

P.M.



## L' INTRANSIGEANCE PATRONALE A DU PLOMB DANS L'AILE ?

D'actualité d'abord en ce début d'année, les « meilleurs vœux » que la F.G.M.-C.F.D.T. adresse à tous ses adhérents et à leur famille...

Mais formuler des vœux pour l'année 1980 ne saurait suffire : il faut faire en sorte qu'ils deviennent réalité, du moins dans le domaine social. Car, à ce niveau, l'année 1980 sera rude, n'en doutons pas : toujours les problèmes angoissants de l'emploi, toujours les mêmes menaces sur le pouvoir d'achat, toujours la même politique capitaliste consistant à bâtir les profits sur la dégradation des conditions de travail et de vie des salariés...

Dans ce contexte, peut-on parler encore de « bonne année » ? Certes... car, sur le plan social, cette année sera ce que nous serons en capacité d'en faire par notre action syndicale quotidienne, par nos luttes collectives.

Depuis quelques années que pèse la crise, cette action syndicale a permis d'ouvrir de sérieuses brèches dans la politique économique et sociale du patronat et du gouvernement. Bien sûr, tout n'a pas été gagné, toutes nos revendications n'ont pu aboutir, mais sachons toutefois mesurer les résultats obtenus (emploi, salaires, conditions de travail, durée du travail, droits et libertés...) par rapport aux strictes consignes d'austérité du pouvoir et à l'offensive patronale de restructuration industrielle, s'appuyant sur le chômage, la répression, la remise en cause d'avantages acquis.

Des résultats donc : certains plus importants ici et là, quand les travailleurs ont choisi de se battre... des résultats qui auraient pu être meilleurs encore si tous les salariés avaient retrouvé le chemin de l'action ! Alors en 1980, il faut accentuer cette pression sur le patronat, contraindre celui-ci à négocier et à concéder des résultats qui répondent à nos revendications prioritaires.

Et d'actualité, pour ce faire, le renforcement de la C.F.D.T. : une organisation syndicale puissante, indépendante de toute attache partisane, est gage de succès. Notre organisation s'est fixée comme but de « reconstruire l'espoir » chez les travailleurs, espoir dans le présent (aboutissement des revendications) et dans l'avenir (construction du socialisme autogestionnaire) : par ton action, par tes efforts pour persuader d'autres travailleurs de venir nous rejoindre, tu contribueras en 1980 à l'avancée vers ce but.

Comme nous l'évoquions dans la précédente « V.M. », nous assistons incontestablement à une montée des luttes dans la métallurgie... Des luttes sous différentes formes, du débrayage répété à la grève totale, parfois avec occupation... Avec la C.F.D.T., les métallos agissent, notamment pour obtenir des augmentations de salaires et la réduction du temps de travail : des objectifs prioritaires, des revendications immédiates.

Si cette action n'est pas encore engagée partout, elle a néanmoins touché de nombreux groupes industriels parmi les plus puissants de la métallurgie (Alsthom, Ducellier, Merlin-Gérin, Thomson, Manurhin, Potain, SNIAS, Snecma, Renault, R.V.I., Dassault, Creusot-Loire, C.I.I.-H.B., S.N.R....). Conflits également dans quantité de P.M.E. avec la nécessité toutefois d'élargir encore cette action pour peser sur le patronat à tous les niveaux de négociation (directions d'entreprises, de trusts, Chambres Patronales Territoriales de la Métallurgie, U.I.M.M.).

Malgré les difficultés pour conduire une action unitaire (la C.G.T. se souciant parfois davantage de son « image de marque » que des moyens à mettre en œuvre pour donner à l'action toute son efficacité), les travailleurs mènent une lutte déterminée, face à l'intransigeance patronale, une lutte souvent de longue durée, obstinée, dans un contexte difficile ; une lutte à laquelle la C.F.D.T. cherche à offrir des débouchés : les meilleurs résultats possibles en rapport aux revendications les plus urgentes.

