

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

# bulletin du militant

N° 213 - JANVIER 1981





## LE CHOC DES MOTS !

Ces dernières années ont été riches en déclarations fracassantes des hommes politiques, pré-campagne électorale oblige... Rien là de très extraordinaire : il est d'ailleurs sain et naturel que cette période soit l'occasion d'exprimer mille et une opinions différentes ou convergentes. Les travailleurs sauront trier et sanctionner !

Néanmoins, certaines expressions nous paraissent singulièrement dépasser les limites permises du débat démocratique, par leur contenu inquisitoire qui « fait froid dans le dos » ; expressions qui laissent croire que leurs auteurs ont une furieuse envie de faire taire tous ceux qui ne pensent pas comme eux : c'est d'ailleurs ce qu'ils tentent de faire !

Ainsi, visitant une entreprise dans « sa bonne ville de Lyon », R. BARRE a déclaré sans rire « Ici, on ne râle pas, on bosse ». Que « notre » Premier ministre se soit cru autorisé à emprunter un vocabulaire populaire ne serait guère choquant en soi, si son propos n'illustrait pas, une nouvelle fois, son profond mépris pour les travailleurs. Ne lui en déplaise, ceux qui « bossent » continueront à « râler » ; et cela sera d'autant plus justifié que la politique conduite par R. BARRE (sous la haute protection de GISCARD, ne l'oublions pas) se traduit par les pires contraintes pour les travailleurs : chômage, inflation, régression du pouvoir d'achat, grignotage des libertés... Enfin libre au plus mauvais économiste de France de vouloir battre tous les records d'impopularité... mais il faudrait encore de nombreuses lois répressives pour nous empêcher de râler : alors tant que nous avons encore le droit de l'écrire, empruntons nous aussi le nouveau vocabulaire imagé du Premier ministre pour lui enjoindre de « foutre son camp » !

Un autre personnage politique qui ne lésine pas sur les mots quand il s'agit de jeter au bûcher les idées non conformes à l'orthodoxie de son parti, c'est G. MARCHAIS. Ce dernier, fustigeant les opinions anti-nucléaires n'a pas craincé l'amalgame : tous ceux qui combattent l'utilisation de l'énergie nucléaire ou qui seulement émettent des doutes sur les conditions de sécurité des travailleurs et de la population, sont d'affreux petits bourgeois réactionnaires, complices de GISCARD, valet de l'impérialisme américain... Et j'en passe et des meilleurs ! Quant aux journalistes qui ont osé écrire que cette intolérance verbale s'est aussi traduite par les brutalités d'un service d'ordre musclé, ils sont promis aux camps de rééducation !

Nous sommes prévenus ; nous devons bosser, ne pas râler... et ne pas mettre en cause le programme nucléaire gouvernemental. Allons z'enfants...



## Au cœur de la vie, des luttes, des changements

Nous voilà à la veille de notre 38<sup>e</sup> Congrès, au terme d'une préparation intense de près d'un an.

Un congrès constitue toujours un moment important dans la vie de la F.G.M. Il est en effet l'occasion de réfléchir sur l'activité passée, de la juger, d'en tirer les enseignements pour encore plus d'efficacité. Il est également le lieu privilégié pour tracer, à partir de l'analyse de la situation, les priorités pour les trois années à venir. Il procède enfin, à l'élection du Conseil Fédéral chargé d'appliquer et de mettre en œuvre les décisions prises.

La situation actuelle, marquée par :

- la restructuration capitaliste, soutenue et impulsée par la droite au pouvoir;
- les mutations de toutes natures et tout particulièrement celles qui touchent à la manière de produire, au produit lui-même;
- les nouvelles politiques patronales;
- les comportements nouveaux, parfois incompréhensibles de couches entières de travailleurs (ses), (jeunes, femmes...);

percute de plein fouet notre action syndicale.

Nos revendications, nos formes de luttes, nos structures, notre pratique d'organisation s'exercent dans un contexte radicalement nouveau. C'est à cette situation que notre 38<sup>e</sup> Congrès à l'ambition de répondre.

Nous avons déjà des éléments de réponse, notre 37<sup>e</sup> Congrès de novembre 77 a largement débattu de cette situation, il a proposé des réponses.

Parmi celles-ci, deux ont subi l'expérimentation concrète sur le terrain il s'agit de notre politique de négociations collectives, articulées sur notre objectif de Convention Collective Nationale d'une part, de notre intervention économique face à la restructuration capitaliste, et plus particulièrement sur la politique industrielle d'autre part.

Renforcer nos réponses sur ces deux aspects, pour les rendre plus efficaces, est un enjeu important pour les années à venir, si nous voulons peser réellement sur les politiques patronales.

## Une politique de négociations collectives

Statuts précaires, intérim, contrats à durée déterminée, sous-traitance, politique d'individualisation des salaires et plus largement de l'ensemble du statut social, ne sont pas modifiés par leur seule dénonciation.

Leur modification passe par des propositions concrètes qui s'attaquent aux causes, qui diminuent immédiatement les conséquences, en combattant la politique patronale d'individualisation, par des garanties collectives.

Cela veut dire avoir un objectif, nous l'avons, c'est la Convention Collective Nationale, cela veut dire revendication, nous avons expérimenté la R.A.G. (Rémunération Annuelle Garantie), nous attaquant ainsi, dans une certaine mesure, à la fois aux causes et aux conséquences sur le point des bas salaires.

Certes, cela est encore insuffisant, il nous faut dépasser les difficultés, faire sauter les verrous patronaux, donc améliorer notre rapport de force.

Cette amélioration peut et doit porter sur tous les éléments du rapport de force, l'action bien sûr, mais tout autant notre capacité à agir. Chacun d'entre nous sait que la valeur d'un outil, est aussi fonction de la manière dont nous nous en servons. L'action se construit chaque jour par la valeur de nos objectifs, par l'adhésion des travailleurs à ceux-ci par notre pratique pour une action profondément enracinée, s'appuyant sur des forces nombreuses et organisées.

Ceci représente un des premiers enjeux de notre 38<sup>e</sup> Congrès, mais aussi et beaucoup plus largement un des enjeux de notre époque, il y va de la crédibilité de l'action collective, donc de notre action pour toute la période à venir.

## L'intervention syndicale sur le terrain économique, la politique industrielle...

Restructuration capitaliste, mutations technologiques, nouvelle division internationale du travail, voilà très rapidement rassemblées les nouvelles données économiques, dans lesquelles s'exerce notre action syndicale.

Leur traduction concrète, c'est chômage partiel ou total, licenciements collectifs, fermetures d'entreprises, désertification de certains bassins d'emploi. Sans oublier les pressions sur le pouvoir d'achat, les conditions de travail, les qualifications, les libertés et droits syndicaux.

Plusieurs attitudes sont possibles, face à cette attaque sans précédent, contre ce qui est le plus précieux pour les travailleurs (ses), c'est-à-dire le droit à l'emploi gage de dignité et d'indépendance économique.

Une d'entre elle consiste à nier, pour l'essentiel, toutes causes extérieures à la nouvelle division internationale du travail.

Elle s'exprime par l'intermédiaire de la C.G.T. sur le terrain syndical, par le P.C.F. sur le terrain politique.

Selon eux, il suffirait de modifier la politique économique et sociale, du gouvernement pour que tout change. Un des aspects essentiels de la modification de la politique économique serait de fermer nos frontières. Outre que cette politique est impossible dans notre pays, ne serait-ce qu'à cause de sa dépendance énergétique, il faut bien voir que le gain en emplois, s'inverserait rapidement en perte, puisque ceux qui échangent avec nous n'accepteraient plus nos produits dans la mesure où nos frontières leur seraient fermées.

Une variante de cette réponse a été véhiculée dans notre organisation à l'occasion de la restructuration de la sidérurgie.

Il s'agit de refuser toutes modifications aux situations, même les plus mauvaises, le non à tout est utilisé comme élément de mobilisation, sans autre projet que celui de renverser le pouvoir.

Nous avons choisi à Strasbourg en novembre 77, d'affronter sur le terrain concret de l'action syndicale, les restructurations de toutes sortes, de mettre nos organisations en capacité de formuler des propositions en opposition à la politique patronale, de rechercher et de trouver les moyens, d'une mobilisation de masse positive, plutôt que négative. Depuis Strasbourg, notre politique a eu l'occasion de se mettre en œuvre à plusieurs reprises : Navale, Téléphonie, Machines Outil, Sidérurgie, les innombrables entreprises en difficultés économiques, notre 38<sup>e</sup> Congrès doit être l'occasion d'en tirer les enseignements positifs et négatifs, pour être encore plus à même de mobiliser, donc de peser sur les mutations en cours.

C'est le deuxième enjeu de notre congrès de La Rochelle, trouver chaque jour des réponses au problème de l'emploi, des restructurations, mettre en cause radicalement la politique capitaliste, sont au centre de cet aspect.



## Transformer, adapter, nos structures, nos moyens...

Pour l'essentiel, les structures actuelles de la F.G.M. datent des années 50, ce simple énoncé montre combien il est urgent de voir ce qui n'est plus adapté, ce qui doit être transformé, créé ou supprimé.

Nos Unions Fédérales, leurs branches, leurs inters, restent trop souvent calquées sur une seule activité industrielle, alors que le capitalisme industriel a fait place au capitalisme financier, que parfois des industries nouvelles se sont développées, d'autres ont dépéri sans pour autant que nous en ayons tiré les conséquences.

