

bulletin du militant

BM

HEBDO

BARRE « CRÉATEUR » D'EMPLOIS ?

A grand renfort de publicité, BARRE a annoncé quelques milliers de créations d'emplois dans les régions touchées par la crise de la Sidérurgie et de la Navale.

La pression des travailleurs et de la population, mobilisés pour la sauvegarde de leur emploi et la survie de leur région, a contraint le gouvernement à prendre quelques mesures, hélas bien insuffisantes dans le domaine de l'emploi. Non, BARRE, après être devenu le fossoyeur de l'emploi, ne s'est pas reconverti comme créateur d'emplois : lui et son gouvernement ont dû tenir compte de l'action déjà engagée.

Seulement ces « créations d'emplois », outre le fait qu'elles sont étalées dans le temps et qu'elles peuvent être aléatoires, sont loin de correspondre à la situation : d'abord rien ou presque rien pour la Lorraine, durement touchée par les licenciements, quelques milliers d'emplois promis pour le Nord - Pas-de-Calais qui compte 130 000 chômeurs, quelques milliers d'emplois qui ne sauraient compenser les 47 000 suppressions de postes dans la Sidérurgie en 4 ans...

L'industrie automobile apparaît par ailleurs comme le sauveur des régions en détresse : mais pour combien de temps ; et si demain survenait une crise de l'automobile, alors que le marché commence à être saturé et que la concurrence internationale se fait de plus en plus âpre ! Enfin ces créations d'emplois nouveaux ne seront-ils pas seulement des transferts d'emplois d'une région à une autre ?

Et la F.G.M.-C.F.D.T. attend toujours — et entend poursuivre l'action pour l'exiger — une véritable négociation pour traiter de tous ces problèmes et des revendications des travailleurs qui demeurent sans réponse alors qu'elles sont génératrices de créations d'emplois.

FGM CFDT

- Créations d'emplois nouveaux ? 1
- **SESCOSEM** : Victoire sur le droit syndical 2
- **SNIAS** : Sous-traitance et contrats de 2 ans 3
- Ingénieurs et Cadres : Nouveaux salaires minima 3
- Travaux du Conseil Fédéral (suite) 4

LA RÉUNION A L'U.I.M.M. DU 16 JANVIER

Cette réunion avec le patronat de la Métallurgie était prévue pour faire le point sur les négociations de l'accord sur la rémunération annuelle garantie (R.A.G.) et déterminer une R.A.G. nationale « balai ».

La F.G.M. est allée à cette réunion avec pour objectifs :

- de créer les meilleures conditions de négociations pour l'année 1979 ;
- obtenir des garanties sur un lien avec les T.E.G. ;
- faire avancer les autres négociations principalement sur les classifications, les garanties de progression de carrière des ouvriers, mais aussi de la réduction du temps de travail.

L'U.I.M.M. a fait le point des négociations. 25 accords ont été signés, ils s'échelonnent de 24 250 à 27 500 F, 60 % des travailleurs de la Métallurgie sont couverts par ces accords mais seulement 60 000 travailleurs ont été directement touchés par les R.A.G. Il y en a eu 45 000 en PROVINCE et 15 000 à PARIS.

La F.G.M. a noté que des accords ont permis effectivement des résultats, particulièrement ceux où nos syndicats ont pu imposer, dans la foulée, la négociation sur les T.E.G., mais nous avons constaté aussi que dans de nombreuses chambres patronales, il y a eu mauvaise volonté évidente des patrons à négocier et quelquefois même des simulacres de négociations.

Dans un premier temps les patrons ont simplement proposé de reprendre rapidement les négociations dans toutes les chambres patronales sur la base des chiffres 1978 les plus élevés annoncés par les patrons dans les négociations, avec un minimum de 24 000 F.

Devant les protestations de toutes les organisations syndicales et après une suspension de séance, la F.G.M.-C.F.D.T. est intervenue pour obtenir des contraintes pour 1979 sur toutes les chambres patronales qui ont refusé de négocier où qui ont fait des propositions trop basses. En tout état de cause les négociations 1979 doivent démarrer sur des chiffres supérieurs à 1978 avec un minimum actualisé de 25 000 F. Toutes les organisations syndicales étant sur cette base, l'U.I.M.M. après avoir proposé 24 250 F minimum se retrancha vers une absence de mandat pour aller au-delà et après consultation de ses instances, nous fera connaître sa proposition dans les semaines qui viennent.

En outre, l'U.I.M.M. entend faire une recommandation à ses chambres régionales :

- pour que partout, y compris où les négociations ont échouées, s'engagent très rapidement de nouvelles négociations ;
- pour une vérification trimestrielle chaque fois que c'est possible ;
- pour des négociations sur les T.E.G.

Pour ce qui concerne les autres sujets de négociations, un calendrier a été fixé. La prochaine réunion aura lieu le 13 février avec comme sujet le problème des équivalences (pour les gardiens...) et le début de la négociation sur les garanties de progression de carrière des ouvriers.



Photo Républicain Lorrain

80 000 manifestants à Metz le 12 janvier.



S.N.I.A.S. :

La pratique des emplois à durée déterminée.

