

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 269 - SEPTEMBRE-OCTOBRE 1983



LA F.G.M. A L'ACTION

THOMSON-C.G.E., CREUSOT-LOIRE, PEUGEOT-TALBOT, A.F.O., ALSTHOM-ATLANTIQUE - CEM, des groupes importants qui ont des problèmes d'emplois, qui font des restructurations. MASSEY-FERGUSON dans le Nord, SCHLUMBERGER en Auvergne, THOMSON BRANDT en Anjou, SAMBRON en Loire-Atlantique, CIAPEM dans le Rhône, MANURHIN en Alsace et dans l'Allier, MACO Meudon dans l'Isère et la Loire, A.R.C.T. dans la Loire.

Voilà une liste d'entreprises où il se passe quelque chose. La C.F.D.T. y est active. La C.F.D.T. y mène l'action. La C.F.D.T. y lutte. La C.F.D.T. y obtient des résultats. Il y en a d'autres, sans aucun doute.

Oui, il y a de l'action sur l'emploi, la réduction du temps de travail, les salaires, la réduction des inégalités!

Jauger les résultats

Oui, la période est difficile, oui la crise continue, oui les résultats de l'action sont différents de ceux des années 70, oui des résultats sont gagnés.

Savons-nous les mesurer, savons-nous les apprécier, savons-nous les valoriser?

Des licenciements évités, des réductions de temps de travail pour mieux vivre et créer ou préserver des emplois, des augmentations de salaires privilégiant les basses rémunérations, ce n'est pas négligeable, c'est bon à prendre, c'est utile de le faire savoir.

Pendant la période des années autour de 70, où il y avait toujours plus, nous étions moins regardants sur les résultats. Un peu plus pour les travailleurs, un peu n'importe comment, contre beaucoup plus pour les entreprises n'était-ce pas le cas assez souvent? C'était alors de toute façon toujours plus. Déjà la C.F.D.T. dans l'après 68, se préoccupait de l'aspect qualitatif des revendications. En effet, nous disions par exemple: « une prime n'a jamais amélioré les conditions de travail ».

Nous pouvons avancer

Aujourd'hui, la F.G.M. prétend que le changement est à l'ordre du jour. C'est dès maintenant qu'il faut entreprendre « par le bas », la mise en œuvre des changements nécessaires pour construire le socialisme autogestionnaire. La C.F.D.T. n'a jamais voulu donner une définition trop précise de l'autogestion, considérant qu'elle se construit en marchant. Si le chemin est difficile, si la voie est étroite, si la marche est moins aisée, moins triomphante que d'aucun le croyait le 10 mai 1981, il est possible d'avancer. Nous pouvons progresser même si les moyens supplémentaires dégagés par un taux de croissance faible sont minimes. Oeuvrer à changer les conditions de travail, l'organisation du travail, viser à changer la production, voire même la nature des produits, agir pour répartir autrement les résultats de l'activité des entreprises, c'est tout de suite.

Le gouvernement de gauche a légiféré: nationalisation, décentralisation, droits nouveaux, etc. C'est le changement, par le haut. Il ne s'agit pas pour nous, militants de la F.G.M.-C.F.D.T., de seulement le juger insuffisant ou non. Il s'agit de l'utiliser pour que des changements véritables soient mis en œuvre.

PRENDS L'OSEILLE ET DÉGRAISSE

(ou la nouvelle affaire Cricket)

La Gillette Company est une multinationale américaine qui a plusieurs filiales en France: S.T. Dupont, Cricket S.A., Gillette-France, Braun-France, etc. Lorsque pour accroître la cadence de ses profits Gillette veut dégraisser les effectifs de ses filiales elle a plus d'une ruse dans son sac pour licencier sans en avoir l'air.

L'imagination au pouvoir... patronal

1977: Gillette invente la prime du départ volontaire. Résultats fulgurants. Toute la ligne Maginot du contrôle légal de l'emploi contournée: 200 emplois liquidés en quelques heures. L'inspection du Travail n'a pas le temps de faire ouf. L'affaire fait grand bruit et défraye la chronique nationale et internationale. Elle fait surtout école. La

méthode présente pourtant un inconvénient: elle coûte. C'est la formule Cricket n° 1.

1982: Pour lutter contre le chômage, pour favoriser l'embauche des jeunes, le Gouvernement lance les contrats de solidarité. Mécanisme simple: l'entreprise organise des départs en pré-retraite. La solidarité nationale, c'est-à-dire les Assédic et le Fond National pour l'Emploi, paie les allocations aux

pré-retraités. L'entreprise s'engage à embaucher des jeunes en remplacement, nombre pour nombre, des départs en pré-retraite. Gillette saute sur l'occasion. Le 7 juin 1982, le Président Directeur Général de Gillette-France signe avec le Préfet de Haute-Savoie un contrat de solidarité. Dans le cadre de ce contrat 84 personnes partent en pré-retraite. La société s'engage à recruter afin de rétablir l'effectif antérieur, soit 1052 personnes. Or, en décembre 1982, Gillette-France absorbe sa «sœur» Cricket dont l'effectif, rescapé de la prime au départ volontaire, compte 318 salariés. L'effectif global de Gillette-France passe de ce fait à 1370 (1052 + 318).

Réduire l'emploi grâce au contrat de solidarité!

Mais la Direction de Gillette-France feint de considérer que son engagement d'emploi n'a pas changé et reste fixé à 1052. Du coup, non seulement on ne remplace plus les départs en pré-retraite, mais on licencie en isolant les indésirables et en leur arrachant des «départs négociés» (par adaptation de la formule Cricket n° 1).

L'effet emploi du contrat de solidarité est inversé: il devient négatif. L'effectif des deux établissements de Gillette-France diminue. Il tombe à: 1306 au 1^{er} juin 1983. La Direction estime qu'elle peut «techniquement» réduire le personnel jusqu'à 1052, sans violer la clause de maintien de l'emploi. Le retournement est complet. Le Contrat de Solidarité marche à l'envers. Il devient un outil de réduction d'emploi. Outil offert et payé par l'Etat. C'est le système Cricket n° 2 dont le mécanisme en paraphrasant Woodie Allen, peut ainsi se résumer: «Prends l'oseille et dégraisse».

L'action de la C.F.D.T.

La section C.F.D.T. de l'entreprise s'inquiète, alerte la Direction Départementale du Travail. Celle-ci se dérobe, avoue que les choses se sont conclues «au-dessus de sa tête», c'est-à-dire au niveau de la Préfecture, et déclare (sans l'écrire), que les clauses du contrat sont «théoriquement» respectées. La Direction de Gillette-France affiche une innocence de marbre et continue de dégraisser.

Mais voilà que le 6 juin 1983, Jack RALITE, Ministre délégué auprès du Ministre des Affaires Sociales, chargé de l'emploi, adresse une circulaire n° 32/83 aux Préfets. Son objet: les contrats de solidarité relatifs à la pré-retraite. Le paragraphe 231-1 de cette circulaire s'intitule «absorption» et dispose:

«Lorsqu'une entreprise qui a conclu un contrat de solidarité absorbe tout ou partie d'une entreprise et poursuit en conséquence les contrats de travail des salariés en application de l'article L 122-12 du Code du Travail, il convient de corriger en hausse l'effectif de référence... Cette correction de l'effectif de référence est indispensable pour garantir l'effet emploi du contrat de solidarité. A défaut, le maintien de l'effectif pourrait être réalisé en tout ou partie par le biais de cette absorption et le niveau global réel de l'emploi diminuerait ».

Forts de cette circulaire, les Secrétaires des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise, ont écrit au Ministre. Sans attendre sa réponse, la C.F.D.T. a décidé d'alerter les médias car la nouvelle affaire Cricket-Gillette paraît exemplaire à plus d'un titre. Il s'agit aussi d'empêcher que la formule Cricket n° 2, brevet Gillette S.G.D.G., vienne enrichir la panoplie de patrons en mal de dégraissement.

VICTOIRE

16 juin 1983, la cour d'appel de Douai reconnaît la qualification et la classification des infirmières d'USINOR DUNKERQUE

**« Arrêt du 16 juin 1983
de la cour d'appel de Douai**

« Par arrêté en date du 25 octobre 1978 paru au Journal Officiel du 29 octobre 1978, M. le Ministre du Travail a inscrit le diplôme d'Etat d'infirmier(e) sur la liste d'homologation des titres et des diplômes de l'enseignement technologique, et l'a classé selon la nomenclature interministérielle au niveau III.

Les appelantes et intervenantes demandent à leur employeur de les faire bénéficier depuis le 1^{er} novembre 1978 du classement au niveau IV dans l'échelon correspondant à leur ancienneté.

En effet, si le niveau IV de l'accord est nécessairement acquis par le salarié qui a obtenu un diplôme figurant à l'annexe I, qui ne définit que les seuils d'accueil par les diplômés, il peut également être atteint par le salarié, par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

« Si le niveau IV n'avait pu être atteint que par l'obtention de diplômes, la formule aurait nécessairement été différente.

L'arrêté ministériel n'a fait que préciser le niveau de connaissances correspondant au diplôme d'Etat d'infirmières.

Il s'agit du niveau III de connaissances.

Les infirmières titulaires de ce diplôme d'Etat ont donc vocation à bénéficier du niveau V, et sur ce point, il conviendra de s'en tenir au dispositif, en l'espèce à cette affirmation, et de renvoyer à une audience ultérieure, pour explications éventuelles au fond, dès lors qu'il a été précisé à l'audience, que toutes les intéressées n'entendaient pas en prévaloir.

Elles doivent donc nécessairement a fortiori, bénéficier du niveau IV, inférieur; l'aménagement du coefficient qu'elles proposent relativement à l'ancienneté tel que prévu pour le BTS ne peut qu'être accueilli puisqu'elles proposent qu'il leur soit affecté un coefficient qui sera toujours inférieur à celui auquel elles peuvent prétendre au niveau V.

L'employeur tire de la modification des études et du diplôme, que seules les diplômés « nouvelle manière » peuvent prétendre au bénéfice du niveau IV de l'accord. Les diplômes d'Etat ne sont pas millésimés.

En décider autrement équivaldrait à introduire une discrimination entre les titulaires d'un même diplôme, ce qui n'est pas envisageable.

Ce principe posé, il faut rappeler que le 25 octobre 1978, ces infirmiers diplô-

més d'Etat ne pouvaient qu'être titulaires du D.E. « ancienne manière ».

