

- Et dans nos entreprises ? 1
- Le souci constant de renforcer la C.F.D.T. 1 et 2
- Les gadgets « ERICSSON » 2
- PRODIPACT : histoire d'une lutte 3
- Campagne d'abonnements 1979 3
- Elections IRCACIM 4
- Des moyens pour l'action : 9 affiches 4

Augmenter notre nombre, moyens, notre efficacité.

Le « bilan des luttes 1978 » a montré, entre autres, que la syndicalisation était insuffisamment prise en charge par nos organisations dans leur majorité. Cela se traduit d'ailleurs au plan national par une stagnation dangereuse de nos effectifs après plusieurs années de progression continue, notamment depuis 1968.

Les problèmes d'emploi expliquent bien sûr, ici et là, des chutes en nombre d'adhérents, chutes qui doivent être compensées par de nombreuses implantations nouvelles. Toutefois lorsque l'on sait qu'il y a 3 200 000 métallos en France (y compris les « Hors-UIMM » au nombre de 500 000), lorsque l'on sait également qu'un métallurgiste sur 3 vote C.F.D.T. aux élections professionnelles, ont découvre un créneau important de syndicalisation.

Nos efforts devraient porter sur 4 axes essentiels : d'abord le recensement régulier parmi nos adhérents actuels, puis la sollicitation d'autres travailleurs dans les entreprises où la C.F.D.T. est présente, de même au niveau de la localité le contact avec les travailleurs d'entreprises dans lesquelles la C.F.D.T. n'est toujours pas implantée, et enfin l'organisation des travailleurs retraités ou pré-retraités notamment de ceux déjà syndiqués à la C.F.D.T.

Au plan national, alors que la phase actuelle de restructuration industrielle requiert des moyens toujours plus importants pour la conduite de notre action syndicale, nous ne pouvons pas nous contenter de nos 150 000 adhérents. Pour impulser les luttes, pour « financer » ces luttes, il est indispensable de renforcer notre potentiel d'adhérents motivés et de cotisants réguliers : l'efficacité de notre action en dépend !

(Suite page 2)

Que se passe-t-il dans nos entreprises !

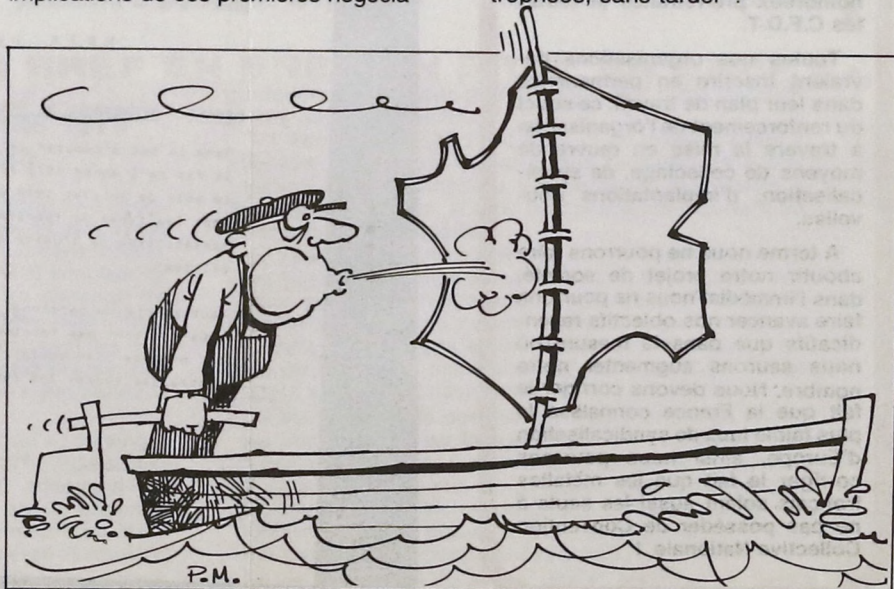
Le phare de l'actualité sociale a été braqué ces dernières semaines, en ce qui concerne l'industrie métallurgique, sur deux problèmes essentiels : les négociations régionales pour fixer le montant de la R.A.G. et la situation catastrophique de l'emploi, notamment dans les secteurs de la Sidérurgie et de la Navale.

