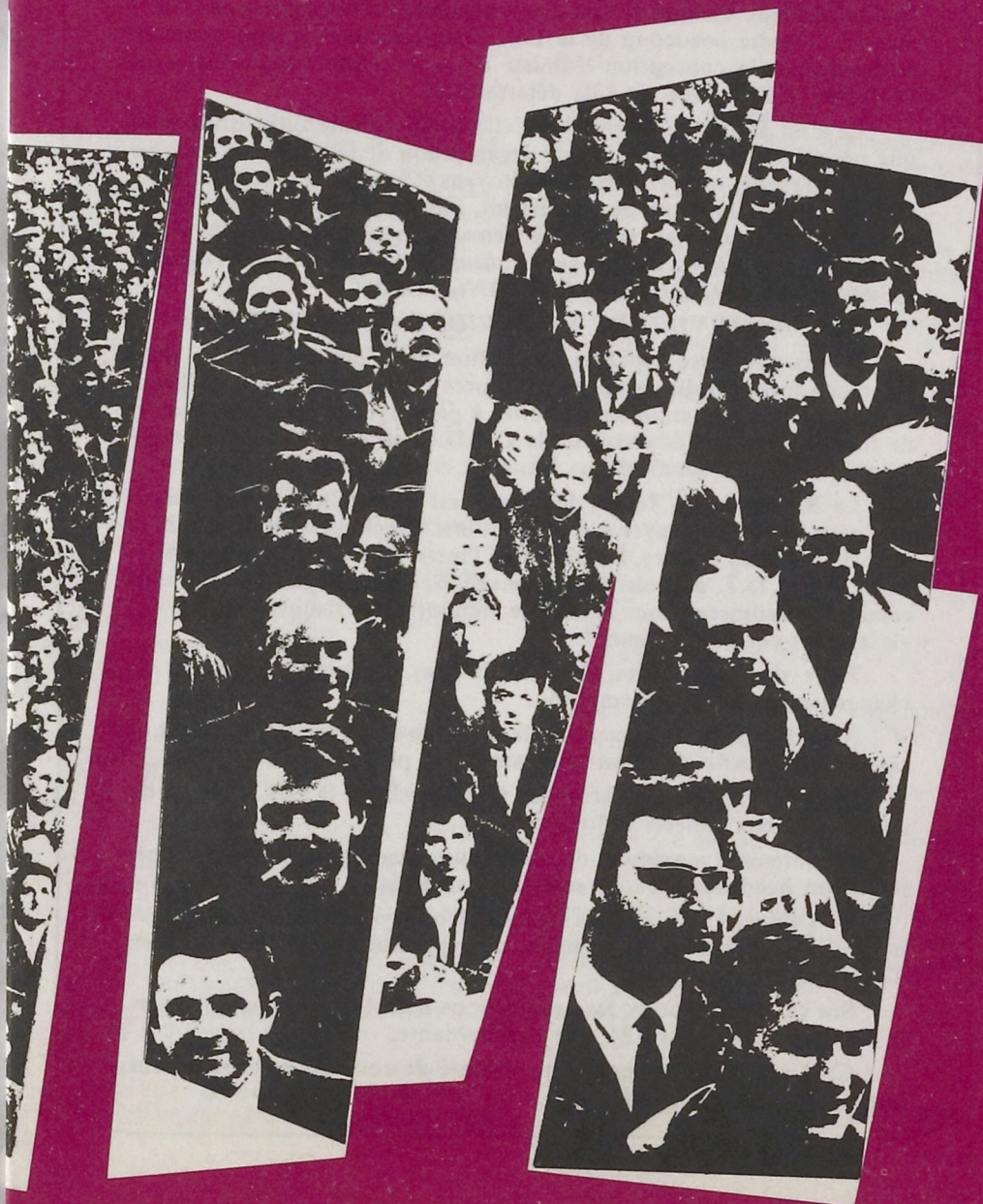


FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.

bulletin du militant

N° 250 — DÉCEMBRE 1981





QUI VA CONDUIRE LE CHANGEMENT ?

Les négociations actuelles sur la réduction du temps de travail font l'objet d'une intense mobilisation de nos équipes syndicales.

Qui va conduire le changement ? C'est là toute la question. La vieille tradition jacobine française, qui a eu ses grandeurs, nous porte naturellement à attendre beaucoup de la Loi. Cette tendance se trouve encore renforcée par la conception léniniste de la transformation sociale qui veut que l'ETAT joue un rôle déterminant.

Ce n'est pas notre conception. Celle du Socialisme autogestionnaire que nous incarnons, suppose une organisation de la société, y compris dans l'entreprise, qui permette aux citoyens et aux travailleurs d'intervenir sur tous les choix qui les concernent. *Elle suppose aussi que l'impulsion nécessaire aux changements ne vienne pas seulement du SOMMET, que les forces sociales, dont le syndicalisme est un élément déterminant puissent aussi CONDUIRE LE CHANGEMENT.*

C'est bien l'ENJEU DE LA PERIODE QUI S'OUVRE.

Allons-nous être capables de profiter de la période actuelle pour créer une force syndicale autonome, force permanente des travailleurs organisés, ou allons-nous nous limiter à gérer syndicalement le rapport de forces politique ? L'avenir de la C.F.D.T. en dépend, et plus largement, l'avenir du syndicalisme français.

La Réduction du Temps de Travail est un excellent exercice pratique pour mettre en œuvre nos orientations. En choisissant la voie de la négociation sans exclusion, au contraire, l'intervention législative a posteriori, la C.F.D.T. a choisi de responsabiliser le syndicalisme. Certains camarades estimeront que cette voie comporte des risques, oui, mais la vie existe-t-elle sans risques ?

Faire des travailleurs, des travailleuses organisés les acteurs du changement, c'est notre ambition.

A partir de cette conception, la question qui nous est posée est de savoir dans quelle situation nous serons le plus efficace.

Dans les négociations actuelles, la démarche de la F.G.M. s'articule autour de deux aspects centraux :

- obtenir le maximum de concessions quantitatives : volume de la réduction hebdomadaire, 5^e semaine, calendrier...
- Donner à nos sections syndicales, nos syndicats, le maximum de moyens d'intervention, de contrôle, de négociations sur tous les aspects d'organisation du travail.

Sur ces deux aspects, les propositions U.I.M.M. sont insuffisantes, la négociation du 1/12/81 sera déterminante.

C'est sur leur contenu, notre volonté de conduire le changement, que nous aurons à apprécier.

LES TRAVAILLEURS NE SONT PAS ATTENTISTES

● **Dans l'UNION METAUX des SA-VOIES** (départements de la Savoie et de la Haute-Savoie) sans que l'on puisse prétendre à un climat de luttes, des initiatives nombreuses sont prises par la C.F.D.T. et les travailleurs. Ainsi, tout au long du mois d'octobre, il y a eu des grèves :

Pour l'emploi : S.N.R. - GUENOD - STAUBLI - ALCATEL - CRICKET - S.K.F. - BOURGEOIS.

Pour la R.T.T. : THOMSON.

Pour les salaires : S.I.C.N. - TEFAL.

Sur l'ensemble des revendications prioritaires : S.N.R.

Dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie de l'Union Métaux, une **information** importante a été réalisée par la C.F.D.T. sur la R.T.T. et dans divers endroits des A.G. ont été organisées.

Des travailleurs rejoignent aussi la C.F.D.T. et s'organisent :

— chez DESCOURT et CABARET à CHAMBERY,

— chez BRAILLON à MONTMELIAN,

— à la C.E.M.E. à CRAN-GEVRIER.

● **C.A.T. :** après la grève de Nantes, **conflit généralisé en Bretagne et consignes surprenantes du syndicat patronal à ses adhérents.** Dans le B.M. Hebdo n° 244, nous avons relaté le conflit qui avait eu lieu dans cette entreprise à Nantes et les résultats que la C.F.D.T. avait permis.

Depuis, dans les autres établissements de la société (implantée à Rennes et dans 8 autres villes par des

agences — total de 80 personnes pour la seule Bretagne), les travailleurs n'ont pas voulu être en reste et ils ont engagé l'action : une grève qui a duré une dizaine de jours et qui a permis :

— l'application au 1^{er} octobre de la convention collective de la métallurgie d'Ile-et-Vilaine et du Morbihan,

— une prime de transport mensuelle,

— une prime de vacances et un pécule de fin d'année, égal au total à presque 1 mois de salaire brut,

— le réajustement des classifications et des salaires,

— l'augmentation des salaires :

— au 1.10 — 6% pour les salaires de 3500 F et moins.

— au 1.10 — 5% pour les salaires de 3500 F à 4000 F.

— au 1.10 — 4% pour les salaires de 4000 F à 5000 F.

Un bon résultat estime la section C.F.D.T.

Mais le syndicat patronal des installateurs de téléphone (S.N.I.T.) n'a pas beaucoup apprécié ces actions.

Aussi le 5 novembre dernier, le conseil d'administration du S.N.I.T. a-t-il conseillé à ses adhérents d'intervenir auprès de l'I.N.S.E.E., pour obtenir un nouveau code A.P.E. afin d'échapper à l'application des conventions métallurgie. La C.F.D.T. de Rennes a déjà vivement réagi et on s'opposera sérieusement à cette manœuvre.

S.N.I.T.

PC/AD - n° 2355

Paris, le 5 novembre 1981

CODE A.P.E. DES INSTALLATEURS

D'après la nomenclature d'activités de l'I.N.S.E.E. de 1973, les installateurs étaient classés sous la rubrique 2911. Or, il s'avère qu'une nouvelle classification n° 7504 (prestations de services hors P.T.T.) semble mieux correspondre à leur activité.

De nombreux installateurs ont déjà obtenu de l'I.N.S.E.E. le changement de leur code A.P.E.

● **Des actions ont eu lieu aussi en LORRAINE:**

VALEXY (LONGWY): 663 salariés, 8 jours de grève par secteur dans l'entreprise et débrayages de diverses durées jusqu'à 24 heures. Des résultats sur les salaires, ainsi que promesse d'embauche de 40 à 80 salariés.

SACILOR HAGONDANGE: 751 salariés, aux Laminoirs: grèves par secteur, revendications: relations dans l'entreprise, salaires, emploi.

SACILOR JËUF: 957 salariés au train continu à fil: débrayages et grèves par secteur. Revendications: salaires, classifications.

ACIERIES de POMPEY: 3600 salariés. Pendant le mois d'octobre, grèves diverses touchant l'ensemble des secteurs. Revendications: les classifications, les salaires. Pas de négociation.

S.A.F.E. à HAGONDANGE: 2700 salariés. En octobre, plusieurs débrayages. Le 3 novembre grève de 24 heures suivie par 70% des travailleurs. Revendications: l'emploi, les investissements, les salaires, la réduction du temps de travail.

D'autres débrayages limités dans les usines suivantes: SACILOR GANDRANGE ROMBAS - USINOR LONGWY - NEUVES-MAISONS - SACILOR HOMECOURT.

La grève des hauts fourneaux réunis de Saulnes et Uckange (H.F.R.S.U.) à Uckange en Moselle.

