

INFORM'ACTION

5^{me} ANNEE

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



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

Union Interfédérale :

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



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



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

INFORM'ACTION

c.f.d.t.

BULLETIN

DU

MILITANT

N° 19

Mars 1973

SOMMAIRE

- ◆ La formation professionnelle et l'éducation permanente.
- ◆ La circulaire Fontanet.
- ◆ Le vol utilisé par les patrons comme moyen de répression.
- ◆ Principaux documents financiers que la direction doit remettre.
- ◆ La technique d'un débrayage
- ◆ Les renseignements sur les salaires que le comité a le droit d'avoir.
- ◆ Si ça ne va pas, dites pourquoi.
- ◆ On vote dans nos secteurs.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

et

L'EDUCATION PERMANENTE

① L'organisation syndicale et la formation permanente

Résultat d'une discussion entre syndicats et patronat consécutif aux événements de Mai 68, traduisant chez les travailleurs une inquiétude grandissante face aux problèmes de l'emploi (fermeture, concentration, fusions, etc...) — Chômage dépassant de très largement les estimations du plan.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE est née officiellement le 1^{er} janvier 1972, date de mise en application effective de :

- l'Accord National interprofessionnel du 9-07-1970 ;
- l'Avenant « Cadres » du 30 avril 1971 ;
- la Loi du 16 juillet 1971.

Cette loi institue un droit nouveau pour les travailleurs.

Celui de s'absenter pendant les heures de travail et d'être rémunéré sous certaines conditions.

② Comment ce droit s'applique-t-il ?

Bien que dans son principe la loi offre à Tout Salarié la possibilité du congé-éducation, dans son application il n'en est pas de même, il suffit de lire les lignes qui suivent pour en être convaincu.

APPLICATION

SALARIE

- Peut s'absenter pendant les heures de travail.
- Il est rémunéré sous certaines conditions.

PATRON

- Ne peut pas refuser une congé-formation mais seulement le retarder un an au maximum :
 - si l'effectif absent pour formation est trop important (2 % de l'effectif) ;
 - si des raisons de service le justifient (après avis du Comité d'entreprise).
- Obligation de dépenser au moins 0,8 % des salaires pour la Formation en 1972 (2 % en 1976).

QUI PEUT SUIVRE UN STAGE ?

Tout salarié :

- Ayant au minimum deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- N'ayant pas obtenu de diplôme depuis au moins trois ans.
- A condition de respecter un délai entre deux stages.

QUELS STAGES

- **Durée :**
 - Stages à temps plein : un an maximum ;
 - Stages à temps partiel : 1 200 heures maximum ;
 - Stages de promotion : peuvent dépasser un an.
- **Contenu :** La loi classe 5 types de stages allant de la Formation professionnelle à l'Education culturelle et sociale.

Ce sont :

- les stages de conversion et de prévention, d'adaptation ;
- de promotion professionnelle ;
- d'entretien et de perfectionnement des connaissances ;
- stages de préformation ou formation réservée aux jeunes de 16 à 18 ans.

FORMALITÉS

- Demande à adresser à l'employeur un ou deux mois avant le début du stage selon la durée (par lettre recommandée). Préciser le début et la durée du stage ainsi que le nom de l'organisme de Formation.
- L'employeur doit répondre dans les 10 jours.

OU PEUT-ON SUIVRE UNE FORMATION

Dans tous les organismes dépendant de l'Education Nationale. D'autres centres existent ou se créent, mais attention ! parmi ces derniers, nombreux sont ceux qui veulent faire de la formation une source de profits, d'où nécessité de se renseigner efficacement.

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS EN FORMATION

- Dans le cas où un stage est à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve son salaire.
- Dans le cas où un salarié désire suivre une formation, des restrictions apparaissent et le salarié n'est pas assuré de percevoir la totalité de son salaire (dans certains cas le SMIC).
- L'Etat rembourse de 25 à 70 % des frais de stages aux employeurs.

③ Bilan des nouveaux acquis pour l'année 1972

Si l'on dresse le bilan de cette première année, on ne peut que constater que, dans la plupart des cas, la Formation Professionnelle n'a été utilisée que pour accroître un peu plus le profit, en ce sens on peut dire qu'il y a eu récupération de ce droit reconnu aux travailleurs et cela ne doit pas nous étonner mais nous renforcer dans l'idée que rien ne peut être fait dans ce domaine si derrière il n'y a pas le rapport de force nécessaire pour que puisse s'appliquer la formation professionnelle et continue telle que nous la désirons.

3.1 UTILISATION PATRONALE

Il est clair que ce que les patrons ont concédé d'une main, il le reprendront de l'autre.

Pour les patrons, la FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE peut se résumer en deux objectifs essentiels :

- 1) Assurer une formation adaptée aux besoins de l'entreprise, main-d'œuvre plus qualifiée pouvant s'adapter très rapidement aux propres techniques de l'entreprise.
- 2) Obtenir que le travailleur formé ne discute pas les objectifs définis par l'entreprise, c'est-à-dire créer la mise en condition pour que celui-ci accepte et s'intègre dans le modèle économique et social que lui propose l'entreprise.

3.2 MOYENS UTILISÉS POUR PARVENIR A CES OBJECTIFS

Ils sont multiples et nous n'énumérerons ici que les principaux :

- Sélectionner la formation pour eux-mêmes (sélection des besoins en regard des exigences propres à l'entreprise).
- Développer les initiatives de formation au seul profit de l'encadrement.
- Empêcher que ne rentrent dans la formation d'autres éléments que ceux propres à la technologie (donc pas de culture de formation générale, si ce n'est pas nécessaire à la formation technique).

En fait, limiter la formation au simple savoir faire.

- Refus total de toute pédagogie active entre enseignant et enseigné.

Pour mener à bien tout « ce programme », l'employeur favorisera :

- Le développement de centres de formation dépendant directement d'entreprise ou de Chambres de Commerce (dépendant des patrons).
- Il tentera par tous les moyens de subordonner à ses intentions tout l'appareil public dispensateur de formation.

④ Problèmes posés aux sections dans les entreprises

4.1 MULTIPLICATION DES ASSOCIATIONS PATRONALES

Les Associations patronales se sont multipliées un peu partout visant toujours le même but :

- Former du personnel toujours plus apte à produire plus rapidement.

4.2 DÉQUALIFICATION

Dans beaucoup de cas l'on peut constater que les expériences réalisées dans nos branches ont conduit sous le couvert de la FPC

à une déqualification poussée à l'extrême par une parcellisation encore plus grande des tâches. On apprend à travailler plus vite, dans un registre plus réduit.

4.3 LE MANQUE D'INFORMATIONS

Le manque d'informations, le manque d'intérêt à toutes ces questions touchant la FPC ont fait que dans certains cas des travailleurs se sont laissés enfermer dans tel ou tel type de conversion, les liant encore un peu plus à l'entreprise et ne leur permettant en aucune façon d'accéder à la formation qu'ils désiraient.

⑤ Les premiers enseignements à tenir

Ce qu'il importe, au cours de cette première année de rodage en matière de Formation professionnelle, c'est d'en tirer les enseignements en faisant avec la section syndicale le point sur les expériences vécues.

