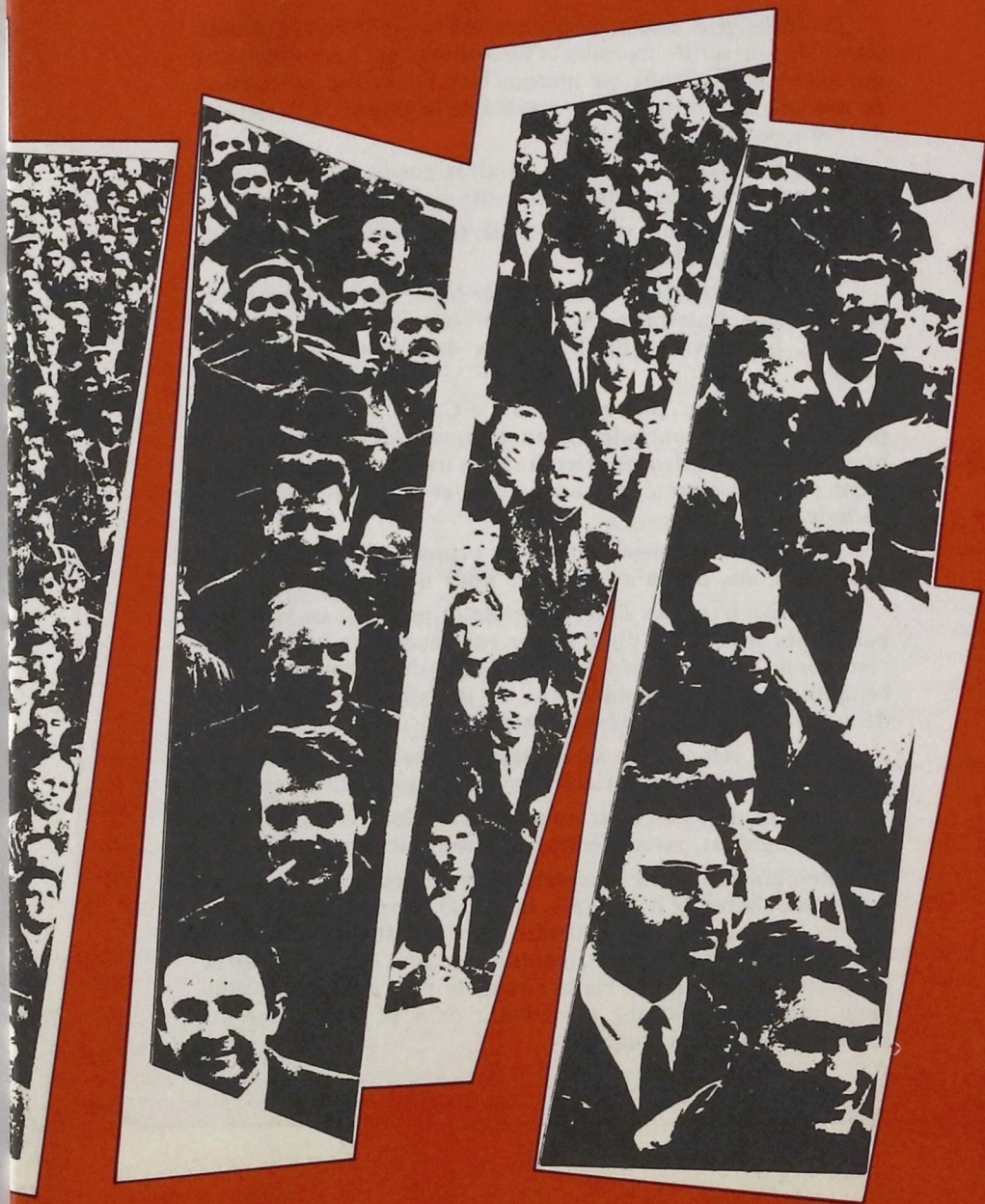


FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.

bulletin du militant

N° 229 - MAI 1981





Une bien belle époque, que celle qu'on vit

Voir les gens s'embrasser dans la rue, se faire des grands signes de joie sur les trottoirs et les voitures qui klaxonnaient à qui mieux mieux, voilà qui marque bien l'immense satisfaction de millions de Français à la victoire de la gauche, à la victoire de François MITTERRAND.

Ah, bien sûr, il y en a qui faisait la gueule, mais on ne les voyait pas beaucoup dehors, en cette nuit du 10 mai.

Ah, bien sûr, tout n'est pas réglé, tout ne fait que commencer, mais quelle libération !

Dans les ateliers, les bureaux, ce lundi 11 mai, on sentait, la complicité fraternelle, la joie des salariés autour de cette victoire, qui ouvre enfin les portes de l'Espoir pour notre peuple.

Ça va être dur, plus que jamais la C.F.D.T. par sa force de proposition, par son indépendance saura avec les travailleurs préserver l'acquis de cette victoire et la transformer en changement profond répondant aux besoins et aux difficultés de la période.

On n'a pas fini de « s'emmerder » comme disait un copain, mais au moins on va s'emmerder pour quelque chose !

La crise n'est pas finie, la droite et patronat ne vont pas baisser les bras, il va donc falloir continuer à se battre, avec résolution, avec responsabilité, à partir de nos priorités sur l'emploi, la réduction du temps de travail, les inégalités, la démocratisation dans les entreprises...

Tout ne viendra pas « d'en haut », fusse d'un Président de gauche et d'une Assemblée Nationale de gauche.

Tout ne doit pas venir « d'en haut » ! Nous vivrons ce que nous changerons, nous-mêmes, par notre action.

Résolument partie intégrante des forces de gauche, des forces populaires de notre pays, la C.F.D.T. appelle les salariés à venir la rejoindre pour défendre leurs intérêts, leurs revendications et garantir les changements nécessaires dans le travail et la société, pour faire la route ensemble vers une société plus juste, plus démocratique s'inscrivant dans la perspective du socialisme autogestionnaire...

CONFLIT HEULIEZ :

Quelle analyse ?

Pour situer mieux les raisons de ce conflit et ce qui en a fait son importance, il faut rappeler l'évolution du Groupe HEULIEZ et par-là même, son transport collectif.

Jusqu'en 1978, HEULIEZ c'est une unité à Cerizay avec 15 lignes de transport collectif.

— En 1978, création d'une unité au Pin à 11 km de Cerizay (90 personnes). Après de nombreux problèmes de mutation, notamment celui des transports collectifs, la Direction met en place pour cette unité un transport collectif indépendant qui coûte cher car le personnel vient de loin.

— En 1980, création d'une autre unité à Rorthais à 12 km de Cerizay (150 personnes), mêmes problèmes que pour le Pin. D'autant plus, que ces deux unités sont créées à l'opposé d'où est ramassé la majorité du personnel. (Croquis ci-joint).

La Direction pour emmener le personnel avait donc mis en place trois transports collectifs complètement incohérents, des cars pour une unité différente passaient à quelques minutes d'intervalles.

En début d'année 1980, lors des discussions sur les salaires et l'accord d'entreprise, la Direction annonce :

— augmentation de la masse globale des salaires selon l'évolution des prix I.N.S.E.E., choix et promotion compris.

Dans cette période, bien que sachant le personnel insatisfait, la C.F.D.T. ne croyait pas à une possibilité d'action, surtout après une période de chômage partiel (3 jours) en décembre.

Mais la Direction annonçait parallèlement :

— suppression des transports collectifs au Pin avec mise en place de prime ;

— remise en cause également à Cerizay et Rorthais pour :

● soit maintenir des lignes de transport raccourcies (4 au lieu de 15 pour Cerizay) ;

● soit suppression et mise en place de prime.

Le but de la Direction étant globalement de ne pas dépasser 1% de la masse des salaires en transport unité par unité.

Le personnel informé par la C.F.D.T. des buts de la Direction avait une vive réaction.

La C.F.D.T. proposait alors de négocier un transport collectif au niveau du groupe permettant des transports plus cohérents.

La Direction refusait toutes discussions au niveau du groupe et maintenait sa décision :

— suppression des transports collectifs au Pin au 1^{er} avril.

Devant cette décision le personnel du Pin débrayait une journée à 50% le 12 mars, la Direction ne cédait pas, acceptant seulement de revaloriser un peu les primes.

La C.F.D.T. décidait ensuite après des réunions de sections du groupe d'appeler le personnel à agir le mardi 24 mars. La grève illimitée était votée par le personnel en grève le mardi matin :

— à Cerizay en grève 600/1400
— au Pin 30/90
— à Rorthais 110/150

Le mardi aucune discussion.

Le mercredi la Direction annonce la dénonciation de l'accord d'entreprise et la remise en cause des augmentations générales, maintenant seulement des augmentations au choix. Ce qui a pour but d'amener dans l'action une partie du personnel qui ne se sentait pas concernée par les transports collectifs.

Le soir la Direction annonce une rencontre avec le P.D.G. pour le lundi matin 30 mars.

JEUDI :

2 positions s'affrontent :

- reprendre le travail en attendant lundi ;
- continuer la grève illimitée.

La grève illimitée est votée à une large majorité.

Des manifestations sont organisées à Cerizay, à Bressuire. Des démarches sont faites auprès des mairies, de la sous-préfecture. Un meeting est organisé le vendredi après-midi à Cerizay avec des élus des municipalités socialistes de grandes villes clientes d'HEULIEZ (autobus).

Lundi matin, réunion avec le P.D.G.

