

bulletin du militant

N° 303 - Novembre 1986

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

FGMM/CFDT
5 rue Mayran
75439 Paris cedex 09
Tél. (1) 42 47 74 00

Editorial

Action et négociation articulées

Ce n'est pas souvent qu'un éditorial se présente sous forme de schéma. C'est pourtant la façon la plus simple de souligner que nos structures sont le moyen d'articuler action et négociation dans différents lieux.

C'est le moyen de rappeler que dans la F.G.M.M. vit un formidable réseau de responsables de l'action et de la négociation : Délégué syndical pour l'établissement, Délégué syndical central pour l'entreprise, secrétaires de syndicat, d'U.M.M. pour les C.C.T. ; secrétaires d'U.F., de branche, nationaux, fédéraux pour les C.C.N. et autres accords nationaux.

Ce réseau représenté par un schéma simplifié est inséré dans la société, fait partie de réseaux plus larges : confédéral, syndicalisme français, syndicalisme international.

Même si cela n'apparaît pas sur le schéma, ce réseau de responsables de l'action et de la négociation collective repose sur d'autres militants, sur des adhérents : délégués C.E., du personnel, C.H.S.-C.T., collecteurs. Chaque structure, de la section syndicale d'établissement à la F.G.M.M. doit être animée par un collectif de responsables, dont l'une des tâches est d'informer et débattre le plus largement possible : c'est-à-dire avec ses adhérents.

La réduction du temps de travail, point de passage obligé pour l'emploi !

L'HISTOIRE NOUS LE MONTRÉ : SANS RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, JAMAIS LA CROISSANCE N'AURAIT ASSURÉ A ELLE SEULE LE PLEIN EMPLOI

La réduction du temps de travail est au cœur de nos objectifs, non pas comme une fin en soi, mais comme l'un des éléments contributifs au développement ou au maintien de l'emploi. Cet objectif n'est pas né comme par hasard, comme un lapin sort du chapeau du magicien. Il procède de l'observation de l'histoire et repose sur une analyse sociale et économique rigoureuse.

Pourtant, les résistances que nous rencontrons pour faire avancer cet objectif — qu'elles soient d'ordre patronal ou le fait d'autres forces sociales — peuvent être de nature à troubler tel ou tel militant.

L'article qui suit n'a pour ambition que celle qui consiste à inventorier l'histoire, à fournir quelques éléments statistiques sur les évolutions passées, mais aussi à montrer comment un tel objectif s'inscrit dans le cadre d'une analyse économique et sociale rigoureuse.

Pour montrer aussi que, quand bien même la France retrouverait un fort niveau d'activité, la réduction du temps de travail apparaît inéluctable. Phénomènes démographiques, évolutions socio-culturelles, gains de productivité, ... tout se conjugue pour tracer des perspectives sombres à l'emploi.

Le rapport du Plan sur l'horizon 2000 à l'automne dernier, le confirmait : dans la meilleure hypothèse pour revenir en 2000 au niveau de chômage de 1973, il faudrait créer d'ici là, environ 230 000 emplois par an, alors que pendant les « trente glorieuses » (de 1949 à 1974) les créations d'emplois se sont élevées à... 90 000 par an et à 160 000 de 1959 à 1974.

Bref, il s'agit de donner des éléments susceptibles de nourrir notre réflexion, d'expliquer et étayer cet objectif revendicatif qui est une des clés de l'emploi pour les décennies à venir, dans ce que l'on appelle la 3^e révolution industrielle, comme elle le fut au cours des cent dernières années lors de la première et de la seconde révolution industrielle.

L'histoire est riche d'enseignements, la réduction du temps de travail n'a pas constitué dans le passé un épiphénomène.

Aujourd'hui, la R.T.T. peut et doit être un des éléments dynamiques d'une politique active de l'emploi.

**L'obligation de négocier
International
TUNISIE - AFRIQUE DU SUD - I.G. MÉTALL - U.A.W.**

**p. 6/7/8/9/10
p. 11/12/13/14**

LIEUX DE NÉGOCIATION

UNE ORGANISATION POUR AGIR

ACCORD D'ENTREPRISE

INTER

ACCORD D'ÉTABLISSEMENT

SECTION SYNDICALE

CONVENTION COLLECTIVE
TERRITORIALE

C.P.T.E.

SYNDICAT
UNION MINES MÉTAUX

CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES

- INGÉNIEURS ET CADRES MÉTALLURGIE
- JEUX ET JOUETS
- B.J.O.
- FROID
- GARAGES
- R.M.A.T.P.

ACCORD DE BRANCHE

- C.G.P.S. SIDÉRURGIE
- NAVALE (CONGÉ CONVERSION)

STATUT DU MINEUR
CONVENTION DE TRAVAIL DU C.E.A.
ACCORDS NATIONAUX MÉTALLURGIE

BRANCHE OU SUBSTANCE (C.N.F.) - UNION FÉDÉRALE - B.F.O. - B.F. - S.N.

Un peu d'histoire

Vers 1830, il n'est pas rare d'observer des durées quotidiennes de présence sur les lieux de travail de 15 à 17 h, selon les industries, soit des durées effectives de travail de 12 à 14 h, mais des exceptions notables existaient déjà :

13 h 30 dans les filatures de Rouen, 11 h dans les manufactures d'indiennes de Lyon, 11 h encore de travail effectif chez les ouvriers du tissage à Elboeuf. La « barre » des 13 h semble toutefois présente dans la plupart des métiers observés, du moins dans le Nord, l'Est et le Centre : elle est plus proche de 12 h dans le Midi. De fait, la revendication ouvrière des 12 h apparaît à peu près partout dès les années 1830. Elle passe à 10 h à partir des grèves parisiennes de 1840 : il faudra attendre soixante ans pour qu'elle soit satisfaite (loi du 30 mars 1900).

Il y a exactement cent ans, une « poignée d'agitateurs extrémistes » lança comme un brûlot une idée si « saugrenue », si « irréalisable », si... « dangereuse » pour tout dire qu'ils se virent traiter tout de go et sans ménagement d'anarchistes, de communistes et même de fous. Cette idée était simple : la journée de travail de huit heures. Cette idée fut notamment reprise en 1913 lors des grandes grèves des terrassiers du métro parisien au son du slogan : « seulement huit heures dans nos souterrains ». Aujourd'hui, encore la réduction de la durée du travail est souvent évoquée et revendiquée, voire négociée (négociation avec l'U.I.M.M.), l'actualité vient récemment encore de le montrer, comme un moyen de lutter contre le chômage.

Mais, elle est aussi, et l'histoire le prouve, pour qui prend du recul, une des résultante de la croissance, une des modalités normales d'attribution des gains de productivité ; à ce titre elle dépend à la fois de ceux-ci et de l'arbitrage qui est fait entre l'élévation du niveau de vie et la diminution du temps de travail.

Autrement dit, l'observation des évolutions passées nous l'enseigne : la réduction du

temps de travail est une tendance longue, quoique irrégulière, des économies en développement. Pour qui analyse l'histoire de la croissance, ses mécanismes et ses conséquences, la diminution de la durée du temps de travail apparaît d'abord comme un fruit de la croissance, une des affectations possibles des progrès de productivité : elle dépend tout à la fois de ceux-ci et du choix qui est fait d'affecter ces progrès à l'élévation des salaires réels, à la diminution du nombre d'heures travaillées ou à l'augmentation des marges des entreprises. Comment s'est effectué dans le passé, cet arbitrage, quelles tendances et quels enseignements s'en dégagent ? Tenter de répondre, même sommairement, à ces questions impose d'abord de mesurer, même approximativement, ce qu'a été l'évolution de la durée annuelle du travail en France.

