

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



Prix : 3 F - N° 119 - OCTOBRE 1978

Editorial

LUTTER AU FÉMININ...

La C.F.D.T. a été la première organisation en France qui a cherché à « inventer » un syndicalisme ouvert aux travailleuses et être réellement capable de changer leur vie.

Dans le prodigieux mouvement des idées et de l'action issu de 1968, notre organisation s'est dégagée définitivement des analyses traditionnelles d'un mouvement ouvrier profondément anti-féminin.

Elle a eu l'ambition de s'attaquer efficacement à la surexploitation des travailleuses ; elle s'en est fixé les moyens en cherchant à créer un syndicalisme :

- où les femmes peuvent exprimer leurs problèmes et participer à égalité à l'élaboration des revendications ; donc capables de s'opposer à l'exploitation dont sont victimes en commun les travailleurs et travailleuses ;
- mais aptes aussi à remettre en cause la domination masculine qui continue aujourd'hui sous des formes modernes à s'exercer sur elles.

Bref, l'ambition de la C.F.D.T. est bien d'unifier la lutte des classes et les luttes de libération de la femme.

Ces choix de la C.F.D.T. ont créé un immense espoir.

Ainsi, ils ont permis à des militantes, paralysées jusque là dans leurs structures, à prendre la parole.

Des actions mobilisant les femmes au travail se sont développées et se sont soldées sur des acquis incontestables (rappelons-nous PHILIPS, JAEGER...). Un travail intense d'explications vers l'opinion publique a permis de mettre le problème des femmes au travail au cœur des préoccupations.

Des avancées, mêmes partielles, se sont faites jour (loi sur la contraception, le divorce...).

Une autre victoire notable est à mettre en évidence : plus personne dans la C.F.D.T. ne saurait remettre en cause la nécessité de « s'ouvrir » aux problèmes des travailleuses.

Tout ceci est positif, mais il faut pourtant rester lucide. Notre démarche reste encore trop théorique, notre pratique d'action n'est pas modifiée fondamentalement.

Depuis quelque temps, la C.F.D.T., sur ces problèmes, marque le pas. Les travailleuses sont sévères à notre égard et s'interrogent :

SOMMES-NOUS CAPABLES, CONCRÈTEMENT, DE RÉPONDRE A LEURS PROBLÈMES DE L'HEURE ?

Ceci est possible. Encore faut-il que nous fassions échapper notre syndicalisme à l'empoisonnement provoqué par les schémas culturels dominants. Ceux-ci justifient le partage des tâches, prônent l'infériorité des femmes ; ils continuent de trouver chez nous un terrain relativement favorable.

Cela implique aussi quelques tâches essentielles, notamment :

- de développer notre capacité d'écoute et favoriser l'expression des travailleuses :
 - laisser exprimer elles-mêmes leurs problèmes, leurs priorités, leurs différences et ne plus projeter sur elles une approche masculine.

Pour élémentaire qu'il soit, ce travail est essentiel, il est à la base d'une nouvelle pratique. Il doit se faire aussi dans chacune de nos structures vis-à-vis des adhérentes.

- d'élargir notre champ d'intervention syndicale :

C'est-à-dire de s'attaquer en syndicalistes aux causes mêmes de leur surexploitation dans l'entreprise, mais qui trouvent leur fondement à l'extérieur (le type de formation initiale, la sexualité, les équipements collectifs). A partir de là, définir avec elles des axes concrets qui mobilisent et appréhendent toutes la condition féminine telles les conditions de travail, la formation permanente, etc.

Il faut vite mettre notre action en conformité avec notre théorie.

La F.G.M., dans un prochain B.M., donnera des axes de réflexion à l'ensemble de ses syndicats...

IL EST POSSIBLE DE LUTTER AU FÉMININ POUR LA C.C.N.

Le Secrétariat National



L'enjeu : quelle stratégie syndicale pour les années 80?

Les trois coups de préparation du 38^e Congrès Confédéral vont sonner. Le Bureau National de novembre et de décembre va prendre positions sur les rapports et les résolutions qui seront soumis aux syndicats.

Du rapport d'activités l'on peut déjà dire qu'il sera centré, pour l'essentiel, sur l'examen des événements, de la situation et de l'action de la C.F.D.T. pour la période écoulée depuis le Congrès d'Anancy en mai 1975.

Les Travailleurs subissent l'énorme offensive du capitalisme pour trouver une issue à la crise. Cela se traduit au plan national, par l'effort du patronat et du gouvernement de rétablir, selon leurs normes et leurs objectifs, les industries françaises sur les bases de la compétitivité mondiale.

Les conséquences, on les connaît : le chômage et une pression accrue sur les conditions de vie et de travail.

Toutes les industries font l'objet des mesures de rationalisation et de restructuration. L'assainissement capitaliste passe d'abord par la déflation des effectifs c'est-à-dire les licenciements en masse.

Les conditions du travail pour ceux qui restent, s'aggravent.

Trouver la voie d'une riposte efficace

Les conditions de conduite de l'action syndicale dans l'entreprise sont affectées du blocage et de la répression. Les statuts s'amenuisent, se diversifient, se discriminent. Les métallurgistes sont au premier rang des victimes de cette bataille pour la reconquête des marges de profit et de rapport de forces favorables aux intérêts pri-

vés. Point de branche qui n'y échappe, de la Sidérurgie à la Navale, en passant par la Machine-Outil ou l'Informatique.

La dimension des problèmes est clairement internationale même si ses points d'impact trouvent leur terrain dans les différents pays.

Au cœur de cet affrontement, le mouvement syndical cherche la voie des ripostes efficaces. Ses divisions fondées sur des analyses et des conceptions divergentes de la société, de sa transformation et du rôle du syndicat, ne favorisent guère l'élaboration d'une stratégie offensive tendue vers une alternative mobilisatrice, tant au plan français qu'europpéen. Pourtant l'axe international devient d'une brûlante actualité. C'est un des enjeux des années à venir : ou le syndicalisme reconstruira par l'action les conditions d'une riposte, d'une alternative à celle que cherche le capitalisme à la crise, ou ce seront



les forces capitalistes qui imposeront leur solution.

En France, après que les espoirs mis dans la victoire des Forces Populaires se soient évanouis dans l'échec subi aux Elections Législatives de mars 1978, plutôt que de ne rejeter la faute qu'aux autres partenaires, la C.F.D.T. s'est efforcée de s'impliquer aussi dans l'examen des responsabilités et dans la recherche des moyens mis en œuvre pour faire face à la situation.

Faisant le bilan de la relative faillite de la stratégie de l'U.F.P. dans sa traduction active, faisant le bilan d'une unité d'action avec la C.G.T. plus subordonnée aux exigences des impératifs politiques ou électoraux qu'à une action pesant sur la politique capitaliste et orientant l'action politique, la C.F.D.T. a proposé à ses organisations le développement d'une stratégie syndicale, plus efficace parce que plus autonome dans ses analyses et surtout dans ses initiatives d'action.

Le retour à une pratique syndicale dynamique

Voulant dépasser un comportement syndical plus centré sur un discours de dénonciation globale du système et conduisant à une action de caractère sporadique, la C.F.D.T. entend, aujourd'hui, mettre au point et développer une dynamique d'action, partant des réalités vécues par les Travailleurs, impulsant des luttes efficaces, soutenant des objectifs à la fois concrets et significatifs de nos options socialistes autogestionnaires.

Cette stratégie d'action exige de gros efforts, à tous les niveaux de l'organisation. Elle passe d'abord par le retour à une pratique syndicale quotidienne ouverte, dynamique, démocratique, fondée sur l'in-

tervention permanente des militants et des organisations, à la base, sur le terrain concret des entreprises.

Elle exige cependant, par rapport à l'ampleur des problèmes, à la diversité et à l'importance des moyens mis en œuvre par le patronat et le gouvernement, une politique syndicale d'ensemble, indiquant le sens et les buts de l'action dans le moyen et le long terme. C'est ce que nous appelons le projet de la C.F.D.T. et ses objectifs de transformation.

Cette action immédiate, pour ne pas être contradictoire sur les lieux de son implantation, doit donc s'unifier sur des bases politiques communes à toutes les organisations. C'est le rôle de la plate-forme confédérale d'Objectifs Revendicatifs et de Transformation immédiats qui indique la démarche revendicative d'ensemble de toute la C.F.D.T. par rapport aux grands problèmes de la vie économique et sociale.

