

VOIX DES METAUX  
**Vm**

FGM FEDERATION GENERALE  
DE LA METALLURGIE CFDT

N° 195 SEPTEMBRE 1972

au ministère  
du travail

les têtes changent



EDGAR  
FAURE

les revendications des  
travailleurs demeurent

# Le sens « SOCIAL ET MODERNISTE » Des entreprises dites « DYNAMIQUES »

## Aux Compteurs SCHLUMBERGER 460 emplois mis en cause

Le Président Directeur Général, Jean Riboud prétend avoir « une politique sociale et pas seulement une gestion ».

La Revue « Entreprise » de novembre 1971 remarquait d'ailleurs : « Depuis votre accession à la Présidence en 1965, le groupe s'est étoffé

et a doublé ses gains. Son chiffre d'affaires, hors taxes, est passé de 1,75 milliards à 3,38 milliards. Quant au bénéfice il s'est élevé à 275 millions de francs en 1970 contre 148 millions en 1965. »

## Mais le personnel voit son emploi mis en cause

Depuis novembre 1971, 200 emplois ont été supprimés au département mécanique des compteurs à Montrouge.

Le 22 juin (époque favorable pour ces opérations) la Direction annon-

çait 460 suppressions d'emplois, le département gaz étant transféré à Colombes, soit 260 travailleurs, et le département tarification, à Poitiers, soit 200 travailleurs.

Dès cette annonce l'action s'est organisée, des assemblées de secteur étaient tenues en commun avec la C.G.T. à l'intérieur de l'usine, ainsi qu'une manifestation à Montrouge.

La période des vacances est maintenant passée.

La lutte pour la garantie de l'emploi continue.

## THOMSON-C.S.F.

## A QUI SERONS- NOUS VENDUS ?

### demandent aux action- naires les travailleurs

Plus de cinq cents travailleurs de THOMSON C.S.F., techniciens, ouvriers, ingénieurs, de toutes les entreprises de la région parisienne ont manifesté durant plusieurs heures devant le siège boulevard Haussmann à Paris le jour de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Dans une lettre ouverte, le Syndicat C.F.D.T. de la THOMSON C.S.F. a alerté les actionnaires sur l'extrême gravité de la situation de l'entreprise dont elle dénonce la gestion artisanale. Devant le black-out complet de la Direction, sur les grands choix qui engagent l'avenir, les travailleurs s'interrogent. Quelle est la politique de recherche de l'entreprise ? quels sont les objectifs industriels et commerciaux ? etc... autant de questions posées par le personnel, à moins qu'elles ne se résument en une seule : à qui serons-nous vendus ?

En effet, l'insécurité de l'emploi est au centre des préoccupations. Ce n'est pas un problème nouveau puisque depuis septembre 1967, date de la fusion des départements électroniques de THOMSON et de C.S.F., près de 10 000 travailleurs ont été touchés par des mesures de transferts, mutations...

Un travailleur sur deux a fait les frais de la restructuration et depuis le deuxième semestre 1971, les transferts ont fait place aux réductions d'effectifs et aux licenciements.



## C'EST UN SCANDALE... !

Et ce n'est pas fini, puisque la Direction Générale vient d'annoncer 1 500 à 2 000 licenciements, au moment même où l'Etat accorde une aide de 30 milliards anciens à la THOMSON, quasiment à fonds perdus...

Dans un tract distribué au cours de la manifestation, l'Union Parisienne des Syndicats des Métaux dénonce ce scandale et demande l'annulation des décisions de licenciements, la tenue d'un Comité Central d'Entreprise Extraordinaire sur l'emploi, la création d'une Commission d'enquête sur le bon usage qui a été fait des deniers publics et que la Cour des Comptes se penche d'un peu plus près sur la comptabilité de la THOMSON C.S.F.

## THOMSON-C.S.F. Identité

Entreprise bien française, malgré sa consonance américaine. Ses caméras assurent la retransmission des images couleurs sur le petit écran. De nombreuses stations radio en France et à l'étranger sont équipées par la THOMSON C.S.F. (Europe 1, R.T.L. ...). Moins connue du grand public, son activité s'étend sur toute l'électronique professionnelle, du simple « radio-taxi » à l'équipement des « Mirages » de l'Armée de l'Air.

