

bulletin du militant

BM

HEBDO

FGM CFDT

- Quand la colère gronde 1
- L'emploi, toujours l'emploi 1
- ACTION sur les classifications 2 et 3
- Au dernier Conseil National Confédéral 4

L'emploi, toujours l'emploi...

Comme le montre le document publié dans le BM Mensuel, la situation de l'emploi ne fait que s'aggraver et plus aucun secteur d'activités n'est pratiquement épargné. C'est vrai au plan interprofessionnel, c'est aussi vrai dans la Métallurgie où branche après branche les licenciements collectifs pleuvent.

Ainsi dans l'automobile et le poids lourd, secteurs qui devraient, selon les prévisions gouvernementales, créer des emplois dans les régions sinistrées, on assiste maintenant à des compressions d'effectifs, notamment chez RVI (Berliet-Saviem), et Chrysler (absorbé par Peugeot-Citroën). De quoi s'interroger sur la cohérence des dernières mesures annoncées par le gouvernement, de quoi s'interroger également sur les motivations des firmes automobiles qui vont s'implanter dans le Nord ou en Lorraine : la « Chasse à la prime » est ouverte !

Et de même, les groupes en expansion tels Thomson ou Em-pain ont recours, dans le cadre de leurs restructurations internes, aux suppressions d'emplois (Thomson Lesquin, Creusot-Loire Rive-de-Gier, Brissonneau Lotz Marine à Nantes...). Sans compter, au-delà de la sidérurgie et de la navale, toutes les petites et moyennes entreprises, dont on parle moins, mais dont les licenciements ajoutés, se chiffrent aussi par milliers...

Mais fait nouveau, après quelques mois de relative démobilité sociale, les luttes prennent de l'ampleur et nombreuses sont les initiatives d'action, à tous les niveaux, pour s'opposer aux licenciements et imposer une autre politique de l'emploi, d'autres solutions industrielles. Les décisions du patronat se heurtent actuellement à une mobilisation importante des travailleurs, à leur détermination de faire aboutir leurs revendications.

LA SIDÉRURGIE : QUAND LA COLÈRE GRONDE !

Il ne se passe plus guère de jours sans que les sidérurgistes du Valenciennois ou de Longwy n'alertent l'opinion publique sur leur situation : barrages de routes, de voies ferrées, occupation de locaux administratifs, débrayages et manifestations... Autant d'actions ponctuelles qui expriment la détermination de ces travailleurs de sauver leur emploi, d'éviter la mort de leur région.

Ces jours-ci, devant l'incurie des pouvoirs publics et certaines provocations policières, la colère a monté. Diverses actions ont pris un caractère violent ; des affrontements ont eu lieu avec les forces dites de l'ordre. A se demander si dans certains milieux officiels n'existe pas la tentation d'exploiter tous les incidents de ce genre, quitte à les provoquer, pour détourner de ses véritables objectifs l'action des sidérurgistes !

Pour la F.G.M.-C.F.D.T. et ses organisations, il s'agit par la mobilisation de l'ensemble des sidérurgistes, par l'intensification de l'action dans toute la branche, d'imposer une véritable négociation au gouvernement (qui détient maintenant les leviers de commande dans la plupart des entreprises) et au patronat. Il s'agit, non pas de « canaliser » cette colère des travailleurs les plus concernés par les mesures

de licenciements et de fermetures d'entreprises, mais de faire en sorte que l'ensemble des actions déjà entamées s'élargisse et converge dans un puissant mouvement offensif pour l'emploi, pour la satisfaction des revendications notamment la réduction massive de la durée du travail, pour la mise en œuvre de nos propositions concernant l'avenir de la sidérurgie...

En ce sens la journée d'action dans l'ensemble de la sidérurgie le 16 février, organisée en commun par toutes les fédérations de la Métallurgie (C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C.) doit constituer un pas important dans la construction du rapport de forces face au gouvernement qui a déjà amorcé un premier recul en acceptant une discussion avec les organisations syndicales, tout en limitant le cadre des questions traitées.

La poursuite de l'action engagée doit permettre de sauver de nombreux emplois dans la sidérurgie et d'obtenir en préalable aux suppressions d'emplois projetées des garanties sérieuses, en quantité et en qualité, sur de nouvelles créations d'emplois. Sauf à s'exposer à de nouvelles flambées de colère, les pouvoirs publics devront tenir compte de nos revendications portées par l'action massive des sidérurgistes.



