

INFORM'ACTION

4^{me} ANNEE

Publication bimestrielle
Le numéro : 0,70 F
au C.C.P. 933-47 Paris



Rédaction - Administration :
20, rue Rochechouart - Paris (9^e)
Tél. : 878-32-72

Union Interfédérale :

regroupant : Union des Syndicats d'Animation, Culture,
Education Populaire (U.S.A.C.L.E.P. - C.F.D.T.)
Fédération des Services, Commerce, Crédit
Fédération du Livre, Papier, Carton
Fédération Sécurité Sociale et Institutions
Sociales.



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



Le Directeur de la publication : H. LESIRE-OGREL -
Imprimerie Artésienne, 62 - LIEVIN

INFORM'ACTION

c.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 17

AOUT 1972

SOMMAIRE

- ◆ Lorsque la Vie Ouvrière ment !
- ◆ Divergences d'appréciation dans l'analyse des luttes.
- ◆ Pour l'adhésion collective.
- ◆ Ecoutez ces femmes...
- ◆ Cahier de mécontentement.
- ◆ Une retraite pour les employés de maison.
- ◆ Carnet de grève.
- ◆ Une lutte parmi d'autres.

LORSQUE

La **VIE OUVRIERE** **MENT !**

La Vie Ouvrière organe officiel de la C.G.T., a fait une analyse de la grève des Nouvelles Galeries à THIONVILLE et donné une description des faits, qui sont telles que nous ne pouvons déceimment laisser nos lecteurs dans l'incertitude.

Nous avons déjà dû faire face aux mensonges de la Direction générale des Nouvelles Galeries, sur les incidents de Thionville et de Richemont et nous avons en son temps fourni les preuves matérielles de ces mensonges.

Nous avons maintenant à faire face aux mensonges de la C.G.T. car on ne peut même pas parler de déformations de la vérité. Comme nous l'avons fait pour la Direction des N.G., nous sommes en mesure d'apporter les preuves matérielles que la V.O. ment.

La V.O. écrit le 5 juillet :

« Première initiative — ils murent l'entrée de l'entrepôt de Richemont — le prétexte est ainsi donné aux Pouvoirs Publics pour faire intervenir la Police — ainsi s'encourage le processus de la provocation et un courant de crainte dans la majorité du personnel, qui n'est pas dans l'action. Pour compléter la division la direction lock-out les non-grévistes... »

MENSONGES QUE TOUT CELA !

Le portail a été muré dans la nuit du 30 avril au 1^{er} mai. Or les forces de police sont intervenues la 1^oe fois le 19 avril — puis le 22 avril au matin — le 25 avril nouvelle charge à Richemont, un cadre de la direction fonce sur les grévistes. Le 29 avril, c'est un meeting à la population qui est interrompu par une nouvelle charge violente de C.R.S. Le portail ne sera muré que le lendemain dans la nuit.

Alors Camarades, voulez-vous déformer la vérité, dénaturer l'action menée par les travailleurs, ou tout simplement n'êtes-vous pas au courant des faits tels qu'ils se sont déroulés puisque vous n'étiez pas et n'êtes toujours pas implantés dans ce magasin, contrairement à ce que prétend votre article. Allons camarades, un peu de sérieux. Il ne s'agit pas que de se gargariser de slogans, il faut également mettre ses actes en conformité avec ses paroles. Crier partout « unité d'action » et dénaturer tout ce qui se fait par les autres, par tous les moyens y compris le mensonge, ça n'est pas faire preuve de beaucoup de respect ni du partenaire ni de la vérité, c'est surtout faire fi d'une valeur première et d'un élément indispensable à la mise en place et au maintien d'une Société Socialiste, cette valeur et cet élément, camarades, ça s'appelle LA DEMOCRATIE.

Mais ça n'est pas fini là, malheureusement, La Vie Ouvrière poursuit : « H LESIRE OGREL, Secrétaire Général, etc. fait pousser la grève jusqu'au bout... fait continuer la grève des 47 (sur 440) qui restent encore après le vote. Mensonge, faux que tout cela. Il n'y a jamais eu un vote de 440 personnes, seul un en a, paraît-il réuni 310, mais il était fait et organisé par le patron et la CFT. Si c'est là que la Vie Ouvrière et également G. SEGUY (Réf. l'actualité en question) vont chercher leurs références. Vous avez, Camarades, de drôles d'alliés...

Vous ajoutez, en parlant d'Hubert LESIRE OGREL... c'est le même qui refuse toute action d'ampleur nationale avec la C.G.T. pour l'obtention des 1 000 F. Faux ! mensonges que tout cela. Ce sont J.-Claude LEHNERT et Jacques DUCOS qui participaient à la rencontre avec la C.G.T., c'est parce que cette organisation posait en préalable une grève nationale le 23 juin, alors que nous voulions des actions continues, c'est parce que cette organisation refusait de s'engager à prendre en charge toutes les actions et notamment insistait sur le fait qu'elle refusait les actions de longue durée, c'est parce que cette organisation refusait de s'engager à poursuivre l'action au-delà du 23 juin.

Enfin le dernier mot est pour traiter les responsables syndicaux C.F.D.T. et les travailleurs d'« énervés », eh bien, camarades, nous aurions voulu à côté de nous beaucoup d'énervés chez Beghin, Mais la C.G.T. disait de reprendre le travail ; nous aurions voulu beaucoup d'énervés chez ZIGZAG mais la CGT disait de reprendre le travail, nous aurions voulu beaucoup d'énervés le 13 octobre 70 dans le commerce parisien, mais la C.G.T. disait de reprendre le travail, et la Redoute... et les A.G.F. à Reims, et Victor Michel... et Paris Normandie, mais tout cela ce sont d'autres histoires dont la Vie Ouvrière ne parle pas.

Jacques DUCOS



Divergences d'appréciation dans l'analyse des luttes

Henri KRASUCKI, Secrétaire de la C.G.T., tire « quelques leçons d'un riche Printemps » dans le journal de son organisation, « La Vie Ouvrière » du 5-7-72. Les grèves qu'il appelle dures et longues en citant THIONVILLE et GIROSTEEL sont à la base de son analyse.

En ce qui concerne THIONVILLE, KRASUCKI déclare : « Nous avons dû alors prendre une position et un comportement différents de la C.F.D.T. Comment agir autrement quand on connaît une situation comme celle de THIONVILLE, qu'on évoque par ailleurs dans « La V.O. ? » ? » (voir à ce sujet la mise au point de J. DUCOS dans ce numéro d'Inform'Action). « Dans ce cas précis, voilà le secrétaire d'une Fédération C.F.D.T. qui installe sa tente devant un dépôt en grève et qui prétend tenir à bout de bras pendant si longtemps, une grève minoritaire ! Alors qu'il y a des revendications tout à fait justifiées, qu'il y a une lutte énergique à mener, mais en tenant compte des réalités !... »

On ne peut s'empêcher de comparer cette dernière phrase à une déclaration de l'U.D. - C.G.T. de la MOSELLE appelant les employés des NOUVELLES GALERIES à reprendre le travail et à se joindre à la puissante démonstration du 23 juin.