Une stratégie d'action articulée et cohérente

Cette référence commune n'a pas pour objet de figer ou de tirer vers le sommet dans un mouvement centralisateur l'action des organisations. Au contraire, assurant la cohésion politique des revendications elle permet une action articulée mais cohérente des organisations confédérées, Fédérations et Régions, dans les réalités qu'elles vivent, dans la spécificité de leur

dynamique d'action et de leurs fonctions.

Cette diversité d'actions, cette articulation des actions dans l'unité politique de la C.F.D.T., nous l'appelons à la F.G.M. la stratégie de luttes d'ensemble.

Cette stratégie de luttes d'ensemble nécessite pour se développer la traduction, sur le terrain précis des réalités économiques et sociales vécues, entreprises, branches, Fédérations et Régions, des objectifs communs en revendications précises, mobilisatrices parce qu'accessibles, efficaces parce que négociables.

C'est à cet effort que le C.N.C. d'avril 78 a convié toutes les organisations de la C.F.D.T.

C'est à la vérification des résultats, des problèmes, des difficultés de la mise en œuvre de cette ligne d'action que sont appelés tous les syndicats lors du prochain Congrès. Ce sera l'objet du débat sur l'activité et les orientations de la C.F.D.T.

C'est à la détermination de la politique syndicale à mettre en œuvre en matière d'**action revendicative**, de **fonctionnement démocratique** et d'**organisation**, et d'**action internationale** que seront également conviés les syndicats.

La nécessaire confrontation de nos orientations avec leur traduction

Quatre résolutions présenteront les propositions du Bureau Natio-

nal. Elles pourront faire l'objet des amendements des syndicats.

Nous présenterons ces projets, leur contenu et le point de vue de la F.G.M. en temps voulu.

Mais la meilleure contribution des syndicats de la métallurgie au grand débat démocratique qu'offre le congrès confédéral, c'est bien par l'apport du travail concret des organisations de la F.G.M. et de l'expérience née des luttes, qu'elle se fera.

La volonté de développer une pratique d'action dans toute la F.G.M., ancrée dans les réalités vécues par les métallos, orientée vers nos objectifs prioritaires, de portée nationale, en matière de salaires, de classifications, d'emploi, de droits et libertés, dans le cadre de notre C.C.N., c'est l'engagement actif de toute la F.G.M. dans la C.F.D.T.

Plutôt que de se laisser aller au grand débat d'idées souvent coupé d'une expérience acquise dans les luttes, la F.G.M., encore une fois, choisit de confronter ses orientations à leur traduction sur le terrain de l'affrontement anticapitaliste.

C'est-à-dire de prendre les travailleurs comme les véritables protagonistes du débat car eux seuls sont les acteurs de l'action, eux seuls sont de ce fait les auteurs réels de la transformation de la société.



INDUSTRIES DES TÉLÉCOMMUNICATIONS :

Face aux mutations technologiques, comment préserver l'emploi ?

I. CONNAISSANCE DE L'INDUSTRIE DES TELECOMS :

■ L'industrie des Télécommunications emploie environ 90 000 personnes.

4 grands groupes se partagent le marché : C.G.E., THOMSON, I.T.T. et G.S.S. ; une seule entreprise n'appartenant pas à un groupe y est implantée, il s'agit d'A.O.I.P. (qui, du reste, est régi par un statut de coopérative). Ensuite interviennent, « marginalement » quelques autres entreprises électroniques : Marcel DASSAULT, T.R.T. du groupe PHILIPS, JEUMONT SCHNEIDER, I.B.M. Enfin, ce secteur fait appel à un niveau élevé de sous-traitance, tout particulièrement en Bretagne (région de Lannion). Les 2 premières régions d'implantation de ces entreprises sont la Région Parisienne et la Bretagne.

■ Que fait-on dans ces entreprises ?

2/3 de l'activité de ces entreprises sont consacrés à l'équipement du réseau téléphonique public national (c'est-à-dire qu'elles travaillent pour l'administration des P.T.T.).

- Elles fabriquent donc des centraux téléphoniques dont le rôle est d'établir la liaison entre deux abonnés : c'est ce qu'on appelle le secteur de production de la comutation.

- Elles fabriquent l'ensemble des matériels qui permettent de raccorder chacun des abonnés au réseau (postes téléphoniques...) : c'est ce qu'on appelle le secteur de la distribution.

- Elles fabriquent des matériels nécessaires pour relier entre eux les centraux, c'est-à-dire pour l'essentiel :

- des câbles,
- des émetteurs-récepteurs appelés en téléphonie des faisceaux hertziens (car elles utilisent les ondes hertziennes),
- l'équipement nécessaire à la transmission spatiale (satellites, etc...).

Ce secteur de production là est appelé secteur de transmission. Certaines entreprises sont présentes sur 1 seul secteur, d'autres sur tous.

Enfin, le tiers d'activité restant est partagé à égalité entre le marché privé (centraux, standards d'entreprises) et l'exportation.

II. QUELS PROBLÈMES POUR LES TRAVAILLEURS ?

■ Les « évolutions technologiques » :

2 évolutions importantes se sont manifestées :

- l'une est l'introduction de l'électronique dans les Télécoms, et cela affecte aussi bien la comutation (les centraux) et la transmission : **cette évolution se fait actuellement en 1978 ;**

- l'autre évolution qui marque ce secteur consiste à remplacer l'électricité par l'optique dans le transfert de l'information : c'est-à-dire que l'on remplacera les câbles de cuivre par des fibres de verre. Cette mutation commencera à un haut niveau après 1980.

Regardons chacune de ces évolutions car elles sont en partie à la base des problèmes auxquels vont

être confrontés les travailleurs des entreprises des Télécoms, mais cela va aussi avoir des conséquences sur le type de relations sociales dans la société, sur le pouvoir des patrons dans l'entreprise.

PREMIÈRE MUTATION : l'introduction de l'électronique

Pour synthétiser cela signifie que l'on passe dans les Télécoms de l'électromécanique à l'électronique.

Comment en est-on arrivé là ?

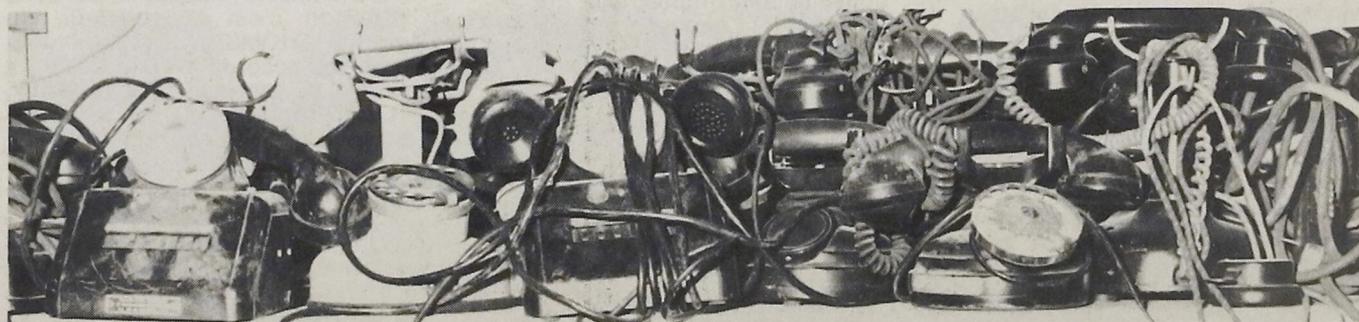
C'est la naissance et l'évolution des semi-conducteurs, matériels qui permettent de traiter, transporter, décoder des signaux électriques à une très grande vitesse et à coût réduit.

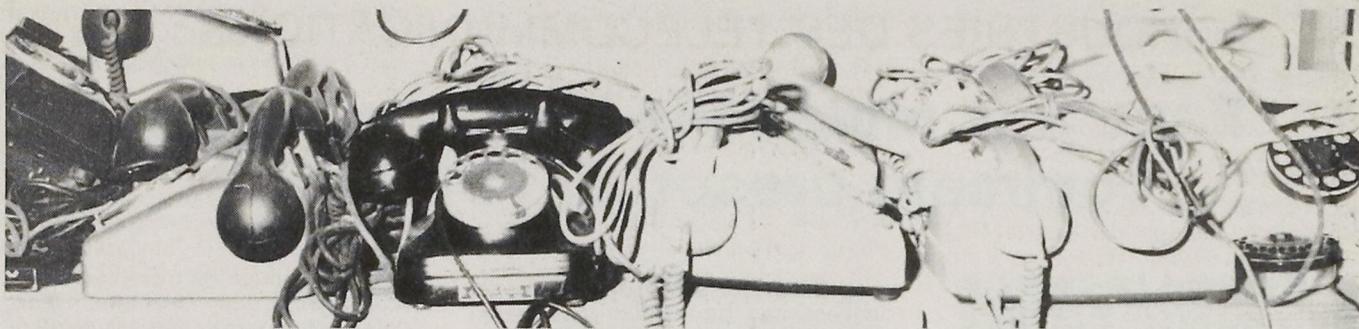
Le semi-conducteur : à l'origine, c'est le transistor. Aujourd'hui, grâce à la miniaturisation, on est arrivé à en mettre des milliers ensemble sur une surface de quelques millimètres de côté ! et cela a supprimé des mètres de fils câblés, soudés : c'est même beaucoup plus fiable, et leurs productions en grandes séries a permis de baisser le prix en 20 ans de plusieurs dizaines de milliers de fois.

