

bulletin du militant

FGM

HEBDO

- Sauver James MANGE 1
- En matière de conditions de travail 1 - 2 - 3
- Stages agréés de formation 3
- Le S.M.I.C. à 13,37 F 3
- Lors de la dernière rencontre avec l'U.I.M.M. 4

FGM C.F.D.T

SAUVER JAMES MANGE

La semaine du 17 au 22 mars, semaine internationale d'action contre l'apartheid, donnera lieu à un certain nombre de manifestations en France, à l'initiative notamment des divers mouvements et associations de lutte contre le racisme et l'apartheid. Cette date marque l'anniversaire du massacre de SHARPEVILLE, le 20 mars 1960, qui fit 70 morts et des centaines de blessés, dans une foule manifestant pacifiquement, et qui fut le point de départ d'une intense répression contre les organisations et militants noirs d'Afrique du Sud.

Le 20 mars, à 18 heures, à l'appel de l'AFASPA (Association Française d'Amitié et de Solidarité avec les Peuples d'Afrique), du M.R.A.P. (Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples), et du M.A.A. (Mouvement Anti-Apartheid C.A.O.), une manifestation se déroulera devant l'Ambassade d'Afrique du Sud à Paris. Il s'agira d'exiger que James MANGE, 24 ans, condamné à mort par le régime d'apartheid, ne soit pas exécuté comme l'a été, en avril 1979, un autre jeune militant Solomon MAHLANGU.

James MANGE militait activement au sein de l'A.N.C. et 11 de ses co-inculpés ont été condamnés à un total de 173 années de prison. Depuis plusieurs semaines, une Campagne se déroule, à l'appel de ces mêmes organisations, pour « Sauver James MANGE ». Nous vous invitons à vous joindre à celle-ci et à intensifier la prise en charge, par les adhérents de la F.G.M., de la Campagne « 100 000 Français contre le Financement et l'Apartheid ».

L'intensité de la répression en Afrique du Sud et la poursuite de la collaboration France/Afrique du sud le justifient, tout autant que la récente victoire politique des mouvements nationalistes noirs au ZIMBABWE RHODÉSIE, qui isole et affaiblit encore davantage le régime de Prétoria.

CONDITIONS DE TRAVAIL : Le C.H.S., priorité pour les militants C.F.D.T.

« Le C.N.P.F. a toujours considéré que la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles était une de ses tâches privilégiées ».

Pourquoi ?

- Parce que les accidents coûtent cher à l'entreprise ;
- parce que la maladie professionnelle, les accidents, les mauvaises conditions de travail conduisent à l'absentéisme ;
- parce qu'il ne faut pas laisser au syndicat ce domaine stratégique et le contact avec les travailleurs.

Une exemple : les automobiles Peugeot - 30 sociétés, 72 000 personnes.

La Direction Peugeot a tiré la leçon des conflits, du turn-over, de l'absentéisme. Elle a bien lu les tracts de la C.F.D.T., elle a intégré les critiques, et elle propose : « Unités plus petites, plus humaines, accueillir les nouveaux embauchés, former, informer le personnel, dévelop-

per le travail en groupe, favoriser l'expression du personnel » (sous contrôle de la hiérarchie, bien sûr). Et elle crée des comités à chaque niveau de la structure Peugeot. Dans ces comités des équipes pluri-disciplinaires composées :

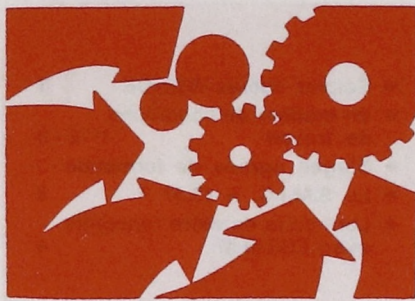
- d'un responsable de département ;
- d'un médecin formé à l'ergonomie ;
- d'un psychologue ;
- d'un ingénieur ;
- d'un spécialiste de la sécurité ;
- d'un spécialiste des conditions de travail et tout autre spécialiste indispensable à l'examen d'un problème particulier...

Le travail de ces équipes peut remettre en cause :

- la conception du produit ;
- la charge de travail ;
- l'ambiance physique ;
- l'environnement ;

Suite page 2-3





- l'organisation de l'atelier ;
- le contenu du travail ;
- le statut du personnel...

Et c'est là l'origine de ces fameuses expériences dont parlent la télé, Stoléru, Giscard et autres lors de la semaine du travail manuel.

