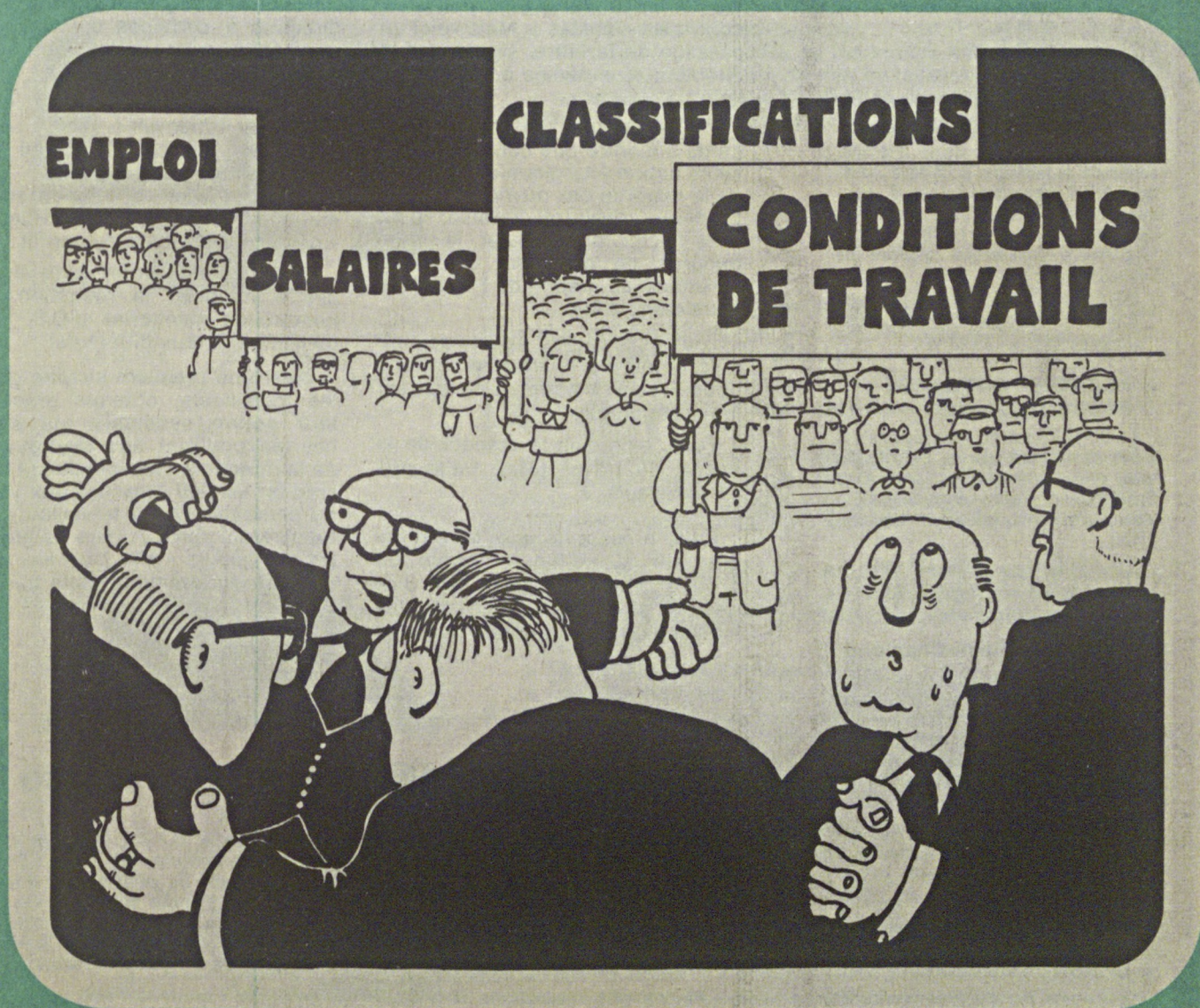




Tous les métallos dans l'action

POUR FAIRE ABOUTIR EN 1976



NOTRE PLATE-FORME D'OBJECTIFS REVENDICATIFS

EN BREF

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : PROGRESSION DE LA C.F.D.T.