Le temps de travail annuel depuis 1930 (1)

Plusieurs bases de comparaison et de référence peuvent être prises en compte. Nous essaierons dans un premier temps de regarder le temps de travail annuel à la lumière de ses différentes composantes pour conduire à une analyse globale.

• Horaire hebdomadaire moyen pendant 52 semaines (en heures par an) :

s'il n'y avait eu ni congés payés ni jours fériés, le temps de travail hebdomadaire multiplié

par 52,2 semaines correspondrait à :

2 594 heures en 1930
soit 49 h hebdomadaires.
2 405 heures en 1950
soit 46 h hebdomadaires.
2 452 heures en 1960
soit 46,9 h hebdomadaires.
2 393 heures en 1970
soit 45,8 h hebdomadaires.
2 249 heures en 1975
soit 43 h hebdomadaires.
2 181 heures en 1980
soit 41,7 h hebdomadaires.
2 094 heures en 1983
soit 40 h hebdomadaires.

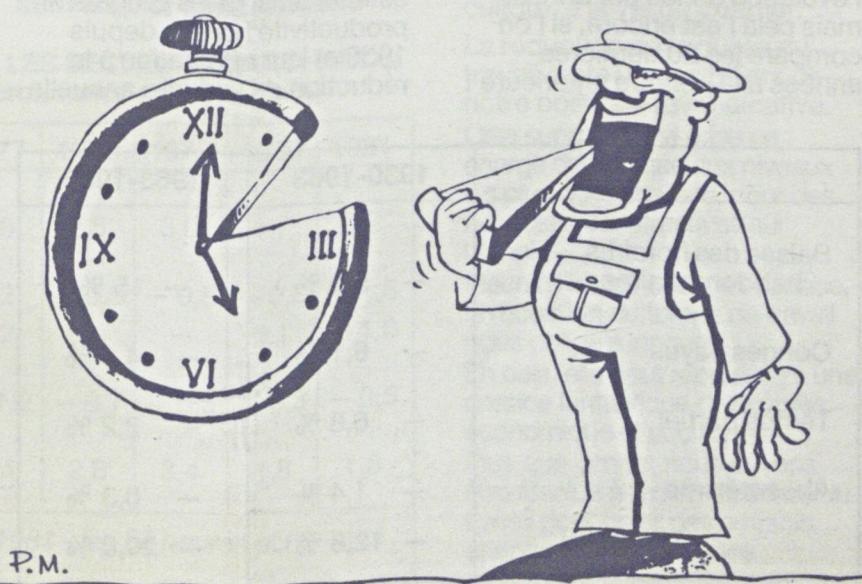
Le temps de travail hebdomadaire entre 1930 et 1983, en supposant qu'il n'y ait donc ni jours fériés, ni congés payés, est passé de 49 h à 40 h. Si l'on considère les heures annuelles travaillées, on constate une baisse de plus de 19 %.

• Avec les congés payés et les jours fériés

Au total et pour l'ensemble des salariés, on a trouvé que le nombre d'équivalent — semaines non travaillées du fait des jours fériés, ponts et congés payés — était passé de 2,3 en 1930 à 4,2 en 1940, 4,5 en 1950, 5,3 en 1960, 6,3 en 1970, 6,7 en 1980 et 7,4 en 1983.

C'est ainsi qu'en tenant compte de la R.T.T. due aux jours fériés, aux congés payés et aux ponts, on passe de 2 478 h travaillées en 1930 à 1 797 h en 1983 soit une réduction de 27 %.

(1) Les données chiffrées sont tirées de l'article de Claude FONTAINE paru dans le N° 7 de « Chronique d'actualité de la SEDEIS ».



Si l'on ramène à la semaine, ce temps travaillé, il représente 47 h hebdomadaires en 1930 et 34,4 h en 1983.

Le rythme de l'évolution de la durée annuelle du travail

Si l'on inclus le travail à temps partiel, la baisse de la durée annuelle moyenne du travail ressort à un peu plus de 30 % depuis 1930, dont près des deux tiers au cours des seules vingt dernières années (-21%). Il s'agit donc bien d'un phénomène de grande ampleur ; et encore ne prend-on pas en compte ici, un autre aspect de la réduction du temps de travail : la diminution du nombre moyen d'années de travail qui résulte de l'allongement, spontané ou obligatoire, de la scolarité et de l'avancement spontané, facilité ou provoqué (C.G.P.S. par exemple) de l'âge de la retraite.

• Plus de congés payés, puis moins d'heures par semaine

Cette baisse de près d'un tiers, depuis une cinquantaine d'années de la durée annuelle moyenne de travail des salariés s'est donc effectuée principalement par la réduction des horaires hebdomadaires (-19%) puis par l'allongement des congés payés (-10%).

L'arbitrage entre les deux principales modalités possibles de réduction de la durée annuelle du travail est cependant loin d'être resté stable. C'est évident, si l'on suit l'évolution année par année, mais cela l'est encore, si l'on compare les 20 dernières années à la période antérieure :

(1) TAUX ANNUELS MOYENS DE VARIATION

	Productivité horaire	Durée annuelle du travail	P.I.B. par actif
1950-1963	+ 5,0 %	0	+ 5,0 %
1964-1973	+ 5,7 %	- 1,0 %	+ 4,6 %
1974-1977	+ 3,9 %	- 1,3 %	+ 2,6 %
1978-1981	+ 2,5 %	- 0,7 %	+ 1,8 %
1982-1983	+ 4,9 %	- 2,9 %	+ 1,8 %

C'est l'allongement des congés payés qui a été privilégié sur la période 1930-1963. Au-delà, une nette priorité a été, au contraire, donnée à la réduction des horaires hebdomadaires.

1950-1983 : quelle clé de partage ?

Une nouvelle phase s'est ouverte en 1963-1965 avec la généralisation de la quatrième semaine de congés payés, puis surtout la réduction hebdomadaire du temps de travail. C'est la période la plus significative du point de vue de l'arbitrage entre niveau de vie et durée du travail, car il n'y a pas de choix exclusif en faveur de l'un aux dépens de l'autre, mais combinaison des deux en supposant bien sûr une croissance positive qui ne soit pas totalement absorbée par les profits ou les investissements.

A partir de 1964, il n'y a plus monopolisation des gains de productivité horaire au bénéfice de l'amélioration du niveau de vie ; l'arbitrage se diversifie mais fluctue d'une phase à l'autre.

On peut approximativement estimer ainsi (¹) les progrès de productivité horaire depuis 1950 et leur affectation à la réduction de la durée annuelle

du travail d'une part à l'augmentation du P.I.B. par actif d'autre part (évolution du revenu réel des actifs).

Quels enseignements ?

Depuis le début du siècle, avec des hauts et des bas, la durée du temps de travail n'a cessé de décroître. Historiquement les gains de productivité se sont accompagnés de réduction du temps de travail, ce qui a permis le développement de l'emploi.

En effet, si l'on prend une base de 100 au début du siècle, en 1975 la production est passée à 1 500, le volume des heures travaillées restant constant (100), les effectifs sont eux passés de 100 à 112,5. Les gains de productivité ayant été multipliés par 15, on voit clairement le rôle joué par la R.T.T. sur les emplois qui ont progressé de 12,5 %.

Si le rythme de croissance de l'économie se trouve inférieur à celui des Gains de productivité horaire du travail cela induit une diminution de la quantité des heures travaillées (production nationale = productivité horaire du travail X durée du travail X emplois). Ce qui provoque alors une réduction du nombre des emplois offerts sauf si une réduction du temps de travail intervient.

