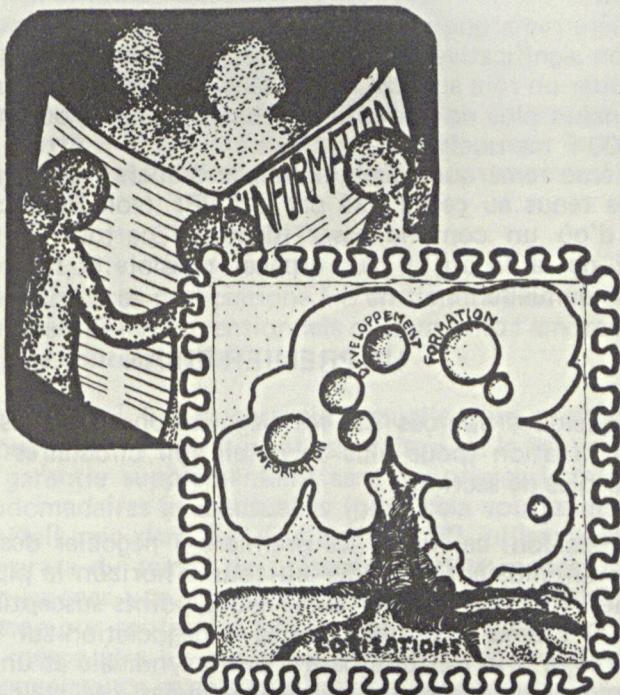


INFORMATION

formation

N° 52 - AOUT-SEPTEMBRE 78 - 2,00 F



**Le plan
de
travail
du
syndicat**

Sommaire

o LA QUESTION DU JOUR

Une négociation peut cacher...
une restructuration p. 2-3

o PRATIQUE SYNDICALE

Pour maîtriser notre avenir:
le plan de travail du syndicat . . . p. 4-5-6-7

o ET AUSSI...

Récapitulatif INFORM'action p. 8
Les luttes p. 3
Les «nouveaux nés» p. 2-4

INFORM'action 26 rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09 tél: 247 76 20
Le directeur de la publication: Yves
LICHENBERGER CPPAP 510 D 73
Imprimé à la CFDT - Atelier de repro-
graphie

LES LUTTES

● RENNES - COMMERCE: la direction du Mammouth refuse un samedi de repos par mois dans les secteurs alimentation et photo. Les travailleurs imposent ce jour de repos en faisant grève un samedi par mois.

● FNAC Etoile Paris - COMMERCE: un débrayage oblige la direction à réintégrer un travailleur licencié pour soit disant «faute grave».

● Quincaillerie en gros à Bruay s/Escaut (59) - COMMERCE: en juin dernier, une journée et demi de grève permet d'obtenir 5 % d'augmentation des salaires au 1er avril et 2,5 % au 1er juillet. Une prime de fin d'année de 2 500 F au lieu de 2 000 F.

● GUILLAUD (Hte Normandie) - PAPIER-CARTON: pendant 8 jours les 50 ouvrières de l'usine ont réduit de moitié leurs cadences et refusé de remplir les fiches de production, résultats: 13ème mois payé à 100 % (au lieu de 80 %), une demi-heure de repos pour les femmes enceintes de 3 mois, 2 ponts payés par an.

● GHEZQUIERES à Lille - PAPIER-CARTON: devant le refus de la direction de négocier sur les revendications, le personnel a décidé pour commencer de prendre à la cantine les 20 mm de pause prévues par la convention collective que se refuse à appliquer le patron.

LA QUESTION DU JOUR

Une négociation peut cacher... une restructuration

Mai-juin-juillet: 3 mois de négociations. Pour la CFDT ce fut l'occasion d'une relance concrète de l'action. Pour le patronat la préparation d'après mars 78 ?... C'est le moment d'un premier bilan pour fixer notre plan de travail.

Le premier round de négociations a eu lieu dans presque toutes les branches. Après avoir ouvert un champ très large, il s'est pour l'instant limité aux salaires: (voir tableau des propositions CFDT dans Syndicalisme du 25 mai et celles du CNPF dans celui du 1er juin):

- première remarque: malgré tous les discours, il n'y a pas eu d'amélioration significative des bas salaires. Le gouvernement s'est refusé à faire jouer un rôle au SMIC en ce sens. Sur une quarantaine d'accords de branches plus de la moitié restent en dessous, ou atteignant juste, les 2 000 F mensuels;
- deuxième remarque: quelque soit la branche, les patrons s'en sont en gros tenus au cadre fixé par le CNPF (voir Syndicalisme du 1er juin), d'où un contenu assez identique partout: suivi de l'indice INSEE de la façon la plus espacée possible et nouvelle forme de garantie annuelle.