A la tête du Groupe de plus de 50 000 personnes réparties en France et à l'étranger, dans plus de 40 usines, un conseil d'administration où se réunit la fine fleur des banques, les barons de l'industrie et le gratin du patronat français.

Un comble pourtant : la THOMSON C.S.F. recherche depuis plusieurs mois déjà, un DIRECTEUR.

# La C.F.T. n'est pas une organisation syndicale représentative...

**Le jugement que vient de rendre le tribunal d'Instance de Villeurbanne est sans ambiguïté ; le syndicat C.F.T. de Berliet n'a pas le caractère d'une organisation syndicale représentative. Les syndicats C.F.D.T. et C.G.T., qui avaient contesté au syndicat C.F.T. le droit de présenter des candidats au premier tour des élections du Comité d'Etablissement, obtiennent gain de cause.**

Les considérations retenues par le tribunal pour refuser la représentativité, ne laissent aucun doute quant à la véritable nature de cette pseudo organisation. Les extraits du jugement, publiés ci-dessous, se passent de commentaires.

« Attendu qu'en particulier la C.F.T. reprend dans certaines de ses publications les arguments avancés par les employeurs sur la nocivité de la grève qui, selon elle « désorganise la production », facilite « la pénétration étrangère », décourage la clientèle, entraîne des pertes de salaire pour les ouvriers et ne leur apporte pas les résultats promis ; qu'elle en conclut que la grève utilisée par les autres syndicats a eu pour effet de maintenir les salaires versés par les Ets BERLIET à un taux inférieur à celui des ouvriers travaillant dans les autres entreprises de l'industrie de l'automobile et notamment à la Sté Chrysler France. »

## Le tribunal trouve étrange qu'un syndicat puisse inviter ses adhérents à renoncer à la grève...

« Attendu qu'il semble étrange qu'un syndicat ouvrier indépendant puisse, d'une part, inviter ses adhérents à renoncer

ainsi à un moyen de lutte qui leur est reconnu par la Constitution et d'autre part, se livrer à une interprétation exclusivement négative des effets de la grève ;

Attendu qu'on ne peut nier que la grève ne procure pas toujours les résultats escomptés et qu'elle présente des dangers, au premier titre pour les salariés eux-mêmes qui renoncent à leur moyen de subsistance ; que cependant on doit reconnaître que l'usage du droit de grève a permis, dans le passé, de faire progresser sensiblement la condition ouvrière ; que pour prendre des exemples récents, on peut observer que la grève a permis, voici quelques mois, à des ouvriers d'une entreprise bretonne d'obtenir la satisfaction de leurs revendications professionnelles à l'issue d'un conflit de caractère local ; que sur le plan national les grèves de 1968 ont eu pour conséquence de donner aux ouvriers d'une part, une amélioration immédiate de leurs conditions de vie à la suite des augmentations de salaires accordées par le protocole d'accord de Grenelle, et d'autre part une amélioration de leur représentation par la création des délégués syndicaux et des sections syndicales dans les entreprises. »

## ... Pour améliorer la condition ouvrière.

« Attendu que si la grève ne doit être utilisée qu'avec circonspection après que les moyens de concertation ont été épuisés, elle constitue cependant un droit dont l'exercice est susceptible d'améliorer la condition ouvrière ; qu'en stigmatisant son usage, un syndicat chargé de défendre les intérêts des salariés ne remplit pas sa mission et ne peut être considéré comme ayant l'indépendance imposée par l'article 31 f du livre Ier du Code du Travail pour posséder le caractère d'une organisation syndicale représentative. »

## L'APPLICATION MALHONNÊTE DES ACCORDS PAR CERTAINES ENTREPRISES

En septembre 1969, un accord national sur l'emploi était signé dans la métallurgie. Depuis, nous avons pu constater une multitude d'exemples sur la façon dont les patrons appliquent officiellement les accords qu'ils signent, tout en les vidant littéralement de leur contenu.

Le dernier exemple en date nous est fourni par CITROEN dont la Direction ne voudrait pour rien au monde refuser d'appliquer les accords. Pensez-donc, cela ferait dire aux travailleurs que les patrons ne respectent pas leur signature. CITROEN applique donc les accords... à sa manière.