### Le patronat contraint à négocier

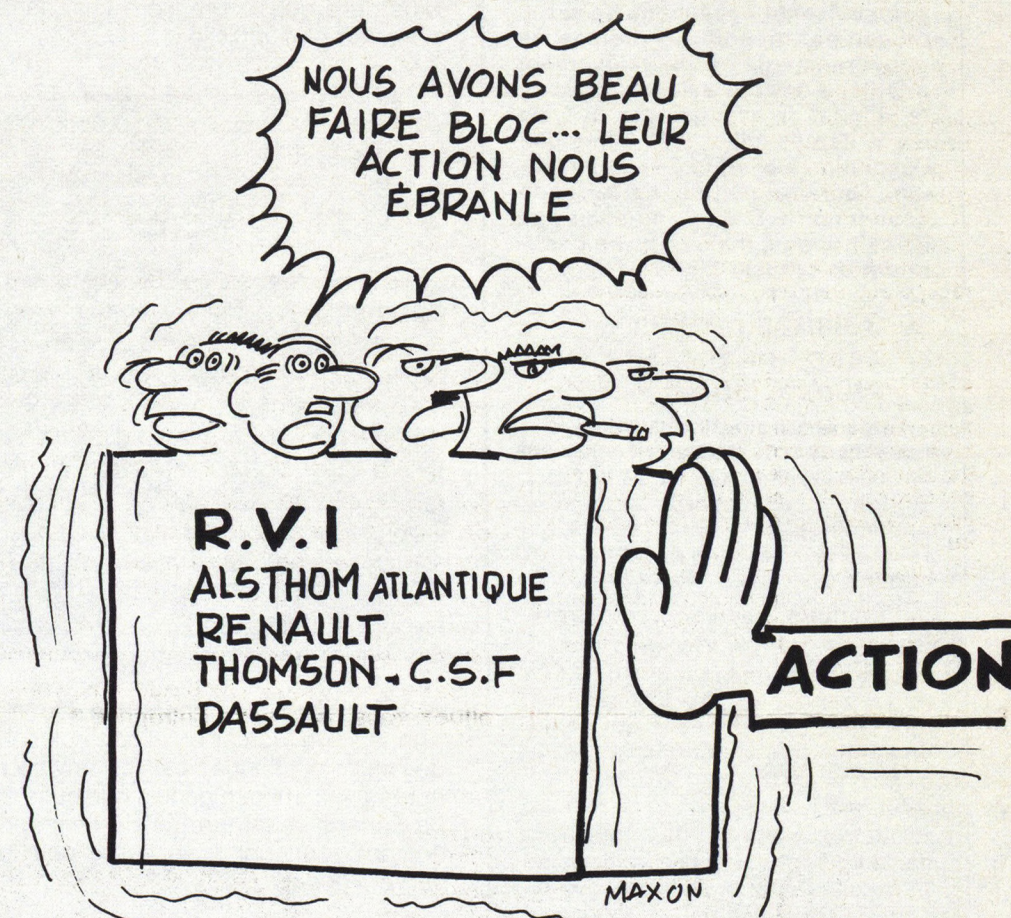
Le patronat a d'abord répondu par le mépris, comme à l'Alsthom Belfort... ou ailleurs, par la répression, parfois par le mutisme le plus complet. Mais... les actions se prolongeant (2 mois de grève totale à l'Alsthom Belfort et chez Ducellier Hte-Loire, plusieurs mois de débrayages chez Dassault, Thomson...). Ce même patronat commence à devenir « compréhensif » : des résultats sont obtenus : augmentations de salaires dans la plupart des cas, réduction du temps de travail souvent...

Des résultats qui demeurent partiels, insuffisants sans doute... mais depuis combien de temps, rien n'était plus obtenu alors que les conflits se « pourrissaient » dans l'indifférence générale ! Moins isolées, les actions se révèlent payantes : elles le seraient davantage si

elles s'élargissaient encore à toutes les entreprises de la métallurgie sur ces revendications communes à tous les travailleurs : salaires, réduction du temps de travail.