- Faire en sorte que si une erreur a été commise qu'elle ne reste pas secrète, et qu'elle permette à d'autres de ne pas la renouveler.
- Il est important que chaque section fasse remonter à la Fédération sa propre expérience en matière de formation, que celle-ci soit positive ou négative. D'autres camarades pourront ainsi utiliser ce qu'il y a de bon et connaître ce qu'il ne faut pas faire.
- L'information et la formation dans ce domaine et au regard des expériences passées devront être faites aux travailleurs que nous devons sensibiliser sur ces problèmes.

⑥ Attitudes à tenir au seuil d'une nouvelle année

Au seuil de cette nouvelle année, nous devons observer, face à la volonté patronale de récupérer la taxe, certaines règles, certains principes que l'on pourrait énumérer ainsi :

PRINCIPE N° 1

Le problème de la formation professionnelle continue **doit être pris en charge par la Section syndicale d'entreprise**, son rôle est essentiel.

- a) Elle sensibilise et mobilise les travailleurs sur cette question.
- b) Elle suscite des débats collectifs et prépare des propositions pour la discussion.

Cependant la S.S.E. ne peut fonctionner seule, elle doit assurer plusieurs liaisons syndicales :

- Liaison avec les autres SSE du même groupe ;
- Liaison avec son syndicat, sa fédération ;
- Liaison avec les structures, syndicales Interprofessionnelles UL - UD - UR, etc...

Le militant élu au C.E. n'étant que le porte-parole de la section syndicale et non le spécialiste « chargé de la question ».

PRINCIPE N° 2

Chaque fois que se pose dans l'entreprise le problème de la FPC, penser à nos objectifs et vérifier si les propositions vont dans le sens de ceux-ci :

Suppression du travail au rendement, des inégalités, de la hiérarchie de commandement, etc...

Exemple : Cette attitude nous conduira à refuser la possibilité au patron d'envoyer uniquement son personnel d'encadrement au détriment des autres catégories professionnelles ;

— imposant ainsi au patron que les plus défavorisés puissent être bénéficiaires aussi de la FPC : O.S., immigrés.

PRINCIPE N° 3

Pour nous C.F.D.T., il ne s'agit non pas uniquement de la formation professionnelle tout court, mais bien de la Formation Permanente. C'est-à-dire le droit au travail et la culture. Par conséquent, **veiller et exiger à ce que dans les programmes proposés, il y ait une part de culture.**

- Culture de base (français, mathématiques) nécessaire dans certaines de nos branches où beaucoup de camarades n'ont pas eu la chance de poursuivre leurs études.
- Culture visant à développer les capacités d'analyse et ainsi à éveiller en chacun un esprit critique (ce que les patrons ne sont absolument pas disposés à accorder).

PRINCIPE N° 4

Exiger au patron des comptes : il s'agit de notre argent ne l'oublions pas ; à cet effet :

- Demander qu'il fournisse un état détaillé de l'affectation des sommes relatives à la FPC (0,8 % de la masse salariale) :
 - montant des subventions obtenues (pour bien connaître le montant des sommes effectivement dégagées pour la Formation) ;
 - la liste détaillée des bénéficiaires par catégorie sociale professionnelle (horaire, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre) ;
 - l'âge et le sexe toujours par catégorie ;
 - le coût par stagiaire selon les catégories ;
 - la nature des stages suivis ;
 - leurs sanctions (diplômes).

Ces renseignements permettront par exemple de s'apercevoir que l'employeur envoie la majorité du personnel cadres en formation, que la totalité ou presque du budget est ainsi affecté à ceux-ci, que les stages suivis sont souvent des stages comportant des voyages d'agrément, etc... etc...

PRINCIPE N° 5

NE PAS CONFONDRE FORMATION PROFESSIONNELLE ET ADAPTATION A UN POSTE DE TRAVAIL

N'oublions pas que nous nous sommes prononcés clairement :

— Contre le travail au rendement.

Toute proposition de formation qui tend à aboutir à un renforcement du rendement doit être rejetée systématiquement.

Exemple : Récemment une entreprise fait appel à un cabinet d'organisation pour adopter une nouvelle méthode d'organisation du travail et de calcul de temps en utilisant les crédits Formation pour la formation de nouveaux chronométrateurs.

Ces exemples, hélas, sont fréquents !

PRINCIPE N° 6

Ne pas cautionner les associations patronales (les patrons mettent en place des associations pour collecter, gérer les fonds des 0,8 %

et organiser les cycles de Formation bien entendu, dans le seul but d'une rentabilité immédiate).

PRINCIPE N° 7

Obtenir que le maximum d'action ait lieu en dehors de l'entreprise. Négocier le choix des organismes de Formation en privilégiant l'Education Nationale, c'est-à-dire orienter le versement des 0,8 % vers des organismes indépendants du pouvoir exclusif des patrons.

Tout en sachant que l'enseignement public a besoin de se transformer dans ses méthodes, ses programmes, sa gestion pour qu'il devienne véritablement un service public au service du public.

PRINCIPE N° 8

Exiger dans les établissements de plus de 300 salariés la **création d'une commission Formation professionnelle** lorsque celle-ci n'existe pas, c'est une obligation légale.

PRINCIPE N° 9

« Le C.E. doit délibérer » dit la loi. Délibérer signifie examen et discussion orale d'une affaire, donc information préalable pour pouvoir être à même de juger d'une situation, par conséquent : **prendre son temps, ne pas se presser** ni céder à la pression des patrons, ceux-ci exigeant très souvent que le C.E. se prononce immédiatement sur telle ou telle proposition.

Enfin et ce sera le dernier principe :

PRINCIPE N° 10

Eviter de se laisser enfermer dans des conventions pluri-annuelles (deux ou trois ans par exemple).

EN CONCLUSION

Notre action doit être offensive, elle doit entraîner les travailleurs à refuser :

— Une formation permanente qui ne soit pas exclusivement subordonnée aux intérêts de l'entreprise et qui renforce le système hiérarchique, maintient et augmente les disparités.

...Mais à exiger :

1) Une formation permettant :

— le développement des compétences professionnelles, c'est-à-dire acquérir la maîtrise de son travail et de son évolution technique.

2) Une formation générale et ceci, surtout dans nos branches, permettant d'autres possibilités que celles de travailler encore un peu plus au rendement.

3) Le développement des capacités d'analyse et de jugement permettant de se mieux situer dans l'environnement économique social et politique afin de ne pas le subir, mais d'agir sur cet environnement et sur sa finalité.

— 1,6 milliard en 1972 représentant le versement des patrons à la taxe d'apprentissage

CET ARGENT EST LE NOTRE

Ce n'est pas un cadeau du patronat qui entend bien, par tous les moyens, les récupérer.

La C.F.D.T. a contribué à l'obtention du droit légal à la Formation pour les travailleurs. Elle luttera avec les travailleurs pour que ce droit se concrétise dans le cadre d'une EDUCATION PERMANENTE, permettant la promotion collective de l'ensemble des salariés.

LA CIRCULAIRE FONTANET

On parle beaucoup de la « circulaire Fontanet » concernant les travailleurs immigrés. Les expulsions se sont multipliées ces derniers mois sous son couvert.

Dans plusieurs de nos branches, il y a beaucoup de salariés étrangers. De toute manière, ce problème nous concerne tous.

C'est pourquoi « Inform'action » publie un dossier faisant le point. Ce n'est pas seulement pour t'informer, mais pour t'aider dans l'action, car les syndicats doivent prendre en charge l'appui aux immigrés qui sont parmi les plus exploités.

