

FGM CFDT

Connaissance de la durée réelle du travail	1 - 2
Rattraper la hausse du coût de la vie	3
Au voleur	3
Les responsables de la société n'auraient-ils pas d'enfant	4
Elections professionnelles	4

DERNIÈRE HEURE

SOUSCRIPTION FÉDÉRALE 1980 :

Le tirage des 4 gros lots nationaux de la tombola associée à notre souscription fédérale a eu lieu le 3 juin, au siège de la F.G.M.-C.F.D.T. Voici les 4 numéros gagnants :

- le n° 179.985 gagne la R 5,
- le n° 151.195 gagne un poste de télé couleurs,
- le n° 254.682 gagne un séjour de 14 jours en Algérie,
- le n° 100.811 gagne une chaîne HI-FI.

Nous rappelons à nos sections syndicales que d'autres lots « sont en jeu » dont le tirage a lieu au niveau des Unions Métal.

AUDIENCE DE LA C.F.D.T.

Nous apprenons que lors de nouvelles élections professionnelles à CREUSOT-LOIRE (MARREL) Rive-de-Gier, la C.F.D.T. prend la majorité dans cette entreprise. Nous donnerons les chiffres exacts dans le prochain B.M. Hebdo.

Par ailleurs, les élections de D.P. viennent d'avoir lieu chez DRIMMER (Rodez) après le conflit conduit par une nouvelle section C.F.D.T. Malgré les manœuvres de la direction pour implanter F.O. et C.G.C., la section C.F.D.T. confirme son audience : 140 voix sur 189 suffrages dans le 1^{er} collège, soit 5 élus, contre 1 à F.O...

Enfin, on nous signale la création de sections C.F.D.T. chez PRIVE S.A. à Châlons-sur-Marne, au Garage RENAULT de Firming, chez T.R.T. à Brives...

Connaissance de la durée réelle du travail

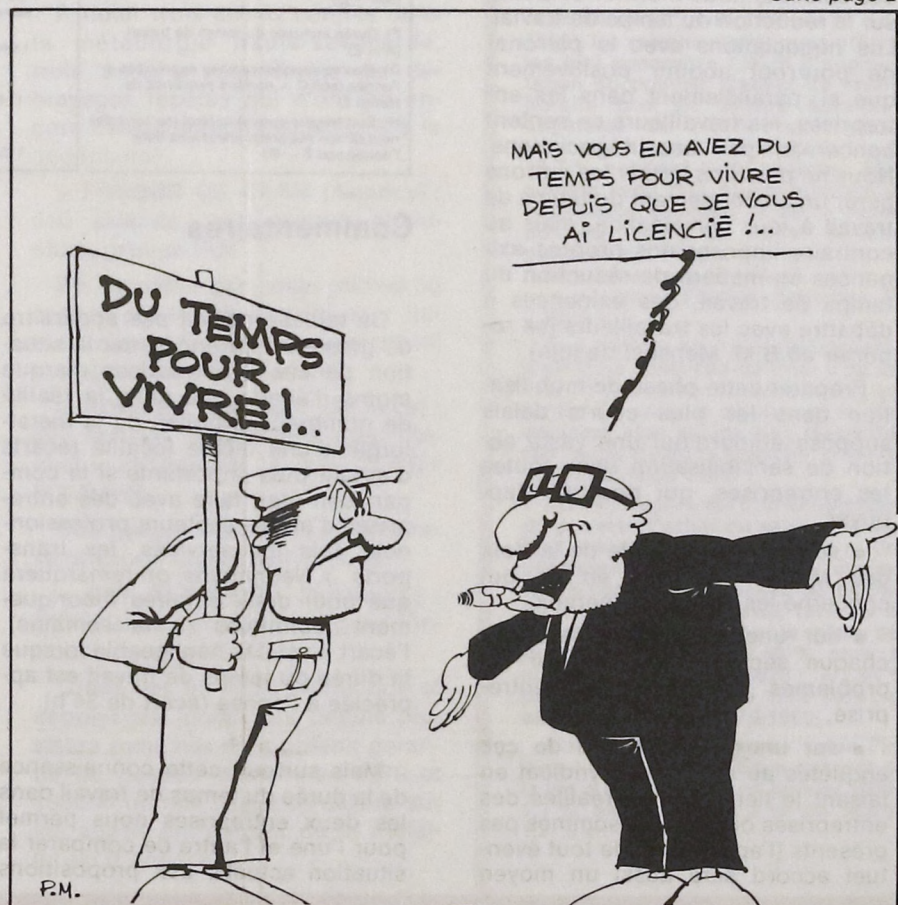
La première séance de négociations avec le C.N.P.F., sur la base des propositions contenues dans le rapport GIRAUDET (voix V.M. et B.M. de juin), s'est heurtée à deux écueils :

