



# LES DROITS NOUVEAUX NOUS DONNENT LA PAROLE!...





# LA C.F.D.T. VEUT LA RETRAITE A 60 ANS

La décision du Gouvernement avec l'ordonnance sur la mise en place de la retraite à 60 ans au 1<sup>er</sup> avril 1983 est un élément décisif dans la bataille pour une avancée sociale répondant à notre revendication. Mais ce n'est que la locomotive, il faut maintenant accrocher les wagons pour compléter de façon définitive la retraite pleine et entière à 60 ans.

**Le 1<sup>er</sup> des wagons.** — C'est la retraite complémentaire qui dépend d'un accord entre les syndicats et le patronat. Il faut supprimer les abattements appliqués entre 60 et 65 ans pour que le niveau des ressources à 60 ans soit équivalent à celui de 65 ans. Les patrons n'ont pas encore admis cela parce qu'il en coûterait 0,50 % de cotisation supplémentaire.

La C.F.D.T. souhaite une évolution de la cotisation parce que ceux qui sont aux 4 % minimum de cotisation ont une retraite complémentaire faible (15 % du salaire).

**Le 2<sup>e</sup> wagon.** — C'est l'actuelle garantie des ressources, ce système garantit les travailleurs qui quittent l'entreprise, par les Conventions avec le fonds national de l'emploi ou les contrats de solidarité. Cette garantie des ressources assure 70 % du salaire brut entre 60 et 65 ans, mais l'application de l'ordonnance sur la retraite à 60 ans entraîne la disparition de ce système.

Cela pose le problème de ceux qui y sont actuellement (430 000 bénéficiaires) — soit pour qu'ils puissent entrer dans le régime général de retraité (sécurité sociale et retraite

complémentaire) avec un minimum de pensions équivalentes à la garantie de ressources, — soit en entrant dans un système transitoire pour leur assurer le niveau des 70 % du salaire. Le 2<sup>e</sup> wagon serait ainsi remplacé par un wagon 2 bis — qui s'appellerait système transitoire, parce que tous les préretraités ne pourraient pas rejoindre le 1<sup>er</sup> wagon.

Il s'agit notamment des anciens SMICARDS car leurs cotisations étaient trop faibles pour avoir une retraite normale soit de préretraités relevant du régime des cadres (A.G.I.R.C.).

## LES AIGUILLAGES VONT-ILS SE DEGRIPPER ?

Les négociations sont difficiles :

— parce que les patrons refusent de payer une partie des 0,5 % sur la retraite complémentaire et une partie du 1 % nécessaire dans l'U.N.E.D.I.C. ;

— parce que le 1 % à l'U.N.E.D.I.C. (Assurance Chômage) ne comble pas le déficit (30 milliards) et que pour le combler, il faut réaliser des économies dans les garanties chômage ;

— parce que cela ne suffit pas et qu'il faut que le gouvernement augmente sa participation dans l'U.N.E.D.I.C. pour que les recettes et les dépenses s'équilibrent.

Et pour trouver de l'argent le gouvernement (projet BEREGOVOY) envisage de mettre une nouvelle cotisation pour les préretraités ce qui ampute leurs ressources et représente une véritable remise en cause du contrat passé.

## 6 mois pour gagner

Pour progresser dans ce débat il faut que les trois parties en confrontation fassent des efforts.

Les syndicats ont pris leurs responsabilités et la C.F.D.T. a montré sa volonté d'aboutir sur l'ensemble des problèmes.

**Pour la suppression des abattements** et l'augmentation des cotisations — pour aboutir à la retraite pleine et entière à 60 ans.

**Pour la mise en place d'un système transitoire** permettant de garantir les ressources à ceux qui sont en convention F.N.E. et contrat de solidarité.

Les patrons doivent apporter leur participation financière.

L'Etat doit clarifier sa position et apporter aussi sa participation.