UN PREMIER BILAN

Voici quelques aperçus sur les négociations dans les branches de notre fédération (pour plus de détail voir circulaires envoyées aux responsables de section):

● Papier-carton: ce furent les premiers à négocier dès fin avril. Les patrons entendaient procéder au tour d'horizon le plus vaste, espérant bien finir par tomber sur 1 ou 2 points susceptibles d'accord. La CFDT a tenu à centrer d'abord la négociation sur les bas salaires et à en faire à la fois une base d'unité syndicale et un test de la volonté patronale d'aboutir. Il devient hélas vite clair qu'en fait les patrons étaient décidés à poursuivre leur système de recommandation unilatérale, automatique mais non obligatoire dès que l'INSEE dépasse 2 %. Et c'est visiblement plus pour suivre la mode, ou les consignes, qu'ils proposèrent une garantie minimale annuelle sans modalités précises.

● Livre (labeur) les patrons s'en sont en fait tenus à la transcription de l'indice INSEE, ce qui conformément aux usages de la profession a été accepté par la CGT et FO.

● Commerce: plus de 7 négociations différentes selon les sous-branches. Celles-ci sont en général limitées à une discussion sur les minima conventionnels et non sur les réels. La garantie de 2 000 F mensuel est acquise au plan national dans l'électro-ménager, l'import export. Cela est faible, mais pas négligeable vu les salaires réels pratiqués dans ces branches.

A noter dans le commerce de gros l'instauration d'un système de complément de salaire dégressif tout au long de la grille qui porte le mini coef. 120 de 1 500 à 2 040 F et le maxi coef. 650 de 8 120 à 8 160 F.

LA QUESTION DU JOUR

Les patrons des grands magasins et magasins populaires, pour une fois ensemble, nous ont appelé à une discussion «exploratoire» pour mettre en place une garantie annuelle. Eux la voient limitée au personnel présent l'année dernière, incluant toutes les primes et négociée séparément à Paris et en Province et dans les 2 branches... évidemment plus il y aurait de restriction, plus ils seraient prêts à éléver le montant de la garantie !... Ce fut surtout pour nous l'occasion de réaffirmer, cette fois avec le soutien de la CGT, notre volonté d'une convention unique valable pour tout le commerce.

● **Assurances:** proposition d'une garantie mutuelle, applicable à tous les salariés, regroupant tous les éléments de la rémunération perçue sauf pour heures supplémentaires. En cas d'année incomplète, la garantie serait calculée au prorata du temps de présence.

Cela apparaît comme un pas positif vers l'établissement d'une convention nationale unique pour la branche et la simplification des systèmes de primes, à condition que le montant en soit assez élevé. Ce ne fut pas le cas des propositions patronales sur les bas salaires restant même inférieures à celles faites en 74 ! Par contre après plus de 30 réunions un accord a abouti sur la retraite complémentaire.

● Signalons enfin le nettoyage dont Stoléru avait fait en 77 un symbole de sa capacité de revaloriser les bas salaires: on en est à fixer le calendrier de négociation d'une convention collective.

● De même pour les concierges et les employées de maison ou la discussion se heurte à la volonté patronale de supprimer les avantages acquis régionalement et d'instaurer des heures d'astreintes.

ET LA SUITE ?...

Quelle suite à toutes ces négociations ? S'en tiendra-t-on au dépoussiérage de quelques minis conventionnels ou sont-elles l'amorce d'une nouvelle politique contractuelle ?

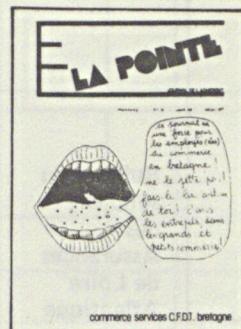
La seule nouveauté ce fut la garantie annuelle d'un minimum de ressources. Nous n'avons pas à priori de raison de la refuser si elle apporte une garantie supplémentaire sans supprimer les garanties existantes hebdomadaires et mensuelles (pour cela voir les modalités de l'accord métallurgie dans Syndicalisme du 20 juillet: base 40 h, garantie au prorata du temps de présence...), si le montant en est suffisant pour amener une augmentation réelle des bas salaires une fois pris en compte toutes les primes qu'elle englobe. Une telle garantie peut même être un pas positif si elle s'accompagne d'une politique de connaissance et de simplification des salaires réels.

