

bulletin du militant

BM
HEBDO

FGM CFDT

QUELLE ACTION SYNDICALE AUJOURD'HUI ?

Un grand nombre de militants pensaient que l'enthousiasme populaire allait se traduire rapidement par une intense mobilisation syndicale et une adhésion massive ! Passe encore pour la syndicalisation, dont le mouvement encore timide, va en s'amplifiant, ou pour les résultats électoraux de nos sections syndicales qui montrent une progression très intéressante, mais en ce qui concerne une « intense mobilisation » syndicale, ce n'est pas encore le cas !

Créer rapidement une dynamique syndicale

Nous sommes encore et toujours sur une dynamique politique, la victoire de François MITTERRAND aux Présidentielles, les Elections Législatives dans la foulée actuellement, qui marquent enfin une majorité forte et cohérente de la Gauche autour du P.S. expliquent l'état d'esprit et le comportement des travailleurs pour lesquels il était plus important que tout, dans cette période, de chasser GISCARD et la droite au pouvoir. Mais il est maintenant très important de lier à cette dynamique politique, une dynamique syndicale, car « cette attente » des dernières semaines, si elle est porteuse d'espoir peut aussi conduire à la passivité ou au transfert total sur le politique.

Or, sans mobilisation, sans intervention des forces sociales,

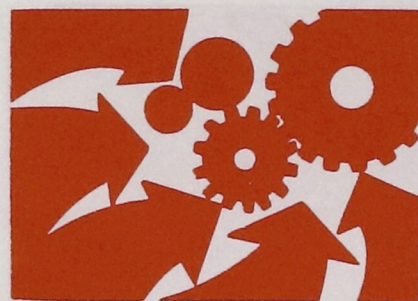
nous n'avancerons pas vers les objectifs que la C.F.D.T. s'est fixé. Sans oublier qu'il n'y a pas que le Gouvernement, le Président de la République avec lesquels nous devons compter, il y a bien sûr aussi, **encore** un patronat en face de nous, il ne faudrait pas l'oublier celui-là ! Les travailleurs mettent beaucoup d'espoir dans l'équipe qui accède au pouvoir, ils ont raison et on les comprend, mais tout attendre du sommet et du politique risque d'être une cause de déception.

En effet, quelles que soient les bonnes intentions, il y aura sans aucun doute un écart entre ce qui est promis et ce qui apparaîtra possible de réaliser.

D'autre part, le patronat, la droite existent toujours, leur logique est présente dans les rouages de la société et leurs actions seront opposées à l'action gouvernementale et des forces sociales. De nombreux obstacles seront à surmonter et des décisions difficiles à prendre, qui ne pourront l'être qu'avec un soutien massif et conscient des travailleurs.

Enfin, nous savons aussi que la tendance à la centralisation n'est pas l'exclusivité de la droite, elle existe aussi à Gauche. Or, la démarche autogestionnaire est antagoniste avec un état omniprésent qui décide de tout au sommet. La négociation, le contrat doivent devenir le

mode privilégié de règlement des problèmes (ce qui n'exclut pas que la loi intervienne dans certains domaines). Cela suppose que les travailleurs et les travailleuses fixent eux-mêmes leurs priorités, les moyens de leurs actions et décident des compromis possibles. Le syndicalisme aura donc un rôle déterminant comme force autonome d'expression et d'intervention des salariés. C'est pourquoi il est urgent de créer une dynamique syndicale capable de peser sur les événements. C'est dans ce cadre que la F.G.M. entend provoquer l'U.I.M.M. pour que s'engagent à différents niveaux des négociations sur l'emploi, la R.T.T., les conditions de travail, les libertés syndicales, les salaires... c'est aussi dans ce cadre que nous provoquerons dans les jours qui viennent les différents ministères concernés par des dossiers comme la Sidérurgie, la Machine Outil, l'Informatique, la Navale..., notre responsabilité est grande dans la période actuelle. Sachons nous montrer à la hauteur, cela n'est pas au-dessus de nos forces et de nos moyens. Alors pas de militants crispés et réservés, nous entrons dans une phase nouvelle pleine d'incertitudes certes, mais nous n'aurons jamais de voie royale et nous inventerons nos comportements en marchant. C'est ainsi que la C.F.D.T. a grandi. C'est ainsi qu'elle peut répondre aux espoirs immenses de la classe ouvrière.



LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL:

SON COUT

SON IMPACT SUR L'EMPLOI (suite)

« La réduction du temps de travail devrait conduire à une augmentation de l'embauche directe au niveau de l'entreprise. Elle constitue un élément important de toute politique active et planifiée de l'emploi.

Elle s'inscrit dans le cadre des revendications syndicales pour une politique de croissance qualitative, grâce à une augmentation des revenus et donc de la demande des travailleurs qui, sinon, seraient chômeurs.

Elle devrait entraîner une expansion de l'emploi dans les secteurs des loisirs et de l'éducation, de même que des activités culturelles et sociales.

Elle représente en outre un facteur déterminant d'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs et de leurs familles.

Ce sont là quelques-unes des conclusions du rapport sur les conséquences économiques et sociales de la réduction du temps de travail, publié aujourd'hui par l'Institut Syndical Européen, l'I.S.E.

(L'I.S.E. est l'instrument de recherche, d'information, de documentation et de formation fondé en 1978 à l'initiative de la Confédération Européenne des syndicats, la C.E.S.

La C.F.D.T. est affiliée à la C.E.S. et elle est membre de l'I.S.E.).

La réduction du temps de travail peut revêtir différentes formes:

- réduction de la durée hebdomadaire du travail,
- allongement des congés annuels,
- abaissement de l'âge de la retraite,
- introduction d'une 5^e équipe en travail posté continu,
- limitation et compensation en temps libre des heures supplémentaires.

Il est évident que le gain de la productivité variera d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre.

Pour donner une vue complète de cette question, voici diverses hypothèses pour la réduction à 35 heures et pour une même production.

Gain de productivité en %	Main-d'œuvre supplémentaire en %	Coût supplémentaire en %
0	14,3	14,3
25	10,7	10,7
50	7,1	7,1
75	3,6	3,6
100	0	0

On peut retenir de ce tableau que les augmentations de coûts salariaux globaux et celles de main-

d'oeuvre suivent des courbes similaires.

Ces coûts supplémentaires n'existent donc effectivement que s'il y a création d'emplois.

Il est par contre certain que les employeurs chercheront comme ils le cherchent en toute circonstance à rationaliser encore plus leurs entreprises.

Le rôle des organisations syndicales sera donc primordial, elles devront s'efforcer d'obtenir des garanties quant à l'introduction de nouvelles technologies et à la fixation des cadences de production.

L'augmentation de la charge salariale globale ne sera pas toujours le seul élément d'augmentation des coûts de production résultant d'une mesure de réduction du temps de travail. Dans certains cas, l'embauche de main-d'oeuvre supplémentaire rendra nécessaire des investissements en capitaux (locaux, machines supplémentaires...).

Cette augmentation des coûts en capitaux ne doit pas être surestimée.

Toutes ces modalités n'auront pas le même impact sur l'emploi et sur l'économie. Leurs coûts ne seront pas répartis de la même façon, l'I.S.E. a donc analysé séparément les effets de ces mesures.

Réduction du temps de travail hebdomadaire

Un passage de la durée hebdomadaire de 40 heures à 35 heures représente une réduction de 12,5%. Si l'on ne tenait pas compte du correctif du gain de productivité, la production diminuerait d'autant. Mais la charge salariale globale pour l'entreprise resterait la même alors que le coût salarial unitaire augmenterait en proportion de la diminution de la production.

Si l'entreprise veut maintenir la production au niveau antérieur, ce que l'on peut facilement supposer, elle devra embaucher de la main-d'oeuvre supplémentaire ce qui augmenterait la charge salariale globale de 14,3% en cas de réduction à 35 heures.

Ce calcul part du principe d'une réduction du temps de travail avec maintien du salaire.

Cette augmentation est un plafond absolu. Elle part de l'hypothèse que le gain de la productivité, suite à la réduction du temps de travail, serait nul.

En réalité, toutes les études démontrent le contraire: une hausse de productivité se produira, car la réduction du temps de travail hebdomadaire induit:

- un accroissement du rythme moyen du travail, la diminution s'opérant sur les heures de la journée les moins productives,
- une diminution de l'absentéisme,
- une réorganisation du travail.

