

UN EMPLOI



PHOTO : BARGEON

POUR TOUS

POUR LES TRAVAILLEURS DE LA S.A.F.E. à HAGONDANGE (Moselle)...

LE SAMEDI DE NUIT, C'EST FINI !...

Chaque samedi, depuis le samedi 11 janvier, les travailleurs de la S.A.F.E., postés en 3 x 8, refusent systématiquement de venir travailler la nuit.

Ils sont 1 200, sur les 3 500 à l'effectif, concernés par cette revendication.

La Direction, qui affirme vouloir gérer unilatéralement la réduction du temps de travail, est mise au pied du mur.

Depuis le début du conflit, les Sections Syndicales C.F.D.T. et C.G.T. demandent l'ouverture de négociations pour aboutir à la suppression du samedi de nuit.

Chaque semaine, un peu plus, les « Safetiers » prennent goût au repos du samedi soir, ils considèrent à juste titre que le week-end, c'est fait pour tout le monde, que l'on soit horaire ou ETAM, manoeuvre ou ingénieur !

D'autres sidérurgistes, ceux de CREUSOT-LOIRE, de CEGEDUR, ont obtenu la suppression du samedi de nuit, pourquoi pas eux ?...

Ils sont pratiquement tous bien décidés à ne plus remettre les pieds à l'usine le samedi soir.

D'autres actions sont engagées à la S.A.F.E. depuis le début de l'année, notamment la grève aux laminoirs T.B.F. (trains, barres et fils) qui se durcit de jour en jour. Les 120 travailleurs du laminoir se battent pour une véritable reconnaissance de leur qualification et la revalorisation de salaire, pour certains postes de travail.

IL Y A DÉJÀ EU UN SCANDALE BULL

Nous ne voulons pas, nous n'admettons pas un scandale CII

Montés par centaines de Toulouse, rejoints par centaines par les centres de Louveciennes, Les Clayes, Vélizy, les travailleurs de la C.I.I. sont venus proclamer leur volonté de voir préserver leur emploi et leur outil de travail.

Ils sont venus pour démontrer leur volonté de s'opposer, avec l'ensemble des métallurgistes, au gaspillage des ressources nationales et à ses forces vives, pour s'opposer à la tutelle de plus en plus oppressante des firmes multinationales, principalement américaines.

Il n'est pas inutile de rappeler que l'origine de la C.I.I. se situe presque en même temps où le ministre des finances de l'époque, Giscard d'Estaing et son chargé de missions, Poniatowsky, donnaient leur accord au rachat par la General Electric, du seul fabricant français d'ordinateurs, la compagnie des machines BULL. Cette opération scandaleuse allait coûter leur emploi à des centaines de travailleurs de chez BULL.

L'avenir de la C.I.I. est en cause, le Gouvernement recule, de mois en mois sa décision, pourtant la querelle plus vive que jamais entre la C.G.E. et la Thomson ne fait qu'empirer la situation de la C.I.I. et met l'Etat face à ses responsabilités.

La C.I.I. représente 8 000 travailleurs sur 4 établissements et si on compte la sous-traitance, cela fait 20 000 salariés concernés.

Par leur démarche au ministère de l'Industrie où ils ont été reçus, avec leurs fédérations, par un conseiller tampon et à l'Elysée où ils ont été éconduits rapidement par le portier gendarme de service, les délégués des travailleurs de la C.I.I. ont posé clairement leurs problèmes et leurs exigences.

Pour l'Inter C.F.D.T.-C.I.I. et la F.G.M.-C.F.D.T., seule une solution nationale de l'informatique appuyée sur une indépendance nationale (incluant une coopération européenne sur un pied d'égalité) et un contrôle national du secteur (qui suppose l'accroissement du pouvoir des travailleurs dans l'entreprise), peut permettre de résoudre la crise actuelle de la C.I.I. et de l'informatique française.

Ce n'est pas par des déploiements de gendarmes et de C.R.S., comme le 24 janvier, à la manifestation de Paris, que le Gouvernement fera céder les travailleurs de la C.I.I.

L'action s'organise dans tous les centres parisiens, des contacts internationaux sont pris par la F.G.M.-C.F.D.T., avec les travailleurs de Siemens et de Philips, au sein d'UNIDATA, par l'intermédiaire de la Fédération Européenne des Métallurgistes, pour dégager des positions communes et préparer la solidarité active si nécessaire.

ACTIONS EN BREF

GENERAL MOTORS - FRANCE

Après 415 départs depuis janvier 1974 (sur 3 300 personnes) et la mise en chômage de 1 100 travailleurs pendant 8 semaines, annonce de :

- la suppression de 150 emplois (50 licenciements de moins de 60 ans, 60 licenciements de plus de 60 ans, appel aux démissions),
- 15 jours de chômage en février,
- demande de licenciement de 3 militants syndicaux, dont un délégué au C.E. en même temps délégué syndical.