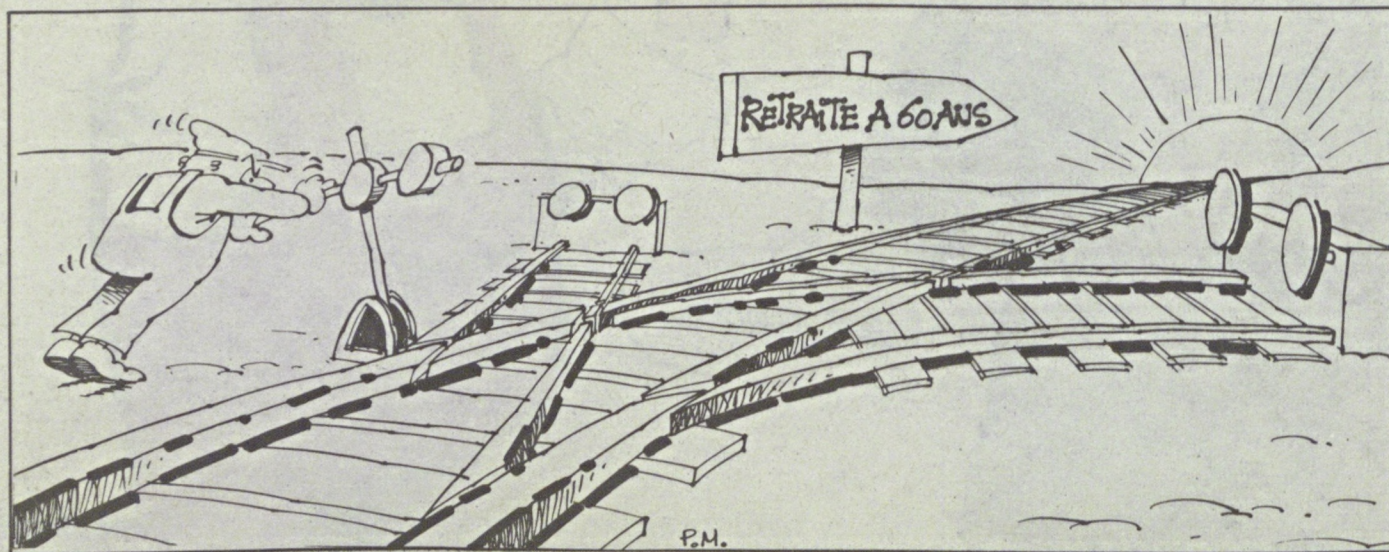
## Et les chômeurs ?

La C.F.D.T. veut régler la situation dramatique des chômeurs de plus de 50 ans et propose de les garantir plus longtemps.

La C.F.D.T. s'oppose à un affaiblissement des ressources minimum des chômeurs dont 75 % ont des ressources inférieures au S.M.I.C.

Pour la C.F.D.T. les économies possibles dans les dépenses de l'assurance chômage passent par ces exigences.

La C.F.D.T. APPELLE les travailleurs, et travailleuses, les chômeuses, et chômeurs à soutenir les initiatives syndicales pour contraindre les patrons à négocier, des inter-





ventions se réalisent vers les chambres patronales et les pouvoirs publics. IL FAUT MOBILISER L'OPINION.

### L'enjeu c'est notre système national de protection sociale

Il s'agit de consolider des acquis de l'action syndicale depuis un demi-siècle :

- la Sécurité Sociale (1945);
- les retraites complémentaires (1955);
- la garantie des ressources (1972).

Même si au travers de ces avancées successives des incohérences se sont glissées, il faut aujourd'hui réduire les inégalités et rétablir la justice.

### A cotisations égales, ouvertures de droits égaux :

- entre les cotisants au régime général de Sécurité Sociale et les 20 régimes spéciaux;
- entre les 200 régimes de retraites complémentaires différents;
- entre les chômeurs jeunes ou âgés, hommes ou femmes.

RETRAITES		
Régimes	Montant des ressources	
	Actuellement	Au 1 <sup>er</sup> avril 1983
<b>LOCOMOTIVE</b> Sécurité Sociale	50 % salaire plafonné à 65 ans.	50 % salaire plafonné à 60 ans.
<b>1<sup>er</sup> WAGON</b> Retraite complémentaire	15 % à 30 % salaire à 65 ans.	15 % à 30 % salaire à 65 ans (nécessité de supprimer les abattements).
U.N.E.D.I.C.		
<b>2<sup>e</sup> WAGON</b> Garantie de ressources (licenciement ou démission).	70 % salaire brut de 60 à 65 ans.	Disparition.
<b>WAGON 2 BIS</b> Système transitoire		Pour maintien de la situation antérieure.

