

bulletin du militant

BM
HEBDO

**UN PATRON PEUT
EN CACHER
UN AUTRE !**

La dernière session du Conseil National Confédéral a été en partie consacrée à la prise en charge syndicale des travailleurs « hors statut »...

Une difficulté dans cette prise en charge : le fait que la plupart des hors statuts employés par nos entreprises dépendent d'un autre patron, juridiquement s'entend. Sans masquer la (lourde) responsabilité de ce patron apparent (marchand d'hommes et prestataire de services) dans les conditions faites aux travailleurs hors statuts, il ne faut pas non plus ignorer la responsabilité du patron réel, le donneur d'ordres pour le travail à exécuter.

C'est pourquoi le récent conflit des nettoyeurs de métro, conduit par la C.F.D.T., est exemplaire au-delà même de la victoire remportée sur les salaires : en effet, la lutte engagée a contraint la R.A.T.P. à faire pression sur les différentes entreprises lui fournissant de la main-d'œuvre. Ainsi, les nettoyeurs de métro ont mis fin à une belle partie de ping-pong patronale : la R.A.T.P. déclarant au début du conflit que cette lutte ne la concernait pas et les entreprises prestataires de services justifiant les bas salaires par les bas prix alloués par la R.A.T.P. Par ailleurs, les nettoyeurs de métro pourront enfin utiliser les différents locaux (restaurant, toilettes) de la R.A.T.P., locaux dont l'accès leur était jusqu'alors interdit... sauf pour nettoyer !

Une avancée importante qui vient s'ajouter à d'autres résultats semblables : ainsi l'action menée au C.E.A. par le syndicat C.F.D.T. qui permet aux travailleurs sous-traitants sur le site d'être inscrits pour les élections professionnelles dans l'entreprise utilisatrice...

FGM CFDT

- Prise en charge des hors statuts 1
- DRIMMER-RODEZ : nouvelle section C.F.D.T. et conflits victorieux 1 - 2
- ESSILOR : Avancées salariales 2
- Au sujet d'élections professionnelles récentes 3 - 4
- APAVE et Electro-navale Nantes : conflits d'autorité 3

DRIMMER (Rodez -Aveyron)

**Double victoire
sur les revendications...
et contre la peur**

L'entreprise DRIMMER emploie 300 salariés à Rodez ; un personnel en majorité féminin produisant des luminaires dans un premier établissement qui dépend de la métallurgie et des meubles dans un second établissement qui lui, dépend de l'ameublement.

Pas de syndicat jusqu'alors dans cette entreprise et à plus forte raison aucune action, face à une direction faisant régner la peur sous un vernis de paternalisme « belle époque ». Les travailleuses, considérées comme des « bêtes à produire » (salaire intégralement calculé, selon le nombre de pièces produites) avaient un seul droit : celui de se taire. Pour la petite histoire (et pour bien situer le climat dans l'entreprise), sachons que le patron, à l'embauche, conseillait aux ouvrières de prendre la pilule pour éviter l'absentéisme consécutif aux grossesses !

Depuis quelques années, une adhérente C.F.D.T. désignée déléguée syndicale. Il a fallu beaucoup de courage à cette camarade pour rester dans l'entreprise, la direction l'ayant placée véritablement en quarantaine : parquée face à un mur dans un coin de l'usine (sauf pendant les visites de l'inspection du travail) ; avertissements distribués aux ouvrières lui adressant la parole ; licenciement d'une travailleuse qui avait osé enfreindre la « loi DRIMMER » en partant après le travail dans la voiture de cette

militante C.F.D.T. ; d'autres adhérents C.F.D.T. contraints de déchirer leur carte lors d'un « entretien » avec la direction pour conserver leur emploi...

La goutte d'eau...

Depuis quelques mois, l'U.I.S. C.F.D.T. de Rodez avait entrepris une action de sensibilisation auprès des travailleurs de DRIMMER (tracts, réunions, à l'extérieur de l'entreprise...). Et puis voilà qu'un ouvrier est licencié sans motif : c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Surmontant la peur, 75 % du personnel se met en grève totale, une grève qui durera 15 jours malgré toutes les provocations et intimidations de la direction et de l'encadrement formé au commandement répressif.