En ce qui concerne le premier de ces problèmes, à deux exceptions près (Gard et Vaucluse), les négociations ne sont pas encore conclues, les propositions patronales apparaissent encore largement insuffisantes pour permettre une revalorisation conséquente des plus bas salaires. Mais avons-nous pris dans toutes les entreprises les moyens permettant de réunir le rapport de forces susceptible de faire avancer ces négociations ? Et nous sommes-nous suffisamment préoccupés d'organiser les travailleurs, particulièrement dans les petites entreprises, qui seront les premiers bénéficiaires des accords éventuels ? Enfin avons-nous mesuré toutes les implications de ces premières négocia-

tions, de leurs effets sur d'autres négociations à venir, afin d'avancer sur notre politique salariale !

Pour ce qui est de la situation de l'emploi, les travailleurs de la Sidérurgie, de la Navale mais aussi de nombreuses autres entreprises touchées par la restructuration et les licenciements, ont engagé de nombreuses actions parfois coordonnées au niveau de la branche. D'autres luttes de caractère massif seront encore nécessaires pour préserver l'emploi, pour imposer d'autres choix industriels.

Mais il y a aussi tous les autres domaines de l'action revendicative... Et ici et là, grâce aux luttes engagées, des brèches sont ouvertes (augmentation des salaires, jours de congés supplémentaires, embauche de jeunes travailleurs sous contrat - formation...) qui constituent autant d'éléments de construction progressive de la C.C.N. autant d'éléments qui contribuent également au rapport de forces national face à l'UIMM. Il faut poursuivre dans cette voie... et cela dans toutes les entreprises, sans tarder !



(Suite de la page 1)

Dans les entreprises, alors que la C.F.D.T. progresse dans la plupart des cas aux élections professionnelles, nous ne pouvons non plus nous contenter de 2,5 ou 10 % de taux de syndicalisation alors que 20, 30 ou 50 % de métallurgistes expriment leur confiance en notre organisation et adhèrent à sa stratégie et ses objectifs d'action.

Au plan local, régional, nous devons avoir le souci également d'implanter la C.F.D.T. partout où elle n'est pas présente encore : dans certaines grosses unités de production mais aussi dans nombre de petites entreprises, trop souvent délaissées, qui pourtant dans la plupart des cas travaillent en sous-traitance pour des groupes industriels ; dans toutes ces entreprises où aucune organisation syndicale n'est présente mais aussi dans toutes celles où la C.F.D.T. a sa place, doit s'exprimer et agir aux côtés des autres organisations syndicales y compris la C.G.T. ; cette dernière dénonce souvent une implantation C.F.D.T. dans ses fiefs comme un acte de division. Rien n'est plus faux sauf à vouloir faire croire que la C.G.T., à elle seule, détient toute la vérité lui permettant de monopoliser la défense des intérêts des travailleurs...

Il y a lieu enfin de garder, à travers l'organisation, les liens avec les adhérents dont le licenciement collectif n'a pu être évité, ceux mis en pré-retraite ou ceux ayant atteint l'âge de la retraite. De plus en plus tous ces travailleurs doivent continuer l'action collective pour faire prévaloir leurs droits et pour cela leur organisation dans la C.F.D.T. semble indispensable. Ainsi des syndicats comme ceux de Nantes ou de la Sidérurgie Lorraine ont mis en place des structures syndicales d'accueil qui regroupent de nombreux pré-retraités et retraités C.F.D.T.

Toutes nos organisations devraient inscrire en permanence dans leur plan de travail, ce souci du renforcement de l'organisation à travers la mise en œuvre de moyens de collectage, de syndicalisation, d'implantations nouvelles.

A terme nous ne pouvons faire aboutir notre projet de société, dans l'immédiat nous ne pouvons faire avancer nos objectifs revendicatifs que dans la mesure où nous saurons augmenter notre nombre. Nous devons corriger le fait que la France connaisse le plus faible taux de syndicalisation d'Europe, ainsi nous pourrions corriger le fait que les métallurgistes français soient aussi les seuls à ne pas posséder de Convention Collective Nationale !

ERICSSON (Eu - Haute-Normandie) Les « gadgets » ERICSSON

Les travailleurs d'ERICSSON comme tous ceux du secteur des télécoms, vont être confrontés à d'importants problèmes d'emploi. La C.F.D.T. a déjà mis en avant des revendications susceptibles de garder intact le potentiel d'emplois existants : les 35 heures, la 5^e semaine de congés, la retraite à 60 ans et puis aussi l'amélioration des conditions de travail.

Dans cette entreprise de nombreux travailleurs sont encore au boni, les cadences y sont dures. Combien d'emplois pourraient être créés si les patrons ne s'opposaient pas à toute négociation sur ce point.