Le gouvernement, les ministres de tutelle, le PDG de la SNIAS se félicitent depuis trois mois des promesses d'avenir pour la vente des Air Bus : 230 avions livrés ou commandés.

Après avoir connu le chômage partiel avec diminution de leurs ressources pendant deux ans les travailleurs sont un peu plus optimistes, ils voient s'éloigner les déplacements autoritaires, les mutations et les licenciements.

Depuis 1970, la politique de l'emploi à la SNIAS se caractérise par une volonté de faire baisser les effectifs. Divers moyens ont été utilisés, de la fermeture d'usines à la non reprise des jeunes au retour du service militaire ou au licenciement pour raison économique des travailleurs de plus de 57 ans.

Cette dernière mesure a souvent été présentée comme un départ en retraite et beaucoup de travailleurs étaient intéressés par des propositions de départ qui ne reviennent pas chères à la SNIAS puisqu'elle utilise les fonds publics normalement prévus pour indemniser de « vrais » chômeurs.

La « politique sociale » pratiquée (salaires, promotions, etc.) visait également cet objectif : chute des effectifs.

Face au développement et au succès du programme Air Bus, la direction n'envisage pas aujourd'hui une reprise de l'embauche mais une stabilisation.

Le PDG déclare : « En tant qu'Entreprise Nationale, la SNIAS doit être génératrice d'activités. Elle doit irriguer par ses sous-traitances tout le tissu industriel français ».

Sous-traitance et contrats de 2 ans

La SNIAS va donc développer la sous-traitance en prenant comme exemple de bonne gestion Boeing et Dassault.

Dès maintenant la direction de la SNIAS développe les contrats d'embauche à durée déterminée dans toutes ses divisions (avions, hélicoptères, tactique, balistique).

Elle propose des contrats de travail de 2 ans renouvelable une fois et le lieu de travail est : toutes les usines de la société.

Un travailleur « embauché » reste ainsi 4 ans dans l'incertitude pour son emploi.

Le gouvernement et le patronat justifient leur politique d'austérité par le manque de compétitivité des industries mais dans le domaine aéronautique qui est concurrentiel vis-à-vis des U.S.A., et en période de reprise, ils tiennent le même discours : pas de réduction du temps de travail, développement de la sous-traitance et de l'intérim.

La direction de la SNIAS n'a aucune « considération » pour la politique contractuelle qu'elle a institué avec FO, C.G.C. et C.G.T. et qui prévoit « l'adaptation des effectifs au plan de charge ».

Après avoir utilisé cet argument pour faire chuter ses effectifs (comme le prévoyait la C.F.D.T.), elle ne l'utilise pas pour pratiquer une politique d'embauche dynamique.

Face à cette situation l'Inter C.F.D.T. propose aux travailleurs de développer l'action syndicale pour :

- la reconstitution et le développement du potentiel humain et technique de chaque établissement,
- dans le cadre d'une politique de réduction du temps de travail et de développement de l'emploi régional :
 - pré-retraite à 57 ans avec 80 % du salaire brut,
 - retraite pleine et entière à 60 ans,
 - réduction compensée immédiate des horaires à 40 h et ouverture de négociations pour aboutir à la semaine de 35 h,
- 5^e semaine de congés payés.

ON RECHERCHE... LES RETARDATAIRES !

Que deviennent les (trop) nombreuses sections syndicales qui n'ont pas encore renouvelé leurs abonnements à la Presse Fédérale pour l'année 1979 ?

Il est urgent de les « retrouver »... car avec ce BM Hebdo se termine l'abonnement 1978 (toutefois le BM Mensuel prochain sera encore servi aux abonnés 1978). Mais envoyez-nous vite vos abonnements 1979 pour éviter toute interruption dans la réception de la presse fédérale (BM Hebdo et Mensuel) et confédérale (Syndicalisme-Hebdo).

Appel donc aux Secrétaires de sections pour faire le nécessaire rapidement. Appel également aux Responsables de syndicats pour inciter toutes les sections de leur champ géographique à souscrire ces abonnements 1979 et à porter leur effort sur l'objectif « 1 abonné pour 10 adhérents ».

IRCACIM : 88 CANDIDATS A TROUVER

On recherche aussi... 88 candidats pour l'élection des administrateurs IRCACIM ! Ou du moins, la F.G.M. - C.F.D.T. doit compléter la liste des candidats C.F.D.T., car déjà de nombreux camarades, mandatés par leur section ou syndicat, ont fait acte de candidature.

● L'IRCACIM : une caisse de retraite complémentaire de la Métallurgie qui concerne 200 000 travailleurs (2^e collège) dans 10 300 entreprises.

● Les élections prochaines (mars) : un test de représentativité syndicale face à l'UIMM.

La C.F.D.T. doit être présente dans toutes les sections, elle doit autant que possible fournir des listes complètes (8 candidats dans chacune des 11 sections de gestion), elle peut devenir l'organisation syndicale la plus représentative à l'IRCACIM : un enjeu que nous ne pouvons ignorer.