Après un large tour d'horizon sur le développement de l'entreprise et les difficultés actuelles des activités liées à Talbot, la réunion aboutit à :

— maintien des avantages de l'accord d'entreprise ;

— maintien des augmentations de salaires en pourcentage tous les deux mois selon l'I.N.S.E.E., en fin d'année 1 % serait consacré au choix ou promotion ;

— transports collectifs :

● au Pin : prime légèrement revalorisée, mais suppression des transports collectifs, masse globale 1,5 % ;

● à Rorthais : transports collectifs sur trois lignes, masse globale 2,5 % ;

● à Cerizay : transports collectifs sur 11 lignes, masse globale 1 %.

A Rorthais et à Cerizay :

— Versement d'une prime à tous ceux qui ne voudront pas prendre les transports collectifs.

Après l'annonce de ces résultats le personnel n'est pas satisfait mais la C.F.D.T. sent que le poids de 5 jours de grève se fait sentir :

— inquiétudes pour certains ;

— volonté de certains de durcir l'action par fermeture de l'usine ;

— accrochage avec non grévistes.

La section C.F.D.T. au cours d'une réunion de conseil de section, décide d'un vote le mardi matin pour ou contre la poursuite de l'action, en attendant elle propose à la Direction d'avancer sur les points suivants :

— ne pas verser de prime à ceux qui viendraient avec leur voiture alors qu'ils peuvent utiliser les transports collectifs ;

— groupement du transport collectif Rorthais le Pin et prolongation des lignes ;

— suppression des augmentations au choix et promotion en déduction de l'I.N.S.E.E.

MARDI MATIN :

La Direction propose pour le choix seulement 0,5 %.

— Pour les transports Rorthais rien de changé.

— Le Pin, possibilité à ceux qui souhaitent d'être mutés à Cerizay.

— Maintien de versement d'une prime à ceux qui font le choix du transport individuel.

Après un vote, décision de continuer l'action.

A midi, la Direction annonce qu'elle n'ira pas plus loin, qu'elle engage un processus permettant la liberté du travail.

— que certains marchés vont être rompus ;

— qu'un atelier sera désormais au chômage technique et qu'à terme 300 emplois sont supprimés.

C'est l'annonce de la répression également.

Tout l'après-midi, deux positions s'affrontent :

— arrêter le mouvement là car certains ont déjà repris le travail, d'autres veulent reprendre le mercredi ;

— durcir le mouvement pour aller jusqu'au bout même si on est peu nombreux.

La C.F.D.T. décide d'organiser un nouveau vote.

- Une majorité choisit d'arrêter la grève 300
- pour la poursuite de la grève 259

Dès le mardi soir, la C.F.D.T. rencontre la Direction pour faire confirmer les acquis du matin et poser des questions sur le chômage technique d'un atelier.

La Direction s'engage à appliquer les acquis du mardi matin, en ce qui concerne le chômage technique, malgré l'annulation d'un marché, la Direction s'engage à ne pas

mettre en application de décision de chômage technique.

L'ensemble du personnel a donc repris le travail mercredi matin.

Après ce conflit, la C.F.D.T. a constaté que jamais un mouvement n'avait eu une telle ampleur tant par sa durée que par le nombre et les catégories de personnel qui sont venues à l'action. Toutefois, la maîtrise et les cadres sont restés en dehors de l'action.

Le personnel a montré sa solidarité au niveau du groupe. Au niveau des acquis, **si à Cerizay** le maintien de 11 lignes de transports collectifs, est satisfaisant,

à Rorthais, nous n'avons pas réussi à maintenir pour l'ensemble du personnel des possibilités de transports collectifs, bien que depuis le conflit quelques petits points positifs ont été constatés,

au Pin : c'est là où nous avons le plus échoué. Du fait de peu de grévistes, forte dans cette unité de gens de bureau d'études, qui n'étaient pas dans l'action, la Direction a maintenu la suppression des transports collectifs.

Pour l'ensemble du personnel cependant, l'accord d'entreprise sera appliqué, les augmentations générales des salaires sont maintenues tous les deux mois selon l'I.N.S.E.E. sauf en fin d'année ou 0,5 % seront distribuées au choix et promotion. Et puis, « HEULIEZ n'interdit plus ses parkings aux voitures japonaises ».

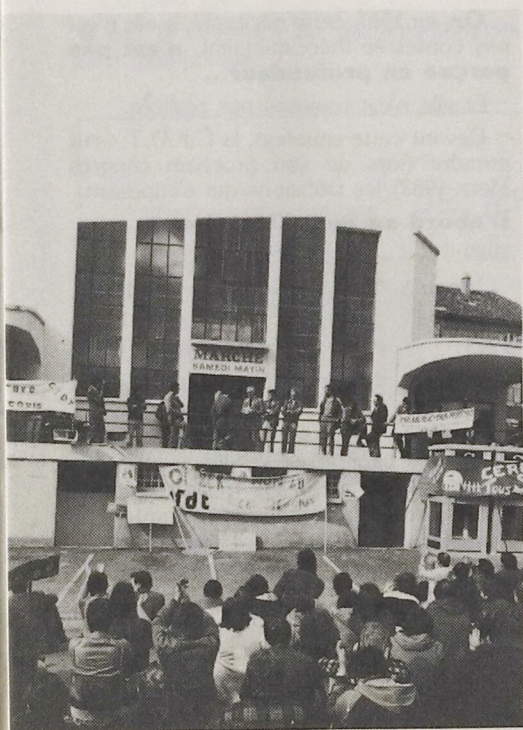
Il est encore trop tôt pour savoir les incidences sur la syndicalisation.

Le conflit a été mené entièrement par la C.F.D.T. en faisant souvent des réunions de tous les élus et des membres du conseil de section.

Une équipe était chargée des liens avec la presse régionale qui a assez bien retransmis les enjeux du conflit.

Depuis le conflit une réunion des élus du groupe a eu lieu le lundi 6 avril pour en faire l'analyse et réenvisager l'avenir de la C.F.D.T. sur le groupe.

Il a été constaté quelques cas de répressions après la grève, chaque section devant assurer le suivi de ces affaires, une rencontre avec l'Inspection du travail est prévue.



MIXTE POUR ETRE PLUS FORT ET PLUS EFFICACE

Les conseils nationaux confédéraux qui se tiendront en mai et octobre prochains débattront de la mixité dans la C.F.D.T.

Ces débats doivent conduire à définir des moyens pour rendre vite et durablement mixte une organisation qui s'y déclare favorable, mais ne la réalise pas.

Ces C.N.C. vont donc élaborer des projets, lesquels seront soumis à débat et décision du congrès confédéral qui se tiendra à Metz en 1982.

Le Congrès Fédéral d'avril 1981 a donc mené une première réflexion sur ce point et décidé d'un certain nombre d'orientations : voici en substance ce qui s'y est dit et décidé :



I - La mixité des structures de la C.F.D.T. une nécessité impérieuse

Depuis 15 ans environ, la C.F.D.T. sait :

- que pour bien comprendre toute la réalité du monde du travail,
- que pour être réellement efficace,
- que pour réaliser son projet de société,

elle doit réaliser la mixité de toutes ses structures (car il n'y a pas de réelles solutions sans implication de forces concernées).

Or, en 1981, cette nécessité, si elle n'est pas contestée théoriquement, **n'est pas perçue en profondeur...**

Et elle n'est toujours pas réalisée.

Devant cette situation, la C.F.D.T. veut prendre (lors de son prochain congrès Metz 1982) les décisions qui s'imposent.

D'abord un peu d'histoire :

1939 :

Jusqu'à la guerre, des syndicats féminins.

1945 :

Création de syndicats mixtes.

Création de la commission féminine confédérale (chargée essentiellement des problèmes familiaux mais peu sur les problèmes des femmes au travail) garantie d'une secrétaire générale adjointe (au moins).

1962 :

La commission confédérale pose pour la première fois la nécessité d'une mixité des structures.

Pourquoi ? Parce qu'il apparaît que l'action syndicale est inadaptée à la situation

des travailleuses. Cette question est débattue dans le B.N., toutefois le congrès de 1963 n'aborde pas ce sujet.

1967 :

Le Congrès Confédéral fait une analyse en profondeur de la situation des travailleuses. Il caractérise cette situation : la surexploitation. Il ébauche une réponse :

- combattre la répartition des rôles,
- s'opposer à toutes revendications spécifiques,
- élaborer des revendications nouvelles.

Apparaît un impératif :

Il faut des structures mixtes.

Il faut que dès l'entreprise, dès la section et dans toutes les structures, les adhérentes puissent exprimer la totalité de leur condition.

La bonne volonté des militants masculins n'est pas en cause, mais la C.F.D.T. n'échappe pas au modèle social à domination masculine.

Ce n'est pas :

- par la présence de militants-hommes bien intentionnés,

- par la création de structures féminines parallèles,

que l'on changera les choses.

1970 :

Le Congrès de l'autogestion :

- Le document d'orientation intègre la condition des femmes,
- met bien en évidence qu'il n'y aura pas de socialisme sans libération de la femme,
- le Congrès unanime « **décide** » que l'organisation va devenir mixte.

Par quels moyens ?