### SALAIRES REELS :

## ACCORD NATIONAL IMPOSSIBLE AVEC L'U.I.M.M.

Deux réunions se sont tenues à l'U.I.M.M. : 12 et 25 octobre.

Avant tout sur l'emploi la F.G.M. a formulé des revendications à négocier dans la même foulée sur l'emploi, la durée du travail, la politique salariale selon la plateforme publiée dans la *Voix des Métaux* d'octobre.

Dès le 12 octobre l'U.I.M.M. avait montré ses réticences sur les salaires réels. Le 25 octobre elle a donné ses chiffres recommandés aux directions d'entreprise : 6,5 % maximum entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> novembre 1982, 9 % maximum en 82, 8 % maximum en 1983. Un accord national est impossible sur les salaires réels. C'est renvoyé dans les entreprises; mais par contre l'U.I.M.M. accepte de discuter sur la formation permanente, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres, les commissions paritaires territoriales de l'emploi, les classifications (ouvriers en particulier), la durée du travail en commençant par le bilan de l'accord de février 1982, les grilles de mini dans les chambres patronales territoriales.

Il est plus nécessaire que jamais de développer l'action sur nos propositions, tant en direction des entreprises que des chambres patronales territoriales et ainsi faire pression sur l'U.I.M.M.

## JEUX JOUETS FROID

Les négociations salariales qui se sont déroulées depuis septembre avec les Fédérations patronales des Jeux et Jouets et du Froid, ont porté uniquement sur la mise à niveau des salaires mini-conventionnels à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1982 (voir les résultats ci-dessous). Pour la B.J.O., la commission paritaire se réunit début novembre.

Il ne nous a pas été possible d'engager de discussions, ni sur la réalité des salaires de ces professions, ni sur la politique salariale que les patrons entendent suivre à la sortie du blocage. Juste une promesse... celle de se revoir après la conclusion des accords de modération des prix. Ces accords seront-ils liés, comme le discours du gouvernement l'annonçait, à une négociation des salaires?

Plutôt que d'attendre la réponse, les travailleurs devront faire le nécessaire pour que cela se réalise.

### Les salaires mini-hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup>/11/1982

#### Dans les jeux et jouets

Point A : 31,16 F.

Point B : 21,40 F.

Coeff. 115 = 3437 F. — 118 = 3501 F — 123 = 3608 F — 130 = 3758 F — 143 = 4036 F — 155 = 4293 F — 180 = 4828 F — 290 = 7182 F — 440 = 10392 F.

#### Dans le froid :

Coeff. 170 = 3720 F — 175 = 3825 F — 180 = 3930 F — 190 = 4090 F — 200 = 4300 F — 205 = 4405 F — 220 = 4720 F — 230 = 4930 F — 240 = 5140 F — 260 = 5460 F — 280 = 5880 F — 300 = 6300 F.



# DANS L'ACTION IMPOSONS NOS DROITS NOUVEAUX.

Le DROIT D'EXPRESSION DES TRAVAILLEUSES, DES TRAVAILLEURS, c'est une des grandes revendications de la C.F.D.T.

Exprimée avec force pendant la puissante mobilisation de Mai et Juin 1968, cette revendication centrale du droit à la parole, à l'intervention, de l'ensemble des travailleurs(euses) est devenue possible, suite au vote par l'assemblée nationale de la loi du 4 août 1982.

C'est une victoire essentielle pour la dignité des salariés(es) qui se voient ainsi reconnus la possibilité de faire valoir leurs points de vue sur ce qu'ils connaissent mieux que quiconque : leurs conditions de travail.

## Ce que prévoit la loi du 4 août 1982 :

« Art. L. 461.2. Le droit institué à l'article L. 461.1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

Art. L. 461.3. Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461.1, et occupant au moins deux cents salariés, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord comporte des stipulations concernant :

1° - Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés.

2° - Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et des avis à l'employeur.

3° - Les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité ou à toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme, la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

## Les trois idées clefs de la loi

● La loi du 4 août 1982 crée pour tous les salariés un droit individuel d'expression sur les lieux et pendant le temps de travail.

● Les modalités collectives d'exercice de ce droit doivent être négociées par l'employeur avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ces négociations doivent s'engager avant le 4 février 1983.

● Ce droit d'expression des travailleurs donne de nouvelles possibilités pour changer le contenu du travail et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les possibilités offertes par cette loi sont telles, que beaucoup d'hésitations, de tentatives de détournement risquent de se produire.

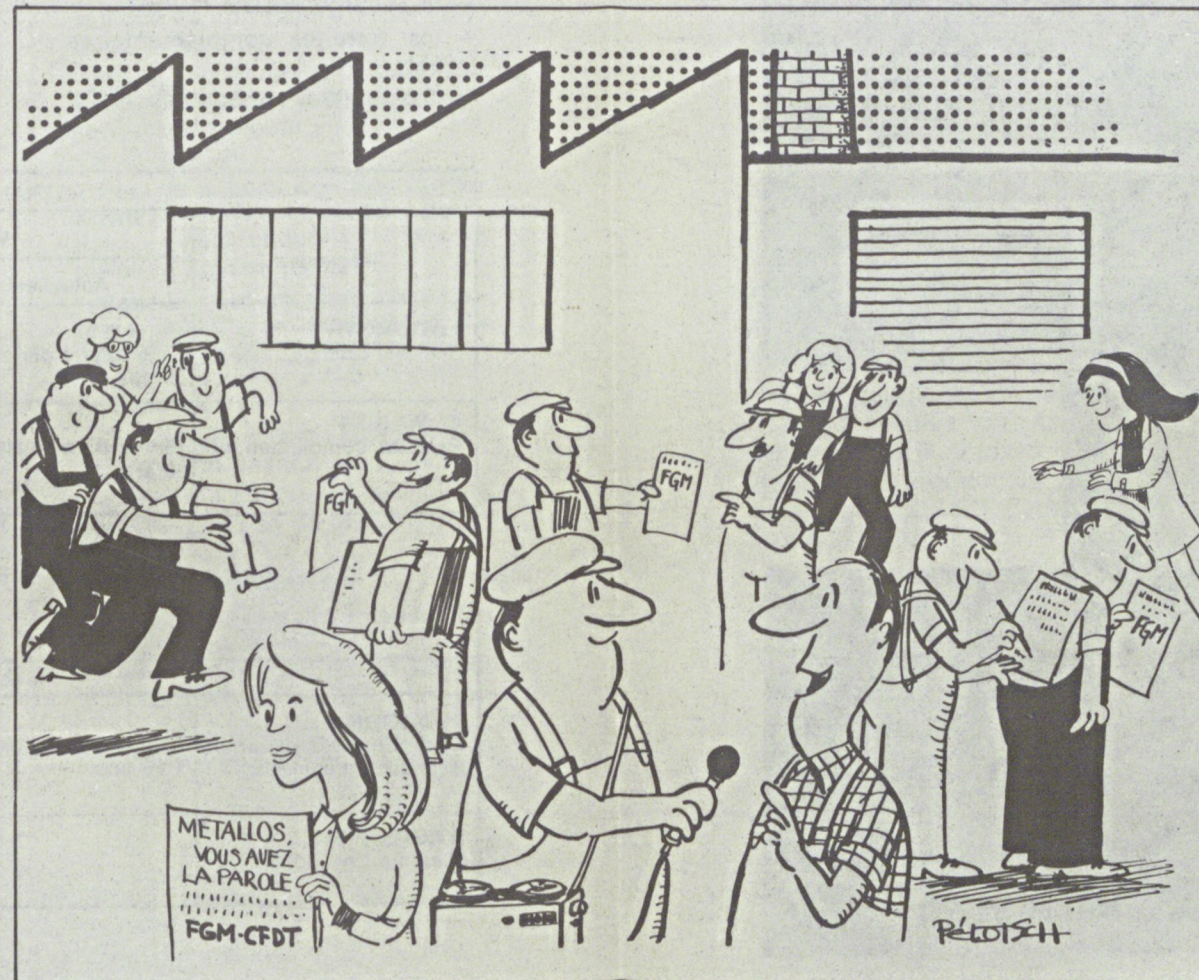
Il est clair que le patronat qui a en permanence combattu ce droit à l'expression, va tenter de le limiter ou de le récupérer à son seul profit.

