

INFORM'ACTION

4me ANNEE

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



Redaction - 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, C2 - LIEVIN

INFORM'ACTION

C.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 16

AVRIL 1972

SOMMAIRE

- ◆ A la Fédé comment se fait l'information ?
- ◆ A propos de la campagne retraite, quelle action mener ?
- ◆ Où syndiquer les grandes surfaces ?
- ◆ Syndicalisme de masse, outil de tous les travailleurs
- ◆ Les employés de maison, des travailleurs comme les autres.
- ◆ Partis, courants politiques et nous
- ◆ Rapports avec les usagers dans une grève
- ◆ Comment mettre la formation au service de l'action ?
- ◆ De quoi ils causent ?
- ◆ On vote

INFORM'ACTION

Avril 1972

Depuis longtemps nos syndicats et les salariés qui les composent ont toujours été très attachés à l'information. C'est pourquoi il leur a été donné la possibilité de recevoir directement de la fédération des informations sur les sujets qui les intéressent.

A la fédé

Comment se fait l'information?

- ① Chaque syndicat ayant réglé des timbres au cours de l'année 71 reçoit gratuitement 1 exemplaire d'Inform'action édition générale (couverture de couleur verte) et 1 exemplaire des « Inform'action de branches », pour lesquelles il a des adhérents. Par exemple 1 syndicat livre recevra, en plus de l'édition générale, l'Inform'action livre, 1 syndicat assurances, l'Inform'action assurances etc.

Il existe actuellement 5 éditions d'inform'action de branches : livre - papier carton - assurances - commerce - employés de maison.

Toutefois si un syndicat regroupe plusieurs professions parmi ses adhérents, il a droit à toutes les éditions de branche correspondantes. Pour cela il lui suffit de le signaler à la fédération.

- ② Lorsqu'un syndicat souhaite recevoir, en plus du gratuit, plusieurs exemplaires, ou lorsque des adhérents veulent lire Inform'action, celui-ci est alors servi par abonnement. Prix : 4 F par an.

Ce prix comprend les 6 numéros de l'édition générale. Mais, en plus, si pour la branche professionnelle de l'intéressé, il existe une Inform'action de branche, celle-ci est adressée gratuitement à l'abonné à l'édition générale.

- ③ En aucun cas, on ne peut recevoir l'édition de branche, sans être abonné à l'édition générale.

- ④ En plus des Inform'action, la fédération publie de nombreuses circulaires (à l'occasion d'un conflit, d'une négociation etc.). Elles ne peuvent évidemment être adressées à tous. Ce sont les responsables de sections et de syndicats qui les reçoivent.

Pour cela :

- a) il faut être abonné à Inform'action, édition générale
- b) c'est le syndicat ou la section qui désigne qui, parmi les abonnés à Inform'action, doit en outre recevoir les circulaires. Le syndicat reçoit un questionnaire dans ce but (mais beaucoup oublient de le retourner et alors c'est la pagaille).

Normalement, par syndicat ou par section, les circulaires sont envoyées à 2 ou 3 abonnés, mais la Fédération est toujours prête à examiner les cas où, pour une bonne circulation de l'information, il faut augmenter ce nombre. Le but c'est de fournir à un nombre normal de correspondants pour que l'information passe et soit discutée collectivement, sans pour autant arriver à des chiffres d'envois énormes qui poseraient un problème de coût et de rapidité.

- ⑤ Il en résulte que si vous ne renouvez pas à temps votre abonnement à Inform'action, vous risquez d'être coupés de toute information en provenance de la Fédération.

Plus de 500 abonnés viennent de recevoir en mars leur avis d'échéance. Qu'ils y songent - 4 F ce n'est pas cher.

- ⑥ La mécanique qui vient d'être expliquée peut paraître un peu compliquée : c'est parce que nous nous efforçons de diversifier de plus en plus l'information, et de la rendre plus abondante. Finalement, cela aboutit à ce que tout le monde, Fédé, syndicats, militants, doit être plus rigoureux pour veiller à ce que l'information parvienne bien aux destinataires.

On dit : « Il ne se passe rien dans mon entreprise, les gens s'en foutent. Ils ne veulent rien faire. Tout repose sur quelques-uns ».

Mais cela ne permet-il pas d'éviter que nous nous posions des questions sur notre propre responsabilité ? Si on ne met pas les salariés dans le coup, si on ne les informe pas, bien sûr ils s'en fouteront.

Si on fait tout le boulot, bien sûr il n'y a aucune raison pour que d'autres s'en chargent.

(Un camarade, dans une session de formation)

INFORM'ACTION

Avril 1972

A propos de la campagne “ RETRAITE ”

Quelle action mener ?

Au dernier Conseil national de la CFDT, le débat sur la retraite a vu s'affronter deux conceptions : faut-il une action diversifiée, par secteur, faut-il au contraire essayer de globaliser l'action ?

La Fédération générale Services-Livre a adopté le second point de vue. Le Bureau fédéral de fin mars, reprenant la réflexion, explique ici la position de notre fédération.

Le problème de la campagne « retraite » a été abordé d'une manière qui a tendu à confronter deux types d'actions, à les affronter en deux courants diamétralement opposés sur la façon de concevoir une campagne qu'elle soit confédérale ou autre.

