

- Arrêtons la chasse à l'immigré ..... 2
- Victoire C.F.D.T. pour le repos compensateur 3
- Rassemblement National sur l'Emploi à Besançon ..... 4
- Dossier F.G.M. sur les conflits longue durée sur l'Emploi ..... 4
- Une Revue Juridique C.F.D.T. .... 4

# 1 HEURE POUR ALLER PLUS LOIN

Dans les temps qui courent, ce n'est pas si simple de dire et de répéter qu'il faut développer l'action.

Entre un état d'attente qui pèse sur les transferts sur les échéances politiques, les difficultés rencontrées dans les luttes, la pression sur les salaires, le chantage à l'emploi et la répression, les divergences avec nos camarades de la C.G.T. sur l'action à développer dans la métallurgie pour la Convention Collective Nationale, il n'était pas facile pour nos militants de créer une dynamique d'action.

Notre 37<sup>e</sup> Congrès a bien défini la stratégie d'action nécessaire pour combattre le Patronat de la métallurgie et imposer les revendications prioritaires et urgentes de tous les métallos contenues dans la Convention Collective Nationale.

Il restait à mettre en œuvre cette stratégie d'action.

Déjà, un nombre important d'initiatives ont été prises à tous les niveaux de la F.G.M., qui conduisent à une meilleure connaissance et prise en charge des objectifs revendicatifs de la stratégie de luttes d'ensemble. C'est un travail interne, spécifique, primordial pour que le débat soit porté devant les travailleurs et permette une mobilisation qui impose la négociation de la Convention Collective Nationale.

Les initiatives prises par nos organisations sont multiples, dans les régions, comme par exemple en HAUTE-NORMANDIE, où l'Union Métaux prévoit de réunir 150 à 200 militants le 27 janvier à ELBEUF pour discuter de la prise en charge de la politique fédérale à partir des réalités régionales.

Comme, aussi, à l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie (UPSM) où une vaste enquête vient d'être lancée sur les inégalités. Cette enquête vise à connaître les réalités concrètes des entreprises de la Métallurgie parisienne, afin de les comparer, de les analyser pour mieux mobiliser les travailleurs, non seulement sur les disparités et les inégalités dans une même entreprise, mais aussi sur les disparités, entre

entreprises d'une même branche ou de branches industrielles différentes.

— Inégalités entre hommes et femmes sur les salaires, la qualification, le déroulement de carrière, la filière professionnelle ;

— inégalités entre travailleurs suivant la filière professionnelle sur les salaires, la qualification, le déroulement de carrière ;

— inégalités des salaires à coefficient identique ;

— inégalités entre travailleurs de l'entreprise mère et ses sous-traitants (exerçant dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise, filialisés ou pas).

Cette enquête se fera de façon très active, avec, partout où cela sera possible, des assemblées et des débats, dans les ateliers, les services, les bureaux.

Dans les Unions Fédérales également, des initiatives sont prises, comme à l'UFIA (Union Fédérale des Industries Aéronautiques et Spatiales) où à la Sidérurgie où les conseils de branche mettent en œuvre concrètement la politique fédérale en multipliant les débats dans les

entreprises à partir des réalités industrielles.

Cette activité spécifique de la F.G.M. doit se poursuivre et s'amplifier, mais dans le même temps, il nous faut développer notre action unitaire.

Dans ce cadre, l'accord unitaire intervenu entre nos deux fédérations F.G.M. - C.F.D.T. et F.T.M. - C.G.T. est important car il doit nous permettre d'aller plus loin dans le sens de notre stratégie. Il montre également que nos positions avancent auprès des travailleurs faisant ainsi évoluer la C.G.T.

L'arrêt de travail national de 1 heure au moins, doit être mis ainsi à profit dans les entreprises au cours des assemblées de travailleurs pour :

— Populariser, expliquer les raisons, la démarche et le contenu de notre projet de Convention Collective Nationale ;

— expliquer le nécessaire engagement d'un processus national d'action, visant à contraindre l'U.I.M.M. à négocier la Convention Collective Nationale.

C'est ainsi que nous pourrions aller plus loin et plus fort dans notre action.







Voici exposé un cas incroyable et pourtant réel.

## Huit jours pour quitter la France

Notre camarade LAOUAR Mohamed travaille en France depuis novembre 1956, soit 21 ans.

Il est employé depuis octobre 1965 AUX Forges de GERLACH à Bouzonville, soit 12 ans.

Il est militant syndical C.F.D.T. depuis 10 ans et membre du Comité d'Entreprise depuis 8 ans.

LAOUAR est marié, sa femme réside avec lui et ses trois enfants âgés de 1, 2 et 3 ans. Mal logés, il est en train d'acquérir une petite maison.

Le 15 novembre 1977, le ministre de l'intérieur fait signifier à LAOUAR qu'il a huit jours pour quitter définitivement le territoire français.

