

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

# bulletin du militant



**3**

Prix 3 F - N° 95 - 4 avril 1978

# Editorial

## NI PASSIVITÉ - NI RÉSIGNATION

En Bretagne, c'est la colère et l'écœurement ; mais on y refuse la fatalité. C'est le 4<sup>e</sup> accident en 10 ans et après le Torrey-Canon, le Bolhen, l'Olympic-Bravery voici l'Amoco-Cadiz et ses 230 000 tonnes de pétrole. Depuis 10 ans, et le premier accident, ce ne sont pas les promesses et les affirmations qui ont manqué - à entendre parler les différents ministres concernés, il ne manquait pas un bouton de guêtre pour pallier à semblable catastrophe, au cas où...

Mais c'est toujours la même logique et les mêmes propos rassurants (c'était juste avant le 2<sup>e</sup> tour des élections). Les appels à la solidarité nationale pour masquer les choix et l'inconséquence des Pouvoirs Publics. On sait aller sur la lune, mais pour une nappe de pétrole, il n'y a toujours que des pelles, des seaux et des milliers de bras qui inlassablement raclent ce que la vague suivante ramène avec la même force irrésistible.

Ici comme ailleurs, il ne s'agit pas de fatalité. Les pavillons de complaisance, les dégazages à proximité des côtes et leurs lourdes conséquences etc... sont les résultats de la politique capitaliste des armateurs, des compagnies pétrolières couverts par les Pouvoirs Publics Français.

Les échéances électorales passées, dans la Métallurgie comme dans les autres secteurs, les problèmes sont toujours aussi préoccupants.

## SUR L'EMPLOI -

Dans de nombreuses entreprises, les patrons avaient retardé des mesures de licenciements, du chômage partiel, pour ne pas gêner la droite avant les élections, mais maintenant, ils laissent apparaître clairement que malgré toutes les promesses et les slogans, la crise continue à s'amplifier. Ce ne sont pas les travailleurs de Massey - Fergusson qui nous contrediront, leur direction a attendu le 2<sup>e</sup> tour pour leur annoncer le chômage partiel, la semaine de 32 heures avec perte de salaire, et plusieurs centaines de licenciements. Ce ne sont pas, non plus, les sidérurgistes qui diront le contraire, alors que le nouveau plan de restructuration qui vient d'être annoncé prévoit 35 000 suppressions d'emploi, soit 16 000 de plus que le 1<sup>er</sup> plan annoncé.

## SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL - SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Là aussi, les problèmes restent à résoudre, le conflit de la Général-Motors à Strasbourg mené contre le travail en 3 postes et le travail au-delà de 22 heures pour les femmes en est un exemple important que les patrons ont refusé de prendre en compte.

## SUR LES SALAIRES -

L'aggravation du coût de la vie, la publication de l'indice de février qui officiellement annonce plus 0,7 %, les augmentations prévues de différents tarifs, la campagne menée par le patronat sur la « liberté des prix » montrent que la bataille sur les salaires doit être menée sans relâche.

## SUR LA RÉPRESSION -

Les travailleurs de Général-Motors de Strasbourg paient durement le conflit qu'ils ont mené. Après avoir été évacués par la police, quarante d'entre eux ont été mis à pied et sont menacés de licenciement.

Comme la F.G.M. n'a cessé de le rappeler, il faut agir, sans tarder, pour imposer des négociations sur ces revendications, sur ces problèmes : il n'y a pas de place ni pour la passivité, ni pour la résignation.

Les métallurgistes ont un axe de lutte, la Convention Collective Nationale, c'est autour d'elle que nos actions doivent se développer et s'amplifier, c'est le seul moyen d'imposer à l'U.I.M.M. et aux directions d'entreprises des solutions aux préoccupations des travailleurs.

## LE RECOURS PERMANENT DES TRAVAILLEURS

# L'ACTION SYNDICALE

Une nouvelle fois, la droite l'emporte aux élections législatives. Minoritaire en voix au premier tour, la « majorité » conserve une importante avance en sièges à l'Assemblée Nationale (290 contre 201). Il y a quelques semaines encore, nous avions toutes les raisons de croire que le changement était possible, que le succès de la gauche et des Forces Populaires était assuré : cet espoir a sombré le 19 mars. Mais en réalité cet espoir s'était amenuisé au fur et à mesure de l'ampleur prise par la polémique au sein de l'Union de la Gauche.

Chez de nombreux travailleurs, la déception est grande sans nul doute ! Non qu'ils attendaient tout d'une victoire de la gauche mais parce qu'ils espéraient, au-delà de la satisfaction immédiate de leurs revendications prioritaires, conquérir de nouveaux espaces de libertés, à partir d'un vaste élan populaire.

La C.F.D.T. s'était prononcée clairement en faveur de la victoire de la gauche :

- pour en finir avec la politique économique et sociale de la droite au pouvoir, politique de restructuration industrielle confortant les intérêts et l'hégémonie capitalistes et s'appuyant sur l'austérité, le chômage et la répression ;

- pour bénéficier d'un contexte plus favorable à la négociation et à la satisfaction des revendications immédiates des travailleurs ;

- pour ouvrir la voie à des transformations profondes conduisant au Socialisme autogestionnaire.

### Un coup sévère à l'espérance populaire

Il serait fastidieux d'analyser l'ensemble des causes de cet échec électoral. Certaines responsabilités peuvent toutefois être relevées :

- D'une part, l'intense campagne psychologique de la droite, relayée par le patronat, a créé un climat de crainte chez certains électeurs qui se sont laissés abuser par les promesses et le chantage au désordre,

- d'autre part, ces élections se sont déroulées dans un climat de relative démobilisation populaire. Malgré les efforts de la C.F.D.T., l'action n'a pas atteint ces derniers mois le niveau suffisant pour peser sur l'échéance électorale, les travailleurs ayant misé sur le verdict des urnes (certains slogans de la C.G.T. ne sont pas étrangers à cet attentisme),

- par ailleurs, dans son ensemble, la gauche n'a pas su apporter des réponses suffisantes, notamment au niveau structurel, à la crise. La crédibilité des mesures conjoncturelles en a souffert,

- enfin, le Parti Communiste a entrepris de casser la dynamique unitaire par une incessante polémique nourrie de ses intérêts partisans et de son souci de conserver son hégémonie sur la classe ouvrière. De son côté le Parti Socialiste n'a pas su dépasser cette polémique en situant ses propositions sur un autre terrain plus proche des aspirations profondes de la classe ouvrière. Les travailleurs, l'ensemble des électeurs n'ont pas eu voix au chapitre et le « débat pour élever la qualité de l'union » s'est limité aux invectives et procès d'intention. L'analyse C.F.D.T. n'est indulgente pour aucun partenaire de l'Union de la Gauche mais elle entend bien situer la lourde responsabilité du Parti Communiste qui a « assassiné l'espérance populaire ».

### Agir pour imposer la négociation

Au-delà de ces critiques et d'une part d'autocritique (à elle seule, la C.F.D.T. n'a pu élever suffisamment le niveau de débat et de la mobilisation), nous ne devons pas oublier :

- que plus d'un électeur sur deux a condamné dès le premier tour du scrutin la politique économique, sociale, culturelle de la droite,

- que près de 50 % de l'électorat (dont une majorité écrasante de travailleurs) a manifesté sa volonté de changement au deuxième tour.

En s'appuyant sur cette volonté de changement qui s'est exprimée, la C.F.D.T. appelle ses militants, adhé-

rents et l'ensemble des travailleurs à surmonter leur déception et à s'engager résolument dans l'action, qui demeure le recours permanent pour imposer la négociation et la satisfaction des revendications.

En tout état de cause, et comme nous l'avons déjà affirmé au cours des derniers mois, nos propositions et objectifs d'action ne deviennent pas caducs du fait de l'échec de la gauche. Bien au contraire, ces propositions et objectifs conservent toute leur valeur pour impulser le débat devant les travailleurs, pour les mobiliser massivement dans l'action, pour réunir le rapport des forces susceptibles d'ouvrir des brèches dans le mur d'intransigeance du pouvoir et du patronat.

En affirmant concrètement son indépendance vis-à-vis de tout parti et de tout programme, en déployant tous ses efforts pour impulser l'action y compris à l'approche de l'échéance d'un courant de sympathie chez les travailleurs. Ce courant de sympathie, qui s'est d'ailleurs révélé aux dernières élections professionnelles, doit maintenant se traduire dans l'adhésion et la mobilisation active à nos côtés.

Dans la métallurgie tout particulièrement, nos militants doivent s'emparer de ce potentiel, le consolider et faire en sorte qu'il débouche sur une action massive pour la prise en charge et l'aboutissement de la Convention Collective Nationale.

Et nous reprendrons en conclusion celle de la déclaration de la Commission exécutive de la C.F.D.T. à l'issue du 2<sup>e</sup> tour de scrutin :

**« Il est plus clair que jamais que seule une mobilisation consciente des travailleurs et de la majorité du peuple, est capable d'imposer les transformations nécessaires. Cette mobilisation passe par le développement des luttes sociales contre l'exploitation et la domination, à partir de la vie quotidienne, en mettant au centre de l'action la lutte pour la qualité du travail et la qualité de la vie, la lutte contre les inégalités et pour des droits nouveaux. C'est ainsi que nous impulserons les changements économiques et sociaux nécessaires et que nous contribuerons à réunir les conditions politiques favorables à l'instauration du Socialisme Autogestionnaire ».**

INGÉNIEURS & CADRES  
DANS LA MÉTALLURGIE

**CONFÉRENCE  
NATIONALE  
DE LA F.G.M.**

NOGENT/MARNE  
17-18 FÉVRIER 1978

# Quelle autonomie, Quel pouvoir, Quelle solidarité ?

3 questions, en toile de fond pour la 3<sup>e</sup> Conférence Nationale Ingénieurs et Cadres de la F.G.M. ! « Quelle autonomie, quel pouvoir, quelle solidarité ? »

L'objectif était ambitieux. A l'heure d'un premier bilan de la Conférence, on peut estimer que des réponses partielles ont été apportées mais que le sujet est loin d'avoir été épuisé !