En outre, la F.G.M. va accueillir en son sein la Fédération actuelle des Mineurs, voir donc son champ d'intervention s'élargir.

Cela pose la question de nos structures à tous leurs niveaux, comment préserver l'entité et l'identité de nos camarades mineurs, de la base au sommet en ne faisant du point de vue des moyens, des structures, qu'une seule organisation ?

Quelle place, pour que nos camarades du S.N.P.E.A. se sentent tout à fait chez eux, au sein de la F.G.M.? Quelle prise en charge des questions redoutables de l'énergie ?

Au-delà de ces questions, quel fonctionnement démocratique pour notre F.G.M., comment la matérialiser par des organes de direction, en capacité de diriger en tenant le plus grand compte des différentes composantes, catégories ou groupes, en étant vraiment représentatifs des Métallos, travailleuses y compris ?

Quels moyens, quelles échéances faut-il mettre en œuvre, pour réaliser cette mutation de la F.G.M.? Voilà le troisième enjeu de notre 38<sup>e</sup> Congrès.

Enfin, nos moyens : information, formation, finances doivent correspondre à nos ambitions, à la politique revendicative, à la pratique syndicale, que nous voulons mettre en œuvre.

Ce sont les compléments indispensables, à toute activité. Des structures de base informées, des militants formés, des moyens financiers en rapport avec les nécessités, notamment à la base, sont donc le dernier aspect important de notre débat au congrès.

Chacun d'entre vous a contribué à faire de sa préparation le gage de sa réussite. Il reste aux délégués à débattre, trancher, donc décider pour que la F.G.M. sorte de son 38<sup>e</sup> Congrès encore plus forte, plus déterminée à construire avec les travailleuses et travailleurs de la Métallurgie, les bases du socialisme autogestionnaire.





## ELAN A RENAULT - LARDY

# 12 FEMMES EN COLERE

---

Comment 12 travailleuses d'une société d'environ 2500 personnes sous-traitante d'une entreprise de 106 000 autres ont-elles pu lutter et affirmer leur dignité, et virer leur patron anti-social ?

---

### RENAULT SOUS-TRAITE LE NETTOYAGE

Ça commence en septembre 79 et se passe à LARDY, petite bourgade de l'Essonne. Il y a là le centre technique Renault, où sont employées 750 personnes, dans divers ateliers et services techniques d'essai.

Depuis fort longtemps déjà la Régie utilise pour le nettoyage des locaux, les services d'une société sous-traitante : l'Elan Adraste dont le siège est à Paris

19°. Avec l'agrandissement continu depuis 10 ans du Centre Technique, a suivi parallèlement le développement du chantier de nettoyage. Ainsi, en 79, ce sont 14 personnes qui travaillent à l'Elan Lardy (1 chef de chantier et 13 femmes de ménage). Mais depuis les conditions de travail, elles, n'ont pas changées : salaires au ras du S.M.I.C., brimades, matériel défectueux, conditions d'hygiène et de sécurité déplorables.

### NE PLUS SUBIR

Alors quelques travailleuses décident de ne plus subir et de s'organiser pour lutter. Elles contactent d'abord des militants C.G.T. qui estiment ne rien pouvoir faire pour elles. Ce sont alors des militants C.F.D.T.-Renault qui sont interrogés. Très rapidement tout le monde se remue :

— premiers débrayages avec dépôt d'un cahier de revendications, constitution d'une section syndicale C.F.D.T. (10 adhérentes sur 12) tract au personnel Renault-Lardy.

Les revendications portent sur 3 chapitres :

- salaires;
- conditions de travail;
- droit syndical.

Très vite, des acquis sont obtenus sur les 2 derniers points : amélioration de la qualité du matériel de nettoyage, blouses, respect de la législation en notion d'hygiène et sécurité, promesse d'organiser des élections D.P.

Sur les salaires par contre, peu de progrès (40 centimes de mieux de l'heure).

En mars 80 ont lieu les élections D.P. une titulaire et une suppléante sont élues avec 100 % des suffrages et 100 % des votants.

Viennent alors les refus en réunion mensuelle de délégués, d'augmenter les salaires. De nouveaux débrayages ont lieu auxquels le patron répond par des sanctions et une tentative de réduction du temps de travail de... 50 % !

Les travailleuses répondent par la grève largement suivie (12 sur 14) et illimitée et par l'appel aux « Renault ».

Cette volonté évidente ébranle le patron qui retire sa menace et lâche quelques centimes. Le travail reprend, tant bien que mal.

## La colère explose !

Les vacances passent avec des promesses patronales.

Début octobre 80, comme tous les débuts de mois, le patron doit répercuter la hausse du S.M.I.C. sur les salaires des travailleuses. Elles sont à 15,25 F de l'heure. Le S.M.I.C. passe à 14,29 (+ 29 centimes). Or, surprise, l'Elan protestant qu'elles sont trop payées au regard de la convention collective, ne propose que 5 (cinq) centimes d'augmentation de l'heure.

Trop, c'est trop ! La colère explose et c'est la grève. Par vote à bulletin secret, les 12 travailleuses se mettent en grève illimitée à l'unanimité le 8 octobre. Une grève mouvementée et difficile, qui va durer 4 semaines.

Les premiers jours, le patron fait le mort.

Ensuite, avec la complicité de la Régie, il envoie... des jaunes !

Aidées de 8 militants syndicaux C.F.D.T. Renault, la lutte s'organise :

- pétition chez Renault auprès de la direction ;
- défilé dans les ateliers ;
- affichages et tracts ;
- appel à la solidarité financière ;
- travail avec toute la C.F.D.T. (U.D., U.P.S.M., Syndicat Renault) ainsi qu'avec la presse.

Sans violence, dans l'unité, 12 femmes montrent leur détermination et tiennent bon.

Les travailleurs de Renault Lardy montrent leur solidarité : financièrement environ 10 000 F à Lardy (et presque autant à Rueil) et un débrayage d'une heure auquel ils répondent nombreux (150 environ, plus que lors des actions début 80 sur le statut Renault), tout cela dans l'unité d'action C.F.D.T./



C.G.T., même si ces derniers traînent quelque peu les pieds.

## LE VRAI PATRON C'EST LA RÉGIE!

Au bout de 15 jours de grève, l'Elan propose 16 F de l'heure et une prime pour les plus anciennes. Refus unanime des travailleuses et poursuite de la grève.

C'est alors que des bruits circulent : « l'Elan va abandonner le chantier ».

Sommé de s'exprimer, la Régie convoque le 6/11 au matin les syndicats à Rueil et annonce que l'Elan ne reconduit pas son contrat à Lardy en janvier 81 et assure que, conformément au Code du Travail (L 122-12), l'emploi du personnel du nettoyage sera garanti.

Constatant que les données du conflit sont désormais différentes, après un débat entre grévistes et les militants C.F.D.T. Renault, des négociations s'ouvrent avec les patrons. Ceux-ci qui ressentent déjà les premiers effets de la popularisation du conflit, sans concéder d'acquis importants proposent 16 F de l'heure, 500 F de primes de reprise de chantier et 50 % des heures de grève payées. Mais sur intervention de la R.N.U.R. qui craint des retombées C.H.S., la prime de reprise est supprimée. Les travailleuses obtiennent alors 2/3 des heures de grève payées.

Mais le résultat le plus important n'est-il pas que ces 12 femmes se sont débarrassées d'un patron d'un autre siècle, que c'est en fait la Régie qui l'a lâché parce que ce conflit nuisait à son image de marque et mobilisait les travailleurs à statut Renault.

Renault va devoir désormais y regarder de plus près dans le choix de ses sous-traitants.

Voilà pour le concret et l'immédiat.

Mais il y a plus.

## SUR LE CHEMIN DES NETTOYEURS DU MÉTRO

Cette lutte est riche d'enseignements et porteuse d'espoir pour tous les hors statuts. Les patrons de la sous-traitance et surtout les grosses entreprises utilisatrices ont mangé leur pain blanc.

Chaque jour, la prise de conscience des travailleurs de cette branche s'accroît et s'affermi. C'est parce qu'il y avait eu la grève des travailleurs des nettoyeurs du métro et de Roissy que nos camarades ont pensé qu'il leur était possible, par la lutte, d'améliorer leur situation si précaire.

Déjà dans une autre grande entreprise du syndicat Métaux 91, les nettoyeurs sont en train de s'organiser avec la section C.F.D.T.

*Les contrats de sous-traitance se renouvellent en ce moment dans les entreprises, dans la vôtre :*

- *qui fait le nettoyage ?*
- *quelle convention est appliquée ? (celle du nettoyage est disponible au syndicat ou à l'U.P.S.M.).*

*Le Comité d'Entreprise exerce-t-il son droit de regard sur les contrats de sous-traitance ? (Accord national métallurgie sur l'Emploi de 1973, article 5).*

# RITA ET LE FUSIL

## Poème à une jeune fille juive



Entre Rita et mes yeux  
se dresse un fusil  
ceux qui connaissent Rita  
s'inclinent  
et prient  
ses yeux de miel divin.  
J'ai embrassé Rita petite fille  
elle s'était serrée contre moi,  
je m'en souviens...  
et ses cheveux ont recouvert mon  
bras.