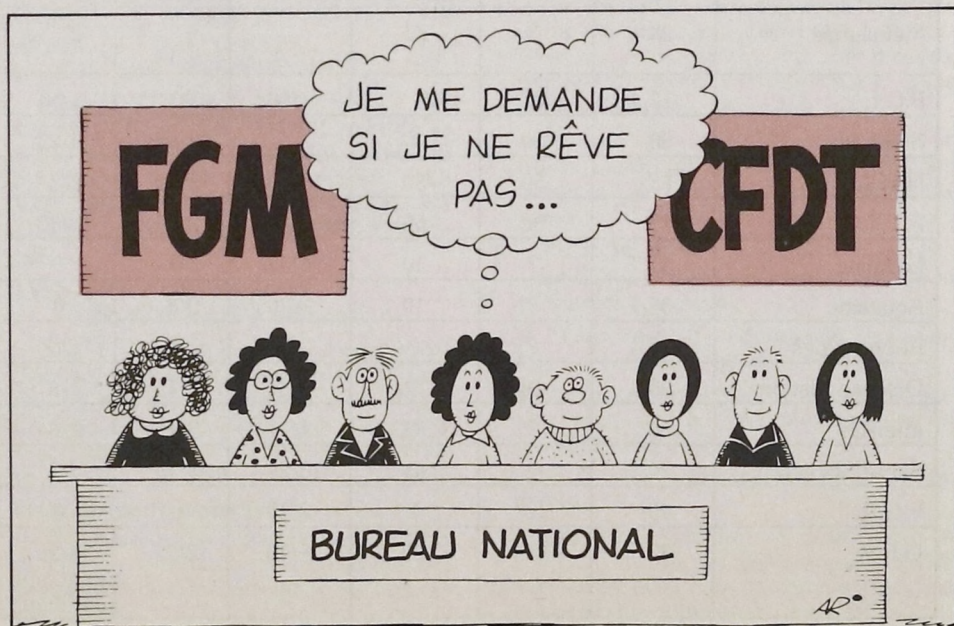
Aucun, les vertus autogestionnaires suffiront.

NB : on supprime la disposition statutaire imposant une militante dans la C.E.
1973 :

Le temps des bilans

Le Congrès Confédéral constate :

- que les **positions C.F.D.T.** sur les problèmes des travailleuses se sont améliorées.



Exemple :

- contre le travail à temps partiel,
- pour les équipements collectifs,
- la contraception, l'avortement ;

● que dans la pratique :

- ça ne change pas beaucoup,
- la mixité des structures ne se fait pas.

1976 :

Le Congrès Confédéral constate toujours que « ça » ne progresse pas, décide d'engager une campagne de sensibilisation et de mobilisation.

1979 :

Nouveau bilan - nouveau constat.

● Les positions de la C.F.D.T. sur les problèmes des travailleuses s'affirment ;

● l'analyse, les perspectives, la stratégie : très bien ;

● pratique, mixité des structures : pas la plus petite avancée.

II - La situation actuelle

Au niveau Confédéral :

C.E. : 1/10

B.N. : 1/31

Quelques chiffres fédéraux et régionaux.

7 organisations ayant 35/40 % de travailleuses n'ont aucune femme dans leur bureau ou commission exécutive.

9 organisations ont entre 8 à 16 % de femmes,

5 organisations ont entre 16 à 25 % de femmes,

4 organisations ont entre 26 à 33 % (et parmi ces 4 organisations, il y a 2 fédés où il y a 80 % de femmes).

Quelques chiffres à titre d'exemple :

Organisations	% des Trav.	% Adhérentes	% Congrès	Nombre Conseil	Nombre Bureau	Nombre Perm.
Midi-Pyrénées	38,3	?	2	5/23	3/8	2
Centre	40	?	20/30 %	3/27	2/10	1
Métallurgie	23	?	8,5	7/59	2/18	2
F.G.E.	17,4	22	9	3/50	0	0
S.G.E.N.	60	50	30		8/48	4/24
HACUITEX	85	50	50	18/39	3/11	2/8
P.T.T.	37	30	50	très peu	3/23	3/30
Lorraine	31,7	?	10	4/32	0	0
Aquitaine	38,7	?	10	1/20	0/8	0
Rhône-Alpes	38,4	?	?	3/31	0	1 ?
Défense Nationale	20	10	7,6	4/31	2/15	1/6
Inter-Co	50	?	33	12/41	3/15	2/8
Santé/Sociaux	70	?	45	16/24	5/15	3/7
F.G.A.	40	?	?	2/49	0	0
U.R.P.	33	?	20	5/40	2/20	4/25 dont une Juridique

III - Pourquoi la mixité ?

Une urgence pour l'action revendicative.

● Le nombre de femmes et la proportion de femmes dans la population active augmentent.

1968	5,2 millions	35,5 %
1980	7,1 millions	39,7 %

Selon le VIII^e plan ;

Entre 1980 et 1985, les 2/3 de l'augmentation prévisible de la population active seront le fait des femmes.

Les femmes « sont plus stables » sur le marché du travail, car la procréation est maintenant mieux maîtrisée, ceci va donc changer la structure de ce qu'est la classe ouvrière.

● Il faut aussi faire face à la stratégie patronale et gouvernementale :

— qui visent le retour des femmes au foyer, pour des raisons idéologiques,

— qui ont tiré enseignement des luttes des femmes pour mieux combattre leurs revendications.

MALGRÉ CETTE IMPORTANTE RÉALITÉ FÉMININE DE LA CLASSE OUVRIÈRE, LE SYNDICAT RESTE PLUS APPROPRIÉ AUX ASPECTS DE LA CONDITION OUVRIÈRE MASCULINE.

PERCEVOIR LA NÉCESSITÉ DE LA MIXITÉ, C'EST DONC ADMETTRE QUE L'ANALYSE QUE NOUS FAISONS SUR LA CLASSE OUVRIÈRE EST INCOMPLÈTE ET DONC... PARTIELLEMENT FAUSSE.

IV - Les conclusions du Conseil Fédéral :

Le C.F. à l'issue du débat s'est déclaré d'accord pour que la mixité de la C.F.D.T. soit un des débats centraux au Congrès Confédéral de Metz. Le Congrès et sa préparation doivent pouvoir changer cette situation.

Des moyens concrets :

— Il faut permettre à toutes les structures de faire le point de la prise en charge des problèmes des travailleuses et de leur mixité,

— faire percevoir les enjeux,
— provoquer des débats avant et après le Congrès sur la mixité,

— **décider** de moyens concrets.

Certains d'entre eux visent à peser sur les obstacles

— la formation,
— les réunions, horaires, durée, sujets abordés, méthodes de travail et d'animation,
— les commissions travailleuses au niveau des S.S.E. du syndicat...

Mais ce n'est pas suffisant, il faut aussi mener :

Une politique volontariste

Car la situation ne changera pas toute seule.

L'attente des 15 années passées le prouve.

Il est temps de faire accéder volontairement des militantes à des postes de responsabilité.

COMMENT ? **Pour le C.F.** le progrès devra décider.

Pour les organisations confédérées :

Pas de décret venu d'en haut, mais une ferme incitation pour que toutes les structures par les moyens qui leur sont propres, réalisent la mixité. Y compris par le quota si elles l'estiment nécessaire.

Dans ce cadre, la F.G.M. doit engager un travail important sur sa propre situation (selon un plan de travail qui sera discuté par le C.F. d'octobre).

Pour le B.N.

Le C.F. est d'accord pour une décision plus précise, à savoir :

● l'instauration d'un quota, car les pesanteurs à ce niveau obligent ce choix,

● 3 propositions seront soumises permettant l'accès de 5 à 8 militantes à partir d'un élargissement du B.N.

Le C.F. se prononcera sur celles-ci en octobre.

Une tâche importante pour toute la C.F.D.T. car on ne peut pas construire le socialisme avec une moitié de la classe ouvrière qui dominerait l'autre.

CAMPAGNE « LIBERTÉS » : DES INITIATIVES CONCRÈTES VOUS SONT PROPOSÉES

Lorsque ce B.M. paraîtra, toutes les Unions Métaux de la Fédération auront reçu un dossier détaillant la série d'actions concrètes que nous proposons à nos structures en soutien à nos camarades du CHILI, d'ARGENTINE, d'UNION SOVIÉTIQUE et d'AFRIQUE DU SUD (1). Après l'exposition-photos itinérante sur les libertés,

Après la **Soirée Internationale** du Congrès de La Rochelle,

Il est temps aujourd'hui d'engager la **SOLIDARITÉ CONCRÈTE** avec les victimes des atteintes aux libertés dans le monde.

Quelles actions ?

1) Un « parrainage » de prisonniers et disparus.

— 30 métallurgistes prisonniers et disparus en Argentine.

— 20 syndicalistes disparus au Chili.

— 9 militants syndicalistes soviétiques emprisonnés ou internés en hôpital psychiatrique,

pour lesquels nous demandons à **toutes** nos structures (U.M., Syndicats, Sections) d'écrire quelques lettres aux autorités du pays concerné. Ecrire, non pas une seule fois, mais de façon assez régulière.

2) Des démarches de portée plus générale, telles que :

— lettre au Ministre du Travail du Chili dénonçant le nouveau Code du Travail ;

— lettre à l'Ambassadeur d'Afrique du Sud en France dénonçant les refus d'enregistrement sur des bases non raciales des syndicats de noirs.

Il ne s'agit **QUE** de faire quelques lettres... ce n'est pas un gros travail, et cela peut représenter **BEAUCOUP** pour des camarades privés de liberté depuis des années ! Il est important que leurs geôliers, qu'ils soient argentins, chiliens ou soviétiques, sachent que ces camarades ne sont pas oubliés au fond de leur cellule...