Le tableau ci-dessus donne les repères essentiels de cette évolution entre 1975 et 1981.

Tout montre à l'évidence que même en période de forte croissance, la R.T.T. a été un levier pour l'emploi. Le chômage résiduel existant lors des « 30 glorieuses » aurait été bien plus conséquent sans la diminution quasi constante de

— — —
⁽¹⁾ Le total c'est-à-dire le taux de baisse de la durée annuelle du travail sur la période considérée, n'est pas la somme des incidences de chaque facteur de baisse ; la relation est en effet multiplicative et non pas additive.

	1930-1963	1963-1983
Baisse des horaires hebdomadaires	— 5,0 %	— 15 %
Congés payés	— 6,1 %	— 4,4 %
Temps partiel	— 6,8 %	— 2,2 %
Absentéisme	— 1,4 %	— 0,3 %
TOTAL (¹)	— 12,8 %	— 20,8 %

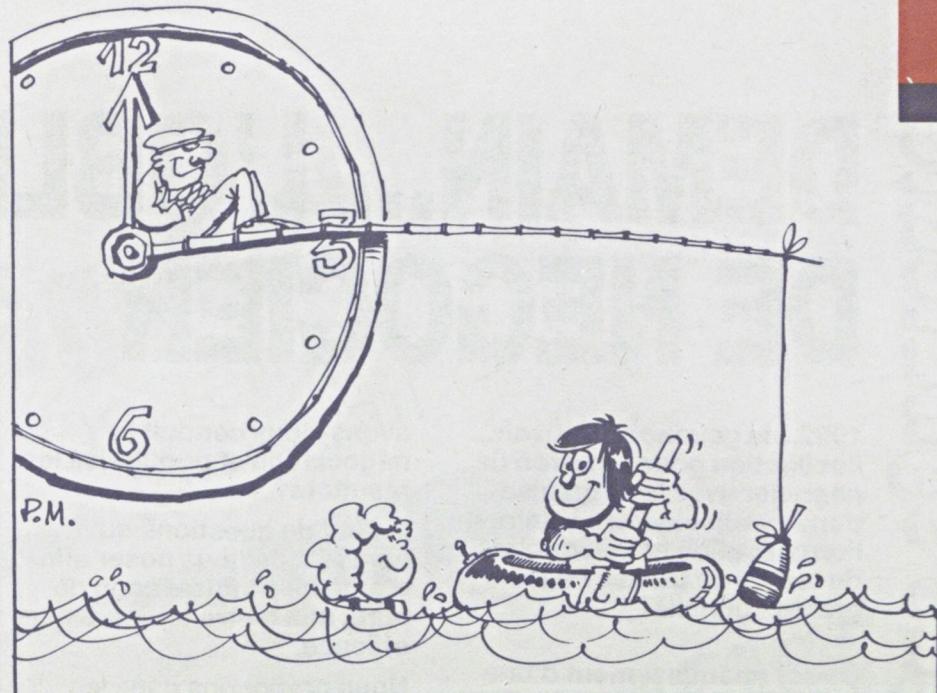
la durée du travail. Jusqu'en 1967, il y a eu quasiment le plein emploi, en 1974 on comptait déjà 600 000 chômeurs..., les prévisions sont de l'ordre de 3 200 000 à l'horizon de 1990. Quand l'on sait qu'il faut créer plus d'un emploi (presque deux) pour donner du travail à un chômeur (compte tenu de l'existence d'une réserve de population active potentiellement demandeur d'emploi)..., quand l'on sait l'importance des gains de productivité dus à l'introduction des nouvelles technologies dans nombre d'entreprises, la question des arbitrages entre R.T.T. — pouvoir d'achat — profits et investissements prend tout son sens. Il s'agit alors pour nous de **savoir en quoi notre action syndicale peut peser sur cet arbitrage, pour l'emploi.**

C'est sans doute là, un des terrains de prédilection de ce que l'on appelle la « **coopération conflictuelle** » entre les travailleurs et les patrons dans l'entreprise.

Coopération des salariés et des patrons sur tout ce qui touche à la bonne santé de l'entreprise (investissement notamment) pour la pérennité même de l'entreprise et des emplois.

Coopération conflictuelle sur la question du partage des gains de productivité en profits d'une part, et R.T.T. et pouvoir d'achat d'autre part.

Arbitrer ensuite entre pouvoir d'achat et R.T.T., c'est aussi l'affaire des travailleurs, de notre syndicalisme. Il s'agit en



effet là, de savoir si l'on choisit ou non de faire jouer la **solidarité de ceux qui ont un emploi envers ceux qui sont chômeurs.**

Intégrer la réduction du temps de travail comme clé de répartition des gains de productivité va dans le sens de l'histoire, c'est un des leviers, une des solutions pour l'emploi. Tout en sachant bien sûr que la R.T.T. pour être dynamique ne peut pas faire fi de la bonne santé économique des entreprises. Il s'agit donc bien pour nous aujourd'hui, derrière l'objectif de la R.T.T. de prendre en compte les nécessités de l'aménagement du temps de travail, ne serait-ce que parce **qu'il faut que la R.T.T. soit de forte ampleur ou bien associée à des mesures d'aménagement du temps de travail pour que des effets notables sur l'emploi apparaissent.**

INDICATEURS D'ACTIVITÉ DANS LES SECTEURS MARCHANDS NON AGRICOLES (taux de croissance annuelle en %)

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Valeur ajoutée brute	0,1	5,0	3,6	2,5	3,0	1,7	0,3
Nbre d'hrs travaillées	- 3,1	0,3	0,2	- 0,3	- 0,5	- 0,2	- 1,5
Effectifs occupés	- 1,4	1,0	1,2	0,4	-	0,1	- 1,0
Durée hebdom. du travail	- 1,7	- 0,7	- 1,0	- 0,7	- 0,5	- 0,3	- 0,5
Productivité hor. du travail	3,2	4,7	3,4	2,8	3,4	1,8	1,8

Source : *comptes de la nation 1981 - les 35 heures et l'emploi : Barou et Rigaudiat.*

Conclusion

Il nous faut être plus résolus que jamais.

Comme par le passé, mais plus peut-être encore aujourd'hui, la réduction de la durée du travail répond à une triple nécessité : sociale, économique et culturelle.

Réduire la durée du travail, c'est permettre de diminuer le chômage, d'assurer un droit à l'emploi, l'histoire le montre.

La réduction de la durée du travail peut constituer une approche constructive de l'irruption des nouvelles technologies et un facteur de compétitivité par le biais d'une meilleure organisation du travail.

Réduire la durée du travail, c'est permettre aux salariés de mieux maîtriser leur temps, de disposer d'une plus grande disponibilité pour se consacrer aux loisirs, au sport, à la culture, à la vie de quartier.

La réduction de la durée du travail reste un des piliers de notre politique revendicative.

Cela suppose une prise en charge dynamique aux niveaux les plus décentralisés, pour des avancées constructives sur l'emploi.

Place à l'imagination, à l'audace, la réduction du temps de travail nous oblige à innover.

En cela, elle peut représenter une chance fantastique de progrès économique et social.

Plus que jamais, nous devons être résolus à réduire la durée du travail pour créer des emplois, changer le travail et vivre autrement.

DEMAIN... L'OBLIGATION DE NEGOCIER

1982... la gauche au pouvoir... l'obligation pour le patron de négocier avec les organisations syndicales : les salaires, l'organisation et la réduction du temps de travail, l'égalité professionnelle !

