

Prix : 2,70 F — N° 295 — AVRIL 1983



# travailleuses à part entièrē



HUG-BONOURT

# PREMIER CONTRAT DE SOLIDARITE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les actions pour réduire le temps de travail doivent se poursuivre. Il faut aller vers les 35 heures rapidement pour contribuer à maintenir et créer des emplois et pour vivre mieux. Les camarades de HEULIEZ (Deux-Sèvres) n'ont pas perdu de temps.

Après plus de trois mois de négociations il est signé dans le groupe HEULIEZ (Deux-Sèvres) un contrat solidarité-reduction du temps de travail dans le cadre d'un accord d'entreprise comprenant 4 axes principaux :

- Réduction de 39 h à 37 h par semaine ;
- embauches, créations d'emplois et garantie d'effectifs ;
- évolution des salaires en 1983 ;
- investissements importants subventionnés.

## La C.F.D.T. agit pour l'emploi

Depuis plusieurs années la C.F.D.T. négocie des embauches dans l'entreprise, particulièrement par des départs en pré-retraite, qui sont remplacés nombre par nombre par des embauches en contrats à durée indéterminée (ainsi au cours des années précédentes plus de 130 embauches effectives).

Au mois de novembre 1982, la C.F.D.T. engage avec la Direction des négociations pour de nouveaux départs à 55 ans (19 salariés concernés pour 1983) et aussi les discussions sur la réduction du temps de travail selon les nouvelles dispositions (contrat solidarité Le Garrec).

Si rapidement un accord est trouvé pour les départs en pré-retraite dans le prolongement de celui de 1982, il n'en est pas de même pour la réduction du temps de travail. C'est plus de 3 mois de négociations acharnées entre :

- La C.F.D.T. qui agissait pour réduire le temps de travail, pour créer des emplois ;
- les représentants C.G.C. qui tenaient surtout à conserver les priviléges de l'encadrement ne faisant preuve d'aucune solidarité pour des créations d'emplois ;
- la direction qui proposait dans un premier temps une compensation de salaire de 50%. Puis au fil des négociations les propositions évoluaient.

## La C.F.D.T. agit avec ses adhérents

En 3 mois c'est après :

- De nombreuses réunions des 4 sections syndicales C.F.D.T. ;

### Les entreprises du groupe HEULIEZ (Deux-Sèvres)

HEULIEZ Carrosserie	: 1050 salariés	présence C.F.D.T.
HEULIEZ Bus	: 439 salariés	
HEULIEZ D.E.A.	: 133 salariés	
Holding H. HEULIEZ	: 44 salariés	

1666 salariés au 31.01.1983

- une réunion de tous les élus du groupe ;
- de nombreuses informations aux adhérents C.F.D.T. et à tout le personnel ;
- deux assemblées générales des adhérents du groupe, que la C.F.D.T. décide la signature de ce contrat.

### Le contenu de l'accord

— **Une réduction du temps de travail de 2 heures/semaine de 39 h à 37 h** avec une moyenne annuelle de 37 h/semaine, ce qui veut dire récupération totale des heures supplémentaires. Dans chaque établissement les C.E. négocieront la modulation d'horaire jusqu'au 29.02.1984.

Compensation de ces deux heures à 80% jusqu'au coefficient 240, au-dessus redéfinition de la notion du forfait, cela selon les exigences sectaires des représentants C.G.C., ce qui contribuera à une coupure entre le personnel 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> collège et le personnel de production.

Position qui, pour nous C.F.D.T., est en contradiction avec la volonté d'une partie du personnel de ces deux collèges de participer plus largement à la solidarité pour créer des emplois.

#### Ebauches, créations d'emplois et garantie d'effectifs.

La direction s'engage à embaucher 34 personnes en plus des 19 prévues en remplacement des départs à 55 ans soit 53 embauches minimum.

L'effectif actuel de 1666 salariés est garanti à :

- 1700 au 31.12.1983,
- 1680 au 31.12.1984.

#### Evolution des salaires 1983

Pour l'année, l'évolution des salaires sera de 8%, y compris une augmentation au choix de 0,5%.

La réduction de deux heures compensée à 80% soit 4,40% majore d'autant la prime d'ancienneté qui chez HEULIEZ est calculée sur une somme

uniforme avec comme référence le mini coefficient 170 (P. 1).

Un effort particulier a été fait en plus sur les bas salaires, par un palier supplémentaire, environ 2% en plus pour 150 salariés et calcul d'une augmentation de 2% sur le maxi coefficient 240 réparti en somme uniforme soit 1% supplémentaire pour les bas salaires.