Dès le début du conflit, une section C.F.D.T. démarre, **elle comportera 130 adhérents à la fin de la grève !** Un conseil syndical élu élabore les revendications en lien avec le syndicat métaux et l'U.I.S. C.F.D.T. de Rodez, puis les soumet à l'assemblée générale des grévistes (une A.G. qui se réunira tous les jours et décidera souverainement de la conduite du conflit sur la base des propositions faites par le conseil syndical : une pratique d'action démocratique qui n'est pas étrangère à l'issue positive du conflit et à l'importante syndicalisation enregistrée !). Suite page 2





Les revendications initiales sont les suivantes : application des conventions collectives métallurgie et ameublement jusqu'alors superbement ignorées, suppression du salaire à la pièce, augmentation des salaires, droit syndical, budget alloué au C.E... et bien sûr réintégration du travailleur licencié. Pour l'établissement « luminaires », il est revendiqué l'application de la Convention Métallurgie de la région parisienne qui prend en compte cette activité (par ailleurs cette convention s'applique déjà chez BOSCH, autre usine métallurgique de Rodez où la C.F.D.T. est présente). Enfin, les grévistes réclament également un 13^e mois égal pour tous (jusqu'alors prime annuelle d'assiduité !) et des mesures d'hygiène et de sécurité (nombreux doigts coupés, poussières causant la silicose...).

La production est totalement arrêtée puis occupation du standard et enfin de l'usine. Des manifestations ont lieu en ville alors que la direction refuse d'abord

toute rencontre avec la C.F.D.T., y compris lorsque l'inspection du travail propose sa médiation. Mais la lutte se poursuivant, des discussions ont enfin lieu après 10 jours.

Leur « mai 68 »

La poursuite de la grève au-delà de quelques jours a constitué une amère surprise pour la direction qui comptait reprendre rapidement les affaires en main. Mais, comme l'a déclaré publiquement la C.F.D.T. sur le plan local, le personnel DRIMMER était engagé dans son « mai 1968 » : après des années de vexation et de brimades, le mécontentement latent a explosé.

Alors la direction, après avoir déployé mille artifices (accusant même la C.F.D.T. de faire de l'anti-sémitisme, car le conflit menaçait des intérêts juifs !), après avoir mis toute son influence en branle (le P.D.G. est président de la Chambre Patronale interprofessionnelle de l'Aveyron) pour étouffer la lutte, a dû négocier et céder sur les points suivants :

- application des conventions collectives adéquates ;

- suppression du salaire à la pièce ; un nouveau système sera mis en place après consultation des institutions du personnel : ce système doit comporter un salaire plancher pour chaque catégorie auquel s'ajoutera une prime de production. Un pas important pour la suppression

sion totale à terme du salaire au rendement ;

- 13^e mois pour tous les salariés ;
- protocole d'accord pour les élections D.P. ;

- négociation d'une grille de classifications et de salaire ;

- programmation de deux commissions paritaires par an (salaires, classifs, problèmes de sécurité...).

La réintégration du travailleur licencié constituant un point de blocage important, l'Inspection du Travail s'est portée garante de son reclassement.

Ces résultats sont quantitativement importants. Mais, au-delà, les travailleuses et travailleurs de DRIMMER se connaissent mieux, ont découvert l'action syndicale et leur force collective, ont remis en cause l'individualisme utilisé par la direction pour les diviser. La force de la nouvelle section syndicale C.F.D.T. ouvre d'importantes perspectives pour l'action à poursuivre dans cette entreprise alors que la direction favorise maintenant l'implantation de F.O. et de la C.G.C.

A noter la part importante prise par les structures locales C.F.D.T. (U.I.S. et syndicat Métaux) dans la conduite et la popularisation du conflit, popularisation qui a permis de démarrer trois nouvelles sections syndicales C.F.D.T. à Rodez : deux dans l'ameublement, une dans la métallurgie (établissement ALFA-LAVAL).

GROUPE ESSILOR

Avancées sur les salaires et les congés payés

Dans le groupe ESSILOR (4 800 salariés répartis dans plusieurs établissements en région parisienne et en province), un accord d'entreprise a été conclu fin mars. Les sections C.F.D.T. ont joué un rôle important pour faire aboutir les négociations à cet accord qui marque de réelles avancées, à savoir :

- en 1980, la 5^e semaine de congés payés est définitivement acquise pour tous les salariés ayant une année d'ancienneté ;

- des ressources minimales annuelles comprenant tous les éléments du salaire (sauf la prime d'ancienneté) sont fixées comme suit :

— niveau I1 et I2 :	38 000 F
— niveau I3 :	40 000 F
— niveau II1 :	42 000 F
— niveau II2 :	44 000 F
— niveau II3 :	46 000 F
— niveau III1 :	48 000 F

Les compléments éventuels, sous forme de prime seront servis en une fois au début de 1981. Pour cela, une somme de 3 millions de francs (300 millions d'A.F.) est débloquée qui doit servir à la fois à verser les complé-

ments de salaire éventuels (600 personnes sont touchées par cette « R.A.G. maison ») et à revaloriser les salaires égaux ou légèrement supérieurs au montant de cette rémunération garantie.

