

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

bulletin du militant

N° 210 - DECEMBRE 1980





LA SÉCURITÉ DE NOTRE LIBERTÉ !

Nous vivons en démocratie et nous en sommes fort aises, lorsque nous comparons notre situation à celle de tous les peuples sous le joug des dictatures, à l'Ouest comme à l'Est...

Cette démocratie et les libertés qui s'y attachent sont le fruit de nombreuses luttes au cours des années, des siècles passés, luttes dans lesquelles la classe ouvrière a joué un rôle prépondérant. Et c'est chaque jour que nous avons à poursuivre le combat pour préserver, élargir ces libertés, pour sauvegarder la démocratie, et surtout pour assurer une application réelle de droits formels puisque, comme travailleurs et militants syndicaux, nous savons fort bien qu'il ne suffit pas d'inscrire « Liberté, Egalité, Fraternité » au fronton des édifices publics pour vivre dans une société parfaite !

Nous savons tout cela, nous luttons pour le respect et l'extention de nos libertés, contre les inégalités, contre les sentiments racistes ou xénophobes... et force nous est de constater qu'aujourd'hui notre lutte sur ces terrains a mille et un motif de s'exprimer devant les ravages d'un nouveau régime de l'arbitraire, baptisé « Libéralisme avancé » par ses initiateurs. A la fin du septennat de l'actuel Président de la République, c'est-à-dire après sept ans d'ère giscardienne, les forces capitalistes se trouvent confortées dans leur lutte contre tous ceux qui font preuve d'idées et d'action progressistes au niveau syndical, politique, culturel...

Gouvernement et patronat, le premier s'enlisant dans le scandale, le second s'illustrant par une gestion économique désastreuse, ne peuvent plus supporter la mise en cause de leur politique et mènent de pair la répression violente ou insidieuse. C'est « le fait du prince » et « la lettre de cachet » dignes d'un despotisme absolu plus que d'un « libéralisme éclairé ».

Les syndicats conduisent une grève : on les poursuit devant les tribunaux ; les travailleurs sont en lutte : on leur envoie C.R.S. et « vigiles » ; les travailleurs étrangers revendiquent : on les expulse ; des intellectuels dénoncent la corruption : ils sont reconduits aux frontières s'ils sont étrangers, traduit devant les tribunaux pour crime de « lèse majesté » s'ils sont sujets du Royaume de France et Navarre ; une certaine presse dérange : on installe des micros, on place des tables d'écoutes, on cherche à la museler à coups de procès ; les syndicalistes s'indignent : ils sont licenciés ; les jeunes sont turbulents : on tire dessus ; des hommes politiques s'insurgent : on les prie de se taire...

Le « Français moyen » aspire à la tranquillité : les lois scélérates « anti-casseurs » ou « Sécurité et Liberté » font HARO sur nos droits les plus fondamentaux, légalisent la répression... Ainsi quand on aura fermé la bouche à tous ceux qui posent des questions, il n'y aura plus de problèmes, C.Q.F.D. !

Oui, mais... (pour plagier un homme célèbre), il y a encore nos luttes pour casser la chappe de ce régime de l'arbitraire !



S.M.T. - BURIN
(ANNONAY-Ardèche)

Sous-traitance et sur-exploitation :

LE SORT DE 20 TRAVAILLEUSES

1) L'ENTREPRISE :

La S.M.T. installée à Annonay depuis 4 ans dans les locaux des anciennes Tanneries, fabrique des talonnières pour chaussures de ski, d'où son appellation : S.M.T. (Société Montage de Talonnières). Il s'agit d'une entreprise familiale ayant pour P.D.G. M. BURIN Claude.

Cette Société arrivait d'Annecy (Haute-Savoie) après avoir licencié son personnel. Elle travaille essentiellement pour Salomon (d'Annecy). Jusqu'en février 1980, S.M.T. employait 27 salariés dont 24 femmes. Cet effectif est tombé à 22 salariés, suite à un licenciement collectif pour raisons économiques. Puis, réembauche sous contrat à durée déterminée de six mois d'une personne (et utilisation de l'intérim).

Depuis la création de l'entreprise, les salaires pratiqués se situent de plus en plus près du S.M.I.C., l'employeur sui-

vant les hausses du coût de la vie avec un retard de six mois. Au départ du conflit, les salaires maxi de TOUTES LES OUVRIÈRES étaient de 14,79 F pour un S.M.I.C. de 14,29 F.

Les cadences de travail de cette entreprise sont assimilables à un travail aux pièces causant des difficultés pour certains postes. Tout cela sans primes ni avantages sociaux. Les rares primes distribuées, l'ont été de façon discriminatoire (les absences pour maladies, congés maternité ou fonctions syndicales privant de leur bénéfice).

La C.F.D.T. est présente depuis 1977 avec deux déléguées du personnel (titulaire et suppléante). La répression constante de façon orale, écrite, et le non respect de la législation ont fait l'objet de nombreuses interventions de la C.F.D.T. et de l'inspecteur du travail. De plus, plusieurs dossiers ont été introduits en prud'hommes et correctionnelle.

2) MOTIFS DU CONFLIT :

Un mécontentement de la majorité des travailleuses.

Après les congés 80, la direction pour des raisons de surcharge de travail veut imposer un horaire en équipes; du matin et après-midi pour une période de deux, puis un mois.

Seize ouvrières sur vingt refusent cette nouvelle contrainte: problèmes sociaux, familiaux. Ce refus est signifié à la direction par deux lettres-pétitions. La direction n'en tient pas compte, et affiche les nouveaux horaires et la formation des deux équipes.

Lors d'une assemblée générale, avec la présence du syndicat C.F.D.T. Métaux d'Annonay, les seize ouvrières décident de confirmer leur refus dès le premier jour d'application de la note de service, en se présentant au travail aux heures habituelles, s'étant préalablement déclarées en grève.

3) DEROULEMENT DU CONFLIT

(22 septembre au 1^{er} octobre 1980).

Le premier jour, aux heures normales, le patron refuse de donner du travail. Les travailleuses font intervenir un représentant syndical, et un premier constat d'huissier est établi sur le refus de la direction de donner du travail, malgré l'embauche de trois intérimaires. Ce refus constituant de fait un LOCK-OUT.

Après concertation dans les vestiaires, les travailleuses décident d'y demeurer pour le reste de la journée et de reconduire la même action le lendemain. La municipalité de gauche en est avertie par le syndicat qui sollicite son soutien moral.

La C.F.D.T. fait intervenir l'inspecteur du travail sur l'emploi illicite d'intérimaires pendant une grève, et celui-ci somme M. BURIN de s'en séparer immédiatement. Le mardi 23: même tendance, mais quatre machines ont

disparu de l'atelier. Ces machines ont été transférées au sous-sol domicile d'une seconde «entreprise» familiale, où les trois intérimaires travaillent!

L'inspecteur du travail informé, se trouve sur les lieux dans la matinée, pour constater ce deuxième délit et tenter une conciliation.

Une première rencontre de deux heures et demie a lieu entre les seize salariées, leur représentant syndical et la direction. Le représentant syndical propose au patron un aménagement de l'horaire à la journée. Sont également abordés les salaires, conditions de travail, les libertés syndicales, etc. Rien n'aboutit et un second rendez-vous est pris pour le lendemain. Dans l'après-midi du 23, l'huissier de justice sur la sollicitation du syndicat se voit refuser l'accès aux ateliers et ne peut que faire un constat de carence sur l'absence des machines.

Le mercredi 24: le personnel en grève avec l'appui du syndicat soumet à la direction un protocole d'accord. Celui-ci porte sur cinq points: l'emploi, les horaires de travail, l'évolution des salaires et le paiement des heures de lock-out, les conditions de travail, le droit syndical et les libertés. Deux heures de négociations suivent; parfois houleuses et un accord semble intervenir, sur plusieurs points, mais des difficultés sur d'autres points font que les travailleuses décident de continuer l'action.

La grosse divergence concernant les salaires, les 7% concédés par le patron sont jugés insuffisants, alors que le personnel revendiquait 10%, avec nouvelle révision en décembre.

Le patron, à nouveau sollicité pour poursuivre la négociation, refusait et la situation se trouvait bloquée.

Judi 25: le patron reprend la négociation dès 14 heures. En début d'après-midi le syndicat prend toutes précautions suite à l'arrivée de camions pour embarquer du matériel.

Au cours de cette troisième séance de travail, aucune avancée.

Lundi 29: début de la seconde semaine de lutte, sans aucun découragement des grévistes, toujours présentes aux heures habituelles. Une nouvelle demande est faite à l'Inspecteur du Travail et à la municipalité pour débloquer la situation. Une quatrième rencontre se tient. Tout ce qu'exigent les ouvrières est obtenu, mais le patron veut inclure une clause inacceptable: l'engagement de ne pas recourir aux prud'hommes pour le paiement des heures de lock-out. L'Inspecteur du Travail est avisé des motifs de notre refus sur cette clause illégale.

Mardi 30: un nouveau texte remis la veille au soir est refusé par la direction sans aucune discussion. Celle-ci voulant à tout pris maintenir « la clause des prud'hommes ». Prétexte aussi pour se retirer de la table des négociations. Nouvelle démarche alors auprès de l'Inspecteur du travail: c'est ainsi, que point par point, ligne par ligne, et parfois mot à mot qu'était établi un texte acceptable par les deux parties.

Mercredi 1^{er} octobre: le protocole d'accord était soumis aux ouvrières: vote unanime pour la signature et la reprise du travail.

4) LES RESULTATS:

- **Horaires:** à la journée, très proches de l'horaire précédent avec une fourchette de choix d'une demi-heure matin et soir soit: 7 h 30 ou 8 h à 11 h 30 et 13 h - 18 h ou 18 h 30 (les 4 premiers jours) et 7 h - 11 h le vendredi matin. Le vendredi après-midi restant libre comme auparavant.
- **Salaires:** plus 10% à compter du 1^{er} septembre.
- **Conditions de travail:** 5 postes de travail particulièrement pénibles seront revus avec les délégués du personnel. Les questions d'hygiène et de sécurité seront réglées rapidement.
- **Droit syndical:** un local aménagé sera fourni aux D.P. et pourra être utilisé par l'ensemble du personnel en dehors des heures de travail.



● **Sanctions** : l'engagement qu'aucune sanction ne sera prise à l'encontre du personnel gréviste.