Toutes les entreprises n'ont pas les mêmes moyens que Peugeot. Mais beaucoup ont maintenant la même politique et l'U.I.M.M. est là pour les aider. Et l'U.I.M.M. a les moyens lorsqu'il s'agit d'affaiblir le syndicat en lui enlevant ce qui est sa raison d'être : la défense des conditions de vie et de travail.

Devant cette offensive, face aux moyens énormes dont disposent les entreprises, nous ne sommes pas battus d'avance.

D'ailleurs, contrairement aux apparences, il y a souvent plus de discours que de changements réels des conditions de travail. Plus facile de repeindre avec de jolies couleurs, de mettre des plantes vertes (ce qui d'ailleurs n'est pas désagréable) que de modifier réellement le

travail. Ainsi, pour reprendre l'exemple Peugeot, la Direction déclarait en mars 1979 :

- l'enrichissement des tâches est difficile à l'emboutissage et à la soudure ;
- possible en mécanique et en fonderie ;
- dépassé à la peinture, en raison de l'automatisme ;
- exigeant une longue préparation au montage et à l'habillage.

En outre :

- il est difficile de toucher aux chaînes de fabrication ;
- quant à la création d'un poste autonome avec des stocks tampons, elle est délicate en raison des investissements à envisager...

Ceci à relier avec une position de Citroën à Aulnay (janvier 1980) : « on doit investir plus dans les paroles et dans le temps passé que dans le matériel ».

D'ailleurs, toutes les statistiques officielles montrent bien que les conditions de travail n'évoluent que très lentement. En voici quelques exemples tirés de l'enquête 1978 du Ministère du Travail :

- le travail répétitif : 44 % des ouvriers spécialisés, 24 % des ouvriers professionnels et 20 % des employés répètent toujours la même série de gestes ou d'opérations (avec d'ailleurs une inégalité importante entre les hommes et les femmes : ainsi, 25,7 % des femmes salariées ont en outre un rythme de travail imposé par « leur » machine ;
- les accidents du travail :

	1968	1970	1972	1974	1977
Nombre d'accidents avec arrêts	1 028 325	1 110 173	1 125 134	1 154 371	1 025 968
Nombre d'incapacités permanentes	106 890	109 080	117 833	119 796	112 146

— évolution du nombre de maladies professionnelles constatées de 1968 à 1977 :

	1968	1970	1972	1974	1977
Nombre de maladies	4 124	3 972	4 330	4 658	4 111
Nombre d'incapacités permanentes	1 727	1 627	1 771	1 720	1 822
Nombre de décès	27	21	21	25	34

Maladies moins nombreuses mais plus graves et lorsqu'on connaît l'inadaptation du tableau des maladies professionnelles.

Deux statistiques qui montrent que les atteintes à la santé restent très importantes aujourd'hui, et cela malgré la baisse de la production industrielle dans de nombreux secteurs. Il reste d'ailleurs à chaque industrie, entreprise, en fonction de sa réalité, du problème notamment des effectifs et des charges de travail.

Pour défendre réellement les conditions de vie et de travail les sections

syndicales doivent donner tout leur rôle au comité d'hygiène et de sécurité. Il ne s'agit pas de dire que le C.H.S. est une institution sans problème mais il faut bien voir que, appuyé sur une force syndicale, c'est un outil dont souvent nous ne savons pas bien nous servir. La F.G.M. a sorti des dossiers nombreux sur cette question. Il ne s'agit pas ici de les récrire : le dossier 1977 « **les conditions de travail dans la métallurgie** » est

disponible à la F.G.M. ou dans les Unions Métaux. Le montage audiovisuel « vivre et travailler autrement » également. Beaucoup de militants ne les connaissent pas !...

Le BM N° 1 de 1979 a consacré un dossier pratique au C.H.S. Il faut s'y reporter.

Ce qu'il faut maintenant, à partir de tous ces éléments, c'est construire la politique de la section, du syndicat.

Voici quelques éléments de réflexion (se reporter également à C.F.D.T. Aujourd'hui n° 39, septembre-octobre 1979).