C'est donc bien ce diplôme qui a été classé au niveau III de l'Education Nationale par M. le ministre du Travail.

Il en résulte de ce qui précède qu'il convient d'infirmier le jugement et de faire droit aux demandes des infirmières diplômées d'Etat sur le niveau IV de l'accord à compter du 1^{er} novembre 1978, ainsi qu'il sera précisé au dispositif.

Le non respect par la Société USINOR DUNKERQUE, des accords et textes susvisés a causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession; c'est dès lors à juste titre que le syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie Dunkerquoise lui réclame des dommages et intérêts qui seront légitimement évalués à la somme de 3 000 F.

Par ces motifs :

1) dit et juge qu'elles (les infirmières) ont éventuellement vocation à bénéficier du niveau V de l'accord national du 21 juillet 1975.

2) Condamne la Sté USINOR DUNKERQUE à les classer (les infirmières demanderesses) rétroactivement à compter du 1^{er} novembre 1978, avec intérêts judiciaires à compter de la demande en conciliation, au niveau IV, de cet accord, de l'échelon correspondant à leur ancienneté, défini plus haut, et sous astreinte de 2 000 F par mois de retard, à compter de la notification du présent arrêt.

3) Condamne la Sté USINOR DUNKERQUE à payer à la C.F.D.T. la somme de 3 000 F à titre de dommages et intérêts. »

Cet extrait du jugement montre bien la victoire obtenue par les infirmières syndiquées à la C.F.D.T., soutenues par leur syndicat.

Ce jugement oblige les patrons à reconnaître la qualification correspondant à la responsabilité professionnelle exercée par une classification correcte. Cela met fin à une discrimination sexiste qui ne reconnaît pas aux

métiers « dits féminins » la même importance qu'aux autres à durée d'études égale, à compétence égale.

Cette victoire a été obtenue après une action longue et déterminée par des adhérentes C.F.D.T. qui ont pu débattre, être soutenues par leur organisation (structures syndicales, service juridique, bulletins d'information, aspects financiers). Cette classification correcte gagnée de haute lutte bénéficie bien évidemment d'abord aux infirmières d'USINOR DUNKERQUE.

Mais déjà dans nombre d'entreprises, la C.F.D.T. est intervenue pour que les infirmières diplômées d'Etat salariées de l'entreprise voient leur classification véritable reconnue. Cela doit continuer à s'élargir afin que toutes ces travailleuses en profitent. Dans le cadre des actions qui seront menées pour ce faire, n'oublions pas de parler d'adhésion à la C.F.D.T. !

Historique d'une lutte

La situation

En effet, après de longues années « d'absence de texte réglementaire sur le rôle des infirmiers »... les pouvoirs publics avaient en 1975, décidé de combler « ces vides et ces insuffisances » de plusieurs manières :

— par une circulaire TE du 25 juin 1975 accordant plus d'importance aux infirmiers diplômés,

— par un texte de loi du 31 mai 1978, reconnaissant le rôle propre de l'infirmier, en fonction des diplômes qui les habilitent,

— et enfin... par un décret du 25 octobre 1978 accordant au diplôme d'Etat le niveau 3 de l'Education Nationale.

Or, ce niveau 3 de l'Education nationale correspond aux diplômes de Techniciens Supérieurs (BTS et DUT), cités en référence, dans l'accord national des classifications du 21 juillet 1975 et ouvre droit au coefficient 285.

Or, à USINOR Dunkerque, outre le fait que la C.F.D.T. a déjà exigé l'augmentation du nombre d'infirmières

diplômées d'Etat (toujours en dessous de la loi!), ce personnel à haut niveau de responsabilité, dans une usine à grands risques, travaillant en feux continus, a toujours été limité à 225 et 240.

L'action

Ayant pris connaissance des termes de cet arrêté du 25.10.1978, les infirmières et la C.F.D.T. sont intervenues à tous niveaux pour demander que ce diplôme bénéficie du coefficient 285 :

- le 6.02.1979 - intervention de la section C.F.D.T. aux D.P. USINOR Dunkerque,

- le 27.03.1980 - intervention fédération C.F.D.T. auprès de l'U.I.M.M.,

- le 5.09.1980 - intervention branche C.F.D.T. auprès du Ministère du travail.

Toutes ces interventions sont restées sans réponse.

Le 20 mars 1981, la C.F.D.T., en présence des infirmières diplômées, rencontrait le directeur du personnel d'USINOR DUNKERQUE, pour demander l'obtention de la classification 285, en application de l'arrêté d'homologation.

Celui-ci, très embarrassé (nous ne savions pas pourquoi) demandait d'attendre l'avis de l'U.I.M.M.

— 1 mois après, le 21 avril 1981, sans même prendre l'avis de leur section de base, les Fédérations FO et CGC, signent cet accord avec le patronat, ne reconnaissant plus le diplôme d'Etat d'Infirmière actuel ouvrant droit au 285, mais un autre diplôme d'Etat qui serait obtenu en 1982. Avant cette date, tous les autres diplômes d'Etat sont rejetés.

Pour la C.F.D.T., cet accord signé par FO et CGC est très grave...

En effet, en venir à dire et à signer qu'un diplôme n'est plus valable et qu'il faut le remplacer par un autre; c'est comme si tout d'un coup, un accord signé à la sauvette venait dire que tous les diplômes (CAP - CP - BAC - BEI - BTS - DUT) n'étaient plus valables... Ou va-t-on ??? Quand un diplôme d'ingé-

nier ou de médecin du travail se fait en 4 ou 5 ans, on ne dit pas qu'il y a 2 diplômes!...

En justice

- A USINOR DUNKERQUE, la réponse des infirmières et infirmiers ne s'est pas fait attendre. Tous ont décidé de porter l'affaire devant les Prud'hommes avec la C.F.D.T. IL A FALLU attendre 17 mois pour s'entendre «écarter du niveau 4»... mais peut-être «voir par expert la classification au niveau 5» — Complètement incompréhensible!!!

- Le 25 août 1982, devant de tels obstacles, l'ensemble des infirmières C.F.D.T. :

- décide de faire appel de ce jugement à leur cour d'Appel de Douai,

- demande une nouvelle entrevue à la Direction d'USINOR DUNKERQUE.

Dans la boîte

- Le 4 mars 1983, C.F.D.T. et infirmières rencontrent la Direction. Les arguments sont solides: les infirmières prouvent à l'appui évoquant leur responsabilité dans la TOTALITÉ de leur tâche et leur autonomie, qu'il s'agisse de soins, de diagnostic, dont la moindre erreur pourrait être grave, qu'il s'agisse de leur capacité à organiser les évacuations avec leurs urgences et priorités.

Devant un tel bilan, la Direction «parle d'ouverture à des niveaux supérieurs, de classifications, et plus tard évoque des étapes supérieures en passant par le 270»...

- Le 1^{er} avril 1983, 12 infirmières sont augmentées. La direction accorde à toutes les infirmières diplômées d'Etat :

1^o) une autre base minimum les faisant passer du coefficient sommet 240 au coefficient talon 255, du repère 18.5 et autres au repère mini 20 et 21 après adaptation du blocage à un niveau 3 à l'ouverture d'un niveau 4.

2^o) Enfin, l'engagement que d'autres évolutions suivront en passant dans les mois à venir par une étape à 270.

JEUNES

RENCONTRE FRANCO-ALLEMANDE

Un séminaire franco-allemand de jeunes (moins de 25 ans) a eu lieu du 29 mai au 5 juin 1983. C'est une activité internationale devenue habituelle (annuelle) entre I.G.M., F.O. et F.G.M. dans le cadre de leurs relations européennes. Ce séminaire 1983 est assez particulier puisque tous les participants français venaient de la S.N.I.A.S. Plutôt que de résumer le compte rendu vivant qu'en ont fait Jean-Paul, Antoine et Daniel de la S.N.I.A.S. MARIGNANE, nous avons préféré mettre ci-après des extraits significatifs de leur relation de cette semaine en ALLEMAGNE.

Présentation du stage et de ses participants :

Le site : le stage s'est déroulé en BAVIÈRE à côté du lac de SCHLIER-SEE d'où le nom de la localité qui vit à 80 % du tourisme. A 600 m - 800 m d'altitude, avec 1 habitant au km², des habitations d'un grand standing, ce village, âgé de 1 200 ans, assis sur un site prestigieux, réservé à quelques privilégiés, témoigne d'un niveau de vie particulièrement élevé, rassuré par une gestion sociale démocrate majoritaire à 65 % depuis 20 ans.

Les participants (23) :

I.G.M. : 4 jeunes tous avec des mandats, l'animateur KAY, le permanent KURT, et 2 interprètes.

C.F.D.T. : 6 jeunes sans mandat, tous S.N.I.A.S. et notre chef de groupe SALVATOR.

F.O. : 7 jeunes dont 4 avec mandats, le chef de groupe BRUNO, tous S.N.I.A.S.

Les échanges du lundi

Les camarades allemands nous présentent la situation politique en Allemagne. C'est un état fédéral avec 11 régions propres, le parlement national assurant la législation.

Puis ils abordent la crise, le chômage, la récession, l'armement, l'inflation, la cassure de la coalition, la venue au pouvoir de KOHL, et les dispositions qu'il prend. Mise à part le fait que l'I.G.M. regrette le « tournant », leur discours a été similaire au discours syndical en France, nos problèmes étant communs.

Puis commencent les échanges syndicaux, le débat privilégiant la création d'emploi, les 35 heures et leur compensation, le chômage et la formation des jeunes, les actions pour la paix et le désarmement, ceci pour la lutte syndicale.

Les conventions collectives et la pratique syndicale ont été abordées.

Au tableau, KAY explique les structures de l'I.G.M., la mission, le fonctionnement, les objectifs et les élections des différentes « associations représentatives des travailleurs », puis il répond à de nombreuses questions sur la cogestion, le Conseil d'Entreprise, le syndicat unique, les délégués de jeunes...

Devant le mutisme de F.O., la C.F.D.T. présente alors la situation politique en France. La venue au pouvoir de MITTERRAND et sa volonté de voir représenter toutes les tendances de gauche au gouvernement; les 39 heures, la 5^e semaine, la retraite à 60 ans, les contrats de solidarité, l'objectif des 35 heures, l'augmentation massive du S.M.I.C. et des prestations sociales, les droits nouveaux, l'impôt sur les grandes fortunes, l'abolition de la peine de mort, la décentralisation, l'esprit qui accompagne tout ceci...