Il est donc important que vos réactions remontent, pour que la Fédération puisse faire le point au niveau des branches professionnelles et qu'une attitude commune se définisse. C'est pourquoi nous vous demandons de nous informer de vos discussions et surtout des actions que vous avez à mener au soutien des travailleurs immigrés.

*
**

Il y a au moins 3 500 000 travailleurs immigrés en France.

POURQUOI ?

Il s'agit d'une condition indispensable à la survie du capitalisme dans sa forme actuelle. Les immigrés coûtent moins cher parce que :

- Ils ne sont en France qu'à l'âge le plus productif ; lorsqu'ils deviennent trop fatigués (et bien avant l'âge de la retraite, vu les travaux qui leur sont dévolus), ils n'ont d'autre solution que de retourner chez eux.

- Ils sont moins payés que les Français alors qu'ils sont généralement à la production.
- Pour le patronat, ils ne représentent aucun investissement :
 - **de formation professionnelle** (puisqu'ils arrivent à l'âge adulte et sans qualification) ;
 - **de retraite** puisqu'ils sont usés (voire morts) avant l'âge légal ;
 - **de mécanisation** puisqu'ils font à la main le travail d'une machine coûteuse.

La circulaire Fontanet :

La circulaire Fontanet, parue récemment au Journal Officiel, alors qu'elle est appliquée depuis la mi-septembre, a pour buts officiels :

- 1) « d'inscrire harmonieusement la politique de l'immigration dans le cadre de la politique de l'emploi » ;
- 2) « Accroître la protection sociale des salariés étrangers » ;
- 3) « Alléger les démarches et formalités que les étrangers doivent accomplir ».

Il faut savoir que :

— Cette circulaire donne une liste des nationalités et des emplois plus particulièrement touchés. Théoriquement, les Algériens et les Africains ne sont pas concernés. Mais, **de fait**, les employeurs mal informés (ou qui ne tiennent pas à l'être tellement) refusent les Algériens et les Noirs sous couvert de la nouvelle réglementation, alors qu'il s'agit simplement de racisme.

— Les Tunisiens et les Portugais sont particulièrement touchés en vertu des accords bilatéraux pris par le Gouvernement français avec le Portugal et la Tunisie.

— Quand la circulaire parle d'accroître la protection sociale des salariés étrangers, qu'est-ce que cela veut dire ? Essentiellement qu'un travailleur étranger doit avoir un logement décent. Oui, mais s'il ne l'a pas ? Eh bien, ce sera, en application de la circulaire, une raison de l'expulser. Et comme chacun sait la détresse des étrangers, en matière de logement, cela signifie que l'administration profite de la situation pour jouer avec eux.

— Quand la circulaire souhaite alléger les démarches et formalités que les étrangers doivent accomplir, la seule simplification réelle est que, pour l'étranger, il y aura désormais une seule adresse à retenir : celle de la police.

La circulaire prévoit que le travailleur étranger doit avoir :

- a) une attestation de logement ;
- b) un contrat de travail d'un an ;
- c) une attestation de dépôt d'offre d'emploi à l'ANPE datant de trois semaines auparavant ;
- d) un engagement de versement à l'office national d'immigration (O.N.I.).

En fait, ces éléments sont des moyens permettant aux autorités de refouler les immigrés considérés comme indésirables.

Voyons comment :

a) Attestation de logement :

L'employeur doit certifier que le travailleur possède un logement « décent », soit qu'il le fournisse lui-même, soit qu'il se soit déplacé pour vérifier la « décence » du logement. Peu d'employeurs acceptent ce genre de contrainte ou alors... les foyers-casernes. En fin de parcours, c'est la police qui jugera définitivement.

b) Contrat de travail :

Peu de patrons acceptent de faire un contrat d'un an à distance, pour la régularisation de la situation des immigrés déjà en France depuis X mois ou années : là est le nœud du problème qui rejoint le besoin pour le patronat de renouveler le milieu migrant. Nous connaissons tous des immigrés qui travaillent, sont logés, cotisent à la Sécurité Sociale, la retraite complémentaire, le FAS, etc... **mais qui n'ont jamais eu de contrat** et sont, de ce fait, considérés comme « clandestins » par les services de police.

c) L'attestation d'offre d'emploi :

C'est la procédure dite de compensation qui oblige l'employeur à faire l'offre d'un emploi vacant (ou si le travailleur immigré est en place depuis longtemps et veut renouveler ses papiers) à l'ANPE trois semaines avant la date de début du contrat. Si l'ANPE possède dans ses demandeurs d'emploi un Français ou un ressortissant de la C.E.E., c'est lui qui aura le travail et le travailleur immigré pourra toujours aller chercher ailleurs.

d) Versement à l'ONI :

C'est l'employeur qui doit verser les 300 F. En fait, il les retient généralement sur la paie de l'immigré en toute illégalité. D'autre part, le service médical de l'ONI peut refuser le travailleur immigré **sans justification**.

e) Date de validité des cartes de travail et de séjour :

Pour « simplifier » on les fait partir de la même date. Le contrat de travail ayant un an, on les fait généralement toutes deux pour un an. Si le salarié se fait mettre à la porte ou perd son travail pour toute autre raison que ce soit, avant ce délai il doit recommencer toute la procédure avec le nouveau contrat et la validité de sa carte de séjour tombe.

Pour les travailleurs immigrés déjà en France et qui actuellement possèdent une carte de travail valable trois ans, s'ils perdent leur travail, ils perdent également leur permis de séjour.

Quand tous ces papiers sont prêts, le travailleur immigré va les déposer à la Police. Il reçoit en échange un récépissé provisoire valable trois mois. Pendant ce temps, l'administration se penche avec « sollicitude » sur le dossier. S'il ne plaît pas, pour des raisons politiques ou syndicales, on lui refuse ses papiers et il doit quitter le territoire. On ne l'expulse pas. On le « refoule », car les autorités considèrent qu'il est clandestin en France.

RÉSUMÉ :

La circulaire Fontanet permet :

- De ne faire entrer en France que des contingents d'immigrés soigneusement sélectionnés et restreints.
- D'expulser ceux qui sont ici sous les motifs officiels suivants :
 - Logement non « décents » (et là **seul le commissaire de police est juge** de la décence) ;
 - Qualification insuffisante (manœuvres, OS, etc...) ;
 - Contrôle médical de l'ONI **non justifié** ;
 - « Chômage ». Car en fait, le travailleur immigré doit, pour chaque nouvel employeur, recommencer toute la procédure et si, entre deux emplois, il est « râflé » dans la rue ou à son domicile (la police descend souvent à six heures du matin dans les hôtels et foyers d'immigrés), il est refoulé.

Voilà le caractère social et humanitaire de la circulaire Fontanet.

Il en résulte que depuis son application, les incidents n'ont cessé de se multiplier. Expulsions nombreuses, arbitraire dans la constitution des dossiers.

Voici ce qu'écrit à ce propos le journal « Le Monde » : « Lorsque les deux titres, de travail et de séjour, d'un immigré arriveront à expiration — le même jour, puisqu'ils ont une valeur identique — leur détenteur se verra retirer ses deux cartes et recevra en échange une autorisation de séjour et de travail d'une validité de trois mois, quels que soient ses droits antérieurs. L'étranger se trouvera, pendant ce délai, dans une situation extrêmement précaire, permettant un refoulement hors du territoire, sans procédure d'expulsion.