Le semi-conducteur, appelé aussi circuit-intégré est utilisé dans toutes les applications électroniques : par exemple de la montre à quartz ou encore dans la miniaturisation de l'informatique, dans l'automatisation de la production.

Cette mutation technologique est regardée avec intérêt par les patrons : cela va leur permettre de réaliser de nouveaux gains de productivité dans l'ensemble du secteur productif par l'automatisation et d'autre part, cela va faire baisser les coûts de certains biens, élargir les marchés, donc relancer l'accumulation du capital qui stagne depuis des années.

Regardons comment cela s'applique dans les Télécoms :





■ Dans le secteur de la commutation : (centraux)

Les centraux traditionnels électromécaniques : fabriqués par C.G.C.T., L.M.T., ERICSSON, C.G.E. sont remplacés d'abord par des centraux semi-électroniques : on les appelle des **centraux électroniques spatiaux**.

Cette génération de centraux est actuellement en production mais ceux-ci sont à peine sortis des chaînes de production qu'une nouvelle génération est au point et peut être réalisée : ce sont les centraux tout électroniques appelés **centraux temporels** : dans ceux-ci on a remplacé une dizaine de millions de résistances, de mini relais transistors par... 300 000 circuits intégrés.

■ Dans le secteur de la transmission et de la distribution :

Ici, l'évolution consiste à passer de la transmission analogique à la transmission numérique, ce qui signifie que sur les fils de transmission on pourra passer de 12 voies actuelles à 120 voies, et y faire passer, non pas seulement des informations vocales mais écrites, visuelles, d'où une modification de l'utilisation du téléphone par les usagers.

DEUXIÈME MUTATION : l'introduction des fibres optiques

Cela consiste à véhiculer les messages par la lumière : c'est une technologie connue depuis longtemps mais elle nécessitait pour son application dans les Télécoms, l'installation de nombreux amplificateurs. Ce problème est aujourd'hui réglé, et le renouvellement du réseau urbain de transmission entre 1982 et 1985 avec extension de la capacité jusqu'en 1990 se fera sur ces bases. Les principaux constructeurs sont en lice : C.G.E., THOMSON, PHILIPS, I.T.T. Cette technologie sera préférée par les P.T.T. car elle est :

- d'un faible encombrement,
- insensible aux parasites.

Par ailleurs, elle nécessite une faible dépense énergétique pour les produire (1 000 fois moins que pour le cuivre) et la matière première est banale (à partir du sable).

■ Les responsabilités gouvernementales :

● La politique des P.T.T. :

Fin 1974, il y avait en France 6,2 millions de lignes principales soit une densité de 12 lignes pour 100 habitants, soit inférieure à l'Espagne et à la Grèce (2 fois moins que la Grande-Bretagne, la Finlande, la Suisse, la Suède).

Le 7^e plan a décidé de changer cette situation. 3 objectifs ont été décidés :

- l'électronisation,
- l'amélioration du téléphone,
- la mise en œuvre de nouveaux services.

Comment cela s'est-il réalisé ?

L'électronisation :

En 6 ans, les P.T.T. vont passer de commandes « tout électromécanique » (1975) au « tout électronique » 1981 avec les conséquences que nous verrons tout à l'heure.

L'amélioration du téléphone :

Les lignes installées sont en croissance : on est passé de 600 000 lignes par an (1974) à 1,8 million (1978).

Le nombre de lignes par an va rester identique jusqu'en 1982 et il est à prévoir une baisse de commande ; ceci est dû, non seulement comme le disent les P.T.T. au fait que le marché n'est pas extensible, mais aussi :

— parce que le coût d'installation reste cher et hors de portée des travailleurs et des couches populaires,

— parce qu'enfin, l'extension du réseau à des personnes privées n'est pas considérée comme prioritaire car c'est moins rentable que la consommation industrielle qui, selon les P.T.T., permet d'amortir plus facilement le coût élevé de l'électronisation. C'est en fait à travers cette situation, les notions de services publics et de rentabilité qui sont posées.

Les nouveaux services :

Le téléphone électronique peut servir à autre chose que la transmission vocale entre deux postes téléphoniques. Ainsi, il est envisagé de mettre en plan des systèmes :

- de télé-informatique,
- de télé-copie,
- de visiophone,

ainsi que la facturation détaillée et la surveillance automatique des centraux téléphoniques.

Ces services nouveaux posent des problèmes aux travailleurs du secteur de production :

— dans la mesure où ces services peuvent être assurés par d'autres entreprises qui n'appartiennent pas « au club du téléphone » et risquent donc d'être les victimes de la concurrence que vont se mener les grands groupes.

● La politique gouvernementale, la stratégie des grands groupes :

Les problèmes qui se posent aux travailleurs ont d'autres causes : le choix gouvernemental de développer le téléphone a éveillé des appétits.

L'ensemble des grands groupes du secteur du téléphone, devant l'importance du marché offert, ont exercé de multiples pressions sur le gouvernement pour imposer chacun leur système, ou pour le moins, prendre leur part du marché.

Une concurrence s'est donc ouverte et développée.

Cet appétit ne s'est pas localisé aux groupes traditionnellement implantés sur le téléphone ; d'autres groupes électroniques extérieurs, alléchés, se sont mis en compétition, attirés par l'ampleur des bénéfices à réaliser, et d'autant plus intéressés que l'électronisation du téléphone fait d'eux de sérieux concurrents car de longues dates, ils maîtrisent les technologies électroniques (composants, informatique, etc.) qui s'appliquent aujourd'hui au téléphone.

La meilleure illustration de cette situation c'est la stratégie du groupe THOMSON qui, abandonnant ses accords avec la C.G.E., a décidé de fabriquer des centraux, et pour ce faire, a acheté les entreprises nécessaires (ERICSSON, L.M.T., L.T.T...) aidé en grande partie des subventions gouvernementales.

Une autre illustration de cet élargissement de la concurrence, c'est l'arrivée lente mais sûre de DASSAULT-électronique qui va

s'implanter sur le terrain des transmissions.

Le gouvernement, au nom de la sacro-sainte libre concurrence et de la non intervention, a pris alors deux décisions qui sont lourdes de conséquences aujourd'hui :

1) Il s'est refusé de choisir une filière de systèmes, et aujourd'hui sont installés en France plusieurs systèmes dont la comptabilité technique est loin d'être évidente.

De plus, la diversité concurrentielle de ces systèmes est inopérante au niveau de l'exportation.

Ceci est grave : parce que l'exportation, son développement est absolument nécessaire pour garantir l'emploi.

2) Deuxième décision (liée à la première) : il s'est refusé à une restructuration du secteur Télécoms et il laisse la libre concurrence capitaliste faire elle-même cette restructuration « sauvage » avec des problèmes d'emploi à la clef.

Le gouvernement aurait dû choisir une seule filière de systèmes, réaliser une restructuration permettant de garantir et développer l'emploi en soustrayant les pouvoirs stratégiques en matière de Télécoms aux grands groupes multinationaux (français ou américains). On comprend pourquoi il ne l'a pas fait.

Enfin, un autre point met en évidence les choix politiques et industriels du patronat et du gouvernement.

On l'a vu précédemment, les Télécoms c'est maintenant l'électronique. Cette mutation entraîne une utilisation massive de semi-conducteurs de très haute performance (appelé M.O.S.). Cette race de semi-conducteurs sera utilisée en grande majorité dans le téléphone... et aucune entreprise française ne sait les fabriquer.

Depuis 18 ans, le gouvernement français a mis au point des plans sectoriels : composants, informatique, etc...

Il a même « distribué » des subventions aux groupes pour réaliser ces objectifs.