Les études les plus récentes tendent à démontrer que 50% de la réduction du temps de travail de 40 à 35 heures serait compensés par un gain de productivité.

● Les coûts en capitaux n'augmenteront suite à une réduction du temps de travail, que si l'on crée des emplois nouveaux.

● Les investissements ne seront nécessaires que dans les entreprises qui utilisent actuellement toutes les capacités de production.

● Si les 2 conditions précédentes sont réunies, l'augmentation du coût en capitaux est évaluée à 1% en moyenne.

Si l'on ajoute ce 1% au chiffre moyen de 7,1%, la R.T.T. hebdomadaire de 40 à 35 heures avec

embauche correspondante représenterait en moyenne une augmentation du coût salarial de 8,1%.

Allongement des congés annuels

Certaines des remarques formulées à propos de la réduction du temps de travail hebdomadaire sont aussi valables en ce qui concerne l'allongement des congés annuels. Cette mesure n'entraînera des coûts supplémentaires pour l'entreprise que si celle-ci crée des emplois nouveaux pour maintenir la production à un niveau antérieur.

Si l'on suppose que la productivité n'augmente pas, l'embauche supplémentaire requise pour maintenir la production à son niveau antérieur entraînerait une augmentation des coûts salariaux:

- de 2,13% pour un passage de 4 à 5 semaines de congés,
- de 2,17% pour un passage de 5 à 6 semaines de congés.

Si nous retenons le chiffre de 50% d'augmentation de la productivité, ces coûts, ainsi que les créations d'emplois correspondants seraient divisés par 2.

Limitation et compensation des heures supplémentaires:

Le gain de productivité engendré par l'introduction des 2 mesures de limitation des heures supplémentaires et de compensation en temps libre serait supérieur à celui qui découlerait d'une réduction de la durée normale du travail.

L'élimination de chaque tranche de 48 heures supplémentaires par an (soit 1 heure par semaine) nécessiterait en moyenne 1% de volume de main-d'oeuvre supplémentaire.

Si l'on ajoute à l'accroissement de 1% de la charge salariale globale celui des coûts en capitaux, on arrive à une hausse totale de 1,24% par tranche de 48 heures supplémentaires que l'on élimine.

5^e équipe pour le travail posté continu

En raison des conséquences néfastes du travail posté, sur la santé et la vie sociale des travailleurs, la limitation à ce type d'organisation du travail doit être notre priorité.

Lorsque le travail posté ne peut être éliminé pour des raisons techniques ou sociales, la réduction du temps de travail, par la 5^e équipe, constitue un moyen essentiel d'amé-

liorer les conditions de travail des postes.

Les conséquences sur l'économie et l'emploi de cette mesure seraient de même ordre que pour la réduction du temps de travail hebdomadaire, mais les coûts salariaux globaux augmenteraient d'une manière plus importante que les 35 heures, car la 5^e équipe implique une durée moyenne hebdomadaire de 33 heures 36.

Abaissement de l'âge de la retraite

L'impact sur l'emploi d'un abaissement de 65 à 60 ans est fonction de l'importance de la population active au-delà de 60 ans.

En Belgique, sauf dérogation spéciale, les employeurs doivent remplacer les personnes mises à la retraite «en pré-pension», par des chômeurs de moins de 30 ans. En pratique, 84% des personnes mises en pré-pension ont été remplacées selon les organisations syndicales belges.

Le financement de cette mesure pourrait être assuré en partie par compensation entre fonds de chômage et régime de retraite. En d'autres termes, les créations d'emplois suite à un abaissement de l'âge de la retraite, allégeraient la charge des allocations de chômage pour les pouvoirs publics et rendraient donc disponibles des sommes qui pourraient être utilisées pour le financement des régimes de retraite. Etant donné, toutefois, que tout départ à la retraite ne sera pas compensé par une création d'emplois et que l'importance proportionnelle de la population non active tend de toute façon à augmenter le problème du financement des régimes de retraite nécessitera l'adoption de mesures complémentaires.

C'est dans ce cadre uniquement que les coûts salariaux pourraient être augmentés par voie d'accroissement des cotisations patronales.