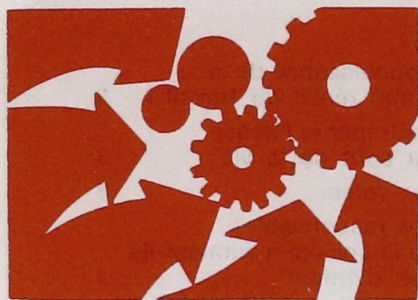
- D'une part, le patronat entend apprécier seul, dans chaque entreprise, la période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail : alors que les organisations syndicales revendiquent le pouvoir pour les institutions de personnel de donner leur accord préalable pour fixer cette période de réfé-

rence qui pourrait être dans la majorité des cas l'année calendaire (1^{er} janvier - 31 décembre).

- D'autre part, le patronat se saisit de l'une des restrictions importantes du rapport GIRAUDET (appréciation de la durée du travail en temps de travail effectif, et non en temps de présence dans l'entreprise) pour prétendre en faire une règle générale. Ainsi, les temps de casse-croûte, de pauses diverses, d'habillage, et lavage... seraient décomptés du temps de présence pour mesurer la durée du travail et

Suite page 2





Suite de la page 1

ses réductions éventuelles. Cette prétention patronale vient percuter de nombreuses conventions, accords d'entreprises et pratiques coutumières qui considèrent les différents temps de pause comme temps de travail effectif, calculé et rémunéré comme tel, y compris pour apprécier les heures supplémentaires.

Cette offensive patronale « au sommet » se double de tentatives dans différentes entreprises pour grignoter cet avantage acquis...

Imposer nos exigences

Alors que depuis le début de l'année et particulièrement en mai et début juin, nous avons axé notre action sur le pouvoir d'achat et les bas salaires, nous devons maintenant (sans abandonner le terrain des salaires) nous montrer offensifs sur la réduction du temps de travail. Les négociations avec le patronat ne pourront aboutir positivement que si, parallèlement dans les entreprises, les travailleurs se sentent concernés par ces négociations. Nous ne pouvons laisser les patrons gérer un aménagement du temps de travail à leur convenance, mais au contraire imposer nos propres exigences en matière de réduction du temps de travail, des exigences à débattre avec les travailleurs (se reporter au B.M. Mensuel de juin).

Préparer cette phase de mobilisation dans les plus courts délais suppose aujourd'hui une vaste action de sensibilisation dans toutes les entreprises, qui pourrait s'appuyer :

- sur la page centrale de la Voix des Métaux de juin, en ce qui concerne les aspects généraux,
- sur une enquête réalisée par chaque section syndicale sur les problèmes spécifiques à l'entreprise,
- sur une confrontation de ces enquêtes au niveau du syndicat en faisant le lien avec les réalités des entreprises où nous ne sommes pas présents (l'application de tout éventuel accord sera aussi un moyen

privilegié d'implantation de notre organisation syndicale).

Comment réaliser cette enquête ? Pour mesurer les incidences du rapport GIRAUDET et élaborer des contre-propositions : nous ne pouvons nous satisfaire du « nous sommes à 40 h, 41... ou 45 h par semaine ». Dans tel syndicat où a été menée cette enquête, un premier bilan faisait apparaître une situation identique dans toutes les entreprises (40 h par semaine), mais une étude plus approfondie a montré des écarts allant jusqu'à 72 h dans l'année (soit 9 journées de travail) ! Les deux exemples simples suivants pourront aider à cette connaissance de la durée réelle du travail (à adapter selon diverses situations qui peuvent se présenter dans l'entreprise).

• Les deux entreprises PATRE et ONAT ont un horaire hebdomadaire affiché de 42 h 30.

