

bulletin du militant



FGM CFDT

- Affirmer notre détermination 1 et 2
- La F.G.M. écrit à l'UIMM 1
- Garages : revalorisation des salaires... ou des profits ? 2
- LACQ-SERVICE : la C.F.D.T. propose des solutions 3
- La F.G.M. juge le fonctionnement des commissions « emplois » 4

AFFIRMER AVEC FORCE NOTRE DÉTERMINATION

Par leur vote, les travailleurs, dans leur majorité, ont exprimé leur refus de continuer à subir la politique économique et sociale actuelle. Hélas les résultats n'ont pas été ceux escomptés et le risque est grand de voir le patronat poursuivre ses plans de restructuration industrielle.

Bien entendu, le patronat de la métallurgie, célèbre pour son conservatisme, et son refus de négocier, va continuer d'appliquer avec zèle les consignes d'austérité, avec, peut être, quelques « ouvertures » aux organisations réformistes... Et les revendications immédiates des métallurgistes resteront lettre morte !

Du moins c'est le scénario envisageable si très vite nous ne mettons pas en capacité d'affirmer avec force notre détermination de mobiliser massivement les travailleurs sur nos objectifs et propositions d'action ; de créer ainsi le rapport de forces nécessaires pour une véritable négociation avec l'UIMM.

Dans chaque atelier et bureau, dans chaque entreprise et groupe industriel, nous devons rapidement recenser les problèmes des travailleurs et déposer des revendications conséquentes en reliant celles-ci aux axes essentiels de notre projet de Convention Collective Nationale : salaires et classifications, emploi et réduction du temps de travail, conditions de travail, droits et libertés, statut unique.

LA F.G.M. ECRIT A L'U.I.M.M.

« ... Le 20 décembre de l'année dernière, à l'occasion de la réunion plénière de la Commission Nationale de l'Emploi, la F.G.M.-C.F.D.T. avait eu l'occasion de vous faire valoir la nécessité d'une négociation au plan national, entre nos deux organisations, sur les problèmes essentiels de l'heure tels l'emploi, le pouvoir d'achat, les conditions de travail, les droits, etc...

Selon une mauvaise habitude de l'U.I.M.M., la promesse de M. le Secrétaire Général de nous faire connaître votre point de vue sur cette question n'a jamais connu de suite concrète.

Au moment où le gouvernement et patronat, qui ont fonction d'orientation économique et sociale, s'accordent à dire, après l'épreuve des élections législatives, que le climat doit être à l'ouverture et à la discussion, nous pensons que vous êtes disposés à tenir une rencontre nationale dans les meilleurs délais entre nos deux organisations.

En effet l'examen des problèmes, auxquels sont confrontés les travailleurs de la métallurgie, ne peut plus attendre, autant que se révèle indispensable la recherche de solutions négociées de nature à les résoudre de façon conséquente.

Il n'est pas question ici de vous exposer le contenu concret d'une série de dispositions qui nous paraissent

susceptibles d'apporter des remèdes sérieux aux graves problèmes du chômage et de la baisse du pouvoir d'achat, tels l'aménagement sensible du temps de travail ou de la grille salariale.

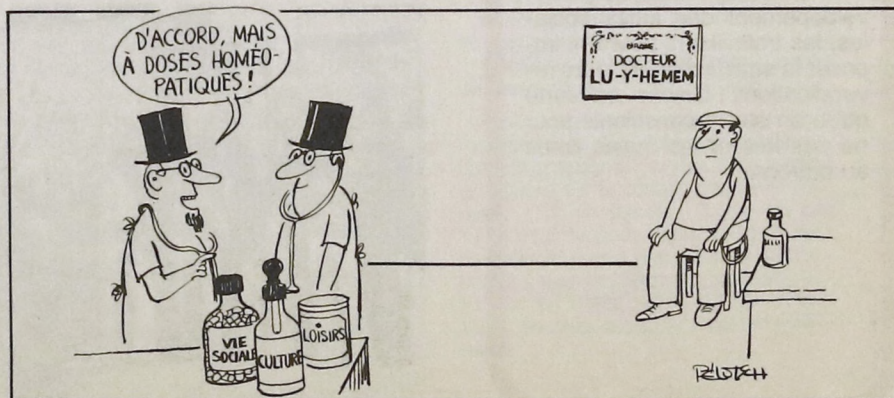
Nous sommes évidemment à votre disposition pour vous entretenir de toutes ces choses, autant que pour vous indiquer combien au-delà des solutions à discuter, il nous paraît important de convenir, d'un commun accord, de nouvelles méthodes et de nouvelles procédures pour traiter les problèmes qui nous préoccupent.