D'autres sujets sont traités dans cet accord : augmentation de la part patronale pour le ticket-restaurant (région parisienne seulement), actionnariat (un cadeau à la C.G.C. !)...

En outre, deux autres clauses sont assez intéressantes, mais restent à apprécier en fonction de leur inscription dans les faits :

- **Emploi** : politique de sécurité d'emploi poursuivie. Des activités nouvelles seront recherchées en dehors des spécialités de l'entreprise pour remplacer celles qui ne seraient plus compétitives. Des départs en pré-retraite pourront intervenir à partir de 58 ans dans les secteurs le « nécessitant ».

- **Formation** : « un effort supplémentaire sera fait pour faciliter les reconversions et pour permettre l'évolution des ouvriers spécialisés vers des postes de professionnels dans l'esprit de l'accord national du 30 janvier 1980 ».

Enfin, la C.F.D.T. n'a pas signé une dernière clause concernant la garantie du pouvoir d'achat, garantie qui s'articule ainsi :

- tous les mois provision de 0,375 % sur l'inflation ;

- tous les 3 mois rattrapage en pourcentage sur l'indice I.N.S.E.E. avec prime pour manque à gagner. Par exemple, début 1980, augmentations de 0,375 % en janvier, 0,375 % en février, 0,375 % en mars. En avril, rattrapage sur l'I.N.S.E.E. soit 3,07 % d'augmentation générale, plus une prime égale à 5,05 % du salaire de mars pour « compenser » le manque à gagner des 3 premiers mois.

Ce système qui est appréciable par rapport à la politique salariale d'autres entreprises, comporte une provision mensuelle relativement faible par rapport à une inflation galopante depuis plusieurs mois.

Dans l'ensemble, cet accord d'entreprise est positif, notamment en matière de relèvement des bas salaires.

AU SUJET DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Il est bon de temps à autre de faire le point sur notre audience parmi les travailleurs de la métallurgie. Les élections professionnelles constituent un instrument de mesure intéressant en la matière, même s'il n'est pas le seul (il faut tenir compte aussi de la syndicalisation dans les entreprises où nous sommes déjà présents et des implantations nouvelles, ces dernières connaissant un net regain depuis le début 1980).

Depuis plus de 10 ans, la C.F.D.T. connaît une progression régulière dans les entreprises de la métallurgie, progression qui, toutefois, reste bien en-deçà de la régression subie par la C.G.T. pendant la même période.

Et alors que notre courbe d'adhérents elle aussi en progression constante de 1968 à 1976, a connu un fléchissement ces trois dernières années pour les raisons connues, il est intéressant de noter que nous continuons à progresser aux élections professionnelles, progression parfois spectaculaire dans

de grosses entreprises dans lesquelles la C.F.D.T. est devenue majoritaire en 1978, 1979, 1980. Il est évident que cette progression continue, pose le problème de la syndicalisation, notre nombre d'adhérents ne correspondant pas à notre audience réelle, au courant de sympathie qui se manifeste lors des élections professionnelles. Mais attention à ce que le hiatus ne se corrige de lui-même dans le mauvais sens !

Depuis le début de l'année

Nous ne possédons pas encore tous les éléments (1) statistiques pour établir une analyse globale des élections professionnelles s'étant déroulées ces derniers mois. Il ne s'agit donc pas de tirer un bilan triomphaliste, mais de donner les tendances qui semblent se dégager des résultats connus depuis le début de l'année :

Suite page 4

LA CFDT, C'EST TOI, C'EST
MOI, C'EST NOUS ! PLUS LE
SYNDICAT SERA FORT, PLUS
NOUS SERONS FORTS !
ADHÈRE À LA
CFDT
CAMARADE !



échos

CONFLITS D'AUTORITÉ A NANTES

Dans la zone industrielle de St-Herblain près de Nantes, deux conflits récents, conduits tous les deux par les sections C.F.D.T. majoritaires, ont la particularité commune de porter sur des problèmes d'autorité : c'est-à-dire de remise en cause du pouvoir patronal discrétionnaire s'illustrant par la répression.