Cette entreprise de 700 personnes est une filiale du groupe USINOR. Elle produit de la fonte spéciale liquide et est connue pour la SOLLAC SACILOR.

Durant 15 jours (2 au 16 octobre), la C.F.D.T. (25%) et la C.G.T. (55%) ont organisé des grèves tournantes pour le maintien du pouvoir d'achat, les condi-

tions de travail, l'emploi. La direction a riposté par le Look-out de 200 hauts fournistes et fondeurs.

Les travailleurs ont alors le 17 octobre décidé l'occupation.

Diverses initiatives ont été prises, journées portes ouvertes le 18, occupation de la gare d'UCKANGE, manifestation à THIONVILLE et à METZ (face à la chambre patronale).

Des négociations se sont alors ouvertes; des résultats ont été obtenus sur les salaires et intégration des primes.

● **LES TRAVAILLEURS DE RENAULT en lutte CONTRE LA RESTRUCTURATION** (voir analyse de l'U.P.S.M. — article «Les O.S. et le changement»).

Un premier bilan:

Les mois de septembre et octobre 1981 ont vu, à Billancourt, se dérouler plusieurs grèves dans divers secteurs de l'usine. Ces grèves ont comme dénominateur commun, d'être la réaction des travailleurs à la politique de restructuration de l'usine de Billancourt entamée par la direction, depuis plusieurs années.

Les grands axes de ce plan de restructuration sont les suivants:

— **fillialisation et sous-traitance** (aujourd'hui principalement la fonderie transférée en partie à Chatellerault).

— **Arrêt de fabrications** (arrêt de la R 6, fin 1979, réduction de la fabrication du moteur 3 paliers, avec compensation partielle pour la fourgonnette et notamment la R 4 F 6).

— Course à la productivité au travers d'une certaine modernisation, de nouvelles organisations du travail.

Dans un cadre de concurrence capitaliste accrue, les conséquences pour les travailleurs et l'usine de Billancourt sont les suivantes:

— arrêt de l'embauche et chute des effectifs avec, pour conséquence, le **vieillissement** du personnel, l'accroissement de l'ancienneté moyenne et le ralentissement considérable des **possibilités d'évolution de carrière**.

— Utilisation de hors-statuts (intérimaires, prêts de main-d'œuvre, etc.);

— Mutation autoritaire du personnel des secteurs en décroissance (14 Fonderie - manutention, etc.) vers les chaînes de montage;

— Dégradation des conditions de travail par l'augmentation de la charge individuelle et collective du travail.

La réponse des travailleurs :

Les grèves récentes se sont donc articulées autour de 3 axes :

- la lutte contre la dégradation des conditions de travail;
- l'exigence d'une évolution de carrière pour tous;
- la garantie de ressources et d'emploi.

Si, au département 74, la lutte n'a pas débouché sur des garanties précises, quant à l'évolution de carrière des travailleurs, malgré la volonté de la C.F.D.T.

Plusieurs coins, néanmoins, ont été enfoncés :

— la notion de garantie de ressources dépassant le seul salaire de base est maintenant acquise,

— l'idée d'une évolution de la qualification avec la modernisation prend forme,

— des plans de formation (partiels et limités) sont mis en place dans certains secteurs.

Il est clair qu'au travers de ces différents mouvements sectoriels, c'est bien le problème de l'avenir global de Billancourt et de son personnel qui est posé.

Il reste donc :

- à développer les acquis,
- à les intégrer à l'accord d'entreprise (dont la négociation va s'entamer).

Et enfin et surtout que Billancourt se développe :

- par une politique industrielle garantissant l'emploi,
- par une politique sociale garantissant la qualité de l'emploi.

MOUVEMENT	CAUSES	RÉSULTATS
Grève de la peinture du 1 ^{er} au 30 septembre	Introduction d'un nouveau produit, la R 4 F 6. Dégradation des conditions de travail.	Augmentation des primes de fourgonnette ainsi que des risques santé pour les essayeurs et contrôleurs). Evolution des essayeurs vers 175 (et promesse du P 1 pour contrôleurs).
Grève des Presses du 21 septembre au 4 novembre	AUTOMATISATION des lignes de Presses entraînant l'automatisation des hommes.	Plan de formation sur 3 ans en vue du passage au P 1 de tous les travailleurs. Prime d'attente de 100 F.
Grève du 74 Mécanique — du 2 au 28 octobre	Dégradation des conditions de travail et blocage de toutes possibilités de promotion.	Prime de 200 F en octobre. Déclaration d'intention de la direction sur une évolution des O.S. à discuter dans le cadre des négociations générales (sans proposition précise).
Grève du 14 — du 5 au 12 octobre	Arrêt progressif de la fabrication - passage en normal de 363 travailleurs entraînant une perte de ressources de 200 F.	Prime compensant la perte de ressources; aménagement d'horaire.
Grève du 54 42 — du 15 au 22 octobre	Départ progressif dans Fonderies risquant d'entraîner des pertes de ressources et des mutations.	Garanties identiques à celles obtenues au 14 pour la prime d'équipe. Garantie partielle de la prime de zone. «Ebauche» d'un plan de formation.

RENAULT

LES O.S. ET LE CHANGEMENT

Analyse publiée dans C.F.D.T. MÉTAUX PARIS de NOVEMBRE 1981

Lorsque dans quelques années nous chercherons des points de repère pour expliquer aux nouveaux militants ce qu'ont été les luttes d'après le 10 mai 1981, nous citerons certainement la lutte des O.S. du département 74 à Renault Billancourt.

Et cette fois, pas tant parce que c'est Renault mais parce que cette lutte annonce des luttes importantes pour le changement de la condition d'O.S.

10 ans de luttes déjà

Le début des années 70 a été marqué par de grandes luttes d'O.S., aussi bien français qu'immigrés, aussi bien hommes que femmes. Les avancées furent importantes notamment autour de l'unification des salaires, autour de l'évolution des tâches...

Mais dès 74-75, les patrons utilisèrent la crise, le développement du chômage pour bloquer le processus d'évolution. Depuis 78 c'est une véritable dégradation que les O.S. subissent.

Et si quelques luttes eurent encore lieu, comme celles des Presses à Renault Flins en 79, elles restèrent isolées et ne furent guère victorieuses. (La direction de Flins refuse toujours de réintégrer les travailleurs licenciés à l'occasion de cette grève, dont 1 délégué C.F.D.T.).

Le changement

Le 10 mai, l'étau s'est comme desserré. Cette fois, ça allait changer. Finis les 10, 20 ans sur la chaîne, sur le même boulot sans intérêt, pénible, dégradant. Ce boulot désespérant, inutile parce qu'il est bien en-dessous des capacités individuelles d'initiatives, de qualification.

Seulement voilà, une fois vidés les verres du 11 mai, rien ne changea. Il y avait les législatives: il fallait bien consolider. Après avoir vidé le verre des législatives: c'était déjà les vacances. Bah ! on a vidé le verre des vacances: ce serait pour la rentrée.

Mais quand à la rentrée, la tôle c'était toujours la tôle, le chef sur le dos, c'était toujours le chef sur le dos, et ce boulot de con, c'était toujours ce boulot de con. Alors ASSEZ! On ne continuera plus comme ça dans une boîte nationalisée, avec un gouvernement de gauche.

Le changement maintenant

Autant un professionnel qualifié, un technicien, un cadre attend du changement beaucoup, mais peut accepter une réalisation qui prenne un peu de temps. Autant tous ceux qui souffrent au boulot — parce qu'il est pénible, parce qu'il est sans intérêt, parce que l'autoritarisme est insupportable — ne peuvent accepter que le changement soit pour demain.

C'est ainsi que ça pète de partout à Peugeot où régnait la peur.

Au département 74 de Billancourt, c'est comme ça que les 500 O.S. (soit plus de 3/4 de l'effectif) sont partis, ainsi que d'autres d'ailleurs (département 12...) sur les revendications suivantes :

— pour une véritable évolution de carrière des O.S. : « NE PLUS ETRE O.S. A VIE »,

— pour l'amélioration des conditions de travail à la chaîne,

— pour la revalorisation des bas salaires.

Les travailleurs pensaient bien qu'on n'allait pas en quelques jours bouleverser l'organisation du travail — Mais ils voulaient un engagement net de la direction et une mesure de garantie: le niveau de salaire du P 1 (soit un peu plus de 200 F de rallonge). Pour le reste on en discuterait.

La direction promet sur l'organisation du travail... pour demain — Et elle mégote des jours et des jours sur une prime d'attente des résultats des négociations de qualification pour terminer sur 100 F. Dans le même temps, elle cherche l'échappatoire.

Noyer la lutte du 74

La direction va procéder en plusieurs temps :

— 4 000 travailleurs sont look-outés ;

— suite à un important débrayage unitaire sur l'ensemble des établissements, Renault concède une prime de 150 F à tout le personnel ;

— et bien non ! cela ne fait pas 250 F pour les grévistes. Cela fait 150 F comme tout le monde puisque la direction annonce que les 100 F conquis par la lutte du 74 sont compris dans les 150 F généraux. N'est-ce pas une belle provocation ?

En fait la direction ne veut pas négocier réellement sur l'organisation du travail. Elle est prête à lâcher du fric pour tous (histoire de montrer que les

luttons dures décentralisées sont inutiles). Mais négocier sur l'organisation du travail c'est négocier sur le pouvoir patronal et ça c'est impossible pour une direction, certes, d'entreprise nationalisée, mais qui est en fait une multinationale comme les autres.

La direction recherche en fait l'isolement des grévistes d'abord, ensuite elle les remettra au boulot, par la force d'un commando de 200 cadres et agents de maîtrise.

La C.G.T. responsable

Cela ne se serait pas passé aussi bien si les travailleurs ne s'étaient pas démoralisés. Mais comment aurait-il pu en être autrement alors que tout d'abord le secrétaire C.G.T. du C.C.E. menaçait de mettre la boîte en révolution si la direction n'avancait pas sur les revendications des grévistes du 74. Puis sans que la direction n'ait bougé d'un pouce, la grande C.G.T. décidait que c'était tout bon, qu'il fallait reprendre le travail et a décidé de quitter la lutte... d'autant qu'elle s'était faite vidée par les grévistes.

Mais le mal était fait et le terrain dégagé pour le commando de la direction.

Cela fut d'autant plus incompréhensible pour les grévistes que la C.G.T., comme Fiterman, les traita de gauchistes comme les grévistes de la S.N.C.F. et ceux de Air-France (voir ci-après le tract C.G.T.)

Quel bilan

Un travail d'analyse en profondeur est en cours dans la section C.F.D.T.

Aujourd'hui la C.G.T. est « extériorisée » au 74. La C.F.D.T. est « l'organisation syndicale » du 74 et une adhésion collective largement majoritaire se construit.

Si la reprise du travail a eu lieu, elle est hachée de discussions collectives sur le bilan, les perspectives.

Cela va reprendre parce que la direction ne réglera rien, parce que d'autres ateliers se préparent et qu'enfin dans d'autres entreprises aussi cela se prépare. Et de ce point de vue, la négociation avec l'U.I.M.M. début 82 sur l'évolution de carrière des O.S. sera une occasion d'unification des luttes.

