



AFRIQUE DU SUD : **Ils luttent contre l'apartheid,** **pour les libertés syndicales.**



« ... Nous serons libres un jour, vraiment libres, tous, blancs et noirs, dans une Afrique du Sud libre. Rien n'arrêtera notre combat pour notre libération... »

Pasteur DESMOND TUTU - prix Nobel de la Paix



RENAULT: OUI A L'ACTION

L'actualité a été marquée au cours de ces derniers jours par les actions menées dans quelques entreprises de la Régie RENAULT.

Les revendications affichées par la C.G.T. dans ces actions :

- modification de la politique de mondialisation de la Régie ;
- départ du P.D.G. ;
- revalorisation des salaires ;

ne sont pas celles de l'Inter RENAULT C.F.D.T., ni celles de la F.G.M.M. Etaient-elles au fond celles de la C.G.T. ? certainement pas.

Tous les observateurs, et notamment les journalistes (Libération, le Matin, le Monde, du 4 octobre, parlent du revirement ou de la défaite de la C.G.T.

Se battre sur les salaires, le pouvoir d'achat c'est légitime, oublier au passage les problèmes d'emplois importants que connaît la Régie n'est pas acceptable, c'est pourtant ce qu'a fait la C.G.T. Alors quel était l'objectif réel de cette action, la préparation de l'émission de télé d'Henri KRASUKI ? La préparation de la rencontre de André SAINJON avec le P.D.G. de la Régie ? Dans tous les cas, il s'agissait pour le moins d'une tentative de manipulation des Travailleurs de la Régie. Nous ne pouvons pas accepter ces pratiques, elles ne renforcent pas, au contraire, la crédibilité de l'action syndicale. D'autant que dans le même temps, nos Camarades de CREUSOT-LOIRE, ceux de la NAVALE, ceux d'une multitude d'entreprises se battent avec détermination pour leur emploi. Certes, ils n'ont pas le privilège des Médias, cela n'enlève rien à la



AFF

vigueur et à l'ampleur de leurs luttes. Le syndicalisme spectacle est déjà en lui-même inacceptable, si de surcroît ce type de syndicalisme s'exerce sur des revendications qui ne sont pas tout à fait celles des Travailleurs, ce type de syndicalisme doit être condamné.

La F.G.M.M., les sections C.F.D.T. de la Régie disent OUI à

l'ACTION, sans ambiguïté, à condition que cette action porte sur l'essentiel de ce qui est actuellement partagé par les salariés (es) de l'Entreprise, à savoir l'emploi.

Nous disons par contre, tout aussi clairement NON à la manipulation des Travailleurs à des fins bassement publicitaires pour une Organisation !

Dans cette VOIX DES MÉTAUX, l'encart central est réservé aux travailleurs des Garages.

Début décembre une élection à la Caisse de Retraite va décider de la représentativité de la C.F.D.T. dans cette branche et donc de son efficacité.

Nous demandons donc à chaque adhérent de **donner cet encart** à un travailleur des garages de son entourage. Ce sera l'occasion de contribuer à faire progresser la C.F.D.T. et aussi de montrer sa solidarité avec des travailleurs de petites et moyennes entreprises.

GARAGES



*plus nombreux
plus efficaces*

cfdt

DANS LES GARAGES, LA C.F.D.T. C'EST DES RÉSULTATS CONCRETS:

Les garages ce sont 52 000 entreprises qui emploient 368 000 salariés. 85 % de ces entreprises occupent moins de 10 salariés.

Cette réalité explique les difficultés d'organisation de cette profession. Malgré cela, la C.F.D.T., souvent seule, essaie de faire progresser le statut de ces travailleurs. Voici quelques résultats obtenus nationalement mais aussi localement et dans les entreprises.

AU NIVEAU NATIONAL

PRÉVOYANCE

INDEMNISATION MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET INVALIDITÉ

Après un an d'ancienneté, dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail et pendant 45 jours:

— indemnisation à 100% (50% par la Sécurité sociale, 50% par l'employeur).

A partir du 46^e jour, une indemnité est versée par l'Institution de Prévoyance. Elle est égale à 25% du plafond de la Sécurité sociale en complément des indemnités journalières et ce, **sans condition d'ancienneté**, ce qui représente pour les salariés gagnant jusqu'à 6 000 francs brut une garantie de l'intégralité de leur salaire net pendant toute la durée de la maladie.