● C.I.I. à Toulouse

Aux dernières élections des Délégués du Personnel, la C.F.D.T. progresse, pour l'ensemble des deux collèges, de 7 % :

1 ^{er} collège		2 ^e collège	
C.F.D.T. :	31,30 %	C.F.D.T. :	39,10 %
C.G.T. :	58,70 % (+ 7 %)	C.G.T. :	30,00 %
F.O. :	10,00 %	C.G.C. :	21,30 %
		F.O. :	9,60 %
Les 2 collèges réunis			
C.F.D.T. :	36,60 % (+ 7 %)		
C.G.T. :	42,40 % (- 12 %)		
C.G.C. :	11,30 %		
F.O. :	9,70 %		

● LUCHAIRE à Fliers

Les dernières élections professionnelles confirment l'échec de la direction, contrainte de réintégrer le Délégué Syndical C.F.D.T. abusivement licencié, puisque, malgré la mise en place d'un syndicat « indépendant », la C.F.D.T. devient la première organisation syndicale de l'entreprise :

C.F.D.T. :	38,18 % (+ 214 voix)
C.G.T. :	24,84 % (- 316 voix)
« Indépendant » :	33,93 %

● ACIERS ET OUTILLAGE PEUGEOT (Doubs)

La C.F.D.T. obtient, aux élections des Délégués du Personnel, la majorité des voix, pour l'ensemble des usines de la Société (Audincourt - Pont-de-Gland - Valentigney - Pont-de-Roide - Hérimontcourt) :

C.F.D.T. :	51 %	25 élus
C.G.T. :	44 %	17 élus
C.G.C. :	5 %	5 élus

● FURNON à Saint-Chamond

Après la lutte victorieuse de novembre dernier, menée par la toute récente Section C.F.D.T., les résultats des élections de Délégués du Personnel confirment son implantation (les non-grévistes ayant reporté leurs voix sur la C.G.T. !).

Titulaires		
C.F.D.T. :	56 voix	2 élus
C.G.T. :	57 voix	2 élus

Suppléants		
C.F.D.T. :	53 voix	2 élus
C.G.T. :	43 voix	2 élus

● CHASNOUX à Annecy

Dans cette importante entreprise de bijouterie, une Section Syndicale C.F.D.T. vient de s'implanter. Aux élections des Délégués du Personnel, elle obtient un très bon résultat :

1 ^{er} collège : votants :	276.
C.F.D.T. :	248 voix - 5 sièges.
2 ^e collège : votants :	86.
C.F.D.T. :	70 voix - 2 sièges.

THOMSON (Lesquin) MENACES SUR LE DROIT DE GRÈVE

Après le conflit Esswein (filiale Thomson à la Roche-sur-Yon), celui de Thomson-Lesquin (Nord) vient de montrer la volonté de la direction du groupe de mettre en cause le droit de grève. Dans le premier cas, des commandos de non-grévistes, manipulés par la direction, ont agressé les piquets de grève.

A Lesquin, la direction a fait remplacer les travailleurs en grève par des cadres, des agents de maîtrise et a tenté également de dresser le personnel « à la journée » contre les « postés ». Mais voici un passage de la lettre, signée par le directeur et expédiée à chaque salarié :

« L'expérience de conflits récents a montré que dans ce cas, la seule action énergique et soutenue de la majorité des ouvriers et collaborateurs désirant travailler peut faire fléchir, puis reculer, la petite minorité de ceux qui cherchent l'aventure au mépris de l'intérêt de leurs camarades.

Tous unis, cadres, agents de maîtrise, employés, ouvriers, préparons nous à sauver notre usine qui est notre gagne-pain.