**L'autonomie ?** Le savoir technique, la compétence donnent une marge d'autonomie, c'est vrai. Mais la compétence est une denrée périssable... Le problème est de la conserver, déjà, mais aussi et peut-être surtout de pouvoir l'orienter dans le sens souhaité. De ce point de vue l'influence des Cadres est bien faible...

**Quel pouvoir en effet ?** Sur les conditions de travail, sur les collaborations, sur la marche de l'entreprise ?... L'enquête et notre expérience traduisent bien ses limites.

et **La solidarité** enfin ? Dans le travail comme dans l'action collective, les blocages sont nombreux. La « pression sociale, hiérarchique » est formidable. Les directions d'entreprise ont comme objectif d'empêcher que s'exprime la solidarité... Alors ?

Alors, il faut continuer la réflexion et l'action collective. Les progrès sont lents mais évidents pour qui écoute, pendant la Conférence F.G.M., des Ingénieurs de NANTES, de CAEN ou de la région parisienne, expliquer, à partir d'exemples concrets comment le groupe Ingénieur s'était mis en mouvement - quels débats, quelles convergences s'étaient instaurés.

## Convergence dans l'action

Cette action syndicale n'est en effet pas différente de celle que mènent les ouvriers ou les techniciens sur les chantiers ou dans les bureaux. Mêmes problèmes sur le « corporatisme », la politique répressive des directions, la difficulté d'élaborer une revendication « correcte », acceptable par tous, la mise à l'action difficile.

La communauté de problèmes, la convergence dans l'action est finalement la meilleure réponse à l'interrogation formulée par un participant à la Conférence : « mais pourquoi donc se préoccuper des problèmes des Ingénieurs et Cadres ? - Et puis, ont-ils des problèmes ? »

Bien sûr, les problèmes ne sont pas souvent aussi aigus que pour d'autres catégories de salariés. Encore que la situation de l'emploi soit, pour les ingénieurs comme pour nombre de salariés, peu brillante...

Mais chaque catégorie a « ses problèmes » et il appartient à une organisation comme la C.F.D.T. d'intégrer toutes les particularités dans son analyse et dans ses propositions. Et l'intérêt de cette confrontation, où étaient

mêlés des Ingénieurs et des Responsables ouvriers ou techniciens, était de démonter certaines idées reçues. Comme si l'esprit de carrière, ou les difficultés de lutter contre la répression antisyndicale ou, etc... n'était pas le lot de tous les travailleurs.

Le travail des deux jours, à partir du C.R. de l'enquête et de l'expérience de chacun a donc permis à la fois :

- d'apporter des indications sur la réalité vécue par les cadres dans la métallurgie,
- d'échanger sur l'action syndicale,
- d'élargir, de préciser les revendications,
- de prendre en charge le débat sur la convention collective nationale.

Reste à utiliser les résultats de cette Conférence, le dossier du B.M. pour aller encore plus loin.



## A) DÉROULEMENT DE LA CONFÉRENCE

La 3<sup>e</sup> Conférence Nationale Ingénieurs et Cadres Métallurgie est l'aboutissement de plus d'une année de travail : diffusion d'une enquête en près de 6 500 exemplaires dans tous les secteurs de la métallurgie, (sur « le métier d'ingénieur »), interview de groupes de Cadres, réunions dans les Unions Métaux, réflexion et action dans les entreprises.

Malgré des inégalités dans la prise en charge, un travail important.

Deux journées de débats ou participaient des ingénieurs C.F.D.T., des responsables du Conseil Fédéral, secrétaires d'Unions Métaux et du Secrétariat National de la F.G.M.

La Conférence Nationale de la FGM était d'abord resituée dans le cadre de l'action fédérale et confédérale en direction des Ingénieurs et Cadres. La Conférence est une réunion de militants. Elle est destinée à confronter la politique d'action revendicative et les problèmes rencontrés par les Ingénieurs et Cadres dans les entreprises : la plateforme confédérale, le projet de Convention Collective Nationale veulent apporter une réponse à la situation de tous les travailleurs. Est-ce que toutes les catégories s'y retrouvent bien ?

Pour répondre à cette question le travail de la Conférence F.G.M. s'effectuait en deux temps :

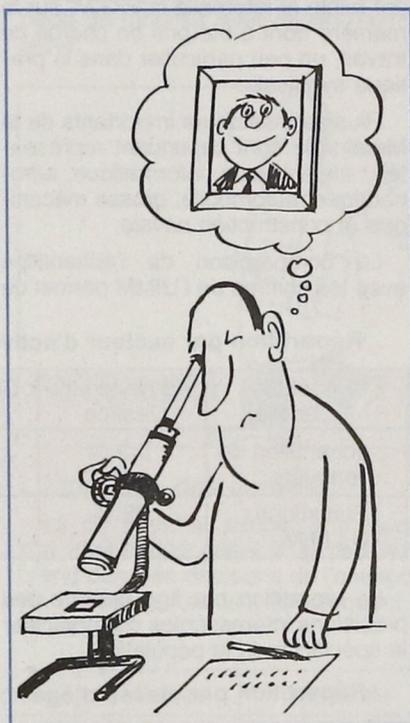
- le premier jour, analyse des conditions de travail des Ingénieurs et Cadres (3<sup>e</sup> collège de la métallurgie),
- le deuxième jour, les expériences de pratique syndicale et les revendications.

### Caractéristiques du « métier » d'ingénieur et de cadre

Après la conférence d'Ingénieur F.G.M. de 1976, consacrée aux salaires, le Conseil Ingénieur décidait d'orienter l'activité fédérale Cadre sur l'analyse des conditions de travail. Y a-t-il un métier d'ingénieur, de cadre ? Quelles en sont les particularités et quelles conséquences sur l'action syndicale. Le travail de 1975-1976 sur les salaires avait été conduit à partir

d'une enquête nationale de salaires. L'idée est donc venue tout naturellement d'étudier de façon systématique la profession d'ingénieur ou de cadre dans la métallurgie à partir, également, d'une enquête. Le Conseil Ingénieur en a tracé les grandes lignes et a sollicité un laboratoire spécialisé dans ce genre d'enquêtes, pour élaborer précisément et réaliser le dépouillement de l'enquête.

La première matinée de la Conférence était consacrée aux problè-



mes concrets rencontrés à l'occasion de toute enquête, de salaire ou autre...

La discussion a montré l'importance d'une enquête, souvent le seul moyen de contact avec l'ensemble (ou au moins une majorité) des ingénieurs d'une entreprise.

### L'ENQUÊTE : un facteur de progrès

Moyen de contact irremplaçable, l'enquête salaire est également un moyen de pression sur les directions qui refusent de communiquer les salaires des ingénieurs et cadres. A ce propos, les participants à la Conférence Ingénieurs et Cadres ont été très intéressés par le « dossier ou cahier des salaires ». Ce cahier est une sorte d'enquête salaire continue sur lequel chaque ingénieur ou cadre (ou dans certains secteurs chaque salarié) vient inscrire son salaire. En contrepartie il lui est possible de consulter l'évolution des salaires de tous ceux qui acceptent de jouer le même jeu. Un moyen intéressant pour mettre en cause la politique patronale d'individualisation des rémunérations.

L'enquête « Conditions de Travail » a été plus difficile.

● en raison du nombre de questions et donc du temps nécessaire pour remplir le questionnaire. Les militants avaient à faire un porte à porte assidu, à s'investir beaucoup plus,

● parce que c'était une enquête C.F.D.T. seule (les enquêtes salaires se font souvent avec la C.G.C.) et donc que, pour cette raison également, il fallait engager toutes les forces militantes,

● parce que c'était une enquête catégorielle dont la forme, comme le fond, posaient question : la question d'une action spécifique en direction des Ingénieurs et Cadres considérés comme un groupe à part ? Plusieurs sections n'ont pas su saisir l'occasion qui leur était offerte d'élargir l'influence de la C.F.D.T. D'autres sections syndicales ont exploité l'enquête et estimé cela très positif.

● enfin, il faut dire que la réussite de la diffusion de l'enquête et son collectage reposaient sur un bon fonctionnement des structures de la FGM-U.M., syndicats, sections syndicales et qu'il a manqué de l'huile dans un certain nombre de rouages. Mais de ce point de vue encore, l'enquête a été un facteur de progrès.

## B) LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Le « LEST » (Laboratoire d'Aix-en-Provence, chargé de traiter cette enquête a dépouillé les 600 questionnaires reçus et s'est attaché surtout aux entreprises où le nombre de réponses était important (MATRA, CII-HB, IRSID, LTT/région parisienne) SNIAS (Toulouse), CREUSOT-LOIRE (Le Creusot), A.C.B. (Nantes), CETIM (St Etienne), PEUGEOT (Sochaux). Les enquêtes ont été confrontées avec des interviews d'ingénieurs et cadres de ces entreprises. L'échantillon de notre enquête est assez représentatif de la population I. et C. de la métallurgie. Le pourcentage de syndiqués C.F.D.T. (24 %) est supérieur à la moyenne, pas au point toutefois de fausser les résultats.