Exemple:

— Salaire brut	6 000 F
— Cotisations sociales (environ 15%)	— 900 F
	5 100 F net

En cas de maladie

45 premiers jours le salaire est versé par l'employeur après déduction des indemnités de la Sécurité sociale.

Après le 45^e jour, en cas de prolongation de l'arrêt maladie, le salarié percevra par mois:

Par la Sécurité sociale 50% de son salaire brut	3 000, F
Par la Prévoyance: 25% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (actuellement 8 490 F) soit	2 122,50 F
	5 122,50 F

A partir du 181^e jour d'arrêt de travail et d'invalidité de plus de 66%, l'indemnité, versée par l'Institut de Prévoyance, sera aussi égale à 25% du plafond de la Sécurité sociale.

CAPITAL DÉCÈS

Pour les ouvriers et employés classés en-dessous du 2^e échelon du niveau III: 100% du plafond annuel de la Sécurité sociale. Pour les agents de maîtrise et salariés assimilés: 300% du plafond de la Sécurité sociale.

La C.F.D.T. entend faire supprimer cette inégalité inadmissible.

COTISATION

Pour l'ensemble de ces garanties, la cotisation totale est égale à 0,75% du plafond mensuel de la Sécurité sociale dont 0,60% à la charge de l'employeur et 0,15% à la charge des salariés.

DURÉE DU TRAVAIL

Depuis le 21 décembre 1981 un premier pas a été fait. Un accord a été signé par la C.F.D.T. permettant aux travailleurs des garages de se rapprocher des horaires pratiqués dans l'industrie. Voici les principaux éléments de cet accord:

Horaire hebdomadaire:

Les horaires ne doivent pas dépasser (en moyenne sur l'année) par semaine:

44 heures pour les établissements de 1 à 12 salariés, hors apprentis.

43 heures pour les établissements de 13 à 30 salariés, hors apprentis.

42 heures pour les établissements de 31 salariés et plus, hors apprentis.

Compensation de la diminution d'horaire

Le passage de 40 heures à 39 heures de l'horaire légal hebdomadaire est compensé à 100% pour les salaires minima conventionnels.

Pour les salaires réels pratiqués dans les entreprises, la compensation doit être au minimum de 66% pour la 1^{re} heure de réduction, de 50% pour les réductions éventuelles au-delà.

Aménagement du temps de travail

L'accord prévoyait des possibilités:

- de modulation des horaires de travail sur l'année pour tenir compte des variations saisonnières;

- d'équipes chevauchantes.

Ces possibilités étaient assorties:

- d'obligation pour l'employeur d'information et de consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou des salariés;

- d'interdiction, comme, par exemple, de travailler plus de 12 semaines consécutives à 45 heures ou de 2 semaines consécutives à 47 heures mais aussi aucune semaine inférieure à 35 heures.

LOISIRS - VACANCES - CULTURE (A.P.A.S.C.A.)

Conventionnellement est créée une association chargée de promouvoir et de gérer des œuvres sociales en faveur des salariés de la profession.

C'est un organisme géré paritairement. La composition tient compte des résultats aux élections à la caisse de retraite I.R.S.A.C.M.

Son budget est assuré par une cotisation de 0,10% des salaires versés à la charge exclusive des employeurs.

L'Association intervient pour:

- l'aide aux vacances en participant aux frais, en fonction du quotient familial.

Hiver 1983 - 800 vacanciers ont pu partir 1 ou 2 semaines en vacances à la neige.

Été 1984 - 1 100 vacanciers ont pu partir en gîte ou maisons familiales.

- Des prêts aux jeunes ménages: 10 000 francs sur 5 ans à 5%.

- Des allocations d'urgence aux salariés en difficultés financières dues à la maladie, au chômage, etc.

- Une aide financière pour les immigrés désirant revoir leur pays à l'occasion de leurs vacances.

- Des bourses d'étude pour les enfants des salariés qui poursuivent leurs études.

