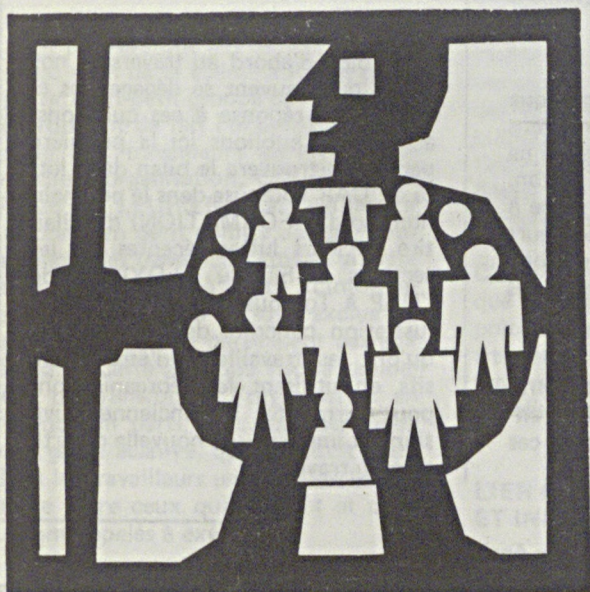


INFORM^o *action*

N° 44 NOVEMBRE 77 - 1F



**DEVELOPPER
LA SYNDICALISATION
CAR NOTRE ACTION
EST
L'AFFAIRE DE TOUS**

p. 3 et 4

sommaire

- | | |
|--|-------|
| <input type="checkbox"/> Face au progrès technique, pouvons-nous choisir entre monnayer les dégats ou le retour au passé | 2 |
| <input type="checkbox"/> La syndicalisation et le collectage des cotisations | 3 - 4 |
| <input type="checkbox"/> Où en sont les LIP aujourd'hui | 5 - 6 |
| <input type="checkbox"/> Le Parisien Libéré: une demi-victoire..... | 7 |
| <input type="checkbox"/> Les luttes..... | 8 |

Face au progrès technique pouvons-nous choisir entre :

- MONNAYER LES DEGATS - OU LE RETOUR AU PASSE ?

Dans les différents secteurs de la Fédération, la restructuration liée à l'introduction de nouvelles techniques se poursuit avec toutes ses conséquences sur la nature du travail et les rapports entre catégories de travailleurs.

Partout le même processus amène à concentrer la part du travail qualifié entre les mains d'un petit nombre de travailleurs, les autres se voyant soumis à un travail de plus en plus parcellisé, servant de bouche trou ou mutés au gré des besoins de l'organisation capitaliste du travail.

Face à cela, la nécessité d'une riposte d'ensemble comme d'une lutte pied à pied dans la boîte se pose. Mais si les conséquences sur l'organisation et les conditions de travail de l'introduction de nouvelles techniques sont le plus souvent clairement perçues par les travailleurs, les difficultés sont grandes pour arriver à déterminer une réponse efficace:

- s'agit-il de refuser tout en bloc et en définitive de revenir à un stade antérieur d'organisation du travail,

- ou bien d'en monnayer les efforts nocifs en partant du constat que le progrès technique est une fatalité et que «l'on ne peut s'opposer à l'ordinateur» ?

Choisir l'un ou l'autre terme de cette alternative, c'est en fait laisser au patron la direction des opérations, c'est se placer sur son terrain, nous laissant le seul choix de mener un combat d'arrière garde ou d'accepter en échange de quelques compensations la restructuration en cours.

Dépasser cette alternative, implique que nous nous donnions les moyens de mener des luttes offensives qui ne laissent plus l'initiative au patron. Cette initiative, il la possède grâce à son pouvoir de diviser les travailleurs par la répartition du travail, et donc de jouer sur les classifications et les salaires qui en découlent.

Les travailleurs des assurances à travers leurs luttes de ces dernières années ont été amenés à se poser ces questions centrales:

- La restructuration par l'informatique: arme des patrons pour exploiter mieux... ou moyen d'une unification plus grande entre les travailleurs ?
- Quelle maîtrise les travailleurs peuvent-ils avoir sur l'organisation de leur travail ?
- Quels objectifs revendicatifs avancer qui permettent de réduire le pouvoir du patron d'arbitrer entre catégories ?

C'est bien d'abord au travers de nos luttes que peuvent se dégager les éléments de réponse à ces questions, aussi nous publions ici la première partie (on trouvera le bilan de la lutte à l'UAP Toulouse dans le prochain numéro d'INFORMATION) du bilan tiré de leurs luttes récentes par les sections CDFT du LLOYD et de l'UAP à Toulouse. Elles sont une illustration concrète de la possibilité qu'ont les travailleurs d'être offensifs en utilisant les réorganisations pour surmonter les anciennes divisions et imposer une nouvelle répartition du travail.

□ LLOYD TOULOUSE: imposer la limitation du temps de travail sur écran

Depuis 5 mois, nous savions que les écrans allaient être implantés à la délégation régionale. Cela s'était fait au siège, à ROUBAIX et dans les autres délégations de province.

Cela signifie que 2 ou 3 personnes vont travailler 8 heures par jour sur ce nouveau matériel. Pour nous, il n'est pas question d'accepter cette spécialisation. Non seulement en raison du caractère nocif du travail, mais aussi du fait des nouvelles divisions que cela va provoquer entre nous. Aussi nous décidons de mettre à profit les quelques mois de répit pour réfléchir entre nous sur les moyens à adopter:

- C'est d'abord au sein du collectif assurances du syndicat commerce-services TOULOUSE, en confrontant avec l'UAP qui a déjà réussi à imposer une limitation du temps sur écran,
- et en nous servant du dossier Ecran publié dans l'INFORM'ACTION et des renseignements recueillis auprès des syndicats PTT.

En juin, les écrans arrivent, avec en prime deux techniciens pour nous former. En assemblée générale, nous préparons une affiche pour faire connaître notre mécontentement et nos revendications.

Nous réclamons:

- une visite ophtalmique (dépistage d'une éventuelle maladie des yeux) avant toute affectation,
- la limitation du travail sur écran à 4 heures par jour avec une pause toutes les 1/2 heures,
- un contrôle médical périodique de la vue et de l'état général.

La direction, à part la visite ophtalmique qu'elle accorde tout de suite, ne veut rien entendre.

Nous entamons alors une série de débrayages en liaison avec l'UAP où les travailleurs se battent au même moment sur les classifications. Au bout de 3 jours, nous obtenons la réduction du temps sur écran à 4 heures, avec pauses toutes les 2 heures.

CE QUE CELA CHANGE:

La satisfaction de notre revendication aboutit à une nouvelle répartition des tâches. Il n'y a pas de spécialisation, chaque fille faisant à tour de rôle du travail sur écran et des tâches de rédaction. Partant de là, cela nous a amené à réfléchir sur d'autres divisions: les classifications et salaires différents.