5) LE ROLE DU SYNDICAT CFDT

Tout au long de ce conflit, le premier chez S.M.T. (et le premier vécu par ce patron en trente trois ans, BURIN, père dixit), les représentants des Métaux C.F.D.T. d'Annonay ont été présents avec les travailleuses en lutte. Chaque fois l'avis des travailleuses a été demandé sur les formes d'action, les négociations, les projets de protocole d'accord, les réponses à donner au patron. Tous les communiqués de presse, toutes les déclarations faites au nom du syndicat ont été approuvés par les 16 ouvrières qui ont toujours été présentes à toutes les séances de négociation. Toutes les structures syndicales locales, régionales, ont été tenues au courant en permanence, la municipalité et l'Inspecteur du travail informés et sollicités, les informations dans la presse locale et sur les panneaux syndicaux dans les entreprises ont été nombreuses et adaptées aux événements.

6) LE COMPORTEMENT DE LA C.G.T.

Bien que n'étant pas implantée dans l'entreprise officiellement mais ayant quelques syndiquées, la C.G.T. a suivi ce conflit suivant les circonstances. L'unité a été recherchée par la C.F.D.T. tout au long de cette action, malgré des divergences parfois importantes, notamment sur le contenu des revendications, sur l'opportunité de faire appel à des militants extérieurs lors de la venue des camions.

Après le dénouement du conflit, la C.G.T. décide d'organiser, seule et sans l'accord des grévistes, la solidarité financière!

Depuis la reprise du travail, les élections de délégués du personnel ont eu lieu, élections pour lesquelles la C.G.T. a présenté deux candidates. La C.F.D.T. a gardé ses deux sièges avec 12 voix contre 6 à la C.G.T. A noter que la section C.F.D.T. compte maintenant 11 adhérents sur les 20 travailleuses.

7) LE CHANTAGE PATRONAL

L'action unie et déterminée des travailleuses a contraint le patron à céder. Mais ce n'était que partie remise! En effet, la direction cherche à nouveau à imposer le travail en équipe (et curieusement la C.G.T. dont les adhérents se sont battus avec ceux de la C.F.D.T. contre les prétentions patronales, semble accepter aujourd'hui l'aménagement projeté du temps de travail!).

Il faut dire que, prétextant les contraintes du marché de sous-traitance, le patron ne recule pas devant le chantage à l'emploi: « *si vous refusez le travail en équipes, permettant de faire tourner les machines 16 heures par jour au lieu de 8, je vais perdre le marché « SALOMON » (1), donc je serais obligé de fermer l'usine; ce sera la faute de la C.F.D.T. si 22 emplois sont supprimés à Annonay* » Ces arguments ont été servis aussi à la municipalité...

Pour la C.F.D.T., qui n'exclut pas un transfert d'activités d'Annonay vers une petite bourgade rurale (BURIN y possède une autre entreprise en difficulté) il n'est malgré tout pas question de céder au chantage: tout aménagement du temps de travail ne pourrait avoir lieu qu'à travers le volontariat et devrait se traduire par des compensations en matière de réduction du temps de travail.

1) Il est à noter que lors de contacts avec les sections C.F.D.T. de Salomon Ancey, le syndicat métaux C.F.D.T. d'Annonay a appris que les travailleurs de chez Salomon vont subir une période de chômage partiel.



Elle serait là si lourde

Elle serait là si lourde
Avec son ventre de fer
Et ses volants de laiton
Ses tubes d'eau et de fièvre
Elle courrait sur ses rails
Comme la mort à la guerre
Comme l'ombre dans les yeux
Il y a tant de travail
Tant et tant de coups de lime
Tant de peine et de douleurs
Tant de colère et d'ardeur
Et il y a tant d'années
Tant de visions entassées
De volonté ramassée
De blessures et d'orgueils
Métal arraché au sol
Martyrisé par la flamme
Plié tourmenté crevé
Tordu en forme de rêve
Il y a la sueur des âges
Enfermée dans cette cage
Dix et cent mille ans d'attente
Et de gaucherie vaincue
S'il restait
Un oiseau
Et une locomotive
Et moi seul dans le désert
Avec l'oiseau et la chose
Et si l'on disait choisis

Que ferais-je que ferais-je
Il aurait un bec menu
Comme il sied aux conirostres
Deux boutons brillants aux yeux
Un petit ventre dodu
Je le tiendrais dans ma main
Et son coeur battrait si vite...
Tout autour la fin du monde
En deux cent douze épisodes
Il aurait des plumes grises
Un peu de rouille au bréchet
Et ses fines pattes sèches
Aiguilles gainées de peau
Allons que garderez-vous
Car il faut que tout périsse
Mais pour vos loyaux services
On vous laisse conserver
Un unique échantillon
Comotive ou zoizillon
Tout reprendre à son début
Tous ces lourds secrets perdus
Toute science abattue
Si je laisse la machine
Mais ses plumes sont si fines
Et son coeur battrait si vite
Que je garderais l'oiseau.

Boris VIAN



DES INITIATIVES POUR L'EMPLOI

Malgré le changement de méthodes ou autres manipulations, masquant en partie l'aggravation de la situation de l'emploi, le chômage, avec près de 1,6 million d'inscrits à l'A.N.P.E. a battu, à nouveau, tous les records à la fin octobre.

C'est cette aggravation continuelle du chômage et la perspective d'au moins 2,3 millions de chômeurs en 1985, si la politique actuelle continue, qui ont conduit le conseil national de la C.F.D.T. à lancer une campagne d'action pour la création d'emplois.

Pour avancer vers cet objectif, la C.F.D.T. considère que cette campagne devrait porter :

● **à court terme sur :**

- l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;
- la nature de l'emploi : postes de travail, intérim, auxiliariat, c'est-à-dire sa précarité ;
- la réduction de la durée du travail.

● **à moyen et à long terme sur :**

- la modification de la nature des politiques sectorielles et la relance des investissements ;
- l'amélioration et le développement des services collectifs et publics ainsi que l'impulsion des politiques régionales équilibrées ;
- la maîtrise des mutations technologiques.

Une campagne de longue durée

L'ampleur des problèmes, le temps nécessaire pour obtenir et amplifier les résultats concernant la création d'emplois, nécessitent une campagne d'action de longue durée, une mobilisation en profondeur, une action rassemblant le maximum de travailleurs.

L'entreprise doit être le lieu prioritaire d'enracinement de l'action.

Les initiatives d'action à un niveau plus large, régional, de branche, national, interprofessionnel, devront être décidées le moment venu, à partir du développement de la campagne et de sa prise en charge à la base.

Pour progresser dans le développement de cette campagne, il sera nécessaire, à tous les niveaux de l'organisation :

- d'organiser un suivi et de faire le point régulièrement sur le déroulement de la campagne, les initiatives prises et à prendre...
- d'organiser les confrontations nécessaires entre organisations et les échanges d'expériences, d'en tirer les enseignements et de les répercuter dans toute la C.F.D.T. jusqu'au niveau de l'entreprise ;

● de mettre en valeur et de populariser les actions menées et les résultats obtenus, tant à l'intérieur de la C.F.D.T. pour donner des idées et des exemples, qu'en direction des travailleurs et l'opinion publique.

Au-delà de ces principes

Ces principes étant affirmés, il faut examiner au niveau de chaque entreprise, groupe branche industrielle, comment les traduire en résultats concrets.

En effet, toute initiative ne peut avoir comme seul objectif de ressasser de «vieilles revendications», mais au contraire d'avancer vers l'aboutissement de ces revendications.

«Les petits ruisseaux faisant les grandes rivières», tout résultat, aussi minime puisse-t-il apparaître, contribuera à atteindre l'objectif fixé. Si dans telle entreprise, nos propositions et notre action ont pu permettre une seule création d'emploi, c'est déjà un résultat tangible qui vaut toutes les bonnes intentions!

Il serait d'ailleurs souhaitable, dans un premier temps, de connaître toutes les réalisations en la matière, lors des derniers mois. Car de nombreuses organisations ont déjà «pris le taureau par les cornes» et obtenu des concessions patronales.

— comme chez GIRLING avec l'embauche définitive des contrats à durée déterminée;

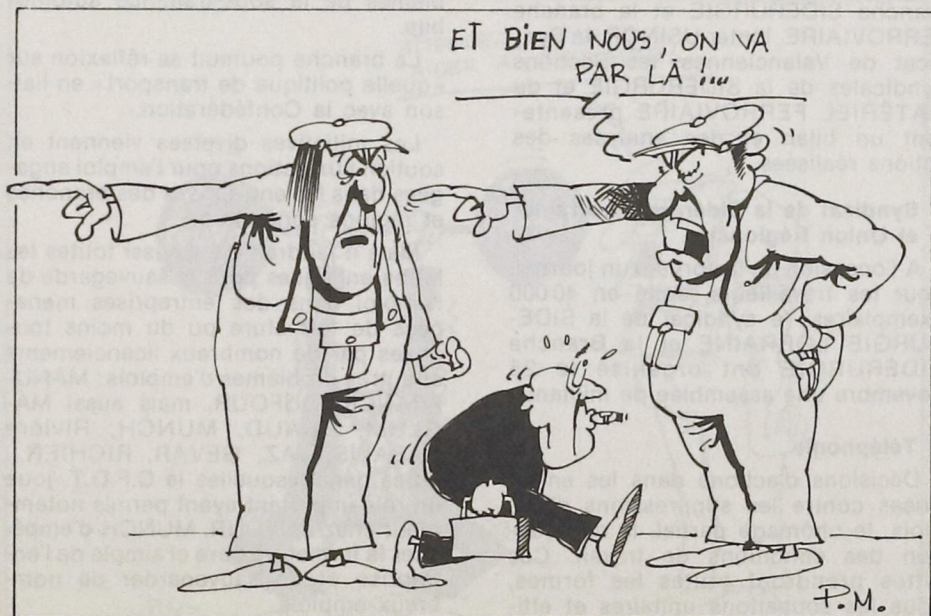
— de même chez CLAUDE St-Etienne;

— aux Forges d'Haironville ou chez SIMMONDS, la C.F.D.T. a obtenu de nombreuses embauches et la réduction de la durée du travail, alors que les directions ne voulaient parler que d'aménagement du temps de travail;

— chez RENAULT, les 2 500 départs en pré-retraite sont en partie compensés par 400 embauches de jeunes travailleurs à FLIN;

— ailleurs des intérimaires sont embauchés sous la pression syndicale...

Nous devons recenser tout ce qui est obtenu actuellement et amplifier le mouvement grâce à la popularisation des premiers résultats qui montrent



se face au chômage et à la précarité de l'emploi.

Au niveau de la F.G.M.-C.F.D.T.

Lors du Conseil Fédéral des 15, 16, et 17 octobre des initiatives de la F.G.M. concernant l'emploi ont été annoncées.

Ces initiatives visent à insérer concrètement la F.G.M. dans la campagne engagée pour l'emploi par le Conseil National confédéral.

Elles doivent aussi faire connaître à toute l'organisation et à l'opinion publique ce que fait et le sens de la démarche de la F.G.M. et de ses différentes structures dans le domaine de la défense de l'emploi. Certaines initiatives sont prises en coordination étroite avec les structures interprofessionnelles.