« De même, au bout de trois mois de chômage, n'importe quel travailleur immigré relevant de la « circulaire Fontanet » risque de se voir convoquer par son commissaire de quartier désormais interlocuteur unique — qui sera en droit de lui réclamer sa carte de séjour, en échange d'un simple récépissé lui donnant un délai d'un mois supplémentaire pour retrouver un emploi. On devine aisément les dangers d'une telle procédure.

« Le public découvre que des immigrés travaillaient en France depuis plusieurs mois, certains depuis plusieurs années, sans carte de travail et, pour la plupart, sans Sécurité sociale. Feuilles de paie truquées, salaires non déclarés, logements misérables : c'est l'exploitation classique pratiquée par des employeurs qui réduisent les coûts de production en éliminant les charges.

« C'est le rétablissement de l'esclavage pur et simple, le retour à la tradition du livret de travail imposé au dix-neuvième siècle. »

(« Le Monde », 4 février 1973)

LE VOL

*utilisé par les patrons
comme moyen
de répression*

On a beaucoup parlé du récent Congrès du Syndicat de la Magistrature, organisation qui regroupe environ le quart des magistrats et qui dénote une évolution sensible qui commence à se manifester dans cette profession.

En particulier, on a beaucoup parlé des positions prises à ce Congrès concernant le droit de propriété et concernant la limitation des pouvoirs du chef d'entreprise.

Mais on a moins su que d'autres débats avaient eu lieu et qui nous concernent directement, en tant que consommateurs et en tant que salariés.

Une thèse très importante a été avancée : le consommateur est

conditionné par la publicité. Lorsqu'il entre dans un magasin, tout est disposé pour qu'il en ait envie. On excite habilement son désir. Et ensuite, on poursuit rigoureusement le voleur qui s'est emparé d'un objet. Y a-t-il réellement vol ? N'est-ce pas la conséquence même de la manière dont les entreprises poussent à la vente ? Et ce sont des magistrats qui le disent...

Les congressistes ont stigmatisé le conditionnement opéré par les grandes sociétés commerciales et financières (exemple : qui poussent aux achats à crédit), pour amener le consommateur à prendre des engagements dont il n'est pas en mesure d'apprécier les conséquences. Et ils ont voté une résolution dans ce sens.

Un orateur a pu dire que le grand magasin poussait à commettre des délits. Faut-il alors condamner ? Pour le syndicat de la magistrature, ces vols « concernant des biens de consommation offerts à profusion dans un cadre où tout est mis en œuvre pour encourager leur appréhension, le non-paiement des objets ainsi appréhendés ne répond pas à la notion classique de vol ». Par ailleurs, il dénonce des justes et polices privées créées par certains grands magasins avec garde à vue, fouilles, tenue de fichier, chantage, etc...

Pourquoi nous publions cette résolution ? Précisément parce que les entreprises commerciales utilisent le chantage au vol, aussi bien contre les consommateurs que contre leur personnel. Combien de fois des militants syndicaux, ou tout simplement un « rôleur », n'ont-ils pas été licenciés pour avoir pris un objet mineur, d'une valeur insignifiante. Dans les hypermarchés, c'est même un moyen souvent utilisé, pour se débarrasser d'un militant. D'ordinaire, la direction ferme les yeux, il y a une tolérance de fait. Mais elle en profite pour, tout à coup, piéger celui ou celle qu'elle veut éliminer.

Il arrive même que le coup est monté de toute pièce, et que l'on glisse dans le vestiaire d'un salarié un objet pour ensuite venir l'accuser de vol.

C'est pourquoi, outre la position du syndicat de la magistrature, il est intéressant de signaler une décision de l'inspecteur du Travail de Rennes refusant le licenciement d'un délégué du personnel. Dans cette affaire, il y avait une tolérance : le personnel qui embauchait tôt le matin pouvait se préparer du Nescafé et pour cela allait se servir dans le rayon. Et voilà qu'un jour, le délégué du personnel est suivi et que la direction le coince avec une boîte de Nescafé. Elle l'accuse de vol et demande son licenciement. Jusqu'ici, l'administration avait l'habitude de l'accorder. Un vol, c'est un vol. Dans la mentalité habituelle, c'est grave. Qui vole un œuf vole un bœuf, etc., etc.

Eh bien, l'inspecteur du Travail de Rennes, dans une décision du 15 janvier 1973, refuse, par un motif qu'il est utile de connaître. Le voici : « Compte tenu des éléments d'appréciation dégagés au cours de l'enquête, il convient de replacer les faits allégués par l'employeur, dans le cadre du contexte permissif où ils se sont produits. Ils ne sont pas de nature à justifier la mesure de licenciement envisagée, laquelle ne semble d'ailleurs pas sans rapport avec le mandat électif détenu par l'intéressé. La demande d'autorisation de licenciement est rejetée. »

Tout ceci est fort intéressant : elle donne un éclairage nouveau au problème. Nous ne parlons pas ici des « professionnels du vol ». C'est

autre chose. Mais de l'utilisation des vols qui peuvent se produire, comme arme et moyen de répression entre les mains des patrons. Jusqu'ici, c'était une arme absolue. L'apport du syndicat de la magistrature, celui d'un inspecteur du Travail, replace le problème à son vrai niveau. C'est à savoir et à utiliser.

**Résolution votée par la Commission A (le juge et le consommateur)
du Congrès du Syndicat de la Magistrature :**

Le Congrès :

Constate que les grandes sociétés commerciales et financières, puissantes et bien organisées, parviennent à conditionner le consommateur pour l'amener à prendre des engagements dont il n'est pas en mesure d'apprécier les conséquences ;

Constate que ces mêmes sociétés ont à leur disposition un ensemble de procédures civiles et pénales simples et rapides, alors qu'à l'inverse le consommateur, généralement isolé, sollicité plus qu'informé, souvent trompé, ne dispose que de protections légales fragmentaires et difficiles à mettre en œuvre ;

Demande que soit reconnu aux associations représentatives de consommateurs le droit d'exercer une action civile propre, et de représenter leurs adhérents devant toutes les Juridictions ;

Constate que ces sociétés, notamment dans le cadre des délits actuels de détournement de gage et de vols à l'étalage dans les grands magasins, disposent des moyens répressifs de la puissance publique pour des faits qui ne troublent pas gravement l'ordre public ;

Emet le vœu que le détournement d'un gage sans dépossession concernant essentiellement les achats de véhicules à crédit, cesse de constituer une infraction pénale ;

Constate que les vols dans les grands magasins à libre service concernent des biens de consommation offerts à profusion dans un cadre ou tout est mis en œuvre pour encourager leur appréhension ; considère que le non-paiement des objets ainsi appréhendés ne répond pas à la notion classique de vol ; propose que soient recherchées des solutions plus juridiques et plus adaptées, comme par exemple la disqualification en contravention ;

S'élève contre les tendances à l'institutionnalisation des Justices et Polices privées créées par certains grands magasins : garde à vue, fouilles à corps, tenue de fichiers, chantage, etc...