• **ENTREPRISE PATRE** : travail en équipe 2 x 8 h 30 ; 5 jours de travail par semaine ; 30 minutes de casse-croûte payées par jour et par équipe selon accord d'entreprise ; congés payés légaux (24 jours ouvrables, soit 20 jours ouvrés) ; jours fériés chômés payés et non récupérables ; 2 jours de « pont » chômés et payés + 2 jours de congés payés à tout le personnel pour « convenances personnelles ».

• **ENTREPRISE ONAT** : travail à « la journée » 8 h 30 par jour en deux fois ; 5 jours de travail par semaine ; congés payés légaux (24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés) ; jours fériés chômés, payés et non récupérables ; aucun autre avantage.

Pour l'année 1980 (366 jours calendaires), nous décomptons les durées de travail suivantes :

PERIODICITES	ENTREPRISE PATRE		ENTREPRISE ONAT
	Durée réelle du travail (temps de présence)	Temps de travail effectif (temps de présence moins les temps de pause)	Pas de temps de pause donc durée réelle du travail et temps de travail effectif se confondent
A) Durée journalière du temps de travail	8 h 30	8 h	8 h 30
B) Durée hebdomadaire (A x 5)	42 h 30	40 h	42 h 30
C) Heures supplémentaires à la semaine (B - 40 h)	2 h 30	—	2 h 30
D) Jours de repos dans l'année - TOTAL	127 jours	—	133 jours
— samedis et dimanches	104 jours	—	104 jours
— jours de congés légaux	20 jours	—	20 jours
— jours fériés en dehors du week-end	9 jours	—	9 jours
— jours supplémentaires	4 jours	—	0 jours
E) Soit jours annuellement travaillés (366 - D)	229 jours ou 45,8 semaines	—	233 jours ou 46,6 semaines
F) Durée annuelle du temps de travail (A x E)	1 946,5 h	1 832 h	1 980,5 h
G) Heures supplémentaires appréciées à l'année (soit C x nombre semaines de travail E)	114,5 h	—	116,5 h
H) Soit horaire annuel normal (au total des heures non majorées effectuées dans l'année soit F - G)	1 832 h	—	1 864 h

Commentaires

Ce tableau ne fait pas apparaître de grosses différences, car la situation de ces 2 entreprises marque moins d'écarts que dans la réalité de nombreuses boîtes de la métallurgie d'une même localité (écarts d'autant plus importants si la comparaison était faite avec des entreprises d'autres secteurs professionnels, tels les services, les transports...). Néanmoins, on remarquera que pour deux horaires théoriquement identiques (à la semaine), l'écart n'est pas négligeable lorsque la durée du temps de travail est appréciée à l'année (écart de 34 h).

Mais surtout, cette connaissance de la durée du temps de travail dans les deux entreprises nous permet pour l'une et l'autre de comparer la situation actuelle aux propositions

du rapport GIRAUDET et à déterminer des revendications immédiates :

— Par exemple, dans la première entreprise (PATRE), il s'agira bien sûr d'obtenir au moins le 5^e jour de congé payé supplémentaire, mais surtout de faire prévaloir l'acquis de l'accord d'entreprise (temps de pause payé comme temps de travail effectif), pour obtenir une réduction du temps de travail et la limitation des heures supplémentaires à l'année (et les repos compensateurs correspondants). De nombreuses entreprises de la métallurgie sont concernées par cette bataille face au patronat qui voudra apprécier restrictivement les mesures de réductions du temps de travail.

— Pour ce qui concerne la seconde entreprise (ONAT), les propositions GIRAUDET devraient avoir un effet immédiat (notamment les 40 h de repos supplémentaire) et ainsi réduire l'écart avec la première entreprise.

BOURGEOIS (Faverges - Haute-Savoie)

RATTRAPER LA HAUSSE DU COÛT DE LA VIE

L'entreprise BOURGEOIS, fabri- que d'appareils ménagers, appar- tient au groupe FERRODO et em- ploie 222 salariés à Faverges (160 ouvriers, 62 agents de maîtrise et cadres).

La section C.F.D.T., seule organi- sation syndicale de l'entreprise, sensibilise les travailleurs en ce dé- but d'année sur la perte du pouvoir d'achat : de janvier 79 à mars 1980, 5,2 % de régression du pouvoir d'achat et la direction prétend limiter à 8 % les augmentations généra- les pour l'année 1980 (alors que le taux d'inflation va atteindre de 13 à 14 % pour le moins !). Mais dans le même temps, où la majorité des tra- vailleurs voit son pouvoir d'achat en chute libre, quelques augmenta- tions individuelles ; fruits d'une cote d'amour, sont distribuées par la direction : de quoi exarcerber un peu plus le mécontentement...