C'est bien sur ce point qu'il y a désaccord. Avant d'analyser ce désaccord, il est utile de faire une mise au point sur ce que dit KRASUCKI : le secrétaire de la Fédération des Services C.F.D.T. n'a pas installé sa tente devant le dépôt de RICHEMONT. Cette mise au point n'est pas seulement formelle, mais elle traduit un état d'esprit. La majorité des employés de RICHEMONT est en grève. Le piquet de grève est installé devant le dépôt sous des tentes montées par les grévistes. Les grévistes vivent sous ces tentes, discutent de leurs problèmes, de leur grève, réfléchissent aux formes d'action. Le secrétaire de la Fédération a pensé que sa place devait être là et non pas dans un bureau de la C.F.D.T. pour diriger la grève. Lorsque l'ensemble des grévistes de THIONVILLE et de RICHEMONT ont occupé le magasin de THIONVILLE, c'est avec eux que le secrétaire de la Fédération s'est trouvé.

LE ROLE DU SYNDICAT

C'est bien le rôle du syndicat qui se trouve posé dans ce fait. Comment le syndicat peut-il être le moteur de l'action s'il n'est pas d'abord un outil entre les mains des travailleurs ?

Notre congrès du LOROUX - BOTTEREAU a clairement dit que le syndicat est un outil entre les mains des travailleurs. C'est dans cet esprit que la Fédération s'est située durant la grève de THIONVILLE.

GREVE MINORITAIRE

A RICHEMONT, surtout depuis la réduction d'effectif de moitié des marqueuses — ce qui avait détérioré leurs conditions de travail — tous étaient au courant des problèmes du dépôt. Lorsque la grève a démarré le 17 avril, 83 sur 132 l'ont suivie. La grève s'étend ensuite le 19 au magasin de THIONVILLE sans préparation, seuls les plus combattifs suivent « spontanément », 80 sur 320. Mais la moitié du personnel est composé d'auxiliaires et démonstratrices sur lesquels le patron peut plus facilement faire pression : c'est de cette façon que la grève est « minoritaire ».

Devant cette situation fallait-il dire aux grévistes : « Votre manière de conduire l'action est frénétique » (KRASUCKI) et de noter plus loin : « Si nous combattons l'aventurisme, l'action minoritaire, nous appuyons la combativité des travailleurs, nous la développons » ou bien de dire : l'action est minoritaire, comment allons-nous faire pour qu'elle devienne majoritaire ?

Nous avons choisi cette deuxième formule. La liaison entre les grévistes du magasin et les non-grévistes n'a pas été possible durant la grève. Elle se fait maintenant dans la lutte qui continue.
L'EXTENSION DES LUTTES

L'ensemble de mécontentement qui a été à l'origine de la grève de THIONVILLE et de RICHEMONT n'est pas isolé. Lorsque dans les derniers jours de la grève des grévistes se rendent en délégation dans d'autres magasins, les employés de THIONVILLE et de RICHEMONT discutent avec ceux d'ANNECY, de CLERMONT, de ST-ETIENNE, etc., des mêmes problèmes qui ont été les motifs profonds du déclenchement de la grève. C'est bien sûr cet ensemble de mécontentement qui fait l'unité des travailleurs des NOUVELLES GALERIES, et non pas des slogans qui ont été à l'origine de la journée nationale d'action du 23 juin. C'est bien sur ce mécontentement que peut se réaliser l'extension de l'action. Les contacts directs entre les travailleurs de THIONVILLE-RICHEMONT et ceux de CLERMONT, LE PUY, ANNECY, ST-ETIENNE ont été extraordinaires. Ils ont bien montré l'unité de vue des travailleurs sur leurs véritables problèmes, ceux qu'ils vivent tous les jours, et lorsqu'ils discutent de ces problèmes entre eux, qu'ils soient à la C.G.T. ou à la C.F.D.T., c'est toujours le même type de discussion. L'Unité des Travailleurs aux NOUVELLES GALERIES, c'est leur même exploitation. C'est pour cela qu'ils ne comprennent pas les batailles intellectuelles entre organisations syndicales. Ils attendent plus de nous des moyens à mettre entre leurs mains pour mener leur lutte qu'une organisation capable de bien diriger leur lutte.

J.-C. LEHNERT

POUR L'ADHÉSION COLLECTIVE

Dans une section syndicale, un nombre très important d'adhésions nouvelles a été enregistré au cours de ces derniers mois. Manifestement, la section accrochait bien auprès des travailleurs. (Il s'agit de la section des papeteries Beghin à Corbehem).

La Fédération a demandé aux camarades de réfléchir ensemble pour préciser comment se passe la syndicalisation. Ce qui, à leur avis, joue un rôle déterminant.

Des militants se sont réunis, ont discuté ensemble et ont établi un texte collectif. Ce texte, la fédération l'a fait parvenir à 15 syndicats, puis dans toutes les branches en leur demandant si ce texte leur paraissait utilisable, sur quels points ils souhaitent avoir des compléments et de faire des observations.

Nous attendions les réponses avant de publier le texte, enrichi des observations.

Malheureusement, nous n'avons reçu aucune réponse, ce qui est assez inquiétant.

Pensant que le document des camarades de chez Beghin est intéressant, Inform'action a décidé de le passer tel quel, en espérant qu'il permettra, dans d'autres syndicats, d'engager un débat et suscitera des réactions.

Ces réactions, vous nous les envoyez afin qu'elles soient à leur tour publiées.

Discuter ensemble de l'adhésion syndicale et, qui plus est, de l'adhésion de masse, c'est tout de même important, non ?

3 groupes de travailleurs adhèrent collectivement à la CFDT.

1^{er} GROUPE :

Le délégué CFDT reçoit un coup de téléphone concernant une éventuelle adhésion syndicale et comprend qu'il faut qu'il procure un bulletin d'adhésion.

Il se présente et l'ouvrier lui dit : « Ce n'est pas un bulletin qu'il me faut, mais 10 ou 12 ! ». Explications : Je me suis renseigné, on sait ce que veut la CFDT, on a discuté avec les camarades, nous si on adhère c'est en groupe et on veut que ça marche, nous allons agir en conséquence, notre adhésion ce n'est pas seulement une démarche.

2^e GROUPE :

Un adhérent CFTC qui en a marre de ce syndicat qui ne débouche sur rien, décide de venir à la CFDT, puis prend des responsabilités au sein du bureau syndical, discute avec son atelier (laboratoire) et, progressivement, sur un mois, tous les travailleurs de ce labo adhèrent à la CFDT, sauf 3 sur 40.

3^e GROUPE :

La Direction mute un délégué CFDT dans le triage où travaille un personnel féminin (qui était organisé par la CGT) mais n'avait pas conscience de ses responsabilités par rapport à la classe ouvrière, ne participant pas aux grèves des hommes, ne manifestant aucune réaction sur les conditions de travail et les différences existant entre le salaire masculin et féminin.

A partir des réflexions faites par le délégué CFDT sur leurs peu de réactions aux conditions d'exploitation qui leur étaient faites, les femmes discutèrent entre elles de ces propos.

Un groupe (25 sur 47) d'un seul coup décida la grève pour de meilleures conditions de travail et des salaires égaux aux salaires hommes. Il obtint satisfaction et adhéra à la CFDT.

A partir de ces 3 groupes de travailleurs ayant adhéré collectivement à une organisation syndicale, et l'adhésion individuelle d'un travailleur pour être défendu, quelles sont les idées essentielles à en retirer ?