- Nous avons commencé l'affichage régulier de nos bulletins de paie dans la boîte;
- Nous demandons à présent la suppression des bas niveaux de classification.

Toutefois, nous sommes conscientes que nous ne pourrions pas à nous toutes seules régler ce problème; cela suppose un rapport de force au niveau du trust dont il faut d'ores et déjà se donner les moyens.

LA SYNDICALISATION ET LE COLLECTAGE DES COTISATIONS

«Une affaire de gros sous ou... l'accord des travailleurs sur notre pratique»

LIER SYNDICALISATION ET PRATIQUE SYNDICALE

Souvent les militants dans les sections répugnent à «placer des cartes, comme l'on place des assurances»... Ce type d'adhésion existe et amène la section à être dirigée par quelques uns, même si le nombre d'adhérents est important, et cela est tout aussi contestable qu'une section ayant peu d'adhérents par rapport à son influence réelle parmi les travailleurs.

Il n'est pas rare que des camarades, souvent au nom de la «démocratie directe» à partir d'un petit groupe de «copains», s'approprient de fait l'organisation, sans donner aux travailleurs les moyens de contrôler l'organisation, QUI AGIT ET PARLE EN LEURS NOMS. Cela revient à élaborer en petit comité des positions en dehors des travailleurs (même si cette élaboration se fait à partir d'informations justes) puisqu'ils sont exclus de l'organisation, et ne participent pas aux décisions. Cette pratique risque rapidement de transformer l'organisation en un club, un parti, une quelconque avant garde éclairée, qui reproduit entre elle et les travailleurs une division hiérarchique entre ceux qui pensent et ceux qui sont appelés à exécuter.

La seule garantie qu'ont les travailleurs d'un fonctionnement démocratique de l'organisation repose sur la possibilité qu'ils ont (et autrement qu'en répondant à un Nième questionnaire, en écoutant un orateur à l'assemblée générale, ou en lisant le même tract qui matraque les mêmes incantations) de participer à l'élaboration des revendications à la décision de l'action, et de contrôler leurs délégués.

En fait, dans l'absolu, tous les travailleurs devraient être adhérents, puisque le syndicat se veut être l'organisation de tous les travailleurs.

On peut dire que la section devrait regrouper en son sein au minimum 70 % des travailleurs qui votent pour elle aux élections professionnelles.

COMMENT FAIRE ? TRANSFORMER CHAQUE ADHERENT EN MILITANT, CHAQUE TRAVAILLEUR EN ADHERENT.

La mise sur pied d'un plan de travail de la section incluant la syndicalisation, l'information et la formation doit permettre de répartir les tâches de chacun des adhérents en tenant compte de l'implantation existante de la section, (dans l'entreprise, par service, par atelier, par poste, par catégorie) en fonction de ses objectifs de développement.

C'est à l'intérieur de ce cadre que chaque adhérent ayant une responsabilité précise adaptée à sa situation dans l'entreprise peut jouer son rôle de représentant de la CFDT parmi les travailleurs, et celui des travailleurs dans la CFDT.

LIER COLLECTAGE ET INFORMATION

Le collecteur qui a un rôle déterminant pour l'application du plan de travail de la section ne doit en principe pas collecter auprès de plus de 10 adhérents. Il ne doit pas être qu'un encaisseur de fric, car alors il aura d'importantes difficultés à collecter les cotisations et surtout à faire appliquer le taux de cotisation.

C'est par lui, avec lui, qu'à chaque instant les travailleurs, les adhérents sont en lien avec l'organisation (ne distribue-

t-il pas des petits timbres avec marqué dessus : Fédération Services - Livre CFDT).

Son rôle est primordial pour la remontée et l'élaboration de l'information auprès de la section.

La remontée de l'information, ce n'est pas rapporter des anecdotes, des mécontentements fragmentaires, mais déjà une analyse de situation, c'est à dire les engagements pris par les travailleurs au niveau de la cellule de travail, là où ils peuvent appréhender, discuter, analyser cette situation. C'est pour cela que cette information ne doit pas rester sur le bureau du délégué, mais bien le plus rapidement possible - même d'une manière brute - être retransmise à tous les travailleurs. L'information élaborée avec les travailleurs concerne d'abord les travailleurs.

Il est important - capital même - que dans le tract, dans le bulletin, chaque collectif de travailleurs (qu'il soit de service, d'atelier, par poste) reconnaisse, restitue sa propre intervention, sa propre information.

Nous avons trop souvent la manie de faire des informations qui à force de vouloir être analyses globales de situations, arrivent aux travailleurs déformées et finalement pouvant être distribuées n'importe où, donc ne concernant personne.

Les travailleurs rejoignent l'organisation quand ils se rendent compte de la place qu'ils y ont. C'est pourquoi l'adhésion - plutôt la syndicalisation collective passe par une organisation parmi les travailleurs.

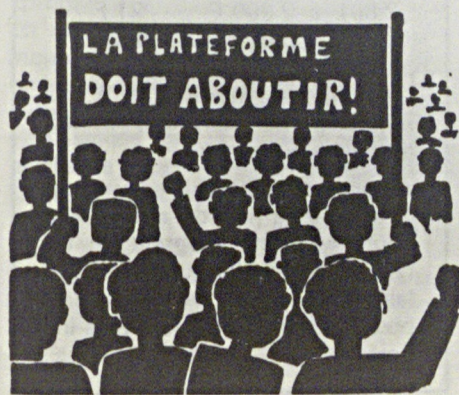
La plate forme CFDT

- Elle pose nos exigences dans la situation présente
- C'est notre réponse aux problèmes de fond sur lesquels butent les partis de gauche actuellement.

Vous avez reçu avec INFORM'ACTION d'octobre le N° spécial qu'y a consacré CFDT MAGAZINE. Sa diffusion ne doit pas s'arrêter. Il est encore possible d'en commander par la Fédé (4 F l'ex., 2 F 80 à partir de 10 ex.).

CE QUE VEUT LA CFDT : FAIRE D'AUTRES CHOIX, POUR SORTIR DE LA CRISE...

Sur ce thème, notre confédéré vient de sortir un tract de 4 p. pour faire connaître largement notre analyse et nos propositions aux travailleurs. A commander à votre UD. C'est un outil pour soutenir l'action, aider à la diffusion du magazine et renforcer la syndicalisation.