#### Des investissements importants subventionnés

Notre entreprise, dans le secteur de la sous-traitance automobile, a besoin de se moderniser. Un important investissement en 1983 dans une chaîne de peinture cataphorèse sera réalisé. Il risque de modifier le rôle de sous-traitant d'HEULIEZ dans le monde de l'automobile avec des marchés de voitures complètes en petites séries (exemple : la VISA découvrable) et aussi de modifier sa dépendance envers le groupe P.S.A., notamment TALBOT.

### Une fois signé ce n'est pas terminé

Ce contrat signé par la C.F.D.T. et la C.G.C. s'applique à toutes les entreprises du groupe HEULIEZ.

Le préfet représentant le gouvernement a ratifié cet accord le 2.03.1983.

**Par ses représentants au C.E., la C.F.D.T. sera vigilante sur l'utilisation de l'aide pour les investissements, le niveau des embauches, le respect du contrat.**

Pour les sections C.F.D.T. cet effort de solidarité négocié va bien dans le sens de l'action de la C.F.D.T. tenant compte :

- de la volonté des travailleurs de lutter contre le chômage en créant des emplois ;
- du partage du travail ;
- de la connaissance de la situation économique de l'entreprise ;
- d'un contrôle efficace de la vie dans l'entreprise par l'action syndicale permanente des sections C.F.D.T.

## Des métallos en marche vers les 35 heures.

# PEUGEOT: LA C.F.D.T. SIGNE L'ACCORD SUR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

37 000 salariés concernés dans 19 établissements

Le 25 février 1983, la C.F.D.T. a signé l'accord sur «l'évolution de carrière des ouvriers d'ateliers» dont les points essentiels sont:

— La direction admet enfin que tout changement de classification VA DE PAIR AVEC UNE AUGMENTATION DE SALAIRE.

— Pour le personnel de la fabrication, la direction accepte le principe d'une ÉVOLUTION de classification A L'ANCIENNETÉ reconnaissant mieux l'expérience acquise.

— Les classifications acquises SONT GARANTIES.

— Le coefficient mini pour un ouvrier chez PEUGEOT est fixé à 160 points (mini embauche). Les coefficients 140 - 145 - 155 sont donc supprimés pour le personnel de fabrication.

Par rapport à l'accord de 75 qui définissait uniquement les classifications SUIVANT LE POSTE OCCUPÉ, ce projet est plus ouvert puisqu'il fait entrer LA NOTION DE FONCTION. Celle-ci tient mieux compte des compétences du salarié et de sa participation à d'autres tâches, mais il exige une plus grande mobilité.

— Les entretiens périodiques jalonnant la carrière du personnel sont mis en place.

— En cas de désaccord sur la classification, UNE PROCÉDURE DE RECOURS est mise en place pour le travailleur.

— La filière maître-ouvrier (MO) est étendue DANS TOUS LES ÉTABLISSEMENTS jusqu'à 285 points (MO4).

— La direction s'engage à assurer une promotion, en plus de ce qui était prévu, à 2 000 AQF1, dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans, du coefficient 160 à 165 en avril et mai 1983.

— Les classifications des chefs d'équipes (C.E.) sont remontées d'un échelon. 80% des C.E. feront l'objet d'une promotion dans les 12 mois suivant la signature de l'accord. Ces évolutions doivent FAVORISER LES ÉCHANGES ENTRE FILIÈRES.

— 37 000 travailleurs seront concernés pendant l'année et demie de la mise en œuvre.

— Avant la mise en œuvre de l'accord au 1<sup>er</sup> avril 1983 les problèmes soulevés directement ou indirecte-

ment par l'application de l'accord seront négociés dans chaque établissement. Pour la C.F.D.T. de PEUGEOT, les O.S. ont une tête et l'entreprise a tout à gagner à utiliser leurs compétences et à les rémunérer en conséquence. La direction commence à en prendre conscience à travers le texte de l'accord.

L'accord n'est pas une fin en soi, mais il est indispensable sur lequel il faut s'appuyer pour des avancées futures.

C'est pourquoi tous les militants se sont mobilisés durant le mois de mars dans les établissements afin d'agir pour une application efficace et qui ne lèse personne.