C'est en somme, sans négliger les revendications essentielles, d'un véritable cahier des charges au plan des relations sociales que nous entendons débattre.

Il s'agit pour nous de le mettre au point à partir d'une CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE définissant, en fonction de ses objectifs principaux, la manière de les traduire, dans les faits, aux différents niveaux où ils sont à traiter.

Nous espérons qu'il vous apparaîtra indispensable de donner une suite favorable à cette démarche... »

Attendons la réponse en sachant très bien qu'elle ne sera rapide et positive que dans la mesure où l'action s'amplifiera dans les entreprises et au plan national.



A partir de ces revendications concrètes et du lien effectué avec l'objectif déterminé au plan national, pourront s'engager les nombreuses luttes qui contribueront à imposer la négociation à l'ensemble du patronat de notre branche industrielle.

Il nous appartient d'ores et déjà d'exploiter toute situation revendicative pour concrétiser notre stratégie de luttes d'ensemble. Il ne s'agit donc pas d'attendre que tous les métallurgistes se mobilisent partout et en même temps mais par contre, dans toutes les entreprises, il faut s'efforcer de réunir les conditions d'une action résolue sur l'objectif de C.C.N. que nous nous sommes fixés.

En devenant la référence commune de toutes nos actions, notre projet de Convention Collective Nationale est par là même le moyen d'éviter la dispersion et l'isolement des luttes engagées : il en renforce l'efficacité en leur offrant un débouché. Encore faut-il que grâce à notre effort de popularisation, ce projet soit bien perçu par les travailleurs comme la réponse conséquente à leurs problèmes essentiels.

Dans les quinze jours qui viennent, les Unions Métaux auront à leur disposition les brochures et les montages audio-visuels pour populariser notre projet de Convention Collective Nationale, son contenu (démarche et objectifs d'action) auprès des adhérents et de l'ensemble des métallurgistes. Les sections syndicales pourront donc se procurer ce matériel qui permettra d'intensifier leur effort.

Par l'action syndicale, par le développement des luttes sociales, les travailleurs pourront imposer la satisfaction de leurs revendications : faisons en sorte qu'ils en soient conscients pour ne pas laisser les mains libres au patronat.

GARAGES : REVALORISATION DU TRAVAIL... OU DES PROFITS ?

Curieuse circulaire que celle adressée par le Ministre de l'Economie et des Finances aux Préfets et aux Directeurs de la Concurrence et des Prix et concernant le réajustement des tarifs de la réparation automobile.

En effet on peut y lire que les garages sont autorisés à relever leurs tarifs horaires (facturation aux clients) d'un pourcentage égal à celui de l'évolution prévisible des prix des services en 1978... avec une double majoration :

- « de 2,50 F de l'heure pour tenir compte de la technicité particulière requise pour les opérations de réparation et d'entretien de l'automobile » ;

- « de 1,50 F au titre de l'effort particulier consenti pour ce secteur dans le cadre de la revalorisation du travail manuel ».

Par l'action, imposer cette revalorisation

Bravo, les patrons de la réparation automobile vont pouvoir augmenter leurs prix de façon conséquente ! Par contre les travailleurs n'ont aucune garantie de voir évoluer de la même façon leurs salaires car :

- la « technicité particulière » dont il est question, si elle est reconnue lorsqu'il s'agit de facturer au client, ne l'est pas lorsqu'il s'agit de discuter salaires et qualifications des travailleurs. En la matière, ceux-ci sont parmi les plus mal de la métallurgie,

- par ailleurs les militants C.F.D.T. des garages sont curieux de voir de

quelle façon doit se traduire ce fameux « effort particulier consenti dans le cadre de la revalorisation du travail manuel ». Quand on sait que pratiquement la prime de 120 F, « allouée » en fin d'année, pour la même raison par le gouvernement n'a guère été appliquée dans ce secteur, on a toutes les raisons de croire que les 1,50 F de majoration « exceptionnelle » des tarifs iront grossir les profits des patrons sans, en aucune manière, revaloriser quantitativement et qualitativement le travail des salariés de la réparation automobile.

