

bulletin du militant

**BM**  
**HEBDO**

« PRÉSENTÉISME »

Il fut une période où le patronat refusait la mensualisation sous prétexte que cette mesure allait encourager l'absentéisme. Puis les luttes ont imposé cette avancée sociale... Et les statistiques officielles viennent démentir les allégations patronales, le taux d'absentéisme n'ayant depuis 68, cessé de décroître.

Mais alors que les véritables causes de l'absentéisme (mauvaises conditions de travail et ambiance répressive) ont plutôt tendance à s'aggraver avec leurs fâcheuses conséquences sur la santé physique et morale des travailleurs, le patronat a fait de l'absentéisme sa « bête noire » : comme la machine, le travailleur doit être rentabilisé, son coût social amorti sur un temps maximum... il ne doit pas être malade, il ne doit pas militer... et encore moins faire grève. Un nouveau terme est né : le « présentéisme ».

C'est d'abord la pratique du « médecin flic » qui limite de façon coercitive le droit à la santé... Mais, progressivement d'autres moyens plus insidieux sont mis en place pour entretenir chez le travailleur la crainte de « tomber malade » et limiter l'amplitude de l'absentéisme : en théorie, aucune pénalisation pour le travailleur absent mais... une « prime » accordée seulement à celui qui justifie d'un temps de présence optimum (par exemple PIEC Peugeot ou dans le contenu des dernières propositions du C.N.P.F., rejetées par la C.F.D.T.). Et le dernier conflit SNECMA a mis en lumière une autre pratique : attribution des augmentations générales et augmentations promotionnelles en fonction du taux collectif et individuel de présentéisme !

L'arsenal répressif du patronat s'enrichit... et pas seulement en vocabulaire : comment y faire face efficacement au-delà de la simple dénonciation !

**FGM CFDT**

- Présentéisme 1
- Politique salariale offensive pour 1980 1 - 2 et 3
- Un temps fort pour faire avancer les revendications des femmes au travail 4

# Une politique salariale offensive pour 1980

Depuis septembre 1976, l'objectif de BARRE est clair :

- Reconstituer les marges des entreprises en prenant sur les revenus des ménages pour opérer un transfert sur les revenus des entreprises.
- Limiter la consommation intérieure pour freiner les importations.
- Tout miser sur l'exportation pour payer la facture pétrolière.

Cette politique, qui reprend intégralement les « revendications » du Patronat, consiste essentiellement à freiner l'évolution des salaires et à libérer les prix. Elle devait limiter l'inflation, per-

mettre aux entreprises d'investir pour être compétitives et créer des emplois. Nous mesurons tous les jours les conséquences désastreuses et dramatiques d'une telle politique. Jamais l'inflation n'a été aussi forte. Jamais le chômage n'a été aussi important. Les entreprises ont réalisé des bénéfices substantiels, mais lorsqu'elles investissent, c'est pour économiser de la main-d'œuvre. Aucune politique industrielle digne de ce nom n'a été mise en route.

Le Patronat peut être satisfait, il a retrouvé les conditions d'un nouvel essor, mais les travailleurs eux, continuent de payer la note.

(Suite en page 2)





(Suite de la première page)

## L'évolution des salaires...

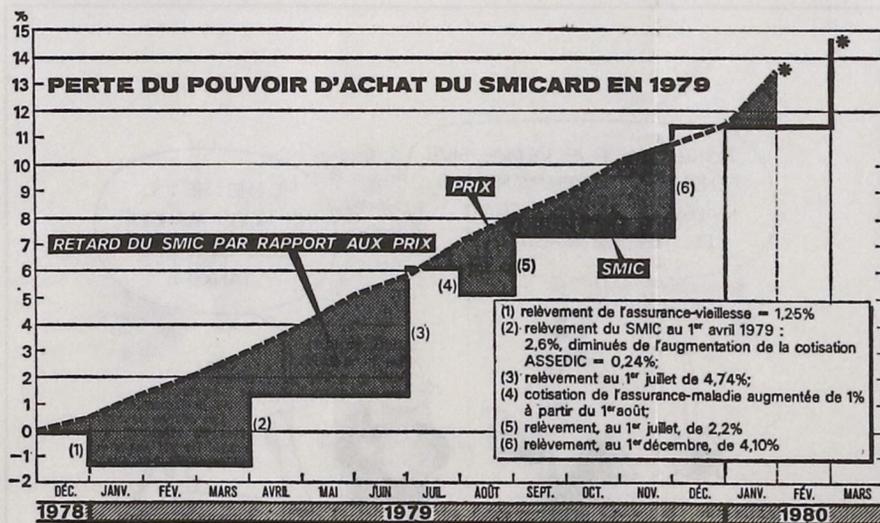
La consigne du gouvernement et du Patronat est, depuis plusieurs années :

- l'INSEE rien que l'INSEE,
- ne pas le devancer, mais le suivre,
- prendre en compte tous les éléments d'évolution y compris les promotions.