Les travailleurs du 74 s'interrogent :

— comment reprendre la lutte ? sous quelle forme ?

— Après le comportement C.G.T., peut-on faire confiance à la C.F.D.T. ? Non seulement à ses délégués au 74 mais à l'ensemble des S.S.E. - C.F.D.T.

— Ne faut-il pas s'organiser en collectif d'atelier avec ses délégués élus sur listes C.F.D.T. C'est sur cette base qu'ils discutent avec la C.F.D.T. d'une adhésion collective.

Comment aider la section Renault Billancourt

C'est une partie importante qui se joue. La section de Renault Billancourt demande que les sections de l'U.P.S.M. organisent la solidarité financière avec les grévistes.

Ils ont perdu 1 600 F chacun - Ils sont 600 (y compris les grévistes du département 12 qui continuent).

Si la C.F.D.T. est capable de leur apporter cette solidarité, ce sera un élément de réponse solide à la question de la confiance qu'ils peuvent accorder à la C.F.D.T.

Auprès des MILITANTS
Auprès des ADHERENTS
Auprès des TRAVAILLEURS
organiser les collectes de solidarité pour que « les O.S. ne soient plus O.S. à vie ».

ENVOYEZ L'ARGENT à :

U.P.S.M. - C.F.D.T.
« Solidarité Renault Billancourt »

A la CFDT, un livre différent sur la Pologne

jean-marie charpentier - henri israel

SOLIDARNOSĆ

un an
de luttes sociales
en Pologne

préface de jacques chereque

cfdt information

- L'organisation collective « Solidar-nosc » au fil des mois replacée dans son contexte historique, social, politique et culturel.
- Les relations CFDT-Solidarité en exclusivité.
- Nombreuses illustrations souvent inédites.

Prix franco : 47 F, au magasin : 35 F
Tarifs dégressifs par quantité

**A commander à Montholon-Services,
26, rue de Montholon - 75439 PARIS**

TRACT C.G.T. RENAULT-BILLANCOURT F.S.M.

DÉCLARATION DU BUREAU DU SYNDICAT C.G.T. RENAULT BILLANCOURT

DES MÉTHODES INTOLÉRABLES

A 11 heures le Bureau du Syndicat a fait le point de la situation dans l'Ille Seguin : 37 travailleurs du 74 mécanique, sur 339 sont toujours en arrêt. Plusieurs militants de la C.F.D.T. entourés de gauchistes de toute l'usine, bloquent la chaîne du carrousel mécanique depuis ce matin. Plus de 300 travailleurs de la mécanique sont à leur poste de travail.

CETTE SITUATION AMÈNE LE BUREAU DU SYNDICAT A FAIRE LA DÉCLARATION SUIVANTE

Depuis plusieurs semaines, les travailleurs de chez Renault multiplient leurs démarches et pèsent de tout leur poids pour que s'ouvrent de véritables négociations sur tous les grands dossiers revendicatifs.

Dans cette bataille, les O.S. de l'Ille Seguin ont été à l'origine du puissant mouvement de masse qui s'est développé dans toutes les usines de la Régie, pour la prise en compte des revendications.

Les blocages et le mutisme dans lesquels la direction s'était enfermée depuis plusieurs semaines, ont commencé à être levés ; c'est le fruit de l'action de plusieurs dizaines de milliers de travailleurs. A juste titre cette grande masse du personnel espère maintenant beaucoup de ces négociations générales. Les déclarations du Premier Ministre et du P.D.G. peuvent effectivement, à partir de la situation politique nouvelle, permettre d'envisager des résultats probants et commencer à concrétiser le changement dans l'entreprise nationale, en la plaçant comme un véritable moteur du progrès économique et social.

Les problèmes posés par les O.S. prendront, dans cette perspective, une place prioritaire dans la mesure où l'on ne peut parler de changement pour aucune catégorie, si l'on ne change pas pour ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les O.S.

La C.G.T., pour sa part, fait de cette question un des axes prioritaires qui nécessitent une intervention massive, permanente et adaptée du personnel, dans le cadre de négociations générales, permettant d'engager un processus audacieux, marqué par des réformes en profondeur débouchant dans l'immédiat sur une véritable évolution de carrière et à terme, vers la suppression du travail d'O.S.

Dans ces conditions, et alors que la masse des travailleurs du 74 mécanique se présentait à leur poste de travail et suspendait de fait leur grève illimitée mercredi 28 au matin à partir des premiers résultats acquis et des engagements obtenus de la prise en compte de leurs problèmes, qui reste certes insuffisant mais qui seront améliorés dans le cadre de négociations générales par la discussion et l'action de masse qu'il sera nécessaire de poursuivre.

Pourquoi les militants de la C.F.D.T., entourés de gauchistes de toute l'usine, ont une telle attitude ? Les mêmes méthodes sont utilisées à la S.N.C.F. et Air France et sont à juste titre condamnées par le personnel de ces entreprises.

Que recherche la C.F.D.T., veut-elle empêcher que les négociations générales se déroulent et que le changement pour lequel les travailleurs se sont prononcés commencent à se concrétiser dans l'usine par des négociations sérieuses ?

Ce sont les questions que nous sommes en droit de nous poser, et avec nous la masse du personnel.

Nous sommes en droit de savoir si la C.F.D.T. du groupe Renault couvre de tels agissements que nous, pour notre part, nous avons toujours combattus. A un moment où le C.N.P.F. et la droite font tout pour empêcher le changement et s'attaquer aux nationalisations, nous estimons de notre devoir et de notre responsabilité d'informer les travailleurs de chez Renault et l'opinion publique toute entière.

BILLANCOURT, le 28 octobre 1981

PEUGEOT SOCHAUX

Le programme de réduction de 20 % des coûts de production de la direction, la forte diminution de l'effectif (8 000 entre 79 et 81) ont rendu les conditions de travail insupportables.

Le vendredi 16 octobre, 300 travailleurs de carrosserie débrayent à l'appel de C.F.D.T. et C.G.T. et déposent leurs revendications :

- diminution des charges de travail,
- réduction du temps de travail : 38 heures vers les 35 heures,
- 5^e semaine sans toucher aux acquis (ancienneté),
- reconnaissance des libertés : suppression du DIPO : notation de l'état d'esprit envers Peugeot, suppression du contrôle médical Peugeot,
- augmentation des salaires (400 F pour tous — pas de fixe inférieur à 3 800 Francs par mois).

Depuis cette date, l'action s'amplifie et touche d'autres secteurs (mécanique, fonderie, emboutissage...). Le vendredi 30 octobre, 3 500 travailleurs défilent dans les rues de Montbéliard.



Après de multiples débrayages vendredi 6 novembre, 4 000 travailleurs manifestent à Montbéliard et 400 travailleurs bloquent les chaînes de carrosserie malgré l'intervention d'une centaine de cadres. Le 9 novembre, 4 225 travailleurs prennent part au vote à bulletin secret malgré les pressions. 80 % des consultés (3 350) se prononcent pour l'occupation de l'usine. Le lendemain l'opération d'occupation de carrosserie échoue lorsque 500 cadres séquestrent les grévistes au départ de leur opération. Une série de réunions a lieu avec la direction, mais ça n'avance guère.

Suite au blocage du secteur peinture vendredi 13 par 400 grévistes, qui après avoir pris de vitesse les 600 cadres qui montaient le piquet au bout des chaînes-chassis, le 16, la direction lance des sanctions: 259 jours de mises à pied pour 85 travailleurs.

Après avoir annoncé le 13 une action unitaire, le 17, avec tous les métallurgistes de France, la C.G.T. se retire le 16, 300 travailleurs de la carrosserie débrayent le 17.

Samedi 21, 29 voitures ont leurs pneus crevés sur le parking. Lundi 23, nouvelles sanctions: les délégués C.F.D.T. et C.G.T. mis à pied (13 jours).

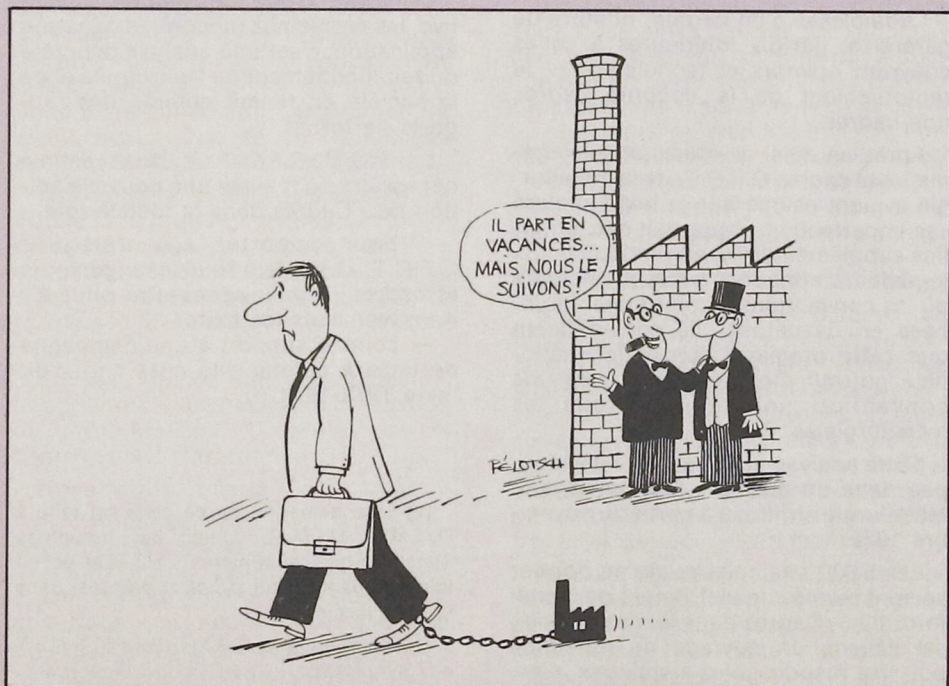
Le mardi 24, la C.F.D.T. et la C.G.T. organisent une collecte de solidarité avec les ouvriers mis à pied: résultat: 24 673 F.

Les négociations continuent en carrosserie sur le DIPO, le contrôle médical patronal et l'exercice du pouvoir disciplinaire. Même, si la direction envisage la possibilité d'enlever du DIPO, la note sur l'état d'esprit et le comportement envers l'entreprise, la C.F.D.T. estime qu'aucune réponse n'est donnée sur les revendications essentielles.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

Seule convention nationale de la Métallurgie, elle est en cours de mise à jour. Cela ne passionne pas les foules militantes, même ceux qui font partie de cette catégorie. C'est bien dommage car nombre de problèmes posés concernent tous les travailleurs et travailleuses.

Les problèmes posés par le forfait, la durée du travail pour des fonctions sans horaires qui tiennent debout, les déplacements, l'expatriation touchent une partie des ingénieurs et cadres, mais aussi d'autres salariés.



« CADRES DANS LA MÉTALLURGIE »¹

PRÉSENTATION DE L'ÉDITION 1980

La Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres: un texte récent qui a déjà vieilli!