CLASSIFICATIONS :

SUR QUELLES PRIORITÉS FAIRE PORTER NOTRE ACTION ET LES NÉGOCIATIONS

Le 13 février, la réunion à l'U.I.M.M. doit porter sur la revalorisation du travail manuel et la garantie de progression de carrière des ouvriers.

La délégation de la F.G.M., à partir du travail effectué par le Conseil Fédéral de septembre 1978, y défendra une revalorisation immédiate des fonctions d'exécution (ouvriers et employés) et un système d'évolution de carrière assurant à tous les travailleurs une progression automatique de carrière.

Déjà par le B.R.S. du 25 octobre intitulé « DES MOYENS POUR L'ACTION » les sections ont reçu un dossier classifications. Afin que le débat soit le plus large possible, vous recevrez dans un B.M. mensuel spécial, fin février, ce dossier et ceux portant sur les autres thèmes avec des compléments.

Pour l'heure, il s'agit de mobiliser rapidement autour de nos propositions afin d'appuyer nos négociations à l'U.I.M.M. Voici donc quelques éléments pour une prise en charge dynamiques de ces négociations sur les classifications. Ils s'adressent en priorité aux O.S., aux O.P. et aux administratifs des niveaux I, II, et III, mais il est bien entendu que si nous voulons remettre en cause l'accord classifications de juillet 75 signé par F.O., C.G.C. et C.F.T.C., toutes les catégories sont concernées.

Déjà à la THOMSON particulièrement les Agents Techniques Electroniciens de Malakoff et les infirmières de tout le groupe sont en bagarre et forcent leurs directions à s'engager sur des garanties de carrière.

Ce qui a été acquis dans les garages

De même dans les garages un accord vient d'être conclu qui apporte des résultats importants pour les travailleurs de cette branche.

Comme les négociations dans les garages portent conjointement sur les classifications et les salaires, les nouvelles classifications vont, en redéployant une nouvelle hiérarchie, avoir un effet sur l'ensemble des catégories, avec une revalorisation d'un certain nombre de salaires. Les salaires garantis ayant dans les garages un impact réel sur les salaires réels.

Si tous nos objectifs ne sont pas atteints cet accord constitue néanmoins un élément de progrès par rapport à la situation actuelle de certaines catégories, notamment les plus nombreuses (ouvriers, mécanos, pompistes) et le personnel administratif.

Parmi les acquis de cette nouvelle grille, notons que le manoeuvre ne sera que manoeuvre pendant 6 mois (passage automatique à la catégorie d'O.S.A au bout de 6 mois maximum). En outre, il est dit que des pompistes pourront passer au 2^e niveau (coefficient 170, de même que les P.1.). De plus, il est spécifié que le P.1. ayant le C.A.P. ne devra passer au coefficient 170 que d'une façon « transitoire ».

Quelles sont nos propositions pour l'U.I.M.M. ?

■ Une revalorisation des coefficients ouvriers et employés

Nous pensons qu'une meilleure répartition des coefficients liée à leur revalorisation pour les ouvriers et employés est juste. Une étape immédiate doit être franchie pour les ouvriers et employés, mais il est bien évident que nous entendons également revoir la répartition des coefficients de la grille jusqu'au 800.

Le tableau ci-contre démontre plus que tout autre discours, cette nécessité à rééquilibrer la grille dans son ensemble pour une répartition d'une hiérarchie de fonction plus équitable.



BREF EN BREF EN

● Branche Vente et Réparation M.A.T.P.

Dans cette branche régie par une convention collective nationale particulière, un précédent accord (22 juin 1978 — voir BM Mensuel n° 8) avait fixé le salaire minimum mensuel à 2 105 F. Rappelons par ailleurs que le salaire en 2 éléments est en vigueur dans cette branche (salaire de progrès jusqu'à 140 points, salaire de fonction au-dessus).

Un nouvel accord est intervenu fixant à partir du 1^{er} janvier la valeur des 140 premiers points à 13,80 F et la valeur des points suivants à 11 F, avec une garantie mensuelle minimum de 2 150 F (coefficients 140 à 158).