## EVOLUTIONS PRÉVUES PAR L'ACCORD

SITUATION ACTUELLE	ETAPES			CONDITION DE PASSAGE	INCIDENCE MOYENNE SUR SALAIRE (TAUX BASE + PRIME ANCIENNÉTÉ)	EFFECTIFS CONCERNÉS
	1 <sup>re</sup> ETAPÉE au 1 <sup>er</sup> /04/1983	2 <sup>e</sup> ETAPÉE au 1 <sup>er</sup> /02/1984	3 <sup>e</sup> ETAPÉE au 1 <sup>er</sup> /10/1984			
140-145 AF1 AF2	155	160 AQF1		Promotion automatique sans condition, suivie d'un ↓ Glissement automatique sans condition	* + 3,5%	380
155 AMT1 AMT2	160 AQF1	165 AQF2	170 APF1	Glissement automatique sans ancienneté	1,3%	15 500
		170 APF1	180 APF2	Promotion si ancienneté de plus de 8ans Promotion si ancienneté de plus de 16 ans Promotion si ancienneté de plus de 29 ans	+ + + 1,8% 1,8% 2,1%	8 500 2 900 600
170 AFC1 AMTC1 P1	180 APF2 P1	190 APF3 P1C RP1	200 APF4 P2 R1 APFA1	Glissement automatique sans condition d'ancienneté	1,6%	11 250
180 AFC2 AMTC2 P1C RP1				Glissement automatique sans condition d'ancienneté	1,5%	6 750
190 AFC3 AMTC3 P2 R1 AQFC1				Glissement automatique sans condition d'ancienneté	1,5%	3 030

AQF : Agent Qualifié de Fabrication

APF : Agent Professionnel de Fabrication

APFA : Agent Professionnel de Fabrication Automobile

→ : promotion à l'ancienneté = 1,5 % d'augmentation du taux de base

→ : glissement automatique = 1 % d'augmentation du taux de base

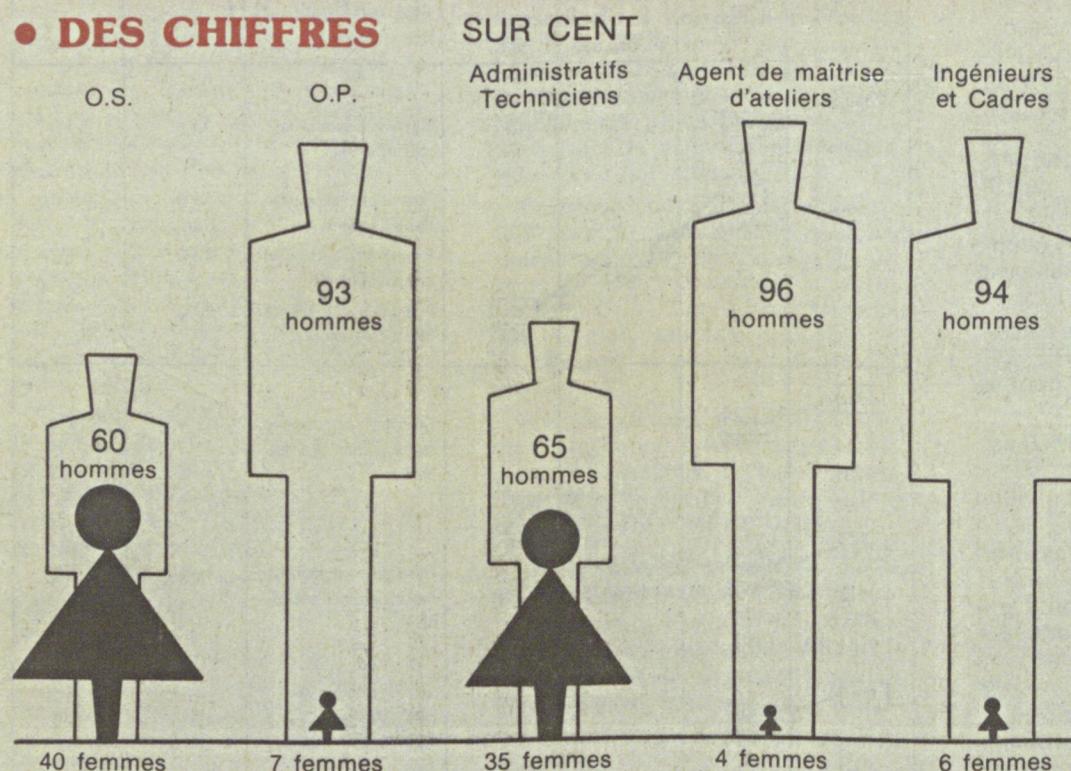
Exemple \* 3,5 % = 1 promotion (1,5 %) + 1 glissement (1 %) + augmentation de la prime d'ancienneté.