Un leader syndical prisonnier au Costa-Rica raconte après sa libération :

« J'étais enfermé nu dans une cellule du sous-sol. Quand les 200 premières lettres arrivèrent, les gardes me rendirent mes vêtements. Puis les 200 lettres suivantes arrivèrent, et le directeur de la prison vint me voir. Quand la pile suivante arriva, le directeur contacta son supérieur. Les lettres ne cessaient d'arriver et d'arriver... Le Président fut informé.

Les lettres continuaient encore d'arriver, et le Président appela la prison et leur dit de me relâcher... »

Il n'y a rien à ajouter à un tel témoignage, sinon **qu'il est urgent d'agir !**

1) Les Unions Métaux sont les seules à avoir reçu ces dossiers (comprenant les noms des prisonniers, les modèles de lettres...) et ce sont elles qui devront « répartir » les prises en charge entre les syndicats. N'hésitez pas à les contacter.

NON
AUX STATUTS
PRECAIRES

DOSSIER

Combattre plus efficacement l'éclatement des statuts



Nous avons déjà beaucoup écrit sur ce sujet, pourquoi y revenir encore ?

C'est vrai, la C.F.D.T. a probablement été l'organisation syndicale qui a le plus réfléchi sur ce que nous avons appelé les « hors-statuts ». Certains camarades ont même pu penser que nous y consacrons beaucoup de temps. Aujourd'hui chacun est convaincu que nous sommes confrontés à un **phénomène majeur et massif qui a des conséquences sur l'ensemble des travailleurs.**

Les premières victimes sont bien sûr les **travailleurs directement concernés** (intérimaires, C.D.D., travailleurs en régie...) qui ont un statut dévalué, différent de celui des travailleurs fixes des entreprises métallurgiques, qui pour certains ne bénéficient d'aucune protection conventionnelle. **A ce titre, déjà le choix d'une prise en charge prioritaire se justifie** car nous assistons à un **accroissement considérable des inégalités.**

Mais, l'objectif patronal va bien au-delà des aspects économiques (souplesse, abaissement des coûts...) habituellement mis en avant pour justifier cette pratique. Un des objectifs du patronat est d'utiliser la situation faite aux travailleurs à statuts précaires comme **facteur de déstabilisation du collectif des travailleurs.**

Contraint de tenir compte de la résistance des travailleurs « fixes » face à la réorganisation qu'il tente d'imposer, le patronat répond sur le terrain des conditions de travail et du contenu des emplois par l'appel à des travailleurs aux statuts précaires, qui dans leur situation ont beaucoup moins de capacité de lutte. Il tente ainsi de « normaliser » de nouvelles conditions de travail et de préparer les conditions de leur élargissement à tous les travailleurs. L'existence de « statuts précaires » entraîne donc une aggravation importante des conditions de travail des travailleurs fixes et titulaires, **ce qui confirme la nécessité d'en faire un axe prioritaire de notre action.**

Si nous revenons sur ce point dans ce B.M., c'est moins pour développer à nouveau les éléments qui fondent la stratégie patronale et les conséquences pour les travailleurs, que pour contribuer à renforcer notre prise en charge concrète. En effet, ce phénomène nous interpelle, nous oblige à trouver des réponses, à développer une pratique nouvelle. Le travail réalisé dans la C.F.D.T., dans les organisations de la F.G.M. commence à porter ses fruits, des résultats sont obtenus, des pistes sont ouvertes, une prise en charge plus collective se développe. Il nous faut donc rassembler tous ces éléments, les analyser, les faire connaître pour franchir de nouvelles étapes.

C'est pourquoi nous commençons dans ce B.M. la publication d'une série de dossiers que nous allons essayer de construire pour qu'ils soient d'abord des outils de pratique syndicale.

Notre dernier Congrès a été l'occasion d'échanger sur les pratiques développées et de clarifier politiquement notre approche de ce problème. Vous trouverez donc à la suite de cette présentation :

- un court résumé des enseignements que nous pouvons en tirer.
- un article sur les différents types de statuts précaires,
- un tableau sur les moyens de connaissances que nous pouvons utiliser.

Nous traiterons dans les prochains numéros des différentes formes de précarité auxquelles nous sommes confrontés, en livrant à la fois des éléments d'information sur les textes et des éléments de pratique syndicale.

Pour atteindre cet objectif, nous avons prévu d'organiser des journées d'études sur chaque situation. Elles rassembleront des camarades porteurs d'expériences précises dans leur section inter, syndicat ou U.M.

Faites-nous connaître vos expériences, résultats ou échecs ; c'est ainsi en échangeant que nous progresserons.

I - Quelle approche syndicale adopter ?

Il n'est peut être pas inutile de se rappeler qu'il n'y a jamais eu d'âge d'or qui aurait vu une classe ouvrière unifiée dans le même statut. D'importantes inégalités ont existé entre les catégories, entre O.S. et O.P., entre OUVRIERS - COLLABORATEURS et CADRES. Les conventions collectives ont même « reconnu » l'existence de statuts différents. Mais depuis la fin des années 60, sous l'effet des luttes, un important mouvement d'unification s'était opéré.

La volonté patronale de division n'est donc pas nouvelle. Ce qui est nouveau c'est que nous sommes en face d'une division de nature différente.

Quels sont les axes qui doivent guider notre action ?

● **Faire de l'entreprise utilisatrice le lieu central de prise en charge et d'action.**

C'est la direction de cette entreprise qui décide, de fait, des conditions dans lesquelles s'effectue la production, c'est elle qui est responsable de la situation des travailleurs à statuts précaires, elle doit obligatoirement être impliquée dans toutes discussions les concernant. Ce qui est déterminant c'est l'entité économique et non l'entité juridique.

Toute action, toute négociation doit viser à améliorer la situation des travailleurs fixes et des travailleurs à statuts précaires.

● **Ne pas rester au niveau des généralités**

L'expérience démontre qu'une approche trop globale, du type : « Non à la

sous-traitance » — « Embauche immédiate de tous les intérimaires », n'a pas beaucoup d'effets si elle n'est pas accompagnée d'un rapport de forces suffisant. Il faut rappeler clairement que « notre objectif est la disparition de la précarité, l'unification des contrats de travail et des formes d'emploi » mais fixer des revendications crédibles pour les travailleurs, c'est-à-dire en rapport avec la mobilisation réelle qui peut être développée.

● **Avancer vers l'unification des contrats de travail**

C'est-à-dire, prioriser l'approche sociale plutôt qu'économique. Toute l'expérience démontre que les mobilisations les plus importantes ont été réalisées à partir de la lutte contre les inégalités. Il faut viser l'embauche d'un maximum de travailleurs mais aussi la suppression des écarts entre le statut des travailleurs fixes et ceux qui restent avec un statut précaire. Cette approche permet d'améliorer concrètement la situation des travailleurs concernés et de renchérir le coût pour l'entreprise utilisatrice, donc d'en diminuer l'intérêt.

● **Rechercher des réponses adaptées**

L'expression « statuts précaires » ne recouvre pas une réalité homogène. Notre souci d'obtenir des résultats doit nous conduire à rechercher la solution la plus pertinente pour chaque catégorie. Les réponses sont différentes selon que l'on vise à améliorer la situation des travailleurs intérimaires, des travailleurs en sous-traitance de services, des travailleurs en sous-traitance d'entretien ou de production, etc.

● **Mobiliser tous les travailleurs**

Les arguments aussi bons soient-ils ne suffisent pas pour faire céder le patronat. Seule la pression qu'exercent les travailleurs peut conduire à des avancées. Il ne faut pas se cacher que nous rencontrons dans ce domaine des résistances qu'il nous faut surmonter :

Le comportement des travailleurs fixes

Le patronat a su adroitement présenter l'utilisation des travailleurs aux statuts précaires comme un moyen de sauvegarder l'avenir des entreprises (abaissement des coûts) et l'emploi des salariés des entreprises utilisatrices. Cela n'a pas été sans effet.

Ainsi, parfois la présence des statuts précaires est considérée comme une protection, en cas de « coups durs » ils seront les premiers touchés ou comme un moyen de se dégager de travaux pénibles ou peu reluisants.

Le comportement des travailleurs au statut précaire

Ces travailleurs (souvent jeunes, femmes ou immigrés n'ayant pas trouvé d'autre mode d'insertion dans la vie de travail) sont parfois imperméables à l'action syndicale, étrangers aux traditions et à l'expérience de la classe ouvrière.

La pratique syndicale antérieure

Si l'éclatement des statuts n'est pas un phénomène nouveau, il s'est cependant développé sans que les organisations syndicales se saisissent réellement du problème. Les laissés pour compte du capitalisme ont aussi été de fait les laissés pour compte du syndicalisme.

Dans les prochains B.M. nous montrerons comment des équipes syndicales ont avancé concrètement à partir de cette approche syndicale.

II - Les contrats de travail précaires

Lorsqu'on regarde aujourd'hui la situation concrète des travailleurs dans les entreprises, on fait le constat suivant :

- un noyau de travailleurs stables, relativement protégé, qui bénéficie d'un cer-

tain statut, tant individuel que collectif et pour lequel les structures syndicales actuelles sont adaptées.

- une nébuleuse tout autour qui ne bénéficie que d'une situation précaire, tant par rapport à son statut, individuel ou collectif, que par rapport aux structures syndicales et qui se trouve taillable et corvéable à merci.