Constate que la procédure de recouvrement de créances que constitue l'injonction de payer — si elle a le mérite de la simplicité et de la rapidité — profite essentiellement aux grandes sociétés commerciales et financières qui l'utilisent parfois dans des conditions abusives, en outre, qu'aucune disposition ne permet de limiter la profusion des actes subséquents de procédure des huissiers ;

Insiste pour que les Magistrats exercent un contrôle rigoureux sur le bien-fondé de la créance qui leur est soumise ; et souhaite que les frais de ces procédures soient rendus proportionnels au montant des créances.

Quels sont les principaux documents financiers que la Direction doit remettre au Comité d'Entreprise

FIN AVRIL - DEBUT MAI

1. - Bilan.
2. - Compte d'exploitation.
3. - Comptes de pertes et profits.
4. - Rapport spécial du Commissaire aux comptes.

COURANT MAI

5. - Rapport du conseil d'administration et bilan, compte d'exploitation et de pertes et profits (définitifs).
6. - Qui traitera obligatoirement des résultats des filiales.
7. - Le tableau des résultats des principales filiales et participations.
8. - Les résolutions présentées par le conseil d'administration à l'assemblée générale.
9. - Le tableau des résultats des cinq derniers exercices.
10. - Les noms, adresses des administrateurs et directeurs généraux. Les fonctions qu'ils remplissent dans d'autres sociétés.
11. - Le curriculum vitae des cinq dernières années, des nouveaux administrateurs.

FIN MAI - DEBUT JUIN

12. - Le rapport du commissaire aux comptes.
13. - La rémunération globale des dix personnes les plus payées.

A TOUTE EPOQUE

14. - Les documents ci-dessus pour les trois derniers exercices écoulés.
15. - Ordre du jour et résolutions présentées à l'assemblée générale extraordinaire.
16. - Rapport du commissaire aux comptes (ou aux apports) en cas de cession, fusion, absorption entraînant une variation de l'actif net.

Technique d'un débrayage

Quand la clientèle
oblige l'employeur
à réintégrer la déléguée

Lorsqu'une section syndicale démarre, elle a souvent besoin de l'appui d'autres militants, de l'interprofessionnel. Mais ceux-ci connaissent mal les problèmes particuliers qui se posent, d'où des difficultés. Cependant cet apport est positif, sous certaines conditions.

Nous racontons ici ce qui s'est passé aux Ets Cargo à Valenciennes, où une lutte très dure pour la liberté syndicale s'est déroulée, l'action étant menée à la fois par le personnel et par les militants de l'Union locale, venus à l'aide. Au-delà des faits, nos camarades ont fait une analyse qui présente de l'intérêt sous deux aspects : le mécanisme du déclenchement d'un débrayage est décrit avec minutie et il y a là des tas d'idées qui sont à retenir, même ailleurs, dans d'autres secteurs, dès lors que l'action réunit des militants de l'interprofessionnel. D'autre part, les intéressés décrivent ce qui a marché et aussi ce qui n'a pas collé dans leur lutte et cela aussi peut servir à tous, pour améliorer notre efficacité. C'est donc sur ces aspects « techniques » que nous insistons, mais l'U.L. de Valenciennes a publié un dossier sur les conditions de l'action menée pour s'implanter dans l'entreprise, qui est utilisable et que nous tenons à la disposition des militants qui seraient intéressés.

*
**

UN VOL MONTE PAR LA DIRECTION

Aux Ets Cargo de Valenciennes, un hypermarché de 12 500 m² de surface ; 280 salariés.

Le 26 octobre, la déléguée syndicale CFDT, récemment nommée, et candidate aux élections de D.P., va quitter son travail à 22 h. Elle est caissière. Durant la demi-heure de pause, elle a effectué ses courses

et déposé son sac à provisions au « contrôle ». A 22 h, avant de sortir, on fouille le personnel. Lucienne Makar reprend et ouvre son sac. Trois objets non payés ont été ajoutés à ce qu'elle a acheté. Elle ne les a ni payés, ni achetés elle-même et pour cause...

La direction appelle la police. Panier à salade, enquête, plainte de l'établissement, le soir même.

Il n'y a pas de doute : « on » veut liquider le syndicat, et cela depuis début septembre, mois où s'est créée la section syndicale.

Visite à l'inspecteur du Travail, à un avocat. Intervention de l'U.L. auprès de la direction. Pas de résultat.

✓ Alors se pose la question : **comment établir un rapport de forces pour la réintégration ?**

L'établissement est ouvert au public. Le samedi est un jour idéal. Il y a du monde l'après-midi. S'il y a possibilité de la part des caissières de faire grève pour la réintégration, pourquoi ne pas les aider ?

Mais comment organiser l'opération ?

Un contact est pris avec des caissières, à leur domicile, pour les sonder. Les discussions se passent en présence des parents. Elles sont positives.

Un plan est alors mis en place, à partir des militants de l'Union locale et de la clientèle.

Il est décidé que Lucienne Makar se présentera pour reprendre son travail, avec un huissier. En cas de refus de la direction, les caissières débrayeront, protégées par des militants.

MILITANTS ET CLIENTS A LA RESCOUSSE :

Le samedi matin, briefing à l'Union locale, avec une trentaine de militants (métallurgie, services sociaux surtout). Au tableau noir, le plan est établi. Des militants sont placés à chaque caisse, une équipe d'Usinor au bar, il est convenu que chacun prendra un « caddie » pour bloquer les caisses lorsque les filles se mettront en grève. Il devra être à la caisse à 14 h 30, prêt à « payer ses achats ».

Motif : soutenir les filles, discuter avec les consommateurs, agir comme un consommateur.

Objectif : obliger la direction à réintégrer L. Makar.

A 14 h, tout est en place. On apprend qu'une fille a vendu la mèche. Il faut attendre le poste suivant (changement de poste à 15 h).

A 15 h, L. Makar se présente à la direction. Les filles prennent leur poste, les militants (une quarantaine) sont partout : on ne voit derrière les caisses que des « caddies » vides, ou avec un objet. Refus de la direction. La déléguée va sur le parking et l'huissier constate la non-réintégration.

Le magasin est très « animé », surtout qu'il y a eu grand renfort de publicité pour le lancement d'un ballon.

La consigne de grève passe. Malheureusement deux ou trois filles continuent de travailler. Quand la direction s'aperçoit du mouvement, elle annonce au micro que les clients présents aux caisses recevront

un cadeau. Et un « petit chef » commence à distribuer des bons de lavage de voiture gratuits. Comme tous les militants sont en première ligne, ils sont les « heureux bénéficiaires ».

Il y a pendant un moment une pagaille importante, et nous sommes obligés de constater que la grève « ne prend pas ». Nous sommes prêts à tout lâcher, quand la direction licencie sur le fait une caissière qui refuse de travailler. Cette attitude a pour effet de regonfler les filles qui se mettent aussitôt en grève.

Les caisses sont donc bloquées, caissières bras croisés et les militants bloquant le passage.

Des discussions s'instaurent entre... militants et consommateurs.

Ces derniers comprennent très vite, et à peu près tous prennent fait et cause pour nous.

Certains plantent là leur « caddie » chargé de provisions et... vont ailleurs. Les autres attendent patiemment ; ils sont vivement intéressés.

Un autre genre de discussion s'instaure également entre militants et cadres, et même directeurs.

Là, les propos sont plus aigres-doux ; le ton monte ; les explications sont bruyantes.