# ETRE FEMME DANS LA METALLURGIE

**Dans la métallurgie, de la sellerie d'automobile aux ateliers de composants électroniques en passant par les laboratoires des centres de recherches ou les bureaux de sièges sociaux... près de 600 000 femmes vivent chaque jour les inégalités de qualification, de salaires, de carrière. Elles sont cantonnées dans les emplois en bas de l'échelle : sur 10 femmes « métallos » 5 sont O.S. et 3 sont employées.**

**Hommes et femmes, adhérents et militants de la C.F.D.T. nous cherchons à combattre ces discriminations et obtenir par l'action syndicale l'égalité professionnelle, saurons-nous profiter de cette chance que sont les droits nouveaux ?**

## • DES CHIFFRES



## Où travaillent-elles ?

### Nombre de femmes en 1981

On les retrouve surtout dans :	
la construction électrique, électronique et d'équipement ménager	205 647
la construction automobile	85 171
la production d'équipement industriel	35 604
la fabrication d'instrument et matériel de précision	33 186

## • DES INÉGALITÉS

La Constitution de 1946 énonce dans son préambule l'égalité entre hommes et femmes.

En 1983, dans l'industrie métallurgique, un tour d'horizon des inégalités montre qu'il y a encore beaucoup à faire.

### Salaires : Toujours moins !

L'enquête salaires réalisée par la F.G.M. en 1980, démontre clairement que dans tous les secteurs d'activités, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, quelle que soit la classification. L'écart peut aller de 15 % pour des O.S. de l'automobile à 20 % pour des P.3 du secteur Instruments de précision. Des militantes de la S.A.F.E. et de la SOLLAC (Sidérurgie lorraine) ont calculé que pour des qualifications égales de techniciens et de dessinateurs, l'écart entre hommes et femmes pouvait être pour des salaires moyens de 1530 F à la SOLLAC et de 1600 F à la S.A.F.E.

En général, les écarts de salaires sont plus forts dans les petites entreprises et pour les employés, ils sont d'autant plus importants que la qualification est élevée.

Les inégalités salariales peuvent prendre des aspects extraordinaires comme le racontait cette militante de la S.A.C.M. de Mulhouse. Travaillant dans la même équipe que son mari, elle n'a pas eu d'augmentation individuelle durant deux années de suite. Motif donné par le chef de service : il n'est pas possible de donner des augmentations aux deux, alors il « préfère » les donner au mari. Le pire, c'est que trois « chefs » ont supervisé cette décision sans y trouver d'injustice ou d'inégalité.

### Qualification : Un niveau au-dessous

L'enquête faite par la F.G.M. indique que pour un C.A.P. équivalent, l'écart moyen de coefficient entre homme et femme est de 22 points. Cet écart s'accroît avec l'âge, c'est-à-dire que les ouvriers bénéficient de plus de promotion que les ouvrières alors qu'ils sont déjà embauchés à des niveaux plus élevés. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans le bas de la grille de classifications. 48 % des femmes qui travaillent dans la métallurgie sont O.S. contre 20 % d'hommes.

A formation scolaire identique dans la catégorie employés au niveau bacca-

lauréat les hommes ont un coefficient moyen de 243 contre 208 pour les femmes.

### Evolution de carrière : A la traîne

La sous-classification et la sous-valorisation du travail manuel en France est certainement une des causes principales de la discrimination dont sont victimes les femmes au niveau de leurs classifications et de leurs évolutions de carrière. Certains ne manqueront pas d'argumenter que l'absentéisme des femmes et les interruptions de travail dues à la maternité et à l'éducation des enfants sont nuisibles à leur carrière.

En fait, dans nombre d'usines toute promotion des femmes est pratiquement impossible car l'organisation du travail et la division du travail ne leur permettent pas d'acquérir des compétences nouvelles sur leur poste de travail.

### Formation professionnelle et permanente :

Peu de possibilités

Quand on sait que 90 % de la formation technique se situe, pour les femmes, dans des secteurs comme le commerce, la distribution, la coiffure, la couture... on constate facilement que ce n'est pas le meilleur moyen pour accéder à un emploi qualifié dans la métallurgie.

Une militante de la SAGEM à Rouen expliquait que dans cette usine de 1600 personnes, composée de 40 % de femmes et 60 % d'hommes, le plan de formation décidé par la direction comportait 11 % de femmes en 1982. Pas beaucoup direz-vous, et pourtant c'est presque le double de 1981 !

### Conditions de travail : Pas mieux !

La masse des travailleuses se situe dans des entreprises de production de grandes séries (construction électrique et électronique) où le travail parcellisé à l'extrême est répétitif et monotone. Le développement de l'informatique et de la bureautique a aussi entraîné une modification et une dégradation des conditions de travail pour les employées, particulièrement pour celles qui travaillent sur des terminaux d'ordinateur.