C'est en effet le **13 mars 1972** qu'est née la convention à la suite d'une longue négociation entre les organisations syndicales et le patronat.

Comme tout accord, elle résulte d'un compromis entre les positions des uns et des autres et son contenu traduit le rapport de forces qui existait à l'époque entre salariés et employeurs.

En 1972 nous avons jugé:

Positif:

Les ingénieurs et cadres qui relevaient jusqu'alors d'accords régionaux, disparates, étaient regroupés dans une seule convention collective nationale.

Négatif:

La faiblesse d'un certain nombre de garanties, parfois inférieures à celles couvrant ouvriers et techniciens — le renforcement de la coupure cadres non-cadres.

Après un délai de réflexion, les ingénieurs et cadres C.F.D.T. de la métallurgie avaient estimé que le texte, malgré ses imperfections, apportait des garanties supplémentaires, en particulier aux ingénieurs et cadres dans les secteurs où les conventions locales étaient tombées en désuétude. Ils considéraient que cette première convention nationale pouvait être une étape vers une convention unique pour tous les métallurgistes.

Cette analyse était d'ailleurs développée dans un dossier « Cadres dans la Métallurgie », diffusé à partir de novembre 1972.

Les 5 000 exemplaires de ce dossier se sont révélés un instrument de travail fort utile. « Cadres dans la métallurgie » est devenu un ouvrage de référence pour les responsables syndicaux inter-

rogés par leurs collègues sur les conditions de mutation, les congés, les salaires mini, etc.

Cependant, en quelques années, par le jeu de l'embauche, des départs, des promotions internes, la population ingénieurs et cadres a changé — et dans de nombreuses entreprises, le dossier F.G.M. Cadres n'est plus connu. Au cours de ces années, la pratique patronale a pu être mieux cernée et l'analyse critique initiale se révèle fondée: **la convention collective des ingénieurs et cadres n'apporte pas une protection suffisante.** L'étude analytique confirme que sur de nombreux points cette convention est inférieure aux textes applicables aux « mensuels ». **Et enfin, de nouveaux textes sont apparus,** la jurisprudence a évolué.

L'analyse d'une convention collective, les problèmes rencontrés dans son application, c'est une analyse concrète du fonctionnement de l'entreprise et de la société en tenant compte des rapports de forces.

La F.G.M.-C.F.D.T. a donc estimé nécessaire de réaliser une nouvelle édition de « Cadres dans la Métallurgie »:

— pour apporter aux délégués C.F.D.T. et par là à tous les ingénieurs et cadres, l'appui nécessaire pour s'y retrouver dans les textes;

— comme support à une campagne destinée à obtenir une mise à jour du texte 1972-1974 (2).

(2) Une demande en ce sens est faite à l'U.I.M.M. U.I.M.M.: Union des Industries Métallurgiques et Minières. L'U.I.M.M. est de loin le plus puissant syndicat patronal dans la Métallurgie.

(1) En vente à la F.G.M. - Prix 20 F (15 F aux syndicats).

Le coup a été réussi, en partie au moins puisque le texte de la C.C.N. des ingénieurs et cadres sera sans aucun doute remanié. Nous aurons alors à éditer une troisième version de « Cadres dans la Métallurgie ». En attendant, cette édition 80 est un support intéressant pour s'y retrouver dans la Convention Collective Nationale, y compris pour l'équipe de négociation!!!

Au bout de 8 mois de négociation...

La négociation de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie est en sommeil depuis la mise en route de celle sur la réduction du temps de travail. Seul le groupe de travail « Déplacement et Expatriation » réunissant des représentants de l'U.I.M.M. et des Fédérations syndicales poursuit à grand peine ses travaux car les patrons refusent d'aborder les problèmes de fond : durée du travail et droit syndical.

Pendant les 6 réunions de négociation avec l'U.I.M.M. (du 21 janvier 1981 au 8 septembre 1981), ont défilé tous les articles de la Convention, sauf les articles 19 à 23 parlant de classifications et rémunération, les patrons les ayant exclus d'entrée du « toilettage » du texte qu'ils acceptaient de faire.

A la dernière réunion du 8 septembre, l'U.I.M.M. a promis d'envoyer un projet de texte « complet », hormis l'article 9 concernant la durée du travail, le 11 au sujet des déplacements et les 19 à 23 inchangés. L'U.I.M.M. ne l'a pas encore fait.

En fait, aucune des revendications importantes avancées par la délégation de la F.G.M.-C.F.D.T. n'a été prise en compte pour l'instant.

Nous avons obtenu :

- l'ajout de l'A.N.P.E., après l'A.P.E.C. mais c'est la loi,
- un congé courte durée pour enfant malade pour la mère ou le père, et surtout, nous avons réussi, à la mise en place d'un groupe de travail paritaire « Déplacement et expatriation » :

— à faire accepter à l'U.I.M.M., au moyen d'une suspension de séance et d'une demande unanime des 5 organisations syndicales, que le groupe de travail traite de tous les déplacements, y compris en France.

Une suspension normale

Si ce premier passage en revue des articles a donné peu de résultats en raison de l'attitude patronale, il est normal que la mise en route de la négociation sur la Réduction du Temps de Travail ait suspendu les travaux de cette convention catégorielle car il fallait bien que ce point important soit réglé pour toutes les catégories avant de les solutionner seulement pour les Ingénieurs et Cadres.

Pour les Ingénieurs et Cadres, une véritable réduction du temps de travail sera effective si le lien entre temps de travail et rémunération est rétabli conventionnellement : ce sont tous les problèmes qui tournent autour du forfait.

D'ailleurs, un contentieux existe entre nous et les patrons sur l'application des précédents accords de Réduction du Temps de Travail. Il faut que les dépassements d'horaires occasionnels ou ponctuels, ou bien liés à la fonction du fait de déplacements, d'astreintes ou bien de charges de travail exceptionnelles, soient mesurés et compensés en temps de repos pour créer des emplois.

Des revendications claires

● Le point essentiel est d'obtenir un forfait faisant référence à l'horaire affiché dans l'établissement. Ainsi, les ingénieurs et cadres, avec leurs organisations syndicales, pourront s'appuyer sur cette référence à l'horaire pour exiger que les dépassements de cet horaire de référence soient compensés en temps de repos, afin de partager le travail et de créer des emplois.

Pour les astreintes, la F.G.M. demande la récupération en temps de repos du temps réellement travaillé et la compensation par du temps de repos du temps d'astreinte.

Pour les déplacements, s'ils sont occasionnels, ils doivent être compensés par du temps de repos ; s'ils sont systématiques, liés à la fonction, c'est en intervenant sur l'organisation du travail et les charges de travail que le temps de travail doit être réduit.

Cela doit aussi créer des emplois.

- Dans la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres, dans l'accord sur la Réduction du Temps de Travail, des procédures doivent être précisées pour que les organisations syndicales puissent négocier ces points véritablement dans chaque entreprise.

- La mise à jour de la Convention Collective est l'occasion de régler le contentieux accumulé autour du barème de salaires minima. L'interprétation U.I.M.M. des textes amène, selon l'horaire pratiqué en 68 par leur entreprise, selon la date d'embauche en fonction

des dates d'accord sur la R.T.T. (68 à 73) des ingénieurs pratiquant le même horaire, à avoir des minis garantis différents.

- Il faut affirmer l'évolution vers la grille unique en faisant disparaître les restrictions liées à l'âge et en faisant apparaître les niveaux V, VI, VII, continuant (en la recouvrant pour les débutants) la grille des autres catégories de personnel.

- Le contrat de travail doit indiquer un lieu de travail : l'établissement ou l'agence auquel est lié le salarié, même si ses fonctions le font se déplacer.

- Dans un établissement, tous les salariés y travaillant en permanence, doivent avoir le même statut. Pour la position I (débutants), pas de contrats à durée déterminée, ils servent à détourner la Convention Collective sur les périodes d'essai. En cas de change-



ment d'employeur à son initiative, le salarié doit avoir la continuité de son contrat de travail.

● En plus des déplacements où des compensations en temps doivent être inscrites dans la Convention Collective, les garanties offertes aux expatriés doivent faire l'objet d'avancées sur la continuité du contrat de travail initial, la réintégration, la durée du travail et le droit syndical.

Quand la discussion reprendra à l'U.I.M.M., c'est autour de ces points que la F.G.M. mettra l'accent.

Une démarche offensive

Le Conseil Ingénieur réuni les 10 et 11 novembre propose :

1. - *Des interventions début 82 des délégués, notamment ingénieurs et cadres, aux C.E. et C.C.E. sur les revendications de la F.G.M. Un argumentaire sera fourni par la lettre aux adhérents.*
2. - *Une campagne (affichage, distribution de tracts, réunions, etc.) de sensibilisation des ingénieurs et cadres autour de ces revendications.*
3. - *La F.G.M. invitera les autres fédérations à une intersyndicale afin de voir si un front commun peut se constituer.*
4. - *Evidemment, des propositions de textes seront faites par la F.G.M. à l'U.I.M.M.*

Cette démarche offensive est à la mesure de nos moyens si nous voulons la prendre en charge. Dans toutes les entreprises où il y a des adhérents C.F.D.T. ingénieurs et cadres, une intervention au C.E. et un affichage, c'est quand même possible en janvier ou février 82!!!

Groupe de travail « Déplacement et expatriation »

La C.F.D.T. qui a été à l'initiative de la création de ce groupe de travail dans le cadre de la renégociation de la

Convention Collective s'est fixée trois objectifs (indépendamment des nombreux petits détails qui méritent d'être améliorés).

1. — La compensation du temps de voyage par des repos compensateurs supplémentaires.
2. — Une réelle prise en compte du droit syndical et des Comités d'Hygiène et Sécurité pour les salariés en déplacement, particulièrement sur les chantiers faisant intervenir plusieurs entreprises, ceci aussi bien en France qu'à l'étranger.
3. — La sécurité de l'emploi en fin de mission.

— Pour le premier point, l'U.I.M.M. a refusé d'en discuter en groupe de travail tant que l'accord sur la Réduction du Temps de Travail n'est pas entièrement discuté.

— Pour le deuxième point, la publication du rapport AUROUX sur les droits des salariés a servi de prétexte à refuser la discussion, l'U.I.M.M. estimant que tant que « virtualités parlementaires » du rapport AUROUX n'auraient pas été éclaircies, il était impossible de parler de droit syndical simultanément par la voie parlementaire et par la voie contractuelle.

Le blocage du Patronat sur ces deux points a conduit la délégation C.F.D.T., verbalement suivie par la C.G.T. et la C.G.C., à demander la réunion d'une séance plénière de négociation de la Convention Collective Nationale pour que soient précisés les objectifs du groupe de travail.

Le 27 novembre, l'U.I.M.M. a proposé une réunion sur le thème général de l'expatriation. La discussion butera sûrement encore sur les thèmes de la durée du travail et du droit syndical (d'autant qu'à l'étranger les aspects juridiques théoriques de ce problème ne sont pas en notre faveur).