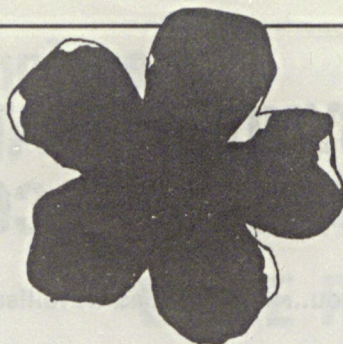


AGENDA CFDT 78 avec le GUIDE PRATIQUE

Avez-vous prévu d'organiser sa diffusion ? C'est aussi une occasion de syndicalisation et d'accroître les moyens financiers.

En plus il est pratique, plein de renseignements utiles sur la vie au travail et en dehors.

A commander à votre U.D.



LIER TAUX DE COTISATIONS AUX MOYENS DE L'ORGANISATION

Le 36ème congrès a, à travers la charte financière, traduit l'engagement de tout adhérent de la CFDT de cotiser au moins 0,70 % de son salaire net (primes de toutes sortes incluses).

Au dernier congrès de la Fédération (BOMBANNES) il a été fait état du peu d'application de cette charte financière.

L'ASSURANCE N'EST CHERE QU'AVANT L'ACCIDENT ! ? ?

C'est souvent le slogan avancé pour faire la course aux plus basses cotisations avec les sections concurrentes, surtout lorsque le fonctionnement de la section n'appelle aucune participation des travailleurs. Une cotisation basse c'est aussi le plus souvent une section qui n'a pas les moyens de faire de l'information, et

ne peut donc fonctionner qu'avec un nombre restreint de militants. L'organisation n'est plus qu'une somme de services rendus par des militants compétents.

Dans ce contexte peu importe la marque de chacun, le meilleur est celui qui arrive à se faire reconnaître par le patron en obtenant le plus.

Comment dans ce cadre attendre autre chose de chaque travailleur que de la passivité ? Si même les meilleurs militants ne jugent pas possible d'obtenir plus que ce que le patron concède, comment un autre rapport de force, d'autres idées pour le constituer pourraient-elles naître au sein des travailleurs isolés ?

Mieux vaut alors pour chacun faire confiance aux délégués et aller s'occuper d'autre chose pour ne pas se créer trop de mauvais sang !

12 F C'EST TROP CHER !
22 F C'EST PAS ASSEZ CHER !

A qui n'est-il pas arrivé de voir un travailleur rechigner devant le prix de la cotisation et de se faire offrir par le même une tournée d'apéro valant le double ? La cotisation ce n'est donc pas seulement une question de fric.

Un cotisation basse suscite aussi parfois de la méfiance. Elle encourage la croyance bien répandue que le syndicat vit surtout de subventions de l'Etat et n'a pas directement besoin des travailleurs pour subsister. La cotisation est alors perçue comme une contribution symbolique. Pour un symbole, même 12 F c'est trop cher !

Par contre, lorsque le travailleur, à travers l'information qu'il reçoit, les luttes qui sont menées, est partie prenante de l'organisation, la cotisation est perçue comme un moyen fourni à chacun, puisque c'est la contribution de chacun à la vie de l'organisation de tous.

Les réactions des travailleurs sur le prix de la cotisation nous éclairent sur l'appréciation qu'ils portent sur l'organisation :

- plus ils gueulent que c'est cher,
- plus ils situent en dehors de la section,
- plus il est urgent de s'interroger et de rectifier notre fonctionnement.

LES DIFFERENTES PARTS de la cotisation payée au SCPVC pour 78 (elles seront définitivement adoptées au Conseil National de fin octobre, voir Syndicalisme Hebdo)

Confédération (dont Syndicalisme 0,046)	1 F 89
Fonds immobilier	0 F 10
Solidarité syndicale mondiale	0 F 18
Fonds d'organisation	0 F 41

Fédérations	
part minimum (ce sera celle de la FGSL)	3 F 83
part maximum	5 F 29

Unions régionales	
part minimum	2 F 91
part maximum	4 F 11

ce qui fait par timbre 78 payé à la CFDT (SCPVC):
au minimum: 9 F 32
au maximum: 10 F 52
(voir auprès de la région le taux qu'elle détermine)

Il est garanti aux syndicats une part des ressources propres d'un minimum de 2 F 08.

Lorsqu'en appliquant le barème de 0,70 %, le syndicat n'arrive pas un taux de cotisation moyenne lui garantissant cette part mini de 2 F 08, le complément nécessaire lui sera versé par le fonds d'organisation confédéral (demander les modalités à la fédération).

BAREME (minimum) DE COTISATION POUR 78

SALAIRES NETS
(primes de toutes sortes comprises)

moins de 1 700 F (I)	12 F
1 701 à 1 800 F	12 F 50
1 801 à 1 900 F	13 F
1 901 à 2 000 F	13 F 50
2 001 à 2 100 F	14 F
2 101 à 2 200 F	14 F 50
2 201 à 2 300 F	15 F 50
2 301 à 2 400 F	16 F
2 401 à 2 500 F	17 F
2 501 à 2 600 F	18 F
2 601 à 2 700 F	19 F
2 701 à 2 800 F	20 F
2 801 à 2 900 F	21 F
2 901 à 3 000 F	22 F

(I) Pour les travailleurs à mi-temps partiel-chômeurs, 0,70 % du salaire ou revenu.

A partir de 3 001 F, le taux peut être porté à 1 % du salaire. Plusieurs syndicats adoptent un barème supérieur (jusqu'à 1 % du salaire pour toutes les cotisations) pour se doter de moyens plus importants (ex. syndicats parisiens).

OU EN SONT LES LIP AUJOURD'HUI ?

Les Lip le disent eux-mêmes, ils ne sont pas des as. Avec leur passion du collectif, ils se sont donnés des moyens de lutte dans lesquels chacun de nous a pu puiser depuis des années. Où en sont-ils aujourd'hui ? C'est ce qu'expliquent ces 2 pages réalisées par nos camarades de BESANCON avec la section CFDT LIP.

* * *

* *

*

Cela fait 18 mois que notre second conflit est commencé. Le Pouvoir et le Patronat intensifient les actions qui, selon eux, doivent aboutir à la suppression définitive de Lip. Indésirable comme «symbole» des luttes et du chômage, Lip doit cesser d'exister.

APRES AVOIR JOUE LE POURRISEMENT...

De mai 76 - départ du conflit - à juin 77, la tactique employée par le Pouvoir, s'apparente au «pourrissement»: patienter jusqu'à ce que les travailleurs se découragent. Certes, il y eut ça et là des tentatives de répression (la plus importante se situe en février sur les 90 %) qui avorteront toutes grâce à la vigilance des travailleurs. De son côté le Patronat ne reste pas inactif: campagne diffamatoire contre les travailleurs, propos irresponsables tenus par des patrons et pour couronner le tout, multiples déclarations de monsieur Dalin, toutes plus optimistes les unes que les autres sur l'avenir de l'horlogerie ! On sait ce qu'il est advenu de ces «prophéties»: la situation de l'horlogerie est sombre et l'opération «Montréal» - montée de toutes pièces pour concurrencer le projet «Quartz-élec» de Lip - autorisée par les Pouvoirs publics s'est soldée par un échec. Plus que jamais le plan horloger et de diversification industrielle cohérent est nécessaire, sinon c'est l'horlogerie française - en premier chef franc-comtoise ! - qui risque d'en pâtir gravement avec ses conséquences au niveau de l'emploi.