Les femmes n'aspirent pas seulement à améliorer leurs conditions de travail, elles veulent aussi gérer leur temps et leurs horaires de travail.



## • DES DROITS NOUVEAUX POUR CONQUÉRIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un vrai bouleversement du code du travail s'est opéré en 1982 : le gouvernement de gauche l'a bien compris, c'est en donnant des moyens aux travailleurs pour prendre leur vie en mains que le vrai changement arrivera.

Près d'un tiers du code du travail a été transformé mais c'est surtout qualitativement que ce changement est important. Les droits nouveaux nous offrent des moyens particuliers d'action pour promouvoir dans l'entreprise l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

### L'obligation de négocier : Un outil pour changer la situation des travailleurs

La loi donne les moyens de connaître les différences entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Les inégalités qui apparaîtront montreront mieux la sous-évaluation de la qualification des travailleuses.

Cette connaissance nous est nécessaire pour avancer des propositions dans les négociations au niveau de l'entreprise comme celles au niveau de la chambre patronale territoriale ou nationale.

Mais nous devons aller plus loin et agir sur l'origine des discriminations pour qu'elles ne se reproduisent pas.

### Le droit d'expression : Un instrument à conquérir

C'est une avancée décisive, sachons l'utiliser pour que les femmes s'expriment, elles qui n'en ont pas souvent la possibilité, sur leurs conditions de travail mais aussi leur rapport à la hiérarchie.

Même si ce n'est pas évident au départ, car un certain nombre d'obsta-

cles entravent cette expression, il faut conquérir ce droit, c'est l'instrument collectif de pouvoir des travailleuses sur leur travail. C'est aussi le moyen au syndicalisme de mieux entendre et comprendre les réalités vécues par les femmes, les discriminations dont elles sont victimes mais aussi leurs aspirations.

### La formation professionnelle : Un enjeu majeur

Le droit à l'emploi des femmes est inaccessible tant que les femmes restent cantonnées dans un nombre réduit de filières et de qualifications.

Réduire les inégalités dans l'emploi entre les hommes et les femmes nécessite une formation adaptée à la situation et aux besoins des travailleuses, leur permettant d'accéder à des postes qualifiés, d'obtenir une promotion, de changer d'emploi. Des possibilités existent :

- des mesures au seul bénéfice des femmes peuvent être prises pour réaliser l'égalité professionnelle, notamment par la correction des déséquilibres constatés dans la répartition hommes/femmes dans les actions de formation.

— Chaque salarié peut présenter à titre individuel une demande de formation;

- soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, qui peut contenir des mesures particulières pour les femmes;

- soit pour suivre à son initiative une formation indépendante du plan de formation de l'entreprise.

**Mais l'impact de ces droits sera d'autant plus percutant qu'il s'appuiera sur de nouvelles pratiques d'action, qu'il facilitera de nouvelles formes d'animation syndicale, qu'il soutiendra nos efforts d'adaptation du syndicalisme.**

## Agissons ensemble pour l'égalité professionnelle

# IMMIGRES, TRAVAILLEUSES :

## EN DEBATTRE DANS LES ENTREPRISES

RACISME et SEXISME sont deux branches maîtresses du grand arbre des inégalités.

Le chômage pèse sur les travailleurs et travailleuses. Il fait ressurgir les vieux démons, sources de division et de discrimination.

La F.G.M.-C.F.D.T. a, depuis longtemps, pris position contre ces discriminations qui engendrent des inégalités profondes.

Face aux affirmations simplistes qui sont relancées par la droite et surtout l'extrême-droite, qui trouvent un écho chez certains travailleurs dans cette période de crise de l'emploi : «LES FEMMES A LA MAISON» «LES IMMIGRES MANGENT NOTRE PAIN» ; les militants, les adhérents de la C.F.D.T. mènent le débat. Au-delà de nos slogans «TRAVAILLEURS FRANÇAIS, IMMIGRES : MEME COMBAT» «DROIT AU TRAVAIL POUR TOUTES ET TOUS» partout la discussion doit être lancée par les adhérents C.F.D.T. dans les ateliers, les services, les bureaux.

### CE SONT DES DEBATS D'ACTUALITE

Ce n'est pas une seule journée, même mondiale comme le 8 mars, qui suffit à faire passer l'opinion que tout individu, femme ou homme a un droit inaliénable au travail. Dans les entreprises en difficulté, où travaillent des femmes et des hommes, certains travailleurs expriment clairement que la priorité à l'emploi est masculine.