La multiplication des initiatives patronales, autour des cercles de qualité, des groupes autonomes de production, témoigne de ces tentatives. Certaines organisations syndicales vont également tenter de limiter la portée de la loi.

— F.O., parce que peu implantée dans les entreprises, sur le terrain concret, a peur que l'expression des salariés(es) ait lieu en son absence.

— La C.G.C. a peur que l'expression des salariés(es) devienne une machine de guerre contre la maîtrise, les cadres.

— La C.G.T. n'accepte de droit d'expression des travailleurs(euses) que si cette expression est conforme à ses orientations, ses objectifs, voir à ce sujet sa position sur la suppression de SOLIDARNOSC en Pologne, dont sa conception restrictive de la démocratie.



## CONQUERIR POUR TOUTES ET TOUS LE DROIT D'INTERVENIR SUR TOUS LES ASPECTS DE LA VIE AU TRAVAIL

ET POURTANT, il nous faut gagner cette bataille du droit d'expression, d'intervention des travailleurs, des travailleuses.

Il est de plus évident que les différentes conceptions qui animent le patronat d'une part, les autres organisations syndicales d'autre part, n'ont rien à voir avec la pratique syndicale, les perspectives de la C.F.D.T.

● En reconnaissant aux travailleurs un droit à l'expression directe et collective sur leur travail, la loi du 4 août 1982 met fin à une situation plus que séculaire : l'interdiction imposée aux travailleurs pendant le temps de travail de parler ensemble de ce qu'ils font pour proposer des transformations.

● La loi crée pour les travailleurs une liberté fondamentale nouvelle en leur reconnaissant une compétence spécifique.

— Le droit du travail a ouvert peu à peu des brèches dans l'organisation patronale des rapports de travail, c'est-à-dire dans la volonté d'isoler les salariés dans un rapport individuel avec l'employeur. Le droit de grève a reconnu la possibilité d'une opposition collective des travailleurs aux décisions des employeurs. La reconnaissance de représentants des travailleurs, disposant d'un crédit d'heures pour agir dans l'entreprise a rendu possible une expression des salariés par l'intermédiaire de délégués.

Le droit d'expression s'inspire de ces avancées pour aller plus loin. Comme le droit de grève, le droit d'expression est un droit individuel qui s'exerce collectivement. Mais contrairement à lui, il ne correspond pas à un conflit, il est un élément normal des rapports de travail. Comme les délégués, les travailleurs disposeront d'un temps pour s'exprimer. Cette expression sera sans intermédiaire entre les travailleurs comme en direction de l'employeur.

— La reconnaissance du droit d'expression est la reconnaissance d'une compétence des travailleurs à parler directement de leur travail et de ses conditions, de définir des actions pour les améliorer. Cette compétence qui naît de l'expérience concrète du salarié dans son travail n'est pas seulement individuelle. Elle est aussi celle du groupe confronté à des problèmes communs.

● La loi du 4 août n'est pas remarquable sur le seul point de la liberté qu'elle crée. Elle l'est aussi parce qu'elle ouvre à la négociation un champ nouveau.

La loi crée dès maintenant pour tous les travailleurs, dans toutes les entreprises une liberté fondamentale dont il revient à la négociation dans l'entreprise de préciser les modalités et garanties d'exercice.

Cette place accordée à la négociation est pour la C.F.D.T. le moyen et la garantie d'un développement du droit d'expression des travailleurs.

La F.G.M.-C.F.D.T. propose de se saisir de cette possibilité exceptionnelle :

— en permettant aux travailleurs et travailleuses de modifier les relations de travail dans l'entreprise et de transformer les conditions, le contenu de leur travail ;

— en créant une nouvelle dynamique des institutions représentatives (comité d'entreprise ou d'établissement, comité d'hygiène et de sécurité et délégués du personnel) plus en prise sur les besoins et les désirs des travailleurs.