Les travailleurs et leurs organisations syndicales, notamment la C.F.D.T., entendent dans l'unité faire échec à la politique de la direction. Le 17 janvier, 500 mensuels, puis 700 ouvriers le 18, débrayaient et manifestaient pour s'opposer aux licenciements. La Direction a cédé sur un point en acceptant d'augmenter l'indemnité conventionnelle horaire de chômage partiel.

COMPTEURS SCHLUMBERGER

S'ajoutant aux mesures de licenciements dans les usines de Poitiers et Besançon, la direction annonce au dernier C.E., la suppression de 280 emplois (sur 2 700 salariés) à Montrouge, de 72 à Abbeville, ce qui porte le nombre total de licenciements dans le groupe à 516.

Le 16 janvier, pendant que les syndicats de l'entreprise (C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.F.T.C. et C.G.C.) tenaient une conférence de presse, les travailleurs débrayaient et tenaient un meeting. Depuis, des débrayages quotidiens se multiplient.

RADIATEURS FINIMETAL

Annonce de 204 licenciements (sur 820 salariés), dont 180 à l'usine de Chagny (Saône-et-Loire) et 24 à celle de Blache-Saint-Vaast (Pas-de-Calais). A Chagny, la C.F.D.T. a tenu une conférence de presse pour dénoncer la situation de l'emploi.

IDEAL-STANDARD

Les travailleurs mènent l'action contre les 1 559 licenciements annoncés et les mesures de chômage partiel. Après une manifestation à l'appel de leurs organisations syndicales C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.F.T.C. et C.G.C., les délégués syndicaux se sont rendus à la Mairie. Ils ont réussi à imposer une négociation à la Direction. Celle-ci a fait un très léger recul en ramenant à 8 (au lieu de 10) le nombre de journées chômées en février.

Les syndicats C.F.D.T. et C.G.T. demandent qu'il n'y ait pas un seul licenciement et que les journées chômées soient indemnisées à 100 %.

REGION DE CHOLET

Le 1^{er} février, à l'appel de la C.F.D.T. et de la C.G.T., 5 000 personnes ont manifesté pour la défense de l'emploi et du pouvoir d'achat. La région est en effet particulièrement touchée par le chômage. Dans la métallurgie, de nombreuses petites entreprises sont touchées par le chômage partiel. Des licenciements sont annoncés, notamment chez MORELLET-GUERINEAU (voitures d'enfants).

SCANDALE à la SOTRIMEC (ex SEMM CARAVELAIR) et chez GARNIER S.A.

On se souvient de la lutte menée pendant deux mois, il y a un an, par les Camarades de la S.E.M.M. CARAVELAIR à Trignac. Cette lutte difficile, mais déterminée, des travailleurs, avait amené une solution industrielle avancée et cautionnée par la DATAR, en la personne de son délégué général Jérôme MONOD.

Cette solution s'est révélée un échec qui se double d'un véritable scandale par l'ampleur que prend l'effondrement du groupe GARNIER S.A., dont Maury était le P.D.G.

Cet effondrement est dû principalement à des erreurs de gestion, la politique industrielle et commerciale s'est avérée fantaisiste, sans étude sérieuse ni plan cohérent.

La complexité et l'ambiguïté des relations industrielles et financières des différentes entreprises du groupe GARNIER S.A. rendent pratiquement impossible la connaissance réelle de la situation.

Actuellement 1 700 emplois sont menacés entre les établissements de Trignac, Redon et Vitry, sans compter les multiples autres établissements que contrôle MAURY.

La responsabilité de la DATAR est lourdement engagée dans l'échec de la société SOTRIMEC de Trignac et du groupe GARNIER S.A.

Les travailleurs du groupe, accompagnés des Fédérations F.G.M./C.F.D.T. et F.T.M./C.G.T. sont allés, le 22 janvier, au siège de la DATAR dire clairement et fortement au délégué général Jérôme MONOD, qu'ils n'accepteraient pas de

payer les pots cassés d'une gestion désastreuse.

Déjà, des actions importantes ont eu lieu, tant à Saint-Nazaire pour Trignac qu'à Redon. La colère des travailleurs du groupe GARNIER S.A. risque de s'amplifier encore plus si des initiatives ne sont pas prises rapidement par les différents ministères intéressés (industrie, finances, travail, DATAR) pour assurer une solution industrielle cohérente et solide qui garantisse l'avenir des travailleurs et le plein emploi.

Les contradictions entre la direction d'entreprise et les pouvoirs publics sont importantes. Ils se rejettent l'un sur l'autre la responsabilité de la situation actuelle.