Grâce à l'action syndicale, ce verrou a sauté dans de très nombreuses entreprises et les augmentations de salaires ont très souvent dépassé l'indice officiel. Cependant, la pression constante des Pouvoirs Publics et du Patronat a produit ses effets :

Année	Evolution taux salaire horaire dans la transformation des Métaux	Evolution taux C.F.D.T.	Evolution indice INSEE
1975	14,2 %	13,4 %	9,6 %
1976	14,7 %	11,9 %	9 %
1977	14,1 %	10,5 %	9,2 %
1978	13,2 %	12 %	10,1 %
1979	13,7 %	13,3 %	11,8 %

En 1975, 76, 77, la progression du taux horaire était supérieure de 5 % en moyenne à celle des prix (INSEE). En 1979, elle n'a été que de 1,9 %. Il y a donc un laminage important des salaires



\* Prévision : en raison d'une hausse des prix d'environ 2 % en janvier, le SMIC devrait être majoré de 3,3 % à 3,4 %.

alors que l'augmentation des prix s'accélérait.

## ... et celle du pouvoir d'achat

L'évolution du salaire brut indique certes que la politique patronale a produit des effets, mais elle démontre aussi qu'elle n'a pas pu s'appliquer comme il le souhaitait, il y a eu progression du pouvoir d'achat du salaire brut. Cependant, cette notion ne rend pas totalement compte de la réalité. Sans parler de la fiscalité, il faut tenir compte au moins de 2 autres éléments :

1. **Les salaires suivent les prix avec du retard** : outre que l'indice de l'INSEE ne reflète pas l'évolution réelle des prix, très souvent les salaires sont réajustés sur les prix seulement tous les 3 ans 4 mois, mais pendant ce temps les prix montent. Il y a donc perte du pouvoir d'achat.

2. **Les augmentations des cotisations sociales** : elles ont été importantes en 1979.

**1<sup>er</sup> janvier** : déplafonnement de 2 points pour l'assurance maladie ; augmentation de 1,25 point de l'assurance vieillesse (sur le salaire plafonné).

**1<sup>er</sup> avril** : augmentation de 0,24 % de la cotisation ASSEDIC.

**1<sup>er</sup> août** : majoration de 1 point pour l'assurance maladie, et ont diminué d'autant le salaire net perçu.

Le graphique ci-dessous (paru dans le journal « Le Monde » du 28.02.80) illustre bien ce double phénomène en prenant l'exemple du SMIC. Il est bien évident que cette politique a d'autant plus de conséquences que le salaire est bas.

## Les patrons veulent affiner leur politique

CEYRAC vient d'annoncer clairement la couleur, l'association patronale « Entreprise et Progrès » avait donné le ton : il faut individualiser la politique sociale, donc la politique salariale. Les augmentations générales ne peuvent plus être la règle, il faut récompenser les éléments dont on a le plus besoin. Ainsi, déjà en 1979 chez RATIER (aéronautique à FIGEAC) une partie de l'indexation sur l'INSEE a été attribuée au mérite !

Chez HUART (Fonderie Loire-Atlantique) la direction voudrait lier le maintien du Pouvoir d'Achat aux résultats de l'entreprise. Chez MERLIN-GERIN (Grenoble) le patron propose d'établir un indice qui inclurait notamment le prix de vente des produits.

A la S.N.E.C.M.A. la maigre progression du Pouvoir d'Achat mais surtout les promotions et les rallonges sont liées aux présentéismes.

Ainsi se mettent en place des politiques, d'abord expérimentales mais vite théorisées et étendues qui visent notamment à briser les garanties collectives.

## Opposer une politique syndicale offensive

Une campagne se développe tendant à faire croire que l'action syndicale ne sert à rien, la preuve il y a baisse du pouvoir d'achat. Il ne faut certes pas nier les faits : oui c'est vrai nous n'avons pas obtenu ce que nous voulions... mais malgré une campagne de conditionnement extraordinaire, l'action syndicale a imposé des reculs importants. Nous sommes allés au-delà de ce que les patrons voulaient imposer. Le catastrophisme n'a jamais été mobilisateur, alors prenons la mesure de l'adversaire et engageons une action intelligente.

Deux axes doivent nous guider : LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS - OBTENIR DES GARANTIES COLLECTIVES. Il faut agir sur toutes les composantes de la politique salariale.