Jusqu'alors, l'entreprise s'organisait par filière de production et englobait les services annexes.

Aujourd'hui, l'organisation du travail a fait éclater l'unité juridique de l'entreprise en juxtaposant sur un même site géographique des salariés ayant des statuts différents, tant individuels que collectifs et des employeurs distincts.

Situation d'autant plus complexe que le noyau dur tend à se réduire.

Quelles sont donc ces catégories de travailleurs à contrat de travail précaire qui tendent à devenir la majorité des travailleurs ?

1) Les contrats de travail à durée déterminée :

(art. L. 122-1 à L. 122-3-5 du Code du Travail).

- Dans ce type de contrat, l'employeur est l'employeur utilisateur.
- La loi du 3 janvier 1979 est venue fort à propos pour le patronat définir les conditions du recours à ce type de contrat et les conséquences pour les travailleurs concernés.

- La loi permet :
 - de donner le coup d'arrêt à la jurisprudence relativement protectrice des travailleurs, jusque là embauchés avec des contrats à durée déterminée,
 - d'échapper, pour l'employeur utilisateur aux procédures et dispositions prévues par la loi et les conventions collectives en cas de licenciement,

— de sélectionner « les bons » travailleurs en instituant de fait une « période d'essai » battant tous les records de durée.

2) Le travail à temps partiel :

(loi n° 81-64 du 28 janvier 1981 - J.O. du 29.1.1981)

● La loi institue un aménagement des « seuils d'effectifs » en ce qui concerne la représentation du personnel et l'exercice des droits syndicaux.

« L'effectif des salariés est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans les contrats de travail des salariés de l'entreprise par la durée légale ou la durée normale si celle-ci lui est inférieure » (nouvel article L. 212-4-4 du Code du Travail).

Exemple : 10 salariés à temps partiel, dont 6 salariés à 25 heures, 3 à 32 heures et 1 à 34 heures, durée de travail de l'entreprise : 40 heures.

$$(6 \times 25) + (3 \times 32) + (1 \times 34) = \frac{280}{40} = 7.$$

Ces 10 salariés compteront dans l'effectif de l'entreprise pour 7 salariés.

● La loi précise d'autre part :

— priorité d'accès aux emplois à temps partiel pour les salariés déjà dans l'entreprise,

— contrat écrit,

— droit de retour du partiel au temps complet en priorité,

— égalité des droits issus de la loi et des conventions collectives avec les travailleurs à temps plein.

Pour l'éligibilité : les travailleurs occupant plusieurs postes à temps partiel, ne sont éligibles que dans une entreprise laissée à leur choix.

● Il s'agit donc d'une nouvelle arme de fragilisation des contrats du personnel fixe.

3) Les « stagiaires » Barre :

(loi n° 79-575 et décrets 79-577 et 79-582 du 10 juillet 1979).

● Les premières mesures en faveur de l'emploi des jeunes datent de 1975.

● Depuis cette date 3 pactes pour l'emploi des jeunes ont été mis en place.

● Le dernier en date (loi du 10 juillet 1979 précitée) cessera d'être applicable le 31 décembre 1981.

● Des diverses mesures envisagées nous ne retiendrons que celles concernant les stages pratiques en entreprises :

— les entreprises concernées doivent faire l'objet d'une habilitation préalable du Directeur Départemental du Travail et de l'emploi,

— les stages doivent commencer entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1981 et devront être terminés pour le 30 avril 1982,

— les stages se font à temps plein et ont une durée de 6 mois dont 120 heures de formation théorique.

— **Le Comité d'Entreprise ou à défaut les D.P. sont obligatoirement consultés** sur les conditions du déroulement des stages avant leur fin. L'avis est communiqué au Directeur Départemental du Travail.

— **Le stagiaire a le statut d'un « stagiaire de formation professionnelle » et n'est donc pas considéré comme salarié de l'entreprise,**

— l'employeur lui délivre un bulletin d'indemnité de stage pratique.

— Le montant de l'indemnité prévu par la loi est égal à 90% du SMIC sur la base de 174 heures par mois (l'Etat rembourse 70%). L'employeur peut verser plus, mais alors il doit verser les cotisations sociales pour la tranche dépassant les 90% du SMIC.

— Le stagiaire bénéficie de la couverture sociale des stagiaires de formation professionnelle et l'Etat prend en charge les cotisations afférentes jusqu'à 90% du SMIC).

4) L'intérim

(articles L. 124-1 à L. 124-19 du Code du Travail — art. R. 124-1 à R.124-27 du Code du Travail).

● Dans ce type de contrat, le travailleur est lié par un contrat de travail avec un entrepreneur de travail temporaire (employeur légal) qui le met à la disposition provisoire pour une mission précise d'un employeur utilisateur (employeur réel).

● La loi du 3 janvier 1972 a légalisé le recours à l'intérim.

— En imposant aux travailleurs temporaires un statut qui les exclut de l'entreprise où ils travaillent et les prive de toute garantie d'emploi.

— en imposant des conditions à l'entreprise de travail temporaire (déclaration préalable — cautionnement — activité exclusive — contrat de travail écrit entre l'E.T.T. et le travailleur — contrat commercial écrit entre l'E.T.T. et l'entreprise utilisatrice),

— en imposant des conditions à l'entreprise utilisatrice, motifs de recours limités et uniquement pour des tâches non durables,

— obligation de respecter à l'égard des intérimaires les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail dans certains domaines,

— substitution de l'utilisateur à l'E.T.T. en cas de défaillance de celui-ci,

— en instituant des règles de contrôle.

● Malgré cet appareil législatif et réglementaire, le recours à l'intérim n'a fait que progresser et les patrons font preuve de beaucoup d'astuces pour frauder la loi.

5) La sous-traitance :

● L'opération de sous-traitance consiste pour une entreprise (utilisatrice) à

faire effectuer par une ou plusieurs autres entreprises (sous-traitantes) une ou plusieurs des fonctions que nécessite son activité,

● pour ce faire l'entreprise utilisatrice passe un contrat commercial, régi par le Code de Commerce, avec une ou plusieurs entreprises sous-traitantes,

● Le Code du travail ne souffle mot de la situation des travailleurs de l'entreprise sous-traitante dans leurs relations avec l'entreprise utilisatrice.

● Le recours à la sous-traitance est une ancienne pratique patronale, traditionnellement dans certains secteurs comme l'aéronautique ou la navale. La nouveauté aujourd'hui, est le recours systématique à la sous-traitance comme instrument de gestion du personnel.

● Il existe deux sortes de sous-traitance :

1) La sous-traitance d'activités et services industriels

● Elle peut s'effectuer à l'intérieur de l'entreprise utilisatrice :

Exemple : installation - réparation - entretien.

● Elle peut s'effectuer à l'extérieur de l'entreprise utilisatrice.

Cette situation amène les travailleurs à dépendre de P.M.E., dont on connaît la carence en matière de conventions collectives.

2) La sous-traitance de main-d'œuvre

Elle concerne des travaux internes à l'entreprise.

Exemple : le nettoyage - le gardiennage.

Elle concerne des emplois peu ou pas qualifiés.

III - 1^{er} Objectif: connaître les réalités

Quels sont nos moyens à l'heure actuelle, pour avoir une meilleure connaissance des réalités ?

Des études plus approfondies devant être réalisées à partir d'expériences de S.S.E., nous nous contenterons de faire la liste de ces moyens avec quelques explications sommaires.

1) Dans le cadre de l'entreprise

Moyens de connaissance	Institut. concernées	Textes Jurisprudences	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ● Registre d'entrées et de sorties 	D.P.	Art. R. 321.5 du Code du Travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Sont consignés: Les engagements, licenciements, démissions (expirations des contrats à durée déterminée) les intérimaires ainsi que le nom et l'adresse de l'entrepreneur de travail temporaire. ● Ne sont pas consignés: Les recours à la main-d'œuvre en sous-traitance. ● Sont indiqués: Les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification. Les dates d'entrée et de sortie de l'établissement, les autorisations de la Direction Départementale du Travail, ou à défaut, la date des demandes de l'employeur. ● Attention: concernant les contrats à durée déterminée, ils n'apparaissent qu'à la sortie des travailleurs concernés avec la mention: « fin de C.D.D. ».
<ul style="list-style-type: none"> ● Volume et structures des effectifs a) Information et consultation 	C.E.	Art. L. 432-4 du Code du travail	<p>Cet article est un texte de portée générale qu'il faut interpréter de façon extensive.</p> <p>Il précise:</p> <p>Le C.E. est obligatoirement informé et consulté sur des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.</p>
	C.E. + D.S.	Art. 5 de l'accord Métallurgie du 25.4.73	<p>Cet accord étend l'obligation d'information et de consultation aux délégués syndicaux.</p>