Mais nous ne devons pas nous cacher que cette proposition patronale correspond aussi à une tentative de leur part de se donner les mains encore plus libres sur la façon de répartir le salaire et aussi les horaires. En même temps elle vise à rigidifier le cadre de négociation des salaires en fonction plus du calendrier que du mécontentement suscité par la hausse des prix.

Cette proposition est aussi un élément d'une politique qui vise à éclater les garanties essentielles selon les branches et sous branches. C'est le moyen pour le patronat de mieux jouer sur les disparités du rapport de force, voire de susciter le corporatisme. Nous savons bien dans notre fédération combien de travailleurs ne sont pas encore couvert par aucune convention, combien sont mis hors statuts avec des contrats précaires, combien n'ont une convention qui ne progresse qu'après toutes les autres...

Il est clair qu'en engageant ces négociations les patrons ont un plan. Nous le retrouverons à la rentrée à nouveau, sur les négociations de salaires déjà dépassées par l'inflation et sur les autres thèmes prévus en particulier l'horaire annuel... A nous aussi d'établir notre plan. □

Les «nouveaux nés»



LA POINTE
journal de
l'adhérent
Commerce
Services
Bretagne

● Depuis quatre ans les syndicats bretons se rencontrent régulièrement. Ils viennent de se doter d'un bulletin pour que cette coordination devienne l'affaire de tous les adhérents: «le but de ce journal c'est de donner des nouvelles... c'est aussi d'avancer ensemble sur des revendications communes». Le prix du journal est pris sur la cotisation. En voici un extrait du numéro de juin sur l'enquête salaire:

«A RENNES, l'enquête a très bien marché à l'entrepôt GRUELFAYER (graineterie) tous les syndiqués se sont réunis après le boulot et ils ont tout mis sur la table: salaires, primes, etc... réaction: ils croyaient qu'il y avait beaucoup de différence surtout pour la prime de vacances qui est donnée à la tête du client.

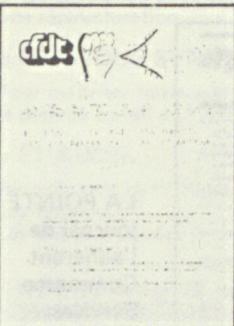
A CONFORAMA, (Rennes) difficulté de connaître surtout le salaire des vendeurs payés au pourcentage. Ça bloque !

A MAMMOUTH Rennes et St Brieuc, certaines caissières étaient payés 90 F de plus que les autres caissières - arrêt de travail de 2 heures à Rennes, résultat: toutes les caissières qui étaient en dessous bénéficient des 90 F, même les temps partiels.

Par contre la section NOUVELLES GALERIES de St Brieuc signale qu'elle tombe mal car les employés sont découragés par le résultat des élections législatives.

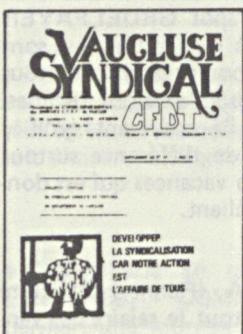
Chaque fois que nous faisons une enquête l'essentiel pour nous est de faire discuter les employés entre eux et de les aider à réfléchir. Mettre tout sur la table, c'est une façon de contrer le patron qui veut nous diviser par les primes et le secret.»

Les "nouveaux nés"



Bulletin du syndicat des Assurances de Loire Atlantique

• 6 pages ronéotées comprenant en particulier: un compte rendu de 2 jours de travail de l'équipe du syndicat avec la fédé consacrés au fonctionnement du syndicat. Présentation du calendrier de travail du syndicat sur les thèmes revendicatifs prioritaires choisis: «juin: horaires mobiles (compte rendu dans le même bulletin) - septembre-octobre: salaires, disparités, écarts hiérarchiques, classifs... - novembre: l'informatique, le travail sur machines - décembre: temps partiel, le travail à mi-temps».



Bulletin du syndicat Commerce et Services du Vaucluse

• 8 pages ronéotées avec un petit édito qui présente le bulletin et les orientations de fonctionnement du syndicat qui devra s'appuyer sur les collectifs professionnels présentés dans les pages suivantes. Annonce pour septembre d'un stage de formation organisé et pris en charge financièrement par le syndicat. Ce stage destiné aux responsables de sections et de collectifs doit permettre une avancée de la structuration du syndicat. Les thèmes choisis: «Connaissance de chaque entreprise (analyse, fonctionnement, différents services...) - Analyse mécontentement des travailleurs, comment le traduire en revendications - Comment chaque section fait avancer les revendications, les moyens... - Nécessité confrontation entreprises de la même branche, constitution d'un collectif de branche, structuration du syndicat». Et aussi le barème des cotisations 78, présentation d'INFORM'action...