AU NIVEAU LOCAL ET DANS LES ENTREPRISES

A La Roche-sur-Yon

Depuis 1975 où les 4 garages de la ville ont mené une grève pendant 5 semaines, il s'est mis en place une commission paritaire locale où se négocient de manière régulière les augmentations de salaires.

En 1984, plus que trois concessionnaires sont concernés: Renault, Ford et Citroën.

Les augmentations pour 1984 ont été fixées:

2% au 1^{er} avril, 1% au 1^{er} juillet et 2% au 1^{er} décembre, pour compenser les pertes de pouvoir d'achat de 83, une prime de 200 francs et 150 francs en octobre pour la perte de pouvoir d'achat de 84.

Grand garage Moderne La Roche-sur-Yon

Dans ce garage des discriminations existaient entre personnel féminin des bureaux et le personnel des ateliers. Les salaires négociés au niveau local ne s'appliquaient qu'au niveau atelier et le personnel féminin de même coefficient était payé en-dessous. Depuis

le 1^{er} janvier 1984, c'est terminé. L'égalité professionnelle avance!...

Au grand garage du Limousin

Encore 1/2 h de réduction effective du travail, ce qui porte la semaine à 38 heures 30, avec compensation salariale à 100% pour les bas salaires jusqu'au salaire médian, au-delà de ce salaire compensation à 60%.

Au niveau salaire 84: 2,5% au 1^{er} avril, 2,5% au 1^{er} octobre. Augmentations personnalisées à hauteur de 0,5% sur la 1^{re} augmentation de salaire au 1^{er} avril et 1% au 1^{er} octobre. Clause de sauvegarde, lorsque l'indice I.N.S.E.E. passera le cap des 5%.

A Renault Lyon Ouest

L'horaire est de 38 heures 75 avec la pause casse-croûte incorporée (1/4 d'heure par jour). 10 jours fériés payés et non récupérables, sont acquis dans l'année.

La mobilisation des travailleurs a permis de sauver 20 emplois au service carrosserie. Une autre action est menée pour éviter 19 suppressions d'emploi dans tous les secteurs. La section C.F.D.T. propose un aménagement du temps de travail et une politique commerciale plus dynamique.

DES RÉSULTATS A AMÉLIORER EN RENFORÇANT LA C.F.D.T.

Il reste encore beaucoup à faire:

Sur la grille de classifications, pour une meilleure prise en charge des qualifications et des nouveaux emplois liés aux nouvelles technologies.

Sur la formation professionnelle, pour permettre aux travailleurs des garages de mieux maîtriser les évolutions et les mutations technologiques.

Sur la durée du travail, pour franchir une autre étape pour vivre mieux et travailler tous.

Sur l'organisation et les conditions de travail pour transformer la vie au travail, pour d'autres rapports sociaux dans l'entreprise.