Est-il préférable de pratiquer l'adhésion collective ou l'adhésion individuelle ?

Le syndicat doit-il être l'interlocuteur du patron, sa boîte aux lettres et faire de la représentation, ou être l'expression de l'autonomie des travailleurs ?

Si on revient aux démarches des groupes :

Pour le 3^e groupe :

Une libération s'est faite par rapport au carcan que mettait la

direction au personnel féminin : heures prévues pour le pipi, surveillance très serrée, réflexions désagréables, etc.

Le collectage des timbres se fait sans contraintes au vu et su de tous (ce qui pour un adhérent seul dans un groupe se fait en douce).

Par rapport aux revendications du groupe, celles-ci ne prêtent plus à contestations comme par le passé où elles étaient émises par le délégué du syndicat.

C'est l'expression du groupe, de même la désignation des candidats aux élections se fait par le groupe.

Réflexion qui clôture le tout : Le Directeur dit au délégué CFDT : « Les femmes ont pris conscience de leur force, on ne peut plus les commander ».

Pour le 2^e groupe :

Là aussi, la démocratie ouvrière joue à plein et la discussion se fait même si le chef arrive. Les travailleurs se sentent plus libres pour s'exprimer. Là aussi, le groupe a propulsé ces candidats pour les élections et mandate des camarades pour s'exprimer auprès du syndicat sur ses desiderata, ses objections.

Pour le 1^{er} groupe :

Mêmes considérations que pour les autres groupes : présentations de candidats, organisation du collectage, mise en place de la défense du groupe contre les agents extérieurs (hiérarchie, rouffions, autres organisations).

A partir de ces quelques idées, l'adhésion individuelle n'engendre pas forcément la pratique collective syndicale.

Un groupe peut adhérer collectivement après en avoir discuté ensemble, il a déjà la pratique collective et exprime déjà l'autonomie des travailleurs.

Ce qui revient à dire que, lorsque dans un groupe un seul individu demande à adhérer à une organisation syndicale, ce serait d'abord de savoir s'il a discuté avec les autres travailleurs et faire en sorte qu'il y ait l'adhésion collective.

Par rapport à nos 3 groupes d'adhésion collective, chacun de ces groupes a maintenant conscience qu'il a créé un rapport de force favorable aux travailleurs et ses réactions ne sont plus faites en fonction d'un règlement intérieur d'usine, d'une convention collective, de directives syndicales, de décisions hiérarchiques, mais en fonction de ce que le groupe a décidé.

De plus, les groupes recherchent ensemble les moyens de mettre en échec le patron, sa hiérarchie.

Ce n'est pas nécessairement la grève, mais...

— l'allongement du temps de casse-croûte ;

— la pause café ;

— la suppression de la « peur du chef » ;

— continuation de la conversation sur les thèmes qui auraient,

- avant, été coupés immédiatement si un chef arrivait ;
- discussion sur la participation aux mouvements de grève ;
 - prendre des jours de repos malgré l'horaire appliqué et refuser de faire 1/2 heure chaque jour pour les récupérer ;
 - réactions immédiates en cas de mutations, engueulades, de propos hautains de la hiérarchie, de contestations permanentes.

Tout cela ne se retrouve pas là où l'adhésion est individuelle ou non unitaire (mélange de plusieurs organisations) ; la pratique collective, il faut la bâtir.

A discuter avec les travailleurs. Nous attendons vos réactions.

EXTRAITS DE L'INTERVENTION DU REPRESENTANT FEDERAL AU CONFLIT BEGHIN

Les revendications que vous avez déposées et que la C.F.D.T. entend toujours défendre, quelle défendra quoi qu'il arrive, sont justifiées, sont équitables, ne créent pas la zizanie quoi qu'en disent certains, à commencer par vos patrons.

Elles sont justes et équitables parce que élaborées par vous — parce qu'elles ont trouvé leur origine dans les aspirations des travailleurs, exprimées ensuite par le syndicat.

Qui peut dire et au nom de quoi, que demander une classification de P1 pour un guetteur, n'est pas justifiable, n'est pas équitable ?

Qui peut dire et au nom de quoi, que demander une classification de P1 pour un 2^e bobineur, n'est pas juste, n'est pas équitable ?

Surtout pas ceux qui prétendent nous juger, car établir une classification, n'équivaut qu'à juger les Travailleurs, qu'à les parquer dans un carcan où ils sont voués à jamais.

Eh bien les Travailleurs et la C.F.D.T. disent non ! On n'a pas le droit de nous juger, personne n'a le droit de dire que les Travailleurs sont à tout jamais résolus à avoir la même classification. Vous avez vous-mêmes collectivement défini ce que vous estimiez être la classification qui vous revient. C'est bien vous, Cartonnières, Papetiers, Ouvriers d'entretien, qui êtes seuls aptes à dire à quoi correspond votre travail... C'est vous qui subissez l'augmentation de la production, de la productivité... des cadences. C'est donc vous et vous seuls qui êtes aptes à dire ce que cela représente...

I Ecoutez ces femmes...

Pendant la grève des Nouvelles Galeries de Thionville, un éditorial de Jean-François KHAN (Europe n° 1, le 19 mai à 8 h 10) a eu un grand impact. Nous lui en avons demandé le texte que ce journaliste a bien voulu nous faire parvenir.

Ecoutez cette femme, écoutez Marie-Laure Fioretti, 30 ans, divorcée, deux enfants à charge, vendeuse au rayon vêtements des Nouvelles Galeries de Thionville : « Je gagne par mois 720 francs net, nous dit-elle. Quand j'ai payé mes 250 F de loyer, 250 F de nourrice, les charges et le transport, il me reste à peine 100 F par mois pour vivre ».

25 ans, mariée, un enfant, 8 ans d'ancienneté, Nelly Mattanzio gagne, elle, 750 F net.

Et pourtant, pour des milliers de femmes, employées de maison ouvrières ou sans emploi, être vendeuse dans un grand magasin, c'est un rêve. Un décor rutilant de lumière et inondé de musique douce, des marchandises de luxe, parfum, vêtements, maroquinerie et, au milieu, moulée dans sa blouse rose ou parme, bien coiffée, les ongles vernis, la petite reine des lieux : la vendeuse. La vendeuse à moins de 800 F par mois.

Mais, écoutons un instant les grévistes des Nouvelles Galeries de Thionville et le décor change brusquement. Sans doute, il y a des sièges pour s'asseoir, comme le prévoit la loi, mais les vendeuses n'ont pas le droit d'être assises. Il y a bien, comme le prévoit la loi, une salle de repos, mais elle est, nous dit-on, fermée à clé. Pas d'infirmerie, pas d'armoire à pharmacie, pas le droit de s'absenter plus de cinq minutes le matin et cinq minutes l'après-midi pour aller aux toilettes. Et, après avoir demandé la permission ! « Et si on bavarde cinq minutes avec une cliente, nous confie une de ces dames, le chef vient se camper derrière nous pour écouter ». A cela s'ajoutent des travaux difficiles : « Dans l'alimentation, explique Francine, 22 ans, nous déchargeons parfois jusqu'à 8 tonnes de légumes ou de fruits par cageots de 50 kg. Et ensuite, toute en sueur, on va les ranger à la chambre froide ». Et la jeune femme de conclure : « On nous fait faire un travail d'homme pour un salaire de femme ».