Prendre les problèmes de cette manière nous apparaît simplifier trop vite les différents aspects de l'action syndicale et si nous persistons à dire que la manière et la façon dont nous mènerons notre action sont importantes, tout aussi importants sont dans notre analyse ces autres éléments que sont les objectifs à atteindre, le but poursuivi, le ou les pouvoirs de décision, les forces en présence.

QUEL OBJECTIF ?

En matière de retraite l'objectif que nous nous sommes fixés est bien de traiter le problème dans le cadre de la retraite sécurité sociale, cela implique une remise en cause de cette institution, dans sa finalité et dans sa structure, c'est certain. Mais régler le problème en dehors de la sécurité sociale, c'est créer en matière de retraite une superstructure qui viendra s'ajouter à la première institution déjà citée, ainsi qu'à cette autre structure que sont les retraites complémentaires.

Si on est d'accord avec cette analyse on convient que le pouvoir de décision en matière de retraite est bien l'ensemble des parties composantes du régime de sécurité sociale, à savoir le gouvernement, le patronat et les syndicats.

Nous avons déjà défini, lors du dernier numéro d'*« Inform'action »*, notre conception en matière de négociation et nous disions notamment que la négociation doit se mener là où se situe le pouvoir de décision.

S'attaquer à ce pouvoir de décision nous oblige donc à nous poser la question de la meilleure façon de mener notre action.

A QUEL NIVEAU ?

Affirmer, comme certains, que négocier dans les branches professionnelles où il existe un rapport de force efficace est la façon de faire avancer le problème, nous apparaît comme une fausse solution.

Si on faisait fi de tout l'aspect catégoriel que cache cette conception et qui est déjà grave, on se trouve également dans une situation où nous n'attaquons qu'une partie à la décision, c'est-à-dire le patronat et où on laisse de côté l'autre partie qu'est le gouvernement.

Le vrai débat n'est pas de savoir si on doit rejeter ou prendre en bloc l'action générale ou l'action diversifiée. Le vrai débat est d'adapter nos formes d'actions au but, aux objectifs que nous nous sommes fixés en tenant compte du lieu et du pouvoir de décision.

Pour nous, la globalisation des luttes ce n'est pas le tous ensemble, en même temps, le même jour ; la globalisation des luttes c'est aussi et surtout une action convergente et généralisable en fonction des objectifs et du pouvoir qui se trouve en face.

UN DOUBLE ROLE

Le syndicat a pour rôle d'aider les travailleurs à s'exprimer, mais il a aussi pour fonction de leur proposer l'élargissement de nos objectifs. Et celui-ci ne va pas toujours de soi. Il y a une part de corporatisme toujours présente, chacun voit ses problèmes, on a du mal à les relier entre eux et encore plus avec ceux des autres. C'est ce que nous écrivions dans notre rapport à notre dernier congrès.

Or, c'est vrai, la diversification de l'action qui permet sa prise en charge par les travailleurs, ne facilite pas toujours la prise de conscience d'une solidarité au-delà d'un cercle étroit.

Second problème : l'efficacité. Diversifier l'action c'est certainement rendre plus efficace la mise à l'action, mais c'est parfois ne pas rendre efficace la satisfaction de la revendication. Tout simplement parce que, dans certains secteurs, le rapport de force n'est pas en notre faveur. Il est même inexistant.

Il faut tout de même rappeler que, dans les professions couvertes par notre Fédé, il y a encore des centaines de milliers de travailleurs qui n'ont pas encore la retraite complémentaire : cela est vrai des employés de maison, de certains secteurs sous-prolétarisés des services, d'encore certaines branches du commerce. Et pour certains, le SMIC n'est toujours pas applicable... Nous savons parfaitement que sans une action plus large, rien ne se fera parce qu'il faut suppléer au rapport de force inexistant, un autre rapport de force reposant sur une assise plus large et sans doute, plus politique.

OUI A LA DIVERSITE DES LUTTES

Cela veut dire quoi ? que le clivage diversification, globalisation de l'action est un faux débat ? Certainement pas. Les débats engagés depuis des années dans la C.F.D.T. à ce sujet ont eu le grand mérite de clarifier les choses, de mieux préciser le niveau et l'angle d'attaque de la revendication, de montrer qu'une action de masse n'était pas forcément massive (au sens de grands rassemblements), mais qu'elle pouvait aussi se démultiplier à tous les niveaux où l'exploitation existe.

Le débat a eu le mérite de situer les rapports que doit avoir l'organisation syndicale vis-à-vis des travailleurs. Et il était peut-être utile qu'au départ le clivage soit très tranché pour mieux faire ressortir les problèmes en débat.

MAIS TENIR LES DEUX BOUTS

Mais cela veut dire que le syndicat doit respecter un double mouvement, tenir les deux bouts de la chaîne : pour mettre dans le coup, démultiplier les lieux de l'action et diversifier ses modalités, mais proposer aussi une explication qui unifie les luttes, s'efforcer de

faire converger les objectifs. Il faut suivre cette démarche qui donne à chaque structure, y compris la confédération, sa place dans la coordination des luttes.

Il est vrai que, d'une manière générale, notre Fédération a toujours été assez d'accord, lorsqu'une possibilité d'action se présentait, à la diversifier le plus possible. Cette position, nous la maintenons, aujourd'hui comme hier.

Mais, pour la campagne retraite, il est aussi certain que l'action convergente de tous est nécessaire que cette action doit être généralisée et, pour cela, coordonnée à l'échelon national. Coordonnée ne voulant pas dire forcément « dirigée ».