Puis nous présentons les organisations syndicales françaises, leurs identités et résolutions. Nous précisons les nôtres C.F.D.T. : la convention collective nationale, le salaire progressif, l'autogestion, le syndicat unique, les lois AUROUX, l'armement, la paix, nos positions envers la gauche et le gouvernement. Notre volonté de voir aboutir le changement face à la droite virulente et aux organisations syndicales réactionnaires. Souvent par la voix de SALVATOR la C.F.D.T. a fermement présenté ses positions générales, en y apportant maintes précisions.

Ainsi nous nous rapprochions de l'I.G.M. en nous démarquant de F.O. qui se confondait en petites remarques contradictoires, recherchant sur des sujets des positions qu'elle n'a jamais eues, posait des questions faisant sourire les Allemands.

Divers sujets abordés donnaient naissance à la démystification de F.O. et soulevaient le voile qui cachait l'incompétence de sa délégation.

« LA BOITE »... made in Germany

La visite des ateliers, commentée par le délégué du C.E., nous fit découvrir des structures à peu près similaires à la France. Il y a de nombreuses machines, toutes allemandes et spécialisées par un seul type de pièces, peu de maîtrise, des aires de repos bien équipées mais désertes... pas de panneau d'affichage syndical, les femmes sont employées au contrôle des pièces et au magasinage qui est ultra-moderne et piloté par ordinateur.

L'entreprise qui travaillait surtout à la fabrication des freins du matériel de société ferroviaire, qui est privée en Allemagne et actuellement en crise, a dû se diversifier et construit maintenant des moteurs diesel de grosses cylindrées.

1330 productifs, 540 employés et 100 jeunes travaillent dans cette entreprise fondée en 1923 par BMW, mais qui voit actuellement son secteur commercial englouti par K.N.O.R. qui rafle 70 % du chiffre d'affaire ce qui interdit aux « freins du sud » toute indépendance commerciale...

Nous visitons le centre de formation, moderne, efficace mais exclusivement pratique. La performance de la formation s'explique par le fait que les jeunes souhaitant apprendre un métier doivent rechercher un patron, qui, par contrat d'apprentissage prend en charge leur formation; l'éducation nationale allemande se limitant aux seuls cours théoriques.

Puis, réunion avec le conseil d'entreprise : historique de la société, comparaisons Allemagne-France, formation et embauche des jeunes et des femmes, négociations, avantages sociaux, etc.

Etait présents, le chef du personnel, le délégué du C.E., le délégué de jeune, dont le droit de parole a été accaparé par ses « deux grands frères » précédemment cités, ce qui fit naître un

doute quand à son utilité... Ils nous présentèrent leur entreprise comme saine, n'avouèrent aucun problème, éludant les questions pertinentes.

Retour à SCHLIERSEE, tout le monde trouva cette visite foncièrement négative, KAY, critiquant ce modèle d'entreprise.

Ce que l'on a vu ce jour-là, c'est peut-être l'Allemagne profonde, qui, n'ayant pas échappé à la crise internationale dont les effets ont été exploités par la droite afin de présenter les arguments spécieux qui lui a permis d'affirmer et de convaincre la masse populaire allemande que les partis de gauche et les syndicats ont trop fait de social, trop donné et que maintenant la seule solution passe par la ceinture.

Ce qui fait, que résignée, l'Allemagne voit actuellement une stagnation de la motivation lutte syndicale ce qui amène la récession. Pour la masse populaire allemande la mode n'est pas au combat syndical mais aux luttes pour le désarmement et la paix ; et la loi du « syphon » veut que les mobilisations d'hier s'évacuent dans les mobilisations d'aujourd'hui, et ce, en passant par les tuyauteries habilement installées et manipulées par la droite allemande qui a su ainsi se hisser au pouvoir.

Le fascisme un jeu

Déposer une gerbe à la mémoire des martyres du fascisme par un temps gris donnant une atmosphère dramatique, est plus apte à conditionner les esprits à la méditation qui permet de prendre des résolutions à l'encontre des faits qui ont engendré le nazisme.

Mais ce jour-là, il faisait beau et ce qui aurait dû être un pèlerinage solennel a frisé la balade estivale.

Seul le film documentaire et la visite du musée commentée par un ancien déporté communiste ont su rendre un

climat grave mais qui n'a pas pleinement suffi à donner racine à la naissance de la prise de conscience chez tout le monde. Par exemple, en sortant de la salle de projection, SALVATOR, ému, faisait remarquer qu'en France, certains leaders politiques de droite ont un potentiel fasciste, s'est vu invité par un jeune de F.O. à se taire sous la menace de « se faire rentrer dedans ». En d'autres lieux, nous aurions ri...

Lors du départ, le vieux rescapé communiste a essayé de guider les esprits sur la voie de la réflexion en déclarant : Ce que vous avez vu aujourd'hui est le fait du grand capital, qui, pour arriver à ses fins, détruit la dignité humaine, soutient le fasciste qui engendre le racisme, l'intolérance, l'anarchie, la guerre, les génocides. Ceci est arrivé et arrivera peut-être encore. Alors plus jamais la guerre, plus jamais le fascisme, ensemble combattons le grand capital qui donne naissance à l'extrémisme ».

Plus tard, en réunion, SALVATOR, insista sur le fait qu'en France, pendant les municipales, la droite a tenu un discours similaire à celui qui a précédé la naissance du nazisme.

L'analogie qu'il exposa entre nazis-juifs et droite-immigrés fit sourire F.O. de scepticisme, alors que les Allemands, l'air grave, nous informèrent qu'en Allemagne aussi on voit une recrudescence — mais contrôlée — de groupes marginaux de jeunes néonazis : WIKING, OFFMAN, et divers groupes sportifs militaires, peu nombreux mais croissant à cause du chômage.

Un jeune allemand a presque tout résumé dans cette phrase : « Autrefois, les discours xénophobes ont fait sourire les sceptiques, et le refus de la prise de conscience des uns a permis la prise de pouvoir des autres. C'est ainsi qu'est né le nazisme. »

DROITS NOUVEAUX

Dossier

LES DROITS
NOUVEAUX
NOUS
DONNENT,
LA PAROLE!...



Ci-après 4 accords sur le droit d'expression: l'accord cadre C.G.R. du groupe THOMSON, l'accord SOLMER, l'accord d'établissement P.S.A. Etudes et Recherches (la Garenne), l'accord ALSTHOM ATLANTIQUE.

Ces quatre accords sont très divers de par le nombre de salariés qu'ils couvrent (près de 50 000 pour ALSTHOM ATLANTIQUE à 1 900 pour l'établissement de P.S.A.), de par leur contenu, de par leurs signataires. Il est à noter que pour P.S.A., la C.F.D.T. n'est pas signataire des accords d'entreprise CITROEN et PEUGEOT-TALBOT, alors qu'ultérieurement elle a réussi à obtenir un accord d'établissement. C'est une démarche intéressante: si on n'arrive pas à un accord satisfaisant au niveau du groupe ou de l'entreprise, pourquoi ne pas lutter au niveau des établissements ?

FAITES REMONTER A LA F.G.M. TOUS LES ACCORDS SUR LE DROIT D'EXPRESSION.

Quels que soient le type, la nature, les signataires, il est intéressant de pouvoir comparer le maximum d'accords. Accompagner l'envoi du texte de l'accord par les commentaires de la section, de l'inter, du syndicat ainsi que des renseignements sur l'établissement ou l'entreprise.

SOLMER

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE PRÉAMBULE

Les parties signataires expriment leur volonté d'assurer progressivement et dans les meilleures conditions, le droit d'expression directe et collective des salariés, institué par les articles 7 à 10 de la loi du 4 août 1982.

Elles soulignent leur objectif commun de donner à cette expression une finalité de progrès social par l'amélioration de la communication entre tous les niveaux de l'entreprise, la mise en commun du savoir et le développement de l'initiative.

Elles entendent, par le présent accord, permettre une mise en place des modalités d'exercices de ce nouveau droit, de façon à lui permettre un complet développement dans le plein respect des attributions de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel qui doivent elles aussi pouvoir assurer la plénitude de leur mission et ainsi parvenir à une meilleure marche de l'entreprise.

Article 1 - Domaine du droit d'expression

Les salariés s'exprimeront de façon directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Article 2 - Spécificité du droit d'expression

Le droit d'expression dont bénéficient tous les salariés liés par contrat de travail à l'entreprise (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, intérim) et son application dans le groupe d'expression se distingue:

- de la voie hiérarchique et de celle des représentants du personnel,
- des structures mises en place par la Direction: du cercle de qualité dont l'activité est plus spécialement tournée vers l'amélioration de la qualité et des processus techniques, de la mise en œuvre et de l'application d'animations du type Plan Directeur, réunions de Concertation, de sécurité, des groupes EUREKA... ceci ne pouvant, en aucun cas, limiter le domaine du droit d'expression.

Article 3 - Mise en place progressive des groupes d'expression

En vue d'assurer les meilleures chances de réussite et de développement de ce droit nouveau d'expression directe et collective des salariés, les parties conviennent d'une mise en place progressive dans les différents départements.

A cet effet, elles sont convenues qu'un minimum de 5% des salariés devra être assuré de participer à des groupes d'expressions dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent protocole, ce pourcentage étant porté à 10% dans les 7 à 12 mois suivants.

La mise en place progressive au niveau de chaque département se fera de façon concertée entre les parties signataires du présent accord.

A l'issue de la première année, le point de la situation sera fait au niveau de l'usine avec les parties signataires, en vue, à partir des résultats de la première année de fonctionnement, de tirer les enseignements permettant l'extension à l'ensemble des salariés au cours de la 2^e année.

Article 4 - Composition des groupes d'expression

L'objectif est de créer des groupes permettant une expression libre de chaque participant. Pour ce faire, le groupe doit être de dimension réduite — 12 à 20 personnes — et la représentation d'unités cohérentes de travail (équipe, atelier, bureau), un salarié ne pouvant, quel que soit sa fonction ou son niveau hiérarchique, appartenir qu'à un seul groupe d'expression. L'encadrement fait partie du groupe d'expression dans son unité de travail.