Voilà ce que disent quelques-unes des 150 vendeuses des Galeries de Thionville, en grève depuis cinq semaines et que l'on vit, la semaine dernière, fait unique dans les annales de la région, tenir tête à une charge de CRS.

Cela dit, il ne s'agit pas du « Joint Français ». Elles sont 150 grévistes sur un effectif de 360, elles sont donc minoritaires. Et une vendeuse de 23 ans, mariée à un métallo, qui elle n'a pas cessé le travail, nous explique : « Je suis contre la grève car je trouve que, pour une femme, mon salaire, 730 F net par mois, est bien suffisant.

Il n'y a aucune raison pour que nous gagnons autant que nos maris, car c'est eux qui ont les responsabilités ». Et un jeune cadre ajoutait : « Vous savez, pour ces jeunes filles, le salaire c'est de l'argent de poche ».

Alors, me direz-vous, pourquoi parler d'un conflit social minoritaire ? Eh bien, d'une part, parce qu'il n'est pas isolé. Depuis le début de l'année, les syndicats ont recensé 140 arrêts de travail dans les Grands Magasins. Les petites dames des Nouvelles Galeries de Saint-Etienne ont tenu six semaines en 1970. En novembre 1971, celles des Dames de France à Rodez se sont battues pendant un mois.

Et, d'autre part, parce que ce type de lutte, difficile, souvent ignoré, pose, autrement mieux que les agitations psychanalytiques des égéries du MLF, le véritable problème de l'émancipation de la femme.

Or, cette mini-révolte de Thionville a été spontanée : jusqu'au 17 avril dernier, aucune des employées des Nouvelles Galeries n'était syndiquée et les cinq délégués du personnel étaient, comme par hasard, tous les cinq des hommes.

En mai 1968, aucune velléité de grève. Car, pour ces femmes, se mettre en grève, ce n'est pas seulement remettre en cause un système de direction, ce n'est pas seulement revendiquer un salaire décent (imaginez que 45 000 employés des grands magasins en France sur 100 000 n'ont toujours pas le droit à la moindre convention collective) ; c'est surtout pour elles, remettre en cause leur statut de femmes poupées, de femmes bibelots qui revivent dans leur entreprise un statut d'infériorité qui est d'abord familial.

Et puis, au moment où le Parlement poursuit son débat consacré au petit commerce, on est en droit de se poser cette question :

« La grande surface, dit-on, est un progrès sur la petite boutique ». C'est peut-être vrai, mais le conflit des Galeries de Thionville le prouve : ça dépend pour qui !

Mercredi 26 avril, à 16 h 55, la déléguée syndicale des Nouvelles Galeries de Belfort, arrête la musique, prend le micro et fait un appel au personnel, annonçant la grève de solidarité pour les N.G. de Thionville, de 17 à 19 heures.

Le directeur, Raynal, s'est précipité au standard, tout blanc — on aurait cru qu'il allait avoir une crise cardiaque.

Le personnel est sorti partiellement, les cadres n'ayant pas participé. Le Cash était fermé en totalité (en tout une cinquantaine d'employés).

L'émotion du directeur... tenait surtout au fait que ce jour-là étaient présents aux N.G. de Belfort deux « manitous », Demogé et Saint-Sauveur, plus un Américain.

Cahier de mécontentement

Lorsqu'une grève démarre, il y a des revendications qui sont mises immédiatement en avant. Elles sont l'objet apparent de la grève et constitueront l'objectif essentiel des discussions avec la direction, pour aboutir à la reprise du travail.

Mais, une grève, c'est un peu comme un iceberg. Ce qui est avancé comme revendications, ne représente qu'une partie des problèmes. Et si les travailleurs se sont unis en grève, c'est aussi parce qu'ils connaissent des tas de difficultés, qu'ils ont des tas de raisons d'être mécontents. Toutes ces raisons, même si elles n'apparaissent

pas de prime abord, ont joué leur rôle dans la décision de grève. Elles ont, comme on dit, « motivé ».

C'est le rôle de l'organisation syndicale, non seulement de prendre en charge les revendications qui s'expriment, mais aussi (et peut-être surtout), d'aider les travailleurs à mettre au clair tout ce qui ne va pas, à les aider à exprimer ce qu'ils ressentent plus profondément. A faire leur « cahier de mécontentement ».

Alors la grève prend un autre sens. Elle devient un temps fort de l'action certes, mais un temps seulement : en effet, dans tous les motifs de mécontentement, il y en a beaucoup qui ne pourront pas être négociés dans la grève. Qui ne sont pas négociables, parce que le seul moyen, c'est de les prendre en charge quotidiennement. Par exemple, lorsque des femmes (voir ci-après) font état, parmi leurs préoccupations essentielles, du manque de respect de la part des chefs et des cadres, il est évident que le protocole de fin de grève, ne règlera pas la question.

Même si la direction s'engage à y veiller, cela fera ni chaud, ni froid. La solution, c'est dans la volonté de lutte des femmes sur ce point, dans leur découverte qu'il ne s'agit pas d'un problème individuel, mais collectif.

Cela veut dire que la grève doit permettre de faire exprimer tout ce qui ne va pas, pour ensuite faire un tri : ce qu'on va revendiquer dans le cadre de la grève. Et puis le reste (qui peut être le plus important) qui ne sera pas réglé par la grève, mais pour lequel il faut en profiter pour s'organiser, établir une ligne d'action. Dans cette perspective, l'après-grève devient une préoccupation importante dans la grève. Et, bien sûr, les résultats de la grève doivent s'apprécier par rapport à cet ensemble : pas seulement par rapport à ce qui a été obtenu dans l'immédiat, mais aussi en tenant compte de la capacité ou non de lutte, ensuite, dans l'entreprise, de s'organiser après la reprise du travail.

Vous lirez ci-dessous le « cahier de mécontentement » établi, avec l'aide de la Fédération, par les grévistes des N. G. de Thionville. C'est un exemple qui peut être utilisé par tous, quelle que soit votre profession. Elles y ont passé de longues heures, réparties d'abord en petits groupes (selon la nature de leur travail : le dépôt, les vendeuses de l'alimentation, celles des rayons non alimentaires, les services administratifs). Puis, il y eût des réunions de synthèse et, vers la fin de la grève, à nouveau de longues heures passées en groupes pour mettre au point les liaisons et les structures de prise en charge. Et c'est maintenant, et dans les mois qui viennent, que la lutte se joue.

Les problèmes qui sont « sortis » dans les discussions sont d'importance diverse. Mais, ensemble, ils reflètent bien « ce qui ne va pas », ce qui est susceptible de mobiliser, ce que pensent vraiment les salariés. N'est-ce pas très important de le savoir et de l'utiliser pour définir les objectifs prioritaires de la lutte quotidienne ?

H. L. O.

Notre Cahier de Mécontentement

EN CE QUI CONCERNE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

— Il y a des diminutions incompréhensibles du personnel dans certains services. On veut savoir pourquoi. On nous oblige à faire le même travail avec moins de personnel qu'avant. On doit pouvoir dire notre mot et contrôler le niveau de l'emploi.

— Souvent, il manque du personnel masculin. On fait faire à des femmes, un travail trop dur pour elles.