**Motif :** on lui fait comprendre qu'il aurait trafiqué avec ses papiers d'identité.

## Les faits

LAOUAR se souvient qu'il y a deux ans et demi en 1975, alors qu'il s'était rendu en Algérie, à Constantine, pour ses congés payés, il s'était fait agresser par deux voleurs qui lui prirent son argent et... ses papiers.

Il déposa plainte au commissariat de Constantine, les voleurs furent arrêtés et jugés dans cette ville, mais les papiers ne furent pas retrouvés.

LAOUAR, après 5 mois de démarches, peut enfin reprendre son travail à la GERLACH avec une carte régulière de résident délivrée par l'administration française au vu des faits établis ci-dessus.

Alors pourquoi un arrêté d'expulsion plus de deux ans après ces faits ?

Faits qui, rappelons-le, ont causé beaucoup d'ennuis à LAOUAR à

# LA CHASSE A L'IMMIGRÉ EST OUVERTE ARRÊTONS-LA !

l'époque notamment : perte de 3 mois de salaire.

Là encore l'administration française laisse entendre qu'une personne aurait tenté d'entrer en France il y a quelques mois avec les anciens papiers volés de LAOUAR.

Mais dans tout cela, rien de reprochable à LAOUAR.

## Laouar n'est pas expulsé

Parce qu'avec l'appui du syndicat C.F.D.T., le 17 novembre, des démarches sont faites auprès du Préfet de Metz ainsi qu'une requête pour annuler cet arrêté d'expulsion.

Un premier sursis à exécution de cette expulsion est donné le même jour pour examen de la requête.

Le 30 décembre 1977, la requête est rejetée par le Ministre de l'intérieur. LAOUAR est à nouveau expulsable.

De nouvelles démarches sont faites, tant à la préfecture par le syndicat C.F.D.T. et la Fédération de la Métallurgie à Paris auprès du ministre de l'intérieur.

Une nouvelle suspension à l'exécution est obtenue.

## La bataille pour la justice n'est pas gagnée pour autant

La C.F.D.T. introduit un recours au tribunal administratif. Ce recours n'est pas suspensif.

Pour que LAOUAR ne soit pas privé de son droit au travail en 1978 parce qu'il a été victime d'un vol en 1975, IL FAUT UN LARGE SOUTIEN.

**SOUTIEN** de tous ses camarades de travail de GERLACH.

**SOUTIEN** des travailleurs de la Métallurgie et de toutes professions. **SOUTIEN** de la population où il réside et où il est honorablement connu.

**SOUTIEN** de l'opinion publique.

Faire respecter les droits de l'Homme, du droit au travail de LAOUAR c'est aussi faire respecter le droit à la Justice pour tous les travailleurs y compris les Français.





# BREF

## Montabert à St Priest (Rhône)

Fabrique de matériel pneumatique et hydraulique (650 salariés).

Un accord vient d'être signé dans cette entreprise par la C.F.D.T., la C.G.T., F.O. et C.G.C.

Cet accord porte principalement sur les salaires, maintien et progression du pouvoir d'achat, les congés et la durée du travail.

**SALAIRES** : Le maintien du pouvoir d'achat est garanti par un réajustement trimestriel basé sur l'évolution de la moyenne des 4 indices : INSEE, C.F.D.T., C.G.T., F.O.

La progression annuelle est fixée à 1,50 %, plus une somme uniforme de 50 F, soit au total, 2,5 % de la masse salariale.

**CONGÉS PAYÉS** : 1 jour de congé supplémentaire soit, au total, 5 semaines plus deux jours.

**CONGÉS SPÉCIAUX** : 3 jours de congés annuels aux personnes seules pouvant être utilisés par demi-journée pour la garde d'enfant malade.

**TRAVAIL EN ÉQUIPE** : une revendication de la section C.F.D.T. depuis plusieurs années vient de se concrétiser : un crédit de 10 h annuel à utiliser à leur convenance (minimum 1 heure).

## Licenciements chez CAREL FOUCHE LANGUEPIN

Dans un document remis aux organisations syndicales, le 16 janvier, la direction annonce 120 licenciements à l'usine d'AUBEVOYE, et 120 à l'usine du MANS, soit 240 travailleurs sur 1 560 employés dans les deux usines de construction ferroviaire.

En décembre, la direction prévoyait déjà 170 suppressions d'emplois !!! Les C.E. sont convoqués pour le 10 janvier.

Cette situation est l'illustration de la crise dans la construction ferroviaire et de l'absence de politique industrielle dans ce secteur.

L'inter C.F.D.T. a dès le 17 janvier, appelé les travailleurs à se mobiliser. Nous reviendrons sur cette action.