La section C.F.D.T. informe les travailleurs par tracts puis organise un débrayage information au cours duquel les travailleurs décident une action : débrayages ponctuels de 2 à 8 h. Sur deux semaines, 33 h de grève qui paralysent la production. D'abord réticente à négocier et utili- sant l'encadrement pour faire pression sur les grévistes, la direc- tion accepte enfin de discuter.

Les résultats obtenus

Les travailleurs obtiennent :

- l'indexation des augmentations de salaires sur l'évolution de l'in- dice I.N.S.E.E., et cela tous les 2 mois, pour l'année 1980 ;
- 3 % au titre de rattrapage du pouvoir d'achat ;
- la révision en hausse du budget du C.E.

Une nouvelle réunion est prévue en décembre pour discuter des 2,2 % manquant pour le maintien du pouvoir d'achat sur les deux an- nées 1979 à 1980.

Malgré une inconnue sur le résul- tat de la négociation de décembre, les autres acquis ont été jugés satis- faisants par les travailleurs et leur section C.F.D.T., des acquis en effet appréciables par rapport à la situa- tion initiale.

L'action s'est située dans une en- treprise soi-disant en difficulté fi-

nancière et en pleine restructura- tion d'où chantage de la direction sur l'avenir de la boîte, d'où égale- ment la question qui s'est posée aux travailleurs pour définir la forme d'action : le choix du dé- brayage répété a été un compromis entre une partie du personnel qui voulait occuper l'entreprise et une autre partie qui se prononçait pour des actions de courte durée.

C'est la première longue action au sein de cette entreprise se tra- duisant par des résultats : une vic- toire psychologique sur la direction.

A noter qu'au cours de cette ac- tion, toutes les décisions (formula- tion des revendications, détermi- nation des modes d'action, décision de reprise) ont été prises au cours d'assemblées générales avec vote : la section C.F.D.T., quant à elle, tout en étant à l'origine de la lutte, a fa- vorisé les débats et laissé les travail- leurs décider et non seulement arbi- trer.

D'autres actions en Haute-Savoie

A noter trois autres conflits dans la métallurgie haute-savoiarde, trois actions sous forme de dé- brayages répétés qui n'ont pu en- core contraindre les directions à la négociation.

• **FORGES DE CRAN (Annecy) :** 510 salariés, semi-produit alumi- nium, groupe PUK.

2 h de grève par poste (moins 30 à 40 % sur la production) pour ob- tenir réduction du temps de travail et augmentations salariales.

• **POMPES GUINARD (Annecy) :** 480 salariés, équipement pour l'in- dustrie et l'énergie ; groupe LEROY SOMMER.

Débrayages successifs pour la re- valorisation des classifications.

• **CIT-ALCATEL (Annecy) :** 540 salariés ; équipement pour l'in- dustrie, groupe C.G.E.

Grève des bons de production et débrayages journaliers depuis plu- sieurs semaines pour obtenir garan- tie du pouvoir d'achat en 1979 et 1980 et un rattrapage de salaire sur les autres entreprises de la métal- lurgie d'Annecy.

échos

AU VOLEUR !

Dans certaines entreprises, par l'action syndicale, les travailleurs ont obtenu le maintien, voire la progres- sion de leur pouvoir d'achat. Et puis... toutes les entreprises dans lesquelles le patronat a imposé sa loi d'austérité. Les statistiques font la moyenne de toutes ces situations : une moyenne qui a de quoi nous faire réfléchir... et agir !

Selon les statistiques officielles du Ministère du Travail, basées sur l'in- dice I.N.S.E.E., le pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier a baissé au cours du premier trimestre 1980 (baisse de 0,29 %, le salaire horaire brut ayant augmenté en moyenne de 3,5 % alors que les prix ont évolué de 4,2 %). Cela ne s'était jamais produit depuis 11 ans, c'est-à-dire depuis le 1^{er} trimestre 1969 : en sachant toute- fois que la baisse constatée lors du 1^{er} trimestre 1969 (- 0,11 %) suivait une période de forte progression des salaires (+ 9,58 % les trois trimestres précédents, conséquence de « Mai 68 »), alors que la baisse constatée ce premier trimestre 1980 vient s'ajouter aux pertes déjà subies lors des trois derniers trimestres de l'an- née 1979.