1. Le découpage de l'entreprise et l'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail

Quelque soit l'effectif de l'entreprise, le C.H.S. peut être divisé en sections (S.H.S.) ce qui permet de multiplier le nombre de délégués pour assurer une meilleure présence dans l'entreprise (article R 231-2 du code du travail). Le meilleur découpage de l'entreprise doit être débattu en section syndicale de façon à permettre une meilleure prise en compte des problèmes d'hygiène et de sécurité. Le syndicat ne fait pas ce qu'il veut en ce domaine mais, s'il y a litige, le C.E. doit bien argumenter pour convaincre l'inspecteur du travail du bien-fondé de la position syndicale.

Il faut d'ailleurs aller au-delà de la réglementation actuelle et, partant de la revendication du « 1 % des heures travaillées », organiser de façon la plus décentralisée possible le débat sur les conditions de travail. Cela permettra au syndicat de réellement connaître les situations de travail et de pouvoir les améliorer.

L'objectif est ici d'associer les travailleurs à toute intervention sur la sécurité, l'ambiance de travail, l'organisation du travail.

Une condition préalable : un réseau de collecteurs présent partout.

2. L'intervention des délégués C.H.S. dans les ateliers et les bureaux

C'est bien sûr essentiel. Ce n'est pas étonnant que les patrons cherchent là-dessus à nous mettre les bâtons dans les roues et à contrôler strictement le déplacement des délégués. En réalité, ce n'est pas l'employeur, président du C.H.S., qui organise les missions, distribue les rôles et se contente de consulter le comité. C'est le C.H.S. (ou S.H.S.) qui inspecte, enquête, contrôle, étudie. Cette position a été confirmée par la Cour de Cassation le 22 février 1979 (syndicat métallurgie C.F.D.T. de Fos et Etang de Berre — contre la Direction Solmer — voir C.F.D.T. Aujourd'hui n° 39).

3. Mener une action de prévention qui s'attaque aux causes des accidents et des maladies de toutes sortes. Il faut notamment utiliser les moyens nouveaux donnés par les décrets de 1979 sur les machines dangereuses, les produits toxiques, la formation à la sécurité et la médecine du travail (se reporter au dossier pratique du BM n° 174, janvier 1980). En ce qui concerne le médecin et l'inspecteur du travail, leur pouvoir dépend en fait de la force syndicale, de son action quotidienne sur les conditions de travail.

4. La coordination des C.H.S. en dehors de l'entreprise

A deux niveaux bien sûr **régional** : dans le syndicat, l'union métaux, la région. Savoir confronter au niveau local sur l'hygiène, la sécurité, l'organisation du travail. Quel lien entre les C.H.S. et les comités techniques régionaux (C.T.R.). Quelle politique de l'union métaux, et **en même temps fédéral** en liaison avec le secrétariat national et nos représentants nationaux au comité technique de la métallurgie.

5. Un moyen de contrôle syndical sur la sous-traitance et le travail intérimaire

Face à des formes de travail en plein développement, les délégués du C.H.S. ou les délégués du personnel ont des moyens nouveaux qu'il faut apprendre, par l'action, à utiliser.

Mettre en place des comités d'hygiène et de sécurité associant l'ensemble des entreprises travaillant sur un même site. Aller plus loin par des négociations locales pour tenir compte du nombre d'entreprises et de leurs activités.

A cet effet, utiliser la décision récente de la Cour de Cassation : sur requête de la C.F.D.T. du syndicat de l'énergie atomique, l'ensemble des salariés affectés des tâches permanentes sur un site donné peuvent participer aux élections de délégués du personnel, quel que soit leur employeur.

A la fois militant et compétent techniquement pour être efficace, ce n'est pas une petite affaire que d'être délégué C.H.S.

D'où l'importance de la formation syndicale. Qui l'organise dans ta région ? Adresses-toi à ton U.M.

6. Faire le lien, conditions de travail - rémunération - horaires de travail

Au niveau du C.H.S., en liaison avec la commission d'amélioration des conditions de travail, là où elle existe, et les délégués du personnel.

D'une part, lien entre conditions de travail et **salaire au rendement, et classification**.

D'autre part, lien entre conditions de travail et travail en équipe, travail du samedi, travail de nuit.



échos

■ STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE AGRÉES PAR L'ÉTAT

Le maintien de la rémunération du salarié en congé formation est lié à l'agrément du stage soit par l'Etat seul, soit par l'Etat et la Commission Paritaire de l'Emploi.

La situation est actuellement la suivante (décision du Secrétaire d'Etat auprès du Ministre du Travail et de la participation — formation professionnelle — en date du 22 décembre 1979) :

- Les stages de formation professionnelle agréés par l'Etat jusqu'à la fin des stages en cours et au plus tard jusqu'au 30 juin 1980 sont ceux publiés au Journal Officiel du 27 janvier 1980.