Le « LEST » s'est surtout attaché à dégager les facteurs d'homogénéité du groupe Ingénieurs et Cadres et, en premier lieu la **polyactivité**.

Cette notion de **polyactivité, de polytechnicité**, cette dispersion entre tâches techniques, de gestion, d'animation est un facteur d'unification important entre ces catégories de tra-



vailleurs qui ont une activité « du même genre ».

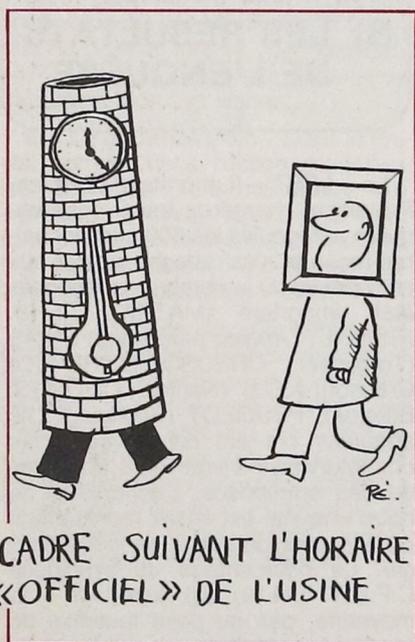
Comme autres facteurs d'unification : l'esprit de carrière, la mobilité, la formation... la volonté de participer aux décisions.

Du point de vue de tous ces facteurs le groupe « études et recherches » constitue sans doute un groupe à part mais les facteurs d'homogénéité l'emporteraient cependant.

Autres éléments qui ressortent de l'enquête :

● **le temps de travail ?** Il semble que la majorité des Ingénieurs et Cadres suit l'horaire « officiel » de l'usine.

● **les conditions de travail,** une satisfaction apparente (63 %) mais les questions posées étaient-elles suffisamment précises ? De façon étonnante la comparaison avec une



enquête de 1969 montre la permanence des préoccupations sauf une : la formation permanente paraît disparue des Centres d'intérêts des I. et C. Est-ce dû à la mise en œuvre des accords et lois sur la formation ? Un débat est apparu à ce propos sur la neutralité, l'objectivité d'une telle enquête. Est-ce que les cadres interrogés ne

répondent pas simplement ce que le milieu ambiant, ce que la propagande patronale veut qu'ils disent pour se conformer au modèle ? La question mérite effectivement d'être posée mais que ces réponses soient induites ou non par le système, c'est un aspect de la réalité et l'action syndicale doit partir de la réalité.

### Représentativité de l'enquête

Sur 6 500 questionnaires distribués, 600 ont été retournés et traités ce qui est faible et interpelle la F.G.M. sur la manière dont a été pris en charge ce travail, un peu particulier dans la pratique syndicale.

Plusieurs secteurs importants de la Métallurgie sont cependant représentés : électronique, informatique, aéronautique, automobile, grosse mécanique et construction navale.

La comparaison de l'échantillon avec les chiffres de l'UIMM permet de

#### Répartition par secteur d'activité :

Population « Cadres »	Administratif Gestion	Commercial	Production	Etudes et Recherche
échantillon de l'enquête	9,3 %	2 %	10,5 %	68 % (dont contrôle)
Statistiques U.I.M.M.	23 %	24 %	24 % (dont contrôle)	22 %

La répartition par âge apporte des précisions intéressantes pour préciser la spécificité de la population.

#### Répartition par classe d'âge

	moins de 35 ans	35 à 50 ans	plus de 50 ans
enquête	45 %	42 %	8 %
U.I.M.M.	26	48	26

La population ayant répondu à l'enquête se caractérise par sa jeunesse. Le fait que 46 % des cadres ayant répondu soient en position II renforce largement ce phénomène.

Les gens qui ont répondu à l'enquête sont donc : jeunes, en début de carrière et exercent une activité d'Etudes et de Recherche.

Ceci fournit une bonne indication de la nature des Ingénieurs et cadres particulièrement sensibles à l'action de la C.F.D.T.

Tout en conservant présent à l'esprit le caractère particulier de notre échantillon on peut interpréter quelques uns des principaux résultats de l'enquête. L'analyse se fera selon quatre orientations prioritaires :

- les fondements du groupe cadre
- son influence
- ses préoccupations et revendications
- les moyens de les faire aboutir.

mesurer la représentativité de l'échantillon. On peut constater la sur-représentation du secteur Etudes et recherche et l'absence presque totale de cadres commerciaux ou technico-commerciaux.



### Le groupe cadre

Parler d'encadrement suppose implicitement la reconnaissance d'un minimum d'unité à la population considérée. S'agissant de l'encadrement, quels sont les éléments qui fondent cette unité ?

L'encadrement se définit avant tout par ce qu'il fait : par ses tâches. De ce point de vue l'enquête aurait vraisemblablement dû considérer le problème des Agents de maîtrise qui forment un sous-ensemble de l'encadrement. Mais des techniciens ont également une tendance à la « polyactivité ».

L'activité des cadres se caractérise par la multiplicité des tâches à accomplir. Peu de cadres consacrent plus de 35 % à une seule activité et moins de 18 % plus de 50 % à une seule tâche. Les cadres répartissent leur temps entre les tâches proposées. (Tâches administratives, tâches techniques, tâches d'études et de recherches, or-

ganisation et préparation du travail, réunions de travail, relations contacts avec subordonnés, supérieurs, autres services).

La nature du savoir nécessaire au cadre pour exercer ces tâches relève de plusieurs ordres :

- un savoir technique, au sens large, incluant l'engineering et la comptabilité par exemple ;
- un savoir d'organisation et de gestion ; outre le fait qu'il consacre du temps à des tâches de cette nature plus de 70 % d'entre-eux considèrent ces aptitudes comme assez ou très importantes dans le travail ;
- un « savoir » relationnel. Les cadres consacrent du temps en relations avec leurs supérieurs, leurs égaux ou leurs subordonnés.

Ce corps de savoir forme un ensemble qui se retrouve peu ou prou dans l'activité de tous les cadres. C'est à travers cet ensemble de tâches constituant la trame de l'activité quotidienne des cadres que naît l'unité fondamentale du groupe ; et cela tant horizontalement entre les cadres des différents services que verticalement entre les cadres des diverses positions hiérarchiques. Il faut ajouter que ce savoir s'exprime par un certain type de discours. Ceci est apparu très clairement au cours des entretiens. Il y a un couple savoir-discours qui fait que les cadres sont plus susceptibles que des ouvriers de souscrire aux discours de la direction, à en accepter l'argumentation.

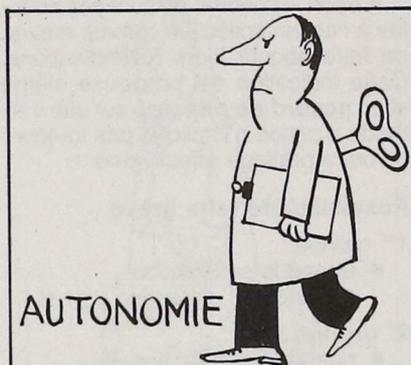
#### Exercice de l'influence

	Très forte	Forte	Faible	Très faible
Définitions des conditions de travail	3,2 %	14,5 %	41 %	41 %
Innovation technique	7 %	33 %	38 %	22 %
Orientation stratégique de l'entreprise	0	3 %	19 %	78 %

La conclusion la plus immédiate que l'on fait à la lecture de ce tableau est que les cadres ne peuvent pas avoir une influence sur les décisions concernant l'entreprise dans son ensemble. Cependant n'oublions pas que notre échantillon comprend beaucoup

Ce savoir « polytechnique » fixe également **les formes particulières** de la carrière des cadres. Celle-ci se caractérise en effet, moins par une accumulation de compétences dans un domaine comme cela peut être le cas pour un ouvrier (un P3 est un P2 plus compétent dans la même spécialité), que par une répartition différenciée des différents savoirs dans son activité ; la part de la technique, par exemple, diminuant au fur et à mesure de la promotion, (que pensent de cela les techniciens et les A.M.).

L'encadrement se définit par un espace de mobilité relativement homogène.



#### L'influence des cadres

Ici on cherche surtout à mesurer son impression quant à la part qu'il prend dans les décisions de l'entreprise. Le tableau suivant est éloquent à ce propos.

de jeunes, de débutants et de personnels en Etudes et recherche, par conséquent il est nécessaire ici de ventiler les réponses par secteur d'activité notamment quand à la volonté d'exercer une influence.

#### Volonté d'exercer une influence selon l'activité

	Moyenne	Administratif Gestion	Commercial	Production	Etudes et Recherche
Définition des conditions de travail	35	30	—	38	37
Innovation technique	19	12	—	22	23
Orientation stratégique	46	58	—	42	40

On note une forte volonté de participer à l'orientation de l'entreprise notamment pour les cadres d'administration et de gestion, qui pourtant sont également ceux qui ont le plus l'impression d'y participer. Il apparaît cependant que c'est eux également qui souvent s'y sentent le plus aptes.

#### Les préoccupations des cadres

La volonté de participer aux décisions déjà signalée apparaît nettement en tête des préoccupations prioritaires. A cet égard il est intéressant de comparer les résultats de l'enquête 77 avec ceux d'une autre enquête effectuée en 1969.