Cette position est conjoncturelle. Il n'est pas, pour nous, question de remettre en cause notre volonté de nous battre dans les entreprises, à partir des problèmes posés à la base, de rendre les actions diverses. Nous en avons pour preuve l'ensemble des actions menées récemment : Zig-Zag à Thonon, les Nouvelles Galeries à Arles, Niort, Nice, la Bourse de Paris, les 3 Suisses et Damart.

La différence est que ces actions se mènent uniquement dans les entreprises. L'action retraite doit se mener aussi dans les entreprises, et ailleurs, avec l'ensemble des travailleurs, car il s'agit d'un objectif commun à toute la classe ouvrière.

Le Bureau Fédéral Services-Livre

Dans une réunion syndicale, on décrit facilement les obstacles rencontrés dans notre action. Mais on se pose rarement la question des moyens à prendre pour forcer les obstacles. Ce qui dépend de nous pour y arriver, on le recherche rarement.

(Un camarade dans une session de formation)

Avril 1972

A quelle fédération syndiquer les

Grandes Surfaces ?

La solution est en vue

Il y a parfois des difficultés, dues à des raisons « historiques » qui remontent à l'époque où les fédérations d'industrie ont été mises en place. Les répartitions, fixées d'ailleurs d'une manière pas très claire, ont été mises en cause par l'évolution très rapide du commerce ces dernières années. (317 supermarchés en 1962, 1 833 fin 71. Aucun hypermarché en 1962, 115 en 1971).

Toujours est-il que les super et hypermarchés étaient affiliés, à la CFDT, tantôt à la Fédération Services, Commerce, tantôt à celle de l'Alimentation. Cela créait des tas de difficultés aux adhérents : difficultés de travail en commun dans une même ville où des sections CFDT du commerce étaient affiliées différemment, difficultés pour assurer les liaisons à l'intérieur d'un trust, et pour aider à créer un rapport de forces favorable.

Les deux Fédérations étaient en discussion sur ce sujet depuis maintenant 4 ans, mais sans pouvoir aboutir. C'est pourquoi le Bureau National de la CFDT a eu à connaître du problème et a pris la décision suivante :

- Depuis le 1^{er} janvier 1972, tous les syndicats CFDT créés dans les grandes surfaces sont affiliés à la Fédération Services-Commerce.
- Les discussions entre Fédé Services-Commerce et Fédé Alimentation pour régler les problèmes de négociation, d'implantation, financiers et d'équipement devront être terminées pour le 30 juin 1972.

Compte tenu de ces éléments, la Fédération de l'Alimentation a convoqué un congrès extraordinaire pour les 3 et 4 juin prochains. Ce congrès doit, d'une part, consacrer la solution concernant le com-

merce et, d'autre part, voter sur une proposition de rapprochement de la Fédé Alimentation avec la Fédé Chimie, faite par son Conseil fédéral.

En l'état actuel des choses, pour ce qui est du Commerce, les prévisions sont les suivantes :

1°) Seront transférés de la Fédé Alimentation à notre Fédération, les secteurs suivants :

- hypermarchés,
- entrepôts,
- coopératives de consommation,
- commerce de gros de fruits et légumes.

2°) A partir du 1^{er} juillet 1972, la Fédé de l'Alimentation nous transmettra les fichiers et la Fédé des Services commencera à travailler effectivement avec les sections concernées.

3°) A partir du 1^{er} janvier 1973, les adhérents de ces sections recevront le timbre « Services » au lieu du timbre « Alimentation », un protocole financier intervenant entre temps entre les deux fédérations.

De nombreux syndicats étaient préoccupés par cette situation. Ils se réjouiront donc de voir une solution, maintenant prochaine.

Pour sa part, la Fédération a pris des décisions pour faciliter le passage des sections, afin que, dès le départ, elles reçoivent l'appui de nos structures.

Dès maintenant, les adhérents à l'alimentation qui doivent prochainement passer à la Fédé Services-Commerce, ont accès à nos sessions de formation, dans les mêmes conditions que nos propres adhérents.

De même, pour ceux qui le souhaitent, l'information de la fédé leur est fournie et nous acceptons de travailler en commun pour les aider, à leur demande.

Enfin, le bureau fédéral vient de décider de coopter, à compter du 1^{er} juillet, deux camarades venant de l'Alimentation, ceci jusqu'au prochain Congrès, tandis que deux autres camarades siégeront également au Conseil de notre branche Commerce.

Sur le plan des deux conventions collectives nationales des entrepôts et des magasins d'approvisionnement, notre Fédé prendra la succession de celle de l'Alimentation au 1^{er} janvier prochain.

Nous pensons que les syndicats doivent envisager de manière extrêmement ouverte, l'évolution qui va se produire : elle peut permettre, grâce à l'unité, une avancée importante de la CFDT dans nos secteurs. C'est pourquoi, il faut que, le plus vite possible, les sections des deux Fédés, qui vont être concernées, se rapprochent, apprennent à se connaître et commencent à travailler ensemble. En particulier, il faut que les moyens d'action soient mis en commun, que tous ensemble discutent de l'implantation, de l'aide à l'organisation des sections, etc.

Nous savons que, dans plusieurs départements, les premiers contacts de travail ont déjà été pris. Voilà des initiatives positives qu'il faut développer, tout en respectant, bien sûr, le processus élaboré par les Fédérations pour faciliter le transfert.