En un an (1^{er} avril 1979 au 31 mars 1980), les mêmes statistiques officiel- les font apparaître 1,06 % d'augmen- tation du pouvoir d'achat du salaire horaire brut (le salaire horaire a augmenté de 14,9 % en moyenne pour une hausse du coût de la vie de 13,7 % pendant cette période). Mais compte tenu des augmentations de cotisations sociales et de la réduc- tion du temps de travail (minime puisque de l'ordre de 0,1 h en 12 mois), le salaire mensuel net a vu son pouvoir d'achat diminuer de 0,32 % !

Ces chiffres sont peu réjouissants, mais il ne suffit pas de crier « au vo- leur » : par notre action pour la ga- rantie du pouvoir d'achat et la pro- gression plus rapide des bas sala- res, nous devons infléchir cette si- tuation d'ici fin 1980.

NOTA : Depuis 1975, la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire brut (sans tenir compte donc ni des cotisations sociales ni de la diminu- tion d'heures) n'a cessé de décroître : + 5,1 % du 1^{er} avril 1975 au 31 mars 1976, + 3,4 % pour la même pé- riode 1976-1977 ; + 2,56 % pour la même période 1977-1978 ; + 2,81 % pour la même période 1978-1979 ; et enfin + 1,06 % en 1979-1980.

A noter également que selon l'in- dice I.N.S.E.E., la hausse du coût de la vie a été de 1,9 % en janvier 1980 ; 1,1 % en février ; 1,2 % en mars ; 1,2 % en avril.

PEUGEOT MULHOUSE (HAUT-RHIN)

Les responsables de la société n'auraient-ils pas d'enfants ?

Il y a une vingtaine d'années, Eric PEUGEOT, héritier de l'empire industriel du même nom avait été enlevé : cet événement douloureux avait défrayé la chronique. Mais il faut croire que ce drame n'a pas laissé de trace chez les dirigeants de la société Peugeot : en effet, lorsqu'un ouvrier, père de famille, est confronté au même drame, on lui refuse même un congé sans solde pour rechercher sa fille disparue !

Et oui, les faits se sont passés à Peugeot Mulhouse et la section C.F.D.T. (qui a envoyé une lettre ouverte à Eric PEUGEOT) a dû déployer des trésors d'énergie pour permettre à un ouvrier immigré de se rendre dans son pays (Algérie) où sa fille avait été enlevée (elle a été retrouvée quelques jours plus tard, après avoir été victime d'un viol).

LE COMPORTEMENT INQUALIFIABLE DE LA DIRECTION

Le 9 avril 1980, un travailleur immigré de l'emboutissage, PÈRE de FAMILLE, reçoit deux télégrammes :

— le premier : « Chose grave. Venir urgent ».

— Le 2^e : « Votre fille introuvable. Venir urgent ».

Aussitôt, ce travailleur, bien noté, à qui on a rien à reprocher par ail-

leurs, demande à sa maîtrise de pouvoir rentrer chez lui. Pour cela, il sollicite de disposer d'une quinzaine de jours, soit par un congé sans solde, soit par un congé payé anticipé afin de regagner sa famille.

Son chef d'atelier, M. CHATEL, lui refuse ce congé !! Il pousse même la plaisanterie à lui proposer une autre solution : prendre son compte et quitter l'entreprise !!!

Le 10 avril, ce travailleur, paniqué, informe la C.F.D.T. Les délégués C.F.D.T. effectuent de nombreuses démarches auprès de la maîtrise directe, du chef du personnel, M. SCHROEDER, du Directeur du Personnel, M. GUY et jusqu'au Directeur du Centre, M. PERRIER. Ceux-ci, à notre connaissance, sont également TOUS pères de famille. Ils opposent un REFUS à notre démarche. De même, l'assistante sociale en chef, Mlle BARTH, consultée n'a pas daigné se déranger.

Avec l'aide de la C.F.D.T., le travailleur adresse alors un nouveau télégramme dans son pays pour demander la justification de la disparition de sa fille par les autorités.

Le 14 avril, il reçoit une réponse par télégramme :

« Venir urgent. Vous êtes convoqué par Gendarmerie pour enquête ».