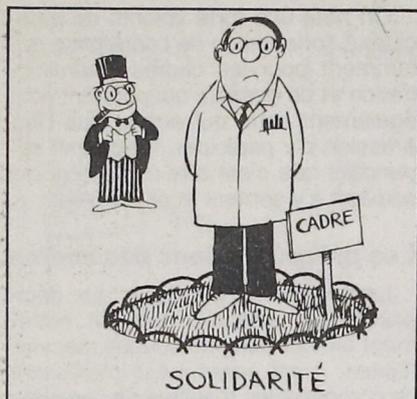
#### Préoccupations prioritaires des cadres

	% de fois cité	
	1969	1977
Formation	57	15
Augmentation de Salaire	32	19
Conditions de travail	44	41
Statut de cadre	17	19
Sécurité d'emploi	45	53
Participation aux décisions	64	70
Hiérarchie des Salaires	12	11
Fiscalité	11	13
Liberté syndicale	17	23
Retraite	11	—



Ce tableau fait apparaître que :

- la participation aux décisions arrive toujours en tête,
- la sécurité de l'emploi préoccupe de plus en plus les cadres (c'est conforme à ce que laissait prévoir la conjoncture),
- les problèmes de statut, d'augmentation de salaire, ou de hiérarchie ne sont pas au centre des préoccupations des cadres : Ce qui pour le dernier point en tout cas peut étonner



étant donné les débats d'actualité sur ce point,

- a noter également l'effondrement de la formation qui dans l'ordre des préoccupations passe de la 2<sup>e</sup> à la 7<sup>e</sup> place et de 57 % de citations à 15 %. Le phénomène est intéressant dans la mesure où entre les deux enquêtes la loi sur la formation permanente est intervenue : a-t-elle malgré ses insuffisances comblé un manque ou créé des illusions ?

- la poussée de la liberté syndicale comme préoccupation est peut être due à la nature particulière de notre échantillon qui comprend 30 % de syndiqués et beaucoup de sympathisants.

Il ne semble pas à la lecture de ces résultats que les cadres soient aussi repliés sur leurs intérêts matériels et catégoriels qu'on le laisse souvent entendre. Des préoccupations telles que Sécurité de l'emploi ou Conditions de travail tendent à rapprocher les cadres des autres catégories de travailleurs.

#### Éléments déterminants dans le choix d'un nouvel emploi

Rémunération	47
Possibilité de carrière	15,6
L'intérêt du travail	<b>78</b>
L'autonomie dans le travail	33
Sécurité de l'emploi	37
Entente avec les collègues	23,5
Durée du travail	17,8
Moyens de travail	7,8

Ce tableau confirme le précédent ; il met notamment en évidence le phénomène de la sécurité de l'emploi et l'importance qu'accordent les cadres à leur autonomie...

Cette partie serait incomplète si on ne remarquait pas que ces préoccupations et ces potentialités de revendication ne sont vraisemblablement pas très fortes ; ce que semble indiquer le fort taux de satisfaction de la population interrogée.

#### Taux de satisfaction

Très	Assez	Pas trop	Pas du tout
4 %	59%	32 %	4 %
63 %		36 %	

#### Evolution depuis cinq ans

Amélioration	Stabilité	Dégradation
17 %	46 %	36 %
63 %		36 %

#### Les cadres et l'action collective

A priori les cadres ne sont pas hostiles à l'action collective comme moyen de faire aboutir leurs revendications. Cette indication est précieuse même si un **accord de principe** sur une méthode d'action n'implique pas toujours qu'on la pratique effectivement.

#### Possibilité de faire grève

1 <sup>er</sup> groupe :		
● quand la satisfaction dépend de l'entreprise	31 %	82 %
2 <sup>e</sup> groupe :		
● quand la satisfaction dépend de l'Etat	4 %	
3 <sup>e</sup> groupe :		
● quand la satisfaction dépend de l'entreprise et/ou de l'Etat	47 %	

#### Dernier groupe :

- de par leur statut particulier les cadres ne doivent pas recourir à la grève 17 %

Pour la grande majorité des cadres il n'y a donc pas refus de principe de faire la grève.

Il faut relever cependant que 31 % considèrent la grève comme un moyen légitime seulement quand la satisfaction de la revendication dépend de l'Entreprise.

Ce premier groupe se décompose ainsi :

- 25 % Administratif et Gestion (% de l'échantillon : 9,3)
- 18 % Production (% de l'échantillon : 10,5)
- 6 % Position IIIC (% de l'échantillon 2,0 %)

#### L'attitude face à la grève et aux formes de l'organisation syndicale

Répartition selon les réponses fournies sur la « possibilité de faire grève	Comité de cadres propre à chaque entreprise	Organisation syndicale spécifique aux cadres	Organisation syndicale regroupant toutes les catégories salariés	Les cadres peuvent traiter directement avec direction
Entreprise	<b>49</b>	12	38	—
Entreprise et Etat	11	14	<b>62,5</b>	—
Ne doivent pas recourir à la grève	<b>55</b>	44	32	11
<b>Ensemble des Cadres</b> de notre échantillon	32	18	48	2

On constate que le premier groupe considéré choisit de préférence la formule du Comité de cadre propre à chaque entreprise qui par ailleurs, et on ne s'en étonnera pas, recueille le plus de suffrages parmi les cadres hostiles à la grève comme moyen d'action. Par ailleurs, tous les cadres estimant pouvoir traiter directement avec la direction se trouvent être aussi hostiles à la grève. La composition particulière de ce dernier groupe est en outre intéressante, on y trouve les cadres à fort taux d'encadrement :

— 44 % encadrent cinq cadres ou plus et 57 % encadrent plus d'un cadre.

Les cadres d'Etudes et recherche se retrouvent par opposition dans le double classement, favorables à une organisation syndicale de tous les salariés et favorables à la grève que la satisfaction de la revendication dépende de l'Entreprise ou de l'Etat.

Pour résumer disons qu'il existe dans l'encadrement une potentialité d'action collective surtout quand le problème est considéré comme interne à l'entreprise et est pris en charge par une organisation de cadres. Cette attitude actuelle de l'encadrement explique peut être certaines difficultés rencontrées par la C.F.D.T. chez les cadres.

## C) EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE

Travail en carrefours, lors de la conférence, sur les résultats de l'enquête : Il s'agissait dans ce travail en 3 groupes de confronter les résultats de l'enquête avec la situation perçue par les participants.

### ● CARREFOUR 1 : La structure du groupe ingénieur et cadre dans la métallurgie,

les filières internes, les limites du groupe I. et C.

D'un débat sur les caractéristiques des ingénieurs et cadres : la polyvalence, le niveau de rémunération, la formation, la carrière, le rapporteur retenait une distinction entre les ingénieurs (diplômés ou autodidactes) à fonction essentiellement technique et les « cadres » à fonction plus hiérarchique. Ceci conduisant à une grande différence dans la pratique syndicale et pose à la C.F.D.T. toute entière la question de la syndicalisation de l'encadrement.

### ● CARREFOUR 2 : La carrière, la promotion, l'esprit cadre

Les participants analysent d'abord l'attitude des directions vis-à-vis de la carrière : organisée « scientifiquement » ou laissée quelque peu au hasard. En réalité la carrière ne concerne que quelques individualités (2 % de la masse salariale ?...), les fils de famille !... Plus qu'une « carrière » il semble que les cadres revendiquent de garder, ou accroître « leur valeur marchande », ils veulent surtout ne pas « s'encroûter ».

**SUR L'AUTONOMIE :** il est sûr que l'autonomie réelle n'existe pas. Qu'elle est orientée par la direction. Cependant, des Ingénieurs et Cadres, même C.F.D.T., se retrouvent avec un certain pouvoir, sur la définition du travail, sur leurs « collaborateurs ». L'action syndicale doit intégrer cette réalité.

### ● CARREFOUR 3 : Les conditions de travail

(cette commission était composée, pour la majorité, d'ingénieurs d'affaires ou commerciaux.

**CONDITIONS MATÉRIELLES :** La satisfaction relative (63 %) est logique. Cependant la revendication et l'action sont souvent nécessaires (que faire des bureaux paysagers ?).

## L'autonomie des ingénieurs et cadres :

Elle va diminuant, tout en restant supérieurs à celle des autres catégories. Ainsi, sous prétexte de bonne gestion, les cadres doivent de plus en plus se justifier jusqu'à se culpabiliser. L'autonomie, revient, en fait, à appliquer des directives sans avoir participé à leur élaboration. Quant à l'autonomie, vis-à-vis des collaborateurs, elle est bien faible (or c'est un facteur de promotion).



Le carrefour estime que la question de la « charge de travail » ne ressort pas suffisamment de l'enquête. La question des déplacements apparaît très importante (comment faire comprendre qu'un déplacement c'est agréable, mais qu'une vie de déplacements c'est autre chose !...).

Les situations de mutations, la grande mobilité, les contrats à durée limitée (pour la durée d'une affaire, par exemple) posent beaucoup de questions pour l'action syndicale.