● Sidérurgie, Matériel ferroviaire (région Nord)

A l'occasion d'un rassemblement des militants de l'interprofessionnel d'un ou plusieurs lieux qui reste à fixer, la branche SIDÉRURGIE et la branche FERROVIAIRE, l'Inter USINOR, le Syndicat de Valenciennes, les Sections Syndicales de la SIDÉRURGIE et du MATÉRIEL FERROVIAIRE présenteront un bilan et des analyses des actions réalisées.

● Syndicat de la Sidérurgie Lorraine et Union Régionale

A l'occasion de la sortie d'un journal, pour les travailleurs, édité en 40 000 exemplaires, le syndicat de la SIDÉRURGIE LORRAINE et la Branche SIDÉRURGIE ont organisé le 25 novembre une assemblée de militants.

● Téléphonie

Décisions d'actions dans les entreprises contre les suppressions d'emplois, le chômage partiel, la dégradation des conditions de travail. Ces luttes prendront toutes les formes, nous les souhaitons unitaires et effi-

caces pour garantir l'emploi des travailleurs de la TÉLÉPHONIE.

● Horlogerie

Une campagne nationale va s'engager, elle s'appuiera sur un tract de la branche HORLOGERIE qui sera distribué dans **toutes** les entreprises relevant de cette branche. Une coordination sera réalisée avec l'U.M. Franche-Comté, la Savoie, et l'Alsace.

● Automobile

La branche va continuer d'animer l'action sur la réduction du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail ainsi que sa réflexion sur quelle politique industrielle pour l'automobile en liaison étroite avec l'U.P.S.M. et l'U.M. Franche-Comté qui sont les territoires où existent les concentrations automobiles les plus importantes (des assemblées de militants décentralisées seront organisées sur ces unions métaux).

Une initiative est envisagée sur RHONE-ALPES en liaison avec la F.G.M., voir avec l'U.R.I. ensuite pour connaître et prendre en charge les problèmes de la sous-traitance automobile.

La branche poursuit sa réflexion sur « quelle politique de transport » en liaison avec la Confédération.

Les initiatives diverses viennent en soutien aux actions pour l'emploi engagées dans les entreprises des branches et régions concernées.

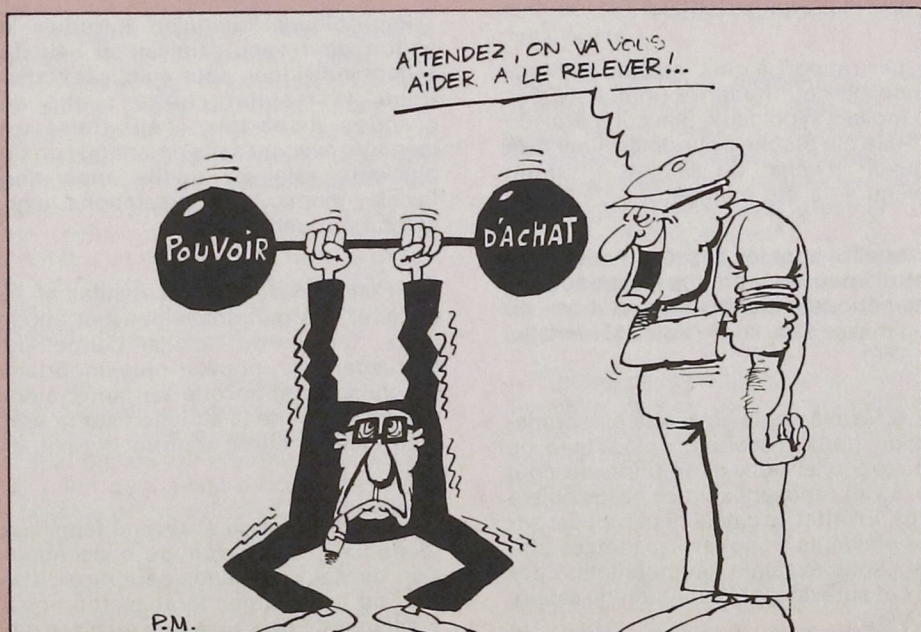
Mais il faudrait citer aussi toutes les luttes engagées pour la sauvegarde de l'emploi dans des entreprises menacées de fermeture ou du moins touchées par de nombreux licenciements et autres problèmes d'emplois: MANU-FRANCE, DUFOUR, mais aussi MANGLUM, BRAUD, MUNCH, Rivière CASALIS, JAZ, GEVAR, RICHIER... luttes dans lesquelles la C.F.D.T. joue un rôle important ayant permis notamment chez DUFOUR, MUNCH d'empêcher la fermeture pure et simple de l'entreprise et de sauvegarder de nombreux emplois.

POUVOIR D'ACHAT ET POUVOIR DE CONSOMMATION

Dans un premier dossier (BM mensuel n° 106, avril 80), nous avons examiné les mécanismes d'évolution du pouvoir d'achat et la structure du salaire.

Aujourd'hui, alors que par la voix de R. BARRE, pouvoir et patronat expriment leur ferme intention de s'attaquer à notre pouvoir d'achat, il nous apparaît intéressant de cerner la définition de pouvoir d'achat et surtout d'établir une comparaison avec ce que nous entendons par pouvoir de consommation, autant il est vrai que le maintien d'un pouvoir d'achat donné ne permet pas pour cela d'accéder à un pouvoir de consommation minimum!

(Consulter aussi dans votre section les BM Hebdos n° 179, et 183 sur la politique salariale de la F.G.M.-C.F.D.T. en 1980).



1) S'ENTENDRE SUR LES MOTS!

Comme nous l'avons vu dans le dossier du BM Mensuel n° 186, les termes employés pour décrire le « pouvoir d'achat » et ses évolutions ont des significations diverses. Ainsi gouvernement et patronat utilisent des données différentes selon les démonstrations qu'ils entendent faire!

Il faut donc préalablement à toute étude sur le pouvoir d'achat s'entendre sur les mots, car cela ne veut pas dire grand chose de déclarer, sans plus de précision, que le pouvoir d'achat est maintenu ou en régression ou enfin en progression. Il faut en effet avant tout savoir:

a) à quoi se rapporte ce pouvoir d'achat: salaire brut, salaire net, rémunération annuelle globale, revenu total du foyer, revenu annuel disponible (c'est-à-dire salaire (s) net (s) plus éventuellement prestations familiales et moins l'imposition fiscale);

b) par rapport à quel indicateur d'évolution du coût de la vie (indice INSEE, ou indices syndicaux...) la comparaison a-t-elle été établie pour déterminer si le pouvoir d'achat du salaire — ou du revenu — a été maintenu;

c) quelles sont les bases retenues pour cette comparaison (correspondance des périodes; calcul « en évolution » ou « en masse salariale » (Voir BM Mensuel n° 186);

d) si les éléments ainsi mis en comparaison (taux d'évolution du salaire ou du revenu et taux d'évolution du coût de la vie) reposent sur des bases objectives. En effet, le calcul peut reposer sur des éléments tronqués, les indices officiels sous évaluant l'augmentation des prix et surévaluant l'évolution du salaire moyen.

En tout état de cause, sauf à faire des calculs cas par cas, les chiffres avancés correspondent à une situation MOYENNE qui gomme les extrêmes (progression importante ou régression grave du pouvoir d'achat). Cela est dû aux méthodes de calcul qui, même si elles reposent sur des données impartiales, ne peuvent prendre en compte toutes les réalités:

— ainsi, l'indice d'évolution des taux de salaires établit déjà une moyenne entre des réalités diversifiées;

— ainsi, de même, l'indice d'évolution du coût de la vie mesure des augmentations de prix qui n'ont pas les mêmes incidences selon la situation et le budget familiaux.

Nous verrons ainsi que dans tel cas, ce pouvoir d'achat du salaire (ou du revenu) apparaît maintenu, voire en légère progression, alors qu'en fait le pouvoir de consommation de la personne (ou du ménage) concerné subit une érosion!

Par ailleurs, lorsqu'on introduit la notion de revenu familial au lieu du salaire individuel, pour établir la statistique, le résultat chiffré cache de grandes disparités: célibataire ou ménage, avec ou sans enfant (s); un ou plusieurs salaires; quelle imposition fiscale; montant des prestations familiales éventuelles...

En cernant de près les réalités en la matière, des paradoxes peuvent apparaître, tel revenu familial permettant d'accéder à un pouvoir plus important de consommation que tel autre, alors que l'examen de la situation sur le seul plan salarial aurait montré le contraire...

Enfin, à situation et revenu familiaux identiques, le pouvoir de consommation de deux ménages peut être différent du fait d'impondérables (non qu'il y ait volonté de « vivre » de manière dif-

férente, mais la situation imposant une répartition différente du revenu): ainsi le poste incompressible du «logement» (dans les mêmes conditions) sera plus élevé en milieu urbain; à contrario, le poste «transport» sera moins élevé, car l'existence de transport, en commun évitera l'utilisation de la voiture individuelle...

2) Répartition du budget et pouvoir de consommation

a) Le pouvoir de consommation

Depuis quelques années, nous avons introduit la notion de «pouvoir de consommation» dans notre politique salariale. Nous avons ainsi parlé à plusieurs reprises «d'accès à un pouvoir de consommation décent», sans toutefois vraiment définir quel pourrait-être le niveau de revenu répondant à ce critère.

1) Pourquoi utiliser cette nouvelle notion? Tout simplement parce que nous nous sommes rendus compte qu'il ne suffisait pas de revendiquer «le maintien et la progression du pouvoir d'achat pour tous», revendication qui, en l'état, maintient et accentue les inégalités; ainsi le maintien, voire une légère progression, du pouvoir d'achat d'un salaire avoisinant le SMIC ne permettra pas au détenteur de ce salaire d'accéder à un «pouvoir de consommation décent».

Et au fil des années, différentes revendications élaborées par la C.F.D.T., au niveau national et dans les entreprises, ont de fait conduit à substituer la notion de pouvoir de consommation à celle de pouvoir d'achat. Par exemple, lorsque nous revendiquons des augmentations uniformes, des augmentations plancher, la progression plus rapide des bas salaires, nous pesons en faveur de l'accès des basses catégories

à un pouvoir de consommation plus important que ne l'aurait permis le simple maintien du pouvoir d'achat de leurs salaires.

2) Quel niveau doit atteindre le salaire (ou le revenu) pour permettre un «pouvoir de consommation décent»?

On peut, en la matière, définir des principes: chaque travailleur, chaque ménage devrait pouvoir, avec le salaire ou le revenu qui est le leur, se loger, se vêtir, s'alimenter dans de bonnes conditions, mais aussi accéder à un minimum de vacances, loisirs, culture. Ces principes posés, on peut déterminer un budget-type global, évaluant le coût minimal des différents postes de consommation (plus imposition fiscale).