Les conflits de l'automobile en région parisienne, les débats politiques autour des élections municipales ont remis au (mauvais) goût du jour les thèses racistes par rapport à la présence des immigrés en France.

### DEUX CHANTS DE LUTTE

Plutôt que de longues considérations sur ces problèmes, ci-dessous 2 chansons. Ce ne sont pas des chansons connues, faites par un auteur-compositeur en vogue. C'est la forme d'expression qu'a choisie un militant bourguignon C.F.D.T. de la Métallurgie : Guy KELLER.

### EST-CE CRIME CELA ?

*Refrain : Est-ce crime cela ?  
Est-ce crime cela ?  
Oh non frère immigré !*

1 De t'appeler Selim  
Bachir ou Abdelkrim  
D'être natif de Smirne  
De Setif ou de Gabès  
D'avoir le teint hâlé  
Comme ta terre, brûlé  
Tes sables, tes rochers  
Au soleil implacable.  
De tenir à tes lois  
Tes coutumes, ta foi  
De célébrer Allah  
Et de parler Arabe.

2 De vouloir vivre ici  
Parmi nous faire ta vie  
La famille réunie  
Jusque là dispersée  
Vouloir l'enfant grandir  
Avec les nôtres s'instruire  
Se forger l'avenir  
Qui ne soit pas chômage  
Vouloir des logements  
Pour vivre décemment  
Ta vie comme tu l'entends  
Au cœur de nos cités.

### FAIBLES FEMMES

*Refrain : On dit, on dit de vous  
Que vous êtes de faibles  
femmes, faibles femmes  
Vous les femmes, les femmes.*

1 Les femmes de la S.I.F.  
Que l'on traitait comme des bêtes  
Qui ont osé relever la tête  
Pour se sortir de l'esclavage  
De leur usine d'un autre âge  
Et qui se payent le culot  
D'écrire et de crier tout haut  
A la face de leur tortionnaire  
Un ras-le-bol et leur colère  
Et qui arrêtent les machines  
Et qui occupent leur usine  
Avec l'appui des camarades  
Des autres usines de la ville  
Et qui trois semaines tiennent bon  
Jusqu'à complète satisfaction.  
Les femmes de la S.I.F.

2 Les Femmes de mon quartier  
Domaine santé, éducation  
Et logement et consommation  
Qui prennent en main leur quotidien  
Celui d'aujourd'hui de demain  
Et qui se groupent et revendent  
Une déviation pour le trafic  
Un grillage un passage clouté  
Une classe de plus pour la rentrée  
Et plus de blattes en H.L.M.  
Et qui se battent qui se démènent  
Pour obtenir satisfaction  
Même si des fois y a pas grand monde  
Pour les soutenir dans leur action  
Et qui tiennent bon et qui y croient  
Les femmes de mon quartier.



Photo Bloncourt

# ELECTIONS PROFESSIONNELLES — ELEC

Chiffres sur les titulaires :

## THOMSON-C.S.F. Gennevilliers D.R.T. — C.E. (24.02.1983)

- 1<sup>er</sup> collège : 619 inscrits, 463 votants.
  - C.F.D.T. : 45,9 % (+ 7,9 %); C.G.T. : 54,1 % (- 7,9 %).
- 2<sup>e</sup> collège : 820 inscrits, 536 votants.
  - C.F.D.T. : 55 % (- 6,7 %); C.G.T. : 29 % (- 2 %); F.O. : 16 % (+ 8,7 %).
- 3<sup>e</sup> collège : 288 inscrits, 148 votants.
  - C.F.D.T. : 32,9 % (+ 0,6 %); C.G.C. : 67,1 % (- 0,6 %).

## CHANTIERS NAVALS ALSTHOM ATLANTIQUE Saint-Nazaire — D.P. (06.12.1982)

- 1<sup>er</sup> collège : 3970 inscrits, 3461 votants.
  - C.F.D.T. : 33,54 % (+ 3,76 %); C.G.T. : 43,60 % (- 0,05 %); F.O. : 22,85 % (- 3,71 %).
- 2<sup>e</sup> collège : 1597 inscrits, 1336 votants.
  - C.F.D.T. : 32,89 % (+ 1,64 %); C.G.T. : 38,35 % (- 2,37 %); F.O. : 28,74 % (+ 0,71 %).