## D) PRATIQUE SYNDICALE ET REVENDICATION

Le second jour de la Conférence a été consacré à la réflexion sur la pratique syndicale et les revendications des ingénieurs et cadres de la métallurgie, cette réflexion s'appuyant sur les résultats de l'enquête et la synthèse des travaux en carrefours :

D'abord confrontation de réalités vécues dans des secteurs très divers :

### ■ DUBIGEON (Nantes)

La réflexion sur le conflit du 2<sup>e</sup> semestre 1977 vu du côté Ingénieurs et Cadres C.F.D.T. : Les Ingénieurs C.F.D.T. n'étaient pas en grève. Ils faisaient donc leur travail (dans la mesure cependant où il ne nécessitait pas de faire appel à des ouvriers ou ETAM). Cette attitude a été débattue dans la section syndicale qui a estimé essentiel de ne pas prendre le risque de rejeter l'encadrement du côté de la Direction. Pour les camarades de DUBIGEON, il n'est pas possible de trouver une forme d'action unique valable pour tous, pour toute occasion. Par contre, il est nécessaire pour les ingénieurs de participer à la vie de la section et de mettre au point des procédures d'échanges qui tiennent compte au maximum des contraintes de travail de chacun. C'est cette politique qui a permis tout au long du conflit de garder le contact avec une partie des cadres (une C.G.C. ouverte et syndicale) et d'empêcher la direction de réussir son opération « jaunes ».

### ■ A.C.B. (Nantes)

Ateliers et chantiers de Bretagne, du groupe ALSTHOM-ATLANTIQUE.

Importance relative des mensuels et des Cadres plus nombreux que chez DUBIGEON. Pourtant le problème de formes d'action reste également posé. Les Cadres s'associent peu aux actions d'ensemble par contre, deux actions spécifiques aux Ingénieurs et Cadres : 1 grève d'une heure puis de 24 h suivies par les 2/3 des Ingénieurs et Cadres (N.B. : ces actions spécifiques avaient l'accord de la section).

Des difficultés : des ingénieurs estiment souvent peu « efficaces » les réunions syndicales. La participation et, encore plus, le militantisme sont difficiles. Mais n'est-ce pas valable pour tous les salariés ?

### ■ Honeywell (région parisienne)

Siège commercial : 40 % de Cadres dont 20 % de commerciaux.

Une action originale qui tient à la nature particulière du travail : les commerciaux qui, pour certains, passent 4 h par jour assis au volant de leur voiture, mettent en cause la volonté de la direction de changer de constructeur : passage de Renault à Peugeot jugé moins confortable !... Le camarade d'Honeywell explique comment il a fallu discuter dans la section et le syndicat pour que ce problème de « conditions de travail » soit considéré comme important et donc qu'il soit admis comme normal que les travailleurs se mobilisent dessus : 4 jours d'action, mise en place de commissions permanentes... à partir d'un problème concret, mise en place d'un pouvoir syndical réel.

## ■ S.M.N. (Caen)

Société Métallurgique de Normandie, Sidérurgie, Groupe Empain, Schneider - Entreprise donc « traditionnelle », 6 000 travailleurs - Hauts-fourneaux, aciéries...

Démarrage d'un petit groupe d'ingénieurs, des jeunes, à partir de problèmes concrets d'organisation en travail : horaires, contraintes... Là aussi il a fallu d'abord un travail d'explication dans le syndicat mais, cette fois, pour faire admettre que des ingénieurs de production pouvaient être « admis » dans la section syndicale C.F.D.T.. L'insertion s'est en réalité trouvée facilitée par l'apparition de la crise de la sidérurgie qui met en cause l'emploi de tous, et par la présence régulière d'un camarade du groupe cadre à la réunion mensuelle de la section (les ETAM y participent d'ailleurs relativement peu).

Orientations souhaitées par les ingénieurs : la prise en charge par la section des problèmes des Ingénieurs et Cadres, la discussion dans la section des méthodes d'action et la place des ingénieurs dans l'action (pour y avoir réfléchi avant qu'il y ait un coup dur).

## ■ R.T.C. (Caen)

Radiotechnique Compelec, composants électroniques, groupe Philips.

Un patronat de combat, le plus pur U.I.M.M., l'intégration et le bâton. Le groupe ingénieurs, marqué par la répression et des départs a du mal à s'imposer dans l'entreprise et même dans la section syndicale. Des syndiqués sont en déplacement de longue durée. Discussion sur la difficulté du travail collectif dans la section syndicale, entre les ingénieurs à responsabilité hiérarchique et les ouvrières qui mettent en œuvre.

Pourtant une réunion récente d'ingénieurs et d'ouvrières, réunion pour discuter de l'organisation du travail a été finalement, jugée utile. Une telle expérience devra être renouvelée mais la section syndicale devra l'intégrer davantage dans la réflexion collective sur la pratique syndicale.

En ce qui concerne la S.M.N. et la R.T.C il a été convenu qu'un travail devra être poursuivi au niveau du **syndicat des métaux de CAEN**.

## Les revendications

Y a-t-il des revendications spécifiques aux ingénieurs et cadres ? La plateforme confédérale, le projet de C.C.N. sont-ils des réponses adaptées aux problèmes rencontrés ?

Pour introduire le débat, le responsable de l'action revendicative, présente le projet de Convention Collective Nationale :

- les revendications, le contenu de la C.C.N.,
- et la dynamique qu'il s'agit de mettre en œuvre.

Dans l'exposé introductif sont reprises un certain nombre de revendications ressorties pendant les débats des deux jours : les salaires, les contrats à durée déterminée, les conditions de travail, les orientations industrielles. L'objectif n'est pas d'obtenir partout la même formulation mais il s'agit que le contenu de la C.C.N. soit unifiant et que les procédures de négociations permettent de prendre en compte les situations particulières.

De nombreuses questions sont alors posées :

- sur la politique salariale d'abord. C'est, bien sûr, une des pierres d'achoppement pour les ingénieurs C.F.D.T. soucieux de présenter à leurs collègues une politique réaliste. « On a du mal à expliquer que la revendication C.F.D.T. va donner moins que ce que donnerait le patron ! »...

Questions donc, sur :

- le salaire en deux éléments,
- la nécessité de supprimer le forfait,
- l'évolution du pouvoir d'achat.

A toutes ces interrogations les réponses sont claires :

- pas question de mettre en cause **la politique de salaire en deux éléments** qui nous paraît la seule technique simple pour faire évoluer de façon **programmée, négociée**, la hiérarchie des salaires dans une entreprise.

● **Sur l'évolution du pouvoir d'achat** - La politique de la F.G.M. fait référence à l'évolution du pouvoir de consommation d'un salaire moyen dans la métallurgie. Notre revendication ne prend donc pas en compte pour maintenir le pouvoir d'achat une évolution d'un pourcentage égal pour tous. Il est sûr que si cette revendication n'est pas inscrite dans une politique d'ensemble, cohérente, elle ne peut être facilement acceptée par les ingénieurs les mieux payés. Elle exige des explications.

Notre revendication suppose en même temps la connaissance des salaires réels dans les entreprises car elle ne doit pas conduire à une individualisation encore plus grande de la politique salariale des entreprises.

● **Le forfait** est mis en cause par de nombreux I. et C. car il apparaît comme utile avant tout aux patrons puisqu'il leur permet de ne pas payer les heures supplémentaires.

Cette revendication concerne d'ailleurs de plus en plus de salariés en dehors de la catégorie I. et C.

En conclusion sur les salaires :

- promouvoir la politique du **salaire en deux éléments**



- creuser « **pouvoir d'achat** », « **pouvoir de consommation** »

● faire une enquête auprès des Ingénieurs et Cadres sur le **forfait**

● développer la **pratique des enquêtes** (ou cahiers de salaires) pour améliorer la connaissance des salaires réels et par là, le contrôle possible par l'Organisation Syndicale.

Le temps consacré à traiter des salaires n'a pas permis de discuter longtemps des autres revendications :

● sur les conditions de travail et d'emploi. Notamment, la mise en cause

● des bureaux paysages (qui font l'objet d'une contestation apparemment générale

- des déplacements et mutations
- des contrats à durée déterminée.

Le projet de Convention Collective Nationale a pris en compte ces problèmes qui étaient déjà apparus lors de la réflexion engagée en Octobre 1977, sur l'action syndicale des Ingénieurs et Cadres.

## E) La 3<sup>e</sup> Conférence Ingénieurs et Cadres de la F.G.M.

Quel est l'enjeu aujourd'hui en ce qui concerne les Ingénieurs et Cadres ?

La période électorale a vu le déchaînement de la roite et du patronat contre la politique de la gauche. Les Cadres étaient un enjeu en eux-mêmes (pour leur bulletin de vote) et par l'influence qu'ils pouvaient exercer sur leurs « subordonnés », leurs « collaborateurs ».

La campagne électorale est finie mais les textes restent et l'enjeu demeure. Ainsi, la loi sortie en pleine phase politique, le 2 janvier 1978 sur la concertation avec le personnel d'encadrement, va avoir progressivement des retombées dans les entreprises. Cette loi engage la « concertation sur la concertation » (voir circulaire aux syndicats). La F.G.M. a déjà

dit ce qu'elle pensait de la concertation (B.M. n° 7 - 1975).

La conférence est bien reliée aux préoccupations de la F.G.M. et de la C.F.D.T.

● L'analyse des **Conditions d'exercice de la profession d'Ingénieurs ou de Cadre** c'est la projection, dans la catégorie Ingénieur du dossier **fédéral sur les Conditions de Travail** dans la métallurgie. Dossier qui propose une analyse et une stratégie d'action syndicale.

● La F.G.M. toute entière est dans une phase d'élaboration et de popularisation d'une Convention Collective Nationale. Non pas un carcan juridique, rigide, mais un cadre négociatoire qui a bien pour objectif de définir des orientations dans lesquelles les Ingénieurs puissent se retrouver. Or, les Ingénieurs et Cadres de la métallurgie ont aujourd'hui une Convention Collective. Il y a donc bien, concrètement, un problème de confrontation, d'harmonisation.