● La négociation des accords sur les modalités d'exercice du droit d'expression doit nous permettre de donner à ce droit le contenu que souhaitent les travailleurs. Mais surtout, en libérant la parole des travailleurs et travailleuses sur le travail et ses conditions, le droit d'expression doit permettre au syndicalisme de s'engager dans la transformation concrète et continue des conditions de travail.

● Permettre la libération de la parole des travailleurs et des travailleuses pour qu'ils deviennent les acteurs du changement et d'abord sur ce qui les touche le plus directement : leur travail, c'est ce que la C.F.D.T. a mis au cœur de sa stratégie autogestionnaire depuis 1970. La loi du 4 août nous permet de faire un grand pas en ce sens. A nous de saisir cette chance exceptionnelle en permettant au droit d'expression de se développer dans les entreprises.



# L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES SYNDICATS DE LA MÉTALLURGIE :

## VERS UNE NOUVELLE FÉDÉRATION

Plus de 150 responsables de syndicats de la métallurgie se sont retrouvés durant deux jours les 8 et 9 octobre 1982 à PARIS. Ce rassemblement est un événement dans l'histoire de notre fédération. Des représentants de la fédération des travailleurs des mines étaient également présents ainsi que des responsables du Syndicat National du Personnel de l'Energie Atomique.

### Beaucoup de monde pour construire une nouvelle fédération

Déjà au Congrès Fédéral de La Rochelle en février 1981 un premier grand débat s'était engagé sur l'évolution de l'action des métallurgistes et des structures de la F.G.M.

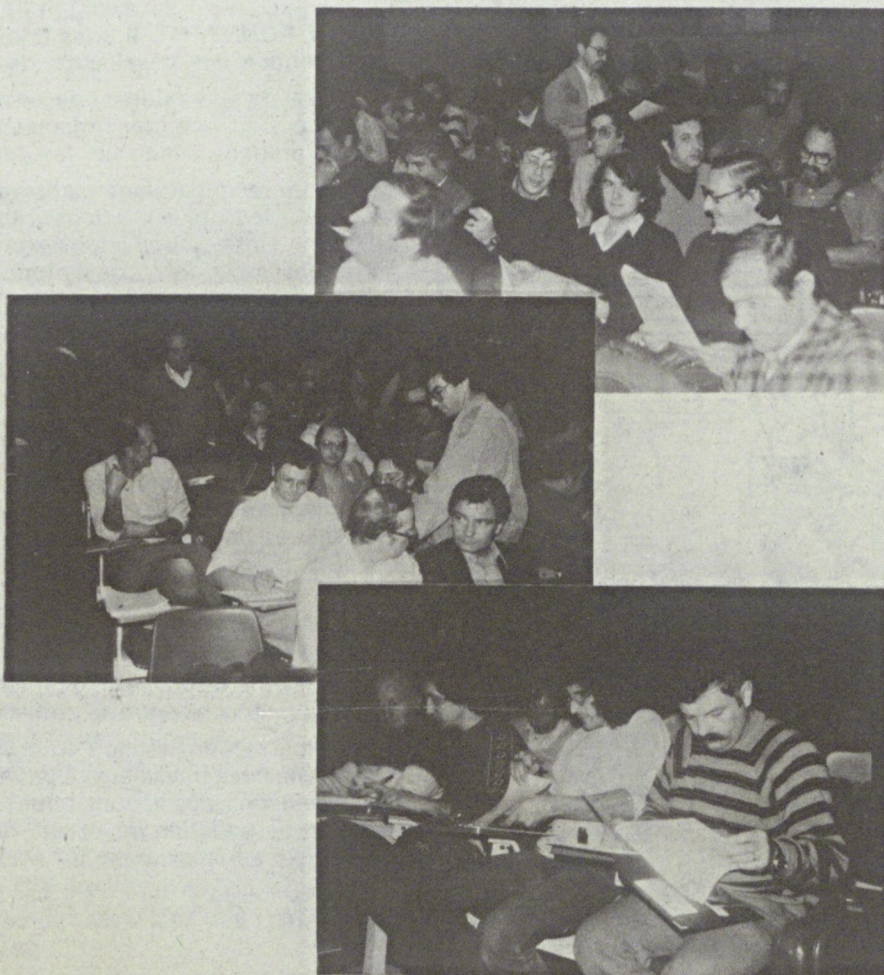
C'est à partir des revendications issues des réalités quotidiennes, sur les lieux de travail que s'élaborent les objectifs d'action et se construisent les structures permanentes de l'organisation syndicale.