## CHANTIERS NAVALS DE FRANCE Dunkerque — C.E. (01.1983)

- 1<sup>er</sup> collège :
  - C.F.D.T. : 850 voix (+ 203); C.G.T. : 791 voix (- 332); F.O. : 237 voix (+ 30).
- 2<sup>e</sup> collège :
  - C.F.D.T. : 79 voix (+ 8); C.G.T. : 117 voix (+ 0); F.O. : 157 voix (- 3); C.G.C. : 109 voix (+ 11).

## C.G.C.T. Rennes — D.P. (01.1983)

- 1<sup>er</sup> collège : 304 inscrits, 271 votants.
  - C.F.D.T. : 88,1 % (+ 17,4 %); C.G.T. : 11,9 % (- 17,4 %).
- 2<sup>e</sup> collège : 105 inscrits, 83 exprimés.
  - C.F.D.T. : 57 voix; C.G.T. : 26 voix.

## RHENALU Neuf-Brisach — D.P. (08.03.1983)

- 1<sup>er</sup> collège :
  - C.F.D.T. : 390 voix (5 élus); C.G.T. : 92 voix (2 élus).
- 2<sup>e</sup> collège :
  - C.F.D.T. : 45 voix (0 élu); C.G.C. : 113 voix (2 élus).

Au premier collège la C.F.D.T. progresse de 17 %.

## ARBEL INDUSTRIE — Douai (20.01.1983)

- Collège ouvrier : 1542 inscrits, 1106 votants.
  - C.F.D.T. : 462 voix; C.G.T. : 563 voix; C.F.T.C. : 56 voix.
- Collège maîtrise : 382 inscrits, 278 votants.
  - C.F.D.T. : 99 voix; C.G.T. : 66 voix; C.F.T.C. : 106 voix.
- Collège employé : 107 inscrits, 73 votants.
  - C.G.T. : 33 voix; C.F.T.C. : 38 voix.

Ce qui donne pour la première fois une majorité en sièges à la C.F.D.T. : 5 sièges; C.G.T. : 4 sièges; C.F.T.C. : 2 sièges; C.G.C. : 1 siège.

A la mise en place du bureau C.E., le 31 janvier, la C.F.D.T. s'est trouvée éliminé, par une alliance C.G.T., C.G.C., C.F.T.C. (7 voix contre 5 voix C.F.D.T.), de tout poste de responsabilité, écartant ainsi la volonté de changement de gestion du C.E. manifestée par les travailleurs, empêchant aussi toute représentation du secteur ferroviaire de l'entreprise dans la responsabilité de gestion du C.E.

## CERAVER — Bazet — D.P. (20.01.1983)

- 1<sup>er</sup> collège : 393 inscrits, 349 votants.
  - C.F.D.T. : 37,3 % (+ 10,9 %); C.G.T. : 53,7 % (- 17,1 %); F.O. : 8,6 % (+ 6,2 %).
- 2<sup>e</sup> collège : 182 inscrits, 166 votants.
  - C.F.D.T. : 36,4 % (- 5,5 %); C.G.T. : 21,4 % (- 18,7 %); C.G.C. : 39,6 % (+ 21,6 %); F.O. : 2,6 % (+ 2,6 %).

## PEUGEOT Mulhouse — C.E. (10.02.1983)

- 1<sup>er</sup> collège : 11 433 inscrits, 10 052 votants.

— C.F.D.T. : 42,85 % (+ 10,91 %); C.G.T. : 22,11 % (- 3,31 %); F.O. : C.F.T.C.-C.G.C. : 35,03 % (- 7,60 %).

- 2<sup>e</sup> collège : 2 114 inscrits, 2 025 votants.
  - C.F.D.T. : 14,45 % (+ 0,1 %); C.G.T. : 2,87 % (- 1,97 %); F.O. : C.F.T.C.-C.G.C. : 82,68 % (+ 1,89 %).
- 3<sup>e</sup> collège : 306 inscrits, 298 votants.
  - F.O.-C.F.T.C.-C.G.C. : 100 %.

## S.N.E.C.M.A. (Société Nationale d'Etudes et de Construction de Moteurs d'Aviation) — C.E.

Centre de CORBEIL (4 843 inscrits).

- 1<sup>er</sup> collège : 2 166 inscrits.
  - C.F.D.T. : 680; 40,3 % (+ 13,8 %); C.G.T. : 808; 47,9 % (- 2,3 %). F.O. : 198; 11,7 % (- 5,5 %).

C.F.T.C. ne représentait pas de candidat.

- 2<sup>e</sup> collège : 2 205 inscrits.
  - C.F.D.T. : 658; 40,5 % (+ 10 %); C.G.T. : 505; 31,1 % (- 1,4 %). F.O. : 266; 16,4 % (+ 0,7 %). C.G.C. : 197; 8,9 % (- 2,6 %).