Tous, exigeons le respect de la liberté du travail (Sic). Halte aux démolisseurs. »

Cette prose a de quoi faire réfléchir sur la politique sociale du groupe Thomson dont les dirigeants s'affirment pourtant les « champions de la concertation » :

en fait, ils ne désirent se concerter qu'avec ceux qui ne revendiquent pas pour pouvoir mieux briser la combativité ouvrière et l'action syndicale. D'ailleurs, à Thomson-Thonon (Savoie) où un conflit se déroule actuellement, les mêmes méthodes sont employées pour pousser aux affrontements entre travailleurs. « Diviser pour régner (et pour exploiter) » : cette devise est bien reprise chez Thomson.

Toutefois à Lesquin, les grévistes et leurs sections syndicales C.F.D.T. et C.G.T. ont contraint la direction à certaines concessions non négligeables, après 10 jours de grève :

- Augmentation de 70 F uniformes au 1^{er} janvier ;
- Prime de panier portée de 11,80 F à 18 F par poste ;
- Soit 163 F d'augmentation mensuelle pour les travailleurs « postés » à l'origine du conflit.

La direction s'est en outre engagée à négocier la réduction du nombre de catégories d'O.S. (actuellement 7 taux différents).

C'est une première victoire pour les travailleurs, obtenue grâce à leur action syndicale qui s'est heurtée pourtant aux manœuvres de la direction, celle-ci voulant discrediter les 200 grévistes aux yeux du personnel (2 800 travailleurs au total). Mais après 7 jours de grève, les travailleurs « à la journée » ont rejoint le mouvement. Cette fois, la direction n'a pu rassembler ses « commandos » !

René CAREME, Maire de l'année

René Carème a été désigné comme le « Maire de l'année 1975 » par un jury composé notamment des organisateurs de l'émission radiophonique « Bonjour Monsieur le Maire » (Europe 1).

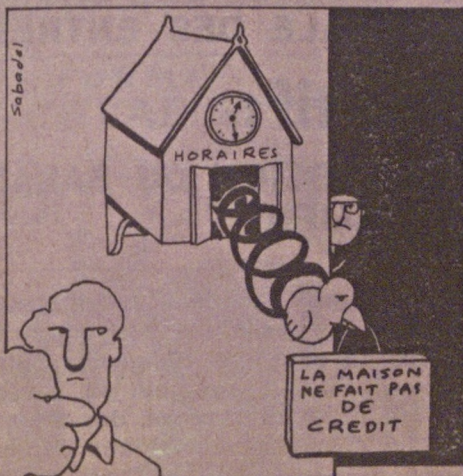
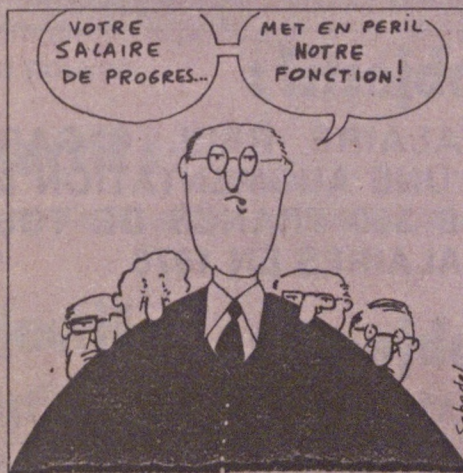
Mérite personnel, représentativité communale, réalisations de la municipalité... tels sont les critères qui ont valu au Maire de Grande-Synthe (Nord) cette distinction dont nous le félicitons car René Carème n'est pas un inconnu pour la F.G.M.-C.F.D.T.

D'abord ouvrier à l'usine de Wendel à Joeuf (Lorraine), militant syndical depuis de nombreuses années, René Carème devient permanent de

l'Union Métaux C.F.D.T. Moselle et Meurthe-et-Moselle en 1958. En 1963, il accepte de venir à Paris à la F.G.M.-C.F.D.T. pour assurer la responsabilité de Secrétaire National chargé de l'Union Fédérale Sidérurgie puis de la trésorerie fédérale.