Plusieurs organisations chiffrent un budget-type établi selon ces critères. Néanmoins, il est difficile d'élaborer une revendication qui reprenne le montant de ces budgets types, cela pour deux raisons:

— d'une part, nous raisonnons sur les salaires alors que les budgets-types se basent sur un revenu global. Or, selon les situations familiales (comme évoqué précédemment) salaires ou revenus ne représentent pas forcément un montant identique: dans un cas le revenu sera constitué du seul salaire, dans un autre cas, le revenu sera l'adjonction de deux salaires plus les prestations familiales;

— d'autre part, nous avons la volonté d'avancer vers ce pouvoir de consommation minimum, mais le long chemin à parcourir nous contraint à marquer des étapes. Par exemple, si nous fixons le revenu minimum à 3500 F mensuels, pour un ouvrier célibataire, nous pouvons imaginer l'ampleur de la tâche pour imposer le rattrapage nécessaire lorsque le salaire actuel tourne autour de 2500 F! Dans ce cas extrême, ne

serait-il pas mieux de mobiliser les travailleurs pour obtenir 200 F (par exemple) de revalorisation immédiate avec quelques chances d'aboutir plutôt que de « vouloir tout, tout de suite » en sachant que notre attitude se traduira par « rien » ?

b) La répartition du budget

Quelle que soit notre situation familiale, quelle que soit la structure de notre revenu (un salaire, deux salaires, prestations familiales ou non) nous avons à étudier la répartition de notre budget :

— il y a les dépenses mensuelles « incompressibles », telles le loyer et charges, le coût de transport pour le travail, le coût de la scolarité pour les enfants...

— il y a les dépenses mensuelles dites « compressibles », ou « interchangeables », telles l'alimentation, l'habillement, l'hygiène, la santé, les loisirs, la culture...

— il y a les provisions mensuelles, pour dépenses annuelles « incompressibles », notamment les impôts et taxes diverses ;

— il y a enfin (si un solde le permet) les provisions pour investissements divers (mobilier et immobilier, électroménager, automobile, vacances...).

Certains revenus voient leur pouvoir de consommation limité aux charges incompressibles et aux besoins alimentaires de subsistance, avec des difficultés même de « joindre les deux bouts ». Par exemple, il sera difficile pour ne pas dire impossible de faire face au règlement des impôts locaux, car la dépense ne peut être programmée sur les 12 mois, donc elle vient percuter un seul mois de salaire...

D'autres revenus permettront d'accéder à un minimum de loisirs, de

vacances, de culture en plus des charges incompressibles, de la consommation courante.

Enfin, d'autres revenus, plus rarement d'origine salariale, permettront à la fois de couvrir les dépenses obligées (charges incompressibles et biens compressibles de subsistance) les dépenses concourant à un bon équilibre physique et moral (loisirs, vacances, culture) voire quelques dépenses « superflues » ou de « standing », mais permettront aussi de « capitaliser » ou de « spéculer ».

Par rapport à ces différents niveaux de revenus permettant d'accéder à un pouvoir de consommation bien différent, le maintien du pouvoir d'achat ne fait... que maintenir les inégalités : dans le cas des plus bas revenus, on maintient la pénurie ? ; dans le cas de revenus « moyens », on maintient en théorie le pouvoir de consommation (ce n'est pas toujours le cas, comme nous le verrons par la suite) ; et en ce qui concerne les plus hauts revenus, on augmente la part capitalisable.

Cela explique différents aspects de notre politique salariale, en ce qui concerne le salaire en deux éléments, la réduction de l'éventail hiérarchique des revenus, la progression différenciée du pouvoir d'achat.

c) Les conséquences de l'inflation sur les bas et moyens revenus

Dans les exemples qui suivent, nous pouvons constater :

● d'une part que le maintien théorique du pouvoir d'achat (indexation du salaire sur le coût de la vie) n'assure pas réellement un pouvoir de consommation constant, lorsque certaines charges « incompressibles » (de consommation obligée) augmentent plus vite que l'évolution moyenne des prix, ce qui est le cas actuellement !

● d'autre part, que les conséquences de ce phénomène d'érosion du pouvoir de consommation sont d'autant plus graves que les revenus sont faibles.

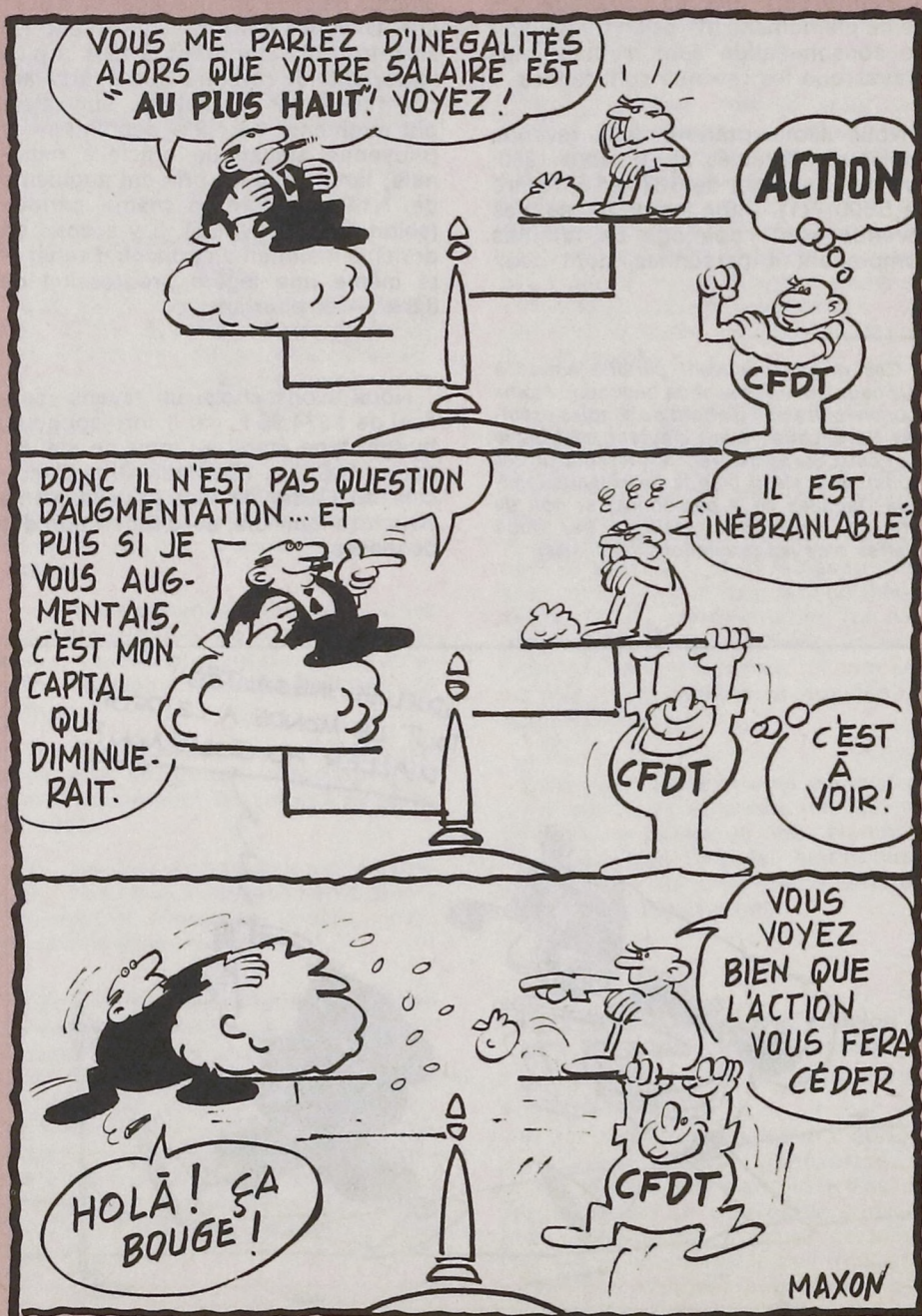
Nous allons prendre deux revenus familiaux appréciés au 1^{er} août 1980, l'un d'un montant de 6874,95 F, l'autre de 5000 F(1). Dans les deux cas, ces revenus sont l'apanage de familles comprenant 4 personnes, dont deux

enfants de sexe opposé, âgés de 6 et 11 ans. Dans les deux cas également, les salaires, qui composent la part la plus importante du revenu (l'autre part étant constituée par prestations familiales) ont augmenté de 7,9% depuis janvier (moyenne statistique officielle nationale) tandis que les prix ont augmenté de 7,1% pendant la même période (selon l'indice INSEE). Il y a donc en principe maintien du pouvoir d'achat — et même une légère progression de 0,8% — et pourtant!

1) Ces revenus peuvent paraître élevés à tous ceux qui disposent de beaucoup moins pour vivre. Il s'agit d'abord de simples exemples (la situation étant d'autant plus grave pour ceux qui se trouvent au-dessous de ces seuils); et il s'agit bien là de revenus familiaux (familles de 4 personnes) et non de salaires, revenus constitués par deux salaires plus les prestations familiales.

Nous avons choisi un revenu mensuel de 6874,95 F, car il correspond au budget-type établi au mois de mai 80, par la C.S.C.V. (Confédération Syndicale du Cadre de Vie) pour la même structure familiale, avec répartition des dépenses.





Ce budget familial est réparti de la façon suivante :

● **Charges incompressibles et dépenses non reportables (consommation obligée) (a)**

Logement	1 278,50 F	18,6 %
Transport	760,94 F	11,1 %
Scolarité	108,22 F	1,6 %
Impôts et taxes	514,81 F	7,5 %
TOTAL	2 662,47 F	38,8 %

● **Charges compressibles ou biens interchangeables (b)**

Alimentation	1 939,25 F	28,2 %
Habillement	757,18 F	11,0 %
Habitation (autre que logement)	461,40 F	6,7 %
Hygiène	122,87 F	1,8 %
Loisirs - culture	516,80 F	7,5 %
Santé	33,50 F	0,5 %
Divers	381,48 F	5,5 %
	4 212,48 F	61,2 %

(a) Les charges incompressibles sont celles pour lesquelles toute augmentation de prix est répercutée automatiquement dans le budget sans marge de liberté (soit vous supportez immédiatement l'augmentation décidée pour le loyer, soit vous déménagez ou vous vous exposez à l'expulsion, par exemple; de même si vous ne payez pas vos impôts à temps, le report coûte 10%!...).

(b) Les charges « compressibles » comportent aussi des postes qui ne permettent guère de « fantaisie », ainsi en est-il du poste « alimentation » qui ne peut être compressé totalement puisque c'est le moyen de subsistance!