## L'augmentation des salaires

● Chiffrer, argumenter au plus près des réalités, pour déboucher sur des revendications perçues comme accessibles par les travailleurs,

● aboutir réellement à une progression des bas salaires. Peut-être faut-il mieux proposer des solutions ayant des chances d'aboutir (partie en %, partie en uniforme, augmentation plancher...),

plutôt que « tout en uniforme », lorsqu'on sait que le patron refusera par principe d'en discuter,

- combler le décalage constaté entre les dates d'augmentation des salaires et l'évolution constante des prix (voir graphique S.M.I.C.). Plusieurs formules sont possibles : augmentation à valoir sur celle des prix, augmentation mensuelle (ex : MAVILOR), rapprocher les augmentations du début de l'année (BAUKNECHT, BMH n° 176), calculer la perte et la combler par des primes.

#### Le lien salaires - classifications

- Imposer partout en 1980, la mise en place d'une grille de salaires liée aux classifications,
- supprimer la multiplicité des paliers de salaires intermédiaires entre 2 échelons,
- proposer le salaire en deux éléments, comme moyen technique permettant d'avoir une grille cohérente sans diffusion sur l'ensemble de la hiérarchie.

Lutter contre les inégalités c'est augmenter prioritairement les bas salaires mais c'est aussi imposer une meilleure progression de carrière pour tous ceux qui stagnent dans les bas coefficients, notamment les O.S. L'avenant que la F.G.M. vient de signer sur les classifications ouvre des perspectives dans ce sens, **la VOIX DES MÉTAUX DE MARS propose des objectifs précis, il faut largement l'utiliser.**

L'arbitraire règne dans les promotions, il faut imposer des déroulements de carrière sur la base de temps maximum dans les coefficients, en commençant par les premiers de chaque filière.

#### Les minis garantis régionaux et la R.A.G.

La lutte contre les inégalités et pour des garanties collectives est à mener dans les entreprises où nous sommes présents, mais comment faire progresser aussi la situation de tous les travailleurs des petites et moyennes entreprises qui ne sont couverts par aucun accord et dont le nombre ne cesse d'augmenter avec le développement de la sous-traitance ? Deux voies sont possibles et complémentaires : la R.A.G. et les minis régionaux.

- **La R.A.G.** - le prochain B.M. mensuel et le dossier que recevront les syndicats feront le bilan de 2 années. Les résultats sont modestes mais cependant pas négligeables. Le Conseil Fédéral a décidé que nous pouvions tenter une expérience sur une autre année (1980) sous certaines conditions qui seront discutées à l'U.I.M.M. le 11 mars. La R.A.G.

représente aujourd'hui le seul outil permettant de relever les plus bas salaires. Si elle est reconduite, **toutes les organisations et pas seulement les bureaux de syndicat doivent se mobiliser** pour imposer une avancée significative.

- **Les minis régionaux** - ils sont souvent tombés en décrépitude. Ils sont eux aussi un MOYEN à privilégier pour remonter les situations marginales, se rapprocher des salaires réels et COUVRIR CONVENTIONNELLEMENT tous les travailleurs.

Face au morcellement, à l'éclatement de la classe ouvrière, **la Convention Collective régionale doit redevenir un lieu de négociation à privilégier.**

#### Mobiliser en profondeur

Nous disposons d'une panoplie importante de moyens pour peser sur la politique salariale. **Partout le patronat doit sentir la pression convergente des organisations de la F.G.M.** Des résultats importants peuvent être acquis mais pour cela une condition doit être remplie : PARTIR DES RÉALITÉS.

En effet, nous ne pouvons nous limiter à diffuser nos objectifs. La revendication doit s'élaborer dans le débat avec les travailleurs.

A tous les niveaux de l'organisation : S.S.E., INTER, SYNDICATS, U.M. il est donc nécessaire de SAISIR les RÉALITÉS, de les confronter et de proposer des revendications adaptées.

Ce bulletin pourrait être un excellent moyen pour échanger les expériences et les résultats : FAITES NOUS EN PART.

#### EMPLOI A POURVOIR AU CENTRE F.P.A. Yves BODIGUEL

Un poste d'ouvrier « B » est à pourvoir au Centre F.P.A. Yves BODIGUEL (région parisienne). Nous donnons ci-dessous les caractéristiques essentielles de cet emploi : **pour tous renseignements complémentaires et acte de candidature, adresser votre courrier à Jean MAIRE, F.G.M.-C.F.D.T., 5, rue Mayran, 75009 Paris.**

- Travail sur machines outils (scies mécaniques, cisailles, guillotine, tronçonneuse à fraise, tour), pour préparation des matières premières : manutention et participation aux travaux d'entretien occasionnelles.