En 1968, il quitte la Fédération et reprend un poste d'ouvrier aux aciéries d'Usinor Dunkerque. Il est élu ensuite, sous l'étiquette Parti Socialiste, Maire de Grande-Synthe, banlieue industrielle (et cité-dortoir) de Dunkerque. Malgré ses fonctions municipales, il continue à travailler quelques heures par semaine à son poste d'ouvrier à Usinor.

IMPOSONS EN 1976, UNE NEGOCIATION NATIONALE



Du Congrès de la F.G.M. à Dijon en 1971 au Congrès de Grenoble en 1973, la Convention Collective Nationale s'est affirmée, à travers une longue élaboration, comme étant une revendication essentielle qui doit, à travers ses orientations :

- améliorer les conditions de vie et de travail de tous les métallurgistes,
- les unir dans une même lutte,
- développer la solidarité du manœuvre à l'ingénieur,
- faire progresser la liberté des travailleurs dans l'entreprise,
- combattre la politique de division du patronat qui s'oppose à l'unification des situations conventionnelles des travailleurs.

Répondre aux besoins immédiats, Engager des transformations profondes : 2 objectifs pour la plate-forme revendicative

Devant l'urgence des problèmes posés aux travailleurs, il ne peut être question d'engager des négociations marathons comme par exemple celles des classifications.

Nous aurions pu constituer un beau projet, bien « léché », un projet de convention collective « classique » à un niveau national : article 1, article 2, article 3...

Cela ne nous semblait correspondre, ni à l'urgence des priorités qui se posent à nous, dans le contexte actuel, ni à une vision réaliste dans le cadre d'une volonté impérative de négocier en 1976 avec le patronat et d'imposer des résultats positifs sur les priorités fixées.

Nous avons voulu, dans un contexte dominé par les problèmes d'emploi, de pouvoir d'achat, de conditions de travail et de liberté syndicale, proposer, impulser une plate-forme revendicative rigoureuse,

- limitée aux priorités essentielles,
- déterminante dans ses objectifs pour casser le processus de régression sociale que veut imposer le patronat,
- capable de mobiliser massivement les métallurgistes et de susciter un rapport de forces national qui obligera l'U.I.M.M. à se « mettre à table » pour négocier véritablement cette plate-forme, dont le contenu est un impératif pour 1976.

Un des objectifs les plus importants de cette plate-forme concerne les salaires, nous aurons sûrement l'occasion de nous expliquer plus amplement sur ce point, mais il paraît important d'expliquer ce qui a guidé la formulation de cette revendication.

• Notre objectif reste bien d'imposer notre conception du salaire en deux éléments, dont notre grille démontre la justesse pour le rétablissement d'une hiérarchie plus équitable.

• En 1976, nous voulons garantir immédiatement les travailleurs contre les méfaits de l'inflation. Pour cela nous estimons que le pouvoir d'achat doit être maintenu d'après un salaire moyen qui serait celui servant de référence à l'I.N.S.E.E. C'est sur ce salaire moyen, évalué à 3 600 F, correspondant à un pouvoir de consommation normal pour vivre aujourd'hui, que nous calculerions le maintien du pouvoir d'achat par l'application de l'indice C.F.D.T. : ce qui donne, pour une inflation évaluée à 10 %, 360 F d'augmentation garantie pour tous.

FGM CFDT

Plateforme
d'objectifs
prioritaires
négociables
en 1976

1 SALAIRES

1^{er} objectif :

BARÈME NATIONAL DE SALAIRES MINIMAS

Coefficient	Salaire de progrès	Salaire de fonction valeur du point 11,20 F	Minima garantis (base 40 h)
140		448	2 029
155		616	2 197
170		784	2 365
190		1 008	2 589
215		1 288	2 869
240		1 568	3 149
270		1 904	3 485
300		2 240	3 821
330	1 581 F	2 576	4 157
360		2 912	4 493
390		3 248	4 829
430		3 696	5 277
470		4 144	5 725
500		4 480	6 061
530		4 816	6 397
670		6 384	7 965
800		7 840	9 421