Extrapolons maintenant sur un budget de 5 000 F. Exception faite du poste « Impôts et taxes », les charges incom-

pressibles seront les mêmes. On aura donc la répartition suivante :

● **Charges incompressibles**

Logement	1 278,50 F	soit 25,6 %
Transport	760,94 F	soit 15,2 %
Scolarité	108,22 F	soit 2,1 %
Impôt	374,40 F	soit 7,5 %
TOTAL	2 522,06 F	soit 50,4 %

● **Pour les charges compressibles (dont l'alimentation) il ne reste plus que :**

$5\,000 - 2\,522,06 = 2\,477,94$ F, soit 49,6 %

On se rend compte déjà de la disparité dans le pouvoir de consommation, le revenu de 5 000 F ne permettant plus d'accéder aux loisirs, par exemple... (et des revenus bien inférieurs assurent tout juste la subsistance).

Mais examinons maintenant les méfaits de l'inflation sur chaque revenu. De janvier à août 1980, les charges incompressibles ont augmenté ainsi :

— logement + 10,3 % soit 131,70 F supplémentaires,

— transport + 14,4 % soit 109,60 F supplémentaires,

— scolarité + 4 % soit 4,70 F supplémentaires.

TOTAL 246 F

Ces 246 F supplémentaires à déboursé représentent 3,6 % pour le budget égal à 6 874,95 F et 3,8 % de la part salaire (s).

Et ces 246 F représentent 4,9 % pour le budget égal à 5 000 F et 5,2 % de la part salaire (s).

Pour que le pouvoir d'achat ne baisse pas. Dans le premier cas (6 874,95) il faut que les biens compressibles n'augmentent en moyenne que de :

7,9 % (augmentation des salaires)
- 3,8 % augmentation des charges incompressibles

4,1 % ce qui n'est pas le cas.

Et dans le second cas,

7,9%

- 5,2%

2,7% ce qui est encore moins le cas.

On peut en conclure que lorsque le prix des charges incompressibles augmente proportionnellement plus que les autres prix (ce qui est le cas), le pouvoir d'achat des salaires baisse et cela d'autant plus que le salaire est faible. Pour un revenu élevé, la conséquence sera moindre (régression de l'épargne ou de dépenses «superflues»); par contre pour un faible revenu cela peut être dramatique (substitution de produits alimentaires au détriment de la santé!).

Autant de raisons qui renforceront notre détermination à obtenir des augmentations de salaires :

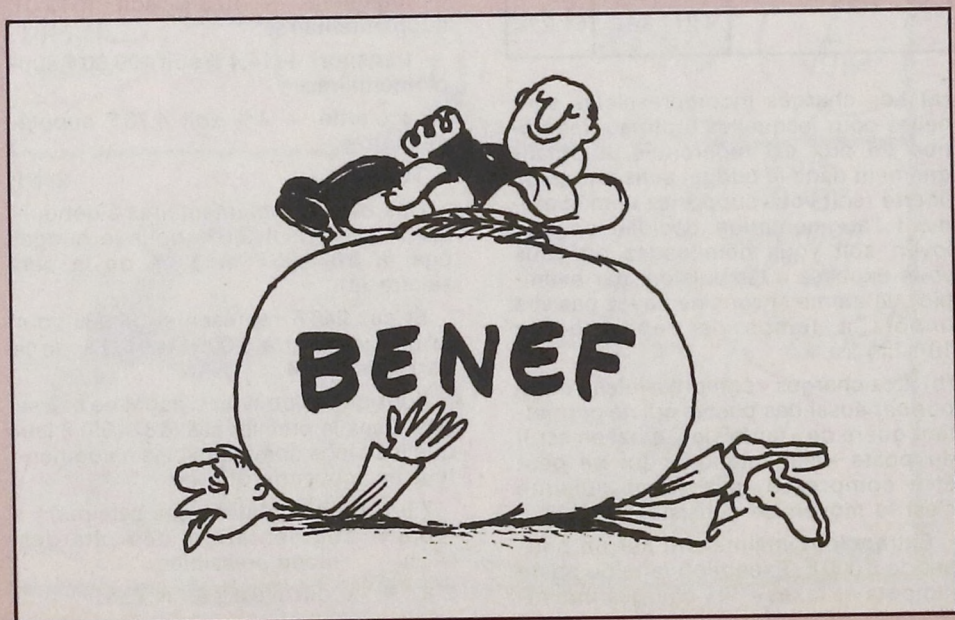
- qui anticipent sur l'évolution des prix,
- qui marquent une progression de pouvoir d'achat pour les bas et moyens salaires,

— qui permettent une nette revalorisation des plus bas salaires.

3) Pouvoir d'achat et inflation

Après avoir été l'initiateur zélé de plusieurs plans d'austérité salariale (avec la double bénédiction du Président de la République et du Patronat), notre «grand économiste» et inamovible Premier Ministre — dont les échecs sont à la hauteur de son mépris et de sa prétention — repart une nouvelle fois en guerre contre les salaires. Rendons-lui grâce en la matière; quand il s'agit de restreindre la consommation populaire, il y réussit assez bien.

Toutefois, jusqu'alors, nous avons pu, par nos luttes, notre action syndicale permanente, faire en sorte que, nos salaires bruts progressent en moyenne au même rythme que le coût



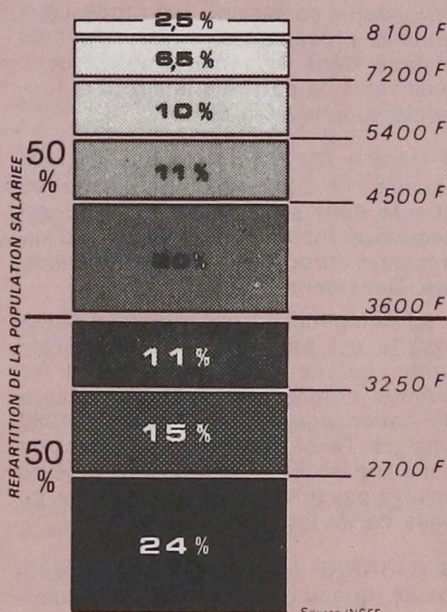
de la vie. Or justement, dans sa dernière déclaration, R. BARRE signifie aux travailleurs que leurs salaires ne doivent plus suivre que de très loin l'évolution des prix. Le Ministre de l'industrie (R. MONORY) a d'ailleurs déclaré récemment « l'indexation, je la bannis ». Nous sommes prévenus !

Le gouvernement explique en effet son échec (délibéré?) dans la lutte contre l'inflation par le fait que les « gains salariaux excessifs » sont la cause essentielle de cette inflation, qu'il faut donc comprimer l'évolution du pouvoir d'achat qui se situe encore légèrement au-dessus de l'indice INSEE. Voici les remarques que nous pouvons formuler vis-à-vis de cette politique et de son argumentation :

- d'abord nous avons déjà vu, à plusieurs reprises, que l'augmentation des salaires ne faisait que suivre, à notre regret, la hausse des prix. Et nous avons vu également que cette indexation n'était pas suffisante pour maintenir un pouvoir de consommation constant. Déjà en la matière, nous avons deux raisons de combattre la politique que l'on veut nous imposer : pour résumer, le gouvernement (et donc le patronat) dit « l'indexation, c'est trop », alors que nous estimons, chiffres à l'appui, que « l'indexation, ce n'est déjà pas suffisant » !

- le gouvernement ignore superbement quelles sont les causes réelles de l'inflation. Outre le renchérissement du pétrole et des matières premières, nous avons « eu droit » à deux « opérations - vérité » concertées par le gouvernement qui ont sensiblement joué sur la hausse des prix ces derniers mois, à savoir la forte augmentation des tarifs publics et la libération des prix. Et par ailleurs, notre système de distribution permet, de plus, qu'une diminution de prix à la production (fruits et légumes par exemple) se traduise par des prix de détail en hausse sur les marchés...

Un salarié sur deux gagne moins de 3 600 francs net par mois



Dans le tableau ci-dessus, nous avons actualisé, au 1^{er} novembre, les chiffres de l'INSEE concernant les salaires nets au 1^{er} avril, en prenant pour base les dernières estimations sur l'évolution du taux de salaire horaire ouvrier.

Il en ressort qu'aujourd'hui un salarié sur deux du secteur privé et para-public gagne moins de 3 600 F net par mois (salaire annuel divisé par douze), et un sur quatre moins de 2 700 F. A l'opposé, 2,5 % des salariés seulement gagnent plus de 8 100 F net par mois.

Salaire brut - cotisations sociales à la charge des salariés.

● Depuis 1977, la politique d'austérité a eu comme résultat probant de diminuer de façon significative la part salariale dans la plus-value dégagée au plan national, permettant ainsi un transfert vers une meilleure rémunération du capital, alors que de 1968 à 1977, c'est le phénomène contraire qui se produisait. Nous ne possédons pas les derniers chiffres précis, mais nous savons que se dessine, par rapport aux années précédentes, un mouvement inversé dans la répartition de cette plus-value, la part salariale restant toutefois supérieure à 50 %.

● Dans le BM Hebdo spécial « enquête salaires » (n° 200, page 7) nous avons vu que le coût salarial en FRANCE est beaucoup moins élevé que dans d'autres pays européens (Allemagne, Bénélux, Danemark notamment).

La comparaison par rapport à l'Allemagne est particulièrement intéressante, car ce pays placé devant les mêmes contraintes, connaît un taux d'inflation égal à 5 % environ en 1980 (malgré l'accélération nette des prix cette année). Et le coût salarial élevé ne semble pas priver, bien au contraire, ce pays de toutes compétitivité !

● R. BARRE, lui-même, déclarait par le passé (quand il ne « faisait pas de politique ») que l'évolution du pouvoir d'achat n'était pas inflationniste, si elle se limitait aux gains de productivité réalisés. Or, depuis 1974, le pouvoir d'achat du salaire brut a progressé officiellement de 11 % (6 % pour le salaire net) alors que la productivité a augmenté de 15,4 %, toujours aussi officiellement !

● Depuis 1974, nous pouvons dresser deux parallèles qui ne vont pas dans le même sens : d'un côté l'accélération des prix ; de l'autre l'évolution décroissante des gains du pouvoir d'achat. Il serait périlleux d'en tirer une conclusion hâtive... mais tout autant périlleux de prétendre dans ce cas que l'augmentation des salaires nourrit l'inflation !

En conclusion

Il y aurait encore beaucoup à dire sur les aspects de pouvoir d'achat et de pouvoir de consommation et nous aurons l'occasion d'y revenir à chaque fois que nous préciserons, dans sa traduction en revendications, notre politique salariale.