C'est ainsi que, deux jours avant la fermeture de l'entreprise pour les congés payés, la Direction CITROEN a averti le

Comité d'entreprise qu'elle cédait l'atelier de modelage bois comptant 130 salariés, à une autre société : la SOGAM à Stains.

Le Comité, en application de l'accord sur l'emploi, était appelé à donner son avis le 7 septembre, ce qui revenait à comprendre la période de fermeture pour congés dans le délai d'information prévu par l'accord.

Le Syndicat a demandé le report de la réunion du Comité d'Entreprise considérant que la période des congés ne peut être considérée comme faisant partie du délai d'information.

Une fois de plus, l'U.I.M.M. a été saisie de ce litige, afin qu'elle fasse appliquer par CITROEN les accords qu'elle signe.

**Y aura-t-il cette fois respect de la signature patronale !**

# pour les salaires, la retraite, les 40 heures, le droit syndical, les conditions de travail

**Les prix montent,  
Le Gouvernement promet  
Le Patronat refuse de négocier**

**Seule solution pour les travailleurs :  
S'organiser et agir.**

Les vacances sont terminées et le travail a repris avec tout son cortège de problèmes journaliers à résoudre.

Ces problèmes ne sont pas minces, d'autant plus que depuis quelques années, les hommes dans nos entreprises ou au Gouvernement profitent de plus en plus de cette période pour réaliser les opérations auxquelles les travailleurs s'opposeraient en d'autres temps.

C'est ainsi que l'habitude se prend d'annoncer des réorganisations d'entreprises, des mutations, des suppressions d'emplois, comme par hasard, la veille des congés.

C'est ainsi, aussi, que l'été voit se succéder les hausses de prix et que le week-end du 15 août est particulièrement fertile en ce genre de nouvelles (cette année le pain).

En rentrant de congés tous ces problèmes sont venus, pour ainsi dire, au devant de nous et il nous faut maintenant les surmonter.

Mais si ces attaques menées contre les travailleurs se produisent surtout dans la période d'été, cela signifie donc que nous pouvons battre en brèche ces forces du profit à tout prix qui nous exploitent à chaque occasion favorable.

Cela signifie que le cinéma que l'on nous fait sur la liberté des prix (et du profit) soi-disant expression de la liberté peut être mis en cause.

Cela signifie que nous pouvons, si nous le voulons vraiment, obtenir les 1 000 francs par mois minimum et que nous pouvons exiger avec quelques chances de succès, une négociation sur la réduction du temps de travail, la retraite à 60 ans, le droit syndical et l'amélioration des conditions de travail.

Tous ces objectifs sont ceux de la F.G.M. — C.F.D.T.

Ils sont aussi des revendications que les travailleurs souhaitent voir avancer. Ils seront à nouveau, très vite, nos problèmes d'actualité.

Ces objectifs peuvent être atteints si avec la F.G.M. — C.F.D.T.  
Nous le voulons tous.

**M. CEYRAC**

**Refus catégorique de négocier les salaires nationalement**

Dans une interview publiée par OUEST FRANCE le 19 août, M. Ceyrac Président de l'U.I.M.M. et vice-président du C.N.P.F. a refusé l'éventualité d'une négociation nationale.

**Voilà qui est clair !**

**Le S.M.I.C. à 1 000 francs serait impensable...**

« Pour le S.M.I.C., l'idée du patronat est très nette : il doit suivre l'évolution des salaires sans créer de distorsion entre la fiche de paie minima et les hausses de salaires.

Mais le S.M.I.C. à 1 000 francs dans l'immédiat est impensable... Beaucoup d'employeurs ont réglé le problème dans leur entreprise et le C.N.P.F. ne peut pas le régler sur le plan national. »

**Mais il faut progresser vers la liberté des prix**

M. Ceyrac est inquiet de la montée des prix, mais les remèdes qu'il propose semblent assez étonnants.

En effet, malgré son inquiétude sur ce sujet, il se déclare satisfait de la politique menée actuellement par le Ministre des Finances.

« Quelques progrès ont été faits vers la liberté des prix et c'est, selon nous, dit M. Ceyrac, l'une des conditions d'une véritable stabilisation. »

Qu'il nous permette quand même d'être sceptiques sur l'efficacité, pour les travailleurs, de la médecine qu'il préconise.