— On veut pouvoir faire le travail pour lequel on a été embauché. Avoir une place fixe et ne pas faire à chaque instant les « bouchentrous », preuve d'une mauvaise répartition du travail.

— Les horaires sont répartis « à la con ». Voilà un point où le personnel doit pouvoir donner son point de vue. Les horaires, cela concerne notre vie privée autant que la marche de l'entreprise.

— Pareil pour les nocturnes.

— Le départ en congés payés doit être prévu longtemps à l'avance. Nous avons le droit de pouvoir les prendre en même temps que nos maris.

— Droit de pouvoir se rendre aux toilettes quand' cela est nécessaire. Injuste qu'on nous le refuse.

— Droit de se rendre à la salle de repos. Elle est prévue par la loi, elle existe, mais seuls les cadres y ont accès. Il faut une pause normale, coupant le temps de travail.

— Aménagement d'un certain nombre de postes (énumérés).

— On a les chefs constamment sur le dos, qui en rajoutent.

On veut un travail moins « minuté ».

— On veut une cantine : celles qui viennent de loin sont obligées de manger à la cafétéria du magasin, au prix fort.

SUR L'HYGIENE ET LA SECURITE

— La peinture des locaux du personnel est dégradée, alors qu'on refait celle du magasin.

— Il y a des postes où les fils électriques sont dénudés. On réclame, rien ne se fait.

— Le problème de la ventilation est à revoir complètement, surtout au dépôt. On a froid l'hiver et trop chaud l'été.

— Les femmes sont, dans certains services, obligées de porter des poids dépassant le maximum fixé par la loi.

— Dans certains postes, on travaille dans le froid, avec des courants d'air et des brusques changements de température. Il faut réétudier ces postes.

- Il y a des interphones, mais ils ne sont pas utilisables.
- Dans de nombreux rayons, le petit matériel est usagé ou détérioré.
- Au dépôt il n'y a pas d'infirmerie.
- Au magasin, il y a une boîte à pharmacie, mais la direction s'en fout. Il n'y a pas le nécessaire dedans.
- Dans les rayons, il y a (parfois) des sièges comme la loi le prévoit, mais les chefs nous interdisent de nous y asseoir.
- Les tabliers ne sont pas lavés assez souvent, ainsi que les torchons. Si la clientèle savait... Pourquoi pas lui dire ?
- Il est interdit de fumer, mais les cadres ne se gênent pas. Alors, autorisation pour tout le monde ou bien interdiction pour tout le monde, si c'est dangereux.

SUR LES SALAIRES

Outre l'augmentation générale, qui a été la première revendication de la grève, nous voulons :

- Heures d'inventaire payées et non récupérables.
- Paiement aux caissières des heures effectuées. On leur en barbote chaque mois.
- Que pour un poste égal, le salaire soit égal.
- Heures supplémentaires soit payées, soit récupérées, aux choix.
- Que la réduction de 15 % sur les achats soit faite de suite et pas en fin de mois.
- On nous oblige à avoir une tenue. Qu'on nous la paye.

QUANT AU RAPPORT DE TRAVAIL

— Respect du personnel de la part des chefs et des cadres. On en a marre de les voir profiter de la situation pour se conduire comme des dégueulasses. La direction, qui emploie de belles phrases, est incapable d'imposer une discipline à ses cadres, si jamais elle le désire.

- Pas de fouille dans les vestiaires, en l'absence des intéressés.
- Pas de fouille à corps pour dépister les vols.
- Pas de licenciements, sans qu'un motif soit donné et sans que l'intéressé puisse le discuter.
- Pas de mise à pied au petit bonheur, sans discussion possible préalable. Maintenant, on réagira à chaque fois.
- Le directeur est lointain. On veut pouvoir l'approcher.
- Un encadrement plus intelligent, plus travailleur, moins nombreux et moins policier.
- La convention collective n'est pas correctement appliquée.

Une retraite pour les employés de maison

Le scandale continue. Les employés de maison, après des années de discussion, n'ont toujours pas droit à la retraite complémentaire. Ce sont toujours, et en tous domaines, des salariés à part.

Les employés de maison CFDT ont tenu une conférence de presse le 5 juillet pour exiger la mise en place rapide de leur régime de retraite et alerter là-dessus l'opinion publique. Leurs arguments sont résumés dans le texte ci-dessous.

Nous voulons être des salariés comme les autres salariés : nous voulons des droits et non des miettes, ni la charité.

Nos employeurs ont bien de quoi faire face à nos justes revendications, n'importe quelle employée de maison pourrait vous le confirmer.

Nous demandons à cotiser à la sécurité sociale sur le salaire réel afin de :

— garantir des droits réels :

- aux employés de maison retraités,
 - aux retraités ayant passé une partie de leur activité dans
 - aux travailleurs immigrés.
cette profession,
- de ne pas avoir besoin de compter sur des secours hypothétiques : Fonds National de Solidarité, bons des maries etc.
- de percevoir une retraite complémentaire acquise par des

droits, ce qui permet aux immigrés d'en bénéficier (ils ne perçoivent pas le F.N.S. s'ils retournent dans leur pays.

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales discutent de la mise en place d'un régime. Toutefois avant que le dossier ne soit déposé à la demande d'agrément, le ministre de la santé et de la sécurité sociale a, à diverses reprises, dit qu'il ne donnerait pas son accord pour l'extension d'une retraite complémentaire et pour les raisons suivantes :

- non représentativité des organisations syndicales,
- la caisse serait déficitaire assez vite,
- certains employeurs ne pourraient pas payer.

Nous contestons la valeur de ces arguments :

- non représentativité : alors qu'il y a une cinquantaine de conventions collectives départementales ou régionales de signées dont une trentaine d'étendues, la majorité des employés de maison en bénéficiant,
- caisse déficitaire : tout dépend sur quelles bases se fait le calcul (pour les uns déficit au bout de 5 ans, pour d'autres après 15 ans)

De toute manière nous tenons à rentrer dans l'ARRCO.

- « Certains employeurs ne pourraient pas payer » argument que nous ne pouvons pas prendre au sérieux. Qui mieux que nous, peut juger la réalité ?

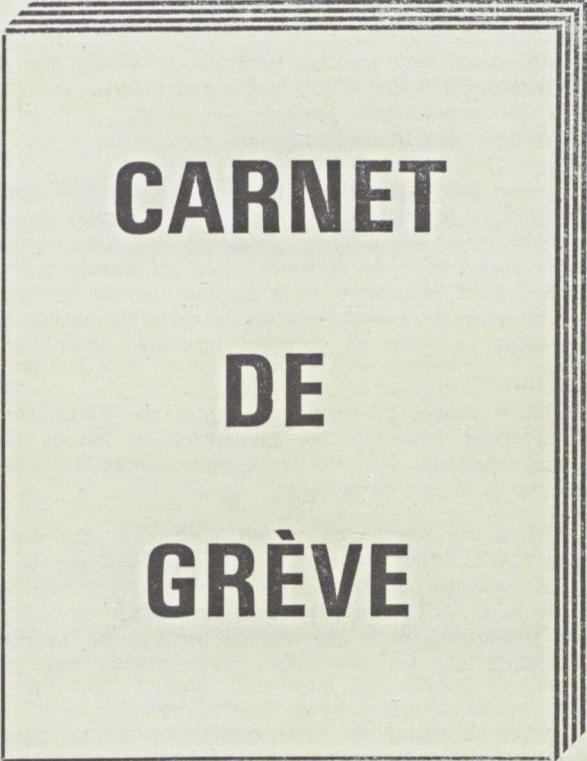
A la rigueur on pourrait dire qu'il y a plusieurs sortes d'employeurs pour notre profession :

- ceux qui disent qu'ils ne peuvent pas payer mais dont nous savons parfaitement que c'est faux, nous sommes assez proche de la famille pour constater « le train de vie ». Quel est le patron qui trouve qu'il peut payer !
- ceux qui veulent se hisser sur un certain standing et qui n'ont pas les moyens, ceux-là n'ont qu'à faire leur travail eux-mêmes,
- et peut-être une fraction très minime d'employeurs qui ont vraiment besoin d'une aide et qui n'ont pas les moyens.