- Les stages de formation professionnelle organisés dans les Centres collectifs de formation professionnelle des adultes relevant du Ministère du travail sont agréés jusqu'au 30 juin 1980. (C'est le cas du Centre Yves BODIGUEL géré par la F.G.M. et des centres de l'A.F.P.A.).

Les stages agréés par l'Etat sont aussi bien les stages d'intérêt régional que ceux d'intérêt national.

Une nouvelle décision sera prise par l'Etat pour application au 1^{er} juillet 1980.

Rappelons que les conventions prévoyant le financement d'une action de formation ou d'adaptation par le Fonds National de l'Emploi (F.N.E.) valent agrément de cette action par l'Etat au titre de la rémunération des stagiaires.

■ S.M.I.C.

Au 1^{er} mars 1980, pour tenir compte de la forte hausse de prix du dernier trimestre (+ 3,4 % en novembre, décembre et janvier), le S.M.I.C. est revalorisé d'autant, soit 13,37 F de l'heure (contre 12,93 F précédemment). Ce qui donne 2 326,38 F mensuels (base 40 heures par semaine, forfait de 174 heures).

En un an, le S.M.I.C. aura progressé de 15,2 % (par rapport aux 11,60 F du 1^{er} avril 1979). Par rapport à une hausse officielle du coût de la vie de 12,9 % de janvier 1979 à janvier 1980, le pouvoir d'achat nominal du S.M.I.C. a progressé en un an de 2 % (+ 15,2 % / 12,9 %). En fait, en tenant compte des augmentations dues à la variation des prélèvements de cotisations sociales pendant la même période (soit 2,9 % au niveau du S.M.I.C.), le pouvoir d'achat net du S.M.I.C. a diminué de 0,9 % en une année ! La régression du pouvoir d'achat est plus importante en réalité, car les revalorisations du S.M.I.C. suivent de loin la hausse des prix (voir tableau dans BM Hebdo n° 179).

NÉGOCIATIONS U.I.M.M. DU 11 MARS

Une réunion s'est tenue à l'U.I.M.M. le 11 mars avec à l'ordre du jour 2 sujets :
— la proposition de reconduction de l'accord R.A.G. pour 1980 ;
— la poursuite de l'accord sur les équivalences.

I. SUR LA R.A.G. (Rémunération annuelle garantie)

Nous avons demandé à l'U.I.M.M. :

- 1) Une information précise au niveau des chambres patronales pour savoir combien de travailleurs sont touchés par la R.A.G., à quel niveau, dans quelles entreprises.
- 2) La prise en compte des contrats à durée déterminée quelle que soit leur période de départ (dans l'accord précédent il ne pouvaient bénéficier de la R.A.G. que s'ils étaient là au moment de la vérification).
- 3) De ne pas tenir compte des primes d'astreintes des travailleurs postés pour l'évaluation de la R.A.G.
- 4) D'opérer une avancée dans la prise en charge des personnels en régie permanente dans l'entreprise mais non couverts par le statut de celle-ci pour qu'ils bénéficient de la R.A.G.
- 5) De prendre l'engagement de prévoir un autre système pour 1981 qui devrait être une rémunération mensuelle garantie et une revalorisation effective des travailleurs manuels par une évolution des classifications particulièrement pour les O.S.

L'U.I.M.M. entendait se cantonner dans la reconduction pure et simple de

l'accord de juillet 78 mais les négociations ont abouti sur les points suivants :

1) Sur l'information

Demande aux Chambres Patronales Territoriales d'opérer des sondages dans les entreprises sur les niveaux de salaires des ouvriers du niveau I (coef. 140 à 155) sur les secteurs touchés par la R.A.G. et communication de ces renseignements aux organisations syndicales.

2) Sur la prise en compte des contrats à durée déterminée

Accord de l'U.I.M.M.

3) Primes d'astreintes

Refus de l'U.I.M.M. dans le cadre de la reconduction de l'accord R.A.G.

4) Hors statuts

Blocage de l'U.I.M.M. sur ce point, ce qui n'est pas étonnant, mais nous continuerons d'enfoncer le clou.

5) Une négociation aura lieu avant la fin 80 sur une autre formule que la R.A.G. concernant les bas salaires.

A noter que toutes les organisations syndicales ont demandé une garantie mensuelle.