Article 5 - Organisation

Les réunions se tiennent pendant le temps de travail et seront payées comme tel.

L'encadrement assure l'organisation matérielle des réunions (convocation, bon fonctionnement du groupe).

En début de réunion, le groupe désigne en son sein, un animateur et un secrétaire, la même personne ne pouvant assurer deux fois de suite l'une de ces fonctions.

Les parties signataires estiment en effet, que ces fonctions au sein des groupes doivent être exercées à tour de rôle.

Article 6 - Périodicité et durée des réunions

Le nombre, la durée et la programmation des réunions ne devront pas entraîner de perte de production ni désorganiser les services de l'entreprise.

La date et l'heure de la réunion seront arrêtées en concertation avec le groupe de façon à permettre la meilleure participation de l'ensemble du groupe.

Pour les salariés participant effectivement aux groupes d'expression, le crédit annuel est fixé à 6 heures.

La périodicité est d'une réunion par quadrimestre.

La réunion de formation à l'animation prévue à l'article 12 ne compte pas dans ces crédits de réunions prévus ci-dessus.

Les salariés ne voulant pas participer aux groupes d'expression continuent leur travail.

Article 7 - Transmission des vœux du groupe

Le secrétaire rédige le compte rendu et assure la transmission des vœux émis par le groupe auprès de la hiérarchie directe.

Le groupe peut décider que tel ou tel vœu émis doit être adressé directement à un autre niveau de la hiérarchie. Dans ce cas, il y a double transmission :

- un exemplaire est adressé au niveau hiérarchique décidé par le groupe,
- un exemplaire est adressé à la hiérarchie directe.

Un exemplaire est à adresser au secrétariat de la SHS (ultérieurement du CHSCT) de la Division dont relève le groupe.

Article 8 - Réponse aux vœux émis par le groupe

Lorsque le vœu émis est de la compétence de la hiérarchie directe, c'est celle-ci qui assure la réponse.

Lorsque le vœu émis est de la compétence d'un autre niveau hiérarchique, la réponse est transmise pour communication au groupe simultanément à la hiérarchie directe et au secrétaire du groupe. Dans les 2 cas, copie de la réponse est adressée au secrétariat de la SHS (ultérieurement CHSCT) de la division dont relève le groupe.

La réponse doit intervenir dans le mois qui suit la présentation du (ou des) vœu(x).

La connaissance des vœux émis par un groupe et les réponses apportées à ces vœux par la hiérarchie, peuvent être utiles à l'expression d'un autre groupe ; à cet effet, un exemplaire des vœux émis par les groupes appartenant à un même service et les réponses apportées par la hiérarchie, sont classés par les soins de l'administration du service ou les membres desdits groupes peuvent en prendre connaissance.

Article 9 - Liberté d'expression

Les opinions émises dans le cadre du contenu de l'expression tel que défini par le présent accord, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie, sont libres et ne peuvent motiver une sanction ni être prises en compte dans l'évolution de carrière. Chacun évitera au cours des réunions, toute mise en cause personnelle.

Article 10 - Liaison avec les institutions représentatives du personnel

Une fois par trimestre, à une réunion du comité d'entreprise, la Direction présentera une synthèse des vœux émis, des réponses fournies. Ces informations seront également transmises aux organisations syndicales.

Article 11 - Suivi de la progressivité de la mise en place

A l'issue de la première période de 6 mois, les parties signataires conviennent de faire le point sur la période écoulée, la progressivité de la mise en place et son adaptation éventuelle, d'en analyser les résultats et, en vue de les résoudre, les éventuelles difficultés d'application qui auraient pu intervenir.

Pendant cette phase de mise en place, en face de graves difficultés au niveau de l'application du présent accord ou du fonctionnement des groupes (entrave à l'expression directe et à la liberté d'expression, pressions...) tout membre du groupe d'expression pourra saisir les parties signataires qui devront alors se réunir en vue de rechercher une solution.

Article 12 - Formation

La faculté d'animer ces réunions suppose la connaissance de quelques règles simples.

Les parties signataires estimant souhaitables que l'animation des réunions soit assurée à tour de rôle par les participants. Ces derniers recevront la formation adaptée lors de la première réunion.

Cette formation sera assurée par la Direction après consultation de la commission Formation sur le contenu.

Article 13 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période de deux ans. A l'issue de cette période, il sera prorogé d'année en année par tacite reconduction. En fin de la période de deux ans, il pourra être dénoncé avec un préavis de trois mois. Il pourra, ensuite, être dénoncé dans les mêmes conditions à la fin de chaque période annuelle.

Article 14

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'Œuvre.

ALSTHOM-ATLANTIQUE (Mars 1983)

Article 1 :

Le présent accord conclu en application de la Loi n° 82-689 4.8.82 (article L 461-3 nouveau du Code du Travail) relatif au droit d'expression des salariés définit le cadre général que les parties signataires, chacune en ce qui la concernent, entendent respecter et faire respecter au niveau de chaque établissement, les mesures ci-après n'étant évidemment pas applicables aux salariés qui préféreraient ne pas user du droit créé par ladite loi.

Article 2: Niveau

Le niveau où s'exerce l'expression des salariés peut être selon le cas, **le service**, la section de service ou l'équipe de travail tel que l'effectif soit celui d'unité cohérente de travail et comprenne environ 10 à 30 personnes dont au moins **un agent d'encadrement**. Le groupe ainsi constitué s'appelle « groupe d'expression ».

Après avoir recueilli et discuté les avis et suggestions des Organisations Syndicales ou à défaut du Comité d'Etablissement sur le projet qu'elle aura établi, chaque Direction d'Etablissement définira, pour les différents services et ateliers, un niveau et des modalités tels qu'ils facilitent le droit d'expression de tous les salariés.

En tout état de cause, les mesures arrêtées par la Direction feront l'objet d'une information au Comité d'Etablissement.

Article 3: Domaine du droit d'expression

Les membres du groupe s'expriment, conformément à la loi sur :

— le contenu et l'organisation de leur travail,

— ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail de l'entreprise.»

Les parties conviennent de s'en rapporter quant à la définition du domaine du droit d'expression à la circulaire du 18.11.1982 de Monsieur le Ministre du Travail dont le paragraphe 1-2 intitulé « Domaine du droit d'expression » est ci-annexée étant bien entendu qu'en aucun cas l'exercice du droit d'expression ne mettra en cause le rôle de l'encadrement.

Article 4: Fonctionnement du groupe

La mise en œuvre du droit d'expression des salariés constitue une obligation qui est à la charge du Directeur de l'Etablissement. Celui-ci prend les dispositions nécessaires pour y satisfaire pleinement. Il utilise à cet effet, les compétences de l'encadrement en confiant à l'agent, le mieux placé dans la ligne hiérarchique, le soin de :

— veiller à l'organisation et au bon fonctionnement du groupe (organisation des réunions, établissement de l'ordre du jour, respect des horaires, ...);

— s'assurer du respect des dispositions relatives à l'exercice de la liberté d'expression prévues à l'article 9 ci-après;

— animer les débats du groupe de façon à ce que puisse s'instaurer un dialogue constructif permettant d'aboutir à des améliorations réelles du contenu, de l'organisation et des conditions de travail.

Le groupe désigne à chaque réunion un secrétaire de séance qui est chargé d'établir le compte rendu; celui-ci doit être approuvé par l'animateur. Le temps nécessaire à l'établissement du compte rendu est fixé d'un commun accord entre l'animateur et le secrétaire. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

L'ordre du jour est constitué en début de séance à partir des sujets dont les membres du groupe souhaitent débattre, dans le cadre du domaine défini à l'article 3.

L'animateur est responsable du respect de l'ordre du jour et de l'horaire. Il s'attache à consacrer le dernier quart d'heure de la réunion à l'établissement en commun d'une synthèse des positions exprimées qui auront à être reportées dans le compte rendu.

Article 5: Dates des réunions

Les dates de réunions sont déterminées par le groupe en accord avec l'encadrement, compte tenu des contraintes de fonctionnement du service et notamment du planning des dates de réunions des groupes d'un même service et des possibilités du personnel concerné d'y participer. Elles sont communiquées une semaine à l'avance aux membres du groupe.

Article 6: Lieu des réunions

Les réunions se tiennent dans des locaux appropriés convenablement équipés et situés le plus près possible des lieux de travail.

Article 7: Fréquence des réunions

A titre **expérimental**, le nombre de réunions des groupes d'expression est fixée à **deux par an**, chacune d'elles devant se tenir, en principe, **une fois tous les six mois**. A l'issue d'une période de 15 mois, commençant à courir à la date de signature du présent accord, les parties se réuniront pour examiner si, compte tenu de l'expérience acquise, ce nombre de réunions **peut être augmenté**, et cela **dans la limite de quatre**.

Par ailleurs si, dans l'atelier ou le service, sont mis en place des équipements nouveaux ou si sont apportées d'importantes modifications aux équipements en place ou à l'organisation du travail, **des réunions extraordinaires** pourront être tenues, à l'initiative de l'animateur ou des membres du groupe, dans la limite de **deux par an**.

Article 8: Durée des réunions

La durée des réunions, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel, est fixée à **1 h 30 maximum**.

Article 9: Exercice de la liberté d'expression

Dans le cadre du droit d'expression, tel qu'il est prévu par l'article L 463-1 nouveau du Code du Travail, les opinions émises par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

L'animateur rappelle au début de chaque séance l'existence de la liberté d'expression de chacun sur les sujets relevant de la compétence du groupe, liberté qui doit s'exercer sans contrainte hiérarchique ni risque disciplinaire, les règles normales de courtoisie et de respect mutuel devant être observées.

Les réunions des groupes d'expression ne doivent donner lieu, en aucun cas, à des mises en cause de quelque personne que ce soit.

Article 10: Suite réservée aux suggestions, vœux et avis

Les remarques et suggestions formulées au cours de la réunion par les membres du Groupe et qui peuvent recevoir une réponse de la part de la hiérarchie, soit immédiatement, soit après consultation d'un autre service, sont consignées dans le compte rendu par le secrétaire de séance. Les vœux et avis exprimés en cours de réunion ainsi que les questions qui n'ont pas reçu de réponse immédiate doivent être formulés par écrit par le secrétaire de séance et transmis à la Direction par la voie hiérarchique.