Mais de cela, Patrons et Gouvernement n'ont cure...!

Cette période se caractérise par une répression administrative et judiciaire plus que policière. La «méthode» se vérifie d'ailleurs dans les autres conflits de longue durée car, mis à part quelques cas isolés d'interventions policières (IMRO-Rouen par exemple) le Pouvoir laisse pourrir les conflits et décourage ainsi les travailleurs.

... LE POUVOIR PASSE A LA REPRESSION VIOLENTE

A Lip, cette méthode n'a pas apporté les fruits escomptés. Non seulement la communauté ne s'est pas désunie (une centaine de travailleurs se sont recasés ailleurs et ceci en 18 mois) mais, au terme des 90 % qui aurait dû marquer «la mort de Lip» elle réitère le fameux «on fabrique, on vend, on se paie» de 73, redonnant du même coup une nouvelle impulsion au conflit. Pouvoir Public et Patronat vont alors redoubler d'ardeur dans l'espoir d'en finir rapidement: opérations policières sur le transformateur, les stocks et la vente avec interpellation de militants. Opérations judiciaires - par syndicats interposés - qui aboutissent à des interrogations et à une mise en liquidation des biens de l'Entreprise. Cette tactique du «harcèlement» s'intensifiant par la destruction du transformateur électrique et par la coupure du gaz, afin de rendre la vie impossible à l'intérieur de nos locaux.

Ainsi, malgré tous les efforts déployés, les démarches entreprises, les nombreux soutiens obtenus, aucune solution industrielle n'est en vue. Rappelons-le, toutes celles - et elles furent nombreuses ! - qui auraient pu aboutir ont été littéralement tuées dans l'œuf. Cette attitude systématique de nos adversaires, nous autorise à penser que rien ne viendra dans l'avenir modifier leur comportement.

Sommes-nous donc dans l'impasse, avec d'un côté des travailleurs déterminés à se défendre jusqu'au bout, de l'autre des adversaires pressés d'en terminer avec un conflit qui n'a que trop duré mais qui hésitent encore à faire occuper l'usine par une compagnie de CRS ?

DEFENDRE... ET VIVIFIER L'OUTIL DE TRAVAIL

Que pourrait-il se passer maintenant ?

- Ou bien le Pouvoir revient sur sa tactique actuelle et dans son désir de plaire au Patronat et à l'ensemble de son électorat, fait intervenir les forces de Police avec ordre d'occuper Palente.

- Ou bien par une opération «coup de poing» il débarasse les machines, laissant les murs aux travailleurs...

Dans les deux cas, pour atténuer le choc il propose une «petite solution» inacceptable (150 ou 200 emplois par exemple !).

Certes, nous ne resterons pas démunis devant ces nouvelles attaques. Nous savons pouvoir compter sur la détermination des travailleurs, celle de la population et bénéficier ainsi d'un large rapport de force. Mais celui-ci sera-t-il suffisant pour nous permettre d'attendre une possibilité de changement du gouvernement, ouvrant la voie à des solutions nouvelles ? Et même, si un accord permet à cette éventualité de se concrétiser, dans quel état serons-nous alors ? Que vaudrait une entreprise privée de la totalité ou d'une partie de son outil de travail ?

Telle est la situation où nous nous trouvons: défense de l'outil de travail, intensifier la lutte. Conserver l'espoir qu'un accord permette un changement politique que beaucoup attendent. Mais aujourd'hui, **il est indispensable d'avoir une stratégie claire, en rapport avec l'analyse que nous faisons.** Nous avons choisi d'étudier toutes les formules nous permettant d'arriver à un redémarrage des activités industrielles de l'entreprise, **nous passons de la défense de l'outil de travail à sa réanimation...**

Tel est le choix qui semble s'imposer aujourd'hui.

Lip unité

C'est le journal des LIP:

- Un outil de popularisation
- Mais aussi un trésor de réflexion pour organiser plus collectivement nos actions.

Pour s'abonner: minimum 10 F (les gestes de solidarité sont bien-venus).

Tout courrier à LIP UNITÉ
UL CFDT 3, rue Champrond
25000 BESANCON



ILS ONT CHOISI LE COMBAT COLLECTIF

L'année à 90 % arrivait à son terme, c'était le moment tant attendu par nos adversaires: «Les LIP vont enfin mourir» Il fallait pour éviter cette mort mettre en place une nouvelle stratégie et de nouveaux moyens, ce qui fut réfléchi et décidé collectivement: **C'EST POSSIBLE**.

La nouvelle organisation a pour but de **TENIR et DURER** dans l'offensive. Elle est basée sur:

- le développement de la dynamique interne: être le plus nombreux possible à l'usine pour que les services et les commissions fonctionnent;
- le développement de la dynamique externe: se rendre encore plus présent sur Besançon, sur la région et si possible au plan national.

Ces deux bases ayant comme support «**ON FABRIQUE, ON VEND, ON SE PAYE**».

TENIR ET DURER

A L'INTERIEUR: Après deux mois d'application, nous disons que notre projet a réussi à tous les niveaux. Dans une lutte longue pour l'emploi, il est nécessaire de tout faire pour ne pas sombrer dans le défaitisme, mais au contraire se donner des armes pour aller plus loin, plus fort.

A LIP, le 1er juin, sur les nouvelles perspectives, c'est près de 550 Lip qui ont adhéré et se sont engagé sur les critères minimum nécessités par la lutte:

- présence à l'AG quotidienne,
- participation aux services (garde, restaurant, nettoyage, etc.),
- participation à une commission production.

Cet engagement dans la lutte pour l'emploi permet notamment de prétendre à un complément de salaire au-delà des 35 % avec lesquels le Pouvoir voulait nous obliger à vivre.

Les trois phases du projet se sont jusqu'à aujourd'hui déroulées à merveille. Ces 550 LIP qui ont adhéré et d'autres qui s'inscrivent chaque jour, mettent en place les commissions de production qui vont du montage des montres au salon de coiffure en passant par un groupement d'achat, par l'entretien du parc, le garage et bien sûr la poursuite de la fabrication du Chomageopoly, etc.

Avec cette mobilisation et cette motivation le «**ON FABRIQUE**» se réalise sans problème notoire.