● Enfin cette conférence Ingénieurs et Cadres s'inscrit dans la réflexion confédérale :

— sur les **Cadres** : volonté de partir de la diversité des situations vécues par les Ingénieurs et Cadres, de donner tout leur rôle aux structures professionnelles dans l'analyse et dans la prise en charge,

— sur l'**évolution technologique** : quel rôle, quelle place pour les ingénieurs dans une organisation syndicale comme la C.F.D.T. qui veut que les travailleurs puissent maîtriser leurs conditions de travail (lire les « Dégâts du progrès »).

— sur les **rapports de pouvoirs dans l'entreprise et dans la société**. Les conseils d'atelier, les structures décentralisées dans l'entreprise, la branche, la commune, la région sont les perspectives ouvertes par la C.F.D.T. Quelle place, là encore, pour les ingénieurs, les cadres commerciaux, techniques, administratifs etc... ? Quelle modification des rapports hiérarchiques et comment y associer toutes les catégories ? etc...

### IDÉES FORCES A RETENIR

● Sur l'analyse du groupe Ingénieurs et Cadres

L'existence de facteurs d'homogénéité liés à la nature même du travail exercé, à la profession.

Dans ce « métier » où l'on peut distinguer des affinités de formation, d'intérêts, de comportement, une ligne de fracture entre les responsables de production et les techniciens. Problème pour l'action syndicale !... Autre difficulté : la plupart des critères qui définissent le groupe cadres se retrouvent à des degrés divers dans d'autres

catégories : agents de maîtrise d'un côté, techniciens de l'autre.

● **Une conclusion** : les militants perçoivent mieux les différences, les oppositions surtout lorsque le « statut » du cadre apparaît moins prestigieux (secteurs de grande concentration d'ingénieurs). La majorité des Ingénieurs et Cadres, et l'ensemble des travailleurs ne mettent guère en cause les modèles établis,

— soit parce qu'ils pensent que ce n'est pas leur intérêt,

— soit parce que la pression sociale, hiérarchique est trop forte pour qu'il puisse le contester.

Il n'est pas surprenant, dans ce contexte, de constater que l'action collective chez les Ingénieurs et Cadres est difficile. Cependant les exemples cités à la conférence nous confortent dans nos orientations. Ils traduisent en effet :

— la volonté de ne pas « marginaliser » les ingénieurs dans le syndicat mais au contraire d'y porter leurs préoccupations. C'est la responsabilité première des militants Ingénieurs et Cadres qui doivent, pour cela, recevoir tout l'appui de leur syndicat,

— la perception pour les sections syndicales de l'enjeu que représente le groupe Ingénieurs et Cadres. C'est souvent lors d'un conflit que l'on perçoit alors l'évidence. Il ne faut donc pas attendre le conflit et engager, dès aujourd'hui, partout, le travail en commun.

## F. Qui sont les militants cadres C.F.D.T. dans la métallurgie

A l'occasion de la conférence nationale F.G.M. nous avons demandé aux participants de répondre à un questionnaire dont voici les principaux résultats.

**1. Des militants plus jeunes que la moyenne des cadres de la métallurgie.**

	militants présents	pop. tot. U.I.M.M.
moins 30 ans	10 %	11 %
30 à 34 ans	20 %	15 %
35 à 39 ans	40 %	15,3 %
40 à 44 ans	15 %	15,9 %
45 à 49 ans	13 %	16,9 %
plus 50 ans	7 %	25,9 %
Moyenne d'âge	36,5 ans	42,7 ans

**2. Des hommes, essentiellement (94 %) à l'image des militants dans la F.G.M. (96,4 % de Cadres hommes selon l'U.I.M.M.).**

### 3. Peu de cadres « maison »

	militants présents	populat. totale
Format. école d'ingénieur	72 %	} 60 %
Université	12 %	
Autres	16 %	40 %

### 4. d'établissements moyens ou grands :

Militants travaillant dans un établissement de moins de 200 salariés	0 %
200 à 499	22 %
500 à 999	32 %
1000 à 1999	22 %
2000 à 4999	18 %
+ 5000	6 %

### 5. avec un nombre important de cadres :

Militants travaillant dans un établissement ayant un groupe de cadres de moins de 10	0 %
10 à 19	6 %
29 à 49	10 %
50 à 99	25 %
100 à 499	55 %
+ 500	4 %

### 6. qui ne sont pas tous sans responsabilité :

Nombre de travailleurs sous leur responsabilité :

0	47 %
1 à 5	25 %
6 à 10	12 %
11 à 50	3 %
51 à 100	3 %
+ 100	10 %

### 7. Et leur salaire ?

moins de 4 000 F	0
4 000 à 6 000 F	15 %
6 000 à 8 000 F	60 %
8 000 à 10 000 F	22 %
10 000 à 12 000 F	3 %
plus de 12 000 F	0

### 8. Quelles sont leurs responsabilités syndicales :

Délégués D.P.DS C.E.	60 %
Secrétaire de S.S.E.	15 %
Secrétaire de Syndicat	6 %
Membre de bureau de Syndicat	35 %
Membre de bureau UL-UIB	3 %
Membre de bureau de région d'U.D.	20 %

### 9. et leur pratique :

participants aux réunions de section	80 %
aux grèves nationales :	
OUI	NON
85 %	15 %
aux grèves pour l'ensemble de l'entreprise	
OUI	NON
90 %	10 %
aux grèves spécifiques cadres	
OUI	NON
40 %	?

Pour les actions spécifiques cadres le grand nombre de non réponses s'explique par le fait que le cas ne s'est pas présenté.

GROUPE RENAULT

# LE DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

A titre d'information, nous publions les caractéristiques essentielles des dispositions prévues en matière de droit syndical dans le groupe RENAULT (RENAULT - SAVIEM - BERLIET). Chacune de ces trois entreprises a un accord « droit syndicaux » particulier comportant des mesures parfois très différents.

Il est intéressant de comparer d'abord ces accords entre eux (ce qui a été fait dans un document élaboré par l'Inter), ensuite avec les accords qui existent dans d'autres entreprises, partout où le rapport de forces a permis de dépasser le cadre de la loi.

## 1. CONGÉS FORMATION

BERLIET	SAVIEM	RENAULT
200 jours/an/organisation avec une durée maximum de stages de 12 jours (en une ou plusieurs fois) par personne. (2/3 du salaire payé à partir de 6 jours).	Législation quant au nombre de stagiaires + 15 jours supplémentaires à utiliser en 3 fois 5 travailleurs pour les établissements de + de 500 salariés.	Enveloppe de jours possibles suivant la législation mais possibilité d'en faire profiter jusqu'à 50 % de travailleurs en plus de la législation.
	Prise en charge de 50 % du salaire par la direction.	Durée admise de 3 semaines.
	Durée admise 3 semaines en une ou plusieurs fois.	50 % du salaire payé.
	Possibilité de 4 semaines.	Possibilité de 4 semaines.
	15 jours de préavis.	Report possible des jours d'un travailleur sur un autre dans la limite de 4 semaines.
		15 jours de préavis.

## 2. DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

VENISSIEUX : Deux formules.

- 1) nb de DP supérieur de 35 % à la législation avec 17/mois par titulaire et 8 h/mois par suppléant.
- 2) Secteurs autonomes dans l'usine avec un nombre de DP suivant la législation et 15 h/mois par titulaire et 5 h/mois par suppléant.

En cas de litige, le premier cas s'applique.

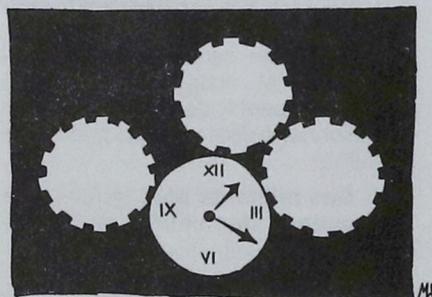
Autres principales usines :

- 15 h/mois/titulaire.
- 5 h/mois/suppléant.

Autres établissements : Législation.

Législation quant au nombre.

30 h/mois pour 1 titulaire et 1 suppléant.



Législation quant au nombre.

BILLANCOURT : 60 h/mois pour 1 titulaire et 1 suppléant.

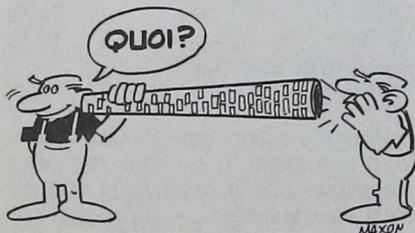
LE MANS, FLINS, CLEON, SANDOUILLE : 50 h/mois pour 1 titulaire et 1 suppléant.

Autres établissements industriels : 30 h/mois dans les mêmes conditions.

Réseau : Législation.

## 3. INFORMATION DIRECTIONS - SYNDICATS

1 liste d'informations (barèmes, classifications, primes...) est garantie.



Rien dans l'accord (voir RENAULT).

### DÉTACHEMENT DE PERMANENTS

1 permanent/organisation/établissement.

Conditions de départ : 3 ans de présence.

Conditions de retour : 5 ans d'absence dont 1 dans la fonction de départ.

(réintégration dans les 3 mois).

1 seule fois par personne.

Rien dans l'accord.

Dans les faits : même chose que BERLIET moins les organigrammes + les affiches de la direction.