Le lendemain, une fois de plus, la C.F.D.T. intervient auprès de M. SIMONET et M. SCHROEDER.

Leur réponse est : ce télégramme n'est pas valable. Nous allons demander à la Gendarmerie française de faire une enquête !!!

Face à l'immobilisme de la Direction, la C.F.D.T. s'est rendue à Strasbourg, en compagnie du travailleur à son Consulat. Celui-ci a immédiatement adressé un télex aux autorités de son pays et nous avons tenu informé, par lettre recommandée, M. PERRIER, Directeur du Centre.

Ces nouvelles démarches du Syndicat de la Métallurgie C.F.D.T. ont eu raison de la passivité de la Direction et le travailleur s'est vu enfin accorder le 18 avril 1980... après NEUF JOURS D'ATTENTE, l'autorisation de regagner sa famille.

Au-delà de toute considération, dans une telle situation, comment un PÈRE DE FAMILLE peut-il refuser à un AUTRE PÈRE DE FAMILLE de s'inquiéter et de rechercher sa fille de 13 ans disparue ?

Quel aurait été le comportement de CES PERSONNES s'il s'était agi de leur PROPRE ENFANT ?

Est-il ADMISSIBLE que, dès qu'une réponse négative est donnée à l'échelon le plus bas de la hiérarchie, celle-ci soit couverte par toute la hiérarchie, alors qu'elle sait pertinemment qu'une INJUSTICE EST COMMISE ?

L'équipe à STOLERU, bien placée pour connaître la situation de Peugeot Mulhouse, pourra méditer cette affaire quand elle organise la « Semaine de dialogue » avec les travailleurs immigrés !

EN BREF EN BREF EN BREF

ELECTIONS PROFESSIONNELLES (suite)

Dans les B.M. Hebdomadaires précédents, nous avons commenté différents résultats d'élections. A noter parmi les résultats qui nous sont parvenus :

● CREUSOT-LOIRE (ex. MARREL) Rive-de-Gier, Loire

Aux élections du Comité d'Entreprise, la C.F.D.T. recueille 42,14 % dans le 1^{er} collège (564 inscrits) et progresse de 14 %. Dans le 2^e collège (272 inscrits), la C.F.D.T. est majoritaire avec 50,65 % des voix.

● CREUSOT-LOIRE, Ondaine, FIRMINGHAM, Loire

Aux élections de délégués du personnel (3 050 inscrits), la C.F.D.T. recueille 24,81 % dans le 1^{er} collège (+ 3,1 %), 41,52 % dans le 2^e collège (+ 5,82 %) et 17,5 % dans le 3^e collège (+ 1,5 %).

● GROUPE SNECMA

Sur l'ensemble des établissements et collèges (10 607 inscrits) la C.F.D.T. recueille 2 415 voix, soit 31,4 % des suffrages exprimés (+ 1,9 % par rapport à 1979). Avec 47,1 %, la C.G.T. progresse de 3,1 %, alors que F.O. avec 13,5 % perd 4,4 %. La C.F.D.T.

progresse de 12,2 % à Suresnes et de 4,9 % à Villaroche.

● R.V.I. (ex. SAVIEM) CAEN

Tous collèges confondus (5 961 inscrits), la C.F.D.T. est nettement majoritaire avec 46,76 % des voix (+ 2 %) contre 43,67 % à la C.G.T. (- 3 %) et 9,55 % à F.O. (+ 1 %).

● MERLIN-GÉRIN (Grenoble)

Sur l'ensemble des établissements et collèges (7 000 inscrits), la C.F.D.T. recueille cette année 23,18 % des suffrages (+ 2,95 %). La C.G.T. avec 42,52 % perd 6,27 % et F.O. avec 25,33 % gagne 3,45 %. Dans ce groupe, la C.F.D.T. est passée de 1977 à 1980 de 6 % à 18,5 % des voix dans le 1^{er} collège et de 19,5 à 29,3 % des voix dans le second.

● DUCCELLIER, Ste-Florine, Haute-Loire

Après la spectaculaire progression au C.E. dans tous les établissements Ducellier d'Auvergne, nouvelle progression aux élections D.P. à Ste-Florine (1 300 travailleurs). La C.F.D.T. recueille 48 % des voix (+ 18 % par rapport à 1979) contre 49 % à la C.G.T. (- 18 %).

● 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 : 90 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.P.A.P. N° 636 D 73.