Je me souviens de Rita  
comme l'oiseau  
de sa fontaine  
ô Rita  
un million d'images  
un million d'oiseaux  
un million de rendez-vous  
ont été  
assassinés  
par un fusil.

Le nom de Rita, une fête dans ma  
bouche  
le corps de Rita, une noce dans  
mon sang  
deux années  
elle s'est couchée sur mon  
bras unis dans le feu de nos lèvres  
deux fois nous sommes  
ressuscités  
ô Rita  
qui aurait pu démêler nos regards  
avant  
que ne surgit  
un fusil ?  
ô nuit de silence !  
Il était une fois...  
une lune est descendue au petit  
matin  
loin  
dans les yeux de miel  
et la ville a balayé Rita et tous les  
chanteurs.

Entre Rita et mes yeux  
se dresse  
un fusil.

Mahmoud Darwish.  
Poète Palestinien.

# HORIZON 81

Avec ce numéro du B.M. Mensuel se termine l'abonnement 1980 à la Presse Fédérale.

Peut-être ta section a-t-elle déjà renouvelé ses abonnements pour l'année 1981 ; dans le cas contraire, il devient urgent de faire le nécessaire en la matière afin qu'il n'y ait aucune interruption dans la réception des publications fédérales (B.M. Mensuel et B.M. Hebdo) ou confédérales (Syndicalisme - Hebdo).

Il nous faut cette année sortir du cercle vicieux « abonnements moins nombreux, nouvelle augmentation des tarifs, nouvelle chute d'abonnements ». Cela est possible dans la mesure où toutes nos organisations consentiraient les efforts suivants :

1) D'abord abonnement de toutes nos sections syndicales à la Presse Fédérale et Confédérale. Si certaines de ces sections manquent vraiment de moyens nécessaires, il est aussi de la responsabilité de leur syndicat de les aider à recevoir un minimum d'information syndicale.

2) Dans chaque section, abonnement de tous les militants élus ou désignés (D.P., C.E., C.H.S., D.S. et R.S., mais aussi collecteurs autant

que possible) au BM Mensuel, outil de base à leur destination ; par ailleurs abonnement des membres du « collectif » d'animation de la section et du syndicat à l'édition fédérale du Syndicalisme-Hebdo (soit Syndicalisme Hebdo + BM Hebdo intégré + BM Mensuel).

Si un effort suffisant était réalisé dans ces deux directions, nous pourrions augmenter considérablement la diffusion de notre presse syndicale.

Malgré le tarif des abonnements (pouvant paraître élevé, mais en fait restant en-dessous des tarifs pratiqués par la presse extérieure qui pourtant bénéficie de la publicité, d'un plus grand nombre de lecteurs et de diverses aides plus ou moins avouables), il est possible de relever le défi : il faut trouver les moyens financiers dans chaque section syndicale, dans chaque syndicat :

— c'est d'abord question de priorité : ne faut-il pas consacrer une part importante de la cotisation syndicale (ristourne aux syndicats et part de la section syndicale) au financement de l'information syndicale aux militants ? Encore faut-il, bien sûr, que les 0,75 % de cotisation soient réellement appliqués !

— par ailleurs, les possibilités offertes par les C.E. sont-elles mises à profit: il semble que non (voir BM Mensuel de janvier 80);

— n'est-il pas souhaitable également de faire appel à un financement de masse, qui peut en même temps servir à faire connaître la C.F.D.T., ainsi à travers la diffusion massive de C.F.D.T. Magazine qui peut permettre de financer les abonnements à l'édition fédérale de Syndicalisme Hebdo;

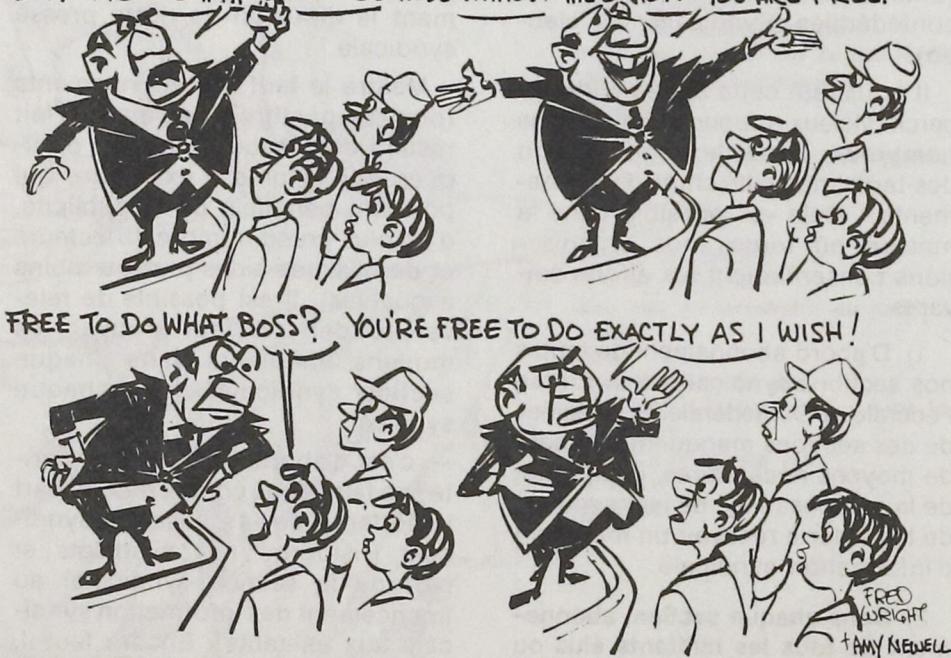
— enfin, ne faut-il pas que chaque lecteur « supporte » une part même modique, de son abonnement?

Autant de questions qui méritent d'être posées dans une réunion de S.S.E. ou de syndicats: à chaque structure le soin de trancher en fonction des réalités, mais aussi en fonction d'objectifs exigeants, si nous ne voulons pas perdre la bataille de l'information, face à nos adversaires de classe, qui eux, ont les moyens!

Nous comptons sur chacun pour contribuer au succès de cette campagne d'abonnements 1981, une campagne vitale à la fois pour l'action syndicale à tous les niveaux de notre organisation et pour l'avenir de notre presse, le tout étant intimement lié.

Dites « non » au syndicat, parce que sans syndicat vous êtes libre

SAY "NO" TO THAT UNION BECAUSE WITHOUT THE UNION - YOU ARE FREE!



Libre de quoi faire, patron ? Vous êtes libre de faire exactement ce que je souhaite!

(U.E. NEWS - Novembre 80)

# LE VERDICT DES URNES

Dans de nombreuses entreprises, de récentes élections professionnelles se traduisent par une progression de la C.F.D.T., si l'on excepte toutefois un léger tassement à Peugeot-Sochaux et Renault Billancourt et un revenu plus sensible à Renault Sandouville...

Cette progression a permis à la C.F.D.T. de devenir majoritaire au Comité Central d'Entreprise de deux groupes importants de la Sidérurgie et des Métaux non ferreux, à savoir USINOR et CEGEDUR.

Notons quelques autres résultats intéressants :

● **PEUGEOT Saint-Etienne** : C.F.D.T. 106 voix (+ 2,35 %) ; C.F.T.C.-F.O. 225 voix (+ 1,20 %) ; C.G.T. 72 voix (- 3,56 %).

● **RENAULT D.R.D.A.** : C.F.D.T. 33,66 % (+ 3,64 %) ; C.G.T. 66,34 % (+ 1,62 %) ; F.O. disparaît.

● **R.V.I. Vénissieux** : tous collèges réunis C.F.D.T. + 3,5 % et + 3 sièges ; C.G.T. - 3,20 % et - 3 sièges ; F.O. - 0,30 %.

● **DASSAULT St-Cloud** : tous collèges réunis C.F.D.T. 32,61 % (+ 8,10 %) ; C.G.T. 42,66 % (- 5,86 %) ; C.G.C. 24,66 % (+ 0,07 %) ; C.F.T.C. disparaît.

● **GENERAL MOTORS Strasbourg** : aux élections de délégués du personnel, la C.F.D.T. a 9 sièges avec 60,80 % (+ 9,8 %)

des voix contre 5 sièges à la C.G.T. (- 9,8 %).

● **CREUSOT-LOIRE Le Creusot** : dans 5 établissements (Energie, Traction, Montchanin, Sertra, ERTIL) regroupant environ 4 500 travailleurs, la C.F.D.T. recueille 50,27 % des voix (+ 2,32 %) et 24 sièges contre 40,23 % à la C.G.T. (14 sièges) ; 7,2 % à la C.G.C. (5 sièges) et 2,26 % à F.O. (0 siège).

● **DELLE ALSTHOM Villeurbanne** : aux élections du C.E., C.F.D.T. 27,5 % dans le 1<sup>er</sup> collège (+ 2,5 %, + 1 siège) et 32,1 % dans le 2<sup>e</sup> (+ 2,2 %) ; la C.G.T. perd près de 10 % globalement, alors que F.O., après une éclipse en 1978 réapparaît.