C'est l'aboutissement d'une revendication ancienne et constante de la C.F.D.T. Mais aujourd'hui, dans les faits, quelles utilisations a-t-on fait de cette revendication centrale, soudain transformée en droit nouveau ?

S'en est-on servi efficacement, comme un outil syndical pouvant conduire à un dynamisme accru de notre action, pour la C.F.D.T., pour les travailleurs. Quelles pratiques syndicales avons-nous mis en avant pour rendre efficient ce droit nouveau ?

Comment avons-nous élaboré les revendications, comment avons-nous mis les adhérents, les travailleurs dans le coup ; comment

avons-nous conduit la négociation et popularisé les résultats ?

Autant de questions qu'il convient de nous poser afin d'améliorer notre façon de faire, afin d'être toujours plus efficace.

Nous proposons dans les fiches qui suivent un canevas qui procède des expériences observées :

- l'élaboration de la revendication ;
- mettre les travailleurs dans le coup ;
- la négociation ;
- populariser les résultats.

Le numéro de décembre, au-delà de la pratique syndicale, développée dans celui-ci, donnera des éléments concernant les revendications proprement dites.

● *Un peu de droit*

La loi du 13 novembre 1982 « définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de

leurs conditions d'emplois et de travail et de leurs garanties sociales » (article L 131-1).

Ces règles s'appliquent à l'ensemble du secteur privé, sans condition de nature juridique ou de taille des entreprises (article L 131-2). Pour les entreprises publiques à caractère industriel et commercial, le droit à la négociation s'exerce dans les règles fixées par les articles L 134-1 et L 134-2.

● *Pour en savoir plus sur nos droits, mais aussi sur une pratique adaptée, consultez, outre les fiches qui suivent :*

- la brochure confédérale n° 7 sur les droits nouveaux ;
- les dossiers C.F.D.T. « Négocier les salaires », « Négocier le temps de travail » ;
- la brochure du ministère du Travail « L'obligation annuelle de négocier » ;
- le dossier confédéral de formation « Initiative à la négociation ».

SIMPLE CLAIR PRÉCIS

Le Guide Pratique 87 est disponible dans les UL et UD. Une ressource importante pour l'indépendance financière de la CFDT. Editions privée et Fonction publique. 32 F seulement avec l'agenda CFDT et son dossier Enfance.

A vendre dès septembre aux adhérents et salariés.

Avertissement

Les nécessités de l'actualité guident les choix de la rédaction du « Bulletin du Militant » et donc de ces propos.

A la fin de l'année et au début de l'autre, se déroulent les négociations annuelles.

Il nous est apparu nécessaire de publier le dossier ci-contre dans le B.M. de novembre. Il se substitue à la suite des fiches A.R.T.T. qui paraîtront dans les numéros suivants.

négocier

le temps
de travail



LES DROITS NOUVEAUX
NÉGOCIER DANS
L'ENTREPRISE ET
LA BRANCHE

7

Avancer sur nos
revendications
avec l'obligation
de négocier dans
l'entreprise et le
renforcement des
négociations
de branche

cfdt

négocier

les salaires



cfdt

TRANSPARENCE

L'obligation annuelle
de négocier
dans l'entreprise

cfdt

le droit
d'expression

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
& DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ÉLABORATION DE LA REVENDICATION

Elaborer une plateforme revendicative pour les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle ne se fait pas la veille de la négociation, seul sur un coin de table.

Plusieurs semaines sont nécessaires pour préparer une négociation d'une telle importance, car la revendication, pour accroître notre rapport de force, doit nécessairement procéder d'une élaboration collective. Dans cette phase essentielle les adhérents doivent retrouver tous, leur rôle.

La revendication doit être élaborée avec les adhérents, en assemblée de section, pour ce faire :

1. On rassemble tout ce que l'on sait

- On met sur la table toutes les informations dont on dispose et on les commente.
- On rappelle aussi les acquis éventuels, on les évalue, on se situe, par rapport à l'accord de l'an passé, ou à la situation actuelle de l'établissement. On intègre (quand c'est le cas) la dimension et les positions de l'Inter dans le cadre de l'entreprise.
- On peut aussi avancer les acquis d'autres entreprises de la branche, ou de la région. Pour cela l'aide du syndicat est indispensable.
- On se munit du bilan économique de l'entreprise qui est l'outil essentiel pour élaborer nos revendications, au besoin si celui-ci date, on demande à la direction un document actualisé portant sur les derniers mois.

On tient compte dans la réflexion des débats éventuels, sur les sujets à négocier, qui se sont tenus dans les groupes d'expression.

2. On élabore le contenu de ce que l'on va négocier

Il ne s'agit pas de dire ici ce que l'on va négocier. Ceci est à élaborer en tenant compte de la réalité de l'entreprise (sa situation économique), des priorités de la C.F.D.T., et de la plateforme revendicative fédérale (voir B.M. n° 288 et V.M.M. n° 8) mais aussi de la stratégie fédérale dite « stratégique du paquet ».

— Il faut débattre toutefois d'un certain nombre de choix. Dans l'entreprise, aux regards de sa connaissance, qu'elles sont dans le cadre des priorités fédérales, les priorités de nos revendications ?

Pour élaborer ces priorités : il y a bien sûr les objectifs fédéraux, mais comment s'intègrent-ils dans l'entreprise pour être compris et partagés par les travailleurs ; les travailleurs qui veulent-ils, quels types d'information doit-on faire vis-à-vis d'eux ?

— Il faut regarder de très près ce qu'ils disent dans les groupes d'expression, mais aussi la réunion des collecteurs, le conseil de section et l'A.G. des adhérents doit être en capacité de faire une synthèse concernant ce que veulent les salariés.

Comment chiffrer ce que nous demandons ? Toutes revendications a un coût au niveau de la masse salariale. Pour qu'une revendication soit crédible, son coût doit être compatible avec les possibilités économiques de l'entreprise.

Il faut lier à la fois revendications salariales, aménagement et réduction du temps de travail, égalité professionnelle, évaluer le coût de l'ensemble de ses 3 composantes revendicatives et les comparer aux bénéfices de l'entreprise.

Puis il convient ensuite d'arbitrer entre revendications - investissement et profit mais aussi d'arbitrer sur la part respective que l'on souhaite consacrer à : salaire, A.R.T.T. pour l'emploi, égalité professionnelle.

3. Le contexte

Il ne convient pas d'oublier :

- Ce que proposent les autres organisations syndicales non pas pour s'aligner mais pour préparer une argumentation et soutenir le débat lors des négociations.
- Comment l'entreprise se situe par rapport à la branche.
- Qu'est-il possible d'obtenir cette année (on peut réfléchir à des objectifs à atteindre à moyen terme en se fixant des étapes pour y arriver).

METTRE LES TRAVAILLEURS DANS LE COUP

Négociations de branche et négociations dans l'entreprise ne sont pas contradictoires, elles sont complémentaires. Mais pour qu'elles produisent toute leur efficacité, encore faut-il que leurs fonctions, leurs déroulements correspondent à une stratégie d'action. Encore faut-il aussi que toutes les structures syndicales trouvent leurs places dans cette stratégie. Le rôle des syndicats va être particulièrement important dans la mise en œuvre d'une politique d'action articulée.

QUELLE PARTICIPATION DE LA SECTION A LA VIE DU SYNDICAT ?

QUELLE PARTICIPATION DE L'INTER A LA VIE DE LA F.G.M.M. ?