Face à cette attitude, la F.G.M./C.F.D.T. et la F.T.M./C.G.T. ont demandé qu'une

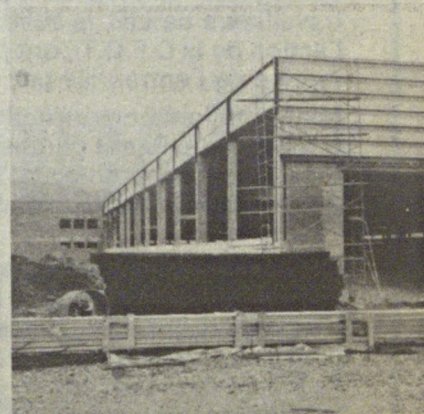


Trignac-SOTRIMEC (ex S.E.M.M.) :

8 mois après la mise en place du plan MAURY-GARNIER S.A. par la DATAR, aucune production nouvelle n'a été mise en route permettant de prendre le relais des fabrications de caravanes.

réunion se tienne dans les plus brefs délais avec les différents ministères intéressés, la DATAR, les patrons de la S.E.M.M. Trigano et le P.D.G. du groupe MAURY.

En attendant, les sections C.F.D.T.-C.G.T. de l'établissement de Trignac exigent que soit respecté le protocole d'accord signé le 27 mai 1974, qui garantit la continuation des fabrications de caravanes, en attendant que se substituent d'autres fabrications.



Tournon :

Le 6 mars 1974, Jérôme MONOD déclarait (après Olivier GUICHARD) : « Nous ne tolérerons pas la reprise des activités de la S.E.M.M. ailleurs... ».

Janvier 1975 : photo de l'usine construite par TRIGANO à Tournon ; elle sera opérationnelle en mars. Jérôme MONOD, délégué général à la DATAR, déclare : « J'ai été battu... » !

S.N.I.A. MARIGNANE

L'escalade à la répression anti-CFDT continue...

C'est un tract de la S.S.E./C.F.D.T. : « Le Droit de Vivre », qui déclenche une fois de plus, les foudres de la direction à l'encontre de nos militants et de notre organisation.

Que s'est-il passé ?

Suite à un suicide d'un travailleur de l'usine, la S.S.E./C.F.D.T. diffuse un tract concernant les problèmes des dépressions nerveuses. Depuis près de quatre ans, plusieurs travailleurs se sont donnés la mort. Les causes en sont multiples, mais l'ambiance à l'intérieur de l'usine est des plus déplorables.

En effet, la répression au niveau syndical comme au niveau politique est instaurée à Marignane par la Direction.

Certains cadres ont pour tâche de déterminer l'appartenance syndicale et politique des travailleurs.

Sept jours après la distribution du tract, la haute maîtrise, prenant prétexte que le tract est diffamant, organise avec la complicité de la Direction, une opération contre la C.F.D.T. Le lendemain, les syndicats F.O. et C.G.C. volent au secours de la Direction en réclamant des sanctions contre la C.F.D.T. (qui les a poussés à une telle prise de position ?... la base ?...). Le jour même, le secrétaire de la S.S.E./C.F.D.T. dépose une plainte préventive contre un chef de service pour menace physique.

Depuis, d'autres manipulations de ce genre ont eu lieu dans le but évident de laminer la C.F.D.T. à Marignane.

Que cache cette opération ?

Dès la création de la C.F.D.T. en septembre 1973, la Direction mute dans des postes ne correspondant pas à leur qualification, les délégués syndicaux légalement déclarés. Depuis, les pressions morales, matérielles et physiques sur nos militants ne se comptent plus.

En fait, le tract « Le Droit de Vivre » n'est qu'un prétexte supplémentaire pour la Direction pour franchir un pas de plus dans l'escalade anti-C.F.D.T.

Mais les militants et notre organisation ne tomberont pas dans cette grossière provocation. N'en déplaise à la Direction et à ses alliés, les travailleurs dans leur majorité ne sont pas dupes de ces manipulations, même si le climat répressif de l'usine les empêche de le manifester ouvertement. Les nombreuses adhésions nouvelles sont là pour le prouver.

Les militants et adhérents C.F.D.T. de l'usine ne sont pas isolés.

L'action des différentes organisations de la C.F.D.T. a permis de dénoncer publiquement, et à tous les niveaux, les pratiques scandaleuses de la Direction.

C'est dans ce sens que la F.G.M. s'est adressée par télégramme au Ministre du travail et aux directions locale et générale de la S.N.I.A.

Elle appelle ses organisations dans l'ensemble des autres usines du groupe, à développer avec les travailleurs la riposte indispensable qui s'impose.

LIP: un an après

La victoire que les travailleurs de LIP ont remportée est maintenant assurée.

Ce succès, dans une conjoncture où le problème de l'emploi est devenu une préoccupation dominante, prouve, si besoin est, que seule une action offensive des travailleurs et de leurs organisations syndicales permet d'assurer la garantie de l'emploi.

En effet, tout au long de ce conflit, où patronat et pouvoir politique conjuguèrent leurs efforts pour un « LIP, c'est fini », l'opiniâtreté de la lutte des travailleurs de LIP, la solidarité active de tous les travailleurs et l'efficacité de l'action de la C.F.D.T., ont permis de dégager des possibilités de solutions et la reprise de l'entreprise par un groupe industriel.