Alors, nous pourrons mettre au service des travailleurs un moyen puissant pour qu'ils se groupent et pour qu'ils luttent.

INFORM'ACTION

Avril 1972

Les employés de maison, des travailleurs comme les autres

par A.-M. BISCHOFF (1)

Nous intervenons plus spécialement sur le chapitre : la lutte dans nos secteurs et plus spécialement sur ce qui touche la dignité des personnes.

Nous constatons, et il faut que vous en soyez aussi convaincus que nous, que nos patrons pour une bonne partie sont les vôtres, ce sont les mêmes, ils vous exploitent, vous dans l'entreprise et nous à leur domicile. La différence c'est que vous, vous êtes plus nombreux et nous seuls face aux patrons. Nous devons être à la fois l'adhérent, le militant et notre propre délégué pour sauvegarder nos droits et notre dignité. Cela nous demande de lutter pour le droit syndical car si nous sommes ici, c'est acquis de fait et non de droit, vu que nous n'avons pas de droit syndical, même pas de congé-éducation.

Par ailleurs, lorsque nous participons à des journées syndicales, contacts avec les adhérents ou commissions paritaires, aucun comité d'entreprise ne nous rembourse les pertes de salaire. Quand nous disons que nos patrons sont des patrons comme les autres, comme les vôtres, c'est qu'ils se comportent de la même manière que dans vos entreprises. Il n'y a que l'argent qui compte, et les patrons avec qui nous discutons en commission paritaire nationale la semaine dernière préfèrent faire payer les pensions de retraites complémentaires à terme échu pour avoir les intérêts.

Je vous donne quelques exemples pour bien démontrer comme quoi vos patrons, ce sont les nôtres. Par exemple :

Ce matin, on nous parlait de la Redoute, savez-vous que le patron de la Redoute, sa femme était au syndicat patronal des employeurs. Du jour où c'était fini la grève à La Redoute, la patronne n'était plus au syndicat patronal. Son mari ne voulait plus qu'elle y soit, sans doute que c'était encore un côté social qu'elle voulait faire. Je crois que là aussi ce sont des patrons comme les autres et je crois qu'il faut être conscients que le patron que vous avez devant vous, il y a quelqu'un chez lui.

(1) Intervention faite au nom des syndicats Employés de maison de la Région Parisienne, de Loire-Atlantique, du Rhône, du Nord, du Maine-et-Loire, de la Manche, de la Savoie et de la Haute-Garonne.

Nous voyons aussi qu'autrefois on avait une employée de maison à temps complet, maintenant par snobisme et pour payer moins, on prend une jeune fille au pair. Ça veut dire qu'officiellement elle reçoit 15 ou 20 000 anciens francs par mois, et en fin de compte il faut qu'elle fasse le boulot toute la journée, avec deux ou trois heures pour aller suivre des cours de français. Ça aussi il faut le savoir.

Quand nous disons que nous intervenons pour la dignité des personnes, savez-vous encore ce qui s'est passé à Paris : Josée prenait l'ascenseur, non l'ascenseur de service parce qu'il était en panne, mais l'ascenseur où montent les patrons. Bien sûr un monsieur est monté, et comme elle, elle avait le tablier blanc, il lui a dit : « sortez, ce n'est pas votre ascenseur à vous », la fille a dit : « je reste », c'est le patron lui-même qui est sorti.

Je crois que ça démontre assez, comme quoi il faut être notre propre délégué.

Quand Antoinette a été licenciée, bien sûr, ce n'était pas parce qu'elle partait souvent dans des réunions syndicales. Ça non bien sûr. C'était pour une plaque. Et alors qu'est-ce que la patronne lui a dit quand elles se sont accrochées toutes les deux, elle lui dit : « mon père c'est quelqu'un — c'est un toubib — il soignait gratuitement les religieux, il soignait même les communistes, mais a triplé sa fortune, c'était quelqu'un ».

Je viens au deuxième point où nous sommes d'accord sur le rôle des permanents décrit page 64.

Toutefois, il faut que ce rôle soit appliqué vraiment et surtout en ce qui concerne l'approfondissement et l'analyse de nos problèmes. Les répercussions politiques qui en découlent, telles que pour nous par exemple, employées de maison, l'application du S.M.I.C. avec tout ce que cela dépend : les 40 heures, les heures supplémentaires, les équivalences, autre chose : la formation professionnelle et là j'arrive au troisième point.

La confédération a signé un accord, sur la formation professionnelle. Qui peut, en 1971, ne pas être d'accord pour une formation professionnelle ?

Toutefois, pour nous, employées de maison CFDT, qui avons opté pour une société socialiste, accepterons-nous une formation professionnelle pour être employées de maison ? pour être au service de qui ? Une formation professionnelle, telle qu'elle est prévue, pour la rentrée 1972, et qui sera surtout mise sur pied dans les régions sous-équipées, où il y a pénurie d'emploi, beaucoup de jeunes sans travail, est-ce cela l'accès à la culture, pour tous ?

Il faut qu'à tous les échelons de la CFDT, on en débatte et qu'on prenne position, il ne faut pas oublier que dans le cadre de cette formation professionnelle les élèves font deux stages pratiques chez les employeurs syndiqués, faisant partie de la fédération patronale, ce qui conduit bien sûr parfois à des situations cocasses car la patronne elle-même, ne sait pas faire cuire un œuf. Comment voulez-vous que la pratique, elle la fasse ?