## renforçons

# l'action et la FGM CFDT

**GISCARD parle**

## ET LES PRIX MONTENT

Il faut maîtriser l'inflation, stabiliser les prix ; des progrès sont faits en ce domaine, etc... etc... Giscard parle.

Et, pendant ce temps-là, des décisions contraires aux paroles sont prises et nous sont distillées au coup par coup.

Depuis juin, nous vivons une succession de petites annonces qui commencent à bien faire...

- les loyers des appartements anciens, de 6 à 17 % en hausse
- l'électricité et le gaz, de 4 à 5 %
- le tabac et les cigarettes, de 10 %
- les produits agricoles, en hausse dans leur ensemble et on nous annonce 3 % sur le beurre malgré les tonnes de stock de ce produit.

Quant à la viande, nous devons renoncer à chiffrer son augmentation au détail, le régime de liberté des prix semblant trouver ici son milieu de croissance idéal. Ce produit serait-il destiné à n'être réservé qu'aux riches ?

Le pain : 5 % en moyenne, mais les pains les moins augmentés sont introuvables et les petits pains vont chercher 20 %.

Et, souvenez-vous, février 1972 avait déjà vu le pain augmenter de 5 %

Et puis, en début d'année il y avait eu la S.N.C.F., et on reparle de la R.A.T.P. Ce n'est qu'un sursis que vient d'accorder Giscard.

**Voilà où nous en sommes et nous n'aurons pas une rentrée de tout repos si l'on en juge par ces chiffres.**

A part ça, M. Ceyrac déclare que la situation économique est relativement bonne.

Nous lui posons la question : situation bonne ? pour qui ?

# LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DES PETITES ENTREPRISES

Les activités ci-dessous sont réglementées par des Conventions Collectives Nationales, ces tarifs sont donc applicables sur tout le territoire.

## Dans les garages -

Un accord modifiant le barème de salaires minima a été signé en Juin avec application au **1er juin**.

Cet accord réactualise en partie la grille de salaires qui se trouve revalorisée de 25 % pour les quatre premières catégories d'ouvriers et les catégories mensuels, jusqu'au coefficient 140 inclus. Les salaires des autres catégories sont revalorisés de 22 %. Une nouvelle réunion est prévue sur ce sujet en décembre 1972, mais dans l'état actuel, la grille va de 4,14 F pour le manoeuvre ordinaire à 6,22 F pour le tôleier 3e échelon. La valeur du point est de 5,51 F au-delà du coefficient

140, et de 19,64 F pour les cadres.

## Dans la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie -

Les salaires minima ont été augmentés de 5 % au 1er juin 1972 et de 5 % au 1er octobre 1972.

Cela donne, pour le manoeuvre 4,55 F au 1.6.1972, et 4,77 F au 1.10.1972. A l'autre extrémité de la grille ouvrier, le P4 obtient 7,68 F au 1.6.1972 et 8,06 F au 1.10.1972.

Pour le personnel mensualisé, la garantie mensuelle minimum est de 788 F pour un horaire de 40 heures. Au 1er octobre, ces chiffres passeront à 827 F pour le manoeuvre et pour le collaborateur au coefficient 100.

## Négociants réparateurs agricoles

Le barème a été revalorisé à 8

% du M1 à l'OS 2 inclus, et de 7 % du P 1 au P 3, ce qui donne au 1er juillet 1972 la grille suivante :

M 1	4,34	P 1	5,10
M 2	4,44	P 2	5,66
OS 1	4,56	P 3	6,18
OS 2	4,74		

La valeur du point mensuel a été augmentée de 5,50% ce qui porte le point à 5,76 F et échelonne les salaires de 1.204 F pour le coefficient 209, à 3.744 F pour le coefficient 650.

## Négociants réparateurs frigoristes

A dater du 1er septembre 1972, aucun salaire horaire ne pourra être inférieur à 5,02 F, et aucun salaire mensuel à 870 F pour 173 h 33.

La valeur du point est fixée à 6,40.