● A LA SOCIÉTÉ ÉLECTRO-NAVALE (230 salariés, filiale de SAUNIER-DUVAL)

De nombreux avertissements et mises à pied avaient créé un climat de mécontentement. Une nouvelle sanction touchant un travailleur malade a mis le feu aux poudres : 2 jours de grève suivie par 170 travailleurs. Surprise de la direction devant cette réaction des travailleurs, une direction qui refuse d'abord de revenir sur ses décisions, puis accepte un compromis : tout avertissement écrit devra être précédé d'au moins un avertissement oral. Ce résultat peut apparaître faible a priori : en fait, c'est la direction qui vient de recevoir un sérieux « avertissement » pour ses méthodes répressives, alors que les travailleurs ont fait preuve d'une solidarité active qui a eu un impact important. Les véritables résultats (sur les conditions de travail, les relations avec la maîtrise) seront perceptibles à terme.

● AUX APAVE DE L'OUEST (organisme de contrôle rattaché à la métallurgie ; 410 travailleurs dont 50 % de techniciens et ingénieurs ; siège à Nantes St-Herblain et nombreux bureaux détachés, dans tous l'Ouest)

La grève a démarré le 5 mai, ici aussi pour s'opposer à l'autoritarisme de la direction et suite à une sanction frappant le délégué syndical (avertissement suite à un affichage sur le panneau syndical !).

La grève est suivie par 100 travailleurs (50 % du personnel à Nantes, 20 % dans les autres bureaux) et bloque sensiblement cette APAVE. Toutefois, la direction a préféré participer à un colloque à Berlin, plutôt que de discuter avec les travailleurs en lutte et leur section C.F.D.T. Une intervention de l'Inspection du Travail devait avoir lieu ces jours-ci pour étudier une solution possible de ce conflit.

a) d'abord les sujets de satisfaction

● progression continue dans des entreprises dans lesquelles la C.F.D.T. confirme d'année en année sa place de première organisation syndicale : R.T.C. à Caen, C.E.A. et filiales, DELATTRE-LEVIVIER, MOULINEX Caen, H.E.S. St-Etienne, DUPONT Faverges, TEFAL Rumilly, SALOMON Annecy, MAFIT Chalons... ;

● stabilisation des progrès enregistrés les années précédentes chez RENAULT Le Mans, CREUSOT-LOIRE Imphy... ;

● accès à une position majoritaire dans plusieurs gros comités d'établissement, tels ceux de D.B.A. Angers, D.B.A. Beauvais, CREUSOT-LOIRE Les Dunes, VALOUREC Dunkerque, S.M.N. Caen... ;

● majorité acquise ou frôlée dans plusieurs entreprises dans lesquelles la C.F.D.T. s'est implantée depuis peu, ainsi chez DUCCELLIER Vergongheon, PAULSTRA Vierzon, EXPERTON Renage, Acieries de Pompey Pitres, S.E.V. Blois, Roch Lunéville... ;

● progression importante à l'issue de conflits et autres actions qui ont marqué la période récente : MERLIN-GERIN Grenoble, ALSTHOM Belfort (1^{er} collège), ALSTHOM Aytré, DUCCELLIER Brassac, Ste-Florine et Issoire, CREUSOT-LOIRE Marrel Rive de Gier (2^e collège), DASSAULT St-Cloud, MONTABERT St-Priest, R.V.I. Bourg, I.B.M. Montpellier... ;

● progression sensible également dans différents établissements de grands

groupes sidérurgiques : USINOR Sedan, MONTATAIRE, MARDYCK ; CREUSOT-LOIRE Les Dunes ; SACILOR Gandrange Rombas... Le résultat récent d'USINOR Denain (C.F.D.T. + 2,5 %) vient conforter notre politique d'action dans cette branche industrielle, une politique fort décriée par la C.G.T., notamment à Denain ! ;

● enfin « tirs groupés » dans certaines localités ou secteurs géographiques précis qui montrent le travail accompli sur une localité, un syndicat : ainsi en Haute-Savoie, la C.F.D.T. progresse dans une dizaine d'établissements ; ainsi à Caen, progression dans les 4 plus grosses unités (R.T.C., MOULINEX, S.M.N., R.V.I. ex SAVIEM) ; ainsi à Nancy, résultats intéressants chez FERREMBAL, à la G.C.L., chez ASCINTER-OTIS ; ainsi également à Dunkerque avec les progressions importantes à VALLOUREC, CREUSOT-LOIRE, USINOR MARDYCK... et le résultat positif enregistré par la section C.F.D.T. reconstituée d'Usinor Dunkerque... ;