A la fin de l'année scolaire, les élèves trouveront un travail assuré chez des employeurs syndiqués à la FFEM, c'est-à-dire à la Fédération patronale, et même pas chez des employeurs qui sont syndiqués à un autre syndicat. Je crois que ça démontre combien les problèmes des uns et des autres sont vraiment des problèmes qui ont des répercussions interprofessionnelles. Nous comptons sur tous.

Les rapports avec les usagers et les consommateurs dans une grève

Voilà un problème important et qui concerne la plupart des militants. Pendant le bureau fédéral de décembre, une commission a fonctionné sur ce thème. Le texte que tu vas lire est une invitation à la réflexion, à l'imagination : certes, les exemples cités sont pris dans le commerce, mais chaque syndicat est à même d'engager la discussion à partir de sa propre expérience. Dans une grève, la presse, les assurances, dans les organismes semi-publics, le poids des usagers est parfois aussi très lourd : il faut essayer de le mettre de notre côté.

Le texte montre que si on se met autour d'une table pour en discuter, il y a des tas d'idées qui viennent.

Si vous travaillez la question à quelques-uns, donnez à Inform'action vos réflexions. Nous les communiquerons à tous.

(Résumé de la discussion en commission
au Bureau Fédéral Services-Livre)

POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Il faut faire prendre conscience aux militants de ce qu'est un conflit, du contexte dans lequel il se déroule : ce contexte joue et le rapport de forces entre salariés et patrons dépend aussi du poids des usagers. On l'a vu dans des grèves du métro, de l'électricité, du commerce, de la télévision, etc.

Il faut, dans une grève, essayer de mettre les usagers de notre côté. Au lieu de se dire « ils vont subir les conséquences de la grève, tant pis, on n'y peut rien », il faut avoir le réflexe d'essayer de les mettre de notre côté.

QUELQUES EXEMPLES.

— L'information de la clientèle sur la situation du personnel, les raisons d'une grève, touche très fortement la direction et, dans certaines professions au moins, le poids de l'opinion publique a son importance. Une action vers les clients peut avoir un effet psychologique sur les directions. C'est une contre-publicité et elles ont besoin de la publicité.

Mais ceci doit peut-être se préparer longtemps à l'avance parce que la sensibilisation des usagers peut être longue. Utiliser des tracts bien faits, même distribués aux clients dans le magasin. Avoir de l'imagination (on a cité, le cas d'un magasin où les vendeuses ont remplacé, sur le badge qu'elles devaient porter, leur nom par le chiffre du salaire qu'elles gagnaient). Effet énorme.

— Trouver des revendications communes. Par exemple, la mauvaise organisation du travail d'un magasin, dont souffre le personnel, a aussi ses répercussions sur le service à la clientèle. Manque de personnel, manque de marchandises, conditionnements trop chers, etc.

Pourquoi n'arriverait-on pas à dénoncer aux consommateurs la mauvaise qualité de certains produits, les marchandises « toc », etc. Certes, cela est difficile à réaliser et nouveau, mais les militants devraient rechercher comment avancer sur cette voie et il y a, à coup sûr, des choses possibles à faire.

D'AUTRES EXEMPLES.

— Dans une grève qui dure longtemps, est-il impossible que quelques salariés servent juste les produits alimentaires essentiels ? De même, il faut chercher le moment psychologique en sachant quand les clients seront le moins gênés.

— Exemple : Pendant les inventaires, refuser de les faire, mais continuer à servir la clientèle. Ne peut-on pas demander au personnel de discuter avec les clients, etc.

— Toutefois, cette recherche d'unité clients-salariés a ses limites. Un certain « unanimisme » du style « lutte des usagers contre le monopole » peut conduire à des confusions. Le patron qui exploite ici est aussi un consommateur là, et il aura une réaction de patron autant que de consommateur.

Il faut que les syndicats, les sections réfléchissent à tous ces aspects. C'est toute une forme d'action qui est à mettre au point. Il y aurait peut-être aussi à discuter avec les associations de consommateurs. (Pourquoi celles-ci ne mettraient-elles pas des panneaux d'information à la clientèle proches des magasins). Discuter avec les groupes locaux de toutes sortes qui forment l'épine dorsale de la vie collective dans un lieu donné.

— Bref, il faut sortir de nos schémas de pensée en matière d'action en intégrant enfin les usagers. Cela devient de plus en plus important.

Christiane BRICAULT

INFORM'ACTION

Avril 1972

Dans « Syndicalisme » (du 6-1-72), la Fédération Générale Services-Livre, a publié une « colonnes ouvertes » sur sa conception de la politique de formation. Ce texte avait été élaboré collectivement par le secrétariat, suite à un débat au Bureau fédéral de décembre.

Le problème posé : « COMMENT LIER LA FORMATION ET L'ACTION ? » est très important et concerne chaque militant. C'est pourquoi, nous publions à nouveau cet article dans « Inform'action », pour permettre à chacun d'y réfléchir. D'autant plus que c'est bien en ce sens que s'oriente la formation de la Fédération et que, rien que pour 1972, environ 900 militants en bénéficieront.