● Brissonneau Lotz Marine (Nantes)

Dans cette entreprise du groupe EMPAIN (1 000 salariés), la direction a annoncé initialement un projet de 282 licenciements en septembre, projet précédé d'une première déflation d'effectifs (renvoi des intérimaires et travailleurs sous contrat à durée déterminée, licenciement des travailleurs âgés de 56 ans et 8 mois) et de réductions d'horaires (à 32 h pour la majorité du personnel).

Diverses actions ont permis de ramener les licenciements à 225 dont 204 ont été autorisés par l'inspection du travail le 18 janvier. Ces licenciements sont refusés par l'ensemble du personnel en grève depuis près d'un mois. Pour les organisations syndicales C.F.D.T. et C.G.T. qui conduisent l'action, il est

possible de maintenir l'effectif actuel à un horaire minimum de 32 heures hebdomadaires sans licenciement pour l'année 1979.

L'action continue pour imposer cette solution : journée portes ouvertes le 21 janvier, délégation des travailleurs le 22 janvier au Conseil Economique et Social Régional...

● Arthur-Martin (Revin - Ardennes)

Dans cette usine du groupe Suédois Electrolux, les travailleurs sont passés à l'action avec les sections C.F.D.T. et C.G.T. pour s'opposer à la restructuration de l'entreprise se traduisant par l'abandon de certaines activités, le transfert d'autres, et des licenciements.



● **Un système d'évolution de carrière assurant à tous les travailleurs une progression automatique par ancienneté**

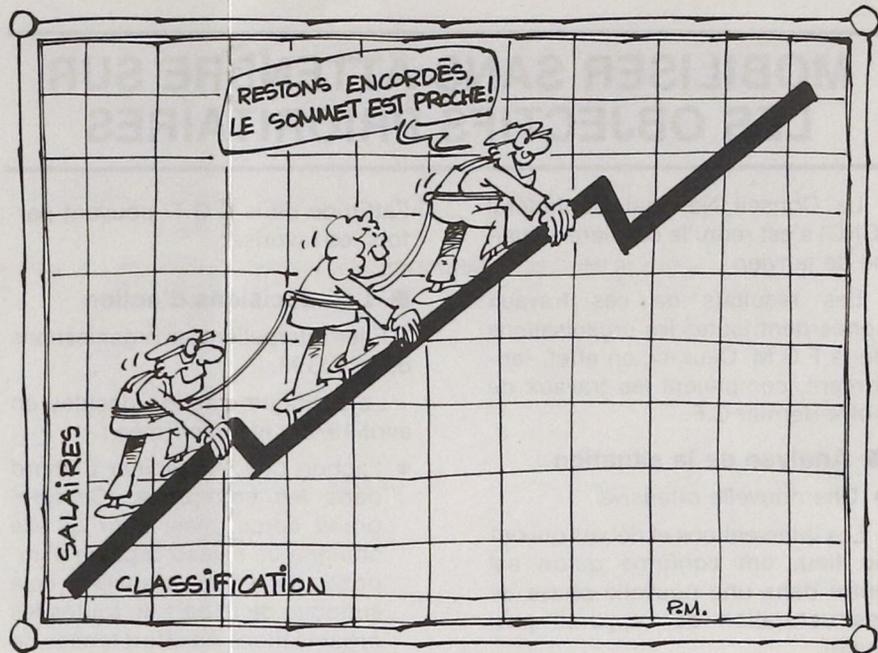
Il ne s'agit pas de « fonctionnariser » les métallurgistes, et cette proposition doit être analysée avec tous les inconvénients qu'elle pose, mais elle nous semble la seule à pouvoir assurer les changements nécessaires. Ce ne serait pas, d'ailleurs un précédent pour les métallurgistes puisque l'accord ingénieurs et cadres signé par l'U.I.M.M. prévoit pour les positions I et II des ingénieurs des progressions automatiques à l'ancienneté.

La proposition qui est faite ne concerne que les ouvriers, mais il est évident que ce système doit également être appliqué aux employés et à l'ensemble des filières sur les 5 niveaux (en fait, formellement les A.T., les dessinateurs... ont déjà des schémas de carrière qu'il faudrait officialiser et améliorer).