L'information conquise, la connaissance de l'entreprise par les militants C.F.D.T. de LIP, ont permis à la F.G.M. d'élaborer, avec SYNDEX, une solution industrielle cohérente et d'envergure crédible. Reprise pour l'essentiel dans le plan NEUSCHWANDER, elle a amené finalement le pouvoir politique à l'accepter.

En ce sens, la solution adoptée conserve à l'entreprise son caractère de manufacture de montres et ses spécialités de mécanique fine, permettant d'envisager des possibilités importantes de développement. La F.G.M. regrette d'autant plus que l'acceptation, par certaines organisations, de la séparation d'Ornans de l'ensemble industriel de LIP, n'ait pas permis d'atteindre totalement l'objectif de non démantèlement de l'entreprise.

Lorsque le 29 janvier 1974, la C.F.D.T. présentait aux travailleurs de LIP le protocole d'accord mis au point au terme des négociations de DOLE, elle portait un jugement positif en montrant le chemin parcouru depuis l'échec des négociations de DIJON sur le plan GIRAUD.

L'approbation massive par les travailleurs du protocole de DOLE, confirmait leur confiance dans l'organisation syndicale, dont l'efficacité de l'action venait de faire ses preuves, en dégageant les possibilités d'une solution au conflit.

Un an après, le bilan est largement positif :

- **Au niveau de l'emploi** : tous les bénéficiaires de l'accord seront rentrés le 31 mars. Tous ceux non réembauchés le 31 décembre 1974, perçoivent depuis un salaire équivalent à celui qu'ils auraient dans l'entreprise. De plus, l'embauchage d'une centaine de travailleurs est prévu d'ici la fin de 1975.

- **Au niveau social** : le protocole de Dôle, qui sauvegardait l'essentiel des acquis antérieurs, a été amélioré et ainsi, ont été obtenus, depuis mars 1974 :

260 F par mois pour les salaires égaux et inférieurs à 2 000 F,

13 % pour les salaires de plus de 2 000 F,

5^e semaine de congés en hiver à compter de 1975,

prime annuelle de 1 500 F.

L'opiniâtreté de la lutte des travailleurs de LIP, jointe à l'efficacité de l'action de la C.F.D.T. auront pleinement assuré la victoire remportée il y a bientôt un an.

L'action quotidienne des militants C.F.D.T. de LIP a permis que l'accord de DOLE soit correctement appliqué et même amélioré.

Ainsi, la permanence de l'action syndicale, menée par des militants décidés et courageux, qui ont su, jour après jour, consolider les acquis de la lutte, a été indispensable. Cette action, conduite dans le cadre de la politique d'une organisation de masse, peut seule apporter à une pratique syndicale dynamique les moyens de son efficacité.



APRÈS LA VICTOIRE SUR L'EMPLOI, LE SUCCÈS DE LA C.F.D.T. AUX ÉLECTIONS

En délégués du personnel, la C.F.D.T. recueille 8 sièges de délégués sur 10, contre un à la C.G.T. qui en détenait 4 en 1972 et un à la C.G.C. Au comité d'entreprise, la C.F.D.T. recueille 5 sièges sur 6 contre un à la C.G.C. et 0 à la C.G.T. qui en détenait 2 en 1972.

Les résultats C.E. sont les suivants :

Premier collège : inscrits 536, votants 469, exprimés 455.

C.F.D.T. 366 voix, soit 83,5 % au lieu de 46,8 % en 1972.

C.G.T. 73 voix, soit 16,5 % au lieu de 51,7 % en 1972.

Deuxième collège : inscrits 213, votants 195, exprimés 191.

C.F.D.T. 156 voix, soit 81,6 % au lieu de 47,6 % en 1972.

C.G.T. 34 voix, soit 18,4 % au lieu de 12,3 % en 1972.

Les comparaisons étant également difficiles puisque la C.G.C., présente en 1972, avait obtenu 38,6 %.

Troisième collège : (inexistant en 1972) : inscrits 37 ; votants 23 ; exprimés 23. C.F.D.T. 5 voix, pas d'élu. C.G.C. 18 voix, 1 élu.

une action exceptionnelle



une victoire totale



confiance accrue des travailleurs dans la C F D T

L'ENQUETE NATIONALE 1974

L'enquête porte sur un peu plus de 300 000 travailleurs et environ 300 entreprises de toutes tailles.

Elle a été réalisée en février 1974 et l'on peut considérer que depuis cette date, les salaires ont évolué de 10 à 25 %.

Néanmoins les disparités relevées sont telles, que les constatations réalisées sur les salaires 1974 restent d'une brûlante actualité.

L'ensemble des salaires a été traduit en base 40 heures, il comporte les primes dans cette limite, à l'exclusion du 13^e mois et de toutes autres primes trimestrielles ou semestrielles.

Cette enquête a été traitée sur ordinateur.

L'enquête que nous avons réalisée porte sur environ 75 grandes catégories professionnelles.