Comment mettre la formation au service de l'action

Le 35^e Congrès confédéral a défini des orientations qui ne doivent pas rester théoriques, mais se concrétiser dans tous les domaines de la vie syndicale, dont la formation. Un débat est engagé sur ce point dans l'organisation ; nous y apportons ici notre contribution.

Les problèmes posés par la formation ne sont pas une affaire de spécialistes ; ces problèmes sont au fond les mêmes que ceux que nous rencontrons dans les relations entre militants et travailleurs dans l'entreprise. Mais le cadre des sessions est souvent artificiel : les militants

s'y retrouvent, coupés de la réalité de leur entreprise, plongés au milieu d'autres militants avec lesquels ils n'auront souvent plus à travailler directement. Comment faire de la formation un processus permanent inséré dans l'action si le cadre en est artificiel.

● **Bâtrir notre formation à partir des besoins des travailleurs en lutte**

Nous assistons depuis mai à une gigantesque grève tournante à l'échelle du pays tout entier. Mais ces luttes sociales demeurent dispersées et souvent contradictoires.

— Faut-il y voir un manque de militants formés, ou une volonté à la base des travailleurs de garder l'initiative de leurs actions, quitte à préférer une grève d'allure catégorielle plutôt que de voir leur lutte se perdre en revendications générales qui ne reflètent que très partiellement leurs inspirations ?

.. Faut-il y voir un manque de prise de conscience de l'exploitation, ou la crainte qu'elle ne subsiste dans toute société industrielle et le refus d'engager le combat pour une société sans savoir si elle répond aux aspirations des travailleurs ? Le refus de monter un escalier dont on ne voit pas les marches est-il un signe de corporatisme ?

Au cours de ces grèves, un double débat a lieu : vis-à-vis du patron, d'une part, pour monnayer le rapport de force, à l'intérieur de la classe ouvrière, d'autre part, posant le problème du refus de l'organisation et de la division du travail capitalistes. Mener ce débat nous constraint à ne pas dissocier la réalisation de notre projet de transformation sociale de son élaboration. Pourquoi son élaboration serait-elle le propre de chaque organisation ouvrière, si sa réalisation doit être le fait de tous les travailleurs ?

Ceci nous amène à privilégier, dans la formation, la confrontation entre les travailleurs, permettant l'analyse collective de leurs problèmes et l'élaboration de leurs actions.

● **La formation est un moyen de créer un cadre d'action et de réflexion**

La formation est un moment de l'action. Les sessions permettent des rencontres entre militants où l'on apprend beaucoup plus sur une grève et sur le travail d'une section en discutant directement avec ceux qui les mènent qu'en les lisant.

Nous voulons privilégier cet aspect de liaisons directes dans les sessions : en faire l'occasion de créer un cadre de réflexion et d'action coordonnées qui se poursuive entre sections. Il est souvent difficile d'utiliser l'information reçue des autres sections pour mobiliser les travailleurs dans son entreprise : une action a eu lieu, on sait comment elle s'est déroulée, mais pas ce qui a permis de la démarrer ; une revendication a été posée, mais souvent elle est retransmise en termes

trop généraux ou bien l'on oublie de dire sur quel ensemble de mécontentements elle s'appuie. Ce sont ces problèmes qui sont débattus dans les sessions et permettent d'élaborer collectivement un cadre de travail permanent.

● Ne pas limiter la formation aux participants aux sessions

Pour éviter une coupure entre militants formés et non formés, la formation doit être conçue en fonction des répercussions plus larges qu'il sera possible d'en faire, du travail qui pourra s'amorcer à partir d'elle à tous les niveaux : entreprise, région, branche :

— Par exemple, dans un trust, plutôt que de former les négociateurs du C.C.E., aider à la création de liaisons directes entre les sections du trust, et ainsi assurer la permanence de cette formation en y associant l'ensemble des militants et en créant un tout autre rapport de forces.

— Les sessions peuvent être l'aboutissement d'un travail de plusieurs sections. Par exemple, dans les grands magasins, plusieurs sections ont fait l'expérience de l'aide que pouvait apporter à leurs luttes la liaison avec la clientèle, mais cela est resté dans chaque section : réunir ces sections, élaborer pendant une session un document sur ces problèmes qui permette de poursuivre la réflexion, cela s'éloigne-t-il de la formation ? N'est-ce pas un moyen d'insérer la formation dans l'action et de lui permettre de servir à tous.

● Une formation collective et permanente

N'avons-nous pas trop tendance à concevoir la formation comme un processus de transformation individuelle et comme un moyen de doter les sections en militants formés ? Privilégier les aspects personnels de la formation encourage les attentes les plus passives et les attitudes de spécialistes prenant en charge tout le travail.

Si nous sommes convaincus que ce sont les situations qui nous aident à évoluer et que c'est d'abord l'action qui est formatrice, alors la formation doit être elle-même action, occasion d'un travail nouveau pour une section lui permettant une meilleure analyse de sa situation.

L'absence de militant formé, ou la présence d'un militant assurant tout le travail n'est pas un problème purement individuel ; c'est tout le cadre de travail qui doit être re-formé. Le lieu le plus naturel de la formation personnelle est le cadre de l'entreprise, au sein du travail collectif de la section. La participation d'un militant à une session devrait être préparée collectivement ; mais cela reste un vœu pieux si le travail qui s'y fait n'engage pas le travail collectif de la section. Il ne s'agit pas d'abandonner toute formation individuelle, mais de lui donner sa pleine efficacité en confrontation directe et permanente avec les militants plongés dans la même réalité.