Terminons donc ce dossier par trois « idées force » :

a) Dans les mois qui viennent, pouvoir et patronat vont tenter une nouvelle offensive contre la progression de nos salaires. Cela risque de se traduire en fin d'année 81 par une érosion sérieuse de notre pouvoir d'achat. Cela implique que dès le début de l'année, nous engagions l'action partout pour la garantie de ce pouvoir d'achat.

b) Nous avons pu jusqu'alors, malgré les difficultés de lutte dans un contexte de crise, sauvegarder en moyenne notre pouvoir d'achat et même l'améliorer légèrement (bien que cela se traduise parfois par une érosion de pouvoir de consommation). En 1980, tout particulièrement, grâce à une action syndicale plus déterminée que les deux années précédentes, grâce à la resyndicalisation de cette action et l'adaptation des revendications aux réalités, nous avons obtenu plus que ne voulait céder le patronat. Des progrès assez sensibles ont été réalisés sur les bas salaires : il nous faut poursuivre notre effort en ce sens.

c) L'enjeu de la lutte sur les salaires dans les prochains mois, face aux consignes BARRE, C.N.P.F., U.I.M.M. et Cie, se situera autour du pouvoir de consommation : maintien d'un pouvoir d'achat constant à ceux qui possèdent un pouvoir de consommation « décent » ; progression du pouvoir d'achat, pour les salaires et revenus les plus faibles, afin de permettre l'accession à un pouvoir de consommation plus élevé.

ANNEXE 1

■ INDICE DES TAUX DE SALAIRE HORAIRE DES OUVRIERS DE PLUS DE 18 ANS PAYÉS AU TEMPS

	juillet 1979	octobre 1979	janvier 1980	avril 1980	juillet 1980
Production et 1 ^{re} transformation des métaux	100,0	103,8	107,3	111,4	116,2
Fabrication d'ouvrages en métaux	100,0	103,5	106,8	100,9	115,2
Construction de machines et de matériel électronique	100,0	104,3	106,7	110,9	115,2
Construction élec. et électronique	100,0	103,4	107,0	111,3	115,7
Construction de matériel de transport	100,0	103,2	107,1	110,6	115,3
Industries transformatrices des métaux	100,0	103,4	106,8	110,7	115,3

Le taux de salaire horaire ouvrier est calculé au Ministère du travail, sur la base des résultats d'une enquête auprès des entreprises, ou plus exactement d'un échantillon d'entreprises. Ce dernier comprend l'ensemble des établissements de plus de 50 salariés et 1/3 des établissements tiré au sort dans le fichier Sirène de l'INSEE qui comptent entre 10 et 49 salariés. Cet échantillon ne comprend donc **aucune entreprise de moins de 20 salariés**. C'est-à-dire qu'on laisse à l'écart 1 000 000 d'entreprises environ. Cette lacune est de taille, car ce sont dans ces unités précisément que les rémunérations sont souvent les plus basses. On peut, dès à présent, dire que cette méthode d'échantillonnage surestime les salaires horaires moyens.

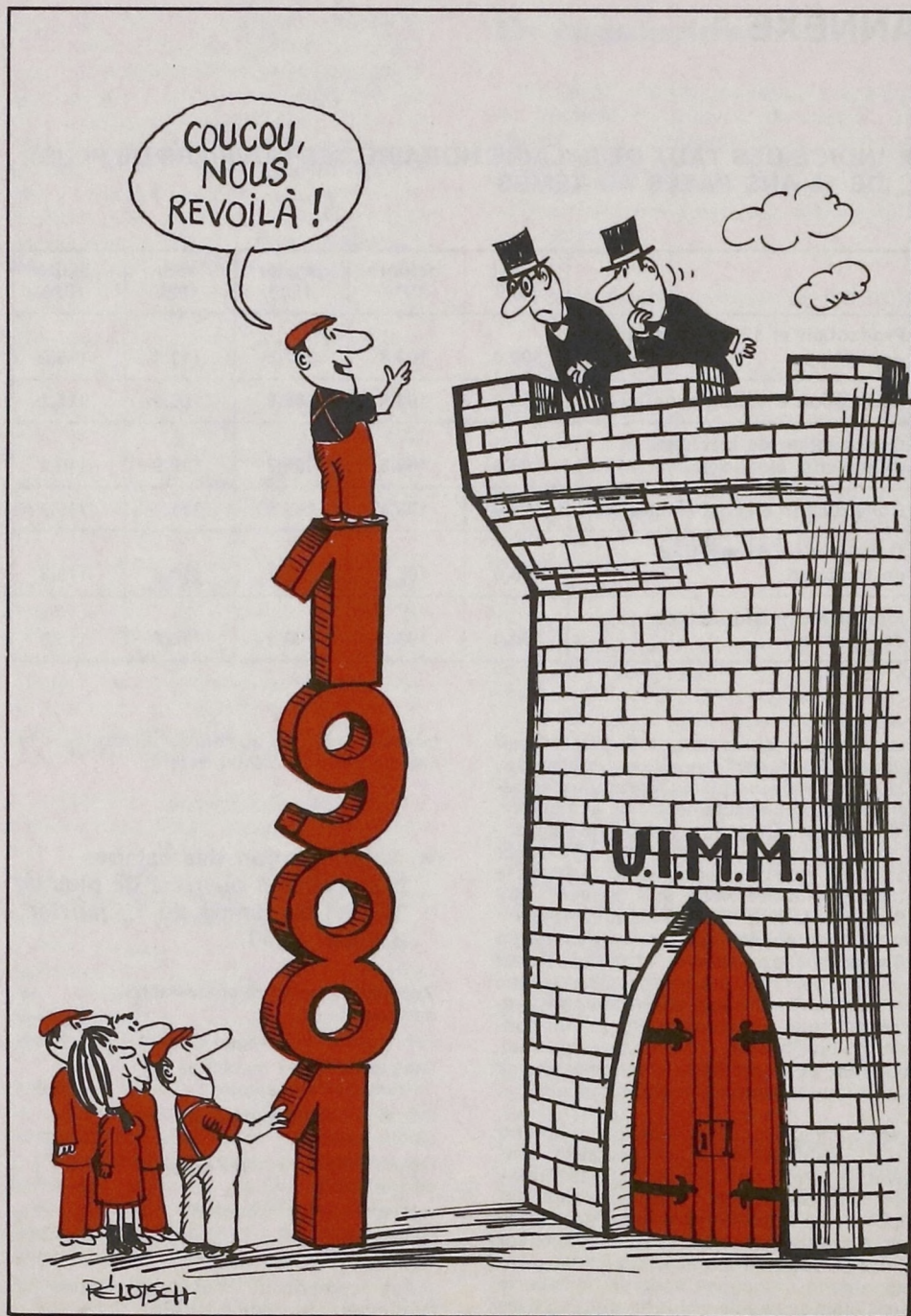
Mais, il y a plus : cet échantillon comprend 79 000 établissements qui devraient renvoyer les formulaires remplis tous les trimestres. Or, seul 55 000 établissements ont répondu au questionnaire qui a permis de calculer le taux de salaire horaire du premier trimestre 1980. 24 000 établissements n'ont pas répondu et ce ne sont pas n'importe quels établissements où les horaires sont les

moins élevés, ce qui biaise encore vers la hausse ce chiffre final obtenu.

■ Augmentation des salaires horaires des ouvriers de plus de 18 ans au temps du 1^{er} janvier à juillet 1980

Production et 1 ^{re} transformation des métaux	+ 8,2%
Fabrication d'ouvrages en métaux	+ 7,8%
Construction de machines et de matériel mécanique	+ 7,9%
Construction électrique et électronique	+ 8,1%
Construction de matériel de transport	+ 7,7%
Industries transformation des métaux	+ 7,9%
Toute activité	+ 8,3%

Augmentation du coût de la vie pour la même période (Indice INSEE) : 7,1%.



FIAT (ITALIE) : QUEL COMPROMIS ?

Voici une lettre envoyée par nos camarades de la F.L.M. d'Italie expliquant le contenu de l'accord FIAT. Pour compléter cette information, nous pouvons dire que l'action de nos camarades italiens s'est heurtée à trois difficultés :

1) Un décalage entre la structure syndicale et la réalité de l'entreprise, l'action des conseils d'entreprise. D'où une difficulté d'appréciation et de prise en charge entre les objectifs du syndicat et ce qu'étaient prêts à négocier les travailleurs de l'entreprise dans leur grande majorité.

2) Une coupure dans la prise en charge syndicale de toutes les catégories de salariés, l'ouvriérisme dominant a laissé le champ libre au patronat pour manipuler les catégories « mensuels » (agents de maîtrise, employés, techniciens). Cela s'est traduit par une contre-manifestation de 40 000 salariés de FIAT contre les syndicats, cette contre-manifestation entraînant y compris des ouvriers.

3) Des formes d'actions difficiles à adapter. Une accélération trop brutale et trop rigide de la grève n'a entraîné qu'une minorité de travailleurs dans l'action et a obligé les syndicats à négocier trop rapidement un compromis pour mettre fin à une grève qui tournait mal.

Il ne s'agit pas là de critiques, mais de réflexions sur cette grève que nos camarades italiens se posent eux-mêmes avec lucidité. Voici maintenant ce qu'ils disent de l'accord (qui, notons-le a été imposé à la fois par l'action engagée dans le groupe FIAT, mais aussi par l'action des travailleurs italiens ayant solidairement participé à une journée d'action organisée nationa-

lement et interprofessionnellement par les centrales syndicales italiennes face aux milliers de licenciements projetés) :

« Nous voudrions vous donner quelques informations sur le contenu de l'accord passé chez FIAT.

Les points saillants de cet accord sont les suivants :

1. FIAT renonce aux licenciements et poursuivra une politique de réduction du personnel par le truchement de départs volontaires, pré-retraite et redéploiement à l'intérieur de ses établissements ;

2. 23 000 travailleurs restent en chômage technique jusqu'à la fin de l'année ; toutefois, un certain nombre de travailleurs âgés rentreront sous peu à l'usine et les travailleurs de l'établissement Mirafiori resteront en chômage technique, mais par rotation ; les autres pourront suivre des cours de recyclage professionnel organisés par l'Etat ;

3. A la fin de juin 1981, on examinera à nouveau la situation et, si nécessaire, on adoptera la « mobilité extérieure » suivant les clauses du contrat national ; d'après celles-ci un travailleur en « mobilité extérieure » sera placé dans une liste préférentielle pour un poste de travail équivalent dans une zone définie et reprendra sa place originaire s'il se trouve encore chômeur, après deux années ; pendant cette période il touche une indemnité correspondant à peu près de 95 % de son salaire ;

4. Cette « mobilité extérieure » ne sera pas appliquée aux travailleurs des établissements FIAT dans le Sud d'Italie ; là, les travailleurs rentreront progressivement au travail dès le 1^{er} janvier 1981.