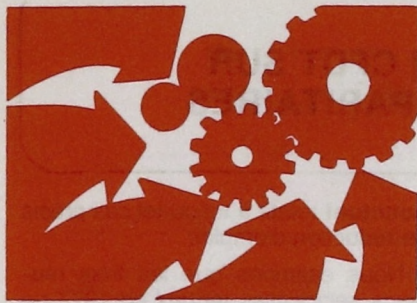
A moins que... les travailleurs des garages de plus en plus nombreux organisés dans la C.F.D.T., imposent par l'action cette revalorisation comme certains ont imposé l'application de la prime de 120 F (notamment au garage GUEUDET - RENAULT d'Amiens où les travailleurs avec leur section C.F.D.T. ont obtenu ces 120 F et une augmentation de 0,50 F de l'heure à l'issue de 3 jours de grève).

De même par l'action, les travailleurs des Ets GARRIGUES - BERLIET de Nîmes ont obtenu sa suppression du travail le samedi et le retour compensé aux 40 heures.

Enfin au garage RENAULT de Lissieux, il aura fallu 2 jours de grève pour obtenir 2 % de rattrapage des salaires 1977 (seulement 8 % d'attribués jusqu'alors)...

D'autres luttes seront nécessaires pour faire en sorte que les « 1,50 F de revalorisation du travail manuel » bénéficient réellement aux travailleurs.





LACQ-SERVICE
(Pau - Aquitaine)

Proposition C.F.D.T. de reprise d'une usine occupée

Depuis le 24 janvier, les travailleurs de AMCA-LACQ-SERVICE réclament, en luttant sous diverses formes :

- les 40 heures par semaine, sans perte de salaire,
- la revalorisation des salaires (270 F pour tous),
- le maintien du pouvoir d'achat basé sur la moyenne des indices. Finalement la direction a accepté le 3^e point des revendications déposées mais il faut préciser que ce mode de calcul était déjà en vigueur dans l'entreprise : la direction avait tout simplement supprimé cet acquis.

En ce qui concerne les deux premières revendications, la direction reste intransigeante :

- elle se dit d'accord pour revenir aux 40 heures mais à condition que l'ensemble du personnel accepte... le travail posté et la diminution de 10 % de la prime « de quart » ;
- d'autre part, elle évoque un manque de trésorerie et la pression des banques.

La C.F.D.T. constate que la Société possède une charge de travail régulier

(10 mois de prévision en moyenne). Cependant, elle a des difficultés pour assurer cette production :

- manque de capacité de son atelier,
- vieillissement de l'outil de travail (pas d'investissement depuis 10 ans), — mauvaise protection face aux éléments naturels (inondations régulières lorsque le Gave grossit !).

Ces éléments entraînent de très mauvaises conditions de travail et de sécurité et d'énormes difficultés pour respecter les délais de livraison.

La C.F.D.T. affirme que la direction ne peut invoquer un problème d'argent pour satisfaire les revendications ; la preuve : elle octroie en plein conflit de fortes augmentations aux cadres et techniciens.

Elle a de l'argent pour payer des pénalités sur retards de livraison (30 à 40 millions par an).

Elle a de l'argent pour perdre 3 à 4 journées de production par an.

La C.F.D.T. propose des solutions pour :

- réduire l'horaire, embaucher du personnel, disposer de la place pour travailler, supprimer le travail de nuit, les heures supplémentaires, éviter d'être inondé tous les ans, disposer d'une cantine existante.

... La réponse se trouve sur place, dans le complexe de LACQ, à C.D.F. Chimie MONT (Usine fermée et occupée par les travailleurs).

Il y a de la place (9 hectares), des locaux pratiquement neufs, inutilisés, non inondables, de la main-d'œuvre qualifiée...