Le résultat le voici : les Télécoms, l'informatique, les compo-

sants dépendent de l'étranger que cela soit les produits de base (semi-conducteurs, les technologies, ou les systèmes ex. :

(I.B.M., C.I.I.-H.B. pour l'informatique) MOTOROLA, TEXAS pour les composants).

■ La stagnation du marché privé :

● Il ne se développe pas.

Il représente 15 % du marché global et il stagne depuis 1973 : donc impact sur l'emploi.

De plus, son utilisation pose problème. En effet, de nombreuses entreprises se font installer des centraux électroniques ; un central de cette nature est équipé d'un ordinateur et l'on voit aujourd'hui se développer son utilisation pour accentuer le contrôle social sur les travailleurs et les délégués syndicaux (contrôle et enregistrement du téléphone, accès des ateliers et de services par présentation d'un badge, etc...).

III. LES CONSEQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS :

Les travailleurs des Télécoms sont donc touchés par 3 phénomènes qui se conjuguent et qui risquent d'avoir des conséquences graves :

- La mutation technologique,
- Le développement du marché et la restructuration qui risquent de se mettre en œuvre,
- La non maîtrise par la France d'une industrie électronique et particulièrement de composants.

L'impact de ces 3 phénomènes sera étudié de près par la branche Télécoms qui se réunira fin novembre, mais déjà les traits les plus marquants apparaissent.

Dans le nombre d'emplois :

La mutation technologique modifie en profondeur la conception du produit et sa fabrication.

Ce sont donc les ouvriers de fabrication des centraux, les monteurs en chantiers et les techniciens-ingénieurs informatique qui seront touchés.

Dans le secteur des transmissions, la situation s'est déjà détériorée. La chambre syndicale estime qu'entre 1976 et 1978, 2 000 emplois sur 16 000 ont été supprimés.

Dans le secteur des câbles, la stagnation du marché, les gains de productivité, la mutation technologique vont aussi faire diminuer le nombre d'emplois.

C'est dire que le chiffre annoncé par la presse faisant état de 15 000 suppressions d'emplois d'ici 1980 n'est pas un chiffre fantaisiste ; le nombre risque d'être même beaucoup plus important... si rien n'est mis en œuvre.

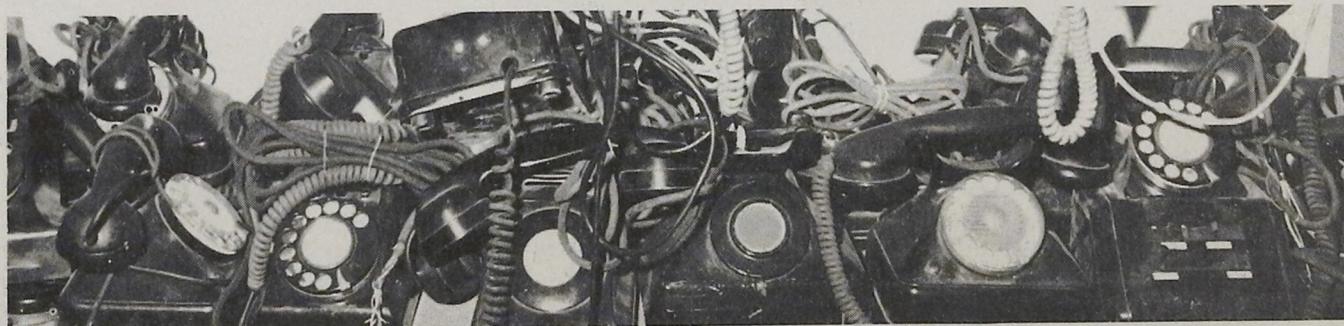
Dans la qualité de l'emploi :

● Les problèmes d'emploi ne se poseront pas seulement en nombre. En effet, dans la plupart des cas, les entreprises du téléphone, C.G.E., THOMSON, G.3.S. font aussi d'autres productions, et dans celles-ci les patrons voudront provoquer la mobilité de l'emploi par les transferts, les mutations, ils chercheront à profiter de cette situation pour restructurer leurs entreprises en profondeur et pour briser les équipes syndicales en place.

● Les conditions de travail seront menacées : ainsi, on voit s'accélérer les cadences, se mettre en place des expériences de travail en 3 x 8 qui, même localisées sont inquiétantes. L'automatisation, dans bien des cas, sert de justification à l'extension du travail parcellisé.

IV. UNE REponse SYNDICALE DYNAMIQUE :

Une mutation sans précédent est en train de se faire dans ce secteur. Relativement « protégée hier » la situation est, à bien des égards, identique à celle de la Sidérurgie, la Navale... Ici comme ailleurs, c'est le moment de réorganisation du capitalisme et il est de notre responsabilité d'y faire face en « opposant à leur logique industrielle et sociale » nos revendications et notre pratique d'action de masse. C'est le travail dans lequel sont engagées les sections C.F.D.T. des Télécoms, mais aussi l'ensemble des Métallurgistes.



NON LA NAVALE NE COULERA PAS

LA NAVALE A PARIS

Près de 6 000 travailleurs de l'industrie Navale montés de tous les chantiers de FRANCE du plus gros au plus petit chantier de la Construction à la réparation, rassemblés Place de l'Opéra, défilant dans les rues de PARIS, voilà un événement qui a marqué les Parisiennes et les Parisiens.

L'accueil de la population a été particulièrement chaleureux et nombreux étaient ceux qui venaient discuter ou apporter leur solidarité aux travailleurs de la Navale. Cette solidarité a d'ailleurs renforcé la conviction et la détermination des salariés de cette industrie dans leur lutte pour vivre et travailler au pays, pour sauver la Navale.



Ceux que l'on appelle les « hors U.I.M.M. » et les négociations dans leurs branches respectives

Il y a environ 3 200 000 métallurgistes (dont 680 000 travailleurs) en France. Mais lorsqu'on prend les statistiques de l'U.I.M.M. (Chambre Patronale de la Métallurgie au plan national), on décompte seulement 2 680 000 métallos : en effet, plus de 500 000 travailleurs sont employés dans diverses branches industrielles qui ne dépendent pas de l'U.I.M.M. et qui ne sont donc pas « couvertes » par les accords éventuellement conclus à ce niveau (comme celui instituant la R.A.G.).

Ces « hors-U.I.M.M. » se répartissent dans des secteurs tels les Garages (360 000 travailleurs dans cette seule branche), la Réparation de Matériel Agricole et de Travaux Publics, la Bijouterie, le Froid, les Jouets.

Il y a aussi les travailleurs du C.E.A. (Commissariat à l'Energie Atomique) au statut particulier (voir article sur le Congrès du S.N.P.E.A. C.F.D.T. dans le B.M. Mensuel 6 - 78 n° 108).

Métallos également, par leurs activités et leur « affiliation » à la F.G.M.-C.F.D.T., les travailleurs de différents Bureaux d'études (I.R.S.I.D., C.E.T.I.M., C.I.E.F.O.P...), d'entreprises à vocation particulière (C.N.E.S., S.E.P., O.N.E.R.A...), généralement « couverts » par les accords Métallurgie. Métallos toujours les travailleurs des centres de prévention (APAVE, VERITAS...), « couverts » eux aussi par les accords Métallurgie (d'après un accord signé par F.O. seulement).

Et enfin, il y a quelques milliers de travailleurs « sans statut » dans des secteurs très marginaux (certains négoce de métaux, poseurs d'antennes de télévision, auto-écoles, certains fabricants de bateaux de plaisance...) dont on ne sait trop de quelle branche ils dépendent, même si dans certains cas une pression syndicale permet de faire appliquer telle ou telle Convention Collective ou si les patrons décident d'adhérer à une convention collective existante (par exemple le syndicat patronal natio-

nal du « Rechapage » a annoncé son intention d'adhérer à la convention collective des Garages).

Après ce sommaire tour d'horizon, nous allons traiter des négociations qui se sont déroulées ces derniers mois dans les 5 secteurs « hors-U.I.M.M. » qui disposent d'une convention collective nationale (Garages, Vente et Réparation M.A.T.P., B.J.O., Froid et Jouets). En effet, parallèlement aux négociations ouvertes avec l'U.I.M.M. et qui se sont conclues par l'accord sur la R.A.G., des discussions se sont engagées avec le patronat de ces branches, discussions qui ont porté essentiellement sur les salaires.