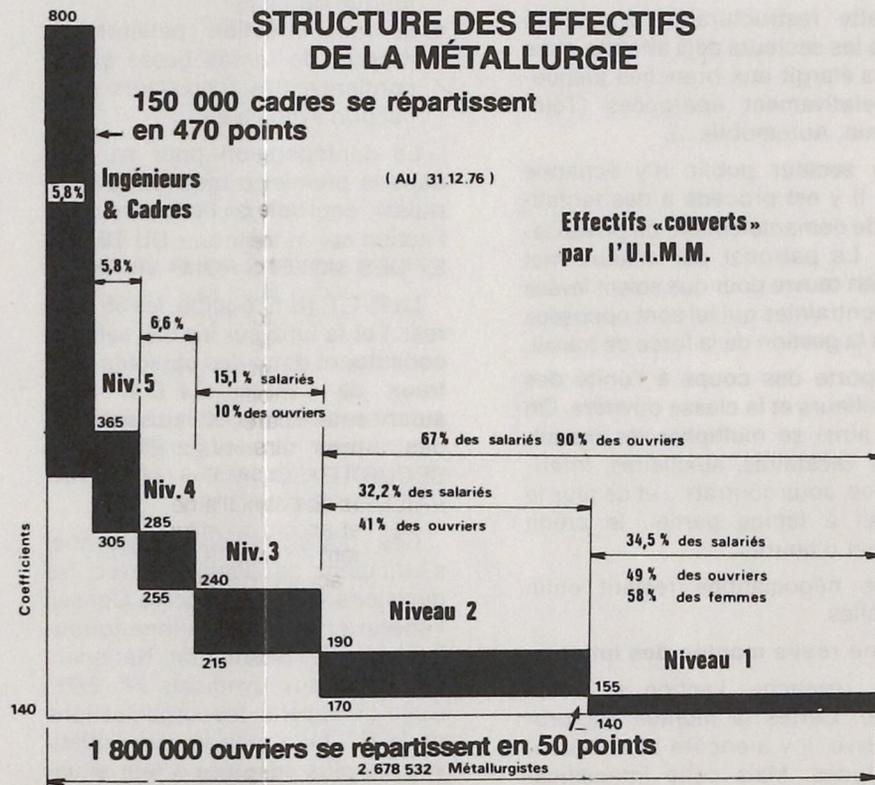
Il est à signaler également que dans des entreprises ces systèmes ont déjà été obtenus y compris des filières ouvrières (navale, sidérurgie).

Vous trouverez les propositions complètes sur ce point dans le prochain B.M. Mensuel (voir B.R.S. du 25 octobre 1978).

Voilà donc quelques éléments pour entamer le débat avec les travailleurs et les faire agir pour que les négociations aboutissent à des résultats conséquents. Nous vous informerons le plus vite possible du contenu de la réunion du 13 février avec le patronat. La prochaine réunion étant fixé au 2 mars, vous pourrez prendre toutes les initiatives possibles au niveau des ateliers et des catégories pour que l'action se développe sur nos objectifs.



STRUCTURE DES EFFECTIFS DE LA MÉTALLURGIE



Proposition de grille F.G.M.

F.T.M.-C.G.T.		U.I.M.M.		Niveaux	Proposition F.G.M.	
0.1	160	0.1.	140		I	160
0.2	170	02.	145	170		0.2.
		0.3	155	180		0.3.
P.1	185	P.1	170	II	190	P.1.
P.2	200	P.2	190		215	P.2.
P.3	225	P.3	215	III	225	P.3.
					240	
T.A.	255		255		IV	
	270		270	270		T.A.2
	285		285	285		T.A.3
	305		305	V	305	
	335		335		335	
	365		365		365	

MOBILISER SANS ATTENDRE SUR LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

Le Conseil National Confédéral (CNC) s'est réuni la dernière semaine de janvier.

Les résultats de ces travaux concernent toutes les organisations de la F.G.M. Ceux-ci, en effet, renforcent, complètent les travaux de notre dernier C.F.

■ Analyse de la situation

● Une nouvelle offensive

Les interventions et débats qui ont eu lieu, ont confirmé qu'on est entré dans une nouvelle phase de restructuration de l'appareil productif.

Cette restructuration s'accélère dans les secteurs déjà atteints, mais elle s'élargit aux branches jusqu'à relativement épargnées (Téléphonie, Automobile...).

Le secteur public n'y échappe pas. Il y est procédé à des tentatives de démantèlement, de privatisation. Le patronat par ailleurs met tout en œuvre pour que soient levées les contraintes qui lui sont opposées dans la gestion de la force de travail.