La formation est étroitement liée aux autres aspects de l'activité syndicale. Comme l'information, elle aide les militants à analyser et à formuler les problèmes des travailleurs dans leur entreprise ; elle sert à véhiculer les thèmes mobilisateurs, à confronter les expériences diverses de chaque section et à progresser collectivement dans l'analyse des luttes et dans l'élaboration de notre action.

Fédération Générale Services-Livre.

Chers camarades,

Inform'action nous demande de vous faire parvenir le maximum d'activité vécue dans les entreprises. Je viens par cette lettre vous faire part d'un avantage obtenu grâce à l'action constante des délégués, avec l'appui des ouvriers.

Cela fait déjà trois mois que nous avons obtenu après plusieurs réclamations, une réunion rémunérée d'une durée de 2 heures sur les salaires réels de tous les délégués CE et DP, titulaires et suppléants, toutes les 3 semaines et cela se passe dans le local syndical de l'entreprise.

De cette façon, nous pouvons nous organiser dans nos différentes actions, faire un tour d'horizon sur l'ensemble de l'entreprise et surtout avoir les réactions des travailleurs. Maintenant, nous appuyons sur l'heure d'information syndicale mensuelle. Sur ce point, il me semble que l'action doit plutôt se situer au niveau des boîtes que sur le plan national ou régional. Si nous obtenons quelque chose, je vous en ferai part.

(Extrait d'une lettre de la section des Papeteries BOUCHER à Rambervilliers).

Et toi, qui lis cela, n'as-tu pas quelque chose d'intéressant à faire savoir aux copains ?

Quand on sépare l'élaboration des revendications du rapport de forces, la lutte devient un débat creux d'idées.

(un camarade dans une session de formation)

INFORM'ACTION

Avril 1972

Le syndic des agents de changes nous a fait parvenir une interview de M. Giscard d'Estaing dans laquelle il déclare : « Je ne suis pas un homme à faire de scandale. »

Il nous paraît intéressant de rappeler que lorsque le syndic a été interrogé sur ce sujet, il a répondu : « C'est vrai que je n'ai pas fait de scandale, mais il y a eu un scandale et il est arrivé dans les journaux. »

Il nous paraît également intéressant de rappeler que lorsque le syndic a été interrogé sur ce sujet, il a répondu : « C'est vrai que je n'ai pas fait de scandale, mais il y a eu un scandale et il est arrivé dans les journaux. »

« De quoi ils causent ?

ils causent ?

Il y a quelques semaines, l'ORTF enregistrait une émission sous le titre « la Bourse est-elle condamnée ». L'enregistrement était public et il y avait dans la salle environ 600 agents de changes, patrons, cadres supérieurs, actionnaires, etc. Et puis aussi 3 ou 4 syndicalistes qui enregistraient les « perles ».

L'un d'eux vous en retransmet à la manière du Canard Enchaîné... Mais c'est tellement triste, qu'on ne peut pas en rire.

M. MEUNIER (syndic des agents de changes) répondant à des interpellateurs qui trouvaient que l'avoir fiscal (le fameux, mais oui...) était insuffisant (et oui...).

« Messieurs, convenons que l'avoir fiscal, c'est tout de même intéressant. Je vais vous raconter une anecdote. Lorsque nous l'avons obtenu, je me trouvais peu après dans le bureau du Ministre des Finances /et je lui ai dit :

« Merci, Monsieur le Ministre, d'avoir fait ce joli cadeau de l'avoir fiscal. Mais pourquoi ne pas le faire savoir, cela aiderait la Bourse ».

Le Ministre m'a répondu : « Ecoutez, ne me demandez pas l'impossible. L'avoir fait, c'est bien, mais le faire savoir, ce serait trop... ».

(Note : Le syndic serait-il prêt à répéter ces propos, maintenant que le scandale de l'avoir fiscal a éclaté publiquement? Cela prouve en tous cas que le gouvernement, contrairement à ce que Giscard a dit à la télévision, était parfaitement conscient de la faveur qu'il faisait aux actionnaires).

Un intervenant dans la salle : « Dans ce pays, il y a 3 parties prenantes : les Sociétés, les salariés, l'Etat et une partie payante : les actionnaires. »

Un autre zigoto : « Capital social, nom aussi magnifique que paternalisme... »

Le même : « Avant que la nouvelle génération aille cracher sur ma tombe, j'aimerais bien qu'elle me paie une retraite ».

Un autre (déclarant 2 millions AF par mois) : « Messieurs les agents de change, 1 mois de salaire passe dans mon tiers provisionnel, 1 mois pour ma femme, 1 mois pour les vacances y compris celles de la gosse, 1 mois pour l'achat de la voiture. Si vous voulez que nous soyions vos clients, il faut nous aider à avoir un pouvoir d'achat supérieur ».

Un autre (très sérieux) : Il y a une lacune considérable dans notre enseignement. Il faudrait parler de la Bourse dans les lycées. Les fils de pères de famille doivent être informés de la Bourse dès leur plus jeune âge.



Voilà de quoi ils causent, les possédants, quand ils sont en groupe. Quand ils font des réunions, c'est pas pour la défense de ceci ou de cela, mais de leur pognon. Des idéalistes, quoi.