## Elections professionnelles :

### Age requis pour être électeur :

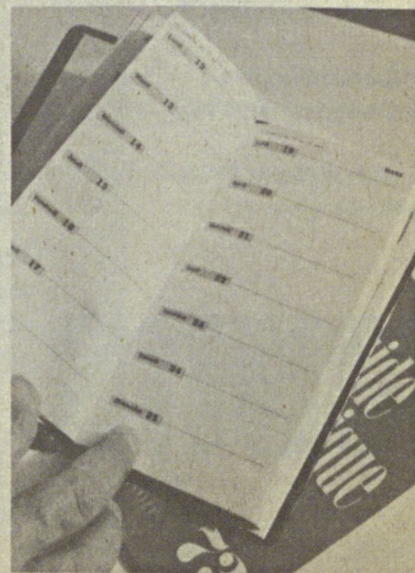
- L'âge requis pour être électeur aux élections des Délégués du personnel et des Membres du Comité d'Entreprise est abaissé de 18 à **16 ans**. (Loi du 22 juin 1972). Pas de changement en ce qui concerne l'âge de l'éligibilité qui reste fixé à 21 ans.

### Travailleurs étrangers :

- Les travailleurs étrangers sont désormais **électeurs et éligibles** aux élections des Délégués du Personnel et des Membres du Comité d'Entreprise (Loi du 27 juin 1972). Avant cette loi, les travailleurs étrangers étaient simplement électeurs aux élections des Délégués du Personnel.

## S.M.I.C.

Depuis le 1er juillet, le SMIC (Salaire minimum de croissance) est passé de 4,10 F à **4,30 F de l'heure**.



**L'AGENDA 1973 EST EN VENTE, RECLAME LE A TON DELEGUE**

## ALLOCATIONS FAMILIALES

### Régimes définitifs de l'Allocation de salaire unique et de l'Allocation pour frais de garde d'un enfant.

Une loi du 3 janvier 1972 avait fixé les grandes lignes d'une réforme du régime des prestations familiales que nous avons exposée dans la V.M. 193 de juin, (allocation de salaire unique — allocation pour frais de garde — les deux allocations de logement).

Cette réforme, applicable depuis le 1er juillet 72, est aujourd'hui complète, puisque plusieurs décrets du 9 juin y ont apporté les précisions qui manquaient.

Nous laisserons de côté le régime des deux allocations de logement (allocation traditionnelle, destinée aux familles et nouvelle allocation en faveur des personnes âgées, des jeunes et des infirmes), étant donné la très grande diversité des cas qui peuvent se présenter. Nous n'envisagerons donc ici que le régime de l'allocation de salaire unique et celui de l'allocation pour frais de garde d'un enfant.

#### 1) L'Allocation de salaire unique

La nouveauté essentielle consiste en l'introduction de conditions relatives aux ressources. Trois cas peuvent ainsi se présenter, selon le montant des ressources (c'est le **revenu fiscal net de l'année 1971** qui est pris en considération) (1).

**1er cas :** Les ressources sont supérieures à un certain pla-

**fond :** l'allocation est **SUP-PRIMEE**.

Ce plafond est fixé à 23.040 F et il est majoré de 5.760 F par enfant à charge, à partir du premier enfant.

**2e cas :** Les ressources sont inférieures à un autre plafond : l'allocation **PEUT** être **MAJOREE**.

Ce second plafond est fixé à 8.200 F et il est majoré de 2.050 F par enfant à charge, également à partir du premier enfant. Mais une autre condition est exigée pour bénéficier de la majoration : il faut en outre avoir à sa charge soit un enfant de moins de 3 ans, soit 4 enfants.

Le montant de la majoration est, selon les zones, de 93,50 F à 97,25 F.

**3e cas :** Les ressources sont comprises entre ces deux plafonds : l'allocation est **MAINTENUE** aux taux normal.

#### II) L'allocation pour frais de garde d'un enfant

Le décret a complété le régime de cette **nouvelle allocation** en précisant les conditions exigées pour en bénéficier (ressources — âge de l'enfant — modalités de la garde) ainsi que le montant de l'allocation.

##### 1) Conditions exigées

a) Seule la garde d'un enfant de moins de 3 ans peut donner lieu au versement de l'allocation.

##### b) Conditions de ressources :

- Pour une personne seule (ne bénéficiant donc que d'un seul revenu professionnel), le revenu fiscal net de l'année 1971 doit être inférieur à 8.200,50 F. Ce plafond est majoré de 25 % (2050,13 F) par enfant à charge (y compris donc les enfants de plus de 3 ans).