2^e objectif :

SALAIRE RÉEL - GARANTIE D'UNE AUGMENTATION MINIMA DE 360 FRANCS DE TOUS LES SALAIRES EN 1976

3^e objectif :

GARANTIE D'UNE AUGMENTATION COMPLÉMENTAIRE DE 4 % AU MOINS DE LA MASSE SALARIALE DES ENTREPRISES

4^e objectif :

SUPPRESSION DU SALAIRE AU RENDEMENT

Par l'ensemble de ces propositions, nous n'entendons pas déshabiller Pierre pour habiller Paul, mais au contraire, obliger le patronat à accroître de façon sensible la masse des salaires dans les entreprises des métaux et à orienter cette augmentation dans un sens plus conforme aux intérêts des travailleurs de la Métallurgie.

2 EMPLOI

1^{er} objectif :

Nous voulons négocier :

- un horaire hebdomadaire de 40 heures,
- la retraite à 60 ans,
- la mise en place d'une 5^e équipe pour les travaux en continu.

Ces mesures doivent prendre effet rapidement. Il faut que les sections syndicales aient la possibilité de vérifier le nombre d'emplois qui devraient être créés dans chaque entreprise par l'application de ces mesures.

2^e objectif :

Pour empêcher le chômage, il faut donner au C.E. le pouvoir de s'opposer et de suspendre les licenciements dès lors qu'il n'est pas envisagé un reclassement équivalent.

En cas de carence du C.E., les D.P. et les commissions paritaires doivent avoir le même pouvoir.

3^e objectif :

Garantie du salaire en cas de chômage partiel.

4^e objectif :

Modifier l'accord Métallurgie sur l'emploi de 1973 afin de tenir compte des insuffisances qui se sont fait jour, dans son application par les patrons.

3 CONDITIONS DE TRAVAIL, DROIT DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS ORGANISATIONS SYNDICALES

1^{er} objectif :

Négociation d'un crédit d'heures équivalent à 1 % des heures travaillées.

Ces heures seront réparties entre les travailleurs et les organisations syndicales.

2^e objectif :

Le droit, pour les syndicats, de mandater des délégués pour participer à toutes les activités du syndicat à l'intérieur des entreprises et à l'extérieur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

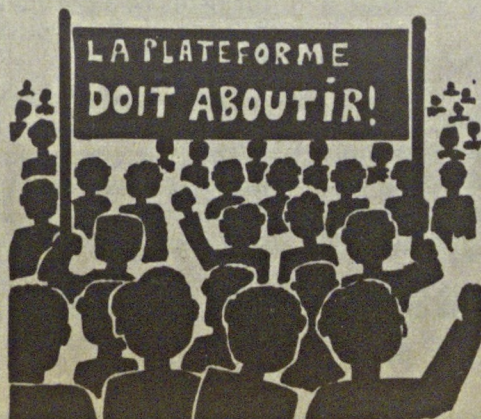
Nous voulons que les institutions dans les entreprises (C.E., C.H.S., D.P.) aient le droit de faire suspendre le travail sur les postes et les machines jugés dangereux.

4 CLASSIFICATIONS

- Faire reconnaître la qualification des travailleurs, dans une grille unique, de l'O.S. à l'ingénieur.

- Etablir un lien entre les coefficients et les salaires.

- Garantir les travailleurs contre les déclassements.



PRENDRE LES MOYENS DE L'ACTION

Nous n'imposerons ces négociations à l'U.I.M.M. que dans la mesure où toute notre organisation sera capable de développer, avec les travailleurs, le **rapport de forces suffisant**.

CRÉER LE RAPPORT DE FORCES

c'est :

- populariser nos positions,
- débattre avec les travailleurs,
- créer les conditions de l'Unité d'action.

POPULARISER

c'est faire connaître nos positions autour desquelles le débat doit s'engager avec les travailleurs.