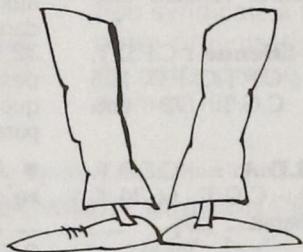
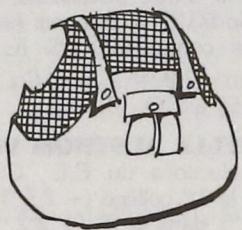
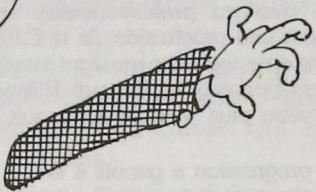
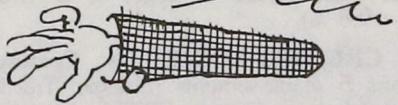
● **ALSTHOM ATLANTIQUE St-Nazaire** :

— établissement Navale (5 200 travailleurs) C.F.D.T. 28,64 % 1<sup>er</sup> collège (+ 1,55 %) et 32,53 % dans le 2<sup>e</sup> collège (+ 3 %) ; F.O. perd globalement plus de 4 %.

— établissement Mécanique (2 000 travailleurs), C.F.D.T. 34,72 % (+ 3,4 %) ; C.G.T. 37,55 % (+ 0,14 %) ; F.O. 24,55 % (- 3,35 %) ; C.F.T.C. et C.G.C. 2,78 % (- 0,67 %).



LA DIVISION DES  
TÂCHES, CA NE ME  
RÉUSSISSAIT PAS...



...MAIS MAINTENANT,  
JE ME RETROUVE !



P.M.

# DU « 1 % PATRONAL »... AU « SALAIRE DIFFÉRÉ » DES TRAVAILLEURS

## Qu'est-ce que le 1% (0,9) logement?

● Les entreprises de plus de 10 salariés, industrielles (durée 20 ans) et commerciales sont dans l'obligation d'investir dans le LOGEMENT DES SALARIÉS 0,90 du montant des salaires non plafonnés.

- 0,80 destiné au logement de l'ensemble des salariés des entreprises ;
- 0,10 destiné à assurer, actuellement, le logement des travailleurs immigrés.

● Ramené à 0,90, le versement obligatoire est basé sur la masse salariale de l'entreprise. Ex.: le 0,90 calculé sur les salaires de l'année 1979 doit être versé avant le 31.12.80. Des sanctions sont prévues pour non respect aussi bien de la date que du versement.

## Des sommes importantes chaque année « plus ou moins aux mains du patronat »

● Ce sont plus de 5 milliards qui sont collectés ainsi chaque année, auxquels

il faut ajouter 2 milliards de remboursement de prêts qui sont à réinvestir dans le logement.

● Selon la C.F.D.T., ce n'est pas du « 1 % patronal » mais du salaire « différé des travailleurs ». Ce principe nous amène logiquement à en revendiquer la gestion, tout au moins le contrôle. C'est par une pratique syndicale à tous les niveaux, que nous pourrons intervenir sur l'affectation de ces sommes dans l'intérêt de tous les travailleurs, pour un HABITAT DE QUALITÉ.

● Très souvent méconnue, cette contribution est entre les mains du patronat, ou bien confiée entièrement au C.E. qui très souvent gère les demandes de prêts pour l'accession à la propriété. Cette situation doit changer par une prise en charge syndicale méthodique. Celle-ci commence sur le lieu de travail par l'action de la section syndicale de l'entreprise pour se continuer au sein du collecteur de fonds (C.I.L.) où nous avons un représentant C.F.D.T.

● Pour aider cette action syndicale examinons tour à tour: le 1% (0,9) à quoi peut-il servir? Quels sont les modes de versement? La conquête de l'information — les besoins réels de tous les salariés — les contre-propositions syndicales.

## **Le 0,9 à quoi peut-il servir ?**

- Le 1% (0,9) destiné à financer le **neuf ou l'ancien** ne peut être utilisé qu'à titre **COMPLÉMENTAIRE**; son montant ne peut excéder la différence entre le prix de revient de l'opération et la somme des autres concours financiers obtenus. En tout état de cause son montant ne peut dépasser 50% du coût de l'opération. Des barèmes existent sur le montant maximum des prêts à accorder, basés sur la situation de famille le montant des ressources (plafonné depuis le 5 mars 1980).
- Si son montant reste modeste aux égards du coût actuel de la construction, son extrême souplesse peut aider à boucler des montages financiers que ce soit pour l'accession, pour l'achat de terrain, pour l'acquisition suivi d'amélioration — acquisition d'un logement par le locataire occupant — travaux d'amélioration effectués par les propriétaires occupants.

- Il peut en outre servir de prêt relai (mobilité professionnelle), aide à l'apport personnel (dépôt sur un plan d'épargne logement). Il peut également s'investir dans le locatif neuf avec **réservation** pour les salariés des entreprises cotisantes.

## **Modes de versement**

- Après consultation du C.E. et de la commission logement (plus de 300 salariés). Le versement peut être effectué :

### **1) A un organisme collecteur non constructeur = C.I.L. ou C.C.I. - C.A.F. société de crédit immobilier.**

Le versement du 1% de ces collecteurs permet aux entreprises en contrepartie

- de faire bénéficier à leurs salariés :
  - des prêts pour l'accession, pour l'amélioration de l'habitat;
  - de réservation de logement locatif;

- versement à des organismes à but désintéressé (handicapés...);
  - souscription de titres de société filiale.
- 2) Versement à un organisme collecteur constructeur: H.L.M., société **d'économie mixte** (S.E.M.). Cela donne des possibilités aux salariés d'utiliser des logements.
- 3) **Par utilisation directe aux salariés.**  
Prêts en accession.

L'entreprise peut exceptionnellement construire des logements mais avec une autorisation du Préfet.

## **La conquête de l'information**

- La première démarche consiste à connaître (si possible depuis plusieurs années) à **quois** et à **qui** a été destiné le 1%. **Il nous faut y voir clair.** Pour ce faire, utiliser le C.E. ou le C.C.E. pour poser les questions précises et exploiter les réponses sous forme de tableaux. Ainsi nous saisirons mieux quelle est la politique de la direction dans ce domaine.

### **● Entre 1953 et 1971, l'entreprise est-elle devenue propriétaire de logements acquis à l'aide de la contribution à l'effort de construction ?**

- De combien de logements ?
- Pour chaque logement :  
son type (F 2 - F 3...) — adresse — le montant du loyer actuel — est-il attribué à un travailleur de l'entreprise ?

### **● Qui gère ce parc de logements ? (entretien - établissement du bail - encaissement des loyers).**

- Qui attribue ces logements ?
- Demander les modèles de baux utilisés.

### **● Les logements réservés par l'entreprise : (en contrepartie de subventions versées à différents organismes).**

Quel est le nombre de logements actuellement réservés auprès de différents organismes ?

Demander l'état récapitulatif comprenant pour chaque logement :

- Nom de l'organisme ;
- Nom du gestionnaire ;
- Type du logement et surface ;
- Son adresse ;
- Qui l'occupe ? Fonction dans l'entreprise de l'occupant ?
- Modèle de convention entre l'entreprise et l'organisme réservateur ;
- Modèle du bail de location.

#### Les prêts aux salariés :

Ce qu'il nous faut bien voir, c'est à qui profitent ces prêts. De ce point de



vue, peu importe que les prêts soient accordés directement par l'entreprise ou qu'ils soient établis par un C.I.L. sur recommandation de l'entreprise.

— Se renseigner sur la répartition de l'effectif de l'entreprise selon les différentes catégories sous-professionnelles.

— Y a-t-il des critères de référence pour l'attribution des prêts ? (critères de besoin en logement, d'ancienneté dans l'entreprise, d'âge, de salaire, de garanties exigées...).

— Les prêts varient-ils selon les catégories socio-professionnelles ? (on prête plus d'argent à un cadre qu'à un ouvrier par exemple) pour chaque cas indiquer : Montant du prêt — durée du prêt et taux d'intérêt.

— Demander un modèle du contrat de prêt.

— Y a-t-il eu des prêts à des salariés pour l'acquisition — restauration de logements anciens (plus de 20 ans) ?

● Entre 1953 et 1971 l'entreprise est-elle devenue propriétaire de logements acquis à l'aide de la contribution ?

### Les besoins réels de tous les salariés

Quels sont-ils ?

● Outre l'affichage des informations obtenues (voir ci-dessus). La S.S.E. en utilisant les prérogatives de la commission logement quand elle existe (+ de 300 salariés) doit informer et enquêter largement auprès des salariés. Il faut à tout prix faire sortir le 1 % de la sphère patronale ou du milieu des « INITIÉS ».

● Pour cela toute la panoplie des moyens syndicaux peuvent être utilisés : tracts, panneaux d'affichage, explications, permanences. Cette information peut contenir les informations suivantes :

— le 1% qu'est-ce que c'est? A quoi peut-il servir? A qui profite-t-il? L'utilisation de ces sommes depuis plusieurs années. Sensibiliser les travailleurs est une initiative permanente.

- Ensuite il appartient à la S.S.E. de faire exprimer les travailleurs sur leurs besoins en matière d'habitat sous différentes formes.

Tracts-questionnaires bien pris en compte par la discussion par les militants sur les aspects du logement et du cadre de vie:

- Situation actuelle du logement (confort, prix, surface).
- Sa localisation, son environnement, commodités de voisinage, équipements collectifs (crèches, écoles), transport.
- Ce que souhaitent les travailleurs (ses);
- Les besoins exprimés...