Obtenir le 13<sup>e</sup> mois à l'Alsthom, la garantie du pouvoir d'achat en 1979 chez Merlin-Gérin, la revalorisation des bas salaires chez Dassault, 1 jour de congé supplémentaires ici, une heure de réduction du temps de travail ailleurs... : cela n'a pas été une mince affaire ! Mais l'intransigeance patronale a pris du plomb

dans l'aile ! Quelques jours de grève dans le groupe Potain et deux mois d'arrêt de travail chez Ducellier pour obtenir, entre autres, 6 % d'augmentation de salaires, marquant la volonté des travailleurs d'obtenir satisfaction face à un patronat de combat : les résultats obtenus sont méritoires, ils sont d'autant plus importants qu'au-delà des travailleurs directement concernés, ils auront des répercussions positives pour tous les salariés : ils montrent, en effet, qu'il est possible de lutter contre l'arbitraire patronal.



### LA C.F.D.T. PROGRESSE...

#### ...A la COGEMA (énergie atomique - filiale CEA) à Marcoule

La C.F.D.T. devient la première organisation syndicale de Marcoule (2 000 travailleurs) avec 28,14 % des voix (27,09 % à F.O., 20,20 % à la C.G.T., 12,03 % aux autonomes, 7,65 % à la C.G.C. et 3,84 % à la C.F.T.C.).

Par rapport à 1978, la C.F.D.T. progresse de 13,52 % dans le 1<sup>er</sup> collège et de 8,30 % dans le second collège (au détriment de F.O. et des autonomes).

#### ... A la R.T.C. (construction électrique) à Caen

Aux élections du comité d'entreprise, la C.F.D.T. se trouve seule représentée (disparition de la C.G.T., aucun élu C.F.T.C.).

Tous les collèges confondus, avec 840 voix, la C.F.D.T. obtient 85 % des suffrages (15 % à la C.F.T.C.) et progresse, par rapport aux élections précédentes, de 9 % dans le 1<sup>er</sup> collège, de 15 % dans le second.

#### ... SEV MARCHALL (équipement automobile) à Blois

La C.F.D.T. vient de s'implanter dans cette entreprise. Présente pour la première fois aux élections du C.E., elle obtient 260 voix (C.G.T. 580).

#### ... C.M.R. (réparation navale) à Marseille

La C.F.D.T. s'est implantée en 1978 dans cette entreprise où régnait le monopole C.G.T. De 6,70 % des suffrages en 1978, notre organisation est passée cette année à 18,80 % et obtient pour la première fois 2 délégués dans cette entreprise...

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Tiens, ça se récupère !

Combien d'heures supplémentaires « normales » ou « exceptionnelles » effectuées dans les entreprises de la métallurgie alors que sévit le chômage ! Il est vrai que cela permet parfois « d'arrondir » les fins de mois... mais ne faut-il pas plutôt se battre pour l'augmentation des salaires. Et dans un premier temps imposer la récupération en repos compensateur des heures supplémentaires effectuées comme dans les deux entreprises citées ici :

#### • Alsthom-Aytre (Charente-Maritime)

Dans cet établissement de 1 700 salariés, l'horaire est de 40 heures. Les H.S. exceptionnelles, sont récupérées de la manière suivante :

— majoration pour H.S. payées au moment où elles sont faites,

— les H.S. ne sont pas payées (sauf, donc la majoration) mais comptabilisées : chaque fois qu'un travailleur a accompli quatre H.S., il a droit à une 1/2 journée de repos,

— les H.S. peuvent être totalisées sur une année : dans ce cas, le congé compensateur est pris après accord avec le chef de service.

#### • Dassault-Argonay (Hte-Savoie)

Usine de 860 salariés, C.F.D.T. majoritaire (52 % des voix). L'horaire est à 40 heures.

En 1968, l'horaire était de 48 heures plus des H.S. qui le portaient souvent à 54 - 56 heures.

Depuis, la section C.F.D.T. se bat sur le contrôle de ces H.S. et demande leur récupération en repos compensateur. Il a été finalement retenu le paiement des H.S. et un repos compensateur non payé pris à l'initiative des intéressés : une commission de contrôle a été instituée au sein du C.E. (la C.G.T. refuse d'y participer) à laquelle la direction doit fournir tous renseignements sur les personnes qui ont effectué des H.S., les services concernés, les récupérations ayant eu lieu, le tout étant consigné dans les P.V. du C.E.

La démarche C.F.D.T. a été efficace : le taux des H.S. de l'usine d'Argonay est le plus faible du groupe Dassault. Depuis le début 1979, 230 H.S. effectuées dont 105 de récupérées.