L'INTERIM, C'EST CELA :

(Lettre envoyée aux entreprises par la Société d'Intérim Assurances Bureaux Commerces Industries 72, Boulevard Sébastopol 75-Paris 3^e)

Monsieur,

Dans le cadre de notre campagne publicitaire concernant le détachement de personnel intérimaire, et afin de remercier nos clients de la confiance accordée, nous offrons jusqu'au 30 avril 1972 :

- 1 bouteille de Champagne Moet et Chandon pour 40 heures travaillées.

Au cas où il n'y aurait pas actuellement d'intérimaire de l'A.B.C.I. dans votre Société, appelez-nous vite au 887-14-25.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments dévoués.

Le Service Commercial

P.S. A votre disposition dans les plus brefs délais, TOUT PERSONNEL pour Bureau, Industrie, Bâtiment.

INFORM'ACTION

Avril 1972

On vote

Peu de résultats d'élections professionnelles parviennent à la Fédé. C'est pourtant un bon moyen de faire le point. Nous publions ceux qui nous arrivent tels quels, les bons et les mauvais (heureusement, il y a beaucoup de bons). Envoie-nous les résultats de ton entreprise avec la comparaison avec les élections précédentes, c'est ce qui est important. On te rappelle que dans le n° 15 d'Inform'action, un bulletin-réponse a été édité, qu'il te suffit de remplir et de nous renvoyer.

Imprimerie Georges Frère - Tourcoing 59

D.P.	Titulaires :	CGT	79 voix	2 élus	
		CFDT	65 voix	2 élus	(gain 1 siège)
	Suppléants :	CGT	57 voix	2 élus	
		CFDT	84 voix	2 élus	(+ 1)

Brodard et Taupin (Livre)

D.P.		CFDT	104 voix	4 élus
		CGT	57 voix	2 élus

(Par rapport à 1970, la CFDT gagne 2 élus titulaires et 2 élus suppléants).

C.C.M.C. (Informatique) - Vienne 38

D.P.		CFDT	47 voix	1 élu
		CGT	177 voix	5 élus
		autonome	14 voix	—

Société de gardiennage industriel - Paris 75

D.P.		CFDT	178 voix	6 titulaires et 6 suppléants
		CGSI	45 voix	1 titulaire et 1 suppléant

(La CFDT vient de pénétrer à la SGI - La CGSI s'effondre)

Sopalin (Papier-carton) - Rouen 76

C.E.	1 ^{er} collège	CFDT	80 voix	2 élus titulaires et 2 suppl.
		CGT	136 voix	3 élus titulaires et 3 suppl.

(C'est la 1^{re} fois que la CFDT pouvait présenter une liste dans le premier collège)

C.E.	2 ^e collège	CFDT	60 voix	1 élu
		CGT	13 voix	—

Lafarge Emballage - L'Homme d'Armes 26

C.E.		CFDT	30 voix	1 élu titulaire et 1 suppl.
		CGT	92 voix	3 élus titulaires et 1 suppl.

(C'est la 1^{re} fois que la section, créée en novembre dernier, présentait des candidats).

Imprimerie Paragon-Rotatickets - Cosne-s/-Loire 58

D.P.	CFDT	165 voix	4 élus titulaires et 4 suppl.
	CGT	171 voix	4 élus titulaires et 4 suppl.

(La CFDT gagne 2 sièges et arrive presque à égalité avec la CGT ; il y a 2 ans, nous avions 58 voix et 104 l'an dernier)

Cellulose d'Aquitaine - Papier - 33

C.E. 1 ^{er} collège	CFDT	124 voix	2 élus
	CGT	148 voix	2 élus
	FO	24 voix	

(En suppléants, la CFDT n'a que 107 voix contre 167 à la CGT et un élus suppléant seulement. Par contre la progression est nette sur les élections précédentes où nous n'avions que 81 voix).

C.E. 2 ^e collège	CFDT	25 voix	—
	CGT	21 voix	—
	FO	27 voix	1 élus
	CGC	27 voix	1 élus

(Par contre en suppléant, nous avons 1 élus au détriment de la CGC)

Nouvelles Galeries - Clermont-Ferrand 63

D.P.	CFDT	240 voix	4 élus
	CGT	184 voix	3 élus

(Nette progression CFDT qui dépasse la CGT pour la 1^{re} fois).

Nouvelles Galeries - Bordeaux 33

CFDT	23 voix	—
CGT	392 voix	7 élus
FO	65 voix	1 élus

La CFDT a beaucoup de mal à démarrer dans ce magasin.

Carrefour - Caen 14

Les élections, faites en septembre 71, avaient été annulées à la demande de FO. Le résultat est probant.

	1 ^{er} round	2 ^e round	
CFDT	84 voix	111	(4 élus)
FO	64	59	(2 élus)

Novalia - Argentan 61 (Commerce)

CFDT	23 voix	1 élus
CGT	18 voix	1 élus

La CFDT démarre dans ce magasin.

Samaritaine - Paris 75 (Commerce)

D.P.	CFDT	541 voix	3 élus
	CGT	1166 voix	7 élus
	CFTC	418 voix	2 élus
	FO	102 voix	—

(La CFDT devient la seconde organisation, devançant la CFTC qui depuis 4 ans perd régulièrement du terrain).

Prisunic - Châlon-sur-Saône 71

D.P. CFDT obtient la totalité des sièges.