PRATIQUE SYNDICALE

Pour maîtriser notre avenir:

le plan de travail du syndicat

C'est dès la 1ère réunion de rentrée que chaque syndicat doit engager l'élaboration de son plan de travail. Après... c'est toujours trop tard. Ce dossier, comme l'ensemble de cet INFORM'action, est fait pour les y aider.

Le plan de travail ça ne concerne que les militants(tes)... mais est-ce que les résultats du syndicat ne concernent que les militants(tes)... Ces résultats dépendent des moyens que nous nous donnons pour utiliser à leur mesure les forces de chacun(e) et notre capacité à assurer suivi et continuité à notre activité tant vis à vis des patrons que des travailleurs(ses). Il ne s'agit pas d'un «truc pour rendre l'action des dirigeants(tes) plus rentable», mais d'abord d'un outil: pour vous qui n'avez que peu de temps à consacrer au syndicat pour que les adhérents(tes) puissent donner leurs idées et prendre en charge des tâches - aussi «petites» soient-elles - utiles à tous(tes).

C'est pour cela que cet article paraît ici.

Cela implique un effort pour ordonner notre action autour d'un certains nombre d'objectifs et de buts à atteindre déterminés à partir d'une analyse collective des réalités qui composent le syndicat. Il ne s'agit pas d'additionner les priorités des uns et des autres mais, après confrontation, de dégager une synthèse qui sera mise en œuvre par tous(tes). Les priorités d'une années avec en face les moyens pour les assurer... le plan de travail du syndicat c'est cela, en quelque sorte, un contrat passé entre tous(tes) les adhérents(tes) qui précise les engagements communs.

Plutôt que de tout dire sur le plan de travail en répétant ce qui est déjà contenu dans plusieurs brochures CFDT (voir encadré) nous avons préféré centrer volontairement cet article sur les quelques questions essentielles auxquelles les syndicats de la fédé doivent accorder la priorité. Cela compte tenu des problèmes aujourd'hui rencontrés dans l'action et l'élaboration d'objectifs revendicatifs comme de la structuration encore faible et inégale de la fédération. De la même façon cet INFORM'action contient ou fait référence aux outils fédéraux disponibles avec en particulier le récapitulatif de l'information fédérale en page 8.

	Responsables	Constatations	Objectifs	délais	Moyens	Contrôle (date)
PRIORITES d'action revendicative, pour l'élaboration des revendications						
OUTILS						
Information						
Formation						
Syndicalisation						
Finances						

Modèle de tableau à remplir au fur et à mesure de l'élaboration du plan de travail. On a ensuite les moyens d'en transcrire le contenu dans un planning d'activité sur l'année dans lequel on précisera également les dates des différentes réunions et leur ordre du jour prévu.

DANS QUELLES CONDITIONS DEVELOPPER L'ACTION ET SUR QUELS OBJECTIFS ?

L'objectif premier du regroupement de nos forces en syndicats est de nous rendre plus efficace pour l'organisation de la lutte et l'élaboration des revendications qui va de pair. C'est pour cela que la construction d'un plan de travail de chaque syndicat est subordonnée à une analyse collective des conditions de la lutte. C'est seulement une fois cette analyse effectuée que l'on peut mettre en face les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

● **Le constat:** dans les gros syndicats il peut être intéressant d'établir ce constat d'abord branche par branche dans les collectifs professionnels.

- Quelle évolution ont connu les secteurs couverts par le syndicat, quelles politiques y ont été impulsées par les patrons ?

- Quelles luttes ont été menées dans les entreprises et sur quels objectifs, quelle a été l'activité des sections pour les déveloper ?

- Les sections concernées en ont-elles tirées le bilan, celui-ci est-il connu des autres sections du syndicat ?

- Quelle a été l'action propre du syndicat:

. pour permettre la confrontation sur les revendications et l'unification des pratiques entre les sections ?
. au niveau qui est le sien (branche(s), localité),
. et sur quels objectifs ?

● **Les priorités:** en fonction des offensives patronales et des possibilités de riposte de notre part au plan des sections et du syndicat:

- sur quelles revendications précises est-il indispensable de gagner pour contrer l'exploitation et accroître l'unité de situation des travailleurs ?
- quelles activités cela nécessite au plan des sections comme à celui propre du syndicat ?

LES CONDITIONS DE REALISATION DU PLAN DE TRAVAIL

Inscrire les décisions

Si nous sommes au clair sur les priorités d'action revendicative du syndicat il nous faut maintenant examiner comment utiliser pleinement les outils dont nous disposons pour les réaliser (l'information, la formation, la syndicalisation, les finances) avec en face les moyens militants que cela implique et les délais fixés pour chaque décision prise.