Nous les avons réunies dans les groupes suivants :

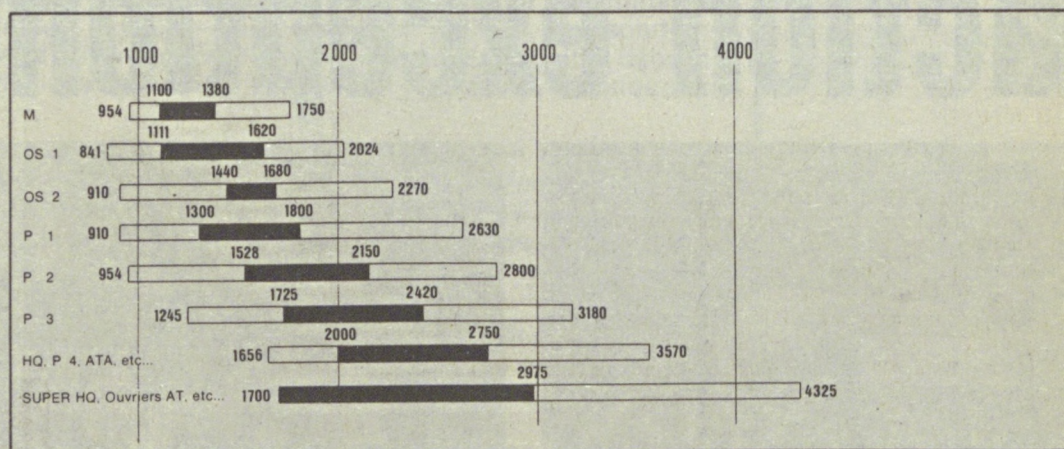
- ouvriers,
- agents techniques,
- dessinateurs, préparateurs,
- agents de maîtrise,
- personnel de secrétariat,
- comptabilité,
- divers administratifs,
- ingénieurs et cadres.

Les graphiques ci-dessous représentent trois de ces groupes, ils illustrent certains phénomènes : disparités, chevauchements, etc...

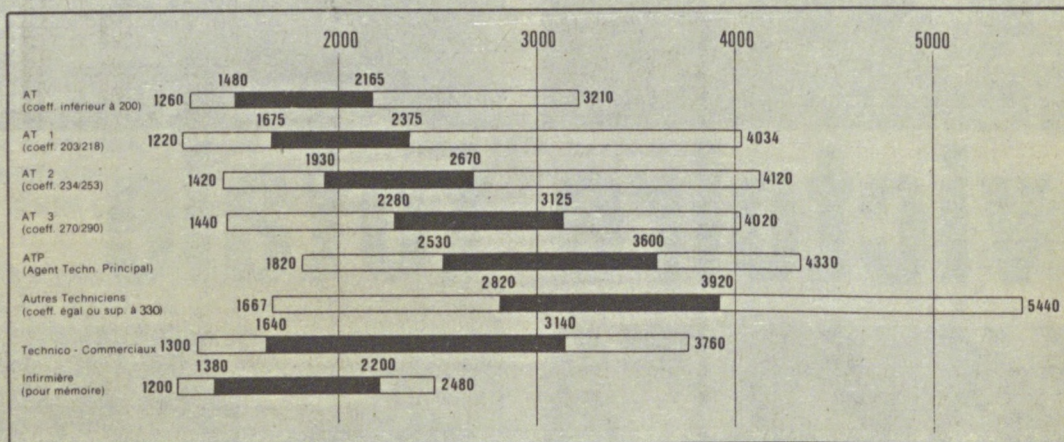
Le trait fin indique, à gauche le salaire mini, à droite, le salaire maxi (base 40 heures).

Les gros traits noirs représentent les chiffres relatifs aux salaires pondérés, c'est-à-dire les salaires pris en considération, après avoir éliminé 10 % des effectifs de chacune des catégories représentant les salaires les plus bas, et 10 % des effectifs concernant les salaires les plus élevés. C'est cette partie qui est la plus importante et la plus significative.