Après leur examen, et le plus rapidement possible, la Direction transmet par écrit et par la voie hiérarchique, ses réponses aux groupes d'expression concernés. Si besoin est elle pourra demander à tel ou tel responsable hiérarchique de venir commenter la réponse donnée lors de la prochaine réunion du groupe. Copie en est donnée aux Organisations Syndicales, au Comité d'Etablissement et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Les comptes rendus et les réponses de la Direction sont archivés par le Chef d'atelier ou le Chef de service. Des mesures seront prises par ce dernier pour que les délégués syndicaux, les membres du Comité d'Etablissement et les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail puissent consulter ces documents.

Article 11: Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature. La mise en place effective des groupes se fera progressivement à la diligence du Directeur d'Etablissement après information et consultation des Organisations Syndicales ou à défaut du Comité d'Etablissement et commencera au plus tard à l'expiration d'un délai de trois mois.

Article 12: Règlement des litiges d'interprétation

Les difficultés d'interprétation du présent accord qui n'auraient pu être résolues à l'échelon local seront consignées dans un texte consigné par le Directeur d'Etablissement et les organisations Syndicales signataires et transmises à la Direction des Affaires Sociales.

Cette dernière réunira, si besoin est, semestriellement, les Délégués Syndicaux Centraux des organisations signataires pour fixer une interprétation commune à ces litiges.

Article 13: Constats

A l'expiration du délai de deux ans, à compter de la promulgation de la loi du 4.8.1982, c'est-à-dire à partir du 5.8.1984 et pendant les mois de septembre et octobre 1984, chaque Direction d'Etablissement procédera à l'analyse des résultats obtenus et recueillera l'avis des Délégués Syndicaux et du Comité d'Etablissement ou à défaut des Délégués du Personnel.

Cette analyse sera transmise, accompagnée le cas échéant de ces avis, à l'Inspecteur du travail de l'Etablissement et aux Délégués Syndicaux Centraux.

De plus, dans le mois suivant la promulgation de la loi prévue par l'article 10 de la loi du 4.8.1982, et en tout état de cause, dans le courant du mois de janvier 1986 les parties signataires se réuniront pour faire le point de l'application du présent accord et examiner s'il y a lieu de le laisser se poursuivre tel quel ou s'il convient de l'améliorer et si oui dans quel sens.

Article 14: Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par lettre recommandée avec A.R. adressée par son auteur aux autres parties signataires.

Une nouvelle négociation s'engagera dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, dans le cas où celle-ci a été faite par l'ensemble des organisations syndicales signataires ou par la Direction.

Article 15: Dispositions diverses

— Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec les dispositions ayant le même objet quelle que soit leur origine juridique.

— Le présent accord établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt auprès des services du Ministre chargé du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail.

THOMSON-CSF

**ACCORD - CADRE
SUR LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS
POUR LES SOCIÉTÉS C.G.R. ET C.G.R./INDUSTRIE
DE LA BRANCHE DES ÉQUIPEMENTS
MÉDICAUX/THOMSON-CSF**

1. Le législateur ayant souhaité que l'employeur et les organisations syndicales représentatives du personnel fixent d'un commun accord les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés, les signataires s'accordent pour définir comme

suit l'esprit des articles 7 à 10 de la Loi du 4 août 1982 et conviennent de s'en inspirer dans l'interprétation qu'ils font de son texte.

Ils s'associent à l'idée fondamentale qui est de « permettre à chaque travailleur d'être un acteur à part entière dans son entreprise et le rendre ainsi capable de faire face aux mutations et aux défis de notre temps au lieu de les subir ». Il s'agit de valoriser l'ensemble du potentiel humain « pour affronter plus solidairement les incertitudes du futur ».

Le droit à l'expression « s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel ». Il a pour objet l'expression des salariés « sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise ». Il doit contribuer à établir les meilleures relations et, de ce fait, à augmenter l'efficacité économique et sociale de l'entreprise.

Le droit à l'expression ne saurait être exercé dans des conditions qui puissent viser à gêner le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, dont le législateur a, par ailleurs, accru le rôle. Il ne met pas en cause l'autorité hiérarchique mais, au contraire, donne à l'encadrement l'occasion de privilégier tout ce qui concourt à l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise.

Les signataires considèrent que le respect de ces principes est une condition primordiale de la réussite de l'expérience de mise en place des groupes d'expression.

2. Le présent accord a le caractère d'un accord cadre. Des dispositions particulières d'application notamment pour la mise en place des groupes seront examinées dans chaque établissement en fonction de la diversité et de la spécificité de leurs activités.

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans. A l'issue de cette période, il cessera automatiquement de produire ses effets. Avant l'arrivée du terme, les signataires se réuniront afin de décider de son renouvellement ou de sa révision.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin de suivre la mise en place de ce nouveau droit et proposer le cas échéant les aménagements s'avérant nécessaires pour l'exercice de celui-ci. Un bilan sera dressé avant août 1984.

Les signataires conviennent que l'application du présent accord dans chaque établissement soit faite de façon progressive, qu'elle débute lorsqu'il sera établi que les conditions favorables auront été réunies, qu'elle prenne des formes diverses et variées et que l'extension tienne compte des leçons de l'expérience acquise.

La constitution d'un groupe est décidée conjointement par la Direction et les Organisations Syndicales signataires, après avis des personnels concernés et consultation des Organisations Syndicales.

3. Afin de permettre l'intervention de chacun, l'expression se fera par groupes comprenant l'ensemble des salariés liés par une activité professionnelle commune ou complémentaire. L'unité élémentaire de travail est le cadre naturel de constitution du groupe.

La taille du groupe doit permettre l'expression de chaque participant. Le nombre souhaitable se situe environ à 15 personnes, la nécessité de rendre homogène le groupe pouvant influencer en plus ou en moins sur ce nombre.

Sont membres du groupe toutes celles et ceux qui répondent à la définition ci-dessus, hiérarchie directe comprise, jusqu'au niveau à définir dans chaque établissement lors de la constitution du groupe.

Au cours des réunions du groupe, les membres du groupe sont à égalité pour s'exprimer avec leurs compétences et leur qualité professionnelle. Ils s'expriment en leur qualité de salariés sans pouvoir mettre en avant leur fonction ou leur mandat syndical ou électif ou toute fonction extérieure à l'entreprise.

La participation du groupe d'expression est souhaitable mais libre, aucune obligation ni pression ne peut être exercée. Les salariés ayant décidé de ne pas assister à l'une de ces réunions continuent à exercer leur travail.

La liberté d'expression de chacun est garantie. Quelle que soit la place des salariés dans la hiérarchie professionnelle, les opinions émises dans le cadre de ce droit ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Toutefois, sont interdites les déclarations, portant sur des personnes, assimilables à une diffamation, et risquant d'entraîner des conséquences pénales pour leur auteur.

Les signataires conviennent d'étudier si nécessaire une formation adaptée aux besoins d'animation et d'expression des groupes faisant appel au volontariat.

4. L'organisation incombe à l'encadrement. L'encadrement assume une responsabilité d'ordre général à l'égard de l'animation.

Le rôle de l'organisateur est d'assurer la mise en place des moyens nécessaires au fonctionnement du groupe. Les réunions se tiendront en un lieu adapté en fonction des besoins et des circonstances sans gêne pour le personnel poursuivant son travail et à des heures compatibles avec l'horaire pratiqué par le personnel concerné.

Afin que chacun ait un rôle actif dans ces réunions, les signataires recommandent que tous les membres du Groupe, volontaires pour être animateur ou rapporteur, puissent assurer chacun à son tour ces fonctions telles que définies ci-après.

Le rôle de l'animateur est de veiller au bon déroulement de la réunion ainsi qu'à la participation effective de tous. Il s'efforcera de faire progresser la discussion vers la formulation des vœux et avis.

Le rôle du rapporteur est d'établir avant la fin de la réunion un résumé écrit des vœux, suggestions, avis et solutions proposés, émis par les salariés et de le transmettre à la hiérarchie concernée.

5. L'ordre du jour des réunions s'élabore dans le groupe lui-même sur une liste de sujets proposés par ses membres. Il est souhaitable que l'expression se concrétise par la formulation de propositions précises, constructives et réalistes.

Afin de mieux appréhender un problème d'ordre technique, le groupe peut demander à l'organisateur d'inviter un membre du Personnel compétent pour apporter au sujet traité des explications ou des précisions complémentaires.

Les suites données et les actions seront portées le plus rapidement possible, dans un délai souhaitable de 15 jours, à la connaissance du groupe et affichées dans les ateliers, bureaux ou services concernés.

Le Comité d'Etablissement et le Comité d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail et les Organisations Syndicales seront régulièrement tenus au courant des principaux sujets traités par les salariés, des suites données et des actions éventuellement engagées.

6. Chaque groupe constitué se réunit régulièrement dans la limite d'une durée annuelle de 10 heures. Le rythme souhaitable étant la réunion bimestrielle de deux heures.

Deux heures supplémentaires pour permettre des modalités spécifiques d'organisation seront accordées pour aider au démarrage des groupes.

Paris, le 5 septembre 1983

ACCORD SUR L'EXPRESSION DES SALARIÉS POUR P.S.A. ÉTUDES & RECHERCHES - LA GARENNE

Signé par C.F.D.T.

Préambule :

Conformément aux dispositions de la Loi n° 82669 du 4 août 1982 (Titre IV), représentant la Loi sur l'expression des Salariés, la Direction et les Organisations Syndicales C.F.D.T., C.G.C., C.G.T., F.O. se sont réunies les 17.1.1983 - 3.02.1983 - 29.04.1983 - 20.05.1983 et ont été reçues séparément les 09.03.1983 - 15.03.1983 - 21.03.1983 et 22.03.1983.

Les partenaires sont convenus que la mise en place de l'expression directe et collective instituée dans le cadre d'une Loi à caractère expérimental se fera de manière progressive. Cette période d'expérimentation sera mise à profit pour diversifier les expériences pour tenir compte en particulier de la grande variété des situations rencontrées au sein du Centre d'Etudes.

Pour donner à l'expression directe les meilleures chances de réussir, il apparaît souhaitable de commencer les expériences dans un nombre limité de secteurs là où il ne soit pas indispensable de procéder à des modifications de l'organisation du travail.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que d'ici 1985, une vingtaine d'expériences seront tentées au sein de P.S.A. Etudes & Recherches.