Leur inscription sous forme de tableau est la plus facile à utiliser et la plus lisible par tous(tes). Nous vous proposons ci-dessous un exemple de tableau qui reprend tous les éléments du plan de travail détaillé dans ce dossier.

Un fonctionnement régulier

Le suivi et la réalisation du plan de travail nécessite:

● **un planning des réunions:** permettant à tous(tes) les militants(tes) de savoir qui se réunit (équipe animatrice, collectif de branche, toutes les sections...), selon quelle fréquence (réunions régulières ou occasionnelles), l'objet de chaque réunion. Elles doivent être préparées avec un ordre du jour fixé à l'avance, les décisions prises doivent être répercutées dans le bulletin et inscrites dans un cahier spécial... où elles ne se perdront pas...

● **un local...** en l'absence de celui-ci et s'il est vraiment impossible d'en obtenir un, le syndicat doit se munir du minimum nécessaire: un placard fermant à clef dans lequel se trouvent documents et infos accessibles aux militants(tes). Ce qu'il doit contenir:

- le fichier des adhérents du syndicat et au minimum celui des sections,
- le plan de travail du syndicat avec le cahier des décisions,
- le livre des comptes avec le suivi des cotisations,
- la documentation du syndicat qui doit comprendre les collections complètes sur au moins une année: des bulletins du syndicat, d'INFORM'action (journal

fédéral, bulletins de branches, le Courrier des Syndicats), Syndicalisme Hebdo, presse interpro, les brochures choisies par le syndicat.

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive, il ne s'agit que du minimum nécessaire. Ainsi, par exemple, le syndicat des assurances de Paris dispose de casiers par sections où courrier, infos, convocations sont distribués.

LES OUTILS DU PLAN DE TRAVAIL



L'information

● **Le syndicat a-t-il un bulletin d'information aux adhérents ?** Si non, c'est le 1er objectif qu'il doit se fixer (voir récapitulatif INFORM'action p. 8), si oui, il est alors possible de tirer un bilan critique des numéros et articles parus et de préciser les améliorations à apporter à son contenu en fonction des priorités d'action revendicative définies. Outre la participation des sections à son élaboration, sa régularité de parution... nous devons accorder une importance particulière aux questions suivantes:

- sur l'ensemble des bulletins parus quelle a été la place faite:
- . à la confrontation et à l'élaboration des objectifs revendicatifs au niveau des sections comme à celui du syndicat ?
- . aux compte rendus et bilan de luttes, à l'activité militante des sections et à leurs difficultés pour les développer ?
- . à la syndicalisation, aux finances du syndicat (l'état de rentrée des cotisations...), aux compte rendus de réunions et les décisions prises.
- chaque bulletin est-il introduit par un «petit éditorial» produit de la confrontation des sections qui situe les conditions de l'action et ses priorités pour chacun(e) dans la période ?

● **Le syndicat a-t-il un plan d'information comprenant:**

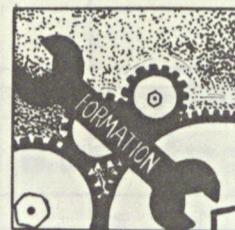
- le suivi et la centralisation des abonnements et réabonnements à:
- . INFORM'action: tous les adhérents devraient y être abonnés,
- . Syndicalisme Hebdo: 1 exemplaire par section et pour le syndicat à la disposition des militants(tes) (1 pour 10 adhérents(tes) - résolution du 37ème Congrès confédéral),

- le suivi de la diffusion et la centralisation des commandes de:

. CFDT Magazine: vente militante aux travailleurs(ses) et adhérents(tes), du guide et de l'agenda CFDT, (presse interprofessionnelle à voir selon la situation).

Au syndicat, en fonction du constat effectué, de déterminer des objectifs précis sur chacun des points ci-dessus indiqués avec les moyens et les délais pour y arriver. Par exemple, pour ce qui concerne la presse fédérale, le syndicat peut décider d'une campagne

d'abonnements à INFORM'action étalée sur plusieurs mois en fixant un nombre minimum d'abonnements à atteindre pour chaque section.



La formation

● **Le syndicat assure-t-il sa propre formation ?** Avoir une politique propre en ce domaine ne passe pas forcément par la tenue de sessions. Ainsi, un certain nombre d'articles publiés dans INFORM'action peuvent être utilisés pour la tenue de demi-journées ou soirées de travail sur des thèmes précis (salaires, emploi, horaires, syndicalisation...).