La société ERICSSON croit avoir trouvé une solution dans les deux notes de service reproduites en-dessous : voilà les travailleurs appelés à rechercher du travail ou encore à ouvrir eux-mêmes leur entreprise (ceci au moment où chaque jour ferment des PME).

Voilà toute la politique de plein emploi menée par ERICSSON, société qui dépend, comme chacun le sait, du puissant groupe THOMSON.

Les travailleurs et travailleuses d'ERICSSON répondent comme cela le mérite, c'est-à-dire, par le développement de l'action.

EU, le 11.10.1978

SOCIETE FRANCAISE DES TELEPHONES
ERICSSON
USINE D'EU

NOTE DE SERVICE N° 40/78

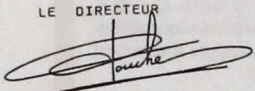
OBJET - POSSIBILITES DE CREATIONS D'ENTREPRISES

Un certain nombre d'aides, sous forme de primes, sont accordées par l'Etat et la Région aux créateurs d'entreprises.

Une liste récapitulative de ces aides est jointe en annexe.

La Société est de son côté prête à étudier toutes demandes d'assistance, que pourraient formuler les candidats à la création d'entreprises, dans le domaine de la recherche des personnels nécessaires pour ces créations.

Tous renseignements complémentaires pourront être donnés par Monsieur SAUZEREAU.

LE DIRECTEUR

G. SOUCHE

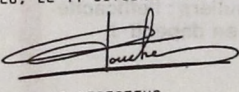
SOCIETE FRANCAISE DES TELEPHONES
ERICSSON
USINE D'EU

NOTE DE SERVICE N° 39/78

OBJET - RECHERCHES DE TRAVAUX A FACON

Dans le but d'assurer un complément de charge de l'Usine pour la fin de l'année 1978 et l'année 1979, nous procédons depuis le mois de Juillet 1978 à des recherches de travaux à façon dans tous les types de fabrications susceptibles d'entrer dans les possibilités de l'Usine (voir en annexe la liste de ces possibilités).

Tout membre du personnel qui aurait connaissance de Sociétés sous-traitant des fabrications entrant dans ces possibilités est prié de bien vouloir le signaler à Monsieur HALM qui centralise toutes les recherches de travaux à façon.

EU, LE 11 OCTOBRE 1978

LE DIRECTEUR



PRODIPACT (Montmélian - Savoie)

Obtenir les mêmes avantages que dans la maison mère !

PRODIPACT : usine de 280 travailleurs, filiale de Merlin-Gérin (Grenoble). Récemment la C.F.D.T. s'est implantée dans cette entreprise, devenant majoritaire aux élections professionnelles (C.F.D.T. 70 % des voix, C.G.T. 30 %).

Avant les congés la direction, sans consulter les DP, fixe le montant de la prime de vacances à 500 F. Le même jour, à Merlin-Gérin Grenoble, cette même prime est fixée à 2 000 F !

Aussitôt la C.F.D.T. réagit et revendique un montant identique de la prime pour PRODIPACT et Merlin-Gérin. Refus de la direction, rétorquant « que ce n'est pas possible, que les prévisions du budget sont fixées pour l'année, que... ». Un langage bien connu ! La section C.F.D.T. informe alors les travailleurs et leur demande de passer à l'action. La C.G.T., consultée, se montre opposée à une action avant les congés.

Le déroulement du conflit.

Agissant donc seule, la C.F.D.T. publie un tract appelant les travailleurs à la lutte. Une forme d'action originale est proposée : 10 minutes de débrayage par heure de travail. A près de 100 %, le personnel participe au conflit : tout le monde quitte son poste de

travail pour se rendre au portail d'entrée plusieurs fois dans la journée. Pour la première fois chez PRODIPACT, le personnel administratif participe à un mouvement de grève aux côtés du personnel, en majorité féminin, des ateliers. Seuls les cadres et agents de maîtrise (20 personnes sur 300), ne sont pas dans la lutte.

Après 2 jours de grève, la direction convoque les DP pour une première négociation. La C.G.T., ayant été convoquée, va rejoindre par ce biais un conflit qu'elle subit depuis deux jours...

La direction propose d'augmenter la prime de 500 à 900 F. Mais cette revalorisation de 400 F serait compensée pour la direction par une diminution de 200 F de la prime de fin d'année. Cette politique de vases communicants n'est guère appréciée par les DP qui refusent tout accord sur ces bases.

Le lendemain matin, la direction affiche des informations tendancieuses sur le déroulement de la négociation : les délégués C.F.D.T. font la mise au point nécessaire. En réponse à la direction, l'assemblée générale des grévistes décide de doubler le temps de grève : 10 minutes d'arrêt de travail toutes les demi-heures.