Les négociations engagées et leurs résultats

Il faut tout d'abord souligner que la C.F.D.T. est fortement implantée dans ces secteurs, notamment dans les garages où de nombreuses luttes ont été engagées depuis quelques années à l'initiative de notre organisation syndicale. Cela malgré un environnement peu favorable : entreprises de petite taille en règle générale, patronat de « droit divin », antagonisme entre les différentes catégories de personnel...

Les discussions engagées avec le patronat, même si elles n'ont pas suscité, ici comme ailleurs, toute l'action souhaitable, ne se sont donc pas déroulées dans un climat de totale démobilité : les résultats obtenus sont là pour le prouver.

A) Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie (B.J.O.)

La négociation s'est déroulée le 9 juin. La C.F.D.T. avance un certain nombre de propositions. Après diverses péripéties, le patronat concède le salaire minimum à 2 035 F (salaire mensuel, base 40 h) et propose une grille complète de salaires pour toutes les catégories de travailleurs.

Après consultation, la F.G.M.-C.F.D.T. signe cet accord, ce qui

n'avait pas été le cas depuis 1974 : il faut dire que lors de la dernière négociation concernant les salaires (mars 1977), le salaire minimum avait été fixé par les patrons à 1 695 F !

Dans la foulée de cette négociation, les patrons ont accepté un débat approfondi concernant le salaire en deux éléments revendiqué par la C.F.D.T. Première discussion le 20 octobre.

B) Vente et Réparation de machinisme agricole et de matériel de travaux publics

Première négociation le 6 juin. Les patrons prennent à témoin les délégations syndicales : ils n'ont pas bénéficié, comme ceux des garages, des « largesses » de l'Etat (autorisation d'augmenter très substantiellement les tarifs pour permettre, soi-disant, une revalorisation du Travail Manuel).

Néanmoins, la C.F.D.T. déclare sa volonté de négocier et avance un certain nombre de propositions que les patrons déclarent vouloir soumettre à leurs instances.

Le 22 juin, un compromis est trouvé. L'accord est signé par toutes les organisations syndicales sauf par la C.G.C. qui à l'occasion rappelle son hostilité à la formule du salaire en deux éléments (en vigueur dans cette branche depuis mars 1974 — voir tableau).

Dans cette branche, le dernier accord de salaire datant de 1974, fixait le salaire minimum à 1 250 F. Il sera dorénavant de 2 015 F.

En décembre doivent s'ouvrir des discussions sur les classifications, alors que les négociations en la matière étaient rompues depuis juin 1975.

C) Garages

Une première réunion a lieu le 30 juin. Elle est sabotée par la présence de la C.F.T., présence soutenue par quelques patrons.

Une nouvelle réunion se tient le 8 juillet sous l'égide du Ministère du Travail et aboutit à un accord

signé par toutes les organisations syndicales, ce qui ne s'était pas produit depuis mai 1974, date de la conclusion de la convention collective nationale de ce secteur.

Fait important : c'est la première fois que le barème de salaires ne démarre pas au niveau du SMIC (pour passer en-dessous quelques mois après). Le salaire minimum au 1^{er} juillet est fixé à 2 000 F (contre 1 756 F au 1^{er} janvier 1978). Pour un certain nombre de salariés payés au SMIC, l'accord se traduit par une augmentation conséquente (S.M.I.C. à 1 887 F au 1^{er} juillet et à 1 926 F au 1^{er} septembre).

Des difficultés apparaissent toutefois pour l'application de cet accord, certains patrons refusant de se plier au nouveau barème de minima qui percute les salaires réels y compris pour certains P. 3.

D) Froid (Installation-Réparation).

La réunion du 3 octobre a été fixée dans le cadre de la révision semestrielle du barème. Après une discussion serrée au cours de laquelle la C.F.D.T. a fait part de ses revendications, le salaire minimum a été fixé à 2 213 F dans cette branche. Les augmentations ne

sont pas entièrement hiérarchisées pour l'ensemble de la grille alors que pour certaines catégories aux plus bas salaires, l'incidence est proche de 200 F d'augmentation.

Toutes les organisations syndicales ont signé cet accord. De nouvelles négociations sont prévues sur les classifications, négociations au cours desquelles doit être débattu le salaire en 2 éléments.

E) Jouets

Malgré les demandes réitérées des organisations syndicales, aucune réunion n'avait eu lieu pendant le premier semestre 1978. Première séance de négociation le 15 septembre sans résultat.

Pour la réunion du 18 octobre, la Chambre Patronale a fait préalablement les propositions suivantes par écrit :

Salaire en 2 éléments :

- « Salaire de progrès » constitué par les 100 premiers points - valeur du point : 18,01 F,
- « Salaire de fonction » constitué par les points suivants - valeur du point : 13,66 F.

Dans cette branche, la grille de classifications résulte encore du

système PARODI. La proposition patronale initiale conduisait donc à un salaire minimum de 2 006 F (le dernier barème, datant d'octobre 1977 et non signé par la C.F.D.T. démarrait à 1 768 F).

En cours de réunion, les patrons ont légèrement modifié leurs propositions :

- Salaire minimum à 2 050 F,
- Valeur des 100 premiers points : 18,20 F,
- Valeur des autres points : 13,75 F.

Ce qui donne les salaires minima garantis suivants (qui servent aussi de référence de calcul pour la prime d'ancienneté) :

- O.S. 1 : 2 067 F
- O.S. 2 : 2 136 F
- P. 1 : 2 411 F
- P. 2 : 2 576 F
- P. 3 : 2 920 F

La F.G.M.-C.F.D.T. estime positif le système proposé bien que les valeurs de point restent encore faibles. Elle réserve sa réponse pour consulter ses organisations de cette branche. C.G.T. et C.G.C. semblent relativement hostiles à cet accord.

SALAIRES NATIONAUX GARANTIS actualisés en octobre 1978

	B.J.O.	Réparation Agricole et T.P.	Garages	Jouets	Froid
Effectifs globaux couverts par les accords	20 000	60 000	360 000	24 000	20 000
Effectifs directement concernés par les accords	20 à 30 % des O.S. de Province	30 à 40 %	30 % environ	20 à 30 % des O.S. de Province	
Date de la dernière signature F.G.M.	1974	1974	1974	1974	1974
Date du dernier accord de salaire	février 78	décembre 74	janvier 78	octobre 77	mars 78
Signataires du dernier accord	tous sauf C.G.T.	tous sauf C.G.C.	tous	en délibération	tous
Motif du refus	salaire insuffisant	la C.G.C. est contre le salaire en 2 éléments			
Salaire le plus bas	2 035	2 015	2 000	2 050	2 175
Manœuvre	2 035	2 015	2 000	2 050	2 213
O.S. 1	2 044	2 015	2 000	2 067	2 305
O.S. 2	2 106	2 035	2 045	2 136	2 381
P 1	2 174	2 196	2 150	2 411	2 458
P 2	2 365	2 357	2 290	2 576	2 610
P 3	2 629	2 571	2 465	2 920	2 832
autres ouvriers	maxi : OJ4 4 067	2 893 (HQ coeff. 240)	2 535 (électroniciens)		néant
Hiérarchie ouvriers salaires les plus hauts salaires les plus bas	2	1,43	1,26	1,42	1,3
Salaire chef d'atelier	A : 290 3 921 B : 320 4 331	Coeff. 271 3 226	A 312 3 529 B 340 3 845	Coeff. 290 4 432	Coeff. 290 3 930
Hiérarchie niveau maîtrise Salaire le plus haut salaire le plus bas	2,12	1,6	1,92	2,16	1,8
Salaire du cadre le plus élevé	8 601 coeff. 635	7 292 Coeff. 650	6 793 Coeff. 440	6 495 Coeff. 440	8 807 Coeff. 650
Hiérarchie ouvriers/cadres Salaire le plus haut salaire le plus bas	4,2	3,6	3,4	3,2	3,5

Quelques commentaires et éléments d'analyse

Il faut d'abord souligner que paradoxalement, ces secteurs « marginaux » de la Métallurgie disposent déjà d'une Convention Collective Nationale, ce qui n'est pas encore le cas dans les secteurs « couverts » par l'U.I.M.M. Malgré certaines insuffisances, ces conventions collectives nationales constituent un outil intéressant pour l'action des organisations C.F.D.T. concernées car elles impliquent un lieu unique des négociations au plan national pour chacune de ces branches sur les problèmes essentiels : salaires, classifications, emploi... Ceci est d'autant plus positif que la plupart des entreprises de ces branches sont de très petite taille et qu'il est souvent difficile d'imposer des accords « boîte par boîte ».