La matérialisation pour tout le syndicat de cette réflexion collective implique que ces temps de formation soient programmés à l'avance et inscrit dans un calendrier connu de tous(tes) et que le compte rendu fasse l'objet d'un article dans le bulletin du syndicat.

● **Le syndicat a-t-il un plan de formation ?** pour que la formation fédérale ou interprofessionnelle soit utile à tous(tes), cela nécessite:

- de faire l'inventaire des ressources offertes par la fédé et la région - en établir le calendrier sur l'année;
- de voir en fonction de quelles priorités et à qui les sessions s'adressent (pour cela prévoir échelonné dans le temps le nombre de participants dans l'année);
- d'éviter la coupure entre militants(tes) «formés(es) et non formés(es)». Cela suppose une préparation collective et un bilan après chaque session, pas seulement entre les participants(tes), mais en fonction des répercussions sur le travail du syndicat.



La syndicalisation

La fédération a envoyé un questionnaire «développement» aux syndicats afin d'aider ces derniers à faire eux-mêmes le point sur l'état de leurs forces (une fois celui-ci établi, ne pas oublier d'en renvoyer un double à la fédé). C'est un préalable indispensable à toute politique de syndicalisation aussi nous publions ici les principaux chapitres de ce questionnaire:

● **Le constat:** nombre de timbres payés en 75 et 76 nombre commandés et payés en 77 par le syndicat ?

- Informations: nom de chaque section, effectifs de chaque entreprise, leurs branche(s) professionnelle(s);
- Questions: comment se répartit l'implantation de la CFDT dans les différents services de chaque entreprise, selon les catégories, quelle répartition hommes-femmes par rapport aux effectifs ? Quels sont les

points forts et pourquoi, quels points faibles et comment y remédier ? Les sections ont-elles des objectifs et un plan de syndicalisation ?

- I: pour chaque section: nombre de timbre payés en 75 et 76, payés et commandés en 77 ? Nombre de voix CFDT aux élections, nombre de délégués CFDT ?

- Q: Quelle est l'évolution du nombre d'adhérents, comment l'expliquez-vous ? - quelles luttes menées, quelles revendications posées, quelle activité de la section ? - Quel est le rapport entre le nombre d'adhérents(les) et les voix recueillies par la CFDT aux élections ? Comment est utilisé le temps des délégués(es) ? - Quelle parts est consacré à la discussion avec les travailleurs(ses), le patron, les chefs, réunions de sections, au syndicat ?

- I: Nombre d'abonnés(es) à INFORM'action pour chaque section ?

- Q: Quel rapport entre le nombre d'adhérents(les) et le nombre d'abonnés(es) à INFORM'action ? Y-a-t-il des discussions collectives de certains articles, quels liens cela crée-t-il avec la branche ?

● **Les priorités:** développer nos forces c'est d'abord renforcer le caractère de masse de l'organisation dans les entreprises où nous sommes déjà implantés. Pour cela, à partir des renseignements fournis par le questionnaire, le syndicat doit mettre sur pied un plan de syndicalisation avec chaque section précisant, pour chaque entreprise, les secteurs/catégories où l'effort de développement doit être entrepris à partir des points forts existants. Pour contrôler l'application des décisions ce plan doit être chiffré et suivi (inscrire dans le calendrier de réunions les dates auxquelles le sujet sera abordé et où les sections pourront confronter leurs résultats, les difficultés rencontrées...).



Les finances

Sans argent, sans rentrée régulière des cotisations... pas d'activités du syndicat, pas d'application du plan de travail (INFORM'action a consacré de nombreux articles sur l'importance politique de la trésorerie du syndicat et en particulier sur le rôle du collectage des cotisations, voir récapitulatif, p. 8). Cela implique que le syndicat dispose d'un budget de fonctionnement annuel lui permettant de transcrire en francs ses activités. Un(e) ou plusieurs camarades doivent être chargés(es) de la trésorerie (on ne saurait trop insister sur le fait que cette responsabilité est d'abord politique et qu'il n'est nullement besoin d'être comptable de profession pour l'assurer), avec un livre de comptes ouvert à tous(tes) dans lequel - en fonction du plan de travail décidé - sont inscrites par postes d'activités les prévisions de dépenses et recettes. Le point doit être fait régulièrement sur l'état de la trésorerie, les rentrées de cotisations et sur leur utilisation.

Tout syndicat doit appliquer la charte financière (0,70 % du salaire réel). Dans le cas contraire ou si cette application est inégale selon les sections, un plan

doit être programmé sur l'année avec chaque section fixant les dates précises et les taux à atteindre pour chaque augmentation. Là aussi, il est nécessaire d'inscrire dans le calendrier des réunions les dates auxquelles le point sera fait sur l'application du plan décidé et où les sections pourront discuter et confronter leurs résultats et difficultés.