Une autre mesure à privilégier: le système de passage progressif à la retraite qui permet de rendre moins brutale la transition de la vie active à la retraite et qui peut être aussi créatrice d'emplois.

Ainsi dans plusieurs entreprises, l'action syndicale a permis d'obtenir des réductions d'horaires, journalières ou mensuelles compensées permettant, dans certains cas, d'arriver l'année précédant la retraite, à un mi-temps de travail.

(A suivre)

échos

GRÈVE DE LA FIAT A RIO DE JANEIRO

Dans l'Hebdo du 26 mai, nous avions parlé de cette grève commencée le 6 mai. Nous recevons des informations du BRÉSIL en date du 11 juin qui nous apprennent que la grève se poursuit, après qu'au début du mois, la majorité des travailleurs aient rejeté les secondes contre propositions de la direction. Celle-ci proposait en effet une stabilité de l'emploi... pour 4 mois, la réintégration des licenciés... pour 30 d'entre eux seulement, etc., le reste à l'avenant.

Quelques jours après ce refus, la direction acceptait de reprendre la négociation.

La grève est aujourd'hui massivement appuyée par la population, les partis d'opposition et par les églises. L'entraide s'organise malgré les mauvais coups du gouvernement (qui a fait bloquer le compte bancaire du fonds de grève) et on se prépare là-bas à une action de longue durée.

MANIFESTATION DE LA C.E.S. A LUXEMBOURG - STOP AU CHOMAGE!

Le 29 juin prochain, la ville de Luxembourg sera le lieu de rassemblement de délégations des syndicats européens qui manifesteront contre le chômage, plaie commune des travailleurs de l'Europe toute entière. La C.E.S. (Confédération Européenne des Syndicats) organise cette journée à l'occasion de la réunion du Conseil Européen afin de souligner auprès de celui-ci sa revendication de plein emploi.

La journée se déroulera en deux temps: après une Conférence qui, outre les délégations syndicales, rassemblera des journalistes et des invités, une manifestation sera organisée et le cortège se rendra devant le lieu de réunion du Conseil Européen.

Les travailleurs de l'Europe toute entière seront présents, mais la C.E.S. compte essentiellement sur les nombreux manifestants qui viendront de Luxembourg et des régions frontalières: Belgique, France, Allemagne. En ce qui concerne la C.F.D.T., l'U.R. Lorraine est particulièrement mobilisée sur cette journée et de nombreux cars quitteront la Lorraine pour Luxembourg. Souhaitons que les métallos lorrains durement touchés par les problèmes d'emploi, se rendront nombreux à cette manifestation.

LES RÉPERCUSSIONS DU S.M.I.C. SUR LES SALAIRES DANS LA MÉTALLURGIE

Le dernier hebdo qui donnait des exemples sur la manière dont l'augmentation du pouvoir d'achat du S.M.I.C. devait être utilisée pour revaloriser les bas et moyens salaires, a été bien accueilli par les sections et syndicats.

Il va falloir agir fermement pour contraindre le patronat à avancer dans cette voie. Ainsi de grandes manœuvres sont déjà engagées pour réduire les répercussions, même directes, de l'augmentation du S.M.I.C. Aussi chez ROMÉO à Moyon (Picardie), où le salaire du coefficient 140 est de 2725 F et où il faut être au coefficient 155 pour avoir 2900 F (200 travailleurs sont au niveau I, sur un effectif de 460) le patron refuse toute augmentation. Il intègre le 1/12^e des primes annuelles et aboutit à un salaire mini de 2995 Francs, ce qu'il n'avait jamais fait jusqu'ici. Chez JAZ (entreprise contrôlée par MATRA qui se flatte d'avoir une politique sociale de pointe) où le salaire moyen des OS est de 2770 F (300 salariés sur 520), la direction aboutit là aussi à un salaire mini moyen de 3415 F, après intégration de la prime d'ancienneté et du 1/12^e des primes annuelles. A signaler que dans cette entreprise, les salaires ont pris un retard de 18,09% sur les prix, depuis le 1^{er} janvier 1979.

La manoeuvre patronale est claire: annuler les effets de l'augmentation

du S.M.I.C. au 1^{er} juin en s'appuyant sur la loi de 1950 qui prévoit que le S.M.I.C. comprend tous les éléments du salaire.