- Conditions à remplir : plusieurs années d'expérience de sciage ou de travail sur machines outils comportant un minimum de travaux de réglage : niveau de qualification O.P. 1 : pouvoir travailler debout en permanence et manipuler des charges moyennes...

- Temps de travail 40 heures par semaine : salaire mensuel brut de 3 975 F (+ prime trimestrielle de 8 % et frais de transport) : 1 mois de congés par an + 1 semaine en fin d'année.

## échos

- **Coût de la vie** : On n'avait pas connu de telle augmentation mensuelle du coût de la vie depuis 1959 : l'indice INSEE enregistre 1,9 % de progression pour le mois de janvier 1980. Ce record doit nous conforter dans notre souci d'agir dès maintenant pour le maintien de notre pouvoir d'achat. Cela, alors que R. BARRE nous annonce sans sourciller (quelle franchise !) que le maintien du pouvoir d'achat 80 est un objectif ambitieux pour ne pas dire inaccessible.

- **BOURGOIN S.A.**  
(Chantonnay - Vendée)

L'entreprise fabrique du matériel agricole et emploie 85 salariés : Le patron n'aime pas la C.F.D.T. et l'affiche ostensiblement, un peu trop même, puisqu'il vient d'être condamné à 2 500 F d'amende et à verser à la C.F.D.T. 2 100 F de dommages et intérêts pour entraves à l'exercice du droit syndical... Mais nous allons oublier de dire que M. BOURGOIN est président de la Chambre Patronale de la Métallurgie de Vendée !

- **MOTOBÉCANE** : Par la lutte dans les établissements Motobécane de St-Quentin, il avait été obtenu que les nombreux licenciements envisagés soient transformés en pré-retraites-avec garanties de ressources (70 % du salaire brut) pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans. A cet effet, une convention avait été signée entre les Pouvoirs Publics et le groupe Motobécane. Mais ce dernier refuse d'appliquer la mesure dans deux établissements lui appartenant sans porter la dénomination MOTOBÉCANE : il s'agit de NOVI et de la POLYMÉCANIQUE où se posent également des problèmes d'emploi.

La C.F.D.T., absente de ces deux établissements, à tout de même engagé un vaste effort d'information en direction des salariés de ces usines pour imposer l'application de la Convention...

- **SAFE (Hagondange - Lorraine)**

Les aciéristes de la SAFE ont mis fin à leur mouvement de grève (voir BM Hebdo n° 177). Les revendications salariales n'ont pu aboutir. Toutefois, cette action s'ajoutant à la grève du samedi après-midi (conduite depuis trois ans par la C.F.D.T.) a amené la direction à réviser sa position sur la réduction du temps de travail : les travailleurs ont obtenu la garantie précise d'une négociation sur la suppression du travail le samedi après-midi pour l'ensemble de l'usine.

# 8 MARS : UN TEMPS FORT POUR FAIRE AVANCER LES REVENDICATIONS DES FEMMES AU TRAVAIL

La C.F.D.T. a décidé de mener, dans la période située autour du 8 mars, une campagne d'action en direction des travailleuses sur les priorités revendicatives décidées au Congrès de Brest.

Pourquoi le 8 mars ? : depuis 1910, le 8 mars est la journée internationale des femmes, c'est la journée symbole de leur lutte contre la surexploitation.

Cette date prend ses origines dans la lutte des ouvrières du textile de New-York durement réprimée lors de la manifestation qu'elles avaient organisée le 8 mars 1857 pour protester contre leurs conditions de travail et leurs faibles salaires ; prend racine aussi le 8 mars 1908 où des milliers d'ouvrières ont manifesté à New-York pour la journée de 8 heures, leurs conditions de travail, la fin du travail des enfants, le droit de vote des femmes.

Au-delà du caractère formel que prend naturellement une telle journée, nous pouvons et devons toutefois nous saisir de l'occasion donnée pour développer une action syndicale capable de modifier la situation des femmes au travail.

## Concernées par les revendications C.F.D.T.

Plus que toutes autres, les travailleuses sont concernées par nos revendications prioritaires.

**Elles peuvent être motivées par nos revendications salariales** dans la mesure où il est constaté qu'au fur et à

mesure que le taux d'activité des femmes augmente, le nombre de salariées à faible salaire s'accroît. Les inégalités, au lieu de régresser, se perpétuent.