En outre, FIAT retire les procédures judiciaires amorcées envers un certain nombre de travailleurs pour leurs activités aux « piquets de grève » et va échelonner sur un certain nombre de mois, les pertes de salaires à cause de la grève.

Il s'agit évidemment d'un accord de compromis. Nous n'avons pas obtenu que les travailleurs soient placés en chômage technique par rotation et que la « mobilité extérieure » soit suspendue jusqu'à la fin de 1981.

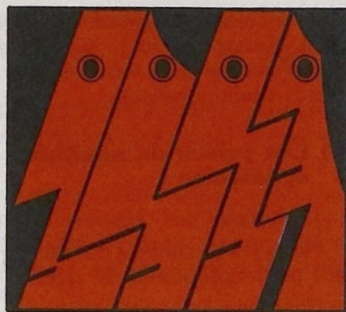
Toutefois, nous avons réussi à repousser le principe que FIAT peut licencier ou mettre en chômage technique de façon arbitraire et nous avons limité les effets négatifs d'une situation critique, en les plaçant sous un contrôle paritaire. En outre, nous avons obtenu qu'aucune mesure future ne

vienne aggraver la condition des travailleurs du Sud.

Les travailleurs ont solidement soutenu une grève de quatre semaines, sans salaire, ni indemnités et une large minorité était même pour poursuivre la lutte et arracher des conditions meilleures. Nous sommes convaincus que cette détermination pèsera de façon positive sur l'application de cet accord et fera réfléchir ceux qui, dans d'autres entreprises, voudraient ouvrir les barres du chômage.

Nous voudrions encore une fois vous remercier pour les expressions de solidarité de votre organisation et exprimer nos vœux que, venant après d'autres luttes en plusieurs parties d'Europe, ces résultats puissent aider à définir une politique commune plus nette contre l'extension rapide du chômage...»





COMMISSION CONDITIONS DE TRAVAIL SESSION DE SEPTEMBRE 1980

Chaque année, la Commission Conditions de Travail du Conseil Fédéral se réunit en session de quelques jours pour préparer le plan de travail.

Réunie en septembre 80, la Commission a dégagé les orientations suivantes pour l'année 80-81 :

■ L'information

L'information dans le B.M.

L'information régulière dans le B.M. sur les conditions de travail correspond bien aux préoccupations des militants : le courrier qu'elle suscite le montre !

Pour les B.M. suivants, les thèmes ci-dessous ont été retenus :

- Manutention,
- Intérim Conditions de travail,
- Machines dangereuses,
- Médecine du travail,
- Horaires variables.

Une session sur l'informatisation du processus de travail « Les robots » en septembre 1981.

La date et le lieu de la session — date à réserver sur les agendas :

- La semaine du 21 au 27 septembre 1981 à Bierville.

On pourrait retenir comme points à traiter :

a) Bilan des évolutions technologiques :

- en production :
 - bureaux,
 - études ;
 - ateliers.
- en gestion :

Par exemple : Quel a été ou sera l'impact de la miniaturisation sur la diffusion des processus automatiques, notamment auprès des P.M.E.

b) Les conséquences sur :

(liste non hiérarchisée et non limitative)

- les conditions de travail,
- les qualifications,
- le contenu du travail,
- l'emploi,
- l'organisation du travail,
- le pouvoir dans l'entreprise et les rapports entre les différentes fonctions (exemple : domination de la fonction commerciale),

- la localisation des activités (exemple : dans la machine-outil : les nouveaux centres d'usinage ne se font pas dans les entreprises traditionnelles).

c) Les prises de positions syndicales :

— Méthode :

Nous nous sommes donnés du temps (1 an) pour approfondir le sujet.

Pour savoir ce qui se passe dans les boîtes, il a été proposé de réaliser une enquête. La Commission fera le point à la session du 8 et 9 janvier 1981.

Il a donc été proposé de rassembler de la documentation sur les thèmes :

- robotique,
- informatique,
- gestion (contact avec les fédés des services, banques, etc.).

Pour une confrontation à la réunion de janvier :

— Quelles conséquences en terme de conditions de travail ?

Le Bulletin FIOM sera diffusé par les Unions Métaux.

- **L'information de source extérieure : INRS, ANACT**
- **I.N.R.S.**

La documentation de l'I.N.R.S. peut être demandée par l'intermédiaire des Caisses Régionales de Sécurité sociale. Certaines documentations hors du répertoire peuvent être demandées directement à :

I.N.R.S.
30, rue Olivier-Noyer — Paris 75014

Une commission concernant la documentation a été mise en place au sein de l'I.N.R.S.

Les syndicats peuvent déjà exprimer leurs critiques sur les documentations éditées actuellement.

Exemple :

- travail et sécurité,
- notes documentaires,
- documentation de sécurité, etc.

Nous sollicitons l'avis des sections syndicales, des délégués, afin que l'I.N.R.S. soit véritablement un outil au service des travailleurs dans ce domaine de l'information.

Toutes suggestions seront centralisées à la F.G.M. par Michel LELARGE, administrateur C.F.D.T. à l'I.N.R.S. (membre de la Commission).

● Concernant l'A.N.A.C.T.

La documentation concernant les problèmes des conditions de travail sont à demander directement à cet organisme. Chaque section syndicale peut recevoir la « Lettre d'information » gratuitement.

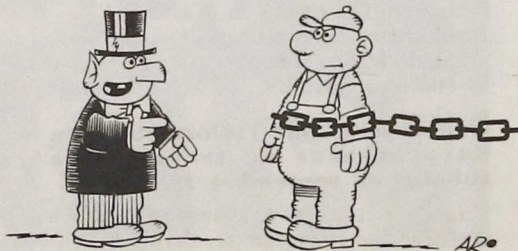
■ La formation

Des décisions ont été arrêtées en ce qui concerne le suivi des actions déjà lancées par la Fédé (dossiers, montage audiovisuel) et des questions ont été soulevées sur la mise en place d'actions de formation coordonnées entre Confédération, Fédérations et Régions.

Donc, 2 points à retenir :

- Suivi et prolongement des actions en cours,
- mise en place de nouveaux moyens de formation.

OU ALLEZ-VOUS CHERCHER
ÇA ? CONTRAIGNANT, LE
TRAVAIL À LA CHAÎNE ?



● **Le suivi des actions en cours et leur prolongement :**

Deux actions ont été successivement lancées par la Fédé autour :

- du dossier conditions de travail,
- du montage audio-visuel.

Il faudrait dresser le bilan :

Quelles sont les Unions Métaux qui ont commencé un travail et sont arrivées à un butoir ? Quel prolongement envisager avec elles ?

Compte tenu des moyens limités de la Fédé (en temps, en animateurs, en moyens financiers), nous avons retenu l'idée d'organiser une session dans 2 Unions Métaux choisies au regard du travail déjà accompli.

● **La mise en place de nouveaux moyens de formation :**

- **Coordination entre Fédés :**

Dans le domaine limité des "produits toxiques", la F.U.C. a mis au point des outils pour que les travailleurs puissent eux-mêmes prendre en charge leur santé, leurs conditions de travail, reconnaître les risques qu'ils courent : identification des produits qu'ils manipulent, connaissance de leur toxicité, tenue d'un carnet personnel où sont notés les différents troubles éprouvés de manière à pouvoir, un jour, confronter histoire des conditions de travail et histoire de ou des maladies pour prouver leur caractère professionnel etc. L'intervention de la F.U.C. à la session de septembre a montré quel parti on pourrait tirer d'une confrontation entre Fédés pour **améliorer nos méthodes de travail** et élaborer des outils qui permettent aux travailleurs de mener la bataille sur les conditions de travail.

L'expérience de la F.U.C. montre que lorsque l'on a des moyens limités on peut travailler efficacement à condition de limiter son sujet. Là se trouve posée la question **du choix des priorités** au niveau fédéral, d'autant plus que nous sommes interrogés sur des produits utilisés dans la métallurgie. Exemple : huile de coupe, solvants, mercure, plomb, résines, etc.

● **Former des formateurs :**

Une formation se met en place à l'I.N.R.S.

L'I.N.R.S. a subi les pressions du patronat et des syndicats concernant la mise en place d'une formation.

Une formation va être mise en place et pas n'importe laquelle. Par nos propositions, nous avons pesé pour une formation conforme à la politique de formation confédérale.

Devant les demandes fréquentes faites à la F.G.M. pour intervenir dans des réunions ou sessions sur les conditions de travail, la question de la formation de formateurs est posée. Le débat sera porté au Conseil Fédéral.

● **Et dans les régions ?**

Qu'est-ce qui est organisé ? On n'a pas de bilan et la commission devra notamment analyser les sessions organisées dans l'U.P.S.M., Union Nord Métaux etc. En ce qui concerne les sessions au niveau interprofessionnel, la participation des Unions Métaux y est inégale selon d'ailleurs qu'elles organisent ou non des actions spécifiques. Par contre, il existe des sessions au niveau interprofessionnel et la participation des Unions Métaux y est inégale selon d'ailleurs qu'elles organisent ou non des actions spécifiques. Par contre, il existe des sessions au niveau interprofessionnel et la participation des U.M. est inégale selon qu'elles ont ou non des sessions conditions de travail — Hygiène Sécurité organisées dans leurs régions.

■ **Coordination**

Le travail de coordination réalisé au niveau du Comité Technique National (C.T.N.) de la Métallurgie sera prolongé. Quant aux Comités Techniques Régionaux, les camarades de la Commission pensent qu'il serait souhaitable d'organiser deux journées de travail pour les membres métallurgie de ces comités. Date proposée : 19 - 20 mars 1981.

Retenez dès maintenant cette date.



L'ESCLAVE

Tel, nu, sordide, affreux, nourri des plus vils mets,
Esclave - vois, mon corps en a gardé les signes -
Je suis né libre au fond du golfe aux belles lignes
Où l'Hybla plein de miel mire ses bleus sommets.

J'ai quitté l'île heureuse, hélas!... Ah! si jamais
Vers Syracuse et les abeilles et les vignes
Tu retournes, suivant le vol vernal des cygnes,
Cher hôte, informe-toi de celle que j'aimais.

Reverrai-je ses yeux de sombre violette,
Si purs, sourire au ciel natal qui s'y reflète
Sous l'arc victorieux que tend un sourcil noir?

Sois pitoyable! Pars, va, cherche Cléariste
Et dis-lui que je vis encor pour la revoir.

Tu la reconnaitras, car elle est toujours triste.

José Maria de HEREDIA

L'A. G. R. R.