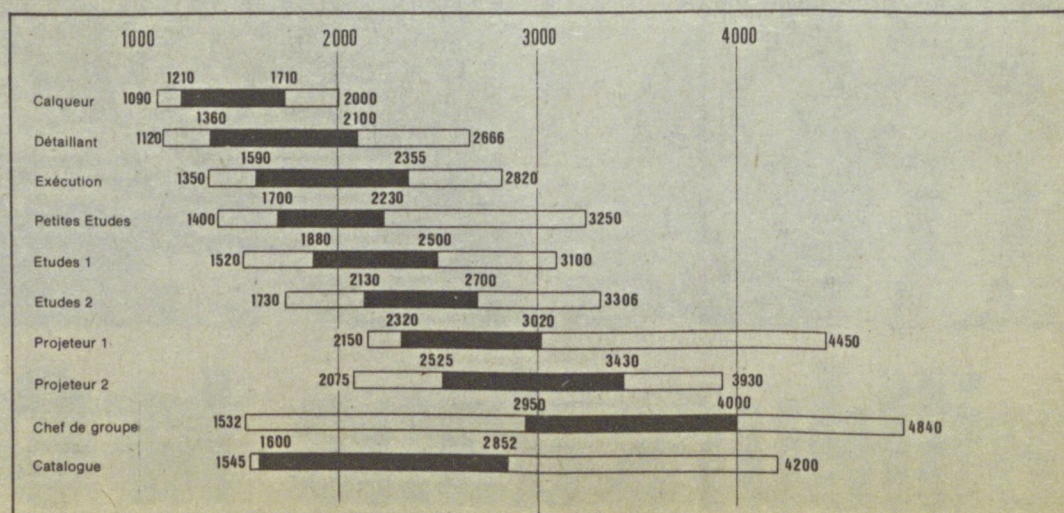
ouvriers



agents techniques



dessinateurs



L'ANARCHIE DES SALAIRES

Dans certaines entreprises, le salaire le plus élevé des O.S. 2 toutes primes comprises, est parfois supérieur au salaire maxi des P. 1.

En outre, très souvent, on constate que, pour la plupart des catégories, le salaire maxi peut être de 40 % plus élevé que le salaire mini de la catégorie suivante.

De plus, le salaire mini des E.T.A.M. est presque toujours égal ou supérieur au salaire moyen des ingénieurs position II.

Au plan national, les « chevauchements » sont importants même si l'on considère seulement les salaires pondérés, c'est-à-dire en éliminant 10 % des effectifs les mieux payés et 10 % des effectifs les moins payés.

Nota : Les salaires les plus élevés représentant 10 % des effectifs utilisent parfois, à eux seuls, 30 à 50 % de l'échelle des salaires de la catégorie.

Ceci indique l'importance de la disparité.

Cette disparité est telle, que le maxi d'une catégorie peut représenter parfois 2 à 8 fois le salaire mini.

LES JEUNES (moins de 30 ans)

Les conditions relatives aux jeunes sont différentes de celles des autres salariés. La situation qui leur est faite comporte donc des caractères spécifiques. Voici ce qui se dégage de l'enquête.

- à catégories équivalentes, le niveau des diplômes est plus élevé,
- certaines catégories sont fermées aux jeunes,
- contrairement à ce qui précède, certaines autres catégories ne sont presque exclusivement réservées qu'à des jeunes,
- c'est parmi les moins de 30 ans, que se trouvent très souvent les plus bas salaires, ils sont alors inférieurs d'au moins 15 à 20 %, en ce qui concerne les mini,
- les moins de 25 ans ont parfois accès aux salaires les plus élevés d'une catégorie, mais cela est exceptionnel.

LES DIPLÔMES

Le pourcentage de C.A.P. est très important parmi les ouvriers, le personnel administratif, les dessinateurs et la maîtrise (près de 10 % des O.S. ont un C.A.P.).

Le brevet représente parfois un pourcentage supérieur en ce qui concerne les administratifs et certaines catégories de techniciens (dessinateurs, préparation).

Un pourcentage variable de bacheliers existe dans toutes les catégories (y compris les ouvriers).

Les B.T.S. et les D.U.T. existent dans toutes les catégories de techniciens et de maîtrise, où les titulaires subissent parfois des emplois les plus bas.

En ce qui concerne les administratifs, les B.T.S. et D.U.T. ne semblent pas correspondre à des classifications précises.

Les licences, quand elles ne donnent pas accès à une classification d'ingénieurs ne semblent correspondre également à aucun emploi précis.

D'une façon générale, l'anarchie des salaires va de pair avec l'anarchie qui résulte d'une non reconnaissance des diplômes.

LES RÉGIONS ET LES BRANCHES

Les plus hauts salaires se trouvent à Paris, mais on y rencontre également les salaires les plus bas, parfois égaux ou proches du S.M.I.C. Cette situation existe aussi dans d'autres régions, telles que l'Ouest, le Midi, la région Rhône-Alpes, où les salaires mini peuvent être voisins du S.M.I.C. et les salaires les plus élevés semblablement les mêmes qu'à Paris.

Quelques exceptions toutefois ; la fourchette des salaires est légèrement plus réduite en Normandie et en Lorraine et des régions telles que le Nord, la Bourgogne, la Franche-Comté se situent presque toujours dans les mini, mais rarement dans les maxi.

En ce qui concerne les branches, la construction électrique présente des disparités, les plus grandes, puisqu'elle comporte les salaires les plus bas et les plus élevés.

L'aéronautique a tendance à se situer le plus généralement parmi les plus hauts salaires.

La mécanique générale et fonderie se trouvent très souvent parmi les bas salaires, sans atteindre le maxi.