Pour ces derniers, il revient aux Pouvoirs Publics de prendre les mesures sociales nécessaires pour leur assurer l'aide dont ils ont besoin. Ce n'est pas à l'ensemble des employés de maison (et pourquoi seulement les employés de maison ?), d'en supporter les conséquences.

C'est pour toutes ces raisons que les employés de maison avec la C.F.D.T. demandent que le ministère de la santé et de la sécurité sociale accorde l'extension :

à la retraite complémentaire par répartition - **obligatoire** pour tous les employés de maison, au **taux minimum de 4 %** (entrée à l'ARRCO) comme les autres salariés, avec la cotisation à la sécurité sociale et retraite complémentaire **sur le salaire réel**.



CARNET DE GRÈVE

Une grève a eu lieu début juin aux papeteries BEGHIN à CORBEHEM (62). Au cours du conflit, la C.G.T. a constamment cherché à stopper le mouvement et nos camarades se sont durement affrontés à l'appareil C.G.T. qui est, finalement, parvenu à ses fins.

La section avait demandé, au début, à un militant de tenir un « carnet de grève » jour après jour, en écrivant librement ses impressions. C'est là une très bonne initiative.

Inform'Action publie le carnet du camarade. Il donne, de l'intérieur, une vue très vivante, du déroulement d'un conflit.

REUNION DES D.P. - 29 MAI 72

La Direction répète toujours la même chose devant la revendication des travailleurs papetiers.

Situation générale de l'entreprise.

Situation économique pas très bonne.

Résultats négatifs de plusieurs machines.

Elle veut nous faire croire que les papetiers sont les plus payés chez BEGHIN et ce sont eux qui ramènent le moins, elle doit faire des INVESTISSEMENTS ENORMES pour, d'après elle, garantir l'avenir (8 milliards d'investissements prévus).

Sur le problème des classifications.

Elle ne veut pas engager de négociation, elle estime que ce problème est lié à la modernisation et refuse que certains postes soient revus à moins que les salariés acceptent soit une surcharge de travail ou la suppression de personnel. Sur les classifications, la position de la C.F.D.T. est claire et la direction le sait très bien, il en est de même pour la revendication de la grille de salaire et les 15 points demandés par nous ne sont pas utopiques comme on veut si bien le dire.

La C.G.T. a essayé par tous les moyens de démobiliser les travailleurs en faisant disparaître les pétitions et en faisant passer des délégués aux machines, pour demander aux salariés d'attendre la réunion paritaire du 2 juin 72 à Paris.

La C.G.T. a été amenée de ce fait à négocier. Sur des propositions de la C.G.T., d'accord, mais saisies au bond par la direction. Celle-ci trop heureuse de laisser sur le côté les principales revendications de la C.F.D.T. à savoir grille de salaires et classifications. Nous voilà embarqués dans une réunion paritaire de conciliation qui n'a rien apporté sur les principales revendications des travailleurs papetiers.

La direction à l'issue de cette conciliation a cru court-circuiter les syndicats en affichant en papeterie les quelques postes où elle avait accordé 2 ou 3 % (5 postes en tout sur 36). Mais la réaction des travailleurs a été immédiate et le 31 mai à 21 h le poste de l'après-midi a quitté son travail et le poste de nuit n'a pas voulu rentrer.

Après une assemblée des travailleurs le lundi 5 juin à la cantine, il a été demandé à la direction une entrevue pour essayer d'aborder de vraies négociations sur les vrais problèmes, c'est-à-dire : classification et revalorisation de la grille des salaires. Celle-ci eut lieu le 5 juin à 14 h 15 et elle n'a rien apporté de plus que la réunion de conciliation de Paris.

La direction maintient ses propositions suivantes, à savoir :

- 1°) Réduction d'horaire de 20 minutes pour les postés et de 30 minutes pour le personnel de jour.
- 2°) Prime de nuit non hiérarchisée jusqu'au P1.

Plus un certain nombre d'autres propositions sur des points particuliers. Elle fait remarquer que le problème des classifications a été vu suffisamment en commission d'emploi et qu'il y a eu 140 réunions pour revoir quelques 300 postes, et elle estime que pour le moment elle ne peut en faire plus.

Le 6 juin à 8 h 30, la CGT a fait à la CFDT les propositions — Faire passer la revalorisation de 5 points sur la grille des salaires en valeur absolue c'est-à-dire 0,20 F pour tout le monde.

Afin de persuader les travailleurs, au cours de l'assemblée générale qui eut lieu à 9 h 30 à la cantine, la CGT a fait venir Vaillant permanent CGT, afin de ne pas mouiller les représentants CGT de l'entreprise, dont certains n'étaient pas d'accord avec leur organisation.

La CGT a fait un vrai réquisitoire de persuasion pour défendre sa position et faire voter la reprise du travail.

Toutefois la position de la CFDT a été nette et pour elle la revendication des travailleurs passe avant tout.

Cependant nous n'avons pu nous opposer à ce vote, puisqu'en définitive la parole restait aux papetiers et à l'ensemble des travailleurs.

Le résultat était le suivant sur 1 500 grévistes :

votants	:	440
oui	:	271
non	:	160
nuls	:	9

ASSEMBLEE DU 7 JUIN 1972

Après l'annonce des résultats du vote, un responsable CGT a pris la parole pour donner la position de la C.G.T., position qui consiste à faire reprendre le travail sans avoir rien obtenu. En faisant miroiter les 0,20 F dans des luttes à venir après la reprise, suivant un calendrier bien établi permettant à la direction de prendre ses dispositions.

De toute façon la réponse faite par la direction à la CGT concernant la reprise le 8 juin 1972 à 5 h 30 n'a pas été franche, et pour mettre les ouvriers devant leurs responsabilités et ne pas se mouiller devant la CGT elle a fait afficher par les responsables syndicaux maîtrise et cadres une note où il est dit clairement que les grèves de deux heures seront immédiatement désavouées et par là il ne faut pas être très malin pour comprendre la suite.

La position de la CFDT a été nette. Devant le faible pourcentage des votants, elle accepte la poursuite du mouvement. Elle appuiera le mieux possible les revendications des travailleurs. Nous CFDT mettrons tout en œuvre pour que les revendications des travailleurs aboutissent et il n'est pas question et en aucun cas de laisser se défendre seuls les travailleurs. Notre rôle à nous est de les prendre en charge. Sans cela à quoi servirions-nous ? Les militants CGT l'ont bien compris, c'est pour cela qu'ils sont restés à l'écart de leur organisation.