Niveau :

Afin de faciliter l'expression de chacun, les groupes constitués au sein de l'équipe de travail auront un effectif limité (10 à 20 personnes au maximum).

L'expression doit être directe, sans recours à un mandataire ou représentant. L'expression demeure **collective** et elle doit s'exercer au sein de Groupes de travail composés de personnes exerçant la même activité.

Contenu :

Conformément à la Loi, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les sujets n'entrant pas dans la définition prévue par la Loi, et en particulier les revendications salariales, les négociations ou revendications concernant la durée du travail, le contrat de travail, les congés payés, etc. restent du ressort des formes habituelles de communication dans l'entreprise.

Mode d'Organisation :

Article 1 :

Les Groupes d'expression définissent eux-mêmes, dans les limites fixées par la Loi, les sujets à examiner lors de chacune des réunions, et déterminent eux-mêmes leurs propres modalités de fonctionnement.

Article 2 :

Les réunions d'expression se situent au niveau de l'équipe de travail, selon les cas sur un même lieu de travail ou dans le cadre d'une même activité professionnelle. L'encadrement participe au Groupe d'expression en tant que membre de cette unité de travail et assure dans chaque groupe :

- L'organisation des réunions : date, heure, lieu, durée, ordre du jour.
- La réponse aux questions qui peuvent être traitées dans le cadre de ses compétences.

- Le recours à des spécialistes si nécessaire.
- La transmission des avis et vœux exprimés par l'ensemble du Groupe.
- La transmission en retour des réponses fournies.

Le délai de réponse interviendra au plus tard au cours de la réunion suivante.

Un cahier sera mis à la disposition de chaque groupe pour transcription des questions, avis et réponses.

Article 3 :

La réponse pourra être une décision :

- De réalisation de ce qui est demandé.
- D'étude de réalisation.
- D'étude de faisabilité.
- De différer l'examen en raison d'autres urgences.
- De refus quand par exemple, la demande est en contradiction avec d'autres objectifs de l'entreprise.

Article 4 :

Afin que puisse s'exercer en toute liberté le droit d'expression, aucune sanction ne pourra être prise pour les opinions émises durant ces réunions, hormis le cas de propos ou attitudes injurieux ou malveillants.

La participation aux réunions n'a pas un caractère obligatoire. Toutes les dispositions seront prises pour que le personnel qui ne souhaite pas participer aux réunions puisse continuer à travailler normalement.

Article 5 :

En fonction du nombre et de la nature des sujets retenus, la fréquence et la durée des réunions pourra varier d'un groupe à l'autre.

Dans un premier temps, la durée de chaque expérience sera limitée à 6 mois.

Dispositions diverses :

Article 6 :

Le CHS CT recevra une information pour toutes les questions relevant de sa compétence, ainsi que la suite qui a été ou qui sera réservée aux vœux et avis émis par le groupe.

Le Comité d'Etablissement recevra également annuellement une information sur le déroulement et le suivi des expériences en cours.

Les organisations syndicales seront tenues informées des différentes phases successives de mise en place de la Loi d'expression des salariés par le biais des représentants syndicaux au C.E.

Article 7 :

La Loi prévoit un bilan de l'expérimentation avant la date du 4 août 1984.

Les partenaires conviennent de réaliser ce bilan de la manière suivante :

- 1°) Enquêtes d'évaluation auprès des groupes d'expression pour analyse des problèmes rencontrés, après chacune des expériences.
- 2°) Synthèse des informations présentées aux C.E. et C.H.S.
- 3°) En juin 1984, au cours de la réunion ordinaire, recueil de l'avis du C.E. et réunion des Organisations syndicales.

L'analyse faite et les avis recueillis seront transmis à l'Inspecteur du Travail.

Les Organisations Syndicales signataires de cet accord s'engagent à participer avec la Direction au choix des lieux d'expérimentation et à la mise au point de la forme que revêtiront les enquêtes d'évaluation.

Article 8 :

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'Œuvre et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément à l'Article L 132 - 10 du Code du Travail.

Le temps partiel vu par une section syndicale

Entreprise: THOMSON C.S.F.
LAVAL.

Nombre de salariés: 943 salariés dont
53 % de femmes.

Activités principales: radio profes-
sionnelle et télécopie.

Organisations syndicales: C.F.D.T.
36,70 %, C.G.T. 53,25 %, C.F.T.C.
10 %.

Durée du travail: 38 heures 30 depuis
le 1.1.83 avec compensation salariale
de: 100 % jusqu'au salaire de 5 500 F,
100 % à 70 % de 5 500 F à 6 875 F, 70 %
au-dessus de 6 875 F.

Organisation du temps de travail:
Horaire variable mis en place sur une
période d'un an, amplitude de la journée
9 h 40, plages mobiles: 1 h le matin et le
soir, 1 h 30 le midi. Temps partiel: 75
personnes soit à mi-temps, soit le mer-
credi libre. Equipe: 31 personnes. 3 pos-
sibilités: 38 heures 30, 38 heures 30
— 10 % du temps, 30 heures.

NÉGOCIATIONS

C'est sur des propositions de certains
délégués C.F.D.T. présents dans la com-
mission d'amélioration des conditions de
travail, qu'une enquête a été faite sur le
temps partiel en 1976.

Résultat: une trentaine de personnes
intéressées sur 500. La Direction n'étant
pas favorable à cette époque, ce n'est qu'en
juillet 1977 et sur demande individuelle de
plusieurs travailleuses que la Direction met
en place avec l'avis du C.E., le temps
partiel.

Il n'y a pas eu de négociation avec les
Organisations Syndicales, peu sensibilisées
par ce type d'aménagement du temps de
travail. C'est pourquoi la Direction a appli-
qué au plus restrictif, c'est-à-dire le mi-
temps avec un contrat à durée indéter-
minée.

L'arrivée dans la section de militantes
sensibilisées sur ce problème et après débat
avec les travailleuses en particulier, a per-
mis à la section de prendre en charge cette
revendication. C'est par des questions en
D.P. et C.E. enquête, tract que nous avons
obligé la Direction à négocier certains
points et nous avons obtenu:

- la mise en place du mercredi libre qui
a été compensé par 10 embauches pour 67
personnes à temps partiel,
- un renouvellement du contrat après
un an d'essai,



- temps partiel pendant le congé sans solde,
- le paiement des heures passées en formation pour le personnel à mi-temps,
- l'horaire variable pour ce personnel,
- droits acquis de 2 heures pour la Fête des Mères,
- heures payées pour la rentrée scolaire,
- droit reconnu aux hommes de prendre un temps partiel.

Travail en équipe temps partiel

Une négociation s'est engagée avec la Direction sur le travail en équipe. La Section C.F.D.T. ayant comme revendication une réduction plus importante du temps de travail pour ce type de travail, a obtenu un horaire de 30 h avec moins de 10 % de perte de salaire.

Les horaires compris entre 7 et 13 h -13 h et 19 h se rapprochent de l'horaire pratiqué par l'ensemble des travailleurs.

Mais ils restent des points négatifs quant à l'évolution de carrière, poste à pourvoir, durée du contrat, danger de faire des embauches à temps partiel.

COMMENTAIRES DE LA SECTION

Ce type d'aménagement du temps de travail, parce qu'il s'inscrit dans un partage du travail et qu'il est une des aspirations des travailleuses et des travailleurs doit être pris en compte par les sections syndicales pour faire barrage aux patrons qui tentent à le récupérer à leur façon. Car, pour avoir une bonne image de marque auprès des travailleurs, ils cherchent à répondre aux demandes individuelles, d'autant plus qu'avec le droit d'expression ces demandes leur parviendront plus directement qu'auparavant.

Le droit de négocier une fois par an doit être l'outil qui permettra que cet aménagement du temps de travail soit le plus positif possible pour les travailleuses et travailleurs dans son contenu et sa forme.

Le temps partiel ne peut être confondu avec la REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL puisque cela doit être un libre choix du salarié à un moment donné de sa vie de travailleur et ne doit pas être une imposition du Patronat pour des impératifs de production.

EMPLOI DES JEUNES : LA FGM S'EXPRIME A LA FIOM

L'emploi pour les jeunes, la situation actuelle et les perspectives d'avenir dans chaque pays du monde, telles étaient les questions importantes qui ont été débattues lors d'un séminaire organisé par la Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie (FIOM).

Réunis du 8 au 12 août 1983 à Murikka en Finlande, 48 délégués d'Organisations de la Métallurgie venant de 16 pays d'Europe, d'Asie et d'Amérique Latine ont présenté la situation de l'emploi dans leur pays, analysé la crise mondiale et confronté leurs orientations syndicales pour lutter contre le chômage et, en particulier, celui des jeunes.

Crise économique et chômage

« La crise économique » fut le maître mot de toutes les interventions pour constater qu'elle s'aggrave dans de nombreux pays et qu'elle atteint aujourd'hui des pays qui étaient jusqu'alors partiellement épargnés. « Tous n'en mouraient pas, mais tous étaient frappés », c'est ainsi que, paraphrasant le poète, le rapporteur imagea la situation.

Cependant, trois catégories sont à distinguer :

1 - les pays peu touchés par le chômage :

- le Japon (0,5% de chômage dans les moins de 25 ans) : grâce au maintien de la croissance, à l'accroissement de la productivité en partie lié à la robotisation, et grâce à « un bon climat serein entre les syndicats et le patronat » a indiqué l'intervenant japonais.

- l'Autriche : en raison, d'après son représentant, de décennies de pouvoir social-démocrate.

- à un degré moindre, quelques pays scandinaves comme la Norvège (3,9% de chômeurs) et la Finlande (5,4%). Pour cette dernière, ce résultat s'explique par une balance du commerce extérieur largement excédentaire grâce, en particulier, à des débouchés importants sur l'U.R.S.S., qui représente plus d'un tiers de ses ventes à l'étranger.

2 - les pays fortement touchés par le chômage et dont la situation s'aggrave :

- la Grande-Bretagne, avec 12,3% de chômeurs (39% de moins de 25 ans) ; plus 1,3% en un an.

- l'Italie, qui compte 12,5% de chômeurs par rapport à sa population active (47% de moins de 25 ans) avec une aggravation de 1,9% en un an.

- les Pays-Bas : 14,1% (37% de moins de 25 ans) avec un accroissement de 3% en un an.

- la Belgique : 13,7% (36% de moins de 25 ans) avec une augmentation de 1,5% par an.