## Pour une affectation différente du 1%

● « Le Comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1% sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet » (article L-432).

● La consultation obligatoire donne l'occasion et le moyen d'exprimer les contre-propositions face au plan patronal. Nous le ferons d'autant mieux que lorsque nous y verrons clair sur les besoins réels des travailleurs (ses) dans l'entreprise et du rapport de force que nous pourrons créer.

Toute une action peut se développer ainsi et déboucher sur une action interprofessionnelle.

Sur ce point, reportez-vous à une action significative de la section MERLIN-GÉRIN à Grenoble (voir syndicalisme hebdo du 11.9.80 - page 10).





## LILY

On la trouvait plutot jolie Lily  
Elle arrivait des Somalias Lily  
Dans un bateau plein d'émigrés  
Qui venaient tous de leur plein gré  
Vider les poubelles a Paris  
Elle croisait qu'on était égaux Lily  
Au pays d'Amérique et d'Hugo Lily  
Mais pour Debussy en revanch'  
Il faut deux noires pour un' blanch'  
Ca fait un sacré distingo  
Elle aimait voir la liberté Lily  
Elle l'aimait vers la fraternité Lily  
Un hôtelier rue Sécrétan  
Lui a précisé en arrivant  
Qu'on recevait que les blancs

Elle a décharge des cageots Lily  
Elle s'est tapé les sal's boulots Lily  
Elle crie pour vendre des choux-fleurs  
Dans la rue ses vers de couleur  
L'accompagné au marteau-piqueur  
Et quant on l'appelait Blanche-Neige Lily  
Elle se faisait plus prendre au piege Lily  
Elle trouvait ça très amusant  
Même s'il fallait serrer les dents  
Ils auraient été trop contents  
Elle aimait un beau blond frisé Lily  
Qui était tout prêt à l'épouser Lily  
Mais la bell' famill' lui dit nous  
N'sommes pas racistes pour deux sous  
Mais on veut pas de ça chez nous  
Elle a essayé l'Amérique Lily  
Ce grand pays démocratiqu' Lily  
Elle aurait pas cru sans le voir

Que la couleur du désespoir  
La-bas aussi ce fut le noir  
Mais dans un meeting à Memphis Lily  
Elle a vu Angela Davis Lily  
Qui lui dit viens ma petit' soeur  
En s'unissant on a moins peur  
Des loups qui guettent le trappeur  
Et c'est pour conjurer sa peur Lily  
Qu'ell' leve aussi un poing rageur Lily  
Au milieu de tout ces gugus  
Qui fout' le feu aux autobus  
Interdits aux gens de couleur

Mais dans ton combat quotidien Lily  
Tu connaîtras un type bien Lily  
et l'enfant qui n'aura un jour  
Aura la couleur de l'amour  
Contre laquelle on ne peut rien  
On la trouvait plutot jolie Lily  
Elle arrivait des Somalias Lily  
Dans un bateau plein d'émigrés  
Qui venaient tous de leur plein gré  
Vider les poubelles a Paris

Pierre PERRET

A l'heure où le racisme tout azimut  
fleurit dans notre pays,  
ou le chauvinisme le plus primaire  
ressuscite à droite et à gauche,  
voici une chanson de Pierre Perret  
pour nous remettre si nécessaire  
les idées en place et combattre  
ces attitudes.

# CONDITIONS DE TRAVAIL ? QUELLE PRATIQUE ?

## L'exemple de la section DASSAULT-BREGUET à Biarritz

**Voici un exemple concret de prise en charge des problèmes de conditions de travail par une section syndicale.**

L'établissement de Breguet Dassault à Biarritz en Aquitaine compte 1914 salariés; la C.F.D.T. représente 58 % des voix, la C.G.T. 35 % et la C.G.C. 7 %. La section syndicale C.F.D.T. est forte de 600 adhérents.

**Voici maintenant les réflexions des camarades de Dassault Bréguet.**

### 1. - UN CONSTAT...

Courant 1979, les élus C.F.D.T. de la Commission Amélioration des Conditions de Travail ont fait une analyse critique du travail de cette commission.

Il ressortait de cette analyse :

— depuis plusieurs années, cette commission qui ne se réunit que 2 fois dans l'année avec la Direction (les 2 réunions officielles prévues par la loi) ne faisait que dénoncer un certain nombre de problèmes tels que : le bruit, les huiles de coupe, les problèmes d'implantation de nouvelles chaînes, la luminosité, le refus d'explications sur les nouvelles techniques (fibres de carbone, écrans cathodiques, procédé DRAPO informatique, etc.) ;

— le travail de la commission était inexistant entre ces 2 réunions ;

— les ordres du jour des réunions avec la Direction trop long d'où une impossibilité de traiter tous les problèmes à fond ;

— argumentation limitée par manque de connaissances des militants ;  
— pas de politique de la commission, pas de plan de travail, une action au coup par coup.

Partant de ce constat, nous avons pris un certain nombre de décisions.

### 2. - ... ET DES DECISIONS :

a) dégager des priorités (sachant qu'une fois de plus on allait se heurter au refus de la C.G.T. qui préfère le catalogue de revendications).

1. BRUIT.
2. LES ÉCRANS CATHODIQUES.
3. LES HUILES DE COUPE.
4. LE TRAVAIL EN ÉQUIPE.

b) Nécessité d'approfondir et de maîtriser ces priorités afin d'étoffer notre argumentation. Pour ce faire, une formation adéquate était nécessaire. Sachant que le laboratoire de physiologie du travail et d'ergonomie du C.N.A.M. (Conservatoire National des Arts et Métiers) assurait certaines formations, nous avons décidé de prendre contact avec cet organisme.

c) outiller la commission par la recherche d'une documentation adaptée.

Une première session de formation a pu être réalisée sur place (dehors de l'usine).

Les membres de la commission appartenant à la C.G.T. (4) et à la

C.G.C. (1) ont refusé de participer à la session sans donner de raison.

Le contenu de la session (4 jours) élaboré d'un commun accord entre les membres C.F.D.T. de la commission et les animateurs était le suivant:

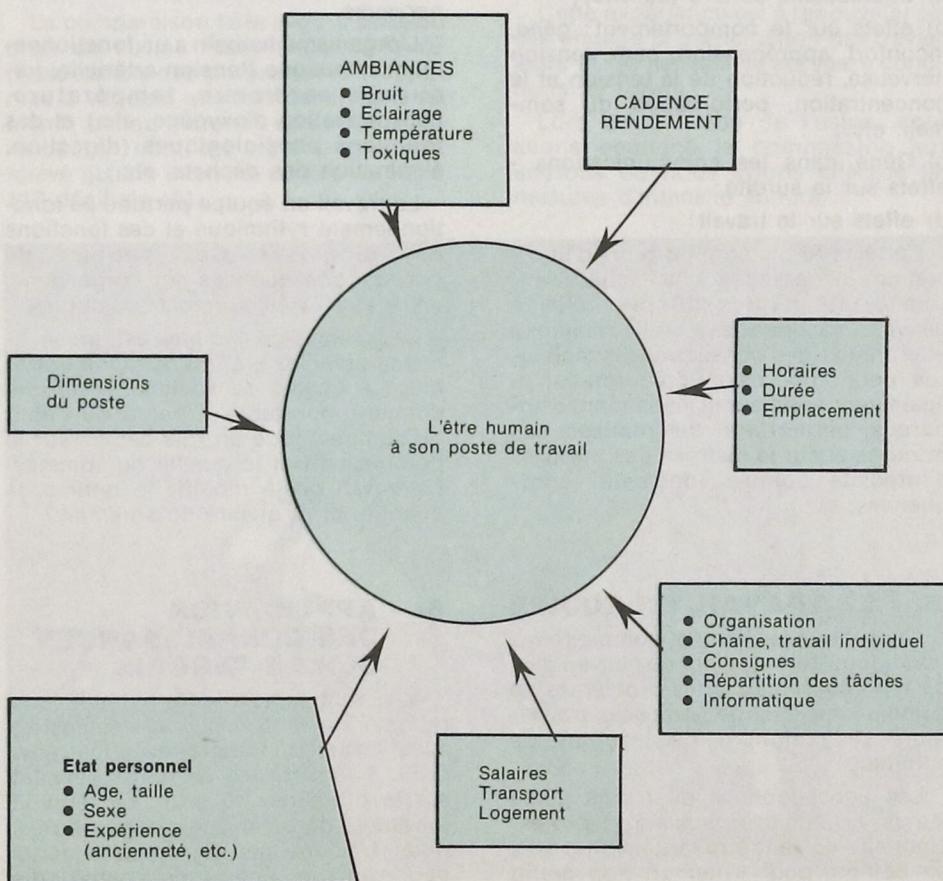
- analyse du poste de travail;
- le bruit;
- le travail en équipe et ses conséquences sur le sommeil, etc.

Cette session a été financée par le budget de la commission qui était de 28 000 F en 1980. Nous indiquons ci-dessous les principaux enseignements que nous avons tirés sur les 3 sujets abordés.

### 3. - ANALYSE DU POSTE DE TRAVAIL:

L'analyse du travail met en évidence les difficultés et les éléments conditionnant une situation de travail. Pour que cette analyse soit correcte, il faut prendre en compte tous les facteurs qui influent sur l'être humain au travail. Le fait de vouloir séparer ces différents facteurs fausserait le résultat de l'analyse du poste de travail étant donné l'inter-relation de ces facteurs.