## Rhenalu (Filiale Cegedur Péchiney) - Neuf Brisach (Haut-Rhin)

# Une victoire C.F.D.T. pour le repos compensateur

La section C.F.D.T. de RHENALU était intervenue à diverses reprises auprès de la direction pour le droit au repos compensateur pour les semaines où les équipes effectuaient 48 heures.

La direction avait toujours refusé de discuter ce point. La section avait donc décidé de poser le problème au Conseil de prud'hommes à travers un cas individuel. Le jugement du Conseil est une victoire sur ce point très important, malgré une défense de la direction qui a tout fait pour : tout d'abord faire juger irrecevable la demande sous prétexte que ce cas individuel était en fait une action C.F.D.T.

Sur ce point le Conseil de Prud'hommes a rejeté clairement les arguments de la direction :

*« Attendu que par note d'information du 23 mai 77 la section syndicale C.F.D.T. de RHENALU faisait connaître au personnel : la section syndicale C.F.D.T. de RHENALU informe le personnel qu'elle a déposé un recours au Conseil de Prud'hommes de Colmar à l'encontre de la société RHENALU à Neuf-Brisach pour la raison suivante : non application correcte de la loi sur le repos compensateur.*

*Attendu qu'il est donc établi que la demande a été inspirée par cette organisation syndicale qui cherche à faire obtenir dans le cadre de ses actions revendicatives, un nouvel avantage aux salariés par le canal de l'action BIGLER.*

*Mais attendu que ce dernier ayant un intérêt personnel évident et distinct à revendiquer l'application de la loi du 16 juillet 1976 en sa faveur ne saurait être considéré comme un simple mandataire (ou « procureur ») de la C.F.D.T. ;*

*attendu que le demandeur plaçant effectivement pour lui-même son action doit être considérée comme recevable ».*

Le jugement sur le fond a donc pu avoir lieu, mais là encore la direction a essayé de jouer les arguties.

*« A l'usine RHENALU le travail est « posté » c'est-à-dire pratiqué par équipes successives et depuis un accord entre les sections syndicales et la direction générale le cycle du travail y est de deux semaines de 40 heures et une semaine de 48 heures soit 128 heures pour trois semaines, d'où une moyenne hebdomadaire de 41,50 F.*

*RHENALU estime que c'est cet horaire moyen qui doit servir de base pour le calcul du repos compensateur.*

*BIGLER ne dépassant pas le seuil de 44 heures, ne saurait prétendre à un quelconque crédit ».*

*« Que le temps de travail (48 heures) effectué au cours de la troisième semaine ne correspond en réalité pas à des heures supplémentaires mais à des heures « excédentaires » qui correspondent à une répartition d'horaire acceptée par tout le personnel,*

*que le repos compensateur ayant pour objet d'améliorer physiquement les conditions des travailleurs, il n'y a pas lieu de l'accorder lorsque ceux-ci travaillent en dessous de l'horaire normal de 44 heures pendant deux semaines sur trois ».*

Mais là encore le Conseil de Prud'hommes a jugé sainement, les heures supplémentaires donnant droit à un repos compensateur égal à 20 % du temps du travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 43 heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1977, et le cadre des horaires cycliques n'étant pas réglementé.

*« Attendu en effet que le texte de la loi pris « dans sa nudité » accorde le bénéfice du repos compensateur d'une manière absolue par référence à l'article L 212-5 qui pose le principe de la rémunération des heures supplémentaires au-delà d'une durée normale de 40 heures.*

*Attendu qu'il est d'autre part constant que RHENALU pour la rémunération des heures supplémentaires ne tient pas compte de la moyenne des heures effectuées dans le cycle mais de l'horaire hebdomadaire effectif ;*

*Attendu qu'en bonne et simple logique elle doit donc appliquer à ces heures supplémentaires le principe du repos compensateur ;*

*alors que les jours de repos consécutifs aux réductions d'horaires ne peuvent se confondre avec le repos afférent aux heures supplémentaires.*

*Attendu que les prétentions de BIGLER paraissent dès lors pleinement justifiées et qu'il y a lieu d'y faire droit ».*

Le jugement déclare donc recevable l'action engagée par le camarade qui avait déposé la plainte et donc le droit au repos compensateur qu'il réclamait.

C'est là une première brèche importante qu'il va falloir élargir.



# RASSEMBLEMENT NATIONAL C.F.D.T. SUR L'EMPLOI

LE 11 FÉVRIER A BESANÇON

A l'initiative de la F.G.M., ce rassemblement est organisé sous la responsabilité de la confédération avec la participation des organisations de la F.G.M., de la région interprofessionnelle FRANCHE-COMTE et de la Fédération HA.CUI.TEX (dont dépendent de nombreuses activités industrielles présentes sur la région).

Ce rassemblement du 11 février aura donc une dimension nationale et sera centré sur :

## L'EMPLOI ET LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

La journée se déroulera en deux temps :

Le matin : 3 carrefours seront organisés sur :

1) La restructuration industrielle et l'emploi.