Nos efforts ne se portent toutefois pas exclusivement sur la fabrication, car il est nécessaire de renforcer et de développer les services, le restaurant notamment puisque nous avons décidé de faire nous-mêmes notre repas, et cela à 4F. Aujourd'hui, alors qu'une partie des LIP sont partis en vacances, nous servons près de 250 repas par jour. En mai, ce n'était que 150 repas qui étaient servis à LIP.

COMMENT SE REALISE L'UNITÉ: L'EXEMPLE DES SALAIRES

Le 13 juillet, le troisième terme de notre slogan «**ON SE PAIE**» était réalisé, puisque les 50 premiers camarades qui avaient vu leur paye de juin amputée ont perçu un complément de salaire.

Courant juin, nous avons organisé lors de plusieurs assemblées générales, un débat pour fixer comment le complément de salaire devait se faire. Ce débat a été sanctionné par un vote. Lors de ce débat, plusieurs propositions ont été faites:

1ère proposition: qui constituait à reconduire les salaires à 90 % intégralement à tous les Travailleurs adhérant à ce projet. Au cours des débats, cette proposition a fortement été contestée.

La plus grande partie des Travailleurs LIP ayant admis, bien avant les débats que nous devions vivre nous aussi la condition de chômeurs et que de ce fait, chacun de nous devait perdre un peu de son ancien salaire.

Deux personnes se sont prononcées favorablement pour cette manière de se payer.

2ème proposition: payer une indemnité égale pour tous à chacun. Après avoir fait une diminution de 10 % sur la masse salariale globale, une répartition équitable était faite entre chacun des Travailleurs LIP.

Cette proposition ayant pour avantage: de faire vivre à chacun la même condition de Travailleur en lutte - chacun fait le même boulot dans la lutte et doit toucher la même indemnité; et de laisser une place pour la lutte contre la

condition du chômeur: refus de payer les loyers, l'électricité, gaz, eau, etc, organisation en groupement d'achat, etc. Et pour inconvénient: de ne pas tenir compte de la situation de chacun:

- au niveau familial (un salaire ou le nombre d'enfants à charge, etc.).
- au niveau des engagements familiaux (emprunts, etc.).

Cette proposition a obtenu 130 voix.

3ème proposition: défendue par la CFDT et par une partie du collectif. Elle a été élaborée par rapport à toutes les remarques apparues au cours des débats. Elle est de ce fait la plus compliquée:

- il n'y aura pas de salaires au dessous de 2 000F sauf dans le cas de double salaire où ce taux est fixé à 1 800F;
- les salaires seront diminués proportionnellement de 2,4,6,8 et 10 % ce qui fait qu'un salaire de 2 200F touchera 2 156F et qu'un salaire de 4 000F touchera 3 600F,
- les travailleurs percevant le salaire unique (un seul salaire et au moins deux enfants) toucheront leur salaire complet 90 % jusqu'à 3 000F.

Cette proposition a obtenu 247 voix; c'est sur cette dernière base que sera payé l'ensemble des Travailleurs LIP qui participent à la lutte.

Extrait de LIP UNITE n° 10 août 77.

CHOMAGEOPOLY

Un jeu collectif retraçant les étapes de la lutte

conçu et réalisé
par les travailleurs de LIP
il s'échange
contre un don de solidarité
de 60 F



Vous avez 2 possibilités de vous le procurer:

1 - Par commande au nom de:
Bernard BILLOT,
11, boulevard Blum
25000 Besançon
avec un chèque de :
60 F + 5 F de port à l'ordre de LIP-UNITE.

2 - En venant directement à Lip-Palente où des visites peuvent être organisées et où vous pourrez (suivant l'heure de passage), voir où et comment sont réalisés les jeux.

LE PARISIEN LIBRE :

UNE DEMI-VICTOIRE

Après 28 mois, un accord de 40 pages a conclu le conflit du PARISIEN LIBRE. Grâce à son endurance et aux gros moyens mis dans la balance (7 milliards d'anciens francs de solidarité payés par les syndiqués de la presse) la CGT gagne la bataille sur l'emploi, qu'elle s'était fixé comme objectif.

Sur 650 travailleurs concernés, 514 sont restés jusqu'au bout dans la lutte.

- 110 sont repris dans les nouvelles imprimeries;
- 40 doivent être reclassés dans la presse parisienne;
- 176 doivent être reclassés aux NMPP et 15 à Presse-Routage (diffusion des journaux);
- 63 partiront en pré-retraite;
- 110 auront une indemnité de départ volontaire (5 ou 6 millions A.F.).

La plupart des procédures en cours sont annulées. Elles visaient les actions entravant la diffusion du PARISIEN LIBRE (les fameux «rodéos»).

UN DOUBLE ENJEU

Le premier enjeu était celui de la capacité du mouvement ouvrier à soutenir une lutte de longue durée sur l'emploi.

Le deuxième enjeu était celui des conditions de travail: codifiées dans les «annexes techniques» et définissant les normes de travail (temps, salaires, cadences...).

L'introduction du nouveau matériel (photocomposition et offset) a amené les patrons à rechercher une productivité plus élevée, donc à remettre en cause les avantages acquis.

Les enjeux de cette lutte concernaient tous les travailleurs, et c'est bien pour ça que la CFDT l'a soutenue sans défaillances alors même que l'existence du monopole CGT excluait qu'elle ait des adhérents chez les ouvriers de la presse parisienne.

Mais si l'offensive d'AMAURY n'a pas du tout le résultat escompté, c'est à dire une capitulation sans conditions de la CGT, de nombreuses questions restent en suspens.

UN AFFRONTEMENT QUI N'EST PAS TERMINE

Une première série de questions porte sur l'application de l'accord lui-même; deux points en particulier:

- Reclassements aux NMPP (191): il s'agit pour un salaire amputé pour certains de plus d'un tiers, d'un travail de manutention. Combien vont admettre une telle dégradation des conditions de travail?
- Départs volontaires (110): même avec une prime de plusieurs millions d'A.F., la perspective immédiate est l'inscription au chômage et une hypothétique reconversion.

Une deuxième série de questions concerne l'ensemble de la presse parisienne. Un accord-cadre, signé en juillet 76, devait permettre la renégociation de l'ensemble des annexes techniques. Il semble déjà dépassé par la politique patronale prévoyant beaucoup plus rapidement que prévu l'introduction des nouvelles techniques, donc un «chômage sauvage».

HERSANT, propriétaire du FIGARO et de FRANCE-SOIR aurait l'intention de

supprimer 50 % des postes et il est exclu qu'une lutte semblable à celle du PARISIEN soit à nouveau engagée.

Ce que le patronat de la presse n'a pas gagné au PARISIEN, malgré la brèche qui a été ouverte, HERSANT pourrait l'imposer beaucoup plus rapidement.