200 000 entreprises - 2 000 000 de salariés

- 30 ans d'expérience de la retraite complémentaire et de la prévoyance collective.
- Capacité de s'adapter aux besoins des salariés dans un souci de meilleure protection sociale.
- Décentralisation dans 39 villes de France.
- Esprit social excluant tout but lucratif.
- Existence d'un fonds social pour la prise en charge des prestations supplémentaires.
- Gestion paritaire par un Conseil d'Administration composé de représentants des entreprises adhérentes et des représentants des salariés affiliés.

L'objectif de l'A.G.R.R.

- En matière de prévoyance: la protection sociale des salariés doit être complétée en leur assurant de réelles conditions de participation à la gestion et aux décisions essentielles concernant les régimes de prévoyance mis en place.

NOTE TECHNIQUE SUR L'A.G.R.R.

L'A.G.R.R. est:

- Une institution de prévoyance créée dans le cadre de l'article L4 du décret du 8 juin 1946 (Code de la Sécurité sociale);
- une Caisse de Retraite Complémentaire A.R.R.C.O. (Retraite des salariés non cadres — salaire total — et des cadres pour la première tranche de salaire);
- une institution paritaire à but non lucratif au sein de laquelle toutes les Confédérations Syndicales Nationales sont représentées;
- une prévoyance collective qui propose des prestations obligatoires (Retraites) et facultatives, complémentaires aux garanties accordées par la Sécurité sociale et prévues par les Conventions Collectives:
- Incapacité de travail,
- Invalidité,

- Décès,
- Frais d'obsèques,
- Rente de conjoint,
- Rente d'éducation,
- Frais médicaux et chirurgicaux.

L'A.G.R.R. a également des activités sociales telles que:

- Préparation à la retraite,
- Vacances et loisirs de ses retraités,
- Aide à domicile,
- Secours divers pour ses retraités,
- Un Fonds social de prévoyance à l'intention des salariés en activité.

Quelques entreprises adhérentes à l'A.G.R.R. de la profession:

- USINOR à Isbergues;
- Bouchonnerie - Capsulière J. REMY à Somain;
- Sté Métallurgique de la Meuse à Stenay;
- S.A. les Fonderies du Boulonnais à Marquise;
- Sté Métallurgique de Saint-Louis à Saint-Louis;
- Sté THECLA DELLE à Delle;
- S.A. Fonderies MONTUPET à Ussel, Nogent-sur-Oise, Nanterre;
- INJECTA France S.A. à Fraize;
- Laminiers et Acieries du Vieux Marais à Saint-Etienne;
- S.C.A.V.F.A. à Vallois-Perret;
- S.A. Constructions Métalliques de Provence à Arles et Neuilly-sur-Seine;
- Ets. Denis Chaudronnerie de Villars;
- COCENTALL à Mulhouse;
- Ets. HILD et Cie S.A. à Muntzenheim;
- Sté d'exploitation des Ets. Henri HAAS à Mulhouse;
- S.A. CLESSE-MANDET à Montesson;
- Ets. Robert THEILER à Sultz;
- ZAEGLER et HELD S.A. à Obernai;
- C.G.E. à Paris.

L'A.G.R.R. EST DÉCENTRALISÉE EN 19 SECTIONS RÉGIONALES ET REPRÉSENTÉE DANS 40 VILLES DE FRANCE

Directions régionales et bureaux

		Téléphone
Amiens	19, passage du Logis-du-Roy / 80000 Amiens Cedex	91.21.21
	Bureau - 31, rue Roger-Salengro / 02000 Laon	23.42.94
Bordeaux	351, bd du Président-Wilson / 33073 Bordeaux Cedex	08.18.19
	Bureaux - 4, place des Droits-de-l'Homme / 47000 Agen	47.18.38
	- 10, rue A.-Lesbazeilles / 40000 Mont-de-Marsan	75.27.14
	- Résidence Victor Hugo / 87, rue Victor-Hugo / 24000 Périgueux	53.55.55
Calais	37, rue Darnel / 62100 Calais	36.45.10
Dijon	24-26, rue Jeannin / 21000 Dijon	66.11.22
	Bureau - 7, rue de la Passière / 58003 Nevers Cedex	57.08.66
Lille	43, rue Gustave-Delory / Forum entrée B / 59000 Lille	06.59.12
Limoges	27, rue F.-Buisson / 87038 Limoges Cedex	34.21.67
	Bureaux - 10, av. du Général-Leclerc / 19316 Brive Cedex	74.22.57
	- 3, rue Dubois / 87200 Saint-Junien	02.30.01
	- 21 ter, avenue Alsace-Lorraine / 19000 Tulle	20.19.14
Lyon	20, boulevard Eugène-Deruelle / Le Britannia / 69432 Lyon Cedex 3	860.65.64
Marseille	Le Grand Pavois / 314, avenue du Prado / 13000 Marseille	71.88.31
	Bureau - 38, rue Verdi / 06000 Nice	82.38.40
Melun	3 bis, rue du Docteur-Pouillot / 77008 Melun	437.18.03
Monaco	« Le Petrel » / 21, rue Princesse-Caroline / Principauté de Monaco	30.25.30
Paris	Îlot des Mariniers / 208, rue Raymond-Losserand / 75682 Paris Cedex 14	539.22.00
	Bureau - 12, rue Edmond-Poillot / 28031 Chartres	28.26.91
Perpignan	16, boulevard Wilson / 66000 Perpignan	61.38.00
Poitiers	6, place Sainte-Croix / 86002 Poitiers	88.32.67
Reims	33, boulevard Foch / 51059 Reims Cedex	47.87.85
Rennes	10, place du Colombier / 35011 Rennes Cedex	30.97.90
	Bureaux - 16, rue Michelet / 29200 Brest	44.80.91
	- 108, rue Lazare-Carnot / 56100 Lorient	64.59.20
	- 2, rue Jacques-Cartier / 29000 Quimper	90.04.33
	- 7 bis, place Saint-Michel / 22000 Saint-Brieuc	33.45.58
- 8, allée Brancas / 44000 Nantes	48.53.48	
Rouen	36, rue Desseaux / 76100 Rouen	72.74.34
Saint-Etienne	115, cours Fauriel / 42030 Saint-Etienne Cedex	25.00.13
Strasbourg	25, rue des Tonneliers / 67200 Strasbourg	22.44.66
	Bureaux - 18, rue du Sauvage / 68100 Mulhouse	45.28.12
	- Immeuble St-Thiébauld / 13-15, bd. Joffre / 54000 Nancy	36.78.57
Toulouse	6, place Henry-Russel / 31400 Toulouse	52.67.17
	Bureaux - Résidence « Alodie » / 25, avenue Gambetta / 81000 Albi	54.04.05
	- 16, avenue du Pont-de-France / (locaux C.A.V.A.L.E.) / 11300 Limoux	31.12.87
	- « Le Triangle » / allée Jules-Milhau / 34000 Montpellier	58.03.99

Siège social: 37, bd Brune, 75680 Paris Cedex 14 - Tél. 539.22.00

Voici les publications fédérales diffusées depuis le BM Mensuel n° 201 de septembre-octobre, dans nos syndicats et sections syndicales, pour utilisation collective.

- **F.G.M.-INFO n° 25** «branche Sidérurgie», adressée aux correspondants de cette branche.
- **F.G.M.-INFO n° 26** (aux secrétaires de syndicats) «Spéciale Congrès Fédéral n° 3»
— Préparation du Congrès Fédéral (planning et échéances),
— Ordre du jour du Congrès.
- **F.G.M. INFO n° 27** «branches Hors U.I.M.M.», adressée aux correspondants de ces branches (garages, R.M. A.T.P., Froid, B.J.O., Jouets).
- **F.G.M.-INFO n° 28** (aux secrétaires de syndicats)
— SPÉCIALE FORMATION CONTINUE
- **F.G.M.-INFO n° 29**: R.A.G. 1980; cotisation 1981, C.N.C.
- **F.G.M.-INFO n° 30**: Documents pour déjouiller et exploiter «l'enquête salaires».
- **BM Hebdo n° 199** (aux abonnés).
Présentation de l'enquête nationale salaires.
- **B.M. Hebdo n° 200**
Spécial 8 pages sur la préparation de l'enquête salaires.
- **B.M. Hebdo n° 202**
— Réactions de la F.G.M.-C.F.D.T. après l'attentat de la rue Copernic,
— Résultats de l'action: DE DIETRICH, VEDETTE, R.M.A.T.P.
- **B.M. Hebdo n° 203**
— Sidérurgie: exigences de la F.G.M.-C.F.D.T.
— Problèmes d'emploi: chez JAZ, aux A.C.B., chez DUFOUR.
- **B.M. Hebdo n° 204**
— Position de la F.G.M.-C.F.D.T. après le dépôt de bilan de MANUFRANCE;
— Informations pratiques sur le SMIC, le taux de salaire horaire moyen, la durée du travail.
- **B.M. Hebdo n° 207**
Spécial 8 pages sur le bilan de la R.A.G., le point sur le débat C.F.D.T. au

sujet de la durée du travail; les accords de salaires minima dans le froid et la B.J.O.

- **B.M. Hebdo n° 208**
— Apport de la F.G.M.-C.F.D.T. dans le débat sur la durée du travail;
— Au sujet de différents procès.
- **B.M. Hebdo n° 209**
L'emploi dans l'automobile; la répression à la THOMSON.
- **BULLETIN DU MILITANT N° 206 «SPÉCIAL CONGRÈS» - 110 pages.**
C'est en fait un document qui contient le RAPPORT GÉNÉRAL et le PROJET DE RÉSOLUTION GÉNÉRALE soumis au 38° Congrès Fédéral. Ce B.M. n° 206 a été adressé à tous les secrétaires de syndicats et aux secrétaires de section.
- **Nous rappelons à nos sections la nécessité de renouveler leurs abonnements pour 1981 à la Presse Fédérale, avant le 10 janvier 1981.**

SOMMAIRE

- **ACTION REVENDICATIVE**
— Des initiatives pour la création d'emplois 8 à 10
- **PRATIQUE SYNDICALE**
— Dans une petite entreprise de sous-traitance 3 à 6
- **DOSSIER CENTRAL**
— Pouvoir d'achat et pouvoir de consommation 11 à 21
- **CONDITIONS DE TRAVAIL**
— Planning d'activités de la Commission Fédérale 25 à 27
- **DIVERS**
— Nos libertés en sécurité? 2
— L'A.G.R.R. se présente... 25 à 30
— Nos «Meilleurs Vœux» 22
— Poèmes 7 et 28

● **BULLETIN DU MILITANT**
F.G.M.-C.F.D.T.

- Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

- Le directeur de la publication :
Jean LAPEYRE

- Composition et Impression :

Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LÈS-METZ

- Abonnement : 105 F par an.

- C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163