Tableau des facteurs qui influent sur l'être humain à son poste de travail:



### **Conséquences :**

#### **Individuelles :**

fatigue	physique nervouse accident du travail maladie
---------	--

#### **Sociales :**

nature des emplois, qualifications, etc.

décalage, pour prévoir des adaptations difficiles mais nécessaires afin de permettre aux travailleurs postés de se situer dans un environnement qui ne correspond ni à ses heures de travail, ni de repos, ni de loisirs.

Le travail de nuit et en équipe alternante se traduit d'abord par une réduction importante de la durée du sommeil.

Il existe une différence de qualité entre le sommeil de nuit et le sommeil de jour : la plage horaire (23 h - 5 h) est celle qui, en moyenne, comporte le sommeil le plus complet et utile, ce qui condamne le travail de nuit.

Le travail de nuit nécessite pour un même rendement une plus grande dépense physiologique et surtout nerveuse.

L'organisme humain a un fonctionnement rythmique (tension artérielle, fréquence cardiaque, température, consommation d'oxygène, etc.) et des fonctions physiologiques (digestion, élimination des déchets, etc.).

Le travail en équipe perturbe ce fonctionnement rythmique et ces fonctions physiologiques. Ceci entraîne de graves conséquences sur l'organisme, entre autre vieillissement prématuré.

Le sommeil de l'homme est un mécanisme complexe, à la fois rigide et fragile. La qualité du sommeil reste une donnée importante. L'heure du début du sommeil joue un rôle capital sur le déroulement et la qualité du sommeil. Le travail posté modifie le rythme, la quantité et la qualité du sommeil.

## **4. - LE BRUIT**

Les effets du bruit ont une influence sur l'être humain. Il peut avoir des effets nuisibles à partir d'un certain seuil.

- Quelques effets du bruit sur l'homme :
- a) traumatisme sonore (surdité) ;
- b) effets sur le comportement : gêne, inconfort, appréhension, peur, tension nerveuse, réduction de la tension et la concentration, perturbation du sommeil, etc. ;
- c) Gêne dans les communications - effets sur la surdité ;
- d) effets sur le travail :

Certains bruits sont porteurs d'informations nécessaires à la tâche. D'autres bruits d'intensité plus élevée peuvent masquer ces « bruits repaires » et entraîner des conséquences fâcheuses pour l'opérateur. La formation a également porté sur le maniement d'appareils permettant de réaliser ces mesures et sur la maîtrise des mesures d'intensité sonore (décibels - fréquences, etc.).

## **5. - LE TRAVAIL EN EQUIPE**

Conséquences sur le sommeil : les conditions de travail ont de plus en plus de répercussions sur les problèmes de sommeil, en effet de nombreux travailleurs se plaignent de troubles de sommeil.

Les conséquences du travail posté sur la vie familiale, sociale et professionnelle doivent être largement prises en compte pour éviter un trop grand

## **6. - APPLICATION DES CONNAISSANCES SUR LE TERRAIN**

A la rentrée (septembre 1980), une réunion de la C.A.C.T. (2<sup>e</sup> semestre) avec la Direction était prévue. Les élus C.F.D.T. ont décidé de porter l'accent sur le problème du bruit. La réunion devant se dérouler une semaine après, nous n'avions pas le temps matériel pour exécuter une étude approfondie

du poste de travail. Pour ce faire, et afin d'étoffer notre argumentation lors de la réunion avec la Direction, nous avons décidé de faire des mesures d'intensité sonore à certains postes de travail dans l'atelier le plus bruyant.

Une délégation C.F.D.T. de la C.A.C.T. est allé voir le responsable des moyens généraux afin de lui demander le sonomètre récemment acheté par la Direction. Après avoir refusé de nous le prêter, il a accepté de venir faire les relevés lui-même avec nous.

#### Résultats de ces relevés:

Pour le rivetage:

115 à 126 décibels (A)

Pour le détourage:

106 à 110 décibels (A)

La comparaison faite avec la carte du bruit de l'usine réalisée par l'APAVE (Association des propriétaires d'appareils à vapeurs et électriques) dans ce même atelier, a montré une nette différence; en effet cet organisme n'avait relevé qu'une intensité sonore de 105 à 112 décibels (A).

Le fait que ces relevés aient été effectués avec des délégués C.A.C.T. de l'usine a été prisé par les travailleurs, lesquels ont participé et ont trouvé un certain intérêt qu'ils n'avaient pas ressenti lors du passage de l'APAVE.

Ces relevés ont été réalisés à des moments choisis par les intéressés eux-mêmes aux endroits les plus bruyants, surtout que, contrairement aux relevés précédents, ils ont été effectués à hauteur d'oreille comme nous l'avons appris lors de la session.

Il est à noter qu'ayant voulu renouveler cette expérience dès le lendemain, la Direction s'est opposée en refusant de mettre l'ingénieur de la sécurité à notre disposition.

Cette expérience est à renouveler car elle engage la participation des travailleurs et les sensibilise sur leurs conditions de travail.

Lors de la visite de l'usine, nous avons emmené la commission aux endroits où nous avions effectué les mesures d'intensité sonore.



Lors de la réunion, le Directeur ne pouvant mettre en doute les mesures effectuées par un membre de sa direction, a tenté de minimiser le problème en affirmant que le temps d'exposition des travailleurs à haute intensité sonore était minime et par conséquent les risques encourus presque nuls.

Il a préféré porté l'accent sur les améliorations effectuées. La C.F.D.T. ne pouvant accepter une telle attitude est intervenue vivement. Le médecin du travail présent à la réunion sur demande de la C.F.D.T., a tenu à dire que ces résultats devaient être pris en compte mais qu'une étude plus approfondie était nécessaire.

D'autre part, il a fait un exposé technique et commenté les résultats des premiers audiogrammes qu'il a effectués. Il a proposé notamment de réaliser une étude des postes de travail sur la chaîne ALPHA-JET en tenant compte du bruit d'ambiance, des pointes d'intensité, du temps d'exposition. A l'issue, une autre étude pourrait être réalisée sur la chaîne FOKKER.

Cette proposition a été acceptée par la Direction. Le médecin a également informé la commission sur le dépôt de 2 dossiers à la Sécurité sociale en vue d'obtenir une reconnaissance de maladie professionnelle due à la surdité.

Ces différentes démarches sont nouvelles dans notre établissement, la C.F.D.T. les approuvent pleinement. En effet, le médecin précédent, à la retraite aujourd'hui, n'a jamais voulu instruire des dossiers en vue d'une reconnaissance de maladie professionnelle. D'autre part, il ne s'est jamais préoccupé du problème du bruit si ce n'est de faire passer des audiogrammes.

La Direction quant à elle, pour faire avancer concrètement ce problème à pris deux décisions :

- interdiction de mettre le sonomètre à la disposition de la C.A.C.T. ;
- refus de tout contact entre «monsieur bruit» désigné par la Direction et les membres de la C.A.C.T.

## 7. - POLITIQUE D'AVENIR DES MILITANTS C.F.D.T.

- 1) Achat par le C.E. pour la C.A.C.T. d'un sonomètre permettant une plus grande liberté de manœuvre des militants et pour permettre aux travailleurs de mesurer les conséquences des mauvaises conditions de travail.
- 2) Analyse approfondie des postes de travail (inventaire des nuisances).
- 3) Nouvelle formation avec le laboratoire de physiologie du travail et d'ergonomie du C.N.A.M.
- 4) Nous avons décidé de faire des réunions au sein du syndicat métal BAYONNE et région sur les conditions de travail. Ceci afin de faire partager nos acquis aux autres sections syndicales d'entreprises du syndicat.
- 5) Participation active de la section aux travaux en cours au sein de l'Union Fédérale des Industries Aéronautiques (U.F.I.A.) de la F.G.M. pour une meilleure prise en charge des conditions de travail.

## CONCLUSION:

Depuis un certain temps, nous nous sommes rendus compte que la Direction locale n'avait aucun pouvoir de décision sur les problèmes de salaires, réduction du temps de travail, emploi, avantages sociaux, etc.

Ne faisant que transmettre ces revendications à la Direction Générale, par contre, sur le problème précis des conditions de travail, la Direction locale a un certain pouvoir.

Partant de là, des résultats concrets sont possibles, car le rapport de force est plus facile à mettre en place au niveau d'un établissement.

Ces résultats obtenus avec les travailleurs leur redonnent confiance dans l'action syndicale. En un mot, pour nous c'est ce que nous appelons la resyndicalisation de l'action.

En même temps, ces acquis remettent en cause l'organisation du travail et permettent de percuter le pouvoir patronal.

# **DUFOUR**

## **450 emplois gagnés avec la C.F.D.T.**

La lutte des travailleurs de DUFOUR est exemplaire de l'action de la C.F.D.T. pour obtenir la sauvegarde de leur entreprise et de leurs emplois, dans un secteur, la machine outil ou la politique gouvernementale et patronale est particulièrement désastreuse.

Cette lutte permanente a commencé dès le début de juillet pour s'amplifier courant de ce même mois et se transformer en occupation le 31 juillet, alors que l'ensemble du personnel était licencié et que le bilan était déposé. La C.F.D.T. a, dès le départ, déclaré que DUFOUR était viable et que la lutte des travailleurs permet de sauver DUFOUR. C'est dans ce sens, avec l'ensemble du personnel que l'occupation de l'entreprise a permis de mobiliser les travailleurs soutenus par les Organisations C.F.D.T.