Au micro, on claironne que la vente continue, malgré la présence « d'agitateurs ».

Tout cela dure environ une demi-heure ; il y a de plus en plus d'électricité dans l'air.

La situation se détériore du côté des grévistes. Une fille est emmenée... crise de nerfs. Une autre fond en larmes. La reprise du travail va se faire.

Démarches à la direction. D'abord, les militants s'entendent dire qu'on va leur casser la gueule. Puis, tout à coup, à cause évidemment de l'impact sur la clientèle, la direction cède. Annule le licenciement de la caissière, prend date pour une réunion le lendemain pour L. Makar et s'engage à ne prendre aucune sanction pour fait de grève.

La reprise du travail se fait alors. Beaucoup de caissières sont visiblement soulagées. On saura par la suite qu'elles ont eu « très peur », mais elles ont senti le soutien effectif des militants et cela les a aidé à tenir le coup.

Les militants demeurent en place un moment pour voir si tout se passe bien. Puis c'est la dispersion, avec rendez-vous à l'U.L. pour faire le point.

Entre-temps la police est arrivée. Les directeurs interviennent pour dire que tout est arrangé...

Le lendemain, dès le début de la réunion, le directeur annonce que Lucienne Makar peut réintégrer « sa maison »... Inutile de préciser que les militants présents ont mis quelque temps à saisir qu'il s'agissait de l'annulation du licenciement ! Le directeur précise qu'il faut l'annoncer au personnel par voie d'affiche, et demande l'aide des militants pour la rédiger ! On croit rêver. La veille au soir, les patrons avaient payé le champagne à tout le personnel, en l'honneur de... la quinzaine russe...

Comme quoi, la trouille...

Mais le 8 novembre, aux élections, les candidats CFDT étaient élus.

CE QUI EST A REVOIR :

Le soir, à l'Union locale, les participants ont fait le point : ce qui a été positif, mais aussi ce qui a cloché, les faiblesses et les failles dans l'organisation.

Voici le résumé établi à la suite de cette analyse, sur ce qui a cloché :

1) Les militants chargés d'informer les consommateurs n'ont pas été suffisamment au fait des problèmes. Pas d'une façon assez fouillée.

Il aurait fallu porter plus d'attention à la préparation (même en catastrophe comme ce fut le cas, puisqu'il s'est passé 30 heures entre la connaissance des faits et l'intervention). Il faut que tous les intervenants aient le même niveau d'information et que la préparation se fasse avec tout le monde et pas à quelques-uns. **Le contact de tous avec les caissières a été insuffisant avant l'opération.**

2) L'information des consommateurs pouvait se faire, non seulement oralement, mais avec distribution d'un papier, en phrases courtes, ne prêtant pas le flanc à la diffamation, distribué aux voitures aux deux entrées du parking.

L'information des consommateurs aurait dû être programmée et faite à partir d'un laps de temps à définir dans le déroulement de l'opération. Par exemple, il aurait fallu qu'au bout d'un quart d'heure de l'opération, un coordinateur lance l'opération de distribution du tract. Cela facilitait l'information de la clientèle, la mettait mieux en état de réceptivité et de soutien si elle persistait à maintenir sa présence dans l'hypermarché, ou au contraire s'en éloignait. Il est vrai que la population étant essentiellement ouvrière, cela facilitait l'action en limitant l'indifférence ou l'hostilité de la clientèle.

3) L'affectation d'un ou plusieurs militants à chacune des caisses avait été faite en fonction de l'ouverture ou de la fermeture des caisses (numérotées) lors de la relève d'un poste de caissières par l'autre.

Or, une affectation trop précise à l'avance a amené la confusion, parce que des numéros de caisses, qui auraient dû être ouvertes, ont été en réalité fermées, et d'autres fermées se sont ouvertes. Pourtant le repérage avait été effectué un quart d'heure avant l'intervention.

Solution : disposer d'un nombre de militants plus importants pour garnir dans un premier temps toutes les caisses. Un coordinateur se déplaçant ensuite pour affecter une mission de soutien à chacun des militants inoccupés, vers les caisses dont il lui indiquera le numéro.

4) Des signes « conventionnels » indiqués verbalement lors du briefing avaient perdu leur signification lors de l'opération, soit sous le coup de l'émotion, soit parce que les choses ne se passent pas toujours comme on les prévoit. Une feuille ronéotypée, servant de pense-bête pour les consignes aurait été très utile.

5) Comment mettre le maximum de filles dans le coup et éviter les fuites ?

Si la direction a éventé l'affaire, ce n'est pas à cause des filles dans le coup. Simplement, dans l'effort d'explication qu'elles ont fait auprès de leurs camarades non contactées, certaines de ces dernières, non motivées, ont entendu et rapporté.

Solution : il fallait donc au départ un accord beaucoup plus large des filles sur les méthodes et l'objectif. Pour éviter les fuites, ce n'était pas d'informer seulement quelques-unes, mais au contraire de motiver le plus grand nombre. Il est donc important de se mettre bien d'accord au départ sur les méthodes et l'objectif.

6) Des militants écœurés par l'attitude de la direction, ont pris des risques, qui ont failli envenimer le problème.

Si des équipes sont constituées, il faut donc les composer en tenant compte des gars de sang-froid, des « hargneux », de ceux qui sont capables de porter l'information, de ceux susceptibles d'impressionner quiconque par leur gabarit physique, etc.

7) Il est très difficile en pleine action de ce genre, de prendre des décisions collectives.

Sur ce point, il y a à réfléchir, à la fois sur le plan technique (coordination) et au niveau des principes. Comment garder une direction collective ? Pourtant c'est important.

CE QUI A ETE POSITIF

— Pour nous, d'abord la rapidité avec laquelle l'organisation a pu réunir 35 à 40 militants, alors qu'il s'agissait d'une première dans un hypermarché et la spontanéité avec laquelle les copains ont répondu « présent ».

— Pour certains, la découverte d'une nouvelle dimension et d'une nouvelle forme d'action syndicale.

— Le resserrement des liens entre militants de toutes professions, qui agissent ensemble de cette façon.

— L'accueil reçu de la part des consommateurs et l'ouverture à la discussion qui a été rencontrée. La prise de conscience collective et individuelle. Certains se sont rangés à nos côtés et sont devenus partie prenante.

— Le réel soutien qui a été perçu par les membres du personnel.

— Le réflexe collectif des militants pour « reprendre » l'affaire qui, au démarrage, semblait échouer et le sang-froid pour éviter les violences, malgré quelques bavures. De l'avis unanime, la violence aurait été néfaste, compte tenu du contexte et de l'objectif.

— L'impact que ne peut manquer d'avoir la CFDT par rapport aux autres hypermarchés (ou même autres magasins), compte tenu de l'efficacité démontrée dans cette action.

— Le fait que « l'organisation », apparaissant pour certains, à travers la structure, comme un appareil bureaucratique, est apparue dans une période cruciale, comme une structure d'intervention et de solidarité ouvrière et syndicale.

(Pour établir le présent texte, « Inform'action » a utilisé le dossier établi par l'U.L. CFDT de Valenciennes, en en faisant un résumé, avec l'adjonction de brefs commentaires.)