Par ailleurs, depuis quelques années la C.F.D.T. s'est fortement implantée dans ces entreprises et a conduit de nombreuses luttes. C'est notamment vrai dans le secteur des Jouets et encore plus dans celui des Garages qui a connu de nombreuses actions coordonnées au plan local : Lorient, La Roches-sur-Yon, le Puy-en-Velay... Dans ces différents cas, les travailleurs, avec la C.F.D.T., ont su dépasser leur faiblesse numérique en conjuguant leurs forces au niveau géographique et en instituant de nouvelles méthodes de lutte (réparations gratuites de véhicules).

Des minima proches des réels

D'autre part, la C.F.D.T. a su mettre à profit ces lieux de négociation pour avancer sur sa politique salariale. C'est ainsi que des discussions sur le salaire en deux éléments ont eu lieu ou sont prévues dans ces différents secteurs. Et déjà deux accords existent instituant le salaire en deux éléments avec une modulation de la hiérarchie salariale. Bien entendu (voir l'exemple de la réparation de matériel agricole), l'action doit se poursuivre pour permettre progressivement d'atteindre les objectifs de la F.G.M.-C.F.D.T. (un salaire de progrès pour les 100 premiers points d'une valeur plus conséquente). Mais d'ores et déjà, ces accords peuvent servir de points d'appui pour la concrétisation de notre politique salariale.

Enfin, ces accords répondent au souci de la F.G.M.-C.F.D.T. en faveur d'une revalorisation plus importante des bas salaires. Bien sûr, les accords conclus portent sur des barèmes de minima mais, étant donné la situation particulière de

ces secteurs (entreprises pratiquant des salaires très faibles), les nouveaux barèmes de minima percentent en réalité de nombreux salaires réels. Ce qui devrait être le cas dans de nombreuses entreprises dépendant de l'U.I.M.M. (P.M.E., « boîtes » de sous-traitance) si nous parvenons à fixer un montant suffisant pour la R.A.G.

Le fait qu'il existe déjà dans les cinq secteurs précités des conventions collectives nationales avec des barèmes de minima proches des réels a permis cette revalorisation des bas salaires sans souscrire des accords particuliers sur la R.A.G. : à situations particulières, négociations particulières. Mais il s'agit bien dans tous les cas pour la F.G.M.-C.F.D.T. d'avancer sur une même politique salariale (revalorisation plus importante des bas salaires, salaire en deux éléments, barèmes de minima aussi proches que possible des réels...) et de déboucher à terme sur une même convention collective nationale.

SALAIRE EN 2 ÉLÉMENTS

A titre d'exemple, la grille de salaires en deux éléments du secteur « Vente et réparation de machinisme agricole et de matériel de travaux publics ». Cette grille s'applique également aux artisans ruraux, forgerons, maréchaux-ferrants (les patrons de la vente et réparation de matériel de T.P. n'ont pas signé cette grille mais doivent néanmoins la diffuser à titre de recommandation).

Il faut noter que dans cette grille le salaire de progrès comprend les 140 premiers points alors que pour la F.G.M.-C.F.D.T., le salaire de progrès est constitué par les 100 premiers points du coefficient (toutefois la C.F.D.T. ne désespère pas de faire partager son point de vue par le patronat à terme).

COEFFICIENT	SALAIRE DE PROGRÈS pour les 140 premiers points à raison de 13 F le point	SALAIRE DE FONCTION au-delà du 140 ^e point à raison de 10,73 F le point	TOTAL
140	1 820 F	0	2 015 F
147	1 820 F	75 F	2 015 F
150 (O.S. 1)	1 820 F	107 F	2 015 F
158	1 820 F	193 F	2 015 F
160 (O.S. 2)	1 820 F	215 F	2 035 F
165	1 820 F	268 F	2 088 F
168	1 820 F	300 F	2 120 F
175 (P. 1)	1 820 F	376 F	2 196 F
180	1 820 F	429 F	2 249 F
185	1 820 F	483 F	2 303 F
190 (P. 2)	1 820 F	537 F	2 357 F
205	1 820 F	697 F	2 517 F
209	1 820 F	740 F	2 560 F
210 (P. 3)	1 820 F	751 F	2 571 F
212	1 820 F	773 F	2 593 F
221	1 820 F	869 F	2 689 F
222	1 820 F	880 F	2 700 F
240 (H.Q.)	1 820 F	1 073 F	2 893 F
246	1 820 F	1 137 F	2 957 F
252	1 820 F	1 202 F	3 022 F
255	1 820 F	1 234 F	3 054 F
270	1 820 F	1 395 F	3 215 F
271	1 820 F	1 406 F	3 226 F
290	1 820 F	1 610 F	3 430 F
312	1 820 F	1 846 F	3 666 F
341	1 820 F	2 157 F	3 977 F
400	1 820 F	2 790 F	4 610 F
500	1 820 F	3 863 F	5 683 F
650	1 820 F	5 472 F	7 292 F

(1) Afin qu'aucun salaire ne soit inférieur à 2 015 F, le salaire de fonction des coefficients 140, 147, 150, 158 est complété en conséquence.

SALAIRE FORFAITAIRE ET DURÉE DU TRAVAIL

Le groupe fédéral Ingénieurs et Cadres a mené une réflexion sur la rémunération au forfait et le temps de travail des cadres dans la Métallurgie. Une note a été réalisée, qui précise les avantages et les inconvénients du salaire au forfait. Il s'agit plus en définitive, d'usages, d'habitudes que de définitions légales. C'est pour cette raison qu'il est apparu nécessaire de voir comment cela se passe, concrètement, dans les entreprises de la Métallurgie. (Questionnaire envoyé aux syndicats en juin 1978).

La réflexion sur la question du forfait est d'autant plus nécessaire qu'il existe une tendance à étendre ce type de rémunération à d'autres catégories de salariés.

Il est par ailleurs apparu nécessaire d'étendre cette enquête à la question des contrats à durée déterminée car la discussion a montré une extension considérable de cette pratique. Ceci concerne également toutes les catégories de salariés.

La F.G.M.-C.F.D.T. a lancé une campagne pour la **Convention Collective Nationale dans la Métallurgie**. Cette Convention Collective Nationale est conçue comme un cadre de négociation.

« Mais il doit également reconnaître aux organisations syndicales le droit de traduire dans les faits, son application, son adaptation positive aux réalités différentes des régions, des branches, des entreprises ».

Dans la Métallurgie, il existe cependant déjà une **Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres**. Il importe donc de voir comment harmoniser notre projet, valable pour toutes les catégories et la Convention Collective Nationale existante. Une des pierres d'achoppement dans l'harmonisation des statuts est l'existence, pour les Ingénieurs et Cadres, de la **rémunération au forfait**. Ce type de rémunération est une caractéristique du statut des Ingénieurs et Cadres, une de leurs « prérogatives essentielles ».

L'objectif de cette note est de rappeler ce qu'est précisément la rémunération au forfait (I), d'en discuter les intérêts et les inconvénients (II), et en conclusion, de définir quel type de revendication la F.G.M. doit formuler en ce qui concerne temps de travail, rémunération (III) et contrat de travail. En effet, si un certain nombre de militants Ingénieurs C.F.D.T. estiment qu'il faut revendiquer la **suppression du forfait**, il semble que le forfait soit perçu par beaucoup comme un **avantage acquis qu'il serait dangereux d'abandonner**. Quant aux **contrats à durée déterminée**, leur extension exige une riposte syndicale.

I. LA RÉMUNÉRATION AU FORFAIT DÉFINITIONS CONVENTIONNELLES

Rappel des textes de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

- Article 4 - Engagement
une lettre d'engagement indiquant le montant des appointements.
- Article 9 - Durée du travail
- Article 23 - Appointements réels.

L'idée de principe du forfait est contenue dans l'article 9 : « Les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilités plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ».

L'article 23 précise cette notion en indiquant que les heures supplémentaires (par rapport à l'horaire de référence) sont incluses dans le forfait.

Les ingénieurs et cadres étaient les seuls salariés payés au « forfait » car ils étaient les seuls payés en fonction de leur responsabilité et non en fonction d'une tâche à accomplir dans un temps donné.

L'évolution des technologies et des méthodes de gestion du personnel met en cause cette situation.

• Car le nombre d'ingénieurs et cadres croît et le forfait n'est donc plus réservé à une toute petite « minorité privilégiée », mais à une fraction non négligeable de la population salariée. Ceci pose notamment question aux techniciens et à la maîtrise qui, dans des fonctions différentes, ont un travail proche de nombreux ingénieurs et cadres dont ils revendiquent le forfait (c'est le cas notamment des agents de maîtrise en production, auxquels souvent les patrons accordent le forfait).