Enfin, ce qui conditionne la réussite de tout plan concernant la trésorerie du syndicat c'est sa publicité auprès des adhérents(les). C'est à dire que ceux (celles) ci doivent être tenu au courant non seulement de la situation financière du syndicat et de son évolution mais aussi de l'utilisation des cotisations.

*

Nous n'avons pas tout dit sur un sujet qui par nature englobe l'ensemble des activités du syndicat. Certaines échéances fixes comme le Congrès confédéral par exemple doivent y trouver leur place, les rapports avec l'interprofessionnel local (voir p. 8 de ce journal)...

Etre balloté par les évènements ou prendre les moyens d'une maîtrise de notre avenir ? Le plan de travail du syndicat: un moyen concret pour choisir la deuxième solution. □

3 BROCHURES...

... à utiliser pour le plan de travail et que l'on devrait pouvoir consulter dans chaque documentation du syndicat:

- LE PLAN DE TRAVAIL (25 pages, 4,50 F)

Et aussi 2 brochures dans lesquelles on pourra trouver des éléments importants détaillés sur le plan de travail:

- LE SYNDICAT (176 pages, 14,40 F)

- LA SECTION SYNDICALE (144 pages, 15 F)

Brochures à commander à Montholon-Services, 26 rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09 (247 75 00)

LE RAPPORT DU DERNIER CONGRES FEDERAL...

... le résumé de nos acquis, un outil de formation collective à lire et à discuter à plusieurs. 3 parties:

- la pratique collective contre la restructuration capitaliste;

- comment élaborer nos revendications ? Nos objectifs prioritaires sur les salaires, les effectifs, les droits des travailleurs;

- notre développement: l'état des forces, le renforcement du syndicat, l'organisation professionnelle...

Rapport (couverture orange) à commander à la fédé (2 F chaque, port compris)

GUIDE PRATIQUE CFDT 79

Comme tous les ans,
ce guide est en vente
avec un agenda 1979.



A commander... et diffuser
dès à présent.

Pour aider les syndicats à établir leur plan de travail, nous publions ici un récapitulatif des numéros d'INFORM'action parus depuis un an.

● Le journal fédéral :

Pour un repérage plus facile les articles sont classés par rubriques. Ceux jugés particulièrement utiles pour le plan de travail des syndicats sont imprimés en caractère gras. A vous de juger et choisir, en fonction de votre situation ceux qui doivent être relus et travaillés collectivement.

Liste des INFORM'action (il en reste quelques exemplaires de chaque dont vous pouvez passer commande au prix de 1 F chaque, port compris):

- n° 43, octobre 77 ● n° 44, novembre 77
- n° 45, décembre 77 ● n° 46, janvier 78
- n° 47, février 78 ● n° 48, mars 78 ● n° 49, avril 78 ● n° 50, mai 78 ● n° 51, juin/juillet 78.

ANALYSE DE LA SITUATION

● S'appuyer sur nos luttes, avec des objectifs clairs, pour débloquer la situation - octobre 77 (43).

● Le 1er décembre dans nos secteurs (46).

● L'importance des législatives - mars 78 (48).

● La place de l'action syndicale - février 78 (47).

● On ne peut gagner d'en haut - avril 78 (49).

ELABORATION DES OBJECTIFS REVENDICATIFS

● Que faire face au progrès technique ? Réflexion à partir de 2 exemples concrets des assurances (44, 45).

● Des objectifs et une campagne d'action pour briser l'isolement des employées de maison (46).

● Contre le travail des jours fériés... et la lutte avec les consommateurs dans le commerce (46).

● Les salaires (la politique patronale, des objectifs, des moyens) - dossier illustré par plusieurs luttes dans nos secteurs (49).

● Les niveaux de rapport de forces... dans les assurances, le commerce, le papier-carton (49).

● A heures travaillées, heures payées - employées de maison (50).

● L'horaire annuel - où veulent en venir les patrons, comment éviter leurs pièges (50).

● Le 1% des heures travaillées - pourquoi, comment l'imposer, comment le gérer (50).

● Contre le travail à temps partiel chez les employées de maison (50).

● Le travail à temps partiel (51).

ANALYSES ET COMPTE RENDUS DE LUTTES

● Contre les licenciements à l'imprimerie Silic (43).

● La lutte victorieuse des ouvrières du nettoyage à l'hôpital de Carcassonne (43).

● Lip - bilan et perspectives (44).

● Parisien Libéré: une demi-victoire (44).

● L'utilisation de l'outil de travail au service des luttes à Caron Ozanne (46).