Les renseignements sur les salaires que le Comité d'Entreprise a le droit d'avoir

Relevé au Journal Officiel : Un député rappelle au ministre des Affaires sociales que l'employeur doit présenter au comité d'entreprise un rapport une fois par an portant sur « l'évolution de la structure et du montant des salaires ». Il doit soumettre aussi un « état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent ».

Question posée : Un comité d'entreprise peut-il demander et connaître quelle est la répartition de la masse salariale d'une société par chantier, ou unité de production (ex. : par magasin) et par catégorie de personnel (ouvriers, maîtrise, cadres, etc.).

La réponse du ministre est intéressante. La voici (J.O. AN 4-11-72) :

« Les informations relatives aux salaires se situent dans le cadre du rapport annuel présenté par le chef d'entreprise en application des dispositions de l'article 3 d) de l'ordonnance du 22 février 1945. Ces informations doivent, en conséquence, être conçues dans le même esprit et placées sur le même plan que les autres informations qui servent à caractériser la marche de l'entreprise au cours de l'exercice considéré. Elles sont destinées à permettre au comité de suivre l'évolution annuelle des salaires à partir d'éléments suffisamment significatifs de même que celle des autres données économiques caractéristiques, telles que le chiffre d'affaires, les investissements, les résultats globaux de la production et de l'exploitation. Les indications fournies sur l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle doivent donc s'inspirer de ces préoccupations et permettre, d'une part, d'apprécier l'influence des divers éléments qui ont contribué à faire varier globalement les rémunérations au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent, d'autre part, de recueillir une information sur la masse salariale dans ses rapports avec la durée du travail et les effectifs de l'entreprise. Il apparaît donc conforme aux intentions du législateur de considérer qu'un comité d'entreprise est en droit de demander que les informations sur les rémunérations moyennes soient présentées non pas globalement, ce qui ne permettrait pas, en particulier, de suivre l'évolution de la structure des salaires, mais par grandes catégories (ouvriers, maîtrise, cadres, etc.) et ce, dans chaque établissement, s'il y en a plusieurs. Toutefois, l'attention de l'honorable parlementaire est appelée sur les termes « rémunération moyenne » qui n'autorisent pas le personnel à demander la communication d'un état détaillé des salaires et appointements versés aux divers agents. »

Pour les entreprises importantes, comportant des établissements distincts, c'est utile de s'en souvenir, tout de même. Il y a là des possibilités d'information qui ne sont pas toujours utilisées par les délégués.



Voici un tract, Fort intéressant.

D'abord par la manière dont il a été rédigé : la section syndicale fait circuler un papier sur lequel les travailleurs marquent leurs besoins, leurs revendications, leurs sujets de mécontentement. Bref, ce qui ne va pas dans leur coin.

Puis la section reprend tout cela et réalise un tract, dont le brouillon circule à nouveau. Chacun peut faire ses observations. Il est enfin distribué, en tenant compte des remarques faites.

Les avantages de la formule sont multiples :

— la section connaît bien les problèmes particuliers, ces petits détails qui sont souvent mobilisateurs, à partir desquels il faut partir pour présenter des revendications qui seront prises en charge par tous ;

— il y a une participation directe des salariés. Ils sont ainsi amenés à s'intéresser à ce que fait la section, à se sentir concernés, à vouloir davantage y participer ;

— le tract n'est plus seulement un moyen d'information de la section vers les travailleurs, mais un instrument collectif d'information, partant du concret, de chacun et concernant tout le monde.

Ce tract a été établi dans un magasin, mais il est évident que c'est la méthode qui est importante, plus que le contenu. Il intéresse donc toutes les professions et pas seulement celles du commerce. Tout de même, on constatera la richesse du texte, le langage concret utilisé : autant de choses qu'on n'aurait pas obtenu, si le tract avait été rédigé par quelques-uns.

A noter qu'après ce tract, un second rédigé de la même façon a été distribué, cristallisant le mécontentement. A la suite de cela, la quasi-totalité du personnel a cessé le travail, en avertissement, le vendredi 29 décembre de 16 h à 22 h.

Origine : la section CFDT de l'hypermarché AUCHAN à Roncq (Nord).



Si ça ne va pas dites quoi !

Les travailleurs du secteur « Produits de Grandes Consommations » tiennent à faire part de leur mécontentement :

— Je ne suis pas satisfait du changement de poste, ainsi que du travail qu'on me donne. Jusqu'ici, j'étais toujours satisfait du travail qui m'était donné depuis deux ans.

— J'en ai plein le cul. Les chefs font-ils exprès de nous foutre dans la merde au moment des fêtes.

— Mon salaire est insuffisant pour le travail que je fais. J'en ai marre, je ne croyais pas qu'on vivait à l'époque de l'esclavage. On fait tout pour empêcher de faire notre boulot. Je ne vois pas pourquoi on devrait avoir une conscience professionnelle. On prétend qu'on va diminuer ma charge de travail et c'est le contraire.

Pour qui nous prend-on tous ? des pantins ou des polichinelles ? Voilà ce que c'est à l'épicerie à Auchan. On tire sur une ficelle et on fonctionne. Pourquoi ne met-on pas nos chefs en rayon et nous à la Centrale. De toute façon, nous avons autant de capacités qu'eux. Décider ce qu'ils ont décidé, et bien !... un gosse de cinq ans ferait mieux. On nous prend pour des boy-scout. On en a marre. Vivement que le personnel entier, à Auchan, débraye.

— Nous sommes dans un jeu de quilles, et les quilles c'est nous !

— Heureux ?... Comment l'être à Auchan ? Où cela finira-t-il ? Et les salaires seront-ils en proportion de l'augmentation de travail ?

— Nouvelle organisation et implantation des rayons en dépit de tout bon sens. Les chefs refusent d'écouter les responsables de rayons qui sont au courant de toutes les rotations et implantations de marchandises. Perte de temps, travail supplémentaire et en plus on rallonge le rayon, sous prétexte qu'un ou plusieurs bureaucrates de la Centrale ont décidé qu'on pouvait le faire facilement.

— Etant à Auchan depuis plus de quatre ans, j'aime mon travail et j'ai toujours eu un rayon bien tenu. Jamais on a eu de reproche à me faire. On ne m'a pas demandé mon avis, on m'impose de changer de rayon.

Comment retrouver la marchandise et pouvoir faire les inventaires

et commandes exactement ? C'est à croire qu'à la Centrale, il n'y a que des gens qui savent tout faire, mais qui n'ont jamais rien fait de leurs dix doigts.

— Ballochard je suis, ballochard je reste ; telle est la volonté de mes chefs.

Ayant eu un rayon toujours bien tenu, nous nous trouvons maintenant à la disposition de tous. Donc surcharge...

— Il est impossible de faire son travail, on manque de transpallettes, de composteurs, etc... Alors, on est sur les nerfs et on s'engueule...

— Surcharge de travail, surtout avec un rayon en plus et une personne en moins pour le rangement de la réserve et les inventaires.

Surcharge de travail due au manque de personnel ou au personnel réduit.

— Nous ne comprenons pas ce changement dans nos méthodes de travail. Ces « Messieurs ayant établi cette méthode, devraient passer à notre travail, un mois dans chaque rayon ».

— Pendant un mois, nous avons dû faire à deux le travail de trois. J'ai dû aller au docteur (fatigue générale due au surmenage).

— Où travaillez-vous ? m'a-t-il demandé.