## Main-basse sur notre pouvoir d'achat

Bon An, mal An, le pouvoir d'achat des travailleurs avait été, en moyenne, maintenu les dix dernières années. Il avait progressé pendant les quelques années « fastes » ayant suivi 1968... puis la « crise » après 1974 avec la politique d'austérité salariale et donc un net ralentissement des augmentations de salaires. Toutefois, un relatif maintien du pouvoir d'achat, par rapport à l'indice officiel d'évolution du coût de la vie (indice INSEE).

Et patatras ! les 12 derniers mois (du 1<sup>er</sup> octobre 1979 au 1<sup>er</sup> octobre 1979) se soldent par une dégradation de ce pouvoir d'achat, y compris par rapport à cet indice officiel qui sous-estime pourtant la hausse des prix.

Comment expliquer ce désastreux phénomène : d'abord, suite à la libération des prix, flambée inflationniste ces derniers mois ; ensuite augmentation des cotisations sociales avec la ponction que cela représente sur le salaire ; enfin blocage persistant sur les salaires, notamment là où il n'y a pas eu d'action. A ce niveau, dans certaines entreprises, la lutte a permis de sauvegarder et même de faire progresser le pouvoir d'achat... mais trop souvent, cette action n'a pas été engagée, ce qui, dans ce cas, se traduit par une baisse du pouvoir d'achat encore plus importante que la moyenne chiffrée ci-dessous. Dans quel cas, vous situez-vous dans votre entreprise ?

### Des éléments chiffrés

Rappelons qu'il s'agit d'une moyenne, toutes entreprises, régions et branches industrielles confondues (statistiques officielles).

Du 1<sup>er</sup> octobre 1978 au 1<sup>er</sup> octobre 1979, l'augmentation de l'indice de **saire moyen horaire brut** se situe à 13 %. Dans le même temps, la durée hebdomadaire moyenne de travail a baissé de 0,1 heure. En conséquence, l'augmentation du **saire moyen brut mensuel** se situe à 12,33 %.

Avec les deux relèvements des cotisations de sécurité sociale et celui des cotisations ASSEDIC qui totalisent 2,49 %, le **saire moyen net mensuel** n'a augmenté en fait que de 9,20 %. Et dans la même période, les prix ont augmenté de 11 % selon l'indice INSEE : soit une diminution de 1,6 % du pouvoir d'achat de ce saire net mensuel moyen ! (selon l'indice C.F.D.T., cette diminution du pouvoir d'achat est de 3,1 %).

Prenons garde à cette « main-basse » sur nos salaires : engageons l'action avec la C.F.D.T. pour obtenir la garantie du pouvoir d'achat et la progression plus rapide des bas et moyens salaires qui se trouvent d'autant plus frappés par les conséquences de l'inflation.

## au delà de nos frontières

### ■ Belgique en-dessous de 40 heures...

Les syndicats de la métallurgie belge ont inscrit les 36 heures comme objectif prioritaire. Et d'ores et déjà, au niveau d'entreprises et de branches entières, les résultats enregistrés marquent de sérieuses avancées vers cet objectif :

Sidéurgie : 38 heures au 1.07.79 ; non ferreux : 38 heures 1/2 ; transformation des métaux : pas d'accord général, mais dans certaines régions, avec accord sur 38 heures et dans d'autres sur 39 heures.

Chez Philips (7 établissements) : 38 heures à la fin 1979 ; Volkswagen : 37 heures 1/2 pour les équipes et 39 heures pour les autres.

Clark : 38 heures ; ACEC : 37 h 1/2 ; Volvo : 38 heures ; Commerce des métaux : 38 heures ; réparation navale : 37 heures et 36 h 30 au 1<sup>er</sup> février 1980.

### ■ Brésil : Toujours la répression !

Pour la troisième fois en 18 mois, les métallurgistes de la région de Sao-Paulo (400 000 travailleurs) sont entrés en action : le 29 octobre, devant l'impasse où se trouvaient les négociations salariales en cours depuis un mois, l'ensemble des syndicats de la métallurgie de la ville de Sao-Paulo et des faubourgs industriels décident, unanime, la grève illimitée.