6) Un autre point a été ajouté, il concerne l'intégration dans le salaire du complément versé si nécessaire au moment de la vérification en fin d'année.

Voilà donc l'état des négociations du 11 mars sur la R.A.G., l'U.I.M.M. fera parvenir un texte pour le 14 mars et les fédérations devront donner leur avis pour le 24 mars.

Une consultation du Conseil Fédéral est effectuée pour vérifier si nous devons signer la reconduction de cet accord pour 1980.

II. SUR LES ÉQUIVALENCES

Il s'agissait là de procéder à une nouvelle avancée après l'accord du 4 avril 79.

Pour rappel, cet accord nous avait permis de descendre de 55 heures à 52 heures au 1^{er} avril 79 et 48 heures au 1^{er} janvier 80, ce seuil étant celui à partir duquel les travailleurs concernés perçoivent des heures supplémentaires.

La délégation est intervenue sur 2 points :

1) Le rappel de la circulaire ministérielle du 2 juillet 48 qui dit que le régime des heures d'équivalence ne doit pas s'appliquer dans tous les cas quand les travailleurs concernés effectuent d'autres travaux qui nécessitent une activité continue (ce qui est le cas à présent de beaucoup de gardiens, chargés du pointage, des entrées et sorties, de travaux d'entretien, du courrier...).

2) Sur une proposition de réduction de 4 heures pour 1980 du seuil d'application pour heures supplémentaires en 2 étapes : 2 heures au 1.7.80 et 2 h au 1.1.81.

Finalement une avancée a pu être effectuée sur cet accord outre le rappel à la circulaire du 2.7.48, l'U.I.M.M. a concédé deux étapes de réduction :

- 1 heure au 1.7.80, et
- 2 heures au 1.1.81

avec l'engagement d'une nouvelle réunion pour faire le point avant la fin de l'année 81.

L'U.I.M.M. fera parvenir un texte pour le 14.3 et les fédérations devront donner leur avis pour le 24 mars.

Nous pensons que sur ce problème des horaires d'équivalences nous avons obtenu une avancée importante (de 55 heures en janvier 1979 à 45 heures en janvier 1981, soit 10 heures de réduction en deux ans).

EN BREF EN BREF EN BREF

● S.N.R. ANNECY :

Depuis le 22 février, les 1 500 travailleurs postés de cette entreprise étaient dans l'action (voir BM Hebdo précédent) pour la revalorisation de la prime d'équipe. D'abord 4 heures de grève par jour, puis grève totale avec piquet devant les entrées.

Finalement, la direction a dû discuter de cette revendication (qui était posée depuis de longs mois avant cette action) et concéder une revalorisation importante de cette indemnité, qui passe de 10,77 à 16 F par jour au 1^{er} mars 1980 et à 20 F au 1^{er} janvier 1981. Elle sera ensuite indexée sur les augmentations générales. Très majoritairement, les travailleurs concernés ont voté la reprise du travail, considérant positif le résultat de cette action massive et unitaire (C.F.D.T. - C.G.T.).

● RENAULT - CLEON :

Depuis plusieurs mois dans cet établissement de la régie, la direction avance des propositions d'aménagement d'horaires (voire d'horaires à mi-temps) pour permettre une utilisation plus large de l'outil de production, notamment dans des secteurs où l'investissement est lourd.

Informés de ces propositions, les travailleurs sont inquiets : la C.F.D.T. a alors pris l'initiative d'organiser le débat. Depuis le 8 mars, 4 chaînes ont débrayé pour en discuter et un arrêt de travail de 2 heures a eu lieu le 12 mars sur l'ensemble de l'usine.

La C.F.D.T. cherche à développer la discussion sur les contre propositions syndicales à soumettre à la direction : si des modifications d'horaires sont à négocier, elles doivent être basées sur une réduction réelle de la durée du travail, la garantie de l'emploi et de nouvelles embauches et la formation permanente.

● FILLOD S.A. ST-AMOUR :

Depuis le 1^{er} janvier 1980, les travailleurs de cette petite entreprise du Jura, sont en chômage : nouvelle fermeture de la boîte après une première solution industrielle qui a duré un an seulement par le refus des banques d'honorer leurs engagements. La société Atermetal a donc renoncé au contrat de location gérance. Et actuellement, la seule piste en vue (société Algéco) se traduirait sans doute par de nombreux emplois supprimés.

● 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.