● Autres succès à la CIMT Marly, MMT Tournus, Fonderies du Léman, MOTAL et FOG (Nièvre)...

b) et quelques motifs d'inquiétude

Alors que nous pouvons constater des reculs assez sévères de la C.G.T., dans de nombreuses entreprises, nous enregistrons aussi une progression de F.O. parfois importante. Il apparaît que F.O. étend son champ d'intervention dans la métallurgie, notamment dans de nombreuses P.M.E. (n'est-ce pas parce que nous lui laissons-là un espace libre dans bien des cas ?).

Par ailleurs, progression parfois spectaculaire de F.O. dans des entreprises où C.F.D.T. et C.G.T. avaient une implantation traditionnelle importante : SNIAS Nantes et St-Nazaire, Chantiers à l'Atlantique St-Nazaire...

Dans certains cas, F.O. bénéficie de l'appui plus ou moins discret des directions, mais cela n'explique pas entièrement la perte subite d'influence de la C.F.D.T. et de la C.G.T. ! Ces situations posent un problème alors que nous accompagnons la chute de la C.G.T., une chute parfois due à ses comportements maximalistes qui laissent de nombreux travailleurs sur le côté du chemin de l'action, et une chute qui bénéficie à des « syndicats » qui jouent beaucoup plus la collaboration voire la compromission avec le patronat qu'un simple rôle soi-disant réformiste.

Toutefois, dans les quelques groupes industriels, notamment SNIAS et PEUGEOT, dont les directions favorisent la progression de F.O., quelques signes encourageants comme la progression de la C.F.D.T. dans les établissements SNIAS de Gâtines Châtillon et Marnage, chez PEUGEOT Vesoul...

Dans un prochain article, nous traiterons plus particulièrement le cas des deux élections récentes dans le groupe PEUGEOT (Peugeot Sochaux et Talbot Poissy) qui se sont déroulées sous contrôle de mandataires de justice.

(1) A ce sujet, nous demandons à toutes nos sections syndicales de faire parvenir leurs résultats d'élections professionnelles (quels qu'ils soient) à leur Union Métaux, à l'aide des formulaires adéquats.

EN BREF EN BREF EN BREF

● CIMT Lorraine (Marly)

Nouvelle progression de la C.F.D.T. dans cette usine de matériel ferroviaire (1 000 salariés). Notre organisation recueille 42,16 % des suffrages dans le 1^{er} collège (+ 3,68 %) et 36,50 % dans le 2^e collège (+ 17,06 %).

● ROCH (Lunéville)

La C.F.D.T. vient de s'implanter dans cette entreprise (4^e section nouvelle dans la métallurgie de Meurthe-et-Moselle) et devient la seconde organisation syndicale derrière F.O. et devant la C.G.T. (C.F.D.T. 49 voix, 2 élus, F.O. 68 voix, 4 élus, C.G.T. 40 voix, 2 élus).

● DELATTRE-LEVIVIER (Frouard)

La C.F.D.T. confirme sa position majoritaire avec 152 voix (5 élus) contre 77 voix à la C.G.T. (2 élus). En 1979, la C.F.D.T. recueillait 155 voix et la C.G.T. 138 (effectifs plus importants).

● CREUSOT-LOIRE (Dunkerque)

Nouvelle progression à la C.F.D.T. qui devient majoritaire dans cet établisse-

ment (3 000 travailleurs). Progression constante depuis plusieurs années :

● 1^{er} collège : 34,85 % en 1976, 41,81 % en 1978, 59,15 % cette année ;

● 2^e collège : 26,03 % en 1976, 44,24 % en 1978, 48,82 % cette année.

La C.G.T. perd 12,61 % dans le 1^{er} collège et la C.G.C. 4,56 % dans le second. Régression également de la C.F.T.C. (- 4 %) et de F.O. (- 0,77 %).

● S.M.N. (Caen)

Dans cet établissement sidérurgique (5 500 travailleurs), la C.F.D.T. connaît également une progression constante et devance cette année la C.G.T. Tous collèges confondus :

— C.F.D.T. : 1 666 voix (+ 4,33 %)

— C.G.T. : 1 585 voix (- 1,97 %)

— C.F.T.C. : 282 voix (- 2,35 %)

— C.G.C. : 48 voix (- 0,02 %)

● 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, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ

● Abonnement : 90 F par an.

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

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

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.