Ce mode d'action désorganise complètement la production, le rythme de

travail est brisé, la norme de productivité passe de 1,2 à 0,2. Les militants C.F.D.T. de Merlin-Gérin Grenoble viennent rendre visite aux grévistes et soutenir le conflit.

Enfin, de véritables négociations

Au bout de 6 jours, la direction doit céder et avance les propositions suivantes :

- prime de vacances portée à 1 200 F (plus 700 F),
- prime de fin d'année portée à 1 600 F (plus 300 F),
- l'augmentation de plus de 50 % d'une prime d'indice (qui passe ainsi de 73,90 F à 113,70 F pour 40 h).

Pour 12 heures de grève, les résultats sont appréciables. La C.F.D.T., avec l'accord de la C.G.T., propose alors au personnel de cesser le mouvement de grève. Un vote de l'ensemble du personnel se prononce en ce sens, dès le lendemain. Mais entre-temps, la C.G.T. qui est passée d'une attitude timorée à une attitude radicale ne veut plus de vote et juge les propositions de la direction inacceptables. En réalité peut être supporte-t-elle difficilement la présence d'une jeune section C.F.D.T. active et devenue majoritaire dans l'entreprise.

Campagne d'abonnements 1979 à la presse fédérale

Ces jours-ci, tous les secrétaires de sections déjà abonnés en 1978 à la presse fédérale vont recevoir le matériel pour souscrire les abonnements 1979. Les Unions Métaux et les syndicats auront la responsabilité d'impulser la campagne d'abonnements, notamment en direction de nouvelles sections ou de celles non abonnées cette année.

Nos tarifs, calculés « au prix coûtant » sont les suivants : 34 F pour le BM mensuel, 90 F pour le BM mensuel + BM hebdo, 153 F pour le BM mensuel + BM hebdo + Syndicalisme-Hebdo.

« Pas d'action sans information syndicale » : un slogan qui savère fondé et c'est pourquoi notre 37^e congrès a fixé comme objectif « un abonné pour 10 adhérents ». Il appartient à nos sections, syndicats et autres organisations de remplir cet objectif afin de permettre au maximum de nos militants de recevoir la presse fédérale et

confédérale pour connaître et populariser notre stratégie et nos objectifs d'action...

« 1 abonné pour 10 adhérents » : un objectif facile à atteindre si tous les militants élus ou désignés à une fonction sont abonnés au BM hebdo et si possible à Syndicalisme-hebdo, si tous les collecteurs reçoivent au minimum le BM mensuel.

« 1 abonné pour 10 adhérents » : cela suppose bien sûr des moyens financiers assez importants si la section syndicale prend en charge (cas le plus fréquent) partie ou totalité du prix des abonnements à sa charge. Ces moyens peuvent être dégagés en utilisant le bénéfice réalisé sur une vente massive des agendas C.F.D.T., de C.F.D.T. Magazine auprès des travailleurs.

Il est par ailleurs possible de faire prendre en charge des abonnements sur le budget du CE. Enfin la part de la cotisation qui reste au niveau de la section et du syndicat (à condition bien sûr de percevoir des cotisations en pourcentage du salaire) doit aussi servir à financer les abonnements à la presse fédérale et confédérale. Prévoir une réunion de section sur ces sujets.

L'ELECTION DES ADMINISTRATEURS DE L'IRCACIM :

UN ENJEU SYNDICAL IMPORTANT

Dans le B.M. mensuel N° 108 de juin dernier, nous expliquions l'action menée dans l'IRCACIM par les militants C.F.D.T., pour que les administrateurs salariés de cette Caisse de Retraites soient élus sur liste syndicale.

Nous sommes maintenant entrés dans la phase préparatoire à ces élections.

En effet, les opérations de vote pour l'élection des membres des 11 commissions de gestion de l'IRCACIM auront lieu en mars 1979, le scrutin étant clos le 29 mars.

Ce vote est très important. L'IRCACIM étant une Caisse exclusivement **Métallurgie**, il permettra à plus de 200 000 salariés répartis dans 10 300 entreprises, appartenant aux catégories : chefs d'équipe, contre-maîtres, chefs d'atelier, techniciens, dessinateurs, d'exprimer un choix syndical. Ces élections constitueront donc pour ces catégories de travailleurs, **un test de représentativité syndicale face à l'U.I.M.M.** qui contrôle totalement cette Caisse du côté patronal.