ASSEMBLEE DU 8 JUIN 72 A 9 HEURES

Après le refus des papetiers de reprendre le travail à 5 h 30, sans pression de quiconque, la CGT a été obligée de reconnaître la volonté des travailleurs.

De ce fait elle a été amenée à changer sa position car ce sont les travailleurs qui lui ont dicté la marche à suivre. Tout cela va dans le sens de la CFDT qui, elle, a pris en charge depuis le début les travailleurs. Après les explications de Faure (permanent CGT) qui a voulu démobiliser quand même les travailleurs, il faut bien reconnaître qu'il n'a pas eu le succès escompté.

Devant cet état de fait, la CGT a assisté avec la CFTC à une réunion avec la direction. Celle-ci n'a pas abouti et la direction reste ferme sur les revendications à savoir les 5 points et les classifications.

Après avoir mis au courant les travailleurs sur l'échec de la négociation, la CGT a maintenu une position qui paraît toujours vouloir démobiliser.

La CFDT, elle, a toujours dit qu'elle n'abandonnerait pas les travailleurs et qu'elle les défendrait jusqu'au bout pour défendre avec eux leurs revendications.

Il a été convenu ensuite qu'une assemblée générale aurait lieu le 9 juin 1972 à 8 h à la mairie de Brébières (salle des fêtes).

Après une réunion du bureau CFDT et quelques adhérents, la politique de la CFDT ne variera pas.

Une réunion avec la CGT est prévue cet après-midi à 15 heures pour essayer de réfinir une politique. S'il y a possibilité d'arrangement, nous ne demanderons pas mieux, à condition qu'ils ne nous imposent pas la marche à suivre et leur vue sur la situation car cette vue est faussée puisqu'elle est le travail d'un seul homme, le permanent CGT (Faure).

Il y a eu aussi une prise de parole des 2 syndicats le 8 juin 72 pour le poste d'après-midi et comme ce poste est favorable à la CGT ils ont essayé de saper le moral en faisant miroiter un mode de lutte qui n'aboutira pas.

Pour nous dans ces prises de parole, il s'agit de défendre les revendications des travailleurs et de contrer le mieux possible le baratin de M. FAURE.

ASSEMBLEE DU 9 JUIN 1972

Ce qu'il y a à regretter, c'est que les travailleurs ne viennent pas assez nombreux et qu'ils ne s'expriment pas assez.

Le jeu de la CGT est simple, elle prend comme prétexte qu'il n'y a pas beaucoup de travailleurs qui s'intéressent et le peu qu'il peut y avoir, elle les décourage en disant que cette grève est sans

issue.

La direction le sait, c'est pour cela qu'elle ne veut pas négocier. Elle préfère laisser faire la grève illimitée et après la reprise (c'est-à-dire quelques mois ou quelques semaines après) accorder une augmentation et faire la joie du syndicat CFTC.

La CGT préfère sacrifier l'intérêt des travailleurs aux élections de 1973. Pour l'opinion publique, c'est le syndicat sérieux et pas du tout révolutionnaire, et il espère par là avoir des retombées favorables pour le parti communiste.

C'est la guerre contre la CFDT, ils ne peuvent pas digérer les élections des D.P. où ils ont perdu 1 titulaire et 1 suppléant à notre profit.

ASSEMBLEE DE 14 HEURES - CFDT-CGT

La CGT continue son travail de sape et maintient ses positions : elle est pour une reprise du travail sans vouloir le dire carrément pour ne pas perdre la face.

La preuve en est que pour un vote à mains levées du poste de l'après-midi favorable à la politique CFDT qui consiste à poursuivre la lutte pour aboutir, la CGT a cru devoir réunir ses adhérents et leur faire un lavage de cerveau et leur faire comprendre que pour eux, qui appartiennent à la CGT, leur devoir est de suivre la politique décidée : « Où est la démocratie ? »

Leur hargne est apparue encore plus quand DUCOS (permanent CFDT) a proposé une assemblée générale aux travailleurs restant dans la salle (c'est-à-dire la majorité). Faure n'a pas voulu sortir pour boycotter cette assemblée de l'intérieur.

A partir de là nous aurions dû exiger son départ, mais à mon avis nous ne sommes pas assez mauvais.

La CGT a voulu réunir ses adhérents, les mobiliser pour le poste de nuit, et les faire voter dans le sens de sa politique qui consiste à faire reprendre le travail et cela est valable aussi pour le poste du matin du 10 juin 72.

L'après-midi la direction a fait imprimer un tract qui énumère les accords qui ont eu lieu avec la CFTC et CGT.

Tous ces accords n'apportent rien de plus et ils étaient prévus.

Nous estimons qu'il n'y a rien eu de fait sur les revendications principales et si la grève a lieu, la direction en porte l'entière responsabilité.

Quand un cahier de revendications est posé, la direction discute sur les points qui l'intéressent et elle trouve drôle après que les ouvriers se mettent en grève.

Pour nous, les augmentations de 3 % au 1-1-72 et de 3,5 % au 1-5-72 ce sont des augmentations qui compensent le coût de la vie, donc

dans un budget cela est prévu.

Quant à la prime d'ancienneté et les 3 jours de carence dont parle le tract patronal, cela était prévu dans le cadre de la mensualisation.

Quant à la prime de fin d'année ou 13^e mois, la direction ne dit pas qu'il a fallu faire 2 semaines de grève en décembre 70.

Sur les classifications, parlons-en, pour distribuer des miettes ils se posent là. Cela est en fonction de réorganisation (réduction de personnel, travail supplémentaire, production accrue, et.)

Il y a de la part de la direction un travail de démobilisation. C'est pour cela qu'il faut être très vigilant et ne pas perdre les pédales.

La direction sait qu'elle a avec elle la CFTC et la CGT. Mais qu'elle n'oublie pas que la CFDT a les travailleurs avec elle.

SAMEDI 10 JUIN 1972

Ce matin à l'unanimité, les travailleurs de la production ont respecté le vote à mains levées du 9-6-72 après-midi. Ils n'ont pas repris le travail. Et cela malgré le lavage de cerveau de M. Faure (CGT).

Mais pour le poste de l'après-midi après quelques hésitations quelques travailleurs sont entrés dans l'usine.

Le travail de sape de la CGT commence à se faire sentir et nous regrettons l'absence des travailleurs qui ont voté pour continuer la grève.

La réunion des gars de la CGT (adhérents) du 9-6-72 a porté ses fruits sur le poste de l'après-midi et je crois que le mouvement va s'effiloche à moins d'un revirement du poste de nuit.

Le lavage de cerveau qu'ils n'ont cessé de faire était dirigé contre la CFDT, sans tenir compte de la revendication des travailleurs.

Tout cela fait ressortir que la CGT va atteindre son but.

DIMANCHE 11 JUIN

Même situation que samedi : la CGT continue son travail de démobilisation.

LUNDI 12 JUIN

La CGT arrive avec tout son appareil : 3 permanents sur place et pour la circonstance habillés de chemises rouges. A force d'insister, les travailleurs reprennent le travail, complètement écoeurés.