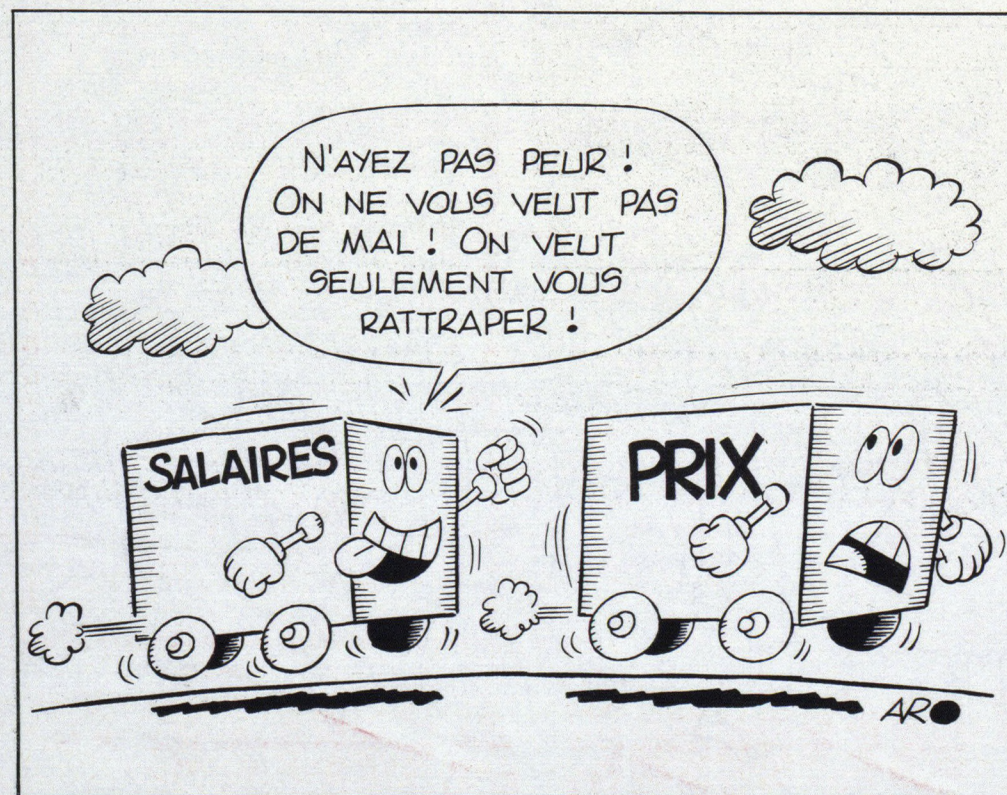
La grève est, dès le premier jour, déclarée « illégale », ce qui signifie l'intervention des forces de police dans les usines, dispersion des piquets de grève et des manifestations, arrestations de militants, perquisitions de locaux syndicaux, etc.

Plus de 250 syndicalistes ont été arrêtés, dont certains sont restés emprisonnés plusieurs jours.

Et le 30 octobre, soit le lendemain du déclenchement de la grève, la police militaire, au cours de la dispersion d'un piquet de grève, tire sur le groupe de travailleurs, tuant un leader de l'O.S. (Opposition Syndicale) et blessant deux ouvriers, dont un très grièvement...

La F.G.M. de même que la Confédération C.F.D.T. et de très nombreuses organisations syndicales du monde entier ont immédiatement réagi en envoyant des télégrammes de protestations au Ministre du Travail et au Gouverneur de l'Est de Sao-Paulo.

Le 8 novembre, devant le blocage total du Patronat appuyé par le Gouvernement, les travailleurs ont dû reprendre le travail, après un accord prévoyant des augmentations de salaires de 56 à 67 % selon les catégories (taux d'inflation officiel : 60 % pour l'année 1979), alors qu'ils revendiquaient une augmentation de 83 %.