— Chaque adhérent est directement concerné car c'est lui qui aura à expliquer sur le tas, les positions de la C.F.D.T.

— La S.S.E., le Syndicat, l'Union Métaux, devront prendre les moyens pour donner le maximum d'information aux adhérents et militants.

— L'information seule ne suffit pas. Le débat collectif dans la S.S.E., le Syndicat est nécessaire pour accroître la connaissance de chacun. **Il est donc important que chaque adhérent :**

- participe aux différentes réunions qui seront organisées par la S.S.E., le Syndicat, l'Union Métaux ;

- utilise aussi les diverses publications fédérales déjà parues ou à paraître, notamment : le B.M. 9/75 ; les rapports de Congrès de la F.G.M. de Grenoble et de Dijon, la V.M. de décembre 75, le B.M. 1/76...

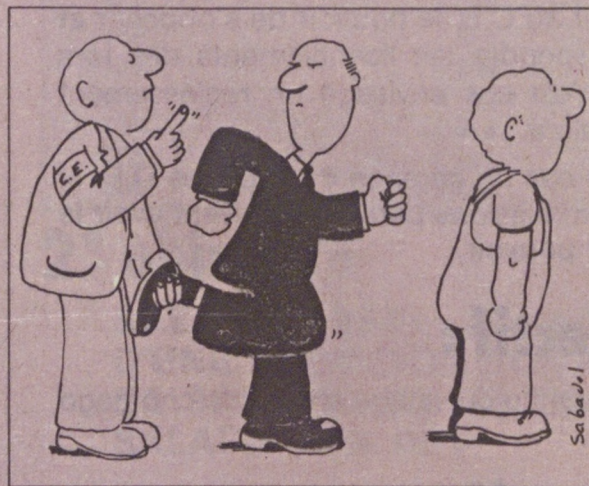
DÉBATTRE AVEC LES TRAVAILLEURS

revêt une importance capitale dans la mesure où notre objectif est d'amener l'ensemble des catégories de salariés à la lutte.

En organisant le débat, on permet à tous les travailleurs de participer, en fonction de

leur situation, à l'enrichissement de nos propositions et ce faisant, on crée les conditions de leur mobilisation.

De plus, c'est par ce processus que nous serons assurés que le débat dans les entreprises se fera sur nos propres positions, et non sur des positions déformées, soit par la presse, le patronat, ou certaines organisations syndicales.



L'UNITÉ D'ACTION EST UNE CONDITION NÉCESSAIRE DU SUCCÈS

Nous sommes convaincus que nos propositions sont de nature à transformer, en 1976, les conditions de vie et de travail des métallurgistes et à permettre une mobilisation dans l'action, pour imposer de véritables négociations.

Il ne s'agit pas de provoquer ni de régler nos comptes avec les autres organisations syndicales, mais au contraire, par le débat avec les travailleurs, d'arriver à dépasser les obstacles qui nous séparent et qui freinent la mobilisation et l'action.

**DANS CE PROCESSUS, TOUS LES ADHÉRENTS,
TOUS LES MILITANTS SONT CONCERNÉS.**

LA F.E.M. SE PRONONCE SUR LA SITUATION DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU SPATIAL

Lors de la réunion (12 et 13 novembre 1975) de son Comité Exécutif, la F.E.M. (Fédération Européenne des Métallurgistes) a adopté un document important, sous forme de Mémorandum, dans lequel elle précise les objectifs syndicaux qu'elle propose, et la stratégie qu'elle entend développer pour que soit sensiblement modifiée la situation de l'Aéronautique et du Spatial européens, dans le sens des intérêts des travailleurs de cette industrie.

Ce document reprend, pour une large part, les objectifs de l'U.F.I.A. (Union Fédérale de l'Industrie Aérospatiale de la F.G.M.).

- La nécessaire redéfinition du rôle de l'industrie aérospatiale.