Moyens de connaissance	Institut. concernées	Textes Jurisprudences	Commentaires
<p>b) Recours à la main-d'œuvre précaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● C.D.D. ● Travail à temps partiel ● Intérim ● Stagiaires Barre ● Sous-traitance 	<p>C.E. + D.S.</p>	<p>Art. 5 et 6 de l'accord Métallurgie du 25.4.73</p> <p>Cet accord est disponible à la F.G.M., dans le dossier comportant tous les accords nationaux.</p> <p>Prix: Joindre chèque à la commande.</p>	<p>Article 5: Le C.E. et les D.S. sont obligatoirement informés et consultés notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, y compris le recours à la main-d'œuvre extérieure à l'entreprise, à la main-d'œuvre immigrée, et aux contrats à durée déterminée. Sur la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel.</p> <p>Article 6: Les informations et la consultation porteront notamment sur: — les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'œuvre immigrée.</p> <p>Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Bilan social 	<p>C.E.</p>	<p>Art. L. 438-1 et suivants Code du Travail. Art. R. 438-1 du Code du Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Obligatoire chaque année dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins 300 salariés. ● Il comporte des informations sur: <ul style="list-style-type: none"> — emploi, — rémunérations et charges accessoires, — conditions d'hygiène et de sécurité, — autres conditions de travail, — formation, — relations professionnelles, — conditions de vie des salariés quand elles dépendent de l'entreprise. ● Le C.E. émet un avis. ● Le bilan social est à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Moyens de connaissance	Institut. concernées	Textes Jurisprudences	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> ● Hygiène et Sécurité a) Comité spécial d'hygiène et de sécurité b) Formation à la sécurité c) Procès verbal 	<p>C.H.S.</p> <p>C.H.S.</p> <p>C.H.S. (ou à défaut D.P.)</p>	<p>Décret n° 77.1321 du 29.11.77 Art. 25</p> <p>Art. R. 231.38 du Code du Travail</p> <p>Décret du 29.11.77 précité</p>	<p>Article 25 stipule :</p> <p>Quand la durée des travaux « sous-traités » excède 200 000 heures, par an, le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs d'entreprises dont les durées d'interventions sont supérieures à 20 000 heures par an, sont tenus de constituer un C.S.H.S., à l'initiative du chef de l'entreprise utilisatrice.</p> <p>La formation à la sécurité instituée par le Décret n° 79-228 du 20 mars 1979 (articles R.231-32 et suivants) du Code du Travail est étendue aux travailleurs intérimaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lorsque la somme des durées de travail des salariés de l'entreprise intervenante dans le même établissement de l'entreprise utilisatrice excède 400 heures, certaines opérations (définies aux articles 4 à 6 du présent décret) doivent faire l'objet d'un procès verbal détaillé, signé des deux parties. ● Les travaux ne peuvent commencer avant la signature de ce procès verbal. ● Le procès verbal est communiqué sur leur demande : <ul style="list-style-type: none"> — à l'Inspecteur du Travail, — aux agents de service de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance maladie, — aux membres du C.H.S., ou à défaut, aux D.P.

2) Hors de l'entreprise

P.M.E.	Conseil des Prud' hommes	Art. 511-1 et suivants du Code du Travail	<p>Suite aux dernières élections générales prud'homales du 12.12.1979, la C.F.D.T. se retrouve avec un certain nombre d'élus Conseillers Prud'hommes.</p> <p>Chaque syndicat en travaillant plus spécifiquement avec les élus C.F.D.T., pourra obtenir une meilleure connaissance de la réalité dans les P.M.E., où il est en général peu implanté et pourra de plus faire des recoupements en ce qui concerne la sous-traitance hors site.</p>
--------	--------------------------	---	---

Le temps des cerises

Quand nous en serons au temps des cerises,
Et gai rossignol et merle moqueur
Seront tous en fête.

Les belles auront la folie en tête
Et les amoureux du soleil au cœur.
Quand nous en serons au temps des cerises,
Sifflera bien mieux le merle moqueur.

Mais il est bien court le temps des cerises,
Où l'on s'en va deux cueillir en rêvant
Des pendants d'oreilles,
Cerises d'amour aux robes pareilles
Tombant sous la feuille en gouttes de sang,
Mais il est bien court le temps des cerises,
Pendants de corail qu'on cueille en rêvant.

Quand vous en serez au temps des cerises,
Si vous avez peur des chagrins d'amour
Évitez les belles.

Moi qui ne crains pas les peines cruelles,
Je ne vivrais pas sans souffrir un jour.
Quand vous en serez au temps des cerises,
Vous aurez aussi des chagrins d'amour.

J'aimerai toujours le temps des cerises :
C'est de ce temps-là que je garde au cœur
Une plaie ouverte,

Et dame Fortune, en m'étant offerte,
Ne saurait jamais calmer ma douleur.
J'aimerai toujours le temps des cerises
Et le souvenir que je garde au cœur.

J.-B. Clément

CLEMENT (Jean-Baptiste) - 1837/1903

Poète du peuple, il participa à la Commune de Paris (1871), collabora à la revue « Le Cri du Peuple » de Jules Vallès et prit activement part aux combats de la Semaine Sanglante (22 - 28 mai 1871), qui vit le massacre des communards par les troupes versaillaises de Thiers.

Réfugié à Londres, il milita après l'amnistie (1880) au sein du Parti ouvrier socialiste de Brousse puis du Parti ouvrier Français de J. Guesde.

ENQUETE SUR LES DELEGUES AU CONGRES DE LA F.G.M.

(5-8 février 1981)

519 questionnaires ont été remplis au congrès sur 600 délégués environ, ce qui est un taux de réponse très satisfaisant. Ces questionnaires ont fourni les données de base de cette étude. L'extrapolation de cette analyse à l'ensemble des adhérents ou même des militants de la F.G.M., serait hasardeuse.

Les résultats sont souvent rapprochés de ceux du congrès de 1977, et de ceux des autres fédérations qui ont réalisé des enquêtes similaires: ces rapprochements ne visent qu'à donner des points de référence, les réalités vécues par les fédérations étant très diverses.

Les tableaux en pourcentages ne tombent pas toujours à 100% à cause des arrondis.



I. ETAT CIVIL DES DELEGUES

NATIONALITÉ

Comme en 1977, 97 % des délégués sont français.

SEXE

%	1981	1977	% parmi les adhérents	% parmi les travailleurs
Hommes	91	93	82	80
Femmes	9	7	18	20

Le % de femmes parmi les délégués n'a augmenté que très légèrement depuis 1977. Il reste l'un des plus bas des congrès de fédérations, et nettement inférieur au poids estimé des femmes parmi les adhérents et les travailleurs de la fédération.

AGE

%	1981	1977
Moins de 20 ans	—	—
20 - 24	3	4
25 - 29	18	23
30 - 39	55	46
40 - 49	19	20
50 - 59	5	6
60 et plus	e	—

e = inférieur à 0,5%.

Par rapport aux autres congrès de fédérations, ce congrès se caractérise par un faible nombre de moins de 30 ans (environ 1/5), et la plus forte concentration dans la tranche des 30 - 40 ans. Ces deux phénomènes sont légèrement atténués chez les femmes. L'évolution depuis 1977 montre un renforcement de ces deux caractéristiques.

SITUATION DE FAMILLE

%	H.	F.	Ensemble	1977
Marié	76	25	71	73
Célibataire	14	50	17	19
Veuf/Divorcé	3	14	4	3
Union libre	7	11	7	5

Ces taux sont dans la moyenne des congrès de fédérations et sont stables depuis 1977. Comme dans presque tous les congrès, la différence par sexe est notable: les femmes sont bien moins souvent mariées que les hommes, et bien plus souvent célibataires, veuves ou divorcées. Cet écart ne s'explique pas par la différence d'âge, assez faible, mais bien par la difficulté souvent constatée des femmes mariées à militer.

NOMBRE D'ENFANTS

%	H.	F.	Ensemble
0 ou N.R.	31	58	33
1 enfant	16	16	16
2	28	0	27
3 ou 4	23	7	21
5 et +	3		3

Les deux tiers des délégués ont des enfants, ce qui se situe dans la moyenne des congrès. La comparaison par sexe montre le faible pourcentage de femmes mères de famille, ce qui recoupe la situation familiale, mais aussi l'apparition d'une nette différence dès qu'il s'agit de familles nombreuses: le % de femmes ayant un ou deux enfants est à peu près équivalent à celui des hommes, par contre, 7% seulement d'entre elles ont 3 enfants ou plus contre 26% des hommes.

II. SITUATION PROFESSIONNELLE

SECTEUR D'ACTIVITÉ

%	1981	1977
Privé	91	92
Public ou nationalisé	7	5

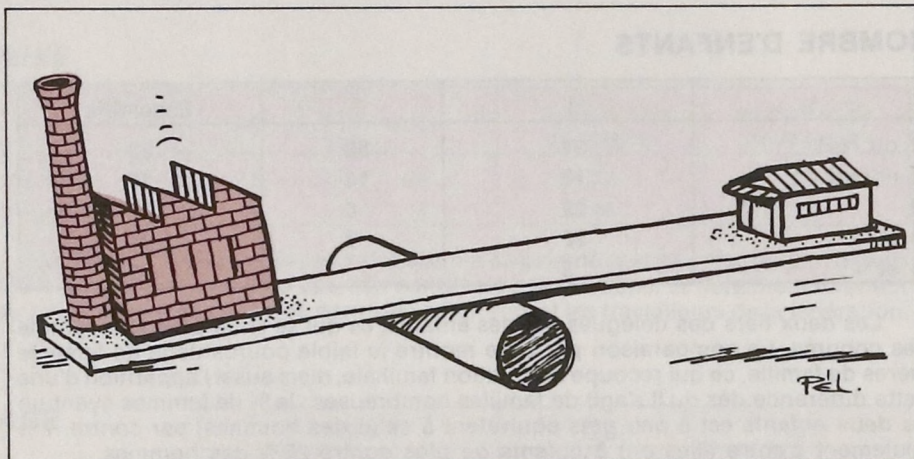
Comme en 1977, 9 délégués sur 10 viennent du secteur privé. On compte aussi 62 délégués chômeurs et 21 retraités.