La F.G.M.-C.F.D.T. qui obtient de bons résultats au 2^e Collège dans les élections professionnelles, **doit devenir l'organisation la plus représentative à l'IRCACIM.** Pour cela tous les militants et toutes les organisations concernés doivent se **mobiliser.**

Dans un premier temps, il faut trouver des candidats pour que la F.G.M. soit présente dans les 11 sections de gestion. Cinq membres sont à élire dans chacune de ces sections, chaque liste pouvant comprendre jusqu'à 8 candidats. Il faut donc trouver 88 candidats, ce qui représente un travail considérable compte-tenu de la dispersion des entreprises et du fait que nous ne possédons pas de liste précise de celles-ci.

Les membres des Commissions de gestion qui se réunissent 3 fois par an sont chargés de veiller à la gestion de la section et de décider de l'utilisation des fonds sociaux. En outre, une fois par an, ils constituent, toutes sections réunies, l'Assemblée Générale de l'IRCACIM. C'est l'Assemblée Générale

qui aura à élire en octobre 1979 le nouveau Conseil d'Administration.

La durée du Mandat est de 6 ans.

Sont électeurs et éligibles :

- les cotisants de l'IRCACIM,
- les retraités directs de l'IRCACIM
- les attributaires de points gratuits de l'IRCACIM.

Ces situations étant appréciées au 31 décembre 1977.

Les camarades qui souhaiteraient être candidats à une Commission de gestion sont invités à se **faire connaître d'urgence**, en indiquant le numéro de leur section IRCACIM, à leur responsable d'INTER ou d'Union Métaux, via leur Syndicat, qui sont chargés de **transmettre les candidatures à la F.G.M.** Les candidatures qui arriveront directement à la F.G.M. seront communiquées pour avis aux U.M. et INTERS par le Secrétariat National.

A titre d'information nous publions ci-dessous, **la liste** des sections de gestion IRCACIM avec le Nom de l'organisme qui assure leur administration matérielle.

- Section N° 1 - CAPRICEL
- Section N° 2 - CAPIM
- Section N° 3 - CAPIMMEC
- Section N° 4 - IPRCRA
- Section N° 5 - CIPC
- Section N° 6 - Caisse Haussmann
- Section N° 7 - CIRRESEC
- Section N° 8 - CGRCR
- Section N° 9 - CRICA
- Section N° 10 - UPC
- Section N° 12 - CIRICA

Nous sommes convaincus que tous les militants et les S.S.E. intéressés par l'IRCACIM comprendront l'importance de ces élections. Celles-ci peuvent aussi être un moyen pour s'implanter syndicalement dans les milieux Techniciens et Agents de Maîtrise. Des informations permettant de mener une campagne dynamique seront communiquées en temps voulu.

CAMPAGNE « AFFICHAGE »

Pour aider à la popularisation de sa politique revendicative auprès de tous les métallos et pour inciter ceux-ci à l'action, la F.G.M.-C.F.D.T. a décidé de compléter le matériel déjà mis à disposition de ses organisations (brochure C.C.N., montage audio-visuel) par une série de 9 affiches.

Celles-ci seront disponibles début décembre et devraient permettre que toutes nos sections syndicales et tous nos syndicats lancent une campagne intensive d'affichage fin 78 — début 79 à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises. Pendant toute l'année 1979, il sera nécessaire de maintenir cet affichage pour soutenir notre programme revendicatif, notre action pour la construction de la C.C.N. et notre effort de syndicalisation.

Ces affiches de format 40 x 60 cm, en 4 couleurs, ont été réalisées par le dessinateur P. Massonnat et « mettent en scène » des personnages qui nous sont devenus familiers à travers le montage audio-visuel. Elles seront vendues au prix de 1 F l'unité (par lot de 9 affiches différentes).

Les thèmes retenus sont les suivants :

- Ensemble, construisons la C.C.N.,
- Pour l'emploi, pour un autre emploi,
- Ne pas perdre sa vie à la gagner,
- Suppression du salaire au rendement,
- Conditions de travail : la parole aux travailleurs,
- Priorité aux bas salaires et réduction de l'anarchie salariale,
- Droits et libertés,
- Gagner du temps pour gagner des emplois,
- Notre force, c'est notre nombre.

Nous demandons que chaque syndicat et section syndicale fasse connaître très rapidement à leur Union Métaux (qui recevront les affiches) leurs prévisions de commande afin de favoriser la ventilation de ce matériel.

● 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.P.A.P. N° 636 D 73.