Il porte des coups à l'unité des travailleurs et la classe ouvrière. On voit ainsi se multiplier les travailleurs vacataires, auxiliaires, intérimaires, sous contrats... et de plus le travail à temps partiel, le crédit annuel d'heures...

Les négociations restent enfin difficiles.

● Une réelle montée des luttes

En revanche, l'action se développe. Certes la montée est progressive. Il y a encore bien des incertitudes. Mais cette intensification des luttes se vérifie tout particulièrement dans la Métallurgie, les Banques, l'E.D.F...

Ceci est le résultat de l'effort des organisations de la C.F.D.T. à analyser les nouvelles conditions de la lutte, du retour à une pratique fondée sur les réalités vécues par les travailleurs, de la volonté de créer une mobilisation de masse sur des objectifs crédibles et significatifs.

Toutefois le débat a mis aussi en évidence que faute de débouchés (refus de négocier du patronat) se développaient des actions marquées d'une certaine violence. Risques aussi de dérapage vers des thèses de caractère nationaliste,

l'attitude de la C.G.T. pouvant parfois les favoriser.

■ Les décisions d'action

Elles interpellent les organisations de la F.G.M.

La politique d'action décidée en avril 1978 a été confirmée :

- l'action doit s'enraciner d'abord dans les entreprises. Celles-ci prend corps, mais pour qu'elle atteigne un niveau capable d'imposer de réelles avancées, cela suppose de la part de toutes les organisations un effort tenace de longue durée ;
- la reconstruction patiente du rapport de forces basée sur la confiance des travailleurs dans l'action syndicale.

La confédération pour sa part, dans le premier trimestre, doit impulser, coordonner l'information et l'action sur le thème : « DU TEMPS ET DES MOYENS POUR VIVRE ».

La R.T.T. (la 5^e équipe, les 35 heures...) et la lutte sur les bas salaires constituent donc des objectifs centraux de l'action C.F.D.T. Pour autant cette action est indissociable des autres objectifs : EMPLOI - SECURITE SOCIALE - LES TRAVAILLEURS IMMIGRES.

Ces décisions pour l'essentiel s'articulent parfaitement avec les décisions prises par notre Conseil Fédéral et les propositions formulées par le Secrétariat National : circulaire aux syndicats N° 2/79. Celle-ci appelle les organisations de la F.G.M. à prendre des initiatives les plus adaptées à leur situation et à les coordonner pour :

- faire de la R.T.T. l'objectif central de notre action fédérale ;
- infléchir l'U.I.M.M. avec laquelle va s'engager une négociation sur divers éléments de la politique salariale et des classifications ;
- renforcer l'action de masse vers les secteurs les plus touchés, SIDERURGIE, NAVALE, TELEPHONIE.

Une nouvelle pratique se met en place. Des objectifs prioritaires par tagés par toute la C.F.D.T. se définissent.

Cela constitue un réel « plan de bataille » pour toute la C.F.D.T. et la F.G.M.

GARAGES : LA RÉUNION PARITAIRE N'A PU ABOUTIR

La dernière réunion paritaire de la branche « Garages » n'a pu aboutir à un accord. Cette réunion s'est tenue au Ministère du Travail. La délégation patronale a proposé seulement une revalorisation des minima de 4 % pour 7 mois, soit pour le plus bas échelon, un salaire minimum garanti de 2 080 F par mois (ce salaire est de 2 000 F depuis l'accord du 8 juillet 78).

La délégation patronale a refusé de négocier malgré la volonté des organisations syndicales d'aboutir à un accord. Aucun accord non plus sur la revalorisation du travail manuel bien que les employeurs facturent, grâce à une circulaire ministérielle, aux consommateurs (réparations automobiles) un supplément de 1,50 F de l'heure pour soi-disant permettre cette revalorisation. Plus de la moitié des patrons des garages gardent cet argent « dans leur poche » et entendent continuer à le faire...

Une nouvelle réunion est prévue le 8 février afin de réexaminer le problème des salaires et le droit syndical.

A noter que la F.G.M.-C.F.D.T a signé le 16 janvier l'accord de classifications dans les garages, accord conclu après 3 ans de négociation. Sections et syndicats doivent s'adresser à la F.G.M. pour recevoir le texte de cet accord qui modifie profondément une situation reposant sur des textes souvent antérieurs à 1945.

● 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.