Nous défendrons également 2 points importants dans le cadre de notre troisième objectif de départ :

● La continuité du contrat de travail français initial, quelle que soit la nature du contrat à l'étranger :

— *Détachement dans une succursale (établissement de la Maison Mère avec poursuite totale du contrat français initial).*

— *Mutation dans une filiale ou une société appartenant au même groupe industriel.*

— *Détachement auprès d'une société entretenant des relations commerciales avec l'employeur initial : licencié, utilisateur du matériel ou du Know how ; que l'employeur initial reçoive ou non une rémunération directe pour ce « service ».*

Cette continuité doit surtout intervenir pour deux aspects :

● Continuité de la couverture sociale

— Responsabilité de l'employeur initial vis-à-vis d'une éventuelle rupture du contrat de travail.

● Les garanties à obtenir lors de la réintégration :

— *Maintien de la qualification acquise.*

— *Réaffectation dans un poste équivalent.*

— *Garanties temporairement supérieures pour les autres expatriés en cas de réduction d'effectifs de la société de départ.*

— *Droit à formation pour se recycler et se réhabituer au contexte métropolitain (ou occidental) (il faudrait obtenir un droit à 10% du temps passé à la grande exportation).*

Et ce, quelles que soient les raisons de la réintégration :

— *Fin de mission.*

— *Interruption à l'initiative de l'utilisateur local.*

— *Interruption à l'initiative du salarié pour raisons justifiées (problèmes de santé, d'équilibre personnel et familial, clause de non concurrence).*

Nous demanderons également l'extension de la convention collective aux salariés français embauchés à l'étranger par les sociétés françaises.

Durée du travail

Le contrôle du temps de travail, ça n'est pas un thème nouveau pour les cadres. Combien se lamentent de leurs horaires de travail impossibles, font référence aux cadres des pays étrangers (U.S.A., R.F.A., pays nordiques) partant à l'heure, sans eux-mêmes, pour autant, modifier leur pratique des départs tardifs. Pourquoi ce décalage entre le discours et la réalité ; parce que l'horaire de travail traduit la responsabilité plus élevée dans l'organigramme, parce que le patron travaille tard, parce que les enfants font du bruit à la maison ? Parce que, aussi, il y a telle commande urgente à honorer, ou tout simplement parce qu'on est passionné par son travail ?

Il reste cependant que la réduction du temps de travail est progressivement devenue une réalité, pour la majorité des salariés dont les ingénieurs et cadres : aspiration aux loisirs (plus facile peut-être lorsqu'on est cadre), travail de la femme, ce qui exige un certain partage des tâches familiales, etc.

Aujourd'hui, la réduction du temps de travail prend une acuité nouvelle. Le chômage touche toutes les catégories de salariés. Est-il possible, par le par-

tage du travail, donc du temps de travail, de réduire le chômage. Est-ce possible techniquement, économiquement ?

La C.F.D.T. a choisi de faire campagne pour les 35 heures, « pour travailler tous, pour travailler mieux ». Les 35 heures, c'est l'objectif. Il reste à traduire cet objectif en revendications adaptées qui tiennent compte, à la fois des aspirations des travailleurs, y compris des cadres, et de certaines contraintes économiques, notamment internationales.

Quelques aspects pratiques sur la réduction du temps de travail

— **Les ingénieurs et cadres et les accords nationaux sur la réduction du temps de travail :**

A partir du 13 décembre 1968, une série d'accords nationaux a organisé en France, la réduction du temps de travail avec l'objectif du retour progressif aux 40 h : 13 décembre 1968, 28 avril 1971.

Comment ces accords s'appliquent-ils aux cadres ?

L'article 9 « Durée du travail » de la convention collective nationale des cadres est supposé traiter ce problème,

mais il est si alambiqué qu'il constitue en réalité, une source de difficultés. La structure contradictoire de l'article 9 du 13 mars 1972 laisse percevoir ces difficultés :

« Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres. Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées de façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution ».

Lors de l'accord du 2 mars 1973, était rajouté un texte sous le titre « Réduction de la durée du travail ».

Ce texte commence par la définition indirecte du forfait : « **Les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité, plus que sur leur temps de présence** »... Autant dire que les choses n'allaient pas être beaucoup plus claires, car on se trouve confronté en fait à l'imprécision de la notion de forfait.

Essayons donc de comprendre.

L'article 9 distingue deux cas de figures :



— Le forfait ne fait pas référence à un horaire où les conditions de travail sont trop particulières. La C.C.N. appelle alors à la **recherche d'une solution** négociée dans l'entreprise;

— le forfait fait référence à un horaire précis ou bien les cadres sont assujettis à un horaire précis: la C.C.N. indique alors que les accords nationaux de réduction du temps de travail doivent s'appliquer (sauf si les conditions de travail particulières exigent le renvoi au 1^{er} cas de figure).

En fait, vu la conception du rôle des cadres dans la métallurgie, le patronat visait la négociation à part, entreprise par entreprise, pour les cadres. Ces négociations n'ont pratiquement pas eu lieu et les Directions du personnel ont le plus souvent imposé leur politique.

La réduction d'horaire conjoncturelle

A l'occasion de difficultés conjoncturelles, des réductions d'horaires sont décidées par l'entreprise (se rapporter également à la fiche forfait).

Plusieurs cas de figures: soit l'horaire des cadres ne change pas, soit il leur est demandé d'appliquer l'horaire réduit de l'établissement. Dans ce dernier cas, leurs appointements pouvant être réduits en tenant compte de l'indemnisation prévue par l'accord interprofessionnel du 21.2.68 (50 % du salaire horaire brut). En notant qu'il s'agit-là, d'une interprétation restrictive du forfait (fiche forfait), l'expérience nous amène à faire deux remarques:

— une jurisprudence en évolution semble, à l'heure actuelle, donner raison aux cadres qui refusent la réduction de leurs appointements;

— la réduction du temps de travail à laquelle les ingénieurs et cadres concernés sont contraints, à l'occasion de ces difficultés conjoncturelles, ont permis à plusieurs de prendre goût à un horaire de travail plus court et ont conféré une crédibilité à la revendication pour un temps de travail plus réduit.

LA NÉGOCIATION 81

SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

LES CONSIDÉRATIONS ET PROPOSITIONS PATRONALES

Le 3 novembre, la négociation à l'U.I.M.M. a abordé la Réduction du Temps de Travail pour l'encadrement. La délégation patronale a affirmé que les mesures de Réduction du Temps de Travail ne doivent pas se traduire par une aggravation de la charge de travail des cadres. Pour l'U.I.M.M., il existe deux situations de fait: celle de ceux qui sont liés à la production ou plutôt aux horaires collectifs et celle de ceux qui n'ont pas d'horaires précis. Pour les premiers, d'après les patrons, pas de problème: ils auront la même Réduction du Temps de Travail que les autres catégories; l'ensemble des dispositions s'applique quelle que soit la forme de leur rémunération (forfait ou non). Quant à ceux qui n'ont pas d'horaires précis, il faudra prévoir, dans l'accord R.T.T., que leur sort soit réglé par la modification de l'article 9 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres, voire par l'article 8 du protocole national du 13 septembre 1974 pour les collaborateurs afin que des mesures appropriées soient décidées par des discussions spécifiques d'entreprises. Cela pourrait se traduire par des jours de repos.

Dans le projet de texte remis par les patrons le 17, le sort du « personnel d'encadrement » est réglé par l'article 17. Sera-t-il modifié lors de l'ultime réunion du 1^{er} décembre ?

ARTICLE 17

L'ensemble des dispositions qui précèdent est applicable au personnel d'encadrement, quelles que soient la forme de l'organisation de son travail, ainsi que la forme de sa rémunération. En ce qui concerne toutefois les salariés membres de l'encadrement non soumis à un horaire de travail précis, il appartiendra à la Direction de prendre, en liaison avec les intéressés et leurs représentants, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ces salariés

bénéficient des dispositions qui précèdent sous les formes les plus appropriées, en veillant à ce qu'il n'en résulte pas un accroissement de leur charge de travail.

Position de la C.F.D.T.

Il faut partir des problèmes concrets tels qu'ils se posent.

Il y a deux séries de situations qui se recourent sans se recouvrir:

- les salariés payés au forfait avec ou sans référence à un horaire hebdomadaire;
- les salariés forfaits ou pas, qui ne peuvent pas, en raison de leurs fonctions, respecter un horaire hebdomadaire (expatriés, commerciaux, responsables de production, etc.)

1. Pour les salariés « forfaits » si on ne peut pas, dans le cadre de la négociation sur la R.T.T., aller à la suppression du salaire au forfait, il faut obtenir la référence à l'horaire collectif de l'établissement.
2. Pour les salariés qui ne maîtrisent pas leurs horaires, il faut:
 - a) enregistrer les dépassements et les compenser sous forme de repos;
 - b) Considérer que chaque journée de déplacement donne droit à 1/4 de jour de repos compensateur.

Pour la C.F.D.T., la notion d'encadrement est trop floue. Il faut donc aller le plus loin possible dans la négociation générale sur la R.T.T. car l'U.I.M.M. ne règlera pas mieux les problèmes d'une manière spécifique pour les ingénieurs et cadres. La négociation sur la révision de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres, qui tourne au toilettage léger, en sommeil actuellement, en est une preuve. Seul le groupe de travail paritaire sur les déplacements et l'expatriation continue à se réunir

mais les patrons renvoient les problèmes de l'une à l'autre discussion : au groupe déplacements ils disent que les compensations des dépassements d'horaires seront vues en négociation sur la R.T.T., et en discussion sur la R.T.T. ils renvoient à la Convention Collective (éventuelle discussion sur l'article 9).

Pour la C.F.D.T. les ingénieurs et cadres ont droit, comme tout le monde, à la réduction du temps de travail pour mieux vivre. Il faut prendre des mesures précises réduisant réellement le temps de travail permettant ainsi de créer des emplois. L'U.I.M.M. en reste l'expression de bonnes intentions qui seront suivies de peu d'effet ; elle fait l'impasse sur les problèmes posés par le forfait et les abus qu'il suscite parfois ; elle refuse de pousser à fond la discussion pour avancer des solutions pour ceux qui n'ont pas d'horaires précis. Le niveau de ces propositions spécifiques est aussi insuffisant que l'ensemble des mesures avancées jusqu'à présent par l'U.I.M.M.

LE FORFAIT

1. DÉFINITION JURIDIQUE

La loi :

Le régime du forfait constitue une dérogation à la réglementation sur la durée du travail et le paiement des heures supplémentaires, mise en place par la jurisprudence, compte tenu des conditions de travail et de rémunération des cadres.

La convention collective :

Dans plusieurs de ses articles, la convention collective prévoit la possibilité de rémunération au forfait, mais il n'est nulle part précisé la définition du forfait.

Article 4: Engagement

« Avant l'entrée en fonction d'un ingénieur ou cadre, celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

Le montant des appointements réels, base 40 h, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue ».



Article 9: Durée du travail

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

Réduction de la durée du travail

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises : c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

Article 23: appointements réels

« Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence ».