Revendiquer et obtenir l'augmentation des bas salaires c'est donc permettre aux femmes de percevoir un salaire leur donnant un moyen de vivre sans dépendre d'un homme ; c'est remettre en cause la notion de salaire d'appoint encore trop répandue ; c'est aussi marquer des points dans notre action pour l'égalité des droits.

**Elles peuvent être motivées par la réduction de la durée du travail** dans la mesure où cette revendication constitue une amélioration de leurs conditions de travail, leur permet l'élargissement de leur temps libre et contribuent à la remise en cause de la répartition actuelle des tâches.

Sur le terrain, nous devons être en capacité d'avancer des revendications mobilisatrices et empêchant le développement des formes d'aménagement du temps de travail qui marginalisent encore plus les femmes (tel le travail à temps partiel pour mère de famille, etc.).

**Elles peuvent être motivées par la revalorisation des contrats collectifs** car il s'avère que les femmes sont nombreuses parmi les « hors statuts » et que par ailleurs, certaines clauses conventionnelles sont créatrices de discrimination les concernant.

Il est donc impératif que les travailleuses bénéficient des contrats collectifs,

afin qu'elles ne soient plus utilisées par les patrons comme élément permettant une certaine souplesse de la gestion de la force de travail.

**Elles peuvent être motivées par le droit d'expression des travailleurs** dans la mesure où elles vivent les conditions de travail les plus dures et que le droit de contrôle et d'intervention sur ce qu'elles vivent peut amener une modification positive et profonde.

La période du 8 mars doit donc être mise à profit pour sensibiliser le maximum de travailleuses sur l'ensemble de ces points.

Par ailleurs, depuis 3 ans, la F.G.M. a engagé une profonde réflexion avec ses sections et syndicats pour que notre pratique syndicale soit réellement ouverte à la situation spécifique des femmes au travail.

La période actuelle doit être mise à profit pour réaliser des premiers bilans autour des questions centrales suivantes :

Qu'avons-nous réellement mis en œuvre pour que la section, le syndicat soient en capacité de mobiliser hommes et femmes contre la surexploitation des femmes au travail ?

Quelle ouverture réelle a été faite pour que les adhérentes et militantes prennent leur place dans les structures de décision de la C.F.D.T. ?

Cela pourrait être quelques pistes pour que le 8 mars ne soit pas lettre morte.

## EN BREF EN BREF EN BREF

### ● FONDERIES HUARD (Chateaubriand - Loire-Atlantique)

Les 465 travailleurs de cette usine ont engagé l'action le 11 février, à raison d'une journée ou deux de grève par semaine. Il s'agit, avec leurs sections C.F.D.T. (majoritaire) et C.G.T., d'obtenir un rattrapage du pouvoir d'achat de 0,7 % sur 1979 et d'obtenir le maintien du pouvoir d'achat en 1980.

Initialement, la direction ne voulant en aucun cas entendre parler de rattrapage, entendait limiter à 8 % les augmentations générales pour 1980, quelle que soit l'évolution du coût de la vie. Elle propose maintenant d'aller de 10 à 12 %... Mais à condition que le résultat net d'exploitation soit supérieur à 1 ou 2 % du chiffre d'affaires. A savoir que ce résultat net (bénéfices) était inférieur à 1 % en 1979... tout en représentant malgré tout la coquette somme de 60 millions de francs ! L'action continue face aux prétentions exorbitantes de la direction.

● **TÉLÉPHONIE** : Les suppressions d'emplois vont bon train dans cette bran-

che. Dans les chantiers de la C.G.C.T., la C.F.D.T. a engagé l'action, notamment à Toulouse, face à l'hémorragie d'emplois... De même à St-Rémy de Maurienne, lutte contre de nouveaux licenciements à la C.I.T. ALCATEL qui présagent de la fermeture de l'usine (340 emplois en 1974, 185 aujourd'hui et 0 fin 80 ?).

● **BEZAULT (Maine-et-Loire)** : Retour compensé aux 40 heures pour les 170 travailleurs postés de cette entreprise de 470 salariés. Après 15 jours de débrayage avec leurs sections C.F.D.T. et C.G.T. ils ont obtenu 1 h 15 de réduction compensée de la durée du travail au 1<sup>er</sup> janvier et 1 h 15 au 1<sup>er</sup> septembre 1980.

### ● NICOLAS (Champs - Yonne)

La multinationale BOURI « dégraisse » : ce sont 27 licenciements dans l'une des 87 sociétés du groupe : Nicolas dans l'Yonne (déjà 44 licenciements et une vingtaine de mutations en 78 lorsque BOURI prend le contrôle de Nicolas). Grève depuis début février pour faire rapporter cette nouvelle mesure de licenciements.

### ● 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.