• Dans le même temps, le développement des horaires variables impose un contrôle accru du temps de travail des salariés et l'on assiste à une généralisation dans les entreprises concernées à un développement du « pointage », qui apparaît assez contradictoire avec le « forfait ». Alors selon le niveau hiérarchique, le pointage peut être de pure forme ou bien correspondre à un réel contrôle des horaires de l'ingénieur.

Le montant du forfait base 40 h ? Son montant doit être supérieur au mini 40 h. Ce mini est défini nationalement (par accord ou « recommandation » non impérative) et adapté dans chaque entreprise en tenant compte des réductions d'horaires compensées, intervenues dans ladite entreprise depuis décembre 1968 —. Théoriquement, et de la même façon, les forfaits réels devraient être augmentés en fonction des réductions d'horaires dans la mesure où cette réduction d'horaire compensée a pour conséquence d'augmenter le prix de l'heure de travail.

Mais le patronat de la métallurgie s'est toujours refusé à discuter des salaires réels et de l'incidence sur les réels de la signature des barèmes minis.

II. AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU FORFAIT

Qu'est-ce que cette définition contractuelle implique du point de

vue des conditions d'emploi des ingénieurs et cadres ?

• La rémunération est forfaitaire, c'est-à-dire que son calcul tient compte des éventuels dépassements d'horaire, ce qui, si on y réfléchit un peu, ne veut pas dire grand chose du point de vue de la détermination du **montant** de la rémunération. La rémunération dépend foncièrement d'autres critères, essentiellement de la loi de l'offre et de la demande. De ce point de vue, quelle différence avec le technicien, le **mensuel** ?

Par contre, cette définition a une implication précise en ce qui concerne l'**horaire de travail**. Car si le mensuel peut prétendre « légalement » quitter l'entreprise à l'heure précise, le cadre n'a pas le droit de refuser de rester après l'heure, car il est payé, dans son forfait, pour toutes les heures supplémentaires éventuelles.

Rien n'est dit pour le cas d'horaire effectif inférieur à l'horaire officiel de l'entreprise, car les textes ont été rédigés dans une période de prospérité économique.

• L'intérêt du forfait

C'est d'abord que, en théorie, la rémunération est garantie quel que soit l'horaire du service.

Le cadre au forfait peut, là encore en théorie, gérer son emploi du temps : il ne pointe pas, il arrive au travail et il le quitte à l'heure qu'il le désire.

Mais cette possibilité de partir est-elle liée au forfait ou simplement aux habitudes de travail et à la nature du travail ?

• Les contraintes du forfait

En fait, la liberté n'est pas aussi grande et l'initiative du cadre au forfait est limitée par le règlement intérieur de l'entreprise (qui fixe les heures d'arrivée, de départ, de repas, de « pause café », etc.) et par les nécessités du service.

Il se pose également des problèmes qui n'ont pas été pris en compte dans la convention, car ils apparaissent « antinomiques » à la notion de forfait :

- le chômage technique,
- la grève.

Ainsi, dans la sidérurgie, le patronat a préféré maintenir la rémunération de ses cadres au forfait, car la réduction du salaire apparaissait contradictoire avec leur statut. Mais cela a été apprécié différemment dans d'autres entreprises.

Quant à la grève, elle est tellement inimaginable dans la conception patronale, pour les ingénieurs, que la convention ne « peut pas » aborder ce genre de question !

• Autres éléments d'analyse :

— La notion de forfait n'est pas définie juridiquement (cf. jurisprudence).

— Les directions essaient actuellement de l'étendre à des non-cadres par l'intermédiaire de contrats individuels : il y a alors autant de forfaits que de salariés — on individualise les relations entre les travailleurs et leur Direction.

En fait, il n'y a pas de forfait, mais une multitude de forfaits qui couvrent la **non-application des heures supplémentaires**.

Le forfait, c'est bien quand :

— on ne fait pas systématiquement des heures supplémentaires en nombre,

— on n'est pas touchés par le chômage partiel,

— on n'est pas confrontés à la grève.

et avec les orientations patronales sur la globalisation annuelle du temps de travail, cette orientation correspond en effet à un forfait annuel. Une rémunération à l'année pour un nombre d'heures donné : par exemple 1980 heures pour Ceyrac - 1800 heures pour la C.G.C. (Charpentier).

Le problème est en réalité de savoir qui gère le nombre d'heures. Si cette globalisation est utilisée par le patron pour remédier aux à-coups dans son planning de production ou, si, au contraire cela se traduit par une plus grande liberté pour le salarié.

Il est donc important que la F.G.M. puisse proposer à ses organisations une revendication claire sur la rémunération et le temps de travail. Cette revendication ne doit pas apparaître comme une mise en cause des avantages acquis mais une meilleure garantie collective.



III. QUELLES REVENDEICATIONS POUR LES INGÉNIEURS ET CADRES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET SA RÉMUNÉRATION ?

Il nous faut réfléchir à la notion de forfait, à la fois en la comparant avec les revendications de la C.C.N.

— réduction compensée du temps de travail : 35 h en 5 jours,

— interdiction de toutes les heures supplémentaires régulières et récupération obligatoire,

Notre position sera d'autant mieux adaptée qu'elle sera liée à une analyse sérieuse de réalités. La réflexion des syndicats doit également prendre en charge la question des contrats à durée limitée : on assiste en effet, actuellement, à une extension de cette pratique :

- embauche sur un travail précis, pour la durée de ce travail,
- contrat « emploi-formation »,
- embauche d'intérimaires.

Il est évident que cette diminution de la protection des ingénieurs et cadres va avoir des conséquences importantes sur leurs conditions d'emploi. Ainsi est-il bien connu que l'embauche d'intérimaires se traduit par une dégradation des conditions de travail. Il est donc urgent de définir une riposte syndicale pour mettre en cause ces pratiques.

LE TRANSFERT D'USINES DANGEREUSES VERS DES PAYS MOINS DÉVELOPPÉS

La lutte des travailleurs des pays industrialisés, notamment leur action contre les produits **cancérogènes**, conduit à établir des règlements très précis pour l'utilisation des produits toxiques. Ainsi, le B.M. et SYNDICALISME ont parlé de l'amiante.

La bagarre dans les chantiers navals contre les maladies liées à l'amiante (asbestose et cancers) a conduit à un règlement imposé d'abord à Nantes, et étendu récemment à l'ensemble du pays : le taux de poussière d'amiante dans l'atmosphère doit être inférieur à 2 fibres par cm^3 d'air. L'action est permanente, à FERODO, D.B.A., dans l'amiante, ciment, et même dans les universités (JUSSIEU), etc...

Les objectifs : d'abord faire appliquer les règles actuelles et ensuite descendre la limite à **0,1 fibre par cm^3** (norme préconisée par la F.I.O.M.). Des luttes sont engagées sur d'autres produits toxiques : le plomb, le zinc, le nickel, la benzidine, les solvants de toutes sortes, des produits pharmaceutiques, des pesticides (pensez à la dioxine à SEVESO).

Ces luttes conduisent à des règlements destinés à protéger la **santé des travailleurs**. Elles ont des conséquences que nous n'avions pas imaginées : elles sont un des

facteurs qui conduisent au déplacement de certaines productions des pays industrialisés vers les pays moins développés pour échapper aux règlements jugés trop exigeants.

Une étude publiée récemment aux U.S.A. (par un chercheur indépendant (B. Castleman) montre que pour la plupart des entreprises de ce pays, la révision des unités de production, de façon à ce qu'elles obéissent aux nouveaux règlements de sécurité (il faudrait souvent les reconstruire !...) coûterait plus cher que d'implanter des usines neuves... dans des pays moins exigeants du point de vue du contrôle !

Un cas exemplaire : L'AMIANTE

L'amiante est utilisée aux U.S.A. essentiellement sous deux formes : textiles (résistants à la chaleur et isolants thermiques) et matériau de friction (garnitures de freins). L'amiante est considérée aux U.S.A. comme un danger n° 1, **400 000 personnes seraient susceptibles d'y être atteintes d'un cancer lié à l'amiante**. En raison de ce risque, les règles ont été renforcées constamment ces 5 dernières années, tant du point de vue du contrôle sur le lieu de travail que du point de vue de la pollution.

En 1975, l'Institut National de Sécurité des U.S.A. (N.I.O.S.H.) notait que les consommateurs d'amiante se

tournaient vers des fournisseurs étrangers car leurs vendeurs habituels avaient arrêté leur production parce qu'ils ne pouvaient satisfaire aux exigences du N.I.O.S.H.