TAILLE

DE L'ÉTABLISSEMENT

%	1981	1977
Moins de 50 salariés	4	2
51 à 199	11	12
200 à 499	16	15
500 à 999	21	21
1 000 à 1 999	20	16
2 000 à 4 999	17	17
5 000 et plus	11	15

Par rapport aux autres congrès de fédérations, très peu de délégués viennent de petits établissements (moins de 50 salariés) ou même d'établissements moyens ; les 2/3 viennent d'établissements de plus de 500 salariés, et plus du quart d'établissements de plus de 2000 salariés, ce qui est important. Cette situation n'est guère différente de celle constatée en 1977.



QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

%	H.	F.	Ensemble	1977
O.S.	12	36	14	14
O.P.-O.Q.	55	22	53	46
Employé	5	29	7	8
Technicien, agent de maîtrise	25	7	24	27
Cadre moyen	1	0	1	1
Cadre supérieur	2	2	2	3
N.R.	e	4	e	1

Par rapport aux autres congrès de fédérations, ce congrès est l'un des plus « ouvriers », avec un nombre important de manœuvres et O.S., et plus de la moitié des délégués qui sont O.P. ou O.Q. Les techniciens constituent le quart du congrès. Cette situation est très semblable à celle de 1977.

La différence par sexe est nette : les ouvrières, à peu près aussi nombreuses parmi les femmes que les ouvriers parmi les hommes, sont bien moins souvent qualifiées et bien plus souvent manœuvres ou O.S. ; les femmes sont rarement techniciennes, et fréquemment employées. De telles différences se constatent souvent dans les congrès de fédérations.

SALAIRE

%	H.	F.	Ensemble
Moins de 2500 F	0,4	0	0,4
2500 - 2999	4	29	6
3000 - 3499	17	31	18
3500 - 3999	20	13	19
4000 - 4999	33	9	31
5000 - 6999	23	13	22
7000 et plus	3	4	3

Comme dans la plupart des congrès, on trouve peu de délégués à bas salaires (moins de 3500 F). Le congrès de la F.G.M. se caractérise par l'importance des salaires moyens : la moitié des délégués gagne entre 3500 et 5000 F. Les salaires compris entre 5000 et 7000 F sont dans la moyenne des congrès, et les salaires supérieurs à 7000 F ne sont pas très nombreux.

La différence par sexe est nette et reflète les différences de qualifications professionnelles : 29% des femmes gagnent moins de 3000 F, contre 4% des hommes. 60% d'entre elles gagnent moins de 3500 F, contre 21% des hommes.

III. PROFIL SYNDICAL

ANNÉE D'ADHÉSION

%	1981	1977
Avant 1964	14	16
1964 - 1967	13	16
1968 - 1971	27	27
1972 - 1975	28	32
1976 - 1979	16	8
Depuis 1979	2	—



Comme dans la moyenne des congrès de fédérations, une forte minorité de délégués a adhéré avant 1964, et près de la moitié après 1972.

Le nombre de délégués ayant adhéré depuis moins de 5 ans est un peu faible : 18% (il est légèrement plus important chez les femmes) ; ce taux a nettement baissé par rapport au congrès de 1977 où il était de 40%, ce qui reflète sans doute la stabilisation des effectifs syndiqués.

ADHÉSION A UN AUTRE SYNDICAT

	1981	1977
Aucun	78	84
C.G.T.	18	15
F.O.	2	1
Autres	2	e

22 % des délégués ont appartenu à un autre syndicat que la C.F.D.T. : ce taux est dans la moyenne supérieure des congrès de fédérations et s'est élevé depuis 1977. Il est dû principalement au nombre d'ex-cégétistes qui est l'un des plus élevés. Il y a plus de délégués venus de la C.G.T. que de délégués ayant vécu l'évolution de la C.F.T.C. en C.F.D.T.

PARTICIPATION AUX CONGRÈS PRÉCÉDENTS

29 % seulement des délégués avaient participé au précédent congrès de la F.G.M. : ce taux est l'un des plus faibles constatés dans les congrès de fédérations et témoigne d'une forte rotation des militants choisis pour aller au congrès.

Les adhérents les plus anciens ont plus fréquemment participé au précédent congrès de la F.G.M. (la moitié des adhérents d'avant 1964, contre le 1/4 des adhérents de 1972 à 1975). De même, les bénéficiaires d'heures de délégation ou les membres de conseils de syndicat ou d'union locale ou départementale y ont un peu plus souvent assisté que les autres. Le renouvellement reste important puisque 66 % des secrétaires de syndicat, 1/3 des permanents et 1/4 des membres de conseil fédéral n'ont pas assisté au congrès de 1977, ce qui pose problème de la transmission des acquis.

42 % des délégués ont assisté au précédent congrès de leur U.R. Là encore, ce taux s'élève avec l'ancienneté d'adhésion et est plus important chez les secrétaires de syndicat (59 %), les membres de conseil d'U.L. (59 %), d'U.D. ou d'U.R. (70 %) ou de fédération (72 %). 17 % des délégués assistaient au congrès de Brest, ce qui est dans la moyenne.*

Les femmes ont assisté aussi fréquemment que les hommes au congrès F.G.M. de 1977 et au congrès de Brest, mais nettement moins souvent au congrès de leur U.R.

STATUT

%	1981	1977
Permanent actuel	7	5
Ancien permanent	e	1
Heures de délégation	19	94
Non permanent	74	

Ces taux sont dans la moyenne de ceux constatés dans les congrès de fédérations du secteur privé. On ne constate pas de différence nette entre hommes et femmes, ce qui est assez exceptionnel, ni de sélection d'après la qualification professionnelle, ce qui est fréquent. Les permanents ont rarement moins de 30 ans et 9 sur 10 ont adhéré avant 1972. Les bénéficiaires d'heures de délégation eux, ne se distinguent pas de l'ensemble des congressistes.

RESPONSABILITÉS SYNDICALES

%	1981	1977
Aucune	1	—
Elu ou délégué	85	80
Prud'homme	3	—
Secrétaire S.S.E.	30	31
Secrétaire syndical	17	14
Conseil syndical	50	55
Conseil U.L./U.I.B.	25	32
Conseil ???	23	32
Conseil d'administration	10	

Par rapport aux autres congrès de fédérations, celui-ci se caractérise par le nombre important de responsabilités exercées par les délégués (2,4 en moyenne), ce qui est dû surtout au poids des élus ou délégués : 85 % des congressistes ; les autres responsabilités sont représentées avec des fréquences plus moyennes. Le poids des secrétaires de syndicat est relativement faible : environ 1 sur 6.

Les femmes sont aussi souvent déléguées ou élues que les hommes, mais exercent un peu moins souvent des responsabilités dans les structures syndicales. On ne constate pas de sélection d'après la qualification professionnelle mais une légère sous-représentation des manœuvres et O.S. parmi les secrétaires de S.S.E. (mais pas parmi les secrétaires de syndicat) et parmi les membres de conseils interprofessionnels. Chez les secrétaires de syndicat, on trouve relativement moins d'O.P. et plus d'employés. La sélection par l'ancienneté d'adhésion et par l'âge est beaucoup plus nette : les élus du personnel sont souvent des adhérents récents, les prud'hommes des adhérents plus anciens et plus âgés ; les membres de conseil interprofessionnel ont rarement moins de 30 ans et ont en général adhéré avant 1976 ; les secrétaires de syndicat sont fortement concentrés dans la tranche d'âge 30 - 40 ans et sont plus fréquemment des adhérents d'avant 1968, les membres du conseil fédéral ont souvent plus de 40 ans (38 %) et sont eux aussi des adhérents de plus de 13 ans.

Les différentes structures sont imbriquées entre elles. Les secrétaires de syndicat cumulent souvent les responsabilités : 81 % d'entre eux sont aussi délégués ou élus dans leur entreprise, près de la moitié sont membres d'un conseil d'U.L. et autant d'un conseil d'U.D. ou d'U.R., le tiers appartient au conseil fédéral. Le tiers des membres de conseil d'U.D. ou U.R. sont secrétaires de syndicat, autant sont membres de conseil d'U.L., et 14 % appartiennent aussi au conseil fédéral.

IV. FORMATION ET INFORMATION

PRESSE CONFÉDÉRALE

Abonné à :	Syndicalisme	C.F.D.T.-Aujourd'hui	Action juridique
%	88	32	20

Ces taux sont parmi les plus élevés de ceux constatés dans les congrès de fédérations, notamment pour Action juridique. Les taux d'abonnement augmentent chez les permanents (4 ou 5 sont abonnés à C.F.D.T.-Aujourd'hui et Action

juridique), ainsi que chez les bénéficiaires d'heures de délégation, mais dans une moindre mesure. L'abonnement à C.F.D.T.-Aujourd'hui est plus fréquent chez les techniciens que chez les ouvriers et employés (40% contre 28%), et chez les secrétaires de syndicat et membres de conseil d'U.D. ou d'U.R. (plus de 40%); 70% des membres de conseil fédéral y sont abonnés. L'abonnement à Action juridique n'est pas lié à la qualification professionnelle mais au type de responsabilité exercée: 1/4 environ des secrétaires de syndicat et des membres de conseil interprofessionnel, 48% des membres de conseil fédéral et les 3/4 des élus prud'hommes y sont abonnés.