# PAR LEUR ACTION AVEC LA CFDT LES METALLOS FERONT DE 1980 UNE "BONNE ANNÉE"



## CE QU'IL faut savoir

### ■ Le S.M.I.C. à 12,93 F

Le montant horaire du S.M.I.C. est fixé à 12,93 F à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1979 (au lieu de 12,42 F depuis le 1<sup>er</sup> septembre), ce qui correspond à un salaire brut mensuel, base 40 heures, de 2 241,20 F (forfait 173,33 heures) ou 2 249,82 F (forfait 174 heures).

En fait, cette nouvelle augmentation du S.M.I.C. (+ 4,1 %), si elle est légèrement supérieure à l'évolution officielle du coût de la vie, reste insuffisante :

- insuffisante d'une part par rapport à la revendication C.F.D.T. d'un salaire minimum à 2 700 F, valeur avril 1979.
- insuffisante également, ne serait-ce que par rapport aux promesses gouvernementales de relèvement prioritaire des bas salaires. En effet, le S.M.I.C. n'a augmenté que de 6,4 % depuis juillet 1979, alors que l'évolution moyenne du taux du salaire horaire est de 6,9 % : non seulement le S.M.I.C. ne subit pas de rattrapage, mais le fossé continue à se creuser !

### ■ Salaires minima dans la « B.J.O. » et les « jouets »

Dans ces deux branches qui dépendent de la métallurgie et emploient 40 000 travailleurs, la F.G.M.-C.F.D.T. a signé deux accords nationaux, applicables au 1<sup>er</sup> octobre 1979, qui revalorisent les grilles de salaires minima :

- Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (B.J.O.)

Augmentation moyenne de 7,5 % (+ 1,5 % pour les plus bas salaires) des minis en 6 mois, ce qui donne un salaire plancher (manœuvre) de 2 348 F (2 397 F pour l'O.S. 1, 2 512 F pour le P1...).

- Jouets : augmentation moyenne de 13,65 % pour les bas salaires en 11 mois. Dans cette branche, où l'action de la C.F.D.T. a imposé le salaire en deux éléments, les 100 premiers points du coefficient ont désormais une valeur de 20,75 F, les points suivants de 15,13 F. Par ailleurs, le salaire plancher (manœuvre) est fixé à 2 330 F (O.S. 1 2 347 F, P1 2 726 F...).

Dans les deux cas, il s'agit de salaires minis.

### ■ Chômage : toujours en hausse !

D'après le gouvernement, le niveau de l'emploi ne cesse de s'améliorer ces derniers mois : qu'en serait-il alors s'il se dégradait ! Jugez-en :

Fin octobre, 1 479 882 demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. (56 000 de plus que le mois précédent, soit plus 3,9 %, 135 000 de plus qu'il y a une année, soit plus 10,1 %, 26 000 de plus qu'il y a deux ans, soit plus 22,8 %...). Si cela continue à « s'améliorer » à ce rythme !

### DERNIÈRE HEURE :

Nous venons de prendre connaissance des résultats aux élections prud'homales dont la C.F.D.T. se félicite, car ils viennent conforter toute notre action pour la rénovation des prud'hommes : très forte participation au scrutin (63,2 %) ; 95 % des voix aux organisations syndicales représentatives, alors que les soi-disants indépendants sont laminés à 2,8 % ; enfin près d'un travailleur sur quatre (23,2 %) fait confiance à la C.F.D.T., confirmée comme seconde organisation syndicale derrière la C.G.T. (42,4 %) et devant F.O. (17,6 %), la C.F.T.C. (6,9 %), et la C.G.C. (5,1 %). Nous reviendrons sur ces résultats qui devraient maintenant se traduire par le renforcement de la C.F.D.T. en adhérents.

# QUAND LES « LIP » ET LES « TEPPAZ » FONT REPARLER D'EUX !



De nombreuses similitudes dans la situation de ces deux entreprises, Lip à Besançon, Teppaz à Lyon : deux entreprises condamnées une première fois, puis sauvées du naufrage grâce à l'action des travailleurs avec leurs sections C.F.D.T. ; de nombreux emplois sauvés, mais nouveau dépôt de bilan au bout de quelques mois, le patronat et les pouvoirs publics n'acceptant pas facilement d'avoir dû céder (le mauvais exemple !) ; et nouvelle lutte des travailleurs pour sauver l'emploi, une lutte encore plus longue, plus dure que la première fois, dans un contexte plus difficile...