- La mobilisation permanente par les courriers à l'ensemble du personnel adressés à chacun;
- la régularité des réunions d'informations;
- les pressions organisées vis-à-vis des pouvoirs publics, des éventuels industriels pouvant reprendre DUFOUR;
- le refus de voir DUFOUR vidé de ses principaux atouts industriels;

— lancement des stages de formation;

ont abouti le 24 novembre à faire décider le Tribunal de Commerce de choisir PROFEL pour reprendre l'usine avec obligation d'une signature d'une convention sociale.

Voici comment les travailleurs de DUFOUR avec la C.F.D.T. ont obtenu cette convention sociale et ce qu'elle contient, ceci permettra de corriger des informations données par la C.G.T. et le P.C. d'une mauvaise foi sans égal.

Sur les 680 travailleurs licenciés le 31 juillet 1980, 583 sont demandeurs de reprendre un emploi en cas de redémarrage.

La Convention Sociale négociée prévoit entre autres :

- embauche au minimum de 300 salariés dans les 2 mois, plus 150 en moins d'un an, soit 450 au total avant 1 an et
- des stages de formation pour tous ceux qui ne sont pas embauchés immédiatement.

Le 12 décembre 1980, la C.F.D.T. organise seule un vote sur la proposition suivante (la C.G.T. ayant refusé de l'organiser en commun) :

— **Oui à la Convention Sociale, signature de la Convention et levée de l'occupation seulement après présentation par le «Repreneur» de la liste nominale des 300 premiers embauchés et débat avec les travailleurs présents dans la lutte pour vérifier leur priorité d'embauche.**

— Sur 369 votants, 320 salariés approuvent la proposition C.F.D.T. et 17 la C.G.T.

Le vote a confirmé la confiance que les travailleurs manifestent à la C.F.D.T. dans sa pratique syndicale pour la conduite du conflit.

Ce vote était une étape importante vers la reprise permettant de passer à une autre phase de l'action : la lutte pour que les occupants soient repris. La liste ne devant être connue qu'après un accord sur le contenu de la Convention Sociale.

## IMPOSER LE CONTROLE SYNDICAL SUR LA LISTE DES RÉEMBAUCHÉS

Lundi 15 décembre 1980, le repreneur PROFEL communique une liste de 347 personnes devant être embauchées dans les 2 mois.

Après examen de cette liste de 347 personnes, pour la C.F.D.T. il manque 21 occupants. De nouvelles négociations s'engagent avec le «Repreneur» dès le lundi 15 décembre à la demande de l'U.P.S.M. C.F.D.T. Il est à noter que la C.G.T. se présente à cette réunion avec une liste de seulement 4 «occupants C.G.T.» dont elle veut la priorité de réembauche.

Il a fallu toute la fermeté de la C.F.D.T. pour imposer aux autres organisations syndicales (C.G.T. et C.G.C.) de prendre en compte la liste de 21 personnes comprenant aussi bien des occupants C.F.D.T., C.G.T. que des non syndiqués.

Les positions de la C.F.D.T. sont claires :

— le contenu de la Convention Sociale est acquis depuis le vote du 12 décembre, donc on ne revient pas dessus ;

— les 21 occupants doivent être réembauchés prioritairement, car c'est la garantie d'une bonne application de la convention.

— estime positif le nombre de 347 emplois immédiats (300 mini étaient prévus dans les 2 mois), cependant dans cette liste de 347, il y a des aberrations : certains des proposés ne sont pas demandeurs d'un emploi chez DUFOUR.

Durant toute la semaine, les négociations s'engagent avec PROFEL sur cette liste, et la C.F.D.T. multiplie ses démarches auprès des Pouvoirs Publics pour qu'ils s'engagent sur 2 points importants prévus dans la Convention :

— la pré-retraite ;

— les stages de formation.

Le vendredi 19 décembre 80, c'est l'ultime négociation.

Celle-ci se déroule à la Direction Départementale du Travail de la Seine Saint-Denis à la demande du Préfet. Après bien des tergiversations, un compromis est enfin trouvé :

### Sur les 21 occupants :

— 16 seront réembauchés dans les 2 mois ;

— 1 partira en pré-retraite ;

— 4 bénéficieront d'un stage de formation financé par le repreneur et ensuite priorité d'embauche.

Engagements fermes des Pouvoirs Publics sur la pré-retraite et la formation professionnelle.

Les 3 organisations syndicales signent un accord de principe sur la convention sociale.

Cette dernière étape a été décisive car les organisations syndicales ont imposé au « Repreneur » le contrôle syndical sur la liste des réembauchés, ce qu'il avait jusqu'à présent refusé.

## C.G.T. : LA RÉCUPÉRATION !

Le vote du 12 décembre 1980 a été un désavoué de la ligne d'action de la C.G.T.

Aussi pour elle, il faut rayer de l'histoire cette initiative C.F.D.T. partagée très majoritairement par les travailleurs. Alors, elle met toutes ses forces pour récupérer à son actif les acquis. C'est pour cela qu'elle lance une campagne sur le thème : « tout a été obtenu après le 12 décembre 80 grâce à la C.G.T. ». Le 22 décembre, elle organisait un vote symbolique dans l'entreprise pour plébisciter sa signature.

Bref, 109 votants et 95 pour (sans liste d'émarginement, sans contrôle de qui vote ni combien de fois !!!), mais l'important n'est pas là, les travailleurs de chez DUFOUR eux ne s'y sont pas trompés. Alors, ne nous

laissons pas abuser dans les entreprises par la campagne de la C.G.T. ou de l'Humanité, le Procès-Verbal de la réunion du 19 décembre 1980 est un bon outil pour rétablir la vérité et confirme bien :

— la convention sociale avait été négociée jusqu'au 12.12.80 et la suite ne l'a pas modifiée;

— 21 personnes ont une solution à leur problème d'emploi, dont 16 chez DUFOUR dans les 2 mois, une en pré-retraite et 4 en stage de formation possible dans l'entreprise, alors que la C.G.T. n'a proposé qu'une liste de 4 personnes.

## LUNDI 22 DÉCEMBRE 1980 : SIGNATURE SOLENNELLE DE LA CONVENTION SOCIALE

Celle-ci s'est faite devant près de 200 travailleurs et dans un silence poignant, car cela met fin à l'occupation qui dure depuis près de 5 mois. Une certaine satisfaction, mais la C.F.D.T. ne crie pas aujourd'hui victoire car l'action pour l'emploi ne s'arrêtera pas au 22 décembre 1980.



# LE GROUPE C.R.I.

Le Groupe C.R.I. propose aux salariés et aux retraités un ensemble de services adaptés à leurs préoccupations et à leurs besoins de solidarité et de sécurité.

Les activités du Groupe C.R.I. concernent en 1980 :

1 200 000 salariés  
350 000 retraités  
80 000 entreprises.

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

La Caisse de retraite interentreprises a été créée en 1956 à la suite des «accords RENAULT» qui prévoyaient le principe d'une retraite complémentaire pour les salariés de la Régie.

Organisme à but non lucratif, à gestion paritaire, la C.R.I. gère un régime par répartition et interentreprises. Sa gestion administrative, technique et financière est autonome. Les allocations versées par la C.R.I. se situent à un niveau très satisfaisant pour un taux de cotisation donné, si une comparaison est effectuée avec d'autres régimes complémentaires français, ainsi en 1979, le taux de rendement net s'élevait à 16,35 %.

La politique d'adhésion de la C.R.I. est orientée vers les grandes et moyennes entreprises du secteur industriel, commercial et de services : aéronautique, industrie automobile, électronique, métallurgie.

La notion de solidarité est à la base d'une institution comme la C.R.I., solidarité entre actifs et retraités, d'une part, solidarité entre tous les salariés d'autre part.

Le mouvement de généralisation des retraites complémentaires a permis à la C.R.I. de faire accéder à cette solidarité différentes populations en créant :

- la C.R.I.-U.N.I.R.S. (Caisse de Retraite Interentreprise régime U.N.I.R.S.);
- la C.R.I.A.-I.R.C.A. (Caisse de Retraite Interentreprises Agricoles);
- la C.R.I.P. (Caisse de Retraite Interprofessionnelle);
- la C.R.I.S.A. (Caisse de Retraite des Industries Spatiales et Aéronautiques).

Au 31 décembre 1979, l'ensemble des Caisses comptait :

- 86 570 entreprises adhérentes ;
- 578 640 cotisants.

Le Groupe C.R.I. constitue un instrument technique mis à la disposition d'autres institutions de Retraite et susceptible de leur permettre de bénéficier d'une gestion de qualité à moindre coût.

## PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Afin de compléter les garanties de la Sécurité sociale, le Groupe C.R.I. a créé en 1967 la C.R.I.-PRÉVOYANCE, dont les objectifs sont les suivants :

- participer au développement de la prévoyance collective à travers des organismes à finalité sociale ;
- compléter les prestations de la Sécurité sociale et des sociétés mutualistes ;
- permettre le contrôle du fonctionnement des organismes de Prévoyance par les usagers eux-mêmes.