- le Danemark : 10,3% (35,5% de moins de 25 ans) ; plus 1,1% en un an.
- l'Espagne : 17,48% (51,64% de moins de 25 ans ; plus de 1% en un an.
- 3 - les pays touchés par le chômage comme la France ; mais qui sont parvenus temporairement à le stabiliser (0,1% en 1 an) ou, comme la RFA où le phénomène est relativement récent.

La crise et le facisme

S'agissant de la RFA il est intéressant de souligner l'analyse évolutive de l'IG Metall. En effet, dans son intervention, l'un des représentants de la puissante Fédération des Métallus Ouest Allemands a détaillé deux phases successives de leur réflexion :

— la fin des années 70 : la RFA était pratiquement épargnée par la crise, le chômage insignifiant, l'inflation quasi inexistante. C'était le miracle allemand. La crise n'était pas pour la RFA. L'IG Metall croyait alors aux bienfaits des lois du marché qui permettaient « l'auto-guérison » des difficultés grâce au système de l'offre et de la demande ;

— le début des années 80 : le CDU remplace au pouvoir les socio-démocrates, la crise et le chômage frappent la RFA avec un accroissement rapide : 2 253 800 chômeurs dont une augmentation en nombre de 31,8% d'avril 82 à avril 83. Sur ces 2 253 800 chômeurs, 527 000, soit 23,4%, ont moins de 25 ans. Révision déchirante, les lois du marché ne permettent plus, ou ne permettent pas, l'« autoguérison » des difficultés. Mais plus que le drame individuel ou économique que représente le chômage, l'IG Metall a surtout insisté sur l'aspect « type de société » qu'il peut induire. En effet, se référant à l'histoire, le représentant de la RFA a rappelé que la crise de 1936, qu'avait connue son pays, présentait beaucoup de similitudes avec la crise actuelle : difficultés économiques, taux de chômage important, en particulier chez les jeunes. Cette crise avait amené le facisme, Hitler.

Aujourd'hui, le processus enclenché peut conduire au même résultat : les mêmes causes peuvent engendrer les mêmes effets.

Pour éviter cela, l'IG Metall est prêt à beaucoup d'efforts, car les conséquences éventuelles du chômage sur la démocratie est au centre de leur préoccupation. La réduction du temps de travail, sans toutefois parler de compensation partielle, est l'un de leurs axes revendicatifs essentiels.

Le chômage des jeunes en France

Pour ce qui concerne la France, la FGM-CFDT (FO était absent) a tout d'abord présenté la situation dans notre pays : « La France compte aujourd'hui environ deux millions de chômeurs, soit environ 9% de la population active. Ce chiffre est approximativement identique à celui de mai 1981, date à laquelle un gouvernement de gauche a été élu en France.

Cette situation procède pour l'essentiel de la mise en œuvre de deux innovations sociales :

- les contrats de solidarité,
- les stages 16-18 ans.

Sur ces deux millions de chômeurs, 40% ont moins de 25 ans. Cela représente 800 000 jeunes, dont une majorité de filles. Parmi ces 800 000 jeunes, 450 000 n'ont ni formation professionnelle, ni formation générale suffisante.

Ces chiffres situent l'ampleur du problème, qui est un des plus importants facteurs de désagrégation sociale.

La FGM-CFDT veut changer cette situation, parce que c'est notre projet de transformation de la société qui est en jeu ; parce que l'accès à l'emploi, donc l'insertion dans l'entreprise, est l'élément essentiel d'une solution au problème des jeunes. »

La FGM a ensuite présenté les moyens de ses objectifs :

« les deux objectifs fondamentaux de notre action pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes sont, d'une part, la création d'emplois, notamment, par la réduction du temps de travail, et le partage du travail et, d'autre part, la transformation du système éducatif pour arriver à un recul

significatif de l'échec scolaire. Par ailleurs il importe de mettre en place des solutions immédiates, complémentaires à ces objectifs de portée générale, il s'agit de proposer des mesures spécifiques pour les jeunes, comme par exemple :

— les formules associant emploi et formation,

— la formation avec une place centrale pour l'alternance,

— les emplois d'initiatives locales avec la mise en place d'agences locales pour leur développement,

— le renforcement en nombre et en qualité des contrats emploi-formation,

— etc.»

Pour conclure, se retrouvant sur la même analyse que l'IG Metall concernant les conséquences possibles du chômage, la FGM a indiqué :

« Face à la crise, face au chômage qui en découle, la FGM/CFDT a fait de l'emploi une de ses priorités d'action.

Parce qu'aujourd'hui, outre les inégalités que le chômage crée à l'égard des jeunes en particulier, il s'agit d'un enjeu de société fondamental.

Le chômage n'est pas seulement un drame individuel et un grave handicap économique, c'est aussi un fléau social qui engendre des attitudes désespérées, allant de la révolte à la résignation, entraînant des comportements d'assistés pouvant mettre en cause l'équilibre de la société tout entière ».

Le chômage des jeunes : une priorité de la Fiom

Au terme d'une semaine d'échanges et de débats, un texte de conclusion a été voté. Cette résolution s'adresse à la Fiom et aux Fédérations affiliées. Pour l'essentiel, ce texte indique :

Le Séminaire Fiom :

— exprime sa profonde inquiétude au sujet de la situation actuelle dans le monde,
— dénonce le taux extrêmement élevé de jeunes parmi les chômeurs,

— attire l'attention sur les effets et les conséquences du chômage des jeunes aussi bien pour les jeunes eux-mêmes que pour la communauté,

— demande qu'une attention spéciale soit consacrée aux jeunes chômeurs (garçons et filles) dans le cadre de l'économie et des politiques de l'emploi au niveau des nations, en particulier à l'application des mesures nécessaires pour assurer :

● la création du plus grand nombre d'emplois possibles,

● la création suffisante de possibilités de formation et d'apprentissage pour les jeunes à la fin de la scolarité obligatoire,

● des possibilités suffisantes et adéquates de perfectionnement,

● des emplois pour les jeunes qui terminent leur formation professionnelle,

● des congés éducation payés,

● la transition de l'école à la vie professionnelle,

● une adaptation systématique des méthodes d'éducation et de formation en vue de relever le défi des nouvelles technologies,

● un examen systématique des conditions de travail créées en corrélation avec les nouvelles technologies,

● l'égalité de chances pour les filles et les jeunes femmes dans l'accès à l'emploi et à la formation,

● l'égalité de chance pour les jeunes issus de groupes ethniques, en particulier la deuxième génération de travailleurs migrants,

demande à la Fiom et aux Fédérations affiliées :

— de se consacrer aux problèmes et besoins des jeunes travailleurs et apprentis ainsi qu'ils ont été spécifiés dans la Charte des Jeunes, en tenant compte des aspirations et des tendances particulières des jeunes vis-à-vis,

— du travail,

— de l'organisation du travail dans les usines et dans les bureaux,

— de la durée du travail et des différentes formes de l'horaire de travail,

— d'inclure les jeunes chômeurs dans les activités syndicales,

— d'apporter leur contribution à la célébration de l'Année Internationale de la Jeunesse 1985, en considération de l'importance de la jeunesse pour l'avenir du mouvement syndical.

Congrès de l'U.A.W. à Dallas

Pour la première fois de son histoire, la F.G.M. était invitée à participer à la convention (congrès) de l'U.A.W. - Union des Travailleurs de l'automobile d'Amérique du Nord (Etats-Unis et Canada). Ce syndicat regroupe en réalité, non seulement les travailleurs de l'automobile, mais aussi ceux du machinisme agricole et de l'aéronautique.

Du 15 au 20 mai 1983, la F.G.M. était représentée au Congrès par B. POIRIER et G. POPIEUL, Secrétaires nationaux et M.A. LAPARRA de la branche automobile (R.V.I.).

Une expérience intéressante pour la F.G.M.

La participation de la F.G.M. au congrès de l'U.A.W. fut une expérience intéressante pour :

- **mieux comprendre**, mesurer le syndicalisme progressiste Nord américain. L'U.A.W. est adhérente à l'A.F.L.-C.I.O., là où toutes les composantes ne sont pas toutes progressistes, loin s'en faut.

- **connaître les réponses syndicales** du syndicalisme américain en période de crise économique et de gestion REAGAN, dans des pays qui pèsent tellement sur l'évolution mondiale de la

construction automobile. C'est d'autant plus important, que le poids de l'U.A.W. (1 100 000 adhérents) est un élément essentiel sur l'échiquier social, économique et politique en Amérique du Nord.

- **Améliorer** s'il le fallait, les **relations F.G.M.-U.A.W.**, d'autant qu'elles sont facilitées par notre participation commune à la F.I.O.M. Dans ce sens, la présence de la F.G.M. prenait toute son importance du fait que l'U.A.W. allait élire un nouveau Président en remplacement de D. FRASER, qui fut président pendant plusieurs années de l'U.A.W.

- **Favoriser pour l'avenir les contacts bi-latéraux entre militants syndicaux** français et américains de multinationales ayant des établissements, tant en France qu'en Amérique du Nord.

Dans ce sens, prendre des contacts avec des responsables locaux de l'U.A.W., tels que : ONTARIO, QUEBEC, DETROIT... et de délégués d'entreprise comme : G.M., RENAULT, MACK, IHF... Ainsi, pendant le congrès avec la F.I.O.M., la F.G.M. a bâti pour fin septembre 83, une rencontre RENAULT à Paris qui regroupera des syndicalistes d'entreprises ou filiales RENAULT de plusieurs pays : ETATS-UNIS, FRANCE, ESPAGNE, BELGIQUE.

● **Multiplier les contacts internationaux** : la présence de nombreuses délégations étrangères et de responsables de fédérations métallurgiques a été l'occasion de multiples contacts pour la F.G.M. notamment avec les responsables Tunisiens, Brésiliens, Mexicains, Nigériens, Espagnols, d'Afrique du Sud, etc.

Une convention à l'américaine

Le congrès est l'occasion d'une fête qui est presque l'équivalent d'une convention politique américaine.

● **5 000 personnes au congrès** : 2 500 délégués locaux avec droit de vote et un public de 2 500 personnes composées d'invités, amis du parti démocrate intellectuels, chercheurs, etc. et surtout de femmes qui accompagnent leur mari militant - délégué.

Les délégués foisonnent de badges, caissons, blousons qui font surtout la promotion des candidats aux élections.