2. LES DIFFÉRENTS TYPES DE FORFAITS

a) Les forfaits pour une tranche d'heures :

Exemple : forfait pour un horaire 40-48 heures. Le salarié ne voit pas sa rémunération modifiée pour tout horaire compris entre 40 et 48 heures.

b) Les forfaits pour un horaire moyen :

Exemple : forfait pour l'horaire habituel de l'établissement. Plus vague que la définition précédente, celle-ci laisse une large marge d'appréciation aux directions d'entreprises.

c) Les forfaits sans référence d'heures :

1 Dans ce cas-là, le mode de rémunération est défini par un mot qui n'est pas défini !

3. LES PROBLÈMES D'APPLICATION DU FORFAIT

Deux raisons :

— la 1^{re} liée à la non-définition précise,

— la 2^e liée à la multiplication des travailleurs concernés (accroissement du nombre d'ingénieurs, souvent les techniciens du niveau V, l'ensemble des salaires de services particuliers, tels que : maintenance, technico-commercial, commercial, etc.).

a) Le paiement des heures supplémentaires

Etat de la jurisprudence : l'ensemble des décisions des tribunaux ne donne pas des résultats totalement cohérents. Mais on peut dégager les grandes lignes suivantes.

— La validité du forfait est reconnue :

● Pour être valable, le forfait doit résulter d'un accord entre l'employeur et le salarié.

● Le forfait ne doit pas constituer un désavantage pour le salarié (cette clause ne garantit, en tout état de cause, qu'une rémunération supérieure au minimum garanti, majorée en fonction des heures supplémentaires réelles effectuées).

● Le forfait doit être établi en rapport avec l'horaire de travail (c'est ce qui nous fait dire qu'un forfait établi sans aucune référence d'heures est illégal).

— L'existence d'un forfait n'exclut pas le paiement de certaines heures supplémentaires :

Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées par l'ensemble du personnel d'un service, les ingénieurs et cadres de ce service doivent bénéficier du paiement de ces heures supplémentaires.

En revanche, les heures accomplies librement et individuellement dans l'exercice de la fonction du cadre ne donnent pas droit à rémunération.

b) Chômage partiel

— Dans les faits, que s'est-il passé ?

● **Le maintien de l'horaire habituel :** en cas de chômage partiel, la direction demande aux forfaitaires d'être présents, évitant ainsi de réduire leur salaire, et opposant les cadres aux autres catégories.

● **La réduction d'horaire et de salaire :** du fait de la non-définition juridique du forfait, des patrons se permettent d'agir ainsi (cette position trouve des limites, ainsi un jugement des prud'hommes de St-Nazaire du 19/2/79 condamne Alsthom Atlantique au maintien du salaire).

● **Des mesures assez hypocrites :** des directions ont maintenu horaires et salaires, mais invitent les cadres à prendre des congés sans solde.

c) Les réductions d'heures

Voir article 9 de la convention collective.

On constate souvent une application assez floue des réductions d'heures pour les cadres à cause du forfait.

4. CONCLUSIONS

Il n'y a pas un forfait, mais des forfaits présentant des avantages et des inconvénients, suivant leur définition et leur application. Mais l'absence de définition précise est à coup sûr un inconvénient majeur contre lequel il faut lutter.

La F.G.M., suite au dernier Conseil Ingénieur, avance, à défaut de pouvoir revendiquer la suppression du forfait, le forfait en référence à l'horaire affiché dans l'établissement.

D'AUTRES QUE LES CADRES SONT TOUCHÉS

Ci-dessous, l'information datée du 19 octobre 81, donnée par la Section Syndicale de MOTOBECANE à Pantin (banlieue de Paris):

AVOIR UN SALAIRE FORFAITAIRE, QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE ?

Le forfait a été étendu largement en 1974 à tous les salariés qui avaient un coefficient supérieur à 218 points. La lettre au service du personnel de l'époque précisait:

« Cet aménagement du mode de rémunération s'accompagne de la suppression du pointage, mesure que vous apprécierez certainement et qui témoigne de l'intérêt que nous attachons aux relations confiantes avec un collaborateur de votre niveau ».

La confiance réciproque aurait mérité plus de précisions sur le contenu du forfait!

— En dehors des petites phrases du genre: *« le forfaitaire ne doit pas avoir l'œil sur la pendule »*, nous constatons que, quelques années après, il y a des forfaits de 40 heures par exemple!!!

— Le non pointage risque d'être remis en question par l'application de l'horaire flexible vers mars 1982.

FORFAIT ASSIS SUR UN HORAIRE!!! Nous dit la direction

La direction a pris comme référence 187,05 heures, soit 43 heures par semaine.

Pourquoi cette référence ?

En effet, aucun forfaitaire ne fait cet horaire.

L'horaire affiché et effectué par les forfaitaires était de 40 heures et 42 heures pour les services techniques.

Ce n'est qu'une méthode de calcul!

— En prenant comme base le salaire de 43 h à 36 h et en l'indemnisant à 70%, notre patron se dit « patron social »!!!

— Mais, c'est un peu moins que la somme déboursée si l'on prend: le salaire de 40 heures à 36 heures indemnisé à 50%.

OU EST LA DIFFÉRENCE ? Notre employeur pourra diminuer de nouveau le forfait:

— en indemnisant non plus à 70% le chômage partiel, mais seulement à 50%, comme le prévoit la réglementation, d'où une perte de 7% sur le salaire de base et une de 20% sur l'indemnisation entre 40 et 36 h.

— En ne prenant plus en compte des heures supplémentaires « fictives » pour certains.

S'ajoute à ce mode de calcul, la petite phrase de M. DHERMY:

« Avance à valoir sur tout accord ou modification législative sur la réduction du temps de travail ».

En clair: Je vous fais une avance, mais si je dois verser une compensation sur la réduction du temps imposée par la loi. C'est une avance que je verse aujourd'hui !!!...

MERCI PATRON...

QUE POUVONS-NOUS FAIRE ?

Le personnel forfaitaire est-il prêt à laisser faire de telles méthodes ?

Nous avons trois mois pour agir et transformer cette méthode de calcul.

Tous ensemble, nous pouvons contraindre la direction à un accord sur le contenu du forfait.

— *Etes-vous prêts à agir avec nous dans cette direction ?*

— *Discutez-en ensemble, dans votre service, dans votre bureau.*

L'objectif C.F.D.T. n'est pas de défendre une catégorie du personnel au détriment des autres catégories. Il vise simplement à empêcher toute diminution arbitraire du salaire par l'employeur.

DIS, PAPA, LA GUERRE ?

Le fils, dix ans — *Dis, papa, hein que la guerre c'est quelque chose de dangereux ?*

Le père — Pour sûr, c'est la chose la plus dangereuse qui soit !

Le fils — *Hein, papa, pour ce qui est de gagner de l'argent, ça serait quand même pas mal la guerre.*

Le père — A vrai dire, oui, mais.

Le fils — *Quoi : mais ?*

Le père — Plutôt gagner moins et vivre en paix, ça serait tout de même mieux.

Le fils — *Eh oui, si toi et tes collègues vous n'aviez jamais travaillé dans une usine d'armement, alors il n'y aurait pas d'armes — alors il y aurait toujours la paix, parce que sans armes on ne peut pas faire la guerre.*

Le père — Oui, oui, tu as bien raison — mais il faut que ça se grave au cœur de tous les ouvriers du monde entier.

Le fils — *Pourquoi ne le font-ils pas ?*

Le père — Ah, gamin — tu es encore bien jeune — tu ne le comprendrais pas même si je te l'expliquais — les ouvriers se font ruser par les capitalistes.

Le fils — *Qu'est-ce que c'est — ruser ?*

Le père — Ruser ? On provoque artificiellement du chômage — quand le chômage après quelques années a atteint son point culminant, la guerre est déjà en vue.

Le fils — *Et après ?*

Le père — Alors on demande des ouvriers.

Le fils — *Alors les ouvriers doivent être de nouveau contents quand on leur donne du travail.*

Le père — Et des millions d'ouvriers travaillent alors de nouveau dans des usines et font des pièces détachées pour cinq millions de machines à coudre.

Le fils — *Des machines à coudre ? Dis papa, pourquoi est-ce qu'on a besoin de machines à coudre à la guerre ?*

Le père — C'est seulement l'illusion qu'on donne aux ouvriers, en réalité c'est rien que des mitrailleuses...

Le fils — *Alors c'est les contes à dormir debout qui sont cause des guerres.*

Le père — Oui, c'est ça, et ces contes à dormir debout on les appelle capitalisme international.

Le fils — *On ne peut donc pas l'exterminer ?*

Le père — Non ! A la rigueur avec des bombes atomiques qui anéantiraient le monde entier !

Le fils — *Hein papa — mais le point faible c'est bien ça : qui est-ce qui les fait en fin de compte ces bombes atomiques ?*

Le père — Bien sûr, de nouveau les ouvriers.

Le fils — *Mais si tous les ouvriers du monde étaient d'accord, alors il y aurait encore une guerre ?*

Le père — Non — alors il n'y en aurait plus — ce serait la paix éternelle.

Le fils — *Mais hein papa — ils ne seront jamais d'accord.*

Le père — Jamais !

Ces lignes sont extraites de « Cabaret satirique » par Karl Valentin. L'auteur, ami de Bertold Brecht, a écrit ce dialogue en 1947 à la sortie de la deuxième guerre mondiale.

ALIMENTER L'ACTION SYNDICALE LES CIRCUITS D'INFORMATION F.G.M. SONT VITAUX!

Si l'arrivée de la gauche au gouvernement donne l'espoir d'un changement dans le domaine des moyens de communication, règnent encore la simplification, voire le simplisme : il est si facile par exemple de réduire la C.F.D.T. à Edmond Maire, la C.G.T. à Georges Séguy ou maintenant à Henri Krasucki, F.O. à André Bergeron.

Le contenu de l'information véhiculé par les mass media pèse sur l'ensemble des travailleurs, y compris les adhérents de la C.F.D.T. Les militants avertis pourtant de l'amplification simplificatrice, réductrice donnée par la presse, la radio et la télé à certains événements, à certaines prises de position, sont souvent les premiers à tomber dans le panneau du sensationnel : combien de débats passionnés se sont ouverts sur la foi d'articles de journaux, sur telle ou telle position de la confédération ou de la fédération ? Combien de discussions à partir des photocopies d'articles de l'Humanité, affichées dans des panneaux C.G.T. ?

Quand on connaît le nombre de communiqués de la F.G.M. qui ne sont pas repris dans un quelconque journal, on voit à l'évidence la nécessité de tenir nos propres circuits d'information. Et même, si la F.G.M. s'exprimait quotidiennement dans les mass media, cela ne suffirait pas, car il s'agirait des prises de positions publiques s'adressant directement à l'ensemble des travailleurs et plus largement à la population. Parler ou écrire aux travailleurs directement du niveau national, c'est sans doute nécessaire, en particulier pour faire connaître nos orientations et nos positions, mais si la C.F.D.T. veut débattre avec eux, c'est nettement insuffisant pour construire ces orientations, pour élaborer ces positions.