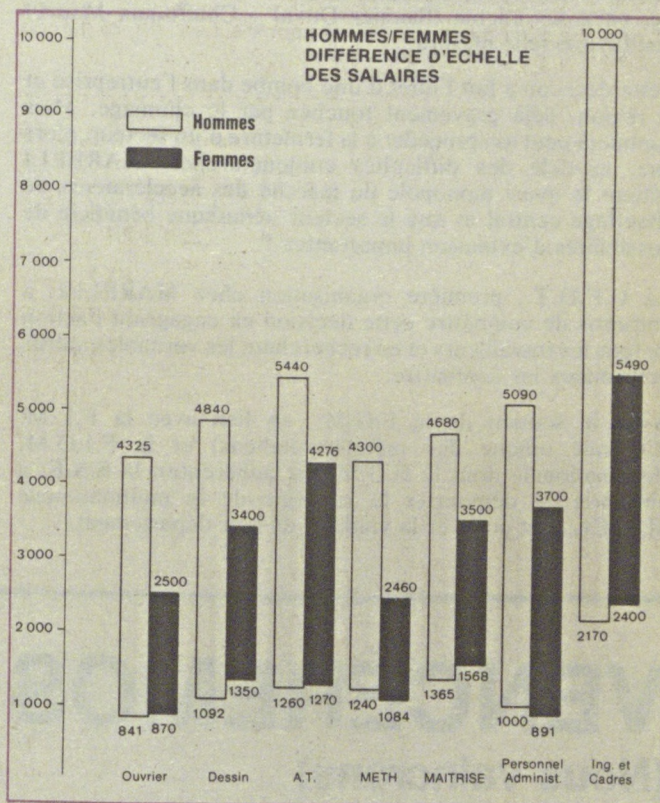
Mais il nous faudrait nuancer le propos.

L'automobile, qui se situe dans la moyenne, atteint les salaires les plus hauts en ce qui concerne quelques catégories de dessinateurs, notamment les projeteurs.

L'aéronautique n'atteint pas toujours les plus hauts salaires en ce qui concerne les manœuvres et les ingénieurs.

La branche équipement, la précision, se trouvent, soit parmi les plus bas salaires, soit parmi les plus élevés, tout dépend de la catégorie professionnelle concernée.

A noter, cependant, qu'en ce qui concerne les O.S. les mini et les maxi sont presque toujours les mêmes, quelles que soient la région et la branche. Il en va de même pour certaines catégories d'administratifs du bas de l'échelle.



Ce graphique nous apporte deux constatations :

LES SALAIRES MINI HOMMES ET FEMMES REPRÉSENTENT DES DIFFÉRENCES DE SALAIRES RELATIVEMENT RÉDUITES EN CE QUI CONCERNE LES SALAIRES LES PLUS ÉLEVÉS, LES DIFFÉRENCES SONT RELATIVEMENT GRANDES

(L'éventail des salaires des hommes peut être le double, ou plus de celui des femmes).

POURQUOI SI PEU DE DIFFÉRENCES PARMIS LES BAS SALAIRES, ET AUTANT DE DIFFÉRENCES AU SOMMET DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ?

En ce qui concerne les bas salaires

Il existe deux éléments favorisant ce nivellement pour le bas, le relèvement du S.M.I.C. et barèmes de salaires garantis auxquels les employeurs ne doivent pas, en principe, se soustraire.

En ce qui concerne le sommet de la grille des salaires, les différences relèvent principalement de deux faits cumulatifs

a) dans chacun des groupes professionnels considérés (ouvriers, préparateurs, etc...) les catégories les plus hautes sont exclusivement réservées à des hommes.

b) dans chacune des catégories comportant des hommes et des femmes le sommet de l'éventail des salaires est toujours réservé à des hommes.

Nota : Nous avons constaté qu'à diplôme et ancienneté égaux, les femmes se trouvent presque toujours classées dans des catégories plus basses que les hommes.

En outre, elles sont essentiellement employées à des emplois d'O.S. et de bureau.

Dans les emplois techniques ou professionnels, elles sont rares et les effectifs diminuent au fur et à mesure qu'augmente la responsabilité.

MARELLI (Witry-lès-Reims) 300 LICENCIEMENTS A DÉCIDÉ MILAN

La C.F.D.T. engage l'action pour l'emploi, contre une firme multinationale

Fin décembre, la Direction d'ARCE-MARELLI, entreprise multinationale, implantée en FRANCE, à WITRY-LES-REIMS, spécialisée dans la construction électrique, moteurs, pompes et ventilation, a décidé la fermeture du département moteurs et pompes, décision entraînant le licenciement de 300 des 600 salariés qu'elle emploie.

Pour MARELLI, la récession du marché, durement ressentie, chez ses clients (Saunier-Duval - Chaffotaux-Maury) justifie une telle mesure.

Cette décision a fait l'effet d'une bombe dans l'entreprise et la région, déjà gravement touchée par le chômage. Mais comment peut-on procéder à la fermeture d'un secteur, alors que, au-delà des difficultés conjoncturelles, MARELLI détient le quasi monopole du marché des accélérateurs de chauffage central et que le secteur aéronautique bénéficie de possibilités d'extension importantes ?