Pour nous l'objectif est tout aussi clair: nous ne négocierons pas le S.M.I.C. dans les entreprises, mais les salaires réels, et nous estimons qu'aucun salaire base 40 heures ne doit être inférieur à 2900 F. M. LA-GARDÈRE (P.D.G. de MATRA) oserait-il dire que c'est trop!

Notre presse est, paraît-il, étudiée attentivement par le patronat de la métallurgie. Il est donc parfaitement informé maintenant sur nos positions. **Ou il accepte de négocier pour relever tout de suite les bas salaires, et des compromis peuvent être trouvés, dans les entreprises et les chambres patronales permettent de maîtriser la diffusion des répercussions de l'augmentation du S.M.I.C. sur les grilles de salaires, ou il se cantonne dans la politique étriquée et rétrograde qui a été la sienne depuis des années, il renforcera alors le mécontentement grandissant des métallurgistes et il faudra bien un jour ou l'autre avancer dans la voie que nous proposons, mais cela ne se fera pas dans les mêmes conditions.**

A nous de créer avec les travailleurs les conditions nécessaires pour que la situation évolue.

LA PUBLICATION DE RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SALAIRES - INÉGALITÉS

Après bien des difficultés et péripéties, ça y est, nous pouvons commencer à publier les premiers résultats de l'enquête salaires. Voilà comment les choses se présentent:

— chaque section qui a réalisé l'enquête recevra le 22 ou le 23 juin un dossier pour l'aider à exploiter les résultats de son entreprise.

— Le dossier aux sections sera expédié aux syndicats dans la semaine du 22 au 27 juin, accompagné d'un document spécifique aux syndicats pour l'exploitation de l'enquête à ce niveau.

— Le BM Mensuel qui arrivera chez les abonnés vers le 26 juin contient une première analyse sur les inégalités relatives aux classifications et spécialement celles concernant les OUVRIERS et les FEMMES.

— Le BM Mensuel qui paraîtra vers la mi-juillet comportera une analyse sur les bas salaires dans la métallurgie.

— Les autres éléments de l'enquête seront publiés à partir de septembre.

Comme nous l'indiquons dans l'hebdo du 7 mai, l'accès à des moyens informatiques du dépouillement très onéreux a été possible, grâce à un accord que nous avons passé avec le journal «Le Matin». En contre partie, nous nous sommes engagés à lui communiquer des informations en priorité. Dans ce cadre, il utilisera prochainement des éléments des deux articles qui paraîtront dans le BM Mensuel.

EN BREF EN BREF EN BREF

Nouvelle progression C.F.D.T. chez CHAUSSON-CARROSSERIE à Maubeuge

Le 3 juin, aux élections des délégués du personnel à Chausson-carrosserie, la C.F.D.T., présente cette année dans les deux collèges, enregistre une nouvelle progression.

Au second collège, la C.F.D.T., absente en 1980, recueille 44,4% des voix (plus un siège); la C.G.C. obtient 41,9% et garde un siège; la C.G.T. perd son siège avec 13,7% des voix.

Au premier collège, la C.F.D.T. obtient 57,5% des voix et sept sièges, soit une progression de 9,2% et un siège supplémentaire. La C.G.T. enregistre 34,3% des voix, soit un recul de 12,6% et perd deux sièges; la C.F.T.C., avec 8,2% des voix, progresse de 3,3% et gagne un siège suppléant.

Pour la C.F.D.T., cette progression confirme les résultats des dernières élections professionnelles à la Régie Renault (Flins, Le Mans, Cléon).

TURBOMÉCA à Tarnos (1477 salariés)

Aux élections des Délégués du Personnel qui se sont déroulées le 18 juin, la C.F.D.T. enregistre une progression importante.

1^{er} collège:

La C.F.D.T. obtient 53,21% des voix exprimés soit une progression de + 10,29%.

La C.G.T. obtient 46,10% des voix exprimés soit un recul de - 4,59%.

F.O. perd - 5,89%.

2^e collège:

La C.F.D.T. progresse de + 3,24%.

La C.G.T. de + 0,98%.

Et la C.G.C. perd - 4%.

Tous collèges confondus, la C.F.D.T. progresse de 7,77% et la C.G.T. recule de - 6,22%.

● 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.