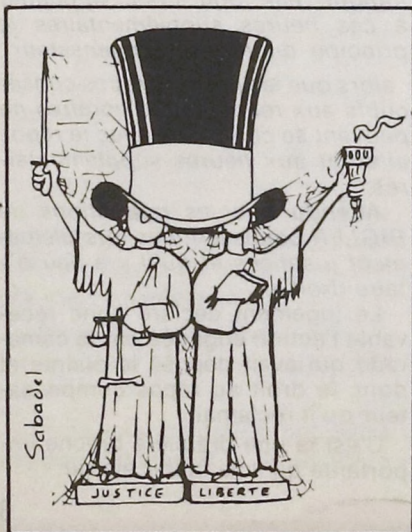
2) La restructuration industrielle et la répression, conditions de travail.

3) La restructuration industrielle et équilibres régionaux.

La participation aux carrefours sera à base militante, sur invitation des trois organisations participantes.

L'après-midi : meeting de masse avec Edmond MAIRE.

Pour la F.G.M., participeront des équipes militantes de toutes les branches (sidérurgie, navale, informatique, aéronautique...), ainsi que toutes les entreprises occupées ou en conflit de longue durée sur l'emploi, avec, bien sûr, la participation massive des travailleurs de LIP.



## UNE REVUE JURIDIQUE

### POUR LES MILITANTS

La C.F.D.T. est à l'origine de nombreuses batailles juridiques, menées notamment dans le domaine des libertés syndicales et de la protection des délégués. Son action pour la réintégration des délégués irrégulièrement licenciés est restée célèbre avec les affaires Guy Robert ou Fleurence.

Il manquait à notre organisation un moyen de mieux faire connaître cette activité et de mieux informer les sections syndicales et les syndicats soucieux de prendre en charge les aspects juridiques de leur action. C'est maintenant chose faite avec « Action juridique C.F.D.T. ».

Dans chaque numéro, les militants y trouveront :

- Un dossier consacré à un thème d'actualité concernant le droit syndical, le contrat de travail ou le statut, la procédure.

- Des décisions de jurisprudence ou des textes législatifs suivis d'un commentaire.

- Des informations sur l'activité des commissions juridiques.

Le dossier du premier numéro est consacré aux droits des travailleurs en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens. Il est suivi de décisions de jurisprudence se rapportant à ce thème.

6 numéros par an pour 50 F, voilà de quoi favoriser la réflexion des sections syndicales, des commissions juridiques, des conseillers prud'hommes.

Le premier numéro d'Action juridique C.F.D.T. paraîtra dans le courant du mois de janvier. Il sera envoyé à tous les syndicats et toutes les U.D.

D'ores et déjà, il est possible de s'abonner, en s'adressant à : « Action juridique », C.F.D.T. 5, rue Cadet, C.C.P. : C.F.D.T. 283-24 Paris.

## CONFLITS LONGUE DURÉE SUR L'EMPLOI : UN DOSSIER F.G.M.

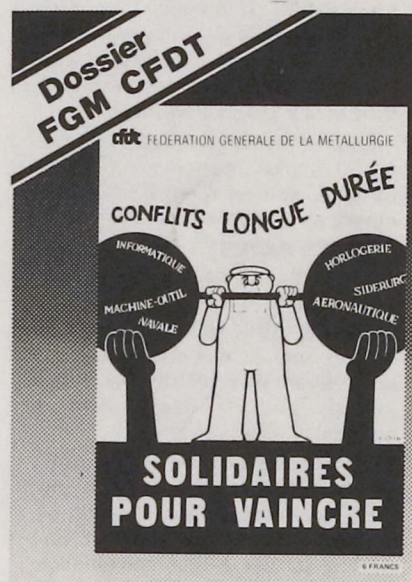
Ce dossier qui se veut un outil pratique, a été réalisé à partir d'une session réalisée par la F.G.M. avec les sections de LIP, TEPPAZ, SICNA et ARCT ainsi qu'avec des documents recueillis dans d'autres conflits sur l'emploi.

Outre les chapitres sur :

- les événements préliminaires au conflit.
- l'organisation et la conduite de la lutte,
- la négociation de solutions industrielles,

figurent de nombreuses annexes sur SYNDEX, les règlements judiciaires, un exemple de protocole d'accord.

Ce dossier a été donné à tous les syndicats présents ou représentés au 37<sup>e</sup> Congrès à STRASBOURG. Les organisations ou militants qui voudraient se procurer d'autres exemplaires de ce dossier, peuvent le faire en envoyant leur commande à la F.G.M. accompagnée du règlement. (6 F par exemplaires).



## • 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, 30, rue Mazelle -  
57000 METZ.

• Abonnement : 78 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.