PRESSE FÉDÉRALE

Abonné à	BM mensuel seul	BM mens. + BM hebdo	BM mens. + BM hebdo + Syndicalisme	N.R.
%	8	10	61	20

Près des 2/3 des délégués reçoivent le bulletin métaux mensuel, hebdomadaire et Syndicalisme. (27% reçoivent donc Syndicalisme sans passer par cet abonnement groupé). Un bon nombre y ajoutent C.F.D.T.-Aujourd'hui et Action juridique, ce qui constitue un ensemble important de presse syndicale.

L'abonnement à la presse fédérale est moins fréquent en Poitou-Charentes, Provence et Basse-Normandie; en Alsace la formule BM mensuel, joint ou non à l'hebdo est relativement mieux appréciée. Certaines régions sont plus abonnées: Aquitaine, Bourgogne, Lorraine, Nord, Bretagne.

31% des délégués déclarent utiliser collectivement F.G.M.-INFO dans leur syndicat. Mais les secrétaires de syndicat sont 43% à le dire, les autres délégués ne le disant que dans la proportion de 29%.



ATTENTE AVANT LA PREMIÈRE FORMATION

Temps d'attente après l'adhésion:

Moins d'1 an	7%
de 1 à 2 ans	50
plus de 2 ans	44

Moins d'un délégué sur 10 a reçu une formation syndicale l'année qui a suivi son adhésion; la moitié a attendu entre 1 et 2 ans. Ces taux sont semblables à ceux relevés dans les autres congrès où la question a été posée. On note toutefois que l'attente est réduite chez les jeunes délégués, chez les ex-cégétistes et les membres du P.S. Les femmes passent plus vite en formation que les hommes. Les membres actuels de conseil d'U.D., d'U.R. ou de fédération ont eu aussi suivi plus vite une formation que les autres délégués. Par contre les délégués venus de petits établissements ont plus attendu que ceux venus d'établissements de 500 à

2 000 salariés. Le nombre important de non réponses : 107 à cette question, 226 à la suivante, interdit une analyse plus fouillée.

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SUIVIS EN 3 ANS

0 ou NR	27 %
1 à 5	13
6 à 10	19
Plus de 10	42

Par rapport aux autres congrès, on trouve à la F.G.M. moins de délégués n'ayant suivi aucune formation en 3 ans, et plus totalisant plus de 10 jours (près de 1 sur 2). La formation suivie ne varie pas notablement entre hommes et femmes, même pour des formations longues. On trouve plus de délégués n'ayant pas eu de formation depuis 3 ans parmi les délégués venus de petits et moyens établissements : moins de 1 000 salariés. Près de la moitié des membres de conseil fédéral n'a pas suivi de formation depuis 3 ans.

INTERVENANTS

30 % des délégués déclarent avoir eu une activité de formateur, et 23 % précisent ce qu'elle a été durant les dernières années. Sur ces 119 formateurs, on ne compte que 2 femmes : une déléguée femme a six fois moins de chances d'intervenir en formation qu'un délégué-homme. La formation est assurée principalement par des hommes de plus de 30 ans, sans distinction nette selon la taille de l'établissement ou l'appartenance politique. Ce sont les secrétaires de syndicat, les membres de conseil interprofessionnel et surtout les membres de conseil fédéral qui interviennent le plus souvent.

V. ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

ADHÉSION A D'AUTRES ORGANISATIONS

%	H.	F.	Ensemble	1977
Oui	61	38	59	—
Organisations politiques	26	22	26	31
Associations familiales ou culturelles	18	18	18	19
Parents d'élèves	23	7	22	24
Mouvements de jeunesse	1	0	1	1
Organisations confessionnelles	19	7	18	15
Autres	8	7	11	8

59 % des délégués appartiennent à une autre association que la C.F.D.T., ce qui est dans la moyenne des congrès. Le nombre de délégués membres d'une organisation religieuse est particulièrement élevé et a légèrement augmenté depuis 1977.

Les femmes ont des activités sociales assez différentes : un nombre bien moindre appartient à d'autres associations que la C.F.D.T., mais elles multiplient alors les appartenances. Peu sont membres d'associations de parents d'élèves, ce qui reflète leur situation familiale, et peu appartiennent à une organisation confessionnelle.

Les permanents appartiennent un peu moins souvent à d'autres organisations, à l'inverse des bénéficiaires d'heures de délégation (65 %).

APPARTENANCE POLITIQUE

%	H.	F.	Ensemble	1977
P.S.	17	11	17	22
P.S.U.	3	2	3	4
P.C.	0	0	0	1
L.C.R.	2	0	2	1
Organisations Marxiste-Léniniste	0	0	0	—
Autres	3	4	3	1
Non précisé	1	4	1	2
Aucun	74	78	74	69

Par rapport aux autres congrès de fédérations, la politisation est légèrement plus importante au congrès de la F.G.M. ; les appartenances au P.S. et au P.S.U. sont dans la moyenne supérieure, mais il faut y ajouter 6% de délégués qui appartiennent à l'extrême-gauche ou à des organisations non précisées. En 1977, l'appartenance politique était plus fréquente: c'est principalement le P.S. qui a décliné. Les femmes sont un peu moins souvent membres d'une organisation politique et leur appartenance au P.S. est beaucoup moins fréquente que chez les hommes.

P.S. et P.S.U. sont également implantés dans le secteur privé et le secteur public, et dans les diverses qualifications professionnelles ; toutefois les adhérents du P.S.U. sont souvent plus jeunes (moins de 40 ans en général), ceux du P.S. souvent plus âgés (plus de 40 ans) que l'ensemble des congressistes. 18% des 34 permanents sont membres du P.S., 22% des secrétaires de syndicat et des membres du conseil fédéral le sont aussi.

LECTURE D'UN QUOTIDIEN

%	H.	F.	Ensemble	1977
Tous les jours	63	41	61	59
2 ou 3 fois/semaine	17	16	17	18
Irrégulièrement	19	41	21	19
Jamais	2	2	2	3

La fréquence de lecture d'un quotidien a légèrement augmenté depuis 1977 : elle est dans la moyenne des congrès. Les femmes semblent avoir plus de difficultés que les hommes à lire régulièrement un quotidien.

Les 2/3 des délégués lisent un quotidien régional, et 30% Le Monde et 6% l'Humanité, ce qui est dans la moyenne des congrès. 22% lisent Le Matin, 11% Libération, ce qui est dans la moyenne inférieure.

BLOC~NOTE

Voici les publications fédérales diffusées depuis le B.M. mensuel N° 217 de février 1981.

A vous d'interpeller si nécessaire vos responsables de sections ou de syndicats pour une utilisation collective de ces publications.

En direction des sections

B.M. Mensuel N° 219 - Spécial Congrès.

B.M. Hebdo N° 220 du 10 mars :

- point sur la R.A.G.,
- droit à la santé: Carnaud S.A.,
- Brésil — répression,
- Richier - Empain Schneider.

B.M. Hebdo N° 221 du 17 mars :

- Après le 38° Congrès: Quel Plan de travail pour la F.G.M.,
- conflit T.R.T. Lunéville,
- le 39° Congrès Confédéral.

B.M. Hebdo N° 222 du 26 mars :

- jeunes: un avenir en forme de passé,
- plan de travail (suite),
- conflit Turboméca,
- collectage.

B.M. Hebdo N° 223 du 31 mars :

- manifestation du 4 avril: travailleurs français et immigrés,
- plan de travail (suite).

Accords B.J.O. et Froid :

- succès à Turboméca,
- Doullens ville morte.

B.M. Mensuel N° 224.

B.M. Hebdo N° 225 du 9 avril :

- rassemblement national horlogerie,
- plan de travail (suite et fin),
- plan de formation fédéral,
- conflit Heuliez.

B.M. Hebdo N° 226 du 16 avril :

- le C.F. d'avril,
- souscription F.G.M.,
- unité d'action à Fical.

B.M. Hebdo N° 227 du 28 avril :

- Rhénalu: une répression insupportable,
- situation navale et automobile en Europe,
- le 10 mai: élire Mitterrand,
- le scandale des expulsions.

B.M. Hebdo N° 228 du 7 mai :

- la F.G.M. écrit à l'U.I.M.M.,
- R.T.T. une campagne qui se prépare,
- le point sur l'enquête salaires.

En direction des syndicats

F.G.M. - Info du 6 mars :
— enquête salaires.

F.G.M. - Info du 9 avril :

- action - actualité,
- situation automobile,
- dossier R.A.G.,
- à propos des cotisations sociales sur les C.E.,
- organisation,
- planning formation,
- collectage,
- nouvelle convention collective garages et avenant M.A.T.P.

F.G.M. - Info du 29 avril :

- Campagne nationale R.T.T.,
- enquête salaires,
- décision du C.F. sur la mise en œuvre de l'Union Fédérale des retraités,
- Dufour: double victoire.

SOMMAIRE

	Pages
● Editorial	2
● Analyse du conflit Heuliez	3 - 5
● La mixité dans la C.F.D.T.	6 - 9
● Campagne « Libertés »	10
● Dossier :	
— Combattre l'éclatement des Statuts	11 - 19
● Le temps des cerises	20
● Enquête sur les délégués au Congrès F.G.M.	21 - 30
● Bloc-Note	31

● **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,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LÈS-METZ

● **Abonnement: 123 F par an.**

● **C.P.A.P. N° 636 D 73**
2/1163