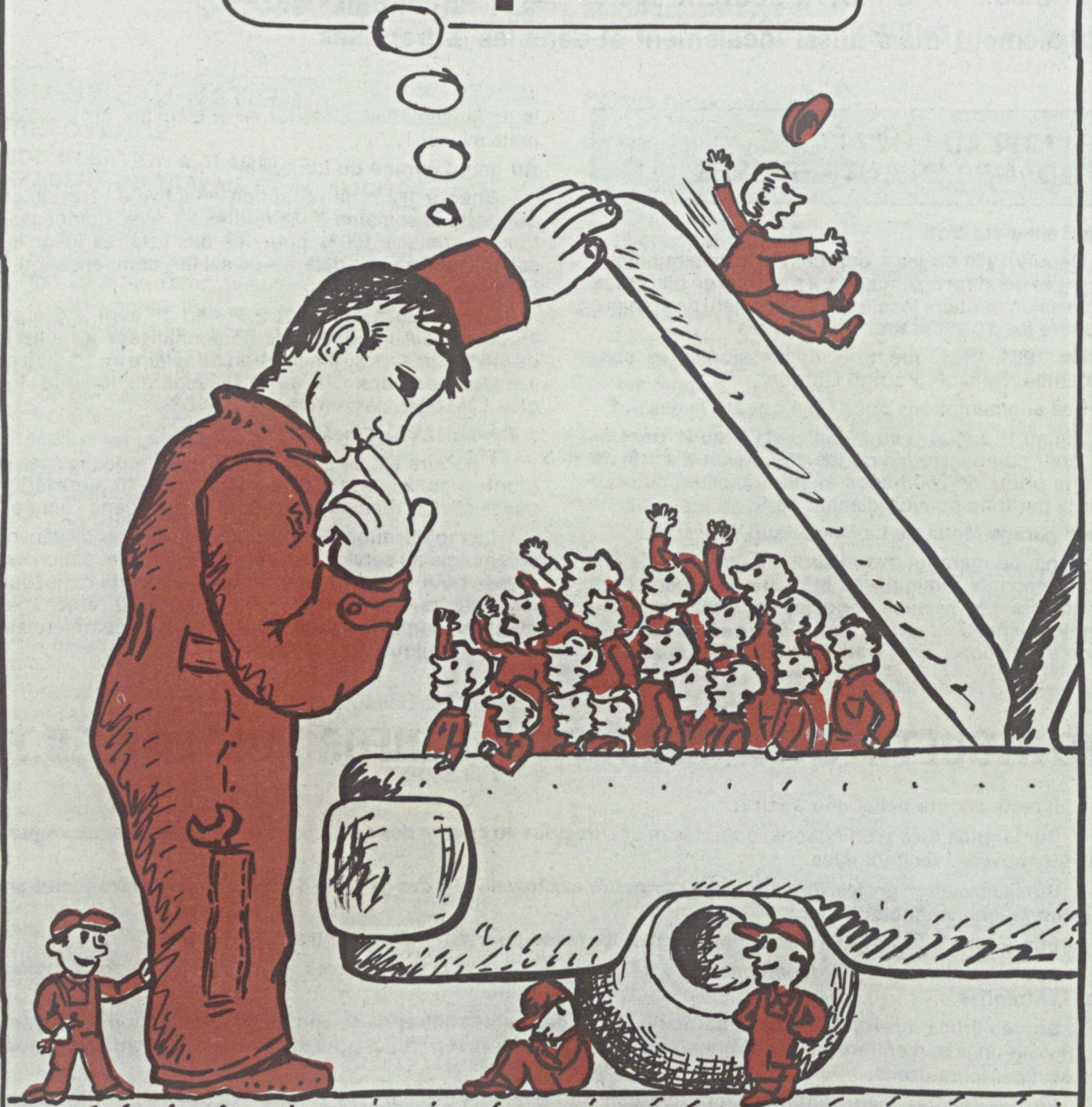
Sur les droits des travailleurs, en particulier ceux des petites entreprises, afin qu'ils soient reconnus comme des travailleurs à part entière en leur donnant des possibilités de se regrouper pour élire leurs représentants et donc faire avancer leurs droits.

Sur les salaires, pour remettre de l'ordre dans la hiérarchie des salaires et faire évoluer en priorité les bas salaires.

AU MOIS DE DÉCEMBRE, VOUS AUREZ A ÉLIRE VOS DÉLÉGUÉS A LA CAISSE DE RETRAITE I.R.S.A.C.M.

VOTER C.F.D.T., C'EST VOTER L'EFFICACITÉ.

**Tiens ! Un moteur qui
a du répondeant !**



cfdt

Henry

NÉGOCIÉ

AVEC LES CHAMBRES PATRONALES TERRITORIALES

Dans la métallurgie, il y a 86 Conventions Collectives Territoriales. Mais beaucoup d'entre elles sont tombées en désuétude pendant de nombreuses années.

Notre implantation de sections syndicales reposait essentiellement sur des grosses boîtes dans la plupart des syndicats. Et avec la reconnaissance en 1968 de la section syndicale dans l'établissement, l'action et la négociation se sont focalisées dans l'entreprise.

Peu à peu, les textes de Conventions Collectives devenaient moins avantageux que les accords de boîte. Quelques points étaient utilisés encore par endroits: jours de congés pour fêtes locales, primes d'ancienneté basées sur les minis de la Convention Collective Territoriale, indemnités et primes diverses.