Il appartient désormais aux responsables patronaux, aux gestionnaires locaux, et aux pouvoirs publics de faire en sorte que ces revendications et ces propositions aboutissent dans les plus brefs délais.

OUI... MAIS C'EST EN SUÈDE !

Une nouvelle loi sur le milieu de travail, qui entrera en vigueur en juillet 1978, donnera le droit aux délégués à la sécurité de stopper tout travail qui, sans présenter un danger immédiat pour la vie des travailleurs, entraîne cependant, à long terme, des risques pour leur santé...

La nouvelle loi englobe plus largement que l'ancienne les problèmes relatifs au milieu de travail qui ne se limitent pas uniquement aux produits nocifs, au bruit et autres questions de la sécurité au travail de nature purement physique. L'organisation du travail, les horaires de travail, les différents modes de rémunération, toute la sphère psycho-sociale sont inclus maintenant dans la notion de milieu de travail.

Cette nouvelle notion telle qu'elle ressort de la nouvelle loi, permettra de traiter préventivement les problèmes rencontrés dans ce domaine. Dans le cas par exemple de la mise en chantier d'une usine, les salariés pourront faire valoir leur point de vue concernant le milieu de travail, et ce dès le stade de la conception. A l'avenir seront pris en considération non seulement les produits chimiques purs mais aussi ceux moins nocifs qui, combinés à d'autres produits, peuvent menacer gravement le milieu de travail.

Une nouvelle étape est ainsi franchie en Suède dans le cadre de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail alors que le patronat français refuse obstinément de prendre en compte les propositions de la C.F.D.T. qui vont dans ce sens et qui sont notamment contenues dans notre projet de Convention Collective Nationale.

BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN

■ **NICOLAS (Auxerre-Yonne)**

Entreprise de machinisme agricole, employant un millier de salariés.

L'action a démarré suite à l'appel inter-fédéral de fin janvier et des débrayages se sont déclenchés de quart d'heure en quart d'heure tous les jours.

Après plus de 12 heures de débrayages, la direction a accepté de négocier sur une augmentation de salaire en valeur absolue soit :

- 50 F au 1^{er} février correspondant à 1,3 % de la masse salariale,
- et 50 F au 1^{er} mai,

● plus une réduction du temps de travail d'une demi-heure compensée à partir de mi-février.

Par ailleurs, dans le cadre de l'extension des droits, il est autorisé pour les femmes une absence de 10 jours par an pour soins et aide à des personnes malades ascendants ou descendants dans la famille.

■ **SCULFORT (Maubeuge-Nord)**

Dans cette entreprise de machines outils, 1 heure de réduction du temps de travail non compensée en novembre.

En février 1977, suite à l'embauche d'intérimaires l'action s'engage. Après un mois (30 heures de grève), le travail a repris avec pour acquis :

- la réintégration des militaires,
- 15 embauches définitives avant les congés 77,
- primes de congé et de fin d'année qui passent de 720 F à 1 000 F.

Après plusieurs manœuvres pour réembaucher des intérimaires la direction est amenée en janvier 1978 à traiter un accord sur la compensation de l'horaire, 1 % en janvier ; 0,5 % en juin 1978 ; 1,5 % pour début 1979 et pour combler le retard des salaires par rapport à l'augmentation des prix en 1977 (0,5 % en mars 1978 ; 0,5 % en mai 1978 en plus des augmentations paritaires).

BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN

EMPLOI : LES APPRÉCIATIONS DE LA FGM CFTD SUR LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES

La F.G.M.-C.F.D.T. vient de faire part à l'U.I.M.M. de ses remarques et critiques concernant l'application de l'accord sur l'emploi et le fonctionnement des commissions paritaires prévues par cet accord.

Nous publions ici les passages essentiels de la lettre adressée à l'U.I.M.M. :

« ... Vous nous avez fait parvenir pour avis, un projet de texte que vous avez établi sur le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi... »

Nous avons été quelque peu surpris de la teneur de ce texte. En effet, à sa lecture, il semble qu'aucun problème majeur n'est apparu dans le fonctionnement de ces commissions. Or, nous avons eu l'occasion de vous rappeler à plusieurs reprises, que la manière dont les représentants patronaux abordaient les problèmes, était contraire à la lettre et surtout à l'esprit de l'accord sur l'emploi.