1 permanent/organisation/établissement + 1 pour l'ensemble de la Régie, 3 ans d'absence au minimum. 1 seule fois par personne.

S'il est délégué sa franchise d'heures est répartie entre les autres délégués.

Un permanent ne peut être délégué central et délégué d'établissement.

## 4. COMITÉS D'ETABLISSEMENT

### NOMBRE D'ELUS :

Législation.

### HEURES :

- a) **VENISSIEUX** : Législation + 15 h mois pour chaque suppléant + 30 h/mois pour le secrétaire.
- b) Autres principales usines : législation + 10 h par mois par suppléant + 20 h/mois pour le secrétaire.
- c) autres établissements : législation + 5 h/mois par suppléant.

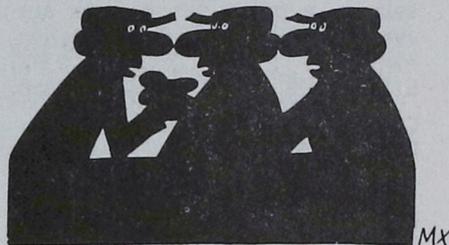
### COMMISSIONS :

Rien n'est précisé.

Législation.

Législation + 20 h par mois pour le secrétaire.

50 h/mois de crédit d'heures pour l'ensemble des commissions sauf pour la formation qui possède en propre 50 h par mois.



Législation.

Par titulaire et par suppléant :

20 h/mois à BILLANCOURT, FLINS, SANDOUVILLE, CLEON, LE MANS.

20 h par titulaire dans les autres établissements y compris dans le réseau.

Secrétaire : 100 h/mois à BILLANCOURT, FLINS, CLEON, LE MANS, SANDOUVILLE.

50 h/mois à RUEIL

30 h/mois dans les autres établissements industriels (à partager éventuellement avec l'adjoint et le trésorier).

Formation : 2 réunions par an.

4 heures deux fois par an dans les 5 gros établissements.

2 h deux fois par an dans les autres établissements industriels.

## 5. COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

1 session par trimestre

2 fois 1/2 journée  
+ 2 fois 1 journée

3 représentants syndicaux/organisation dont 1 cadre avec 45 h/mois pour les 3.

15 titulaires + 15 suppléants.

30 h/mois pour le secrétaire.

### TEMPS DE PRÉPARATION :

1/2 journée pour le 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> trimestre, 1 journée pour les 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup>.

### COMMISSION : COUT DE LA VIE

### COMMISSION FORMATION ET EMPLOI :

20 h/mois pour le président + 480 h/an pour les membres.

### COMMISSION ECONOMIQUE :

20 h/mois pour le président.

### COMMISSION INVESTISSEMENTS :

20 h/mois pour le président.

### INFORMATION AUX TRAVAILLEURS :

Chaque organisation dispose de 45 mn par trimestre par établissement.

Réunions en fin de travail, mais pendant le temps de travail, au plus tard 15 jours après le C.C.E. 45 mn par unité dans le cas de VENISSIEUX.

Chaque salarié possède un crédit d'heures de 6 h par an pour y participer.

1 session par semestre durée ?

Législation : (11 + 11).

Législation :

20 h par semestre pour le secrétaire.

Rien d'officiel.

2 réunions par an,  
1 représentant/organisation/établissement supérieur à 250 salariés.

13 membres se réunit 2 fois par an.

Législation :

En ce qui concerne l'information syndicale aux travailleurs. Rien de spécifique pour les C.C.E.

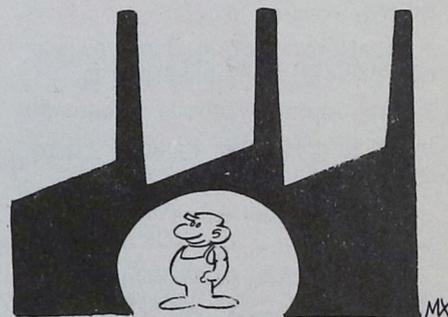
1 session par semestre,  
1 fois 1 journée,  
+ 1 fois deux journées.

Législation : (11 + 11).

Législation :

10 h/mois avec l'adjoint + 30 h à 1 en décembre et juin.

Rien d'officiel mais 1/2 journée payée avec l'expert comptable + 2 fois 1/2 journée payée de préparation.



1 réunion par mois avec 1 représentant/organisation.

Législation :

En ce qui concerne l'information syndicale aux travailleurs. Rien de spécifique pour les C.C.E.

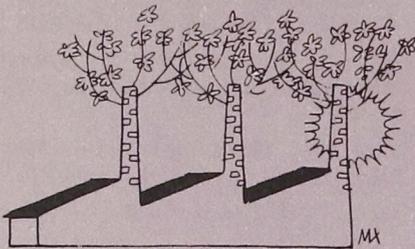
## 6. COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT

2 représentants/organisation

3 représentants/organisation

## 7. CHS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Législation.



### COMMISSIONS CONDITIONS DE TRAVAIL

4 h de réunion par semestre + h pour les visites.

BLAINVILLE : 86 h - SURESNES : 44 h ANNONAY, LIMOGES : 41 h - VILLIERS : 11 h.

Avec variation de 1 h pour + 100 salariés à partir des niveaux suivants : BLAINVILLE : 7 400 salariés, ANNONAY : 2 700, LIMOGES : 2 800 SURESNES : 2 400, VILLIERS : 250.

### COMMISSION HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Législation + 30 h collectives/mois pour les établissements  $\leq$  1 000 salariés + 10 h/mois par tranche de 500 salariés supplémentaires, ce qui donne (mensuellement) : ANNONAY : 70 h - BLAINVILLE : 160 h - LIMOGES : 70 h - SURESNES : 60 h - VILLIERS : 30 h.

Rien de prévu.

20 h/mois par membre à BILLANCOURT, FLINS, CLEON, SANDOUVILLE, LE MANS.

10 h/mois par membre dans les autres établissements industriels. Rien de prévu dans le réseau.

Dérogation possible en cas de besoin.

Possibilité de formation HS.

Nb. de jours = nb. de délégués X 6 jours pour des stages S.S. ou d'organismes agréés.

50 % des salaires payés par la direction. Préavis de 15 jours.

## 8. REPRÉSENTATION SYNDICALE AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT

### VENISSIEUX :

4 délégués avec chacun 20 h/mois.

Législation pour les autres établissements.

Heures de franchise pour l'ensemble de l'entreprise et par organisation :

180 h/mois. Ces heures sont utilisables pour des mandatés ou non.

2 locaux/Organisation à VENISSIEUX.

1 local/organisation dans les autres principaux établissements.

1 local commun dans le réseau.

(mobilier et téléphone extérieur dans chaque local).

Législation pour le nombre.

20 h/mois/délégué comme heures de mandat.

Heures de franchise/organisation/ensemble de l'entreprise pour des représentations dans des organismes officiels (justificatifs) : 10 h/mois.

1 local/organisation/établissement (téléphone extérieur).

### BILLANCOURT :

6 délégués - 162 h.

### LE MANS, FLINS, CLEON, SANDOUVILLE :

4 délégués - 100 h.

### D.R.D. :

3 délégués - 60 h.

### CHOISY, DOUAI :

2 délégués - 40 h.

### DREUX, SAINT OUEN :

1 délégué - 20 h.

### Réseau commercial :

Législation.

1 local par organisation/établissement. (mobilier et téléphone exté.).

1 vélo/organisation dans les 6 principales usines.

## 9. PRATIQUE SYNDICALE

### TRACTS :

distribués aux portes à toute heure. dans l'enceinte aux heures d'entrée et de sortie.

sur les lieux de travail jusqu'à 5 mn après la reprise ou 5 mn avant la débauche.

### NOMBRE DE PANNEAUX :

égal au moins à ceux de la direction + réfection des panneaux.

### COLLECTES DES COTISATIONS :

en dehors des locaux de travail et des restaurants.

En dehors du temps et des locaux de travail.

En dehors du temps et des locaux de travail.

Cotisation en dehors du temps et des lieux de travail.





L'Organisation des Nations-Unies a décidé de faire de l'année 1978, l'« Année internationale contre l'apartheid ». Les trois Confédérations syndicales internationales - C.M.T. - C.I.S.L., F.S.M. - de même que la C.E.S., la F.I.O.M...., se sont engagées elles aussi dans cette campagne. La C.F.D.T. organisera cette campagne 1978 avec un temps fort centré autour du 1<sup>er</sup> mai. C'est donc l'ensemble du mouvement syndical mondial qui conjuguera ses efforts afin d'affaiblir et d'isoler de plus en plus l'Afrique du Sud.

### Un enjeu international considérable

L'Afrique du Sud constitue en effet un enjeu international très important. Se développant dans un pays étendu doté de nombreuses richesses économiques, le capitalisme sud-africain a peu à peu constitué, avec ses pays voisins d'**Afrique Australe**, un ensemble économique intégré qu'elle domine, politiquement et économiquement.

Pour le capitalisme occidental, l'Afrique du Sud présente également un intérêt considérable : de par ses énormes réserves de matières premières (la plupart des métaux, dont des métaux rares et précieux, les diamants), parmi lesquelles l'or occupe une place primordiale ; importance considérable aussi du fait de son « réservoir » de main-d'œuvre noire dont l'exploitation est maximum, et qui donc offre aux investisseurs du capitalisme occidental des bénéfices conséquents.