QUELLE CONNAISSANCE DE LA STRATEGIE DU PAQUET REVENDICATIF, DU CONTENU DE LA PLATEFORME FEDERALE, DE LA POLITIQUE D'ACTION ET DE NEGOCIATION ARTICULES ?

(voir B.M. n° 288 octobre 85).

L'action dans l'entreprise :

- La négociation annuelle dans l'entreprise va poser des exigences nouvelles à l'action syndicale dans l'entreprise. Le rôle et le fonctionnement de la section syndicale, sa capacité à élaborer avec les travailleurs des revendications prioritaires, sa capacité de mobilisation vont désormais être confrontés à une échéance annuelle. Cette situation est sans aucun doute favorable à un développement nouveau de la syndicalisation. Elle suppose cependant un effort régulier et continu qui doit être au cœur du plan de travail de la section syndicale.

- Pour la C.F.D.T., l'obligation annuelle de négocier doit être un temps fort d'une action continue dans l'entreprise. Si elle permet à un moment donné des avancées, au plan des salaires, de la durée du travail, elle n'exclut pas le développement d'autres actions

à d'autres moments, par exemple sur les conditions de travail, pour le contrôle des choix technologiques ou pour favoriser des embauches.

La régularité de la négociation peut même être un élément favorable au développement de la vie syndicale. Informés d'une échéance régulière, consultés pendant la négociation, les travailleurs peuvent mieux se situer par rapport aux enjeux de la négociation.

Débattre avec les adhérents

L'élaboration des revendications, la mise au point des objectifs à atteindre, nécessite un travail des délégués, un débat collectif de la section syndicale. La section syndicale, c'est tous les syndiqués à la C.F.D.T. Les responsables élus : D.P., C.E., C.H.S.-C.T., mandatés : D.S., R.S. ou C.E.) doivent organiser le va et vient entre eux et l'ensemble de la section. Pas un seul adhérent ne doit être oublié !

Assemblée générale, réunion par secteur, contacts directs, contacts démultipliés par le réseau collecteurs, militants, tous les moyens doivent être utilisés pour demander leur avis aux membres de la section : les adhérents.

C'est la condition pour réussir la mise dans le coup des travailleurs : les revendications sont celles de toute la section syndicale ?

On discute avec les travailleurs – on popularise nos revendications

Si on veut que nos revendications aboutissent, il faut qu'elles soient portées par les travailleurs de l'entreprise.

Pour cela :

- a) il faut qu'ils les connaissent et qu'on en ait discuté avec eux ; que faut-il leur fournir comme informations ?

- Faut-il leur restituer et sous quelle forme les informations fournies par l'entreprise pour la négociation ?

- Faut-il leur fournir et sous quelle forme les informations que nous avons recueillies nous-mêmes ?

b) Comment diffusons-nous nos propositions ?

(La forme de cette diffusion, va dépendre de la taille de l'entreprise, mais aussi de la situation des différents établissements s'il y a lieu) :

- affiches,
- tracts,
- assemblées générales,
- le réseau militants, adhérents.

c) Comment se situent nos propositions par rapport à celles des autres acteurs de la négociation ?

Utiliser les groupes d'expression

L'expérience montre que les groupes d'expression ont, entre autres, une fonction de révélateur des disfonctionnements de l'entreprise. Et cela dans beaucoup de domaines : les caractéristiques du poste de travail et son environnement, l'organisation du travail (souvent en termes de formation et d'information), les relations avec la hiérarchie, le contenu et la finalité du travail, l'avenir de l'entreprise, l'expression des salariés, et parfois même les classifications et les salaires. Cet aspect a été présent au démarrage des groupes. Cette fonction s'est traduite par des questions, réclamations et revendications. Sont venus « sur la table » les problèmes immédiats, similaires aux remarques faites auparavant par les D.P.

Dans certains grands établissements, les D.P. ne savent plus à quoi ils servent. Est-ce que la section ne devrait pas les envoyer à la pêche de ce qui se dit dans les groupes d'expression. Le meilleur moyen n'est-il pas le contact direct avec nos adhérents, les salariés ?

LA NÉGOCIATION

1. Analyser les autres acteurs de la négociation et les enjeux qu'ils poursuivent

Les objectifs des différents acteurs dans une négociation sont a priori très simples : gagner le maximum d'augmentations pour les uns, éviter d'en donner pour l'employeur.

Mais cela est beaucoup plus complexe.

En fait, toutes les parties autour de la table peuvent avoir au-delà de leurs revendications, des objectifs très différents, voire concurrents, et la nature de la négociation s'en trouve modifiée.

Quelle stratégie pour la C.F.D.T. ?

La section C.F.D.T. devra comparer les objectifs apparents, (revendications) de chacune des organisations, avec les objectifs réels, mais surtout :

- fixer avec précision ce qu'elle va chercher à obtenir au travers de l'obtention de ses revendications ;
- rendre les travailleurs acteurs de la négociation.

Concrètement, il est souhaitable, avant le début des négociations, de demander à rencontrer l'ensemble des organisations syndicales afin de connaître clairement quelles sont leurs intentions, ce qu'elles visent.

Cela permet de savoir, dès la première séance de négociation, quels sont les alliés potentiels.

2. Le choix des négociateurs

Quelques éléments de pratique :

- ne pas demander des délégations trop nombreuses, qui risquent de transformer les séances de négociation en FORUM, ce qui profite au patron ;
- éviter la présence de travailleurs non protégés dans la délégation ;
- inclure des travailleuses dans la délégation ;

- inclure un délégué du 2^e collège ou un cadre dans la délégation.

TOUS LES MILITANTS N'ONT PAS UNE GRANDE PRATIQUE DE LA NEGOCIATION, MAIS PEUT-ETRE QU'AU SYNDICAT, DES MILITANTS D'AUTRES ENTREPRISES, DE PAR LEUR EXPERIENCE, PEUVENT VOUS AIDER. N'HESITEZ PAS A FAIRE APPEL A LEURS CONSEILS ET A CONFRONTER VOS PROPOSITIONS.

3.1) AVANT LA NÉGOCIATION

- Diffuser nos propositions
- Les argumenter au regard de la situation de l'entreprise, donc éventuellement diffuser les informations recueillies.

Attention :

IL FAUT BIEN VEILLER DANS L'INFORMATION DIFFUSÉE A SÉPARER LES FAITS DES COMMENTAIRES.

3.2) PENDANT LA NÉGOCIATION

Informier largement sur son déroulement à l'intérieur de l'entreprise

- compte rendu écrit de chaque réunion aux adhérents
- réunion de militants

Ne pas hésiter à populariser l'action à l'extérieur de l'entreprise

- l'opinion publique peut influer sur le rapport de forces. Ainsi, un communiqué de presse, une intervention à la télévision régionale peut permettre un déblocage de la négociation.

COMMENT

- Assemblées de travailleurs
- Tracts
- Affiches

- Tracts
- Affiches
- Assemblées de travailleurs

- Qui s'en occupe ?
- Quelles informations donne-t-on à la presse ?
- Faut-il élaborer un dossier de presse ?

- Qui s'en charge ?
- Comment on s'organise ?

Attention

Il faut surveiller aussi ce que disent les autres partenaires à la négociation

- Collecter et rassembler les tracts des autres organisations
- les analyser.

NE PAS LAISSER COURIR DES BRUITS LES FAUSSES RUMEURS SONT TOUJOURS DIFFICILES A RECTIFIER

Mettre au point une stratégie de diffusion de l'information.

- Qui se charge de la distribution des tracts ?
- Où et à quel moment ?
- Quand discuter avec les travailleurs ?

Etc.