Nous avons cru longtemps qu'en revendiquant la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, nous l'obtiendrions comme par enchantement en répétant cette revendication selon la méthode Coué. Nous avons simplement oublié deux choses: les travailleurs des P.M.E. laissés sur le carreau par les accords d'entreprise et l'occupation du terrain, face aux patrons des chambres territoriales. Depuis 2 ou 3 ans, il y a de plus en plus de syndicats qui tentent d'agir face à ce lieu de négociation. En effet, il y a de plus en plus d'adhérents dans les P.M.E. En effet, les difficultés d'emploi renforcent la prise de conscience de la réalité du bassin d'emploi, de la nécessité d'agir à cette dimension.

NOS OBJECTIFS

« Dans les Conventions Collectives Territoriales, notre objectif est la revalorisation des valeurs de points en particulier pour les bas salaires, d'unifier le statut des travailleurs sur les Rémunérations Minimales Hiérarchiques pour aboutir à un prix du point unique dans la métallurgie, basé sur notre conception de salaire en deux éléments.

Le niveau de ce prix du point unique doit dégager les salaires mini garantis du S.M.I.C. ».

Voilà ce que les représentants des syndicats réunis en congrès au Creusot en mai 84 ont pris comme objectif pour les salaires minima. En effet, le congrès affirme: « Dans les années à venir les syndicats et les Unions Mines Métaux doivent privilégier leur intervention dans les Conventions Collectives Territoriales, afin d'unifier les travailleurs des P.M.E., des grands établissements, des entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordres ».

NOTRE DÉMARCHE

Tenter d'harmoniser au niveau national les Rémunérations Minimales Hiérarchiques, d'abord dans leur contenu, car actuellement, les prix du point correspondent à des éléments pris en compte différemment. Par exemple sur 53 Conventions Collectives comparées, 33 excluent le 13^e mois, 30 les primes attachées à la nature du travail, 12 la prime de vacances.

Pour cela, la fédération a signé l'accord du 13 juillet 83 donnant la possibilité par négociation sur les Conventions Collectives Territoriales, de substituer aux textes divers sur les minis le même texte.

Ces négociations décentralisées par Conventions Collectives, peuvent se dérouler jusqu'au 1^{er} décembre 1984. Un bilan doit en être fait avec l'U.I.M.M.

Les difficultés sont nombreuses, c'est vrai, mais c'est un point de passage obligé pour avancer vers l'objectif d'une grille unique de mini dans la métallurgie.

DES RÉSULTATS

Dans le même temps, nous essayons de sortir de « la noyade » par le niveau du S.M.I.C. les plus bas coefficients des grilles. Quelques exemples:

● **Dans l'Aisne**, en plus du prix du point à 22,70 F au 1^{er} mai 84, il a été mis en place une grille de Rémunération Mensuelle Garantie (coef. 140: 3980 F; coef. 145: 4000 F; coef. 155: 4030 F; coef. 170: 4060 F). A noter que $22,70 \text{ F} \times 140 = 3178 \text{ F}$; $22,70 \text{ F} \times 170 = 3859 \text{ F}$; $22,70 \text{ F} \times 180 = 4086 \text{ F}$.

C'est donc une espèce de courbe de raccordement que la C.F.D.T. a obtenu. Il existe aussi une prime de vacances de 580 F.

● **Dans le Maine-et-Loire**, c'est dès fin 83 qu'en plus d'un prix du point de 21,75 F applicable au 1^{er} novembre 83, il y avait déjà une grille de raccordement (coef. 140: 3871 F; coef. 145: 3900 F; coef. 155: 3960 F; coef. 170: 4050 F; coef. 180: 4111 F). A noter que $21,75 \text{ F} \times 190 = 4132,5 \text{ F}$.

● **Dans le Haut-Rhin**: le prix du point est à 22,65 F à compter du 1^{er} septembre avec une ressource mensuelle garantie à 4250 F incluant toutes les primes (divisées par 12 si nécessaire), sauf le paiement des heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, les primes de travail de nuit, de jours fériés.

● **Dans la Haute-Marne et la Meuse**: il y a juste un prix du point à 22,85 F au 1^{er} septembre 84, donc des minis noyés par le S.M.I.C.

● **Dans la Marne**: même noyade avec un prix du point à 23,10 F au 1^{er} juillet 84, qui passera à 23,54 F au 1^{er} décembre 84.

● **En Loire-Atlantique**: le prix du point est à 22,18 F depuis le 1^{er} janvier 1984.