Ce débat se mène grâce aux militants, aux adhérents qui sont en contact quotidien avec leurs camarades de travail, leurs collègues de bureau.

Encore faut-il que ces militants, ces adhérents soient informés de ce qui se passe dans leur syndicat, dans leur union métaux, dans la F.G.M. ainsi que dans les unions interprofessionnelles et dans la Confédération !

Encore faut-il que ces différentes structures syndicales soient informées de ce qui se passe dans les entreprises !

Remontée, traitement, diffusion de l'information, c'est un processus de va-et-vient complexe, difficile à mettre au point, car il faut tenir compte des moyens des différentes structures syndicales. Par exemple, l'idée d'avoir un correspondant presse dans chaque union métaux en capacité de faire parvenir les conflits significatifs, les débats, les analyses des syndicats de l'union métaux est restée à l'état de bonne idée suivie d'aucun effet.

LA PRESSE F.G.M. POUR 1982

Il n'y a pas de solution miracle, mais la voie choisie par le Conseil Fédéral peut être le bon chemin à condition que tous soient décidés à le prendre. Nos publications constituent une presse militante : elle ne peut se diffuser que si les militants de la F.G.M. s'en occupent.

La Voix des Métaux (V.M. pour les adhérents)

La F.G.M. va faire l'effort de régularité, de présentation (aération, illustrations, titres), de contenu (porter aux

adhérents les grands débats de la F.G.M.). Aux sections et aux syndicats de faire ce qu'il faut pour ne pas gâcher trop de papier en entassant tout ficelés les paquets de V.M. dans un coin!

Le Bulletin du Militant Mensuel (B.M.) pour les militants de S.S.E.

La formule actuelle continue, avec développement des dossiers.



pour les militants des syndicats

Les deux raisons essentielles de la suppression du B.M.H. sont :

- La difficulté, pour le Secrétariat National, aux moyens réduits, de sortir de façon attrayante un contenu intéressant dans une publication hebdomadaire qui nécessite un traitement rapide et journalistique de l'information ;
- et le nombre insuffisant de lecteurs (3 600).

En 1982, la F.G.M.-INFO sera imprimée et donc payante. Dans sa forme, elle ressemblera beaucoup aux B.M.H. spéciaux (par exemple DEBATTRE POUR AGIR n° 241) ou aux B.M.H. sur la R.T.T. Le contenu sera le même que celui de F.G.M.-INFO 81 (par exemple celle expédiée à toutes les sections abonnées à la presse fédérale sur le projet d'accord Réduction du Temps de Travail).

Déconnectés de toute parution régulière, en particulier du Syndicalisme Hebdo Confédéral, 20 numéros seront

publiés selon les nécessités de l'actualité et les débats en cours dans la Métallurgie.

Elle s'adresse aux militants actifs dans les syndicats et les abonnements seront gérés via chaque syndicat.

Il serait normal que les destinataires des Bulletins de Branches, suppléments à la F.G.M.-INFO, porteurs de la politique F.G.M. dans un secteur, soient tous abonnés à la F.G.M.-INFO portant la politique globale de la F.G.M.

Les objectifs à poursuivre sont :

- abonnement de toutes les sections à la Presse fédérale et confédérale ;
- abonnement de tous les militants élus ou désignés (et pourquoi pas les collecteurs ?) au B.M. dans chaque section. Entre les 5 500 abonnés actuels et cette population, il y a de la marge !
- abonnement des « collectifs » d'animation des S.S.E. et des syndicats à la F.G.M.-INFO et au Syndicalisme Hebdo confédéral.

Les problèmes financiers sont là, mais si la question est débattue collectivement, les priorités posées, les moyens peuvent être trouvés : part de la cotisation syndicale (ristourne aux syndicats et sections), possibilités à partir des C.E., financement à partir de la diffusion du C.F.D.T. MAGAZINE, part personnelle du militant.

Ce n'est pas facile, mais c'est possible. Il faut gagner ensemble cette bataille de l'information.

La campagne d'abonnement 82 sera soutenue par un B.M. Spécial qui permettra à chaque abonné actuel de contacter 3 autres militants.

Le matériel d'abonnement est parvenu aux syndicats et sections. Ne laissez surtout pas un responsable débordé l'oublier, « poche restante » ou dans une pile de dossiers urgents. C'est collectivement qu'on mène cette campagne !

VOTRE C.E. EST-IL ASSURÉ ?

Beaucoup de responsables de comités d'entreprise abandonnent à leur direction le soin de régler les questions d'assurances. Ils ne découvrent qu'au moment d'un sinistre que, en raison de sa personnalité juridique, le comité d'entreprise est, dans certains cas, personnellement responsable.

Au contraire, un petit nombre d'entre eux, couvrent toutes les activités qu'ils mènent. Parmi ceux-là, certains se sont adressés à la S.I.D.A. (Société d'information et de défense des assurés), équipe d'assureurs-conseils spécialisés dans les assurances de comité d'entreprise.

L'ensemble des activités du C.E. couvertes pour l'année

Cette équipe d'assureurs-conseils a, depuis une dizaine d'années, travaillé à établir des contrats — qui, ensuite, ont été acceptés par des compagnies — couvrant les risques particuliers aux comités d'entreprise, car jusque-là leurs problèmes d'assurances n'avaient guère été pris en charge et personne ne songeait à les informer de leurs respon-

sabilités en ce domaine. De plus, étant assureurs-conseils de la confédération, cela les préparait à cette tâche.

Comment procède la S.I.D.A. ? Par l'intermédiaire d'associations culturelles collaborant avec les comités d'entreprise, des réunions d'information sur les questions d'assurances sont organisées avec la participation d'un membre de ce groupe d'assureurs-conseils. Chaque comité d'entreprise intéressé peut ensuite demander un contrat « sur mesure ». Bien entendu, un comité d'entreprise peut prendre directement contact avec la S.I.D.A. (1).

L'originalité de ces contrats réside dans le fait que toutes les activités du comité d'entreprise sont couvertes pour l'année sans avoir à informer l'assureur du déroulement de chacune d'elles: qu'il s'agisse d'un voyage, d'une colonie de vacances, d'une activité sportive, etc.

Or, chacun connaît le travail important et minutieux que suscitent par exemple, les départs en colonie de vacances par rapport à l'assurance. Ici, inutile de fournir la liste des enfants et la date de leur départ; tous les participants à la colonie sont couverts, y compris les personnes (bénévoles ou non)

mêlées aux activités de ce centre de vacances. Dans le cadre d'activités sportives, les spectateurs eux-mêmes sont inclus dans ces contrats.

S'il survient un accident ou un sinistre, la S.I.D.A. se charge de le régler avec la compagnie, en tant que mandataire de son client.

La prime varie selon l'importance du budget du C.E.

Les prix garantissant de tels services ne sont-ils pas trop élevés, en particulier pour les «petits» comités? Il ne le semble pas car la cotisation varie selon les risques couverts (et les garanties contractuelles demandées peuvent être fort différentes de l'un à l'autre) mais dépend aussi de l'importance du budget du comité d'entreprise. Par ailleurs, l'assurance prise pour un ensemble d'activités est moins chère qu'au «coup par coup» car elle suscite un travail moindre. Et enfin, les compagnies assurant ces risques ont été soigneusement sélectionnées.

En effet, certaines ne possèdent pas de statistiques sur les risques afférents aux activités des comités d'entreprise aussi ont-elles tendance à appliquer un tarif élevé. Avant de prendre une assurance, les comités d'entreprise ont donc intérêt à faire des comparaisons de prix. Rappelons aussi qu'en matière de responsabilité civile du comité d'entreprise, la loi fait obligation aux chefs d'entreprise de régler le montant de la prime.

Mais comment savoir si l'on est — ou non — bien couvert en matière d'assurances? La plupart des comités d'entreprise ont un contrat — souscrit par l'employeur — couvrant la responsabilité civile du comité d'entreprise (en tant que personne morale) et des membres élus. Or, dans certaines activités comme les sports ou les camps de jeunes, c'est insuffisant; en effet, le contrat du comité d'entreprise doit couvrir la responsabilité civile de tous les participants.

Un C.E. peut être condamné en raison de sa responsabilité contractuelle

Peu d'entre eux savent aussi qu'en plus de la responsabilité civile du comité d'entreprise (délictuelle ou quasi-délictuelle), il existe une responsabilité contractuelle rarement couverte. Citons le cas d'un comité ayant confié des enfants à une association de vacances. Au cours de cette colonie, l'un des enfants meurt.

Le tribunal a condamné ce comité d'entreprise à verser 50% de l'indemnité, en raison de sa responsabilité contractuelle: c'est lui qui avait choisi cette colonie de vacances pour y envoyer les enfants. Or, dans la plupart des cas, les contrats à responsabilité civile souscrits par les comités d'entreprise ne couvrent pas la responsabilité contractuelle pour tous les participants.

Quant à l'assurance des locaux du comité d'entreprise, elle n'est pas oubliée lorsqu'ils sont situés en dehors de l'entreprise.

Mais s'ils sont au sein de celle-ci, le comité d'entreprise y songe rarement, estimant que ces locaux sont couverts par l'assurance incendie de l'employeur. C'est oublier la personnalité juridique du comité d'entreprise. Ainsi, un comité a eu, au sein du restaurant qu'il gère, un important «dégât des eaux». L'assureur de l'entreprise a estimé que cela relevait de la responsabilité du comité d'entreprise et non de celle de l'employeur.

Les biens propres du comité sont également à assurer par lui, tels le matériel et le mobilier. Combien y songent?

L'assurance ne semble chère qu'avant l'accident a-t-on coutume de lire sur les placards publicitaires. Ce n'est pas une raison pour la souscrire les yeux fermés. Mais c'est cependant une question importante à examiner en réunion du comité d'entreprise.

(1) 33, rue de la Chaussée-d'Antin, 75009 Paris - Tél. 874.46.92.

NOUVELLES-CALÉDONIES

à l'autre bout du 10 mai

« T'aurais vu la tête de notre directeur quand Emmanuéli (secrétaire d'Etat aux DOM-TOM) s'est tourné vers lui en pleine réunion et lui a dit — Monsieur le Directeur je suis choqué d'apprendre ici que le comité d'entreprise n'est pas reconnu officiellement! ».

Les camarades de Nouvelles-Calédonies, délégués du S.O.E.N.C. (1) à la société « Le Nickel » omni-présente dans leur île en sont encore tout guille-rets!

Parce que là-bas même si c'est encore « la France » à 18 000 km de Paris, il ne faut pas croire que les travailleurs bénéficient du même droit social... Et donc là-bas aussi le 10 mai marque une date.

Une date que tout le monde n'accepte pas de bon cœur et qui engendre une rancune qui peut être meurtrière, la preuve, l'assassinat le 19 septembre du leader indépendantiste Pierre Declerq.

Electoralement, le 10 mai, le choix était simple, voter à gauche c'était voter l'autonomie et à terme l'indépendance, voter à droite c'était garder « les privilèges » de la colonisation.

Les Kanaks (originaires de l'île) ont bien sûr voté à plus de 80 % à gauche, mais il faut prendre en compte la composition actuelle de la population Néocalédonienne.