La C.R.I.-PRÉVOYANCE assure une protection complémentaire des salariés à travers différentes garanties :

- 1) en cas de décès, la C.R.I.-PRÉVOYANCE propose le versement d'un capital décès ou le versement d'une rente au profit de la veuve ou des enfants à charge. La date du

décès ou celle à laquelle l'invalidité a revêtu la forme permanente et absolue doivent être antérieures au 65<sup>e</sup> anniversaire ;

**2) en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident,** la C.R.I.-PRÉVOYANCE propose des garanties permettant de maintenir un certain niveau de ressources aux salariés qui se trouvent dans l'incapacité totale, temporaire ou permanente, d'exercer leur activité professionnelle par le versement d'indemnités complémentaires à celles de la Sécurité sociale. Ces indemnités peuvent être assorties de majorations familiales dont l'importance varie suivant le nombre d'enfants qui sont à la charge de l'assuré ;

**3) à l'occasion de dépenses engagées en cas de maladie ou accident** de l'assuré ou de son conjoint ou de ses enfants à charge, la C.R.I.-PRÉVOYANCE permet de compléter les remboursements effectués par la Sécurité sociale. Cette garantie couvre les frais médicaux, chirurgicaux, l'optique et soins dentaires.

Il peut également être prévu une garantie « Maternité » donnant lieu au versement d'une allocation forfaitaire pour chaque naissance.

Au 31 décembre 1979, le régime de la C.R.I.-PRÉVOYANCE comptait 302 284 cotisants répartis dans 19 964 entreprises.

## LES LOISIRS

L'Association « *Inter Loisirs Animation* », créée en 1973 par le Groupe C.R.I.,

conçoit et organise toutes actions intéressantes les loisirs, l'animation sociale et le tourisme. Ses objectifs sont les suivants :

— regrouper les activités de loisirs et d'animation à l'intention des retraités et des salariés en activité ;

— coordonner les activités de clubs de loisirs du 3<sup>e</sup> âge, en favorisant :

- la participation des intéressés à l'organisation des activités (spectacles, conférences, excursions, ciné-club, ateliers, bibliothèques, activités physiques) ;

- l'ouverture sur l'environnement géographique et social ;

- apporter son concours à toute collectivité soucieuse d'organiser des activités de loisirs en assurant :

- le maximum de sécurité,

- des prestations d'animation ;

- organiser des séjours de vacances pour les personnes âgées et les actifs dans une perspective intergénérations ;

- renforcer l'influence des utilisateurs du tourisme social.

Des conditions particulières sont réservées aux retraités du Groupe C.R.I. (Bourses Vacances, réductions).

En 1979, l'action d'*Inter Loisirs Animation* a concerné 22 143 personnes qui ont participé à divers séjours et circuits.



## GESTION DE L'EPARGNE

La retraite est un élément du **patrimoine** des salariés, qui lui-même inclut d'autres composantes de caractère financier (comptes auprès de la Caisse d'Epargne, dépôts bancaires, valeurs mobilières, etc.). Depuis quelques années, les pouvoirs publics ont aidé à la construction d'un **patrimoine épargne**, grâce à des exonérations fiscales. Afin d'**accompagner** cette démarche au bénéfice de ses participants, le Groupe C.R.I. a progressivement mis en place des institutions financières de gestion de patrimoine.

## GESTION DE L'EPARGNE COLLECTIVE

Dans une première approche, c'est à l'épargne collective que le Groupe C.R.I. s'est adressé en créant en 1969, dans le cadre des Ordonnances de 1967 sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion, la société de Gestion : INTER-EXPANSION.

Les principaux objectifs d'INTER-EXPANSION sont les suivants :

- valoriser l'épargne distribuée au titre de l'intérêt des salariés pendant la période de blocage (5 ans) et éventuellement au-delà de cette période;
- assurer l'information économique et financière des salariés.

INTER-EXPANSION assure la gestion des sommes qui lui sont confiées par l'intermédiaire de Fonds Communs de Placement investis en action et/ou en obligations. **L'actif total actuellement géré par INTER-EXPANSION s'élève à 880 millions, dont 675 millions au titre de 150 Fonds « diversifiés » et 125 millions au titre de Fonds obligataires.** Les entreprises adhérentes sont au nombre d'un millier et regroupent environ 400 000 salariés. INTER-EXPANSION se situe parmi les toutes premières sociétés de gestion françaises.

Une équipe de spécialistes est en permanence affectée à la gestion des Fonds Communs et accorde à chacun d'entre eux toute l'attention nécessaire. La sélection des titres

est opérée en fonction de la plus large information d'ordre économique et financier.

Ainsi, au 30 novembre 1980, 100 F placés depuis 1975 sont devenus en :

- 1) Fonds Commun «diversifié» = 239,30 F, soit + 15,91 % par an.
- 2) Fonds Commun «obligations» = 239,70 F, soit + 15,94 % par an.

La plupart des Fonds sont créés dans le cadre d'une seule entreprise et la politique de placement est déterminée en accord avec le Conseil de Surveillance. INTER-EXPANSION a également mis en place des Fonds Interentreprises nationaux et régionaux.

**INTER-EXPANSION a aidé à constituer le C.E.C.O.R.E.L.** (Centre d'Etudes de Coopération pour la Réalisation d'Équipements de Loisirs) qui réunit de nombreuses associations du **tourisme social**.

Les Conseils de Surveillance des Fonds Communs de Placement peuvent décider de souscrire dans la limite de 10 % des Fonds gérés par INTER-EXPANSION, à des emprunts privés représentatifs de prêts directs et mobilisables à tous moments, accordés dans les conditions privilégiées aux organismes du tourisme social.

INTER-EXPANSION gère également des **plans d'épargne** fonctionnant dans le cadre de l'entreprise et permettant aux salariés de participer, avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille collectif.

Les Fonds Communs de Placement recevant les versements individuels des salariés et la contribution de leur entreprise peuvent être investis en actions et/ou en obligations. Récemment, des Fonds Communs «5 000», investis à 75 % en actions françaises offrent aux salariés la possibilité de bénéficier des avantages de la loi Monory.

## GESTION DE L'EPARGNE INDIVIDUELLE

Le Groupe C.R.I. a récemment prolongé ce mouvement en créant deux nouveaux instruments adaptés à la gestion de l'épargne individuelle qui doit être protégée contre l'inflation.

— **INTER VALEURS INDUSTRIE** (Sicav Monory): dont l'objet est de permettre à toute personne physique de participer à la construction d'un portefeuille collectif en plaçant son épargne individuelle et en bénéficiant des dispositions de la loi Monory autorisant les déductions fiscales suivantes :

- 5 000 F par foyer
- + 500 F par enfant à charge
- + 1 000 F à partir du 3<sup>e</sup> enfant.

Le portefeuille de la Sicav «INTER VALEURS INDUSTRIE» doit détenir au minimum 60 % d'actions françaises.

— **INTER FONDS GESTION** (Société de Gestion de Fonds Communs de Placement ouverts au public), dont l'objet est de permettre à toute personne physique ou morale de faire fructifier son épargne en utilisant la formule du fonds commun de placement dont l'avantage est d'offrir une gestion collective et spécialisée.

INTER FONDS GESTION peut procéder à la création de plusieurs types de Fonds «Actions» (diversifiés, sectoriels, 5 000), des Fonds «Obligations» et des Fonds spécialisés (régionaux, etc.) peuvent également être constitués.

Les Fonds Communs de Placement d'INTER FONDS GESTION offrent la possibilité à certaines Associations et Comités d'entreprises de regrouper leur épargne et de mettre en place des financements particuliers dans des régions, secteurs ou activités déterminés.

Un premier Fonds «Obligations» a été lancé en 1980, dont la valeur de part au 15 décembre 1980 s'élève à 108,69 F.

D'autres instruments de gestion de l'épargne individuelle sont actuellement mis en place : INTER INVESTISSEMENTS NORD-EST, Société de Gestion de Fonds Communs de Placement a été récemment créée au niveau régional.

## FORMATION

INTER-FORMATION, Association à gestion paritaire créée dans le cadre de la

loi sur la formation professionnelle et l'éducation permanente, développe des actions de formation liées aux activités du Groupe C.R.I. Elle s'est attachée, par ailleurs, à rechercher toutes formes d'interventions reliant les différents secteurs abordés par le Groupe, à caractère économique, financier et de type social et susceptible de répondre aux préoccupations des entreprises, des salariés, des collectivités dans une société en mutation où il convient de mieux aménager la vie professionnelle.

Depuis l'origine, 234 entreprises ont passé une convention avec INTER FORMATION et ont fait participer 2 736 stagiaires représentant toutes actions réunies 11 523 journées de formation.

## SOMMAIRE

### — Action revendicative

● Conflit Elan	7 à 9
● DUFOUR : 450 emplois gagnés avec la C.F.D.T.	25 à 27
<b>— 38<sup>e</sup> Congrès</b>	
● Les enjeux essentiels	3 à 6
<b>— Dossier central</b>	
● Le 1% logement	15 à 18
<b>— Conditions de travail</b>	
● Dassault Breguet pratique d'une section syndicale	20 à 24
<b>— Divers</b>	
● La C.R.I.	28 à 31
● Poèmes	10 et 19
● Campagne abonnements	11 et 12
● Le verdict des urnes	13
● Le «Billet»	2

- **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.P.A.P. N° 636 D 73  
2/1163