La C.F.D.T., première organisation chez MARELLI, a entrepris de combattre cette décision en engageant l'action de tous les travailleurs et en recherchant les véritables motifs pour mieux les combattre.

Avec le soutien de la F.G.M., en lien avec la F.L.M. (Centrale unique des métallos italiens) et la F.I.O.M. (Internationale dont la F.G.M. est adhérente), la S.S.E. a entrepris de démontrer la stratégie de la multinationale MARELLI et prouver la viabilité de leur département.

MARELLI est une entreprise italienne « qui marche bien ». Avec notamment le parrainage de FIAT, cette société est en passe de devenir le plus grand groupe de la construction électrique en Italie. A une époque où l'énergie électrique prend une place prépondérante dans l'économie, ce groupe industriel est décidé de tenir sa place dans ce domaine en pleine extension. Ces derniers mois, MARELLI a pris le contrôle d'entreprises déficitaires, mais indispensables à sa cohérence industrielle recherchée ; mais à l'inverse, les activités marginales jugées à MILAN comme moins juteuses, seront « sacrifiées » : les 600 travailleurs de Reims n'ont plus grand intérêt pour l'Etat Major, le produit de leur travail a permis l'expansion du groupe vers des activités rentables, alors que dans le secteur moteurs et pompes, aucun investissement n'a été réalisé depuis des années.

La lutte est engagée, la campagne de popularisation se développe (meetings, tracts, manifestations). Les élus locaux, les pouvoirs publics sont interpellés. La C.F.D.T. a décidé de rencontrer le ministère « responsable ». En commun, C.F.D.T.-C.G.T., les cadences ont été réduites.

Les travailleurs italiens, dont les 7 000 à la maison mère, dans la banlieue de MILAN, ne resteront pas inactifs, la F.L.M. a déjà interrogé la direction, d'autres démarches sont envisagées, une coordination sera souhaitable.

Les travailleurs de MARELLI refusent que des Etats Majors capitalistes décident, par un simple coup de dé, de leur avenir.

VENCEREMOS (Nous vaincrons)

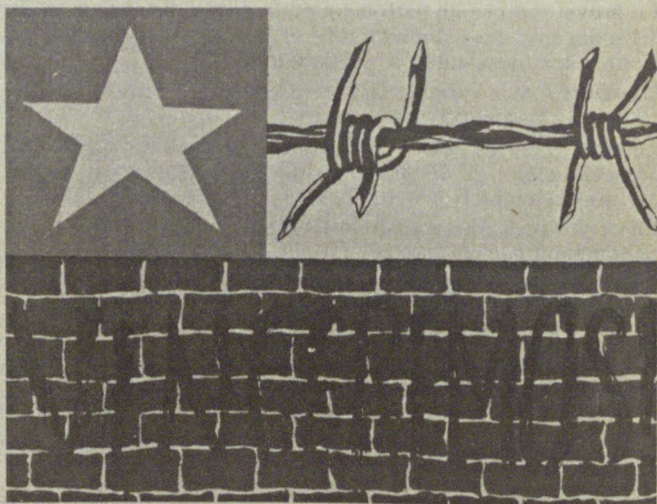
Le fait d'avoir exprimé leur solidarité avec le peuple chilien, à la triste date anniversaire du coup d'Etat fasciste au Chili (11 septembre 73), vaut aux sections C.F.D.T. et C.G.T. de Rivierre et Casalis (machinisme agricole à Orléans) une « assignation au tribunal de grande instance d'Orléans ».

Le motif invoqué par leur direction est l'affichage, le 11 septembre 74, dans les panneaux syndicaux, de l'affichette qui est reproduite ci-contre, la dénonciation des crimes du régime militaire et l'appel à un rassemblement le soir en ville.

La direction, qui a interdit cette affiche et l'a fait constater par voie d'huissier, réclame la somme de 5 000 F (nouveau) de dommages et intérêts, plus l'affichage et la publication du texte de la condamnation. Ce qui porterait à plus d'un million d'anciens francs le total des frais pour les accusés.

Après cela il n'est pas nécessaire de démontrer plus clairement de quel côté se range la Direction de Rivierre et Casalis.

Les travailleurs, quant à eux, ne seront jamais du côté des assassins du peuple chilien, ils n'admettront pas qu'on les réduise au silence ; leur action, leur conscience de classe les situent aux côtés des travailleurs du monde entier, dans une action solidaire contre l'exploitation, cela est d'autant plus



vrai chez Rivierre et Casalis où il y a une forte proportion de travailleurs immigrés et quinze nationalités différentes.

L'information syndicale concerne aussi les aspects internationaux de la lutte ouvrière. La section C.F.D.T. de Rivierre, forte et dynamique ne craint pas ce procès, ni une condamnation si la justice penche du côté du patronat, rien ne l'empêchera d'exprimer sa solidarité avec nos camarades travailleurs chiliens et avec eux, nous pouvons dire « VENCEREMOS ».