Nous vous demandons de vous reporter au BM Mensuel n° 108 (juin 78) et au BM Hebdo n° 121 (14 novembre 78) pour plus amples renseignements. Et nous comptons sur les sections syndicales concernées par ces élections IRCACIM pour réfléchir à cet enjeu, préparer ces élections, et présenter si possible un candidat (candidatures à adresser à l'Union Métaux pour transmission à la F.G.M.-C.F.D.T.). Il faut faire vite maintenant.

TRAVAUX DU CONSEIL FÉDÉRAL

(suite du BM Hebdo N° 129)

■ Préparation du Congrès Confédéral

Le C.F., après présentation des 4 résolutions (Action - Fonctionnement démocratique - International - Finances/CNAS) s'est partagé en commissions pour étudier celles-ci, afin de fournir à nos syndicats des éléments pour leur analyse et la préparation du Congrès confédéral.

Le C.F. a décidé d'envoyer la synthèse de ces travaux de commissions et donc de l'analyse du C.F., sous forme d'un dossier aux syndicats, ce dossier sera envoyé de la F.G.M. au plus tard le 22 janvier.

Mais déjà il faut que tous les syndicats aient commencé la préparation de ce congrès en essayant de mettre dans le coup toutes les sections syndicales et y compris les adhérents. Ce congrès ne doit pas rester l'affaire seulement de quelques militants.

Le C.F. a également discuté des candidatures à la Commission Exécutive Confédérale. Le débat autour de la proposition du Secrétariat National de voter pour les 3 candidats a montré un grand sens des responsabilités de notre fédération pour ne pas altérer une vraie bataille politique sur les orientations de notre confédération par une bataille polémique et destructive sur les hommes.

Pour notre part, le C.F. avait décidé de présenter Jacques CHE-REQUE à la commission exécutive confédérale. Le candidat de la F.G.M. pour le futur bureau national sera Georges GRANGER.

■ Organisation

Le point sur les effectifs montre qu'un effort important doit être fait sur le collectage, des implantations nouvelles sont faites, mais l'effort de syndicalisation est encore insuffisant par rapport à nos gains aux élections professionnelles. Le C.F. a également décidé la tenue d'une session pour les U.M. et les trésoriers d'U.M. sur le développement.

■ Caisses de retraite Prévoyance - Retraités

Un document a été remis au C.F. afin de préparer un débat sur ces thèmes au prochain C.F., car nous avons un gros effort de prise en charge à faire sur ces problèmes.

Dans ce sens, un dossier a déjà été fait sur les caisses de retraite complémentaire dans le B.M. mensuel N° 9 de novembre 1978. Il sera suivi dans les prochains mensuels d'un dossier sur « la prévoyance collective » et d'un dossier sur « l'organisation des retraités dans la F.G.M. ».

tion au forfait, le contrôle des heures supplémentaires, etc.

Nouveaux appointements minima garantis

(Pour 40 h de travail hebdomadaire et sans tenir compte des compensations de la réduction de la durée du travail).

■ POSITION I

Année de début :

— 21 ans	2 970 F
— 22 ans	3 366 F
— 23 ans et au-delà	3 762 F

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 3 novembre 1969 dans la limite de trois périodes d'un an : 396.

■ POSITION II

— Position de début	4 950 F
— Après trois ans en position II dans l'entreprise	5 346 F
— Après une nouvelle période de 3 ans	5 643 F
— Après une nouvelle période de 3 ans	5 940 F
— Après une nouvelle période de 3 ans	6 188 F
— Après une nouvelle période de 3 ans	6 435 F
— Après une nouvelle période de 3 ans	6 683 F

■ POSITION III

— Position repère III A	6 683 F
— Position repère III B	8 910 F
— Position repère III C	11 880 F

INGÉNIEURS ET CADRES REVALORISATION DES BARÈMES DE MINIMA

La F.G.M.-C.F.D.T. a abordé la négociation de fin d'année sur les appointements minima des Ingénieurs et Cadres avec les objectifs suivants :

- obtenir une ravalorisation du barème supérieure à l'indice C.F.D.T. pour 1978 (de l'ordre de 10,8 %) ;
- modifier l'accord de façon à obtenir des garanties sur l'évolution des salaires réels en fonction des augmentations accordées à l'ensemble du personnel.

Après deux rencontres, limitées par la volonté de l'UIMM aux appointements minima, une réévaluation de 10,5 % a été obtenue.

La F.G.M.-C.F.D.T. a décidé, ce jour, d'apposer sa signature sur cet accord pour les raisons suivantes :

- constatation que cette évolution concerne les Ingénieurs et Cadres dont les salaires sont les plus bas (essentiellement de province) ;
- proximité entre le chiffre de 10,5 % et l'indice C.F.D.T. ;
- volonté d'utiliser cette augmentation de 10,5 % pour les autres catégories de salariés, dans les négociations en cours dans les entreprises et avec l'UIMM.

Cette signature doit être prise en compte par les organisations de la F.G.M. pour :

- intensifier au niveau des entreprises l'action sur les salaires réels ;
- continuer le travail en cours au niveau des syndicats sur les problèmes posés par la rémunéra-

● 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 :

Jean LAPEYRE

● 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.