- La nécessaire redéfinition du marché civil dans le cadre d'une politique européenne incluant toutes les formes de transports (air, fer, route, mer) et basée sur la démocratisation du transport aérien.

- Une orientation progressive du militaire vers le civil, dans le cadre du maintien de l'emploi.

- Développement du secteur spatial.

- Développement de l'emploi.

- Une planification à moyen et long termes des programmes nationaux et multinationaux.

Ce Mémorandum a été transmis aux institutions européennes (commission, Conseil des Ministres, Parlement européen, C.E.S. européen).

Dans sa réponse, la Commission des Communautés a invité la F.E.M. à une consultation formelle sur un « programme d'action pour l'aéronautique » qu'elle a présenté au Conseil des Ministres de la Communauté.

Cette réunion a eu lieu, le 27 janvier 1976, à Bruxelles. La F.G.M. a participé par une délégation composée de : Claude Coureau, Secrétaire National, René Chilin, S.N.E.C.M.A., Georges Belzacq, S.E.P.

La réunion de consultation fut précédée, la veille, d'une réunion interne où les différentes délégations firent part de leur analyse concernant le programme proposé.

CONTENU DU DOCUMENT DE LA C.E.E.

Dans la première partie, les experts européens tracent le constat de la situation de l'industrie dans les pays de la Communauté, abordant consécutivement la situation :

- du marché de l'industrie aéronautique européenne, civil et militaire,

- de pénétration de l'industrie U.S.A. sur le marché européen,

et concluent par un véritable cri d'alarme adressé au Conseil des Ministres, en indiquant que la poursuite des politiques nationales de chaque pays conduirait à la disparition d'une industrie aéronautique européenne autonome.

Dans la deuxième partie, ils proposent une définition de ce que devrait être une politique commune de l'aéronautique au niveau de l'Europe et tracent le programme de son développement, compte tenu des réalités du marché.

Quelles sont les propositions ?

Dans le domaine civil ; instauration d'une politique commune comportant notamment :

- l'établissement d'un programme commun concernant toutes les fabrications des grands avions de transport civil,

- un financement commun devant remplacer les régimes de financement nationaux,

- un soutien financier communautaire à la commercialisation.

Dans le domaine militaire ; création d'une agence européenne d'achats militaires ayant pour tâche :

- de coordonner l'achat des armements aéronautiques,

- d'identifier les besoins communs,

- d'ouvrir des discussions avec les U.S.A. sur les ventes et les coopérations en matière d'armement.

ANALYSE DE LA C.F.D.T.

Réuni 3 jours avant, le Conseil de l'U.F.I.A. a procédé à l'analyse du document qui l'a conduit à faire, pour l'essentiel, les remarques suivantes :

EN POSITIF :

Accord sur le constat fait par rapport à la situation de l'industrie.

Enregistre comme positive la conclusion de la Commission, affirmant que les solutions ne peuvent être trouvées qu'au niveau de l'Europe.

EN NÉGATIF :

La Commission ne propose quasiment qu'une réorganisation structurelle. Il est clair que de telles opérations portent toujours atteinte à l'emploi des travailleurs. Rien n'est prévu pour résoudre les problèmes qui seront posés, alors que, dans le document, il est dit clairement qu'il est difficile de prévoir les conséquences du processus engagé, sur le niveau de l'emploi.

La Commission n'aborde pas le problème des réorientations fondamentales telles que rappelées précédemment et qui, pour nous, sont les seules capables de sortir de l'impasse industrielle et d'apporter de véritables solutions aux problèmes des travailleurs.

C'est sur ces bases que la C.F.D.T. a donné un avis défavorable au programme proposé.

En adoptant le Mémorandum, le Comité Exécutif a doté la F.E.M. d'un instrument important. Définissant les objectifs d'une stratégie syndicale commune à toutes les organisations, il a permis à celles-ci d'élaborer une position commune vis-à-vis des Communautés, que Gunther Kopke, Secrétaire Général a exprimée au cours de la réunion consultative.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

LES MÉTALLOS FONT DE PLUS EN PLUS CONFIANCE A LA C.F.D.T.