L'Afrique du Sud n'est donc pas un pays isolé, mais une **énorme puissance économique** aux ramifications mondiales, dont l'intense exploitation de la main-d'œuvre africaine a peu à peu constitué les bases, et, aujourd'hui encore, l'apartheid est, au-delà de son aspect raciste évident, la pièce-maîtresse du développement du capitalisme sud-africain, moyen et justification de la surexploitation des noirs, qui permet à la minorité blanche d'être parmi les populations au niveau de vie le plus élevé du monde.

Les exploiters capitalistes ont en effet trouvé d'importantes populations noires, qu'ils ont forcées à travailler

pour eux, après les avoir expropriées de leurs terres et parquées dans des réserves. Aujourd'hui la situation reste fondamentalement la même, malgré les tentatives du gouvernement de faire croire à l'opinion internationale qu'un changement s'est opéré avec la création des « Bantoustans », présentés comme des Etats indépendants et souverains, dont la mise en place réaliserait la décolonisation de l'Afrique du Sud.

### Les Bantoustans : une mystification

Le but : rehausser l'image de marque du régime, sans opérer de changements fondamentaux dans les conditions d'exploitation des africains. Personne ne s'est laissé convaincre : L'O.N.U. n'a reconnu aucun des nouveaux « Etats ».

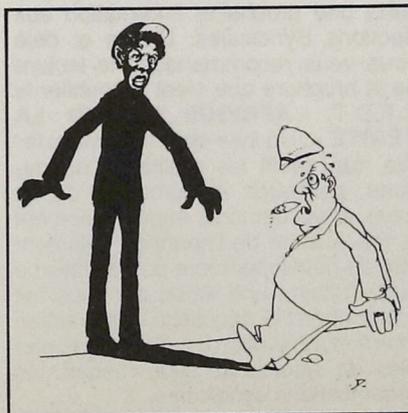
Actuellement dix Bantoustans sont « indépendants » (le Transkei et le Bophutatswana), 8 autres vont le devenir dans les années qui viennent.

Quelles réalités recouvrent-ils ?

Il s'agit de l'attribution à chacune des nations composant la population noire, d'un territoire. Chaque Bantoustan est donc composé d'une ethnie spécifique, à qui l'on octroie « l'indépendance » nationale.

Sans parler du caractère artificiel et arbitraire de ces groupes ethniques, il faut souligner :

— le morcellement extrême de ces territoires (113 parcelles pour 9 Bantoustans). Il n'était bien sûr pas question d'exproprier les propriétaires blancs qui se trouvaient là...



1978 :

## « ANNÉE INTERNATIONALE CONTRE L'APARTHEID »

— la pure fiction de l'indépendance politique : tout est dans la réalité décidé à Prétoria ;

— l'impossibilité d'une quelconque indépendance économique. L'immense majorité des habitants des Bantoustans est obligée de travailler en dehors, en zone blanche, tout en étant dans la stricte obligation de laisser les familles dans le Bantoustan. La résidence des africains en zone blanche n'est en effet tolérée que pour ceux qui y travaillent.

En fait, la création des Bantoustans, nouveau nom des anciennes réserves, s'est traduite pour les Africains par une mise à l'écart encore plus grande de la société blanche : étant obligatoirement et arbitrairement « citoyens » d'un Bantoustan, ils ne sont plus de nationalité sud-africaine, et perdent alors toute possibilité de revendiquer quoi que ce soit dans ce pays. Ils sont alors de véritables étrangers dans les zones blanches de l'Afrique du Sud, qui couvrent 87 % de la superficie du pays...

### Des conditions de travail et de vie intolérables...

L'apartheid atteint tous les aspects de la vie, que ce soit au travail ou en dehors. Chaque individu est classé dans un groupe racial. Il en existe 4 principaux : les Blancs (4 millions 200), les Métis (2 millions 350), les Asiatiques (730 000), et enfin les Africains (18 millions 200).

Entre ces races, la ségrégation entre « blancs » et « non-blancs » est poussée jusqu'à ses plus extrêmes limites : ségrégation dans les lieux publics, dans l'enseignement, dans les établissements de soins, dans les activités sportives, culturelles... Interdiction des réunions et associations mixtes, des mariages mixtes, de toute relation sexuelle entre personnes de races différentes, etc...

A cette ségrégation raciale de tous les instants s'ajoute l'absence de droits pour les individus de race africaine :

— pas de droit de résidence en zone blanche (qui est strictement lié à l'exercice d'un travail dans cette zone) ;

- pas de droit de libre circulation ;
- pas de droit de libre exercice d'un travail : la totalité des emplois qualifiés est, de par la loi, réservée à la minorité blanche ;
- pas de droit de grève, ni de droit syndical, ni de droit de négociation (ce sont les syndicats blancs qui négocient les conditions de travail des africains !).

Dans leur travail, la condition des africains est particulièrement intolérable. Salaires inférieurs de 5 à 8 fois, conditions de travail désastreuses entraînant un taux important d'accidents du travail et de maladies professionnelles, dépendance totale à l'égard de l'employeur, absence de contrat de travail réel, interdiction de quitter librement l'employeur et absence de recours pour toute décision prise par l'employeur.

A cela s'ajoutent des logements surpeuplés et sans confort, l'analphabétisation (l'enseignement est facultatif et payant pour les noirs, gratuit et obligatoire pour les blancs...), un sous-équipement sanitaire et une misère généralisée (selon une récente enquête de l'ONU, 75 enfants africains meurent chaque jour de faim en Afrique du Sud).

### ... Contre lesquelles la lutte s'engage

Après un temps d'arrêt dans les années 1960, la lutte a repris dans les années 1970. Des grèves ont eu lieu, l'immense ghetto noir de Johannesburg, Soweto, s'est à plusieurs reprises révolté ces dernières années. Cette lutte se heurte certes à une violente répression, mais le mouvement de la « conscience noire » progresse cependant peu à peu.

Au niveau de l'organisation des travailleurs africains, bien que les syndicats mixtes soient interdits et que les syndicats de travailleurs africains ne soient pas reconnus, se sont créées des « associations », autorisées par la loi. Ces associations ont peu d'adhérents et très peu de moyens financiers, elles sont de plus l'objet d'une répression de tous les instants. Leur action est donc extrêmement difficile et limitée.

### Une action internationale indispensable

C'est pourquoi une action internationale s'avère indispensable. Une telle action a déjà montré que le gouvernement sud-africain n'y était pas insensible ; elle doit donc s'amplifier encore au cours de cette année de campagne contre l'apartheid.

La C.F.D.T. et la F.G.M. entendent s'engager dans celle-ci, tout au long de l'année. La campagne débutera

autour du 1<sup>er</sup> mai, et sera centrée essentiellement sur l'entreprise, autour de 3 axes :

- information, dans toutes les entreprises, et sensibilisation des travailleurs ;
- solidarité financière ;
- intervention auprès des directions d'entreprise, tout particulièrement celles qui interviennent en Afrique du Sud. Il s'agira de les interpeller, notamment lors des réunions des C.E. et C.C.E. sur leur attitude dans les filiales d'Afrique du Sud.

Sur ce sujet, la résolution sur l'Afrique du Sud adoptée par le dernier Congrès de la F.I.O.M. en octobre 1977 précise :

« Le Congrès décide :

« de faire appel aux affiliées organisant les travailleurs des sociétés mères ayant des filiales en Afrique du Sud, afin de faire pression sur la direction pour obtenir la reconnaissance des syndicats de métallurgistes noirs par les filiales et conclure avec eux des contrats accordant le salaire égal pour un travail de valeur égale, l'égalité des droits en matière de promotion et de formation, la sécurité de l'emploi et des programmes sociaux complets à l'intérieur de l'entreprise. Les compagnies devraient présenter régulièrement un rapport aux délégués syndicaux sur leurs activités en Afrique du Sud ; et les filiales devraient faire rapport aux syndicats d'Afrique du Sud qui sont membres de la F.I.O.M. On attend des compagnies européennes qu'elles mettent en pratique intégralement et sans retard le Code de conduite établi par la Communauté Economique Européenne ;

de publier, au niveau national et international, les noms de toutes les entreprises de l'industrie des métaux qui ne satisfont pas à cette demande, et de prendre les mesures syndicales appropriées contre elles ; »...

Nous aurons l'occasion d'envisager plus concrètement cette campagne dans une prochaine information aux Sections Syndicales. D'ores et déjà nous vous recommandons la lecture de la brochure que vient de publier la C.F.D.T. « **AFRIQUE DU SUD : LA VÉRITÉ** ». Un livre clair, de lecture facile, qui décrit les réalités économiques, politiques et humaines de ce pays, et qui démonte impitoyablement le mécanisme de l'apartheid, élément clef du développement du capitalisme sud-africain ; une étude qui nous fait comprendre la nécessité d'une action internationale coordonnée, au premier plan de laquelle se situe l'action des organisations syndicales.

## sommaire

- **Editorial du Secrétariat National** ..... 2
- **Le recours permanent des travailleurs** ..... 3
- **Conférences F.G.M. : Les ingénieurs et Cadres** ..... 4 à 11
  - Déroulement de la conférence
  - Résultats de l'enquête
  - Exploitation de ces résultats
  - ...et conclusion de cette conférence
- **Groupe Renault : Accords de droit syndical** ..... 12 à 14
- **Lutte contre l'apartheid** ..... 15 et 16

Couverture : G. Bloncourt

### ● 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 :

Albert MERCIER.

#### ● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ.

#### ● Abonnement : 80 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

#### ● Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

#### ● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.