Leurs efforts viennent d'aboutir à un premier résultat positif. En effet, malgré de nombreux obstacles et après une longue négociation, les Pouvoirs Publics viennent de donner leur accord de principe pour financer un redémarrage industriel. Celui-ci s'articule autour d'activités horlogères et de mécanisme de précision. Il prévoit dans un premier temps l'embauche de 170 personnes pour aboutir à terme à un effectif de 315 salariés.

Les activités pourront démarrer dans les locaux de Palente, mais devront être

rageuse des « Lip », mais aussi de l'extraordinaire élan de solidarité de l'ensemble de la C.F.D.T. et des travailleurs de toutes les régions.

La F.G.M.-C.F.D.T. continuera comme depuis le début à apporter son appui à la C.F.D.T. de Lip pour surmonter les derniers obstacles.

### ■ Teppaz : attention, la direction « chasse le gaspi » !

Fin octobre 1979, les délégués sont informés qu'à compter du 1<sup>er</sup> novembre, les horaires de travail (7 h - 15 h 45) seront décalés de 3/4 d'heure (7 h 45 - 16 h 30) dans le but « d'économiser l'énergie ».

Ce décalage se répercute sur de nombreux secteurs de la vie des travailleurs : on ne peut plus prendre les gosses à la sortie de l'école, l'attente des transports en commun est beaucoup plus longue, la circulation est plus difficile... Quant à l'économie d'énergie, personne n'a encore compris comment elle pouvait se faire... d'autant plus que question gaspillage, la direction ne se défend pas mal !

La section C.F.D.T. appelle les travailleurs à maintenir eux-mêmes l'ancien horaire. Le mouvement va durer du 2 au 19 malgré les réunions des délégués et de l'ensemble du personnel au cours desquelles la direction tente d'imposer son horaire. Le 19 novembre 16 travailleurs reçoivent une lettre recommandée les menaçant de licenciement immédiat. La section réplique sur le champ par un tract et la convocation d'une A.G. Au cours de celle-ci, il est décidé de provoquer le lendemain un « entretien » avec la direction dans son bureau, tous ensemble !

Et le lendemain, c'est la direction qui réunit les délégués et la maîtrise pour leur annoncer... le retour à l'ancien horaire, la fin de toutes les heures supplémentaires, l'annulation des lettres de licenciement.

Déjà, la section C.F.D.T. et les travailleurs avaient dû faire face à la répression :

- en juin contre la mise à pied de 6 travailleurs qui s'étaient « octroyés » le pont de l'Ascension. Débrayage de 75 % du personnel.
- en juillet, contre le licenciement d'un délégué. Débrayage à 100 % du personnel et annulation du licenciement.



Aujourd'hui, on repart de Lip et de Teppaz : de Lip car enfin une solution se dessine ; de Teppaz car les travailleurs, après avoir imposé depuis quelques mois un second redémarrage de l'entreprise, doivent continuer à se battre pour préserver l'acquis.

### ■ Lip : un espoir sérieux

Depuis mai 1976, les travailleurs de Lip mènent avec la C.F.D.T. une lutte opiniâtre pour leur emploi. Ils sont encore aujourd'hui 340 à se réunir tous les jours.