POPULARISER LES RÉSULTATS

Objectif:

Valoriser nos acquis, ce que nous oublions trop souvent de faire, est très important.

C'est particulièrement important lorsqu'on est dans un processus de négociation annuelle.

● Si l'accord est signé par la C.F.D.T.:

– Ce qui a été obtenu doit être mis en valeur, en comparant les résultats par rapport aux objectifs fixés, il faut montrer en quoi ceux-ci s'inscrivent dans une orientation générale de réduction des inégalités ; ou de remise en ordre de la hiérarchie par exemple...

– Il faut expliquer les raisons pour lesquelles il a fallu,

éventuellement, céder sur tel ou tel point. Ce qui ne signifie pas que la revendication soit abandonnée, mais qu'au contraire, il sera nécessaire de se mobiliser davantage lors de la prochaine négociation pour obtenir satisfaction.

– Dans toute la mesure du possible, il faut présenter les résultats obtenus dans l'entreprise et les situer par rapport à ceux obtenus dans la négociation de branche.

– Eventuellement, il peut être utile de faire le parallèle entre nos propositions et les résultats obtenus d'une part, les positions des autres syndicats présents dans l'entreprise et ces mêmes résultats d'autre part. Cela

permet de mieux nous positionner et d'affirmer ainsi notre identité.

● Si la C.F.D.T. n'a pas signé l'accord:

– La C.F.D.T. doit être alors très claire dans les explications justifiant sa non-signature, notamment en comparant les dernières propositions des employeurs avec les siennes, en indiquant ce qu'elles signifient par rapport aux revendications de départ et en fonction des objectifs généraux.

Dans tous les cas : qu'il y ait accord ou non, que la C.F.D.T. ait signé ou non, faites parvenir l'accord ou le constat de désaccord à votre syndicat pour qu'il le transmettre à l'U.M.M. et à la Fédération.



CONGRÈS U.A.W.

ANAHEIM (Los Angeles) CALIFORNIE

La F.G.M.M. était invitée à la 28^e convention (congrès) de l'U.A.W. (Union des Travailleurs de l'Automobile) de l'Amérique du Nord (U.S.A. et Canada).

L'U.A.W. regroupe, en plus des travailleurs de l'automobile, ceux du machinisme agricole, de l'aéronautique, et recherche aujourd'hui à s'unir avec les fermiers.

A cette convention la F.G.M.M.-C.F.D.T était représentée par Guy Popieul, secrétaire national, et Henri Quoinon, branche automobile (R.V.I.), accompagnés de Jacques Gourgue en tant qu'interprète.

Cette convention s'est tenue du 1^{er} au 6 juin 1986 à Anaheim, banlieue de Los Angeles en Californie.

C'était une étape importante de la vie de l'U.A.W., puisqu'elle était l'occasion de fêter les 50 ans de ce syndicat.

En effet, l'U.A.W. a vu le jour lors de sa première convention qui a débutée le 26 août 1935 à Détroit.

Une convention de l'U.A.W.

Un congrès du syndicat américain de l'automobile ressemble franchement à l'idée, qu'en France, on se fait des grands meetings électoraux des partis politiques américains. C'est visiblement une grande fête, blousons de couleurs vives, casquettes à grande visière, badges multiples, ballons multicolores et pancartes, sont l'uniforme-type de tous les participants.

Une grande fête qui, chaque matin, après les hymnes nationaux américain et canadien, se poursuit par un sermon de représentants religieux des principales églises nord-américaines.

3 000 délégués représentant tous les locaux (sections syndicales) et les régions nord-américaine et canadienne.

3 000 délégués représentant plus de 1 100 000 adhérents. Presque autant d'invités (amis, époux ou épouses, retraités, etc.).

Une convention fortement marquée par la politique

De nombreux intervenants ont violemment combattu la politique menée par Reagan et le Parti Républicain. Politique qui affaiblit économiquement le pays, et ne profite qu'à ceux qui possèdent beaucoup.

Tout au long du congrès, plusieurs représentants du Parti Démocrate (membres du congrès, sénateurs...) sont intervenus à la tribune pour insister sur la nécessité de s'opposer à la politique de Reagan et pour faire campagne pour leur parti (les élections politiques approchent). Il faut dire qu'ils ont été fortement ovationnés.

Une convention, fruit d'une longue préparation à la base

Tous les textes du congrès ont été très largement débattus dans

chaque local, et région. Ils ont fait l'objet de plusieurs amendements, si bien qu'on a le sentiment que malgré une très large expression des délégués, le vote à main levée sur chaque point est sans surprise.

Et de temps en temps les travaux sont perturbés par une manifestation, opposants de certaines régions, retraités, etc., tous porteurs de pancartes expliquant leur problème, défilant autour des tables dans le calme, la séance étant suspendue.

Les points forts de la 28^e convention

- Opposition à la politique de Reagan et aides au Parti Démocrate pour battre le Parti Républicain aux futures élections (congrès, sénat...).
- Aide aux travailleurs des pays sous régime dictatorial avec, l'actualité aidant, une forte expression, amplement partagée par tous les congressistes, pour aider les



mouvements syndicalistes noirs indépendants d'Afrique du Sud. L'U.A.W. est prête à tout mettre en œuvre pour que les entreprises américaines, désignées par les syndicats noirs indépendants, retirent d'Afrique du Sud leurs investissements. Pour aider cela, l'U.A.W. ira si nécessaire jusqu'à des mots d'ordres de boycott.

● **Condamnation** de l'aide américaine aux «contrats» du Nicaragua, Chili, Paraguay, tant que les libertés fondamentales n'y seront pas respectées.

● **Opposition** aux importations de produits manufacturés entièrement fabriqués à l'étranger. Sur ce point, l'U.A.W. insiste pour qu'un minimum de valeur ajoutée soit effectué sur le territoire américain.

De plus, l'U.A.W. critique fortement les entreprises étrangères (en particulier japonaises) qui s'installent aux U.S.A., pratiquent une politique anti-syndicale.

● **Rapprochement** de plus en plus poussé avec les fermiers américains, les aidant dans leurs luttes face à l'administration Reagan, qui accentue la crise agricole et de fait engendre une perte de plus de

60 000 emplois de l'U.A.W. dans les secteurs d'équipements agricoles.

● **Séparation** avec le Canada. Jusqu'à présent, les salariés de l'automobile, de l'aéronautique... des U.S.A. et du Canada étaient réunis dans l'U.A.W. Les Canadiens, depuis plusieurs années, réclamaient leur autonomie, cela a été voté, et à priori seul le Local 251, Wallaceburg-Ontario (près de Detroit), restera au sein de l'U.A.W. Cette séparation est très regrettée par les Américains. Et pour beaucoup de délégués c'est une profonde erreur.

● **Accord «Saturne»** signé entre l'U.A.W. et la direction de Général Motors. Le but de cet accord étant la participation complète des travailleurs dans la cogestion des prises de décisions dans une société qui construira de nouvelles petites voitures aux U.S.A. Usine prévue à Spring-Hill dans le Tennessee, qui pourrait embaucher aux alentours de 6 000 travailleurs, en priorité des membres de l'U.A.W.

Cet accord fait suite à des projets «Alpha» avec Ford et «Liberty» avec Chrysler, projets qui ne se

sont, à ce jour, pas concrétisés.

L'accord «Saturne» a semblé, au cours du débat, très controversé, mais lors du vote, il a reçu un très large assentiment, puisque plus de 80 % du congrès l'a adopté, après que le Président ait rappelé :

- que les membres de l'U.A.W. auront priorité d'embauche;
- que les travailleurs seront représentés à tous les niveaux de la structure décisionnelle.