Il faut dire que la norme U.S. est inférieure à la norme récemment adoptée en France.

NORME	U.S.	NORME FRANÇAISE
1972	2 / cm^3	2/ cm^3
1975	0,5/ cm^3	en 1977
fin 1978	0,1/ cm^3	

Un rapport sur l'industrie de l'amiante aux U.S.A. en 1975 indique que 65 % des processus de production aux U.S.A. ne sont pas en mesure de se conformer à la norme de 0,5/ cm^3 .

POLITIQUE INDUSTRIELLE DES PRODUCTEURS D'AMIANTE DES U.S.A. :

• GARNITURES DE FREINS

— **RAYBESTOS** vient de construire une usine à CORK (Irlande) pour produire 10 millions de disques de freins par an à destination de la Communauté Européenne. Cette usine se heurte à une opposition locale très grande bien qu'elle ait été construite en tenant compte des réglementations en vigueur.

— **ABEX** a implanté une usine de freins à MADRAS (Inde).

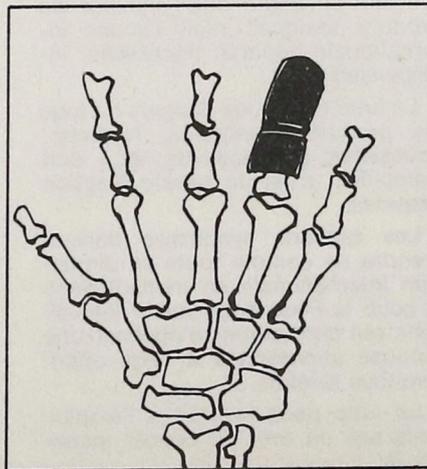
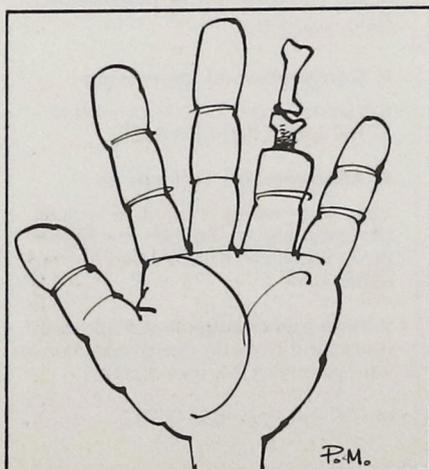
• TEXTILES

— **AMATEX** a fermé en 1973 son usine (presque neuve) de Pennsylvanie au profit de 2 établissements au Mexique, près de la frontière des U.S.A. (Agua Prieta et Ciudad Juarez). L'amiante (matière première) vient du Canada. Le Mexique n'a pas de règles spéciales pour la protection des travailleurs de l'amiante, un syndicalisme très faible, des salaires réduits.

— Formose et la Corée du Sud (il n'y a pas, dans ces deux pays, de règles relatives à l'utilisation de l'amiante) deviennent les grands fournisseurs des U.S.A. pour l'amiante - textile, à la place du Ja-

ON NE RISQUE RIEN

Ni CHEZ NOUS NI DANS LES PAYS DU TIERS-MONDE!



pon où un règlement sévère a été introduit. Mais ce sont des **firmes japonaises** qui font les affaires par l'intermédiaire du trust commercial japonais Mitsui.

— Vénézuëla et Brésil, et même l'Espagne sont les autres fournisseurs !...

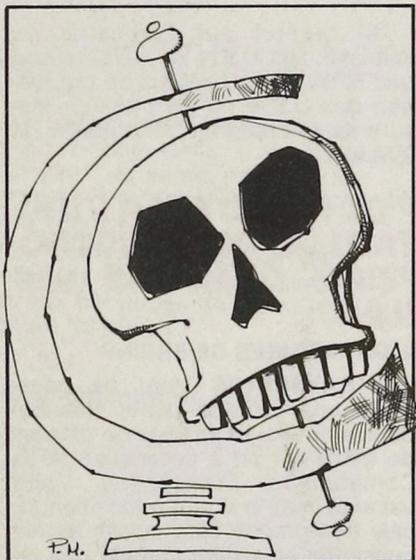
D'autres exemples significatifs :

● ARSENIC

Sous-produit des fonderies de cuivre aux U.S.A. (Compagnie ASARCO) en 1975, l'office de sécurité des U.S.A. propose de baisser la valeur limite de 500 à 4 microgrammes par m³ !...

La Direction d'Asarco indique alors que pour atteindre cette nouvelle norme il lui faudrait dépenser 15 millions de dollars par an et qu'à ce prix l'usine sera fermée ! La norme devrait être fixée à la fin 1978, à quelle valeur ?

De toutes façons, il semble bien que les entreprises américaines vont avoir tendance à s'approvisionner à l'étranger : Mexique, Chili et Pérou, Philippines et également France et Suède.



● PLOMB (fonderies de plomb et usines de batteries)

La norme aux U.S.A. est 200 microgrammes par m³ d'air (contre 50 au Japon et en Tchécoslovaquie, 10 en U.R.S.S. !...). En 1976, l'office de sécurité des U.S.A. propose 100.

— **Réaction des industriels** : cela va amener les sociétés U.S. à investir à l'étranger, cela va développer l'inflation, mettre en cause notre compétitivité, aggraver la situation de l'emploi, participer au déséquilibre de la balance des paiements.

— **Réaction du responsable syndical des sidérurgistes (U.S. Steel Workers)** : même la nouvelle norme est totalement insuffisante pour protéger la santé des travailleurs du plomb.

● ZINC

Malgré une demande de plus en plus forte de Zinc Métal, on constate aux U.S.A. une baisse régulière de la production domestique. Les unités anciennes ne sont pas remplacées. Le zinc est acheté au Canada, au Mexique, en Europe, en Australie... et de plus en plus en Amérique du Sud et en Thaïlande.

Il est évident que les U.S.A. ne sont pas les seuls concernés.

Dans l'affaire de Sévés (la dioxine), le nord de l'Italie est apparu comme une colonie pour les entreprises suisses. Et on a vu récemment des manifestations dans les rues de Tokyo contre des compagnies japonaises qui exportent leur pollution.

— Toyama qui ferme une usine de mercurochrome pour l'installer en Corée du Sud,

— Nihon Kagaku qui transfère une unité de chromage, également en Corée du Sud (à la suite d'une longue lutte au Japon contre le cancer lié au chrome),

— et Asaki qui plante son usine de chlorure de mercure en Thaïlande (depuis le désastre de Minimata, le Japon a fixé les normes les plus strictes du monde vis-à-vis du mercure).

LA SITUATION EN FRANCE

Les camarades de L.C.C. à Dijon ont eu sur cette question une bonne expérience avec le Nickel-carbonyl. C'est un matériau très dangereux.

L'action menée contre ce produit à Dijon avait amené la Direction à envisager l'implantation de l'atelier de nickel-carbonyl à la campagne, pas trop loin de Dijon. Les travailleurs de L.C.C., animés par la section C.F.D.T., sont allés sur le terrain s'informer. La population locale a refusé et l'atelier de nickel-carbonyl s'en est allé vers le Sud-Est Asiatique !...

CONCLUSION :

Il faut se battre pour éliminer les produits toxiques, mais l'action internationale apparaît nécessaire, indispensable !

La lutte contre les dangers de tous les produits manipulés, respirés : poussières, gaz, solvants, etc... doit s'amplifier, c'est un terrain d'action essentiel.

Les sections syndicales doivent prendre en compte toute sa dimension internationale en mettant dans le coup la Fédé pour établir les liaisons qui permettront d'opposer une réponse coordonnée à cette offensive tous azimuts.

La lutte pour le droit à l'emploi, mais pas au prix du cancer, passe par là.

sommaire

- Editorial du Secrétariat National 2
- Les enjeux du 38^e Congrès Confédéral 3 et 4
- Problèmes dans l'industrie téléphonique 5 à 7
- Rassemblement à Paris des travailleurs de la Navale 8 et 9
- Les accords dans les branches « hors U.I.M.M. » 10-11-12
- Salaire « au forfait » et durée du travail 13 et 14
- Exportation... d'usines dangereuses 15 et 16

Couverture et reportage photos : G. BLONCOURT

Dessins : P. MASSONNAT et MAXON

● BULLETIN DU MILITANT F.G.M.-C.F.D.T.

● Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication : Jean LAPEYRE

● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ.

● Abonnement : 80 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.A.P. N° 636 D 73.