5 F pour 9 à 16.

Cette brochure a été réalisée par la Section Syndicale d'Interlangue.

Au congrès fédéral, déjà, les camarades avaient expliqué les raisons de leur lutte. Aujourd'hui, elle n'est pas encore terminée. Cette brochure reprend le conflit qui dure depuis un an dans une boîte de formation. Un secteur en pleine expansion où la formation elle-même n'est souvent que matière à profit, au détriment des travailleurs formés et sur le dos des travailleurs qui forment. En butte à une insécurité permanente de l'emploi.

C'est le récit de leur lutte contre les licenciements, ainsi que les réflexions sur le métier lui-même et le contenu de la formation que la section CFDT a édité.

LIP AU FEMININ

6 F + frais d'envoi : 2,20 F pour 1 ex. ; 3 F pour 2 ex. ; 4,60 F pour 3 à 4 ex. ; 6,80 F pour 5 à 8 ex.

Une vingtaine de femmes Lip décident de faire une brochure qui présentera la lutte au féminin.

Pourquoi au féminin ?

Parce que chez Lip nous représentons 50 % du personnel, où, d'ailleurs, **nous occupons en grande majorité les plus bas échelons de la hiérarchie.**

Parce que nous sommes arrivées grâce au conflit à une prise de conscience extraordinaire.

Mais aussi parce que nous nous interrogeons. Les femmes et les hommes ont-ils partagé également la responsabilité du conflit à tous les niveaux ? Sinon, pourquoi ? Pourquoi les leaders sont-ils tous des hommes ? Pourquoi les problèmes spécifiques des femmes chez Lip (et ailleurs) n'ont-ils pas été pris en considération durant ce fantastique échange d'idées qu'a réalisé notre conflit ? Risquait-on la division des travailleurs en insistant sur les difficultés supplémentaires rencontrées par les femmes ?

LE CONTROLE PATRONAL SUR LES OUVRIERS MALADES

5 F + frais d'envoi - 1 ex 2,20F - 2 à 4 ex. 3,00 F - 4 à 6 ex. 4,60 F

Cette brochure est le résultat d'un travail collectif entre les sections CGT des cables de Lyon, les sections CGT et CFDT de Stein Industrie et le groupe Information Santé.

Elle dénonce la mise en place par les patrons du contrôle sur les ouvriers malades.

— Comment les patrons appliquent la mensuralisation.

— Le rôle des médecins flics payés par les boîtes, les enquêtes qu'ils mènent. Le début de réponse par l'organisation de la lutte collective des travailleurs. La position de médecins. Un débat ouvert sur les accidents du travail, l'absentéisme, le droit à la santé, etc...

P.S. toutes les brochures et livres peuvent être commandées à la Fédération.

Le prix des livres s'entend — 20 % du prix ordinaire en librairie. Joindre 3 F en timbre pour envoi.