- que l'U.A.W. continuera à avoir une procédure de doléances, et le droit de grève (avec préavis de 30 jours). Une procédure sera mise en place qui permettra d'entamer des négociations n'importe quand.

- que cet accord restera un cas unique. L'U.A.W. n'ayant pas l'intention de «Saturniser» le reste de l'industrie.

Une convention qui permet aussi de multiplier les contacts

En particulier avec les délégations étrangères (Afrique du Sud, Israéliens, Japon, etc.). 17 nations étaient représentées par une ou plusieurs organisations syndicales.

TUNISIE : NOUVELLES DE L'INTÉRIEUR

Nous vous avons déjà informés de la visite passée d'ISMAIL SAHBANI (secrétaire général de L'U.G.T.T.). Il nous remercie encore à nouveau pour l'aide que nous lui apportons.

A son courrier était joint ce document que nous reproduisons sans aucune correction afin de restituer fidèlement ce que nous écrivent nos amis.

LA SITUATION SYNDICALE ACTUELLE EN TUNISIE

En ce moment particulièrement difficile par lequel passe le syndicalisme tunisien, nous nous adressons à vous pour vous mettre au courant de la situation syndicale.

Devant l'échec flagrant des hommes de la milice de l'ancien Premier Ministre qui avaient occupé nos locaux avec l'aide de la Police, et ont été proclamés par le pouvoir comme représentants de notre organisation : l'U.G.T.T., les autorités ont entassé l'exécution d'une nouvelle phase du complot visant le mouvement syndical. En effet, après une campagne de presse vantant les mérites de l'unité syndicale, on a prétendu réunir les syndicats en organisant une fusion entre ces miliciens et les membres de la

centrale syndicale jeune l'U.N.T.T., constituée en 1983 au lendemain d'une scission menée par le pouvoir pour affaiblir notre centrale syndicale. D'ailleurs, c'est l'échec de l'U.N.T.T. dans sa tentative d'attirer à elle une partie appréciable de la classe ouvrière qui est à l'origine de l'avant menée contre eux par les miliciens.

On a donc déclaré unies ces structures imposées par le pouvoir au sein de notre propre organisation faisant fi des règlements et des statuts de la centrale syndicale dont on a usurpé le nom.

Ainsi, l'ancien Président-Directeur Général d'une Société Nationale installée par la milice dans nos locaux se prétend maintenant Secrétaire Général d'une prétendue U.G.T.T. réunifiée.

Les travailleurs ne sont pas dupes, ils continuent à boycotter ces structures imposées qui siègent dans les bureaux vides protégés par la Police. Cette dernière tente également d'intimider les membres des structures légitimes : filatures, nombreuses interpellations, etc. La répression consiste surtout dans le licenciement arbitraire de plusieurs centaines de cadres syndicalistes qui sont sans ressources.

Notre Secrétaire Général, Habib Achour, est toujours en état d'arrestation malgré son âge (73 ans) et son état de santé préoccupant.

Il réside depuis le 1^{er} juillet à l'hôpital. Toutefois, malgré les pressions multiples exercées contre les membres des structures légitimes dont les activités sont étroitement surveillées, les salariés tunisiens ne cessent de résister à l'offensive du pouvoir.

Cette offensive vise actuellement les acquis de la classe ouvrière dont certains sont mis en cause.

Des grèves ont été déclenchées dans différents secteurs pour s'opposer au refus de certaines entreprises d'appliquer des articles de conventions signées. On s'est quand même permis d'annoncer des augmentations d'horaire dans l'enseignement sans aucune contrepartie.

Ainsi, malgré les difficultés, les militants de l'U.G.T.T. légitimes continuent leur combat pour un syndicalisme libre, indépendant et représentatif et comptent sur votre soutien pour la réalisation de ces nobles objectifs.

Dans l'espoir bonne réception, recevez,
Chers Camarades, nos meilleures salutations.

Tunis, le 25 septembre 1986

Pour le bureau exécutif
de l'U.G.T.T.,

Le secrétaire général adjoint.

RENCONTRE AVEC LE PRÉSIDENT D'I.G. MÉTALL

La F.G.M.M. a eu la chance de pouvoir recevoir le 30 septembre à PARIS, Hans MAYR, Président de l'I.G. METALL, accompagné d'Albert SCHUNK.

I.G. METALL est une organisation forte de 2 500 000 adhérents. Elle est très influente en R.F.A. bien sûr, mais aussi déterminante souvent dans la F.E.M. et dans la F.I.O.M. Hans MAYR est d'ailleurs le président de la F.I.O.M.

C'est une organisation très structurée (2 500 « fonctionnaires » ainsi qu'ils se nomment eux-mêmes et qui sont l'équivalent des permanents en France), informatisée pour aller à l'« efficacité ». C'est une fédération en bonne santé et confiante en elle-même. Le nombre et les ressources, ça doit aider un peu quand même ! A l'horizon des temps forts proches pour I.G. METALL :

- leur congrès qui démarre le dimanche 19 pour se terminer le samedi 25 octobre,



- la négociation sur la réduction du temps de travail. L'I.G. METALL souhaite négocier sérieusement avant d'aller à une grève qui ne serait

- pas écartée si les négociations échouaient. De cela il sera très certainement question au congrès et nous vous en tiendrons informés.

AFRIQUE DU SUD

INTENSIFIER L'ACTION

Lequel d'entre nous n'est-il pas horrifié chaque fois que les Télévisions, les Radios, les Journaux nous relatent tel ou tel événement survenu en Afrique du Sud ? La lutte anti-apartheid reçoit très certainement l'approbation de tous les militants C.F.D.T. Mais l'Afrique du Sud c'est loin, très loin même, et la charge quotidienne ne nous empêche-t-elle pas de dépasser le seul « partage moral ». En un mot, comment agissons-nous ?

Nos amis syndicalistes ont besoin là-bas de notre soutien concret.

Depuis toujours la C.F.D.T., et avec elle la F.G.M.M., agit sur le terrain des libertés. C'est ainsi qu'en mars 1986 notre soutien de longue date aux camarades d'Afrique du Sud s'est concrétisé par une visite en France de Brian FREDRICKS et Desmond EAST (syndicats affiliés à la F.I.O.M.).

Ce voyage bien que très fatigant pour eux avait été d'un grand réconfort pour nos amis tant par les débats rue Mayran que par leurs contacts sur le terrain en Moselle avec des militants de la région et d'autres venus de plus loin.

Il serait très souhaitable pour être plus efficaces encore, que les militants F.G.M.M. appartenant à une entreprise qui possède une filiale (ou toute autre forme d'activité en Afrique du Sud) tentent d'exiger ou en tout cas posent le problème du droit syndical dans ce pays :

- garantie de non licenciement pour le travailleur détenu en raison de l'état d'urgence.
- Garantie de rémunération pour le détenu en question.
- Pas d'obligation au travail de nuit pour les travailleurs qui résident dans les banlieues

noires et pour qui le déplacement trajet-travail représente beaucoup de danger, surtout en période d'état d'urgence.

- Droit de réunion pour les syndiqués et les délégués, sur le temps de travail ainsi que des heures de délégation à l'extérieur de l'entreprise et payées.

La fédération est récemment intervenue contre des licenciements massifs et refus de négociation de la part de la direction de la Société le Carbone (filiale Péchiney) en Afrique du Sud, mais si ceci a permis de dénoncer un peu plus concrètement les choses auprès du siège en France, il n'en reste pas moins qu'il a manqué un relais militant dans l'entreprise en France.