- Pour un ménage qui bénéficie de deux revenus professionnels, le plafond de ressources est de 13.940,85 F et il est également majoré de 2.050,13 F par enfant à charge.

##### C) Modalités de la garde :

L'enfant doit être confié :

- soit à une crèche (familiale ou collective)
- soit à un jardin d'enfants
- soit à une nourrice agréée. (Attention à cette dernière exigence, puisque le cas — le plus courant — où l'enfant est confié à une voisine ou une amie, ne donne pas droit à l'allocation.)

#### 2) Montant et versement de l'allocation

a) **Versement :** L'allocation est versée tous les mois par l'organisme qui s'occupe des prestations familiales.

b) **Montant :** Il n'y a pas de montant fixe : L'allocation correspond au **remboursement des sommes réellement engagées** pour la garde de l'enfant, dans la limite d'un maximum cependant. **Ce maximum est fixé à 194,50 F** par mois, mais **attention :** ceci quel que soit le nombre d'enfants de moins de 3 ans que l'on donne à garder.

(1) Les plafonds de ressources indiqués par la suite sont les mêmes, qu'il s'agisse d'un ménage ou d'une personne seule.

# La FGM en U.R.S.S.

Une délégation des fédérations C.F.D.T. et C.G.T. de la métallurgie s'est rendue en Union Soviétique du 17 au 27 juin 1972, sur l'invitation des fédérations de la mécanique et de la sidérurgie de l'U.R.S.S. Cette délégation était composée de Jacques Chérèque, André Acquier et Albert Mercier pour la F.G.M./C.F.D.T. et de Lucien Chavrot et Lucien Postel pour la F.T.M./C.G.T.

Au cours de ce voyage nous avons pu apprécier des réalisations industrielles importantes mises en œuvres dans des conditions difficiles, telles que les complexes d'aluminium et de traitement des bois de Brask en Sibérie.

La délégation a visité de nombreuses usines et a discuté au cours de ces visites avec les représentants de l'entreprise. Lors de ces rencontres nos interlocuteurs

étaient les représentants de l'administration (directeur de l'usine), le responsable du syndicat et celui du Parti.

Il nous est apparu que le rôle des syndicats est important. Les réalisations sous contrôle syndical sont nombreuses : maison de la culture, centre de jeunesse, de loisirs et de repos des travailleurs.

Dans le travail concret, nous avons moins bien cerné le rôle du parti dans l'entreprise. De même si les syndicats ont une volonté et des moyens pour améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs, nous n'avons pas éclairci de façon précise, quel rôle jouait celui-ci dans les conflits entre les travailleurs et la direction des usines. Les conditions et techniques de production sont suffisamment proches des nôtres pour imaginer qu'ils existent.

Ce qui nous a frappé aussi, c'est l'émulation organisée entre les travailleurs pour atteindre, voir dépasser les objectifs du plan quinquennal. Nous avons noté également que la pratique du salaire au rendement était encore fréquente.

A Volgograd (ex-Stalingrad) ville martyre de la deuxième guerre mondiale, le culte du souvenir n'a jamais été dominé par l'amertume ou l'esprit de revanche. Au contraire il exprime une volonté réelle de paix et d'amitié internationale.

Le bilan de ce voyage est positif. Le désir manifesté par les syndicats soviétiques de travailler avec les syndicats des pays capitalistes est réel. Toutefois il nous reste à réfléchir pour savoir comment dans des systèmes économiques et sociaux différents, une coopération plus importante peut être efficace.

## Eugen LODERER

### Nouveau président de l'I.G.METALL

Deux mois après le décès de son président Otto Brenner, l'I.G.METALL (syndicat de la métallurgie allemande) a tenu un congrès extraordinaire à Munich pour élire un nouveau président.

Eugen Loderer, 52 ans, vice-président de l'I.G.METALL depuis 1968, a été élu au poste de président. Il fut président de comité d'entreprise, responsable syndical du district de Heidenheim et président du comité régional de la Confédération allemande du travail (D.G.B.) au Bade-Wurtemberg.

Eugen Loderer, un syndicaliste bien connu à la F.G.M./C.F.D.T. à laquelle il a rendu visite en décembre 1970.