La F.G.M. s'appuie sur plus de 2000 sections d'entreprises de 5 à 1000 adhérents et représente aux élections professionnelles près de 36 % des voix suivant immédiatement après la C.G.T. qui elle en recueille 38,8 %.

La Fédération de la Métallurgie repose sur 280 syndicats géographiques de 10 à plusieurs milliers d'adhérents, et de nombreuses structures coordonnent, confrontent, construisent l'action syndicale au niveau local, régional, national, dans les branches, ou bien sur l'ensemble d'un groupe.

Le tissu industriel se modifie, les concentrations, les restructurations entraînent avec elles des changements profonds qui demandent à l'action syndicale à s'adapter, aux structures de pouvoir encore mieux répondre aux besoins des adhérents.

Par ailleurs la Fédération des Mineurs tout en voulant maintenir l'identité mineur a décidé d'un regroupement avec les métallurgistes dans une seule fédération. Le Syndicat National du Personnel de l'Energie Atomique a lui de son côté décidé de se « dénationaliser » et de construire des syndicats de dimensions géographiques adaptées à un fonctionnement local ou de site tout en restant à la F.G.M.



Tous ces changements doivent conduire à construire une nouvelle fédération de la métallurgie et des mines au Congrès Fédéral de 1984.

### La confirmation de l'importance du syndicat base de la fédération

Il est difficile de tout faire à la fois le Congrès Fédéral avait prévu cette Assemblée pour franchir un premier pas vers cette nouvelle fédération. Les tâches et les rôles du syndicat ont été réaffirmés.

Rôle de rassembler un grand nombre d'adhérents des sections syndicales, de toutes catégories professionnelles comme de petites et grandes entreprises.

Les délégués ont insisté sur l'expression et la place des petites entreprises dans le syndicat.

Des propositions ont été faites pour aider les petites sections à se regrouper pour mieux se faire entendre et reconnaître.

Le développement syndical par les nouvelles implantations demande des changements importants au syndicat. Les négociations avec les chambres patronales territoriales appellent à bien connaître toutes les réalités.

Enfin, les syndicats ont posé de nombreuses exigences sur les liens avec les inters, les unions métaux, les structures interprofessionnelles.

La « mise à jour » de ses structures d'union sera également faite au cours de l'année à venir. Les places des branches industrielles, des unions fédérales, du Conseil Fédéral, des Unions Métaux, du Secrétariat National seront tenues et réactualisées, cela fera l'objet d'une nouvelle assemblée en été 1983 avant les décisions définitives au Congrès Fédéral extraordinaire de 1984.



# POLOGNE :

## LA LIBERTE MISE HORS LA LOI

Le 8 octobre 1982, le Parlement National de la Pologne a décidé de la mise hors la loi de SOLIDARNOSC.

Cette décision supprime toutes possibilités d'organisation, d'expression, de revendications des travailleurs polonais.

Les syndicats de la F.G.M.-C.F.D.T. réunis en Assemblée Générale ont immédiatement réagi par la déclaration ci-dessous :

« Les syndicats de la F.G.M.-C.F.D.T. réunis en Assemblée Générale le 9 octobre condamnent avec vigueur la décision prise par la D.I.E.T.E. de dissoudre SOLIDARNOSC.