Alors que celui-ci précise dans son péambule que : « les parties contractantes décident de mettre en œuvre une politique active de l'emploi... » et que les commissions paritaires de l'emploi : « auront pour mission... l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi de la métallurgie... et la recherche de moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi », à aucun moment il n'a été possible d'aborder les problèmes de cette façon. D'une manière générale, les réunions se tiennent parce qu'elles sont prévues dans les textes, mais elles sont purement formelles et ne permettent absolument pas la recherche de solutions aux problèmes. L'accord se trouve ainsi vidé de son contenu.

Vous comprendrez que dans ces conditions nous ne pouvons accepter le texte proposé. Vous trouverez ci-joint les préoccupations que nous souhaitons voir intégrer dans le texte qui, sous sa forme définitive, devra être l'expression de la commission paritaire et non seulement celle d'une des parties contractantes... »

■ Activités des commissions paritaires

Les renseignements fournis sur les tableaux par l'usine sont en partie in-

xacts. Ainsi à LA ROCHELLE, la commission prévue, par l'accord national a été substitué au bénéfice d'une commission emploi, découlant elle, de la convention collective territoriale. Ce qui permet une élimination de la C.F.D.T., car notre organisation, signataire nationale n'est pas signataire de cette convention spécifique. En outre, l'opération a permis l'entrée de la C.F.T., à la commission emploi de la Métallurgie, alors que cette même C.F.T. n'est pas reconnue au plan national...

■ Rôle des commissions paritaires en matière d'emploi

Nous estimons que la plus grande partie des réunions qui se sont tenues dans le cadre de cet article, ont eu un caractère très formel. D'une manière générale les représentants patronaux se limitent à entendre les représentants syndicaux, et refusent de discuter des solutions susceptibles d'éviter les licenciements, estimant qu'il s'agirait d'une ingérence dans la gestion de l'entreprise concernée.

D'une manière quasi-générale, le comportement des représentants patronaux contribue à rendre absolument inefficaces les commissions paritaires régionales par rapport aux reclassements. Les problèmes sont abordés d'une manière très statique et non avec la volonté de donner aux commissions paritaires un rôle dynamique. Les interventions faites sont souvent de pur principe.

■ Situation prévisible de l'emploi

Nous demandons qu'il soit indiqué, que toutes les organisations syndicales ont protesté contre le fait que les statistiques dataient d'un an, ce qui ne permettait pas de prendre en compte l'évolution de l'année 1977 et de procéder à une analyse sérieuse.

Aucun document préparatoire n'avait été remis et il a été extrêmement difficile d'obtenir des informations prévisionnelles sur l'emploi dans la métallurgie en général comme dans les branches.

■ Commissions territoriales et sectorielles

La F.G.M. - C.F.D.T. regrette que la plupart des réunions régionales tenues n'aient qu'un caractère

ponctuel relatif à tel ou tel cas précis de réduction d'emploi.

Nous estimons que les trois réunions sectorielles tenues en 1977 ne peuvent pas être considérées comme répondant à l'esprit de l'accord national de l'emploi.

Ainsi la commission sectorielle relative à la branche horlogerie s'est déroulée dans des conditions tout à fait étonnantes : elle se réunissait le même jour que le Comité Interministériel devant traiter lui aussi de la situation de la branche horlogerie, et apporter des solutions.

En outre, à cette commission plénière sectorielle la délégation patronale a décliné toutes nos demandes visant à remettre un minimum de documents avant l'ouverture de la réunion.

Enfin on doit signaler que l'une des conclusions de cette réunion souhaitée par l'U.I.M.M., devrait être d'apporter un aval syndical, à la demande patronale visant à obtenir des fonds par une intervention du F.S.E. et du F.M.E.

Enfin il a été précisé en fin de réunion, par le responsable de la délégation patronale, que « le but de la rencontre était de satisfaire la curiosité des représentants syndicaux » !

De tels propos sont loin de l'esprit des textes de 1969.

● 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 :

Albert MERCIER.

● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ.

● Abonnement : 80 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.