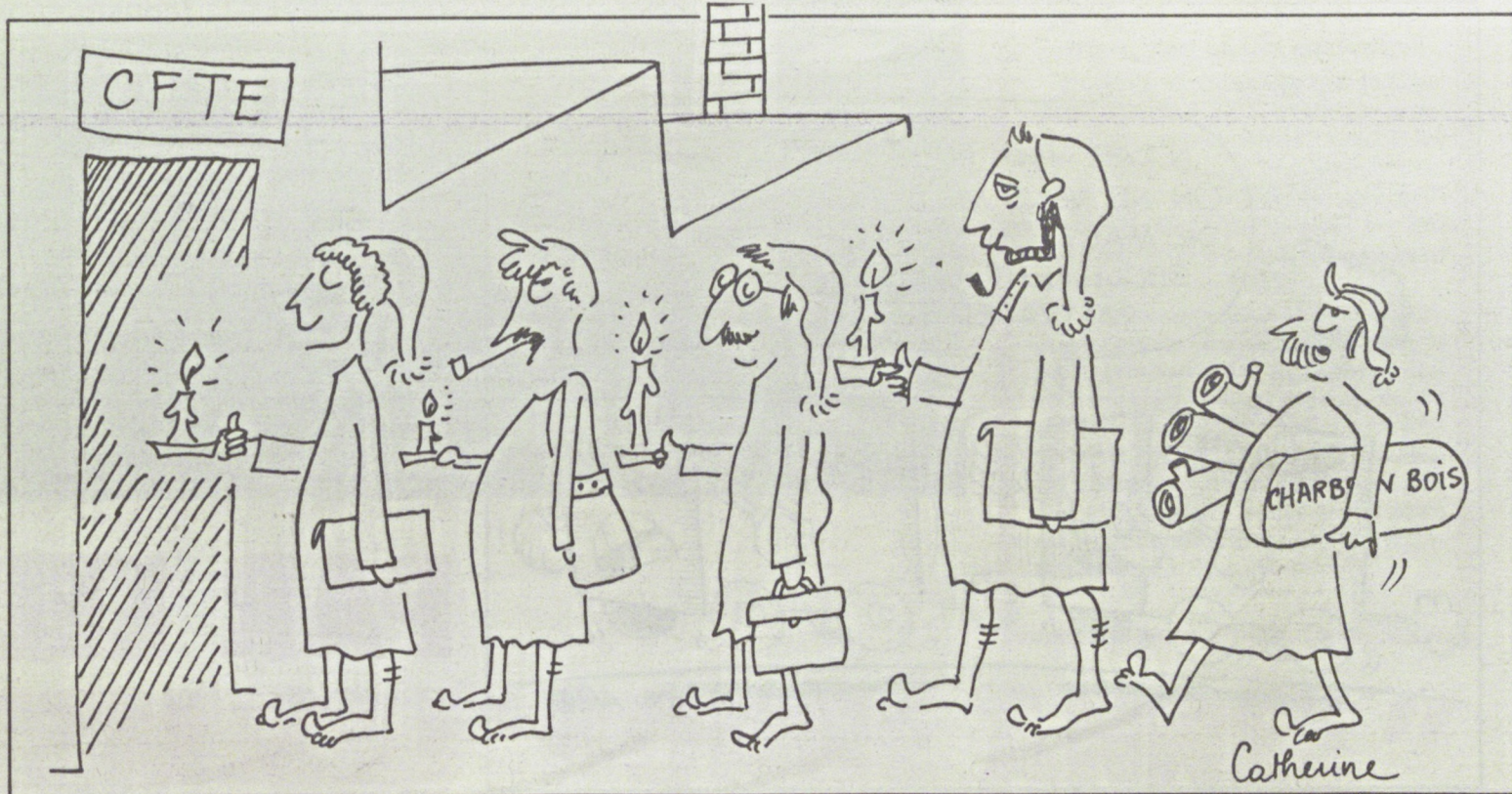
En novembre 1977, constatant que le Patronat et les Pouvoirs Publics avaient choisi une stratégie de la mort lente et de l'oubli, ils décidaient de démontrer eux-mêmes, qu'il était possible de créer des emplois sur la base d'un dossier industriel dans le cadre d'une coopérative ouvrière de production.

transférées dans une nouvelle usine dès que les aménagements de celle-ci le permettront.

Pour la F.G.M.-C.F.D.T., il s'agit là d'un pas décisif qui doit permettre une solution globale pour tous les travailleurs de Lip présents dans la lutte.

Pour que cet objectif soit atteint, il est nécessaire que parallèlement à la discussion sur le montage financier, la négociation du plan social couvre l'ensemble des aspects : pré-retraite, formation, mais aussi financement des activités complémentaires actuellement regroupées dans une coopérative artisanale de production, ainsi que les garanties collectives à apporter aux travailleurs qui seraient reclassés. Consultés sur ces propositions par la section C.F.D.T., les travailleurs de Lip se sont prononcés en leur faveur à 66 %.

Les résultats acquis à ce jour, sont bien sûr à mettre à l'actif de la lutte cou-





# Les 4x8 de Dédé.