FORCE ET FAIBLESSE DU MONOPOLE CGT

La CGT a su tenir jusqu'au bout, grâce certes à la combativité et à la capacité d'initiatives des travailleurs du PARISIEN. Mais le soutien financier n'a été décisif que par le maintien de l'impôt grève (en moyenne 10 %) que lui permettait son contrôle de l'embauche qui rend de fait la carte CGT obligatoire pour avoir du travail.

Cela dit, la pratique syndicale est basée sur le syndicalisme de métier, c'est à dire sur un fonctionnement par catégorie rendant difficile la confrontation des idées et l'élaboration d'une action qui fasse l'unité: celle-ci est en définitive le fait de l'appareil syndical.

Or le défi lancé par le patronat est précisément la remise en cause des métiers et il se renforce de tous les éléments de division intercatégorielles.

C'est dans cette perspective que la remise en cause du monopole apparaît comme un élément de renforcement, si le pluralisme peut exprimer la possibilité d'une autre pratique syndicale, axée sur une prise en charge collective intercatégorielle.

ATTENTION !

NOUVELLE ADRESSE
DE LA FEDERATION :
26, rue de Montholon
75439 PARIS CEDEX 09

ET TELEPHONE :

247 76 20

INFORM'action ABONNEMENT ANNUEL: 6 F

- Autour de vous, INFORM'ACTION ça intéresse d'autres adhérents

PROPOSEZ LEUR DE S'ABONNER !

- Pourquoi ne sont-ils pas abonnés ? avez-vous défini en section votre plan d'information ?

L'OBJECTIF MINIMUM DOIT ETRE D'1 ABONNE POUR 5 ADHERENTS

- Envoyez 6 F pour chaque nouvel abonné et les indications ci-dessous:

LA BRANCHE PROFESSIONNELLE, le SYNDICAT et la SECTION auxquels vous appartenez.

LES LUTTES... LES LUTTES... LES LUTTES...

PAPIER - CARTON

☐ Aux PAPETERIES DE BRETAGNE à Rennes:

LES TRAVAILLEURS S'ORGANISENT POUR VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS

● Les PAPETERIES DE BRETAGNE c'est 125 travailleurs organisés à 80 % à la CFDT (seule organisation dans l'entreprise) qui ont décidé à leur assemblée générale du 24 octobre de poursuivre l'occupation de l'entreprise, leur combat contre la liquidation de leur outil de travail et pour le maintien de leur emploi sur place.

A cette assemblée à laquelle participaient des représentants de l'Interprofessionnelle et de la Fédération, des commissions ont été mises en place pour appliquer le plan d'action décidé:

- popularisation de la lutte par l'envoi de délégations auprès des travailleurs des autres entreprises de Rennes et sa région,
- organisation d'un gala de solidarité à Rennes en décembre prochain,
- rencontres avec les autres travailleurs de la région eux aussi en lutte longue sur l'emploi,
- enfin, une commission est chargée de remettre en marche la cantine et de pendre contact avec les paysans et la municipalité pour obtenir des denrées à bon marché.

A l'initiative de la municipalité de Rennes (union de la gauche) une table ronde est prévue le 27 octobre au cours de laquelle d'éventuels acquéreurs de l'entreprise devraient se faire connaître. Les travailleurs y viendront manifester avec leurs familles et une conférence de presse est prévue à l'issue de la réunion.

● Les travailleurs des PAPETERIES DE BRETAGNE sont d'autant moins décidés à rejoindre les 10 000 chômeurs de Rennes, qu'ils pensent que leur entreprise peut et doit vivre:

C'est la première entreprise en France à utiliser des vieux papiers comme matière première pour la fabrication de papiers d'emballage. Cela permet d'économiser des devises (pas besoin d'importation de pâte à papier), d'économiser de l'énergie, de préserver les équilibres naturels en ne détruisant pas les forêts (1 tonne de vieux papiers recyclés évite d'abattre et de transformer en pâte 15 arbres de 50 ans de vie). Enfin l'outil de travail est bon (plusieurs millions de francs investis en 74 pour sa modernisation)

Alors comment en est-on arrivé là ?

Un holding suisse inquiet de l'évolution politique en France cède l'entreprise en juin dernier pour 2 Francs symboliques aux frères Gosset, propriétaires d'une cartonnerie et d'une entreprise de négoce. Ils ne respecteront aucun de leurs engagements (en particulier l'apport de 2 millions de Francs). Ils ont fait travailler l'entreprise pour eux sans déboursier un seul centime, pire encore, l'entreprise de négoce d'un des frères Gosset doit 600 000 francs... aux PAPETERIES DE BRETAGNE ! Le 11 octobre dernier le Tribunal de Commerce décidait la liquidation de l'entreprise.

Dans cette situation, les travailleurs des PAPETERIES DE BRETAGNE sont conscients qu'ils doivent d'abord compter sur eux-mêmes et les autres travailleurs pour gagner leur droit de VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS.

L'ACTION NATIONALE CFDT-CGT

Au moment où ce journal est bouclé il est encore trop tôt pour pouvoir effectuer un bilan détaillé de cette action des 18, 19 et 20 octobre derniers.

Dés à présent, on peut dire qu'elle a été largement suivie, les travailleurs de plusieurs dizaines d'entreprise ayant débrayés durant cette période en particulier ceux des principaux groupes papetiers.

SERVICES AUX ENTREPRISES

☐ le CREDOC à Paris:

LES TRAVAILLEURS S'OPPOSENT AU DEMANTELEMENT DE LA RECHERCHE SOCIALE

Les 89 travailleurs avertis du projet de licenciements de 19 d'entre eux ont aussitôt réagi:

Des débrayages et assemblées générales ont lieu régulièrement, des commissions sont mises en place pour organiser et populariser la lutte, des délégations se rendent auprès des ministères.

Les travailleurs du CREDOC tentent d'alerter l'opinion contre la volonté gouvernementale de démanteler la seule institution de recherche sociale en France.

En effet, le CREDOC (centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie), qui est placé sous la tutelle du Commissariat au Plan est un organisme para-public dépendant directement du Premier Ministre, qui effectue des enquêtes et études sur la consommation médicale, les conditions de logement, le mode de vie des français les conflits du travail etc... Comme le dit la section CFDT du CREDOC: «c'est le seul centre de recherche susceptible d'apporter les informations nécessaires et utiles sur la situation réelle des travailleurs et les besoins de la planification».