● **En Ile-et-Vilaine et Morbihan**: le prix du point est de 22,45 F à compter du 1^{er} mai 84, ce qui noie par le S.M.I.C., les rémunérations minimales jusqu'au coefficient 180.

Ces résultats très divers et difficiles à comparer entre eux montrent bien la nécessité de tenter d'harmoniser les minis entre les Conventions Collectives Territoriales, même si ce n'est pas facile.

GRÈVES AU PAYS DE L'APARTHEID

D'importantes grèves se déroulent depuis de nombreuses semaines dans les Mines d'Afrique du Sud.

Il faut savoir que les conditions de travail sont extrêmement pénibles dans les Mines Sud-Africaines et que les Travailleurs sont rémunérés avec des salaires dérisoires.

Le mouvement a démarré dans les Mines d'or pour s'étendre ensuite aux Mines de charbon.

Le conflit était porté au départ par la N.U.M. (National Union of Mines) Syndicat « officiellement reconnu », c'est-à-dire « enregistré » par le Gouvernement de Pretoria. Mais très vite d'autres Mineurs appartenant à des Syndicats « interdits » parce que non enregistrés (le plus souvent des Syndicats qui ont refusé de se faire enregistrer car ne voulant pas se soumettre aux règles imposées par le

gouvernement raciste qu'ils combattent) ont rejoint le combat.

La répression a été importante et des centaines de Mineurs ont été licenciés. Cependant, le Gouvernement a été contraint de négocier avec la N.U.M.

La revendication portait sur une augmentation des salaires de 20 % et le Gouvernement a dû concéder 9,50 %, ce qui n'est pas une mince victoire dans un Pays comme celui-là et où les personnels visés sont quasiment tous « noirs ».

Dans l'état actuel des informations en notre possession, nous ne savons pas si les Mineurs non adhérents à la N.U.M. ont pu bénéficier de la victoire de ce Syndicat.

Ce que nous pouvons dire en tout cas, c'est que la F.G.M.M. est intervenue par télégrammes auprès de

l'Ambassade d'Afrique du Sud pour interpellier le Gouvernement Sud-Africain et qu'elle a adressé aussi un message de solidarité aux Mineurs et à leur Confédération.»

Le secteur International Confédéral était intervenu également dans le même sens.

Le 20 septembre, la Confédération Sud-Africaine avec laquelle nous étions en contact pour ce conflit, nous adressait une lettre de remerciements pour le soutien très actif que la C.F.D.T. avec la F.G.M.M. avaient apporté à leur mouvement.

Belle démonstration de courage des plus opprimés qui ne se plient pas, même face à la férocité de ce pouvoir raciste, grand encouragement par le succès remporté et preuve encore une fois que la solidarité internationale n'est jamais vaine.

ENCORE UN HEUREUX GAGNANT

1984 a été encore une année qui a vu un grand nombre de salariés acheteurs des billets de la souscription fédérale et gagner un lot local, régional ou national.

Le numéro gagnant la voiture R 9 est tombé parmi les salariés de l'Union Mines Métaux Anjou-Vendée dans le syndicat de Montaigu.

C'est dans la joie que les clés ont été remises avec comme témoins des militants du syndicat.

Bonne route à l'heureux gagnant et à toute sa famille.

Le tirage des autres lots nationaux sont tombés sur des billets gagnants en Champagne-Ardennes, dans la

Marne pour le téléviseur, en Bourgogne à Selongey pour la chaîne Hi-Fi et en Savoie pour le magnétoscope.

Encore une fois des dizaines de milliers de billets ont été vendus. La réussite de 1984 devra se renouveler en 1985.

Le développement du nombre de billets vendus donnera de nombreux nouveaux gagnants et de nouvelles solidarités financières pour toutes les organisations de la F.G.M.M.

A travers cette publication que les vendeurs et les acheteurs soient remerciés pour la place que chacun a pris dans l'organisation et la vente des billets.



SOMMAIRE :

- RENAULT :
oui à l'action 2
- GARAGES :
avec la C.F.D.T., des
résultats concrets 3-6
- Négocier avec les
chambres patronales
territoriales 7
- Grève au pays de
l'apartheid 8