Au 1^{er} janvier 1980, la population totale est estimée à 139 600 habitants répartis de la façon suivante :

Kanaks (peuple originaire du territoire)	60 500 habit.
Européens	49 700 habit.
Polynésiens	17 600 habit.
Autres	11 800 habit.

Pour environ 30 000 salariés, l'Office de la main-d'œuvre recense officiellement environ 4 000 chômeurs, mais le chiffre réel atteint sans doute les 10 000.

En fait par la transplantation de main-d'œuvre savamment organisée la population Kanaks est devenue minoritaire dans son propre pays! Pour bien comprendre la situation de la Nouvelle-Calédonie, il est nécessaire de montrer le rôle et la place tenue par la « Société Le Nickel », c'est ce que nous dit le camarade Octave Togna qui participe à une délégation de l'entreprise à Paris.

« Pour situer l'importance de la S.L.N. dans l'économie il faut savoir que depuis cent ans, la Nouvelle-Calédonie a vécu sous le régime de la monoproduction du nickel. Actuellement encore, les mines de la métallurgie représentent l'essentiel des activités productives et des exportations du territoire. La part de la S.L.N. dans le produit national brut est de 15 % mais les effets indirects induits par les salaires notamment dans le secteur du commerce et de l'énergie représentent 13 % du P.N.B.

On peut donc dire que la part réelle de la S.L.N. dans le P.N.B. est de 28 % (agriculture : 2 %). Ceci explique qu'une

chute des effectifs et des salaires dans ce secteur entraînerait des conséquences dramatiques pour tout le reste de l'économie ; car celle-ci, services et administration mis à part, gravite en fait autour des activités métallurgiques et minières... »

C'est dire aussi que la masse salariale distribuée par la S.L.N. est l'une des plus importantes du territoire et qu'une diminution de cette masse entraînerait de très graves conséquences. Or, justement, la S.L.N. prend prétexte de la récession mondiale pour réduire ses effectifs et assainir sa gestion (il faut savoir que la S.L.N. est tributaire des fluctuations du cours du dollar US, ce qui entraîne parfois de considérables différences entre le bénéfice escompté et le prix de vente réel).

A la faveur de cette conjoncture économique morose, la S.L.N. a mis au point une nouvelle politique d'investissement dont le but est de faire marcher ses installations avec le minimum d'ouvriers.

Cette tendance à la déflation des effectifs est toutefois ralentie par des considérations extra-économiques.



La S.L.N. est « tenue » à 50% par la S.N.P.A., Société française d'Etat. Par conséquent, le gouvernement français est directement intéressé par les impacts politiques que pourrait occasionner la mise sur le pavé de 1 000 ou 2 000 ouvriers de plus.

En 1970, 5 500 salariés étaient employés dans cette entreprise, en avril 1981, 3 200 soit une réduction de 58 %, ce qui pose un grave problème au niveau de l'emploi dans ce territoire.

« Il faut noter — nous dit Octave — que beaucoup de chômeurs sont des Kanaks, ceux-ci s'insérant difficilement dans le circuit économique. Habituellement, les Kanaks vivent dans ce que nous appelons les « Réserves ». Ces réserves sont en fait ce que la Colonisation française a laissé de terres aux originaires de l'île. Le reste ayant été distribué aux colons européens. Nous avons relevé dans les statistiques officielles les chiffres suivants qui vous expliqueront la situation mieux qu'un long discours :

— 60 500 Kanaks vivent sur 374 058 hectares de terre, soit 6,18 ha par habitant ;
en revanche,

— 2 295 propriétaires européens (Land Lord) se partagent 332 797 hectares, soit une moyenne de 145 ha par colon.

La plupart des terres obtenue par les colons sont des plaines et de bonne terre de culture et d'élevage, par contre, les terres de « réserves » sont en majorité des flancs de coteaux et des terres incultes.

La spoliation de leurs terres ancestrales, les inégalités sociales, culturelles et économiques ont créé chez les Kanaks un puissant sentiment d'insatisfaction qui s'est traduit par la revendication de l'indépendance ».

Est-ce que cela se traduit par l'organisation politique des Kanaks ?

« Oui aux élections territoriales de 1979, un front indépendantiste s'est constitué, qui a obtenu 82 % des suf-

frages de Kanaks. Depuis cette époque, la cause indépendantiste a commencé à acquérir une audience internationale.

Le Forum du Pacifique regroupant les pays insulaires récemment indépendants a pris position en faveur de l'indépendance Kanak.

A la suite de plusieurs missions auprès des Etats membres de l'O.N.U. l'organisation internationale va prochainement mettre à l'ordre du jour la question de la décolonisation de la Nouvelle-Calédonie.

Comment le mouvement syndical se situe-t-il par rapport à cette revendication indépendantiste ?

« C'est vrai, le débat est difficile, il faut savoir que la majorité des travailleurs sont des immigrés (France - Iles françaises du Pacifique). Ils ont manifesté pour la plupart une réaction de peur ou de rejet face à la revendication de l'indépendance Kanak.

Pour moi qui suis Kanak, j'essaye bien sûr d'abord de mener au mieux la lutte syndicale mais aussi d'expliquer le problème « politique » de la Nouvelle-Calédonie.

Pour mieux comprendre la situation notre syndicat a accepté l'invitation que lui a faite le Front Indépendantiste de se rendre à son congrès du 14 mars 1981.

Notre organisation a demandé que soit précisée la place des travailleurs dans l'indépendance et nous avons présenté les propositions suivantes :

1) Que soient reconnus les droits syndicaux fondamentaux : droit de grève, de réunion, etc.

2) Droit au travail égal pour tous, constitution d'un code de travail et d'une convention territoriale nationale.

3) Participation des travailleurs, par le biais des syndicats à la direction des organismes économiques et sociaux et autogestion des entreprises.

4) Nationalisation des principaux moyens de production d'énergie et de

crédit, afin de se donner les moyens d'une réelle indépendance.

5) Développement des prestations sociales pour les plus défavorisés.

Quelles sont actuellement les revendications de votre organisation à la S.L.N. ?

Face à la dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs, le S.O.E.N.C. a entamé une grève qui a été la plus longue organisée dans le pays. Celle-ci a duré 51 jours et s'est terminée par une demi-victoire ; les salaires n'ayant subi qu'une perte d'environ 6%, par l'intermédiaire d'une modification des horaires de travail (la semaine de 40 heures est passé à 37,5 heures).

Mais actuellement nous sommes préoccupés par le danger que peut représenter l'existence de l'amiante dans le minerai de Nickel calédonien.

Nous avons constaté ces dernières années beaucoup de décès inexplicables et des maladies ou des symptômes inquiétants.

Nous avons demandé une étude à la direction, sous contrôle syndical : mais celle-ci a refusé et le gouvernement précédent ne l'a pas voulu non plus.

Nous avons alors fait appel à la F.I.O.M. (Fédération internationale des organisations de la métallurgie à laquelle adhère le S.O.E.N.C. comme la F.G.M.) et actuellement le département hygiène et sécurité de la F.I.O.M. a obtenu une première étude sous la responsabilité et le concours du professeur Ivinrg S. Selikoff du centre de Recherche médical du Mont-Sinaï de New-York.

Mais nous espérons avec le changement politique obtenir maintenant l'aide du Ministère de la Santé et nous savons que la F.G.M. est-déjà intervenue à ce sujet.

(1) S.O.E.N.C. (Syndicat des ouvriers et employés de la Nouvelle-Calédonie qui représente 80% des ouvriers de la métallurgie et des mines).

BLOC-NOTES

Voici les publications fédérales diffusées depuis le B.M. n° 236 de JUILLET-AOUT 1981

B.M.H. n° 237 du 1^{er} septembre:

- Par notre action, notre force, à gauche toute!
- R.T.T. à nous de jouer.

B.M.H. n° 238 du 8 septembre:

- La rentrée, les négociations, c'est parti!
- R.T.T. une bagarre au-delà des frontières,
- du nouveau dans la machine-outil.

B.M.H. n° 239 du 15 septembre:

- Face à la résistance patronale: l'action des travailleurs,
- statuts précaires: une première au C.N.E.S. à Toulouse.

B.M.H. n° 240 du 22 septembre:

- 2 mois pour imposer la R.T.T.,
- rentrée scolaire.

B.M.H. n° 241 du 30 septembre - Spécial:

- Débattre pour agir.

B.M. n° 242 - SEPTEMBRE-OCTOBRE 81:

B.M.H. n° 243:

- L'action massive des métallos s'impose,
- R.T.T., réunion à l'U.I.M.M. du 29 septembre.

B.M.H. n° 244 du 20 octobre:

- la F.G.M. en lutte,
- R.T.T.: réunion à l'U.I.M.M. du 13 octobre 5^e équipe,
- ras le bol des cadences.

B.M.H. n° 245 du 27 octobre:

- Les métallurgistes en action, les entreprises en grève en septembre - octobre.
- Pour réussir le collectage de la cotisation 1981.

B.M. n° 246 - NOVEMBRE 81:

B.M.H. n° 247 du 12 novembre:

- Tous dans l'action le 17 novembre,
- R.T.T.: réunions à l'U.I.M.M. du 29 octobre et du 3 novembre,
- semaine d'informations sur les droits des travailleurs et des organisations syndicales.

B.M.H. n° 248 du 19 novembre:

- Battons-nous pour les libertés dans l'entreprise,
- une politique financière à la mesure de nos moyens,
- la Navale: du nouveau!
- S.N.I.A.S. - C.G.E.: la F.G.M. s'adresse au gouvernement.

B.M.H. n° 249 du 24 novembre:

R.T.T.

- une seule consigne: accroître la pression des travailleurs,
- réunion à l'U.I.M.M. du 17 novembre,
- dans les garages.

EN DIRECTION DES SECTIONS ET DES SYNDICATS:

- F.G.M.-INFO Spécial R.T.T. du 4 décembre 1981.

EN DIRECTION DES SYNDICATS:

- Sur la R.T.T., F.G.M.-INFO des 20/07, 24/07, 30/07, 23/09, 14/10, 2/11, 19/11.

F.G.M.-INFO: 20 juillet:

- Nationalisations; + R.T.T.

F.G.M.-INFO: 30 juillet

- Classification « Infirmiers »; Emploi; Avenants salaires: Garages, R.MA.TP, Froid; + R.T.T.

F.G.M.-INFO: 13 août:

- Nationalisations; + R.T.T.

F.G.M.: 2 novembre:

- Discussions sur les minis conventionnels; + R.T.T.

SOMMAIRE

Edito	2
Les travailleurs ne sont pas attentistes	3 à 5
Les O.S. et le changement chez Renault	6 à 9
Peugeot Sochaux	10
Dossier:	
La Convention Collective nationale des ingénieurs et cadres	11 à 22
Dis papa, la guerre?	23
Presse F.G.M. 1982	24 et 25
Votre C.E. est-il assuré?	26 et 27
La Nouvelle-Calédonie	28 à 31

- **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: 123 F par an.**

- **C.P.P.A.P. N° 636 D 73**

2/1163