● L'intégration des primes de rendement à l'entrepôt Paridis (48).

● La lutte des clavistes d'Aigles (51).

LES FEMMES DANS L'ORGANISATION SYNDICALE

● Compte rendu session fédérale femmes (47).

● BOMM. E - extraits du bulletin «spécial femmes» du syndicat chambre de commerce de Paris (48).

● L'égalité femmes-hommes, un problème majeur à résoudre - extraits intervention d'Edmond Maire à la Conférence nationale Travailleuse CFDT (49).

● Pour une pratique syndicale avec les femmes - extraits de l'intervention fédérale à la Conférence nationale Travailleuses CFDT (49).

● Lutter contre la violence quotidienne (49).

● Compte rendu «questionnaire femmes» envoyé aux syndicats de la fédé (50).

● Travail à temps partiel (51).

SYNDICALISATION

● Pratique collective et syndicalisation au Carrefour d'Angers (43).

● La syndicalisation et le collectage des cotisations (44).

● Le collectage: la parole à 3 syndicats (47).

● Pratique collective et syndicalisation à l'imprimerie Gossens (48).

● Le collectage outil pour l'unité des travailleurs à Interforum (50).

● Que faites-vous pour l'adhésion à la CFDT ? les leçons d'une campagne de syndicalisation par le syndicat commerce services de Lyon (51).

L'INFORMATION

● Le bulletin du syndicat - dossier élaboré à partir de l'expérience concrète de 2 syndicats de la fédé (45).

● Dossier information - le point sur la nouvelle formule d'INFORM'action, éléments pour le plan d'information des syndicats et sections (46).

● CFDT Magazine - comment l'utiliser, l'expérience de diffusion de la section Fleurus (51).

● Bulletins de syndicats: c'est possible la preuve ! - «les nouveaux nés», extraits... (55).

ET AUSSI....

... Depuis octobre 77, au fil des numéros, INFORM'action a rendu compte de 103 luttes menées dans les secteurs de la fédération: 43 commerce, 20 papier-carton, 14 assurances, 14 livre, 11 services divers et aux entreprises, 1 employée de maison ● des éléments sur les droits des intérimaires (45) ● le point sur la part fédérale des cotisations - plus 40 cts ? (50) ● le barème 78 des cotisations (44, 45) ● le compte rendu du Conseil national fédéral (51) ● une bande dessinée sur le nettoyage (45) ● présentation de la brochure: le livre noir du petit commerce, réalisé par le syndicat commerce de Lille (46, 49) ● comment utiliser la formation syndicale et le calendrier des sessions fédérales et réunions statutaires (45).

● Les bulletins de branches :

51 bulletins de branche sont parus depuis octobre 77. Nous citons ici les numéros plus particulièrement centrés sur l'analyse de la situation et les objectifs revendicatifs de chaque branche.

ASSURANCES

6 bulletins parus, dont:

- n° 23, déc. 77: spécial organisation du travail
- n° 25, janv. 78: pour un statut unique
- n° 27, mai 78: dossier travail sur écran-télé

COMMERCE

9 bulletins parus, dont:

- n° 29, avril 78: enquête salaire
- n° 31, juin-juillet 78: temps partiel

EMPLOYEES DE MAISON

4 bulletins parus, dont:

- n° 28, oct. 77: motion de branche, des

garanties collectives comme tous les travailleurs

- n° 31, juin-juillet 78: les enjeux de la convention collective nationale

LIVRE

7 bulletins parus, dont:

- n° 27, avril 78: la place de la CFDT dans le livre

PAPIER-CARTON

6 bulletins parus, dont:

- n° 20, janv. 78: situation et conditions de l'action dans la branche
- n° 21, fev-mars 78: les axes de l'action: unifier les travailleurs, une nouvelle politique industrielle de la papeterie

SERVICES DIVERS

Chambres de Commerce: 7 bulletins avec le suivi des actions et revendications en cours

Chambres de Métiers: 3 bulletins parus, dont:

- n° 12, déc. 77: compte rendu AG
- n° 14, juin 78: spécial Centres de Formation d'Apprentis

Concierges: 3 bulletins parus, dont:

- n° 3, nov. 77: droit syndical, statut juridique
- n° 5, avril 78: quelle stratégie, rencontre nationale

Nettoyage: 3 bulletins avec le suivi des actions et revendications en cours

SERVICES AUX ENTREPRISES

3 bulletins parus:

- n° 5, fév. 78: spécial Caisse des Dépôts
- n° 6, avril 78: spécial Informatique
- n° 7, juin-juillet 78: spécial Urbanisme