Comme chaque année, la F.G.M.-C.F.D.T. a recensé en 1975 les résultats des élections de Délégués du Personnel dans les entreprises de la Métallurgie.

L'analyse de ces résultats apporte des indications précises sur la représentativité respective des organisations syndicales en présence. Notre enquête est d'ailleurs celle qui est établie par rapport au plus grand nombre d'entreprises et de salariés de la métallurgie :

- Ça sont en effet 1 004 entreprises aux effectifs totaux de 931 185 salariés (soit 1/3 des métallos) qui entrent en ligne de compte dans nos calculs. (1)

- 884 393 inscrits, 706 824 votants et 647 758 suffrages exprimés : tels sont les chiffres de notre statistique. A titre d'exemple, la dernière statistique établie par le Ministère du Travail (élections aux comités d'entreprise - 1973) recensait seulement 373 973 suffrages exprimés dans la métallurgie.

- Notre enquête porte sur 139 entreprises (189 308 salariés) de la Sidérurgie, 554 entreprises (277 034 salariés) de l'Équipement et de la Mécanique Générale, 178 entreprises (153 034 salariés) de la Construction Électrique et Électronique, 78 entreprises (241 290 salariés) de l'Automobile et 55 entreprises (70 414 salariés) de l'Aéronautique.

DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

- Les résultats globaux 1975, tous collèges réunis, font apparaître : C.F.D.T. : 34,28 % des voix exprimées, C.G.T. : 45,69 %, F.O. : 7,29 %... **La C.F.D.T. est la se-**

(1) Encore faut-il préciser que notre enquête recouvre un pourcentage élevé des entreprises, notamment de celles de plus de 1 000 salariés, qui possèdent une ou plusieurs sections syndicales (en 1974, 50 % des entreprises n'avaient aucune section syndicale).



conde organisation syndicale de la métallurgie, immédiatement derrière la C.G.T. et loin devant F.O. et la C.G.C.

- Au 1^{er} collège (ouvriers-employés) la C.F.D.T. obtient 34,71 % des voix, la C.G.T. 51,69 % des voix, F.O. 6,68 %.

- Au 2^e collège (techniciens-maîtrise-ingénieurs et cadres) l'enquête porte sur 717 entreprises d'un effectif de 862 947 salariés dont 228 276 inscrits au 2^e collège, 177 580 votants et 162 954 suffrages exprimés.

La C.F.D.T. obtient 33,04 % des voix, la C.G.T. 27,86 %, la C.G.C. 22,50 %, F.O. 9,12 %. Dans ce collège, la C.F.D.T. est la première organisation syndicale et la C.G.C.... seulement la troisième !

LA C.F.D.T. EN CONSTANTE PROGRESSION

- En comparant les résultats 1975 à ceux de 1966, nous voyons que la C.F.D.T. est en constante progression (+ 4,62 %) alors que pendant la même période la C.G.T. a perdu 10,61 % (pertes qui ont malheureusement bénéficié aux organisations syndicales qui pratiquent la collaboration de classe mais il est difficile d'analyser le mécanisme complexe des transferts de voix).

- De 1974 à 1975, en établissant une comparaison sur les 672 entreprises (791 028 travailleurs) dont nous avons eu les résultats ces deux années, la C.F.D.T. progresse de 0,20 %, la C.G.T. perd 0,79 %, F.O. gagne 0,16 %, la C.G.C. 0,35 % et les divers 0,09 %.

La progression de la C.F.D.T. est toutefois plus importante car cette comparaison ne tient pas compte des nouvelles implantations.

Nous devons nous attacher maintenant à poursuivre cette progression et cela dans les entreprises où nous sommes présents mais aussi par des implantations nouvelles.

Enfin, et cela est de la responsabilité de chaque adhérent C.F.D.T., nous devons amener tous ceux qui votent pour notre organisation à l'adhésion.