Dans tout ça, un gagnant, le patron. Une organisation a tenu la route : la CFDT. Une autre a fait tout, sauf ce qu'on attendait d'elle : la CGT.

UNE LUTTE PARMI D'AUTRES

Il est des secteurs où les luttes sont très difficiles, à cause de l'exploitation particulièrement dure.

Une grève a eu lieu dans une entreprise de nettoyage de wagons SNCF, en gare de Metz, dont le personnel est composé, en majorité de travailleurs immigrés et de femmes âgées, dans un secteur sous-prolétaire.

Il est important de faire écho à cette grève qui n'a pas alerté le grand public, mais qui a été très difficile.

Il s'agit de l'entreprise REINIER (ONET) qui a plusieurs chantiers de nettoyage disséminés dans la région.

Dans ces chantiers, les travailleurs, majorité de femmes et de jeunes, en avaient marre (titre de leur premier tract) pour plusieurs raisons. Leur cahier de revendications est édifiant à ce sujet :

1°) Respect des personnes

Les travailleurs demandent sous ce titre que cessent immédiatement les insultes, les brimades ainsi que LES COUPS !

2°) Conditions de travail et Hygiène

La désinfection des locaux (envahis par les parasites et dans un état de délabrement très avancé) est demandée ainsi qu'une remise en état des vestiaires, sanitaires et réfectoire.

De même la fourniture de vêtements de travail, bleus, bottes, chaussures de sécurité est réclamée ainsi que la mise à disposition de boîtes de pharmacie et d'un brancard en état.

3°) Des salaires pour vivre et indemnisation de frais

Le taux horaire pratiqué est de 4,34 F pour la majorité du personnel, certains salariés sont dans la même catégorie depuis 12 ans !...

Une indemnisation des frais de transport est demandée pour tout le personnel et non une prime « tête du client » actuellement versée suivant la « bonne volonté du patron » et la docilité des bénéficiaires...

4°) Points divers

Ici sont regroupées des demandes telles que :
fourniture de savon - mise à disposition d'armoires-vestiaire, de tables, de chaises pour le réfectoire, d'un distributeur de boissons...

Le 2 mai 1972 : LA GREVE avec occupation des locaux est décidée à l'unanimité à METZ GARE VILLE.

Dès le début, la lutte s'annonce comme devant être très difficile :

- La direction annonce d'emblée qu'aucune des revendications ne peut être satisfaite.
- Elle veut faire évacuer le permanent CFDT appelé par les grévistes, motif invoqué : il est sur un terrain SNCF !

Les flics, les agents de sécurité SNCF, la maîtrise REINIER-(ONET) interviennent en force. Les travailleurs font bloc et le permanent CFDT reste avec eux ce jour-là comme les 16 jours et 15 nuits que durera le combat.

Bien des faits particuliers émaillent cette grève, et parmi ceux-ci il faut noter :

— 3 occupations du siège social de l'Entreprise à METZ, en pleine ville.

— Une solidarité qui, dès le début de la lutte s'est véritablement manifestée sous toutes ses formes, à savoir :

- La participation des copains cheminots CFDT qui par leur présence, leurs renseignements, leur aide financière, ont été d'un grand secours.

Ainsi même des copains cheminots CGT ont distribué des tracts d'information des grévistes (tous CFDT), et sont venus renforcer, comme les cheminots CFDT le piquet de grève fait à la gare, lors des expéditions au siège social dans la ville.

- De même des militants syndicaux et politiques ont, dès le départ, constitué un comité de soutien.

Celui-ci s'est révélé des plus efficaces et s'il s'est trouvé associé pleinement à la lutte, il ne s'est jamais immiscé dans les décisions et orientation de la lutte décidées par les travailleurs.

— Même le déroulement des négociations a été spécial, ainsi, si les délégués du personnel et le représentant de l'UD-CFDT ont « négocié » cela s'est effectué en présence de tout le personnel gréviste dans le réfectoire, transformé pour les besoins de la cause en local syndical. Il est à souligner que les travailleurs ne se sont aucunement gênés pour intervenir, soutenir le camarade chargé de négocier.

Grâce à leur combativité et à leurs efforts faits pour populariser la grève (malgré la discrétion de la presse) les travailleurs ont mené à bien leur lutte.

Après ces longues et dures journées et nuits d'occupation, le matériel balais, seaux, tuyaux... étaient bloqués par les grévistes), il a été décidé A L'UNANIMITE de reprendre le travail lorsque les satisfactions suivantes ont été obtenues :

I - RESPECT DES PERSONNES

Engagement est donné par la direction que de tristes histoires ne se reproduiraient plus, à savoir : brimades, insultes voire coups émanant des chefaillons.

II - CONDITIONS DE TRAVAIL ET HYGIENE

- Désinfection et remise en état immédiate de tous les locaux.
- Fourniture d'armoires-vestiaire, de distributeurs de boissons, d'un meuble pour le réfectoire.
- Fourniture et remplacement, dès usure, de bottes de travail et de chaussures de sécurité pour les manutentionnaires.
- Fourniture de savon gras, mise à disposition de boîtes de secours ainsi que d'un brancard neuf.

III - REMUNERATION

- Tout le personnel voit son taux horaire augmenté de 0,15 F par la généralisation d'une prime de salissure et décrassage.
- Une majoration de 0,13 F de l'heure est attribuée aux personnes effectuant des travaux de salissure et décrassage.
- Tous les travailleurs ayant ou acquérant 3 ans 1/2 d'ancienneté seront classés systématiquement en deuxième catégorie, ce qui entraîne une augmentation du taux horaire de 0,15 F.
- Attribution à tout le personnel d'une indemnité de transport appelée « remboursement de frais », d'un montant mensuel uniforme de 25 F.
- Quant à la prime de fin d'année, la direction prend engagement de traiter ce point avec les délégués du personnel lors d'une réunion fixée au 7 juin, 72. Celle-ci sera de toute façon NETTEMENT supérieure aux dispositions de la Convention Collective.

IV - MODALITES DE REPRISE DU TRAVAIL

Un acompte récupérable en trois fois est accordé à chaque salarié, mais surtout lors de la reprise du travail, il est prévu une Assemblée Générale de tout le personnel, y compris la maîtrise, avec prise de parole du représentant de l'UD-CFDT. La maîtrise qui ayant eu un comportement de « jaune » y fera particulièrement triste figure, lors de la sérieuse mise au point effectuée par le permanent de l'UD et les délégués du personnel.

Après cette Assemblée Générale, le travail a repris... mais pas comme avant, et depuis, cela s'est confirmé, comme nos camarades de REINIER le disent eux-mêmes : MAINTENANT, NOUS EXISTONS !

Il est à noter que la reprise du travail a donné lieu à un vote à bulletin secret, et que si, comme pour le début de la grève, le personnel s'est prononcé unanimement pour la reprise du travail, beaucoup de bulletins portaient « OUI à la reprise du travail, mais LA LUTTE CONTINUE ».

D'autres péripéties sont intervenues, telles que le voyage à THIONVILLE où les cheffillons essayaient de saboter la grève en se faisant amener des wagons-couche pour nettoyage.

Dans le même ordre, la tentative faite par la direction d'employer un commando de travailleurs nouvellement embauchés en gare de METZ, a échoué dans le quart d'heure suivant.