C.F.T.C. ne représentait pas de candidat.

- 3<sup>e</sup> collège : 472 inscrits.
  - C.F.D.T. : 54; 17,9 %. C.G.T. : 11; 3,6 %. C.G.C. : 237; 78,5 %.

Première fois que la C.F.D.T. et la C.G.T. présentaient des candidats.

Centre de GENNEVILLIERS.

- 1<sup>er</sup> collège : 1 197 inscrits.
  - C.F.D.T. : 379; 43,3 % (+ 6 %); C.G.T. : 496; 56,7 % (- 6 %).

- 2<sup>e</sup> collège : 756 inscrits.
  - C.F.D.T. : 142; 30,1 % (+ 30,1 %); C.G.T. : 229; 48,6 % (- 19,1 %). C.F.T.C. : 100; 21,1 % (- 11 %).

Centre de VILLAROCHE.

- 1<sup>er</sup> collège : 1 530 inscrits.
  - C.F.D.T. : 503; 46,4 % (+ 13,5 %); C.G.T. : 578; 53,5 % (- 1,4 %).

F.O. ne représentait pas de candidat.

- 2<sup>e</sup> collège : 1 983 inscrits.
  - C.F.D.T. : 594; 46,7 % (+ 1,6 %); C.G.T. : 418; 32,9 % (- 0,5 %). F.O.-C.G.C. : 130; 20,4 % (- 0,9 %).

Résultats globaux sur l'ensemble des établissements de la S.N.E.C.M.A. — la C.F.D.T. représente 38,06 % de voix avec une progression de 8,36 % sur les dernières élections.

# ELECTIONS PROFESSIONNELLES — ELEC

# Souscription 83

## Faire participer financièrement les non-syndiqués, à la C.F.D.T., à son action syndicale

Tu es syndiqué(e) à la C.F.D.T. Tu payes ta cotisation. Tu es de ceux qui donnent les moyens de gagner à ton organisation syndicale. Si à tous les niveaux : établissement, entreprise nationale, la C.F.D.T. obtient des résultats c'est parce que la C.F.D.T. s'est donnée les moyens d'agir. L'information syndicale cela coûte : revues, bulletins, affichettes, tracts ne sont pas gratuits pour l'organisation.

Les succès juridiques cela se paie : frais d'avocat et autres frais de dossiers.

La constance de l'action syndicale nécessite du temps et le temps c'est de l'argent : réunions, permanents, locaux, matériel.

Toi qui est adhérent tu sais tout cela puisque tu y participes y compris financièrement, mais d'autres travailleurs ne le savent pas ou ne veulent pas le savoir. Il y a tout un travail patient et quotidien pour convaincre ces camarades de travail qu'ils doivent participer à l'action syndicale.

L'argument le plus fort c'est que tous les travailleurs, toutes les travailleuses bénéficient des résultats de l'action syndicale. Il ne faut pas hésiter à l'employer, l'objectif étant de faire adhérer de plus en plus de salariés à la C.F.D.T. Chaque syndiqué(e) doit mener ce débat dans son atelier, son service, son bureau. Il ne faut pas compter uniquement sur les campagnes de syndicalisation menées par tract par la section ou le syndicat. Chacun(e) le sait bien : les militants C.F.D.T. pourraient distribuer tous les jours à la porte de la boîte des bulletins d'adhésion sans que cela donne des résultats. C'est sans cesse qu'il faut interpeller par tous les moyens les travailleurs pour qu'ils fassent ce pas de se syndiquer à la C.F.D.T.

## GAGNEZ UNE R9



UN MAGNÉTOSCOPE • UNE TÉLÉ COULEUR  
UNE MINI-CHAINE HiFi et de NOMBREUX LOTS  
**souscription cfdt**

Toi qui est adhérent(e) à la C.F.D.T. tu dois participer à cette campagne permanente. Une occasion annuelle de provoquer les non syndiqués c'est la vente des billets de la souscription nationale de la F.G.M.-C.F.D.T. Bien qu'il y ait des lots nationaux et régionaux à

gagner, mais c'est surtout un moyen pour discuter de la participation financière à l'action syndicale de la C.F.D.T. Même si certains travailleurs ne sont pas prêts à franchir ce qu'ils estiment un grand pas : se syndiquer, ils sont plus disposés à contribuer plus modestement.

**Dans son secteur d'activité professionnelle chaque adhérent de la F.G.M.-C.F.D.T. fait sa tournée de vente de billets de la souscription nationale.**