Le 5 octobre dernier, les travailleurs des PAPETERIES DE BRETAGNE manifestent dans les rues de Rennes en direction de la préfecture

INFORM'ACTION

SUPPLEMENT A INFORM'ACTION Ed Glé n° 44 ORGANE DE LA FEDERATION GENERALE
SERVICES LIVRE CFDT 26 RUE MONTHOLON PARIS 75009

YL/VL

PARIS LE 16 NOVEMBRE 1977

A TOUS LES RESPONSABLES
SYNDICATS ET SECTION

LE 1 DECEMBRE 77 24 H DE GREVE DANS TOUTES LES PROFESSIONS

*Cette circulaire est faite pour vous aider
dans vos réflexions et décisions.
Faites connaître vos réactions et ce que
vous aurez faits, cela enrichira le n° I'A
prévu début janvier .*

" Encore une grève de 24h, ça va servir à quoi " ?

" Enfin ils s'y mettent là haut, mais est-ce que c'est pour de bon ? "

" Tu sais, en ce moment, avec la crise de la Gauche c'est pas l'enthousiasme ! "

" Si c'est encore pour entendre le programme commun, on connaît déjà ! "

Toutes ces réflexions, qui ne les a pas entendues ces jours-ci ? après l'annonce
de " la journée du 1er " ?

et aussi des réflexions plus encourageantes :

" même si on sait que ça ne suffira pas à faire négocier tout de suite les
patrons et le gouvernement , on a besoin de reprendre confiance par une
action ensemble " ,

" après le 24 mai, on était un peu restés sur notre faim, cette fois comment
on pourra continuer ? "

Que répondre à tout ça ?

. LES PATRONS NE CHOMENT PAS ...

- Blocage des salaires, il n'y a que quelques exemples de victoire sur ce point
dans des situations de retard particulièrement scandaleuses ;
- Blocage des embauches et souvent réduction des effectifs et en même temps
la multiplication des statuts particuliers : contrats limités, appel à la sous
traitance, à l'intérim ... Autant de divisions nouvelles et c'est notre
capacité de lutte et les conditions de travail qui en prennent un coup .

../..

- Développement de la répression : par exemple : dans le commerce en ce moment multiplication des licenciements individuels pour "vols " même quand il s'agit d'un travailleur ayant récupéré des déchets dans une poubelle , ou d'une canette prise alors que c'était jusqu'alors autorisé ...

Remise en cause des habitudes imposées ; restriction des affichages d'atelier et services, contrôle du contenu des panneaux , restriction de la circulation des délégués et difficulté pour prendre leurs heures ou partir en formation ...

*Nombre de licenciements pour motif économique de janvier à août 77
Statistiques du ministère du travail .*

<i>Papier Carton</i>	<i>3830</i>	<i>Commerce de gros</i>	<i>12162</i>
<i>Livre</i>	<i>3638</i>	<i>Commerce de détail</i>	<i>13378</i>
<i>Services aux entreprises</i>	<i>10951</i>	<i>Assurances banque</i>	<i>455</i>

. LE GOUVERNEMENT NON PLUS

A côté de la poursuite du plan d'austérité, des mesures démagogiques sur l'école et la sécurité sociale, ce sont les mesures de répression . " STOLERU " renvoyant les immigrés en les privant de leurs droits acquis, bloquant l'arrivée de leur famille (sur ces points voir les derniers syndicalismes hebdo)



Le meilleur économiste de France.

*Une seule prévision juste :
Le blocage des salaires !*

. DANS L'ENSEMBLE ET POUR CHACUN LA SITUATION SE DEGRADE

- L'inflation se poursuit de plus belle, surtout sur les produits alimentaires (+ 14,1% en sept avec + 30% rien que pour les fruits et légumes) qui touchent plus les bas salaires . Cette fois Barre n'ose plus accuser les salariés qui ont des salaires bloqués, mais ses mesures de tape à l'oeil sur le croissant ne changent rien au fond .
- Les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises se multiplient. Selon les statistiques du ministère du travail, il n'y en aura jamais eu autant qu'en 77 dans toutes les branches de notre fédération . En fait le nombre total d'emplois occupés a diminué de 1% en 77 alors que la population augmente .

.../...

- Malgré cette dégradation de la situation des salariés, le gouvernement se révèle incapable et prisonniers des intérêts qui le soutiennent .
En présentant le budget 78, le ministre de l'économie et J.Boulin a dû avouer son bilan de 77 : malgré des profits en hausse, les entreprises n'ont pas développé leurs commandes (11 milliard de moins que prévu pour les stocks et investissements). Quant aux salariés, avec des salaires bloqués et un chômage accru, ils ont dépensé 15 milliards de moins que prévu .
Croyez-vous qu'il en tire la conclusion de la nécessité de relancer la consommation en augmentant les salaires ? hé bien non il assure qu'il faut accroître encore plus les profits !

Des exemples dans votre entreprise pour traduire cela ?

- . sur les salaires : avez-vous calculé le budget qu'il faudrait à chacun pour vivre normalement ? une augmentation ces derniers mois ?
: quelle hiérarchie actuelle? quelles différences de salaires au même travail ?*
- . sur l'emploi : quelle évolution des effectifs? qui fait le travail des manquants ? combien de nouveaux avec des contrats à part ?*
- . sur les conditions de travail : quels changements, quelles conséquences ?*
- . sur la répression : quels exemples ?*

. A GAUCHE, UNE DYNAMIQUE UNITAIRE GRIPPÉE

Pour faire face à cette situation, on ne peut ignorer le désarroi que la crise de la Gauche a amené parmi les travailleurs .

Même si ce désarroi reflète aussi une part d'illusion entretenue sur le fait que les élections et un changement de gouvernement pourrait remplacer une mobilisation active, il n'en reste pas moins en tout cas que les militants et la plupart des travailleurs se sentaient partie prenante d'une large dynamique unitaire dont l'élan et la force semble aujourd'hui accaparée par les parties de Gauche et leurs désaccords . De plus les raisons évoquées ne permettent pas un débat clair . Au pire il en ressort plutôt un affrontement de partis pour s'accaparer les moyens de l'état et une conception centralisatrice qui laisse peu de place à nos objectifs autogestionnaires et au rôle que nous accordons aux luttes comme moteur essentiel du changement . Alors cette chance d'un changement que nous avons contribué à créer , va t-on se la laisser passer sous le nez ?

. ET DANS TOUT CA, NOUS , OUVRIERS, EMPLOYE(E)S , ON COMPTE POUR QUOI ?

Le risque de la situation c'est de laisser se développer un sentiment d'impuissance, que les choses se passent tant au plan du gouvernement et des patrons que de la Gauche à un niveau où on ne voit pas comment peser . Rien de tel pour permettre aux patrons de redresser la tête, mais aussi pour ne pas contraindre les partis de Gauche à prendre leurs responsabilités .

Après l'attentisme lié à une trop grande confiance sur les effets des élections, aura t-on un attentisme parce que les conditions de l'action ne seraient pas réunies ?

.../...

Mais ces conditions de l'action n'est-ce pas d'abord tout le mécontentement existant lié à la dégradation de la situation ? Le 24 Mai en avait montré l'ampleur et il n'a pas de raisons de s'être éteint depuis .