— **UN CONGRES DE LEADERS** : l'enjeu principal du congrès étant les élections des présidents des régions, du président et de l'équipe responsable de l'U.A.W., la personnalisation est très présente avec une dévotion au leader que notre mentalité latine conçoit mal.

L'élection du nouveau Président O. BIEBER est marqué par un défilé en musique des délégués du congrès qui serrent la main de BIEBER, le félicite et lui indique la revendication qu'ils veulent chacun lui voir défendre.

— **LA TOLERANCE** : marque les débats quelles que soient les opinions ou idées défendues. En plus, chaque jour, l'ouverture du congrès est entamée par une prière d'hommes religieux, chaque fois différents et représentant les principales Eglises d'Amérique.

— **UNE FORTE EXPRESSION D'HOMMES POLITIQUES** : de nombreux sénateurs et représentants démocrates ont fait des interventions politiques à la tribune sur invitation du syndicat. Cette expression politique est une habitude dans les congrès de l'U.A.W.

— **UNE IMPORTANTE PREPARATION A LA BASE AVANT LE CONGRES** : plusieurs mois à l'avance, les textes du congrès ont fait l'objet de débats importants dans les locaux (syndicats de base), de propositions de textes que l'organisation U.A.W. a digérés. Ainsi, la quasi totalité des problèmes et divergences ont été réglés avant le congrès...

Le poids de l'appareil U.A.W. fait que son congrès est un congrès sans surprise.

— **UN CONGRES DE DELEGUES D'UN AGE MOYEN ELEVE** : c'est le résultat de la crise qui fait que l'automobile n'a pratiquement pas embauché depuis 10 ans. C'est le résultat aussi du système social — économique qui permet le licenciement sans préavis des salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, en cas de dégraissage d'effectifs.

Il faut signaler que les fermetures et licenciements ont entraîné une diminution des effectifs de l'U.A.W. : perte de 300 000 adhérents.

— **TOUS CES VOTES A MAINS LEVEES** : c'est une autre particularité des congrès de l'U.A.W. En fait, il n'y a vote par mandats que s'il y a une véritable opposition qui se dessine dans ces votes à mains levées. Même l'élection du Président, des vice-présidents et des présidents de région se fait par acclamation à mains levées. Ce fut le cas pour le vote nominatif des 25 principaux responsables sur 26, seul pour un président de région, un vote à bulletins secrets fut nécessaire.

Le vote de la résolution action revendicative s'est clôturé par un défilé d'une heure dans le congrès par les délégués qui portaient des pancartes avec des slogans sur les principales revendications adoptées. Ce premier défilé fut suivi d'un deuxième des délégués des entreprises sous-traitantes pour appuyer leurs revendications spécifiques. Bien plus que les badges, ballons et chants, ces défilés étaient l'image frappante de l'ambiance de fête dans le congrès...

Les orientations syndicales et revendicatives d'un véritable syndicat progressiste

Priorité à la défense de l'emploi et du pouvoir d'achat — Les signes de reprises économiques aux Etats-Unis et notamment la nette progression des ventes d'automobiles en 83, bien qu'analysés avec prudence par les responsables, amènent le congrès à décider l'ARRET DE LA POLITIQUE DE CONCESSIONS AU PATRONAT, tant pour l'Emploi, les Salaires que pour les avantages acquis. Cette orientation pèsera lors des négociations pour les renouvellements des conventions collectives d'entreprise (tous les 3 ans).

Opposition à la politique économique et sociale de l'administration Reagan — L'U.A.W. se prononce pour la baisse des taux d'intérêt aux Etats-Unis et contre les jeux monétaires avec le cours élevé du dollar.

Il vaut mieux un peu d'inflation, plutôt que chômage et pauvreté, disait le

Président D. FRASER, dans son discours d'ouverture.

Peser encore plus sur les élections politiques contre Reagan et les républicains en faveur des démocrates — L'U.A.W. a décidé de multiplier ses efforts pour convaincre les adhérents et les travailleurs de s'inscrire sur les listes électorales et de voter pour les démocrates.

Une manifestation à WASHINGTON a été décidée contre la politique de REAGAN et aura lieu dans les jours qui précèdent les élections présidentielles aux Etats-Unis (3^e trimestre 84).

Pour l'intervention de l'Etat favorisant la relance économique et industrielle — Le président sortant indique « que la situation de l'industrie et de l'emploi était telle, que l'Etat devait peser de tout son poids par des interventions fiscales et monétaires sur l'économie et interfère fortement dans la politique industrielle en faveur de l'emploi, d'autant plus qu'un retour à une politique d'emplois ne permettrait pas de rattraper certains emplois perdus pour toujours ».



L'exigence de l'intervention de l'Etat dans l'industrie est un élément nouveau et important dans le Panorama politico-économique américain où le libre échange fait loi.

Pour la loi d'intégration et la maîtrise des importations — L'U.A.W. signale son accord pour les investissements étrangers en Amérique du Nord et des U.S.A. à l'étranger, mais en même temps, il exige le vote et l'application de la loi d'intégration locale qu'il a déposée au Congrès américain.

Cette loi a pour but de ne permettre la vente de produits manufacturés aux U.S.A. que s'il y a un minimum de sa valeur ajoutée qui ait été réalisée aux Etats-Unis.

Cette loi vise essentiellement les produits japonais qui sont totalement fabriqués au Japon pour l'exportation (la politique d'exportation du Japon à vivement été critiquée dans le congrès et encore plus les patrons des entreprises TOYOTA et NISSAN qui s'implantent aux Etats-Unis et mènent une politique anti-syndicale).

La loi vise aussi les constructeurs américains qui créent des filiales dans les pays latino-américains pour exploiter une main-d'œuvre meilleure marché et supprimer des emplois aux U.S.A. ou au Canada.

Forte préoccupation de la défense des travailleurs de la sous-traitance face aux constructeurs — Arracher le droit à une protection sociale pour tous: Le système social américain qui ne prévoit que dans certaines conventions collectives d'entreprise des protections contre la maladie et pour la retraite, a largement montré ses limites dans la crise: une majorité de travailleurs ne bénéficie d'aucune protection et de plus, le licenciement fait perdre tout droit à la convention collective. Par ailleurs, il n'y a aucune protection sociale contre le chômage.

Dans un tel contexte la revendication d'une protection sociale pour tous pour la santé, la retraite et la

défense face au chômage est devenue un enjeu central pour l'U.A.W.

Cette revendication est accompagnée du rejet des organismes d'assurance privée qui font des bénéfices sur le dos et les malheurs des travailleurs.

La revendication de la retraite est schématisée par le slogan: 30.15.84.

— 30: retraite après 30 ans de travail,

— 15: 1500 dollars de pension minimum par mois,

— 84: application dès 1984.

Développement syndical

Par implantation dans les entreprises non syndiquées, notamment dans les Etats du Sud, où la syndicalisation est faible, mais surtout réussir l'entrée de l'U.A.W. dans les entreprises qui sont sous contrôle japonais.

Condamnation de la politique militaire et d'armement nucléaire des U.S.A. — En votant la résolution internationale, le congrès adresse une condamnation vigoureuse de la politique REAGAN dans la course aux armements et l'affrontement des 2 grands: U.S.A. - U.R.S.S. L'armement nucléaire de REAGAN, c'est un sabre de théâtre dit un slogan. La course à l'armement, c'est provoquer le déficit monétaire. La course chacun de son côté, c'est conduire à une catastrophe. La seule solution, c'est la négociation.

Pour les droits de l'homme et condamnation de la politique américaine avec les dictatures militaires — C'est avec force dans les débats et dans la résolution internationale qu'intervient cette condamnation. La politique de REAGAN envers les pays Sud-américains et d'Amérique centrale est condamnée au même titre que celle de l'U.R.S.S. envers l'Afghanistan et la Pologne et celle de l'Afrique du Sud et l'Apartheid.

Ceci est assez logique pour l'U.A.W. qui, en son temps, fut le premier syndicat américain à se situer contre la guerre au Vietnam.



**Le congrès de l'U.A.W.
est une invitation
pour la F.G.M.
à poursuivre
et même amplifier
son action internationale**

Il faut constater que si l'EMPLOI était au cœur des préoccupations du congrès avec nombre de propositions et revendications par contre, aujourd'hui encore pour l'U.A.W. la REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL n'est pas une solution pour l'Emploi. Cependant, nos contacts avec les syndicalistes québécois, nous ont informés qu'au CANADA, l'idée faisait son chemin et qu'au 2^e semestre 1983, une convention des métallurgistes canadiens, dont fait partie, le syndicat de l'automobile, aurait pour thème la réduction du temps de travail. Cette convention est importante dans le contexte du syndicalisme international quand on sait que la région Canada est la deuxième en nombre d'adhérents, des 18 régions de l'U.A.W.

Rappelons les efforts accomplis par la F.G.M. auprès des Syndicats Européens de la F.E.M. pour que soit prise en compte, dans les revendications sociales, la dimension réduction du temps de travail et politique industrielle, contre le chômage. Voyons, le chemin parcouru par la F.G.M. et la F.E.M. avec la reprise de la réduction du temps de travail dans les résolutions du sommet syndical de la F.I.O.M. à TOKYO en avril 82. La F.G.M. se doit de contribuer pleinement aux positions des syndicats européens qui, elles-mêmes, pèsent sur l'évolution des japonais et de l'U.A.W.

La participation de la F.G.M. au congrès de l'U.A.W. est la démonstration du développement de notre reconnaissance au plan international.

**Il faut exister pour
être connu et reconnu.
Dans le syndicalisme
international
la F.G.M. existe.**

SOMMAIRE

- Edito 2
- Contrat de Solidarité
Gillette - Cricket 3/4
- Victoire des infirmières
C.F.D.T. 5/7
- Jeunes:
Rencontre
Franco-Allemande 8/10
- Dossier:
Accords droits
nouveaux 11/21
- Temps partiel 22/23
- F.I.O.M.:
L'emploi des jeunes 24/26
- Congrès de l'U.A.W. 27/31

- BULLETIN DU MILITANT
F.S.M.-C.F.D.T.

- Rédaction, diffusion,
administration:

5, rue Mayran - 75009 PARIS
TéL. 247.74.00

- Le directeur de la publication:
Jean-Louis FOUCAUD

Composition et Impression :

Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement: 61 F par an.

- C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163