— A Auchan, ai-je répondu.

— Pas étonnant, a-t-il conclu.

Lorsqu'on nous reprochera qu'il y a des trous dans les rayons, nous demanderons aux chefs d'inviter leur dame à venir les boucher.

— Mon salaire est insuffisant pour le travail que je fais.

— A travail égal, salaire égal. Espérons que cela viendra avec les changements de méthodes de travail.

La fiche de paie, on n'y comprend rien !

— Chaque mois, il manque des sous !

— A quand le travail à la chaîne à Auchan ? J'ai hâte que cela arrive pour qu'on élève un monument sur ma tombe :

« MERCI PATRON ».

— Je suis d'accord avec tous mes camarades ? Ne nous laissons pas faire. De toutes façons, les Auchan vivront plus longtemps que nous.

— Nous ne comprenons pas pourquoi, ces changements systématiques. Les inventaires étaient faits régulièrement et correctement. S'il y a surcharge de travail, les commandes pourront-elles être passées à temps ?

VOILA NOS PROBLEMES AU P.G.C.

VOUS EN AVEZ AUSSI. DISCUTEZ-EN DANS CHAQUE SECTEUR. FAITES-LES-NOUS CONNAITRE, SOIT PAR TRACT, OU PAR AFFICHE.

ALORS, ENSEMBLE, NOUS DECIDERONS DE LA LUTTE A MENER,
AVEC L'AIDE DE LA C.F.D.T.

TON SYNDICAT PREPARE LE 36^e CONGRES CONFEDERAL

Si vous désirez faire connaître votre opinion, confronter avec celle des autres, « Inform'action » publiera les textes que les syndicats lui enverront, dans un numéro spécial (textes à parvenir au plus tard le 31 mars).

Ce numéro spécial (numéro double) comportera aussi une série de « papiers » pour aider les syndicats à préparer le Congrès, en particulier en fournissant des éléments pour analyser le milieu et la pratique quotidienne.

On vote dans nos secteurs

● LIVRE

I.C.D.N. - Saint-Ouen (93) - DP

CFDT :	62 voix	1 élu
CGT :	492 voix	2 élus

La CFDT s'implante peu à peu (18 voix en 1971).

● ASSURANCES

SAMDA - ensemble du pays - CE

CFDT :	391 voix	3 élus	(3 en suppléants)
CGT :	219 voix	1 élu	(2 en suppléants)
CGC :	330 voix	3 élus	(2 en suppléants)

D.A.S. - Le Mans (72) - CE

CFDT :	216 voix	4 élus
CFTC :	39 voix	0 élu

C.G.A. - Nantes (44) - CE

CFDT :	71 voix	2 élus
FO :	52 voix	2 élus

U.A.P. - Nîmes (30) - CE

CFDT :	68 voix	2 élus
CGT :	90 voix	2 élus

U.A.P. - Dijon (21) - CE

CFDT :	125 voix	4 élus
--------	----------	--------

U.A.P. - Angers (49) - CE

CFDT :	66 voix	1 élu
CGT :	106 voix	3 élus

U.A.P. - Montauban (82) - CE

CFDT :	65 voix	2 élus
CGC :	45 voix	1 élu

La Flandre - Roubaix (59) - DP

CFDT :	56 voix	2 élus
FO :	34 voix	2 élus
CFTC :	16 voix	

Rhin et Moselle - Strasbourg (67) - CE

CFDT :	179 voix	5 élus (+ 1)
FO :	47 voix	1 élu

● **PAPIER - CARTON**

Aussédât-Rey - Cran Annecy (74) - DP

1^{er} collège :

CFDT :	214 voix	4 élus
CGT :	88 voix	1 élu

2^e collège :

CFDT :	32 voix	1 élu
CGT :	28 voix	1 élu
CGC :	20 voix	

Béghin - Corbehem (62) - CE

CFDT :	506 voix	2 élus
CGT :	799 voix	3 élus
CFTC :	297 voix	1 élu

A chaque élection, la CFDT monte dans cette entreprise.

Papeteries du Souche - Anould (88) - DP

CFDT :	131 voix	2 élus
CGT :	231 voix	5 élus

Aux élections de CE, à la même date :

CFDT :	156 voix	2 élus
CGT :	197 voix	3 élus

Extensos - Saint-Dié (88) - DP

CFDT :	24 voix	2 élus
CGT :	32 voix	2 élus

Aux élections de CE, à la même date :

CFDT :	18 voix	1 élu
CGT :	40 voix	3 élus

Dalle et Lecomte - Bousbecque (59) - CE

Collège ouvrier et employé :

CFDT :	268 voix	4 élus
CFTC :	140 voix	2 élus

Net progrès CFDT qui gagne 71 voix et 1 siège.

Cellulose d'Aquitaine - Saint-Gaudens (31) - DP

1^{er} collège :

CFDT :	139 voix	3 élus
CGT :	150 voix	3 élus
FO :	24 voix	

Progrès CFDT au détriment de FO.

Papeteries de Lacourtenours (31) - CE

CFDT :	54 voix	1 élu
CGT :	90 voix	3 élus

Bon score d'une nouvelle section CFDT.

Sopalin - Sotteville-lès-Rouen (76) - DP

1^{er} collège :

CGT :	149 voix	4 élus
CFDT :	106 voix	3 élus

Grosse avance CFDT qui, il y a deux ans, n'existait pas dans le 1^{er} collège.

● **COMMERCE**

Carrefour - Caen (14) - DP

CFDT :	127 voix	5 élus (+ 1)
FO :	34 voix	1 élu (- 1)

Mammouth - Montpellier (34) - DP

CFDT :	96 voix	4 élus
CGT :	43 voix	2 élus

Galeries Lafayette - Montpellier (34) - DP

CFDT :	43 voix	1 élu
CGT :	138 voix	5 élus

Hyper-Coop - Valence (26) - DP

CFDT :	67 voix	3 élus
--------	---------	--------

Nouvelles Galeries - Annecy (74) - DP

CFDT :	226 voix	6 élus
--------	----------	--------

Streichenberger - Chambéry (73) - DP

CFDT :	19 voix	2 élus
--------	---------	--------

Catena - Cahors (46) - CE

CFDT :	65 voix	4 élus
--------	---------	--------

Escale - Creil (60) - DP

CFDT :	87 voix	3 élus
FO :	79 voix	3 élus

Section CFDT toute nouvelle qui, d'entrée, prend la majorité, alors que FO, il y a encore un mois, nous déniait la représentativité.

● SERVICES

Hachette - Paris - DP (titulaires)

Cadres :

CFDT :	82 voix	1 élu
CGT :	63 voix	0
CGC :	283 voix	3 élus

Employés :

CFDT :	259 voix	5 élus
CGT :	819 voix	14 élus
CFTC :	86 voix	1 élu

**TON SYNDICAT PREPARE
LE 36^e CONGRES CONFEDERAL**

Si vous désirez faire connaître votre opinion, confronter avec celle des autres, « Inform'action » publiera les textes que les syndicats lui enverront, dans un numéro spécial (textes à parvenir au plus tard le 31 mars).

Ce numéro spécial (numéro double) comportera aussi une série de « papiers » pour aider les syndicats à préparer le Congrès, en particulier en fournissant des éléments pour analyser le milieu et la pratique quotidienne.