En fait ce n'est pas que manquent des raisons d'agir, mais beaucoup s'interrogent sur son utilité et les chances d'aboutir .

Il serait faux de cacher cette question en s'en prenant aux travailleurs : ils ne sont pas chauds, etc ...

En fait personne ne peut y répondre isolément et c'est bien notre responsabilité d'organisation qui est en cause : notre capacité, même avec un certain volontarisme, à proposer un cadre à cette action, des objectifs et une continuité pour les atteindre .

LE 1^{er} DECEMBRE :

MARQUER DANS L'ACTION NOTRE VOLONTE DE PESER SUR NOTRE AVENIR !

L'action du 1er décembre est un moment d'une lutte longue dont on ne peut pas forcément mesurer les résultats au coup par coup .

Mais on sait bien que les intérêts des travailleurs ne seront repris en compte que s'ils se manifestent avec force dans l'action.

L'unité d'action avec la CGT doit être partout recherchée parce que nous y avons tous intérêt et que c'est un facteur important de mobilisation .

Mais cela ne doit pas bloquer nos initiatives propres .

Nous avons nos propres propositions à faire pour une réponse d'ensemble à la crise et à la restructuration capitaliste .

C'est le sens de nos plates formes fédérales et confédérales .

Le 1er décembre et sa préparation sont un temps fort pour la popularisation de la plate forme CFDT Elle fournit l'axe d'une mobilisation continue .

Cette la CGT donnera aussi sa coloration aux manifs . Après " unité, action, programme commun " entendra t-on sur le même air " unité, action, réactualisation " ? Plutôt que de s'en plaindre, à nous de faire notre boulot vis à vis des travailleurs .

. POUR LES SALAIRES ET L'EMPLOI , UNE NECESSITE : UN POUVOIR ACCRU DES TRAVAILLEURS

L'accroissement du pouvoir des travailleurs, de leurs droits et des droits syndicaux, ce n'est pas pour nous une formule usuelle à la fin de tout bon cahier de revendications . C'est un moyen essentiel pour peser en permanence dans une société qui exclut les travailleurs de toute décision .

C'est le moyen de satisfaire toutes les autres revendications . En ce sens c'est l'affaire de tous au même titre que les salaires ou l'emploi .

Cette dimension est présente dans toutes nos revendications .

Accroître le pouvoir des travailleurs c'est :

- créer les conditions d'une unification de leur situation :

- . sur les salaires, c'est la restriction de la hiérarchie, la grille unique avec des salaires clairs incluant les primes, la suppression des basses catégories et des échelons intermédiaires qui divisent, ...

- . sur l'emploi, c'est le statut unique applicable à tous ceux travaillant dans l'entreprise, l'embauche des intérimaires et hors statuts ...

.../...

- Conquérir des droits permettant une maîtrise collective des décisions :
 - . sur les salaires : publicité des salaires et des revenus , discussion des classifications ...
 - . sur l'emploi : droit de veto sur les licenciements, refus des fermetures d'entreprises
- Avoir les moyens d'exercer ces droits :
 - . 1% des heures travaillées à disposition des travailleurs pour définir collectivement leurs objectifs ,
 - . du temps à la disposition de la section et la possibilité de détacher des militants au syndicat
 - . le droit syndical pour tous en particulier pour les petites entreprises et les travailleurs isolés .

. L'ACTION, CE N'EST PAS SEULEMENT LA GREVE

C'est d'abord dans leur entreprise que les travailleurs pourront apprécier l'importance de l'action du 1er et de leur participation .

C'est sur la préparation qu'en sera faite, qu'il pourront juger s'il y a ou non volonté de leurs organisations d'y donner une suite pour qu'elle soit efficace .

Cela implique que chaque syndicat se réunisse au plus vite pour définir son plan de préparation du 1er décembre et incite à ce qu'il soit suivi dans les sections : tract donnant nos éléments d'analyse de la situation et nos propositions, suite de panneaux permettant de les concrétiser avec les aspects vécus dans chaque boîte (ex: 1 jour ce qui touche les salaires : la situation de la boîte et nos objectifs , 2 jours après les conditions de travail ...)

Ce travail s'inscrit naturellement dans la suite de la popularisation de la plate forme CFDT (voir l'A 43 page 4) Pour ceux qui ne l'ont pas encore engagée , c'est le moment de s'y mettre ! (Rappel : sont disponibles à votre UD le tract confédéral de 4 pages sur les propositions de la CFDT . Il reste également des n° spéciaux de magazine CFDT disponibles à la fédé : 2,80 l'ex.)

Une manifestation cela se prépare avec le plus de monde possible : faire ensemble des banderolles et des panneaux que chacun peut porter , ça permet de discuter de ce qu'on met dessus . Faire de nombreux panneaux c'est un moyen de faire connaître ce que sont nos secteurs aux autres travailleurs à la manif . Et tout ça, c'est aussi une fête !

*Pour préparer ensemble la manifestation du 1er décembre ,
réunion des syndicats de la région parisienne
LE MARDI 22 NOVEMBRE 77 à 18 h à la fédération rue montholon.*

. EN MEME TEMPS QUE L'ACTION DU 1 er, PREPARER LA SUITE

La suite, ce n'est pas attendre jusqu'au prochain coup . C'est déjà prévoir dans l'entreprise des formes d'actions, qui sans épuiser les forces, soient le plus significatives de nos objectifs :

- . affichage des bulletins de payes, définition d'un budget minimum de ce qu'il faut pour vivre correctement et à partir de là suivre l'évolution des prix de la localité, imposer des temps de repos pris collectivement

.../...

La suite c'est aussi les liens pris entre syndicats au plan des localités et des branches pour se fixer des objectifs communs :
ex: l'action prévue sur la convention collective dans les assurances , et les actions prévues dans le commerce sur le refus de travailler les dimanches en décembre .

Pour la suite de cette action, le maximum d'information doit nous parvenir avant les conseils de branches et le BF qui se tiendront du 12 au 16 décembre .

Le n° d'inform'action début janvier rendra compte des activités menées .

A T T E N T I O N

Dans l'inform'action n° 44 dans le pavé " les différentes parts de la cotisation payée au SCPVC pour 78 " page 4 , une erreur s'est glissée .

NOUS AVONS OMIS de faire figurer le taux CNAS . Celui-ci est
(suivant le choix du syndicat) de 1,61 F pour le taux 1 ;
de 2,64 F pour le taux 2 ; 4,03 F pour le taux 3 ;
4,74 F pour le taux 4 .
Ce qui porte par timbre 78 payée à la CFDT (SCPVC)
au minimum 10,93 F et non 9,32 F
au maximum 15,26 F et non 10,52 F