*Par le biais d'un Parlement qui lui est entièrement acquis (annexé), le Gouvernement polonais est ainsi allé délibérément à l'encontre de la volonté populaire et de l'immense espoir qui avait vu le jour avec la naissance d'un syndicat démocratique.*

*C'est un pas décisif dans l'escalade de la répression alors que nombre de dirigeants et de militants de SOLIDARNOSC sont encore actuellement internés.*

*La F.G.M.-C.F.D.T. et l'ensemble de ses syndicats appellent tous les travailleurs à se mobiliser massivement pour qu'une protestation unanime s'élève partout contre une telle décision.*

*Elle assure nos camarades polonais de son soutien le plus actif dans la dure épreuve qu'ils traversent.*

*La F.G.M., en lien avec la C.F.D.T. tout entière qui lutte pour les libertés partout dans le monde mettra tout en œuvre pour contribuer à mettre en demeure le Gouvernement polonais de respecter les Conventions sur la liberté syndicale auxquelles il a souscrit. »*

Le Conseil National de la C.F.D.T. a par ailleurs pris des décisions d'action pour que le combat des travailleurs polonais soit soutenu et que la liberté retrouve tous ses droits.

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : Transformer l'essai...

*La F.G.M.-C.F.D.T. enregistre des progressions quelquefois importantes. Il faut transformer l'essai en augmentant aussi le nombre des syndiqués.*

### LA C.F.D.T. MAJORITAIRE A CREUSOT-LOIRE CHALON

Un vieux et fort bastion de la C.G.T. vient de tomber.

Le 21 octobre ont eu lieu les élections du Comité d'Etablissement dans cet établissement du groupe CREUSOT-LOIRE.

Après l'usine de Nantes, celle des Dunes à Dunkerque, après l'ensemble des établissements du Creusot, c'est maintenant à Chalon que les travailleurs ont majoritairement fait confiance à la C.F.D.T.

#### Sur l'ensemble des 3 collèges :

- C.F.D.T. : 416 voix (+ 55) = 51,1 % (+ 7,5 %);
- C.G.T. : 371 voix (— 60) = 45,6 % (— 7,5 %);
- C.G.C. : 27 voix = 3,3 %.

La C.F.D.T. qui ne représentait que 18 % il y a 8 ans a progressé à chaque élection pour arriver aujourd'hui à ce résultat.

### CITROEN RENNES

Implantée depuis 1 an la C.F.D.T. progresse de 5 % aux élections de Délégués du Personnel du 30 septembre ; la C.F.D.T. est la seule organisation qui progresse, une semaine plus tard en Comité d'Entreprise notre organisation progresse de nouveau et atteint 20 % des voix exprimées.

L'effondrement de la C.S.L. qui perd 13 % en un an entraîne également la chute des organisations F.O.-C.F.T.C. qui font partie de cette coalition des valets de la Direction.

Globalement sur CITROEN, sur 6 établissements où il y a eu des élections ces derniers mois (19000 exprimés) la C.F.D.T. progresse de 3,5 %.

### PEUGEOT LA ROCHELLE

Egalement implantée depuis 1 an, la C.F.D.T. confirme sa position acquise, soit presque à égalité avec la C.S.L. (644 voix C.F.D.T., 815 à la C.S.L.)

### POMPEY - S.N.A.P.

Avec une progression de 7,7 % en C.E. et 3,4 % en D.P. et un gain d'un siège au C.E. et 2 sièges en D.P., la C.F.D.T. est confirmée par les travailleurs dans son rôle d'organisation à la pointe du combat.

Cela amène la C.F.D.T. à un résultat de 54,2 % en D.P. et 55,8 % en C.E.

### USINOR DENAIN : élections C.E.

La C.F.D.T. enregistre une progression très sensible par rapport à 1980. Pour la première fois à USINOR DENAIN, la C.G.T. ne détient plus la majorité au Comité d'Etablissement, ni en nombre de sièges, ni en nombre de voix. Les travailleurs en lutte pour le maintien de leur emploi en ont décidé ainsi !

C.F.D.T. : 40,38 % (+ 11,96 %);  
C.G.T. : 41,28 % (— 16,48 %);  
C.G.C. : 11,22 % (+ 2,84 %); F.O. : 4,11 % (+ 0,88 %); C.F.T.C. : 3,01 % (+ 0,8 %).



# PRUD'HOMMES

## DES ELUS

## CFDT

*vos droits  
respectés.*

8 DECEMBRE 82