Nous publions donc ici la liste des entreprises françaises relevant de la F.G.M.M. et dont les intérêts sont représentés en Afrique du Sud.

Construction électrique et électronique

- ALSTHOM ATLANTIQUE
- COMPAGNIE ELECTRO-MECANIQUE
- C.G.E.E. ALSTHOM
- COMPAGNIE GENERALE DE RADIOLOGIE
- E.C.S. (société de représentation)
- CARBONE LORRAINE
- THERMATOME
- MERLIN GERIN (dont ALLIED ELECTRIC et OPTELEC)
- C.G.E. ALSTHOM
- S.A.F.T.
- LA TELEMECANIQUE ELECTRIQUE
- JEUMONT SCHNEIDER

Ingénierie

- FIVE CAIL BABCOCK
- FREYSSINET INTERNATIONAL
- SIMECSOL - S.H.P.
- COYNE et BELLIER SOGREALS
- FRAMATEC
- FRAMATOME
- C.D.F. INGENIERIE
- CITROEN INGENIERIE
- DEGREMONT
- IMELCO
- SODETEG



Mécanique

- VERLINDE
- REGIE NATIONALE DES USINES RENAULT
- PEUGEOT
- OFFICE FRANÇAIS D'EXPORT DE MATERIEL AERONAUTIQUE (O.F.E.M.A.)
- DELAS - WEIR
- E.S.A.B.
- LE GRIS
- CREUSOT LOIRE
- BOURDON
- STEIN INDUSTRIE

Mines et carrières

- C.F.P. (TOTAL)
Exploitation
- FIVES CAIL BABCOCK
TITACO PROJECTS
- CHARBONNAGES DE FRANCE INTERNATIONAL

Nous espérons une prise en charge concrète de chacun, pour une action internationale coordonnée et efficace. Faites remonter vos initiatives au Secteur International de la F.G.M.M.

22-23-24 OCTOBRE 86 : CONSEIL NATIONAL CONFEDERAL RESOLUTION SUR LA POLITIQUE INTERNATIONALE

Le Conseil National de la C.F.D.T., réuni les 22, 23, 24 octobre 1986, a débattu des moyens pour développer l'action internationale de la C.F.D.T.

Prenant en compte les orientations tracées dans le rapport débattu au C.N. pour donner de nouveaux développements et une efficacité accrue à l'action internationale de la C.F.D.T., il décide :

- de proposer au 41^e Congrès un débat sur l'affiliation internationale de la C.F.D.T. afin qu'il se prononce en faveur de l'adhésion de la C.F.D.T. à la C.I.S.L.,
- de lancer le débat dans les syndicats sur la base du rapport présenté au C.N. et de l'accompagner par des initiatives confédérales visant à faire connaître l'action internationale des organisations de la C.F.D.T.,
- de donner une information sur l'action, les positions et les priorités de la C.I.S.L. et de ses affiliés.

NAVALE : FAIRE FACE DANS LA TOURMENTE

Le 7 octobre, les délégués de NORMED et CIEL-CNL se sont réunis à la Fédération, pour décider ou non de la signature de l'accord d'entreprise.

Cette réunion du 7 octobre, animée par le secrétaire de branche navale, regroupait des représentants des quatre sections syndicales (Dunkerque, La Ciotat, La Seyne, CIEL-CNL situé à La Seyne), des responsables des U.M.M. concernées (PACA, NORD) et des responsables d'U.D. concernées (Var, Bouches-du-Rhône).

Syndicalisme Hebdo n° 2132, du 9 octobre, a fait un article à ce sujet. Les numéros 2133 et 2134 expliqueront, pour le premier, le rebondissement de la situation, et pour le deuxième, la victoire de la C.F.D.T. qui lui a permis de signer.

En résumé, voilà ce qui s'est passé :

Le 7 octobre a eu lieu cette réunion sur les avantages et les inconvénients de la signature. En particulier, le fait de ne pas signer nous évince du contrôle de l'application de l'accord et de l'association qui va être créée pour la reconversion des sites.

Sur les 48-52 ans, en revanche, il y a des points faibles.

Dunkerque était pour la signature. La Seyne et La Ciotat contre. CIEL-CNL était pour si nous pouvions leur faire bénéficier de l'accord.

Nous sommes intervenus tout l'après-midi du 7 octobre, à cinq reprises, pour aboutir à un résultat en signalant que l'extension à CIEL-CNL entraînait notre signature. En fin de soirée, la réponse fut négative.

Donc, à l'issue de la journée du 7 octobre, la C.F.D.T. de NORMED décidait de ne pas signer l'accord négocié avec la direction générale et l'administrateur judiciaire.

En effet, en fin de journée, le non des pouvoirs publics (ministère de l'Industrie) à notre revendication d'intégration dans le champ de l'accord, de CIEL-CNL, filiale à plus de 99 % de NORMED, ne nous permettait pas de donner notre accord au plan social proposé.

Rebondissement :

Dès le 8 au matin, le ministre apprenant la décision de non-signature de la C.F.D.T. nous a fait savoir qu'il était prêt à intégrer CIEL-CNL dans l'accord NORMED, alors que la veille au soir, c'était un refus de son cabinet. Comme c'était la condition de la signature de la C.F.D.T., après contact avec les sections syndicales et les U.M.M. concernées, la F.G.M.M. et sa branche navale acceptaient de négocier les modalités d'intégration, afin de ne pas signer n'importe quoi.

Les tractations duraient jusqu'au mercredi 15 en fin de soirée. **Nous avons gagné** : CNL est intégré **en tant que tel** dans l'accord NORMED.

Finalement, le délégué syndical central signait, le 17 octobre, dans l'après-midi.

Même si la C.F.D.T. a signé, il reste encore des problèmes sur les sites, notamment pour les salariés entre 48 et 52 ans. Chaque section C.D.F.T., avec le soutien des structures, continuera à se battre pour obtenir la reprise du maximum de salariés, avec des projets industriels sérieux et des garanties sociales pour ceux qui auront du mal à retrouver un emploi.

Les autres chantiers :

Lors de ces négociations avec le ministère de l'Industrie, nous avons appris que l'accord de branche navale de 84, prolongé en 86, aurait des difficultés à s'appliquer aux petits chantiers, le gouvernement ne désirant payer que sur un an les congés conversions.

Donc, le même type de bagarre qu'à NORMED va avoir lieu sur les autres chantiers navals, plus ou moins durement touchés : ALSTHOM-ATLANTIQUE, A.C.M., C.M.N., ARNO, S.N.A.C.R.P., etc.

Presque toute la navale est touchée.

Dans les mois à venir, une des tâches importantes de la branche navale va être de réexaminer la politique industrielle dans la navale sur de nouvelles bases.

Sommaire

1	Editorial Action et négociations articulées
1-2	La réduction du temps de travail, point de passage obligé pour l'emploi!
3-4-5	Demain... l'obligation de négocier
6-7	Fiche 1 : l'élaboration de la revendication
8	Fiche 2 : mettre les travailleurs dans le coup
9	Fiche 3 : la négociation
10	Fiche 4 : populariser les résultats
11	Congrès U.A.W.
12-13	Rencontre avec le président d'I.G. Métall
14	Afrique du Sud Intensifier l'action
14-15	Navale
16	Faire face dans la tourmente

BULLETIN DU MILITANT
F.G.M.M.-C.F.D.T.

Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran
75009 PARIS
Tél. 42 47 74 00

Le directeur
de la publication :
Gérard DANTIN

Composition et impression:
EST-IMPRIMERIE
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ
Abonnement : 225 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163