

bulletin du militant

**BM**  
**HEBDO**

DOCUMENTATION  
Fédération Générale de la Métallurgie

SOMMAIRE

La rémunération annuelle garantie (R.A.G.)	p. 1-2-3 et 4
Enquête inégalités	p. 6
Durée du travail	p. 7
« Hors U.I.M.M. »	
Deux accords nationaux de salaires minima	p. 8

**FGM CFTD**

## LA REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE (R.A.G.): UN TRUC INUTILE OU UN OUTIL EFFICACE ?

En juillet 1978, le Conseil Fédéral décidait de signer avec l'U.I.M.M. un accord instituant pour deux ans une Rémunération Annuelle Garantie dont le contenu et les modalités étaient définis nationalement mais dont le montant était à fixer dans chaque Convention Collective territoriale.

Cet accord a été prolongé en 1980 par un avenant que la F.G.M. a signé, il comporte deux avancées par rapport à 1978: les travailleurs à contrat à durée déterminée bénéficient de la R.A.G. Le complément éventuellement versé en fin 1980 pour amener la rémunération annuelle au niveau de la R.A.G. sera ramené au mois et intégré dans le salaire mensuel en 1981.

Après avoir considérablement amélioré les premières propositions patronales, la F.G.M. a signé ces accords, parce que la R.A.G. apparaissait comme un outil utile pour relever les bas salaires. A-t-elle répondu à cette attente? Avant d'en faire le bilan, peut-être n'est-il pas inutile de rappeler la démarche de la F.G.M. dans ce domaine.

### I) POURQUOI INSISTER AUTANT SUR LES BAS SALAIRES ?

La lutte contre les inégalités a toujours été une priorité de la C.F.D.T. mais elle l'est encore plus dans la période actuelle. Ce choix est très largement partagé par les militants mais certains travailleurs qui ne sont pas directement concernés ne comprennent pas toujours l'ENJEU de cette lutte.

La priorité aux bas salaires ne découle pas d'une simple démarche

de solidarité, elle intéresse l'ensemble des travailleurs.

Elle vise certes à relever plus rapidement les rémunérations les plus basses car leur niveau est inacceptable et les travailleurs qui sont dans ces situations supportent plus que les autres les conséquences désastreuses de l'inflation. **Le maintien du pouvoir d'achat** signifie pour eux, dans le meilleur des cas, **le maintien d'une sous-consommation et très souvent une diminution de leur niveau de vie.**

En effet, l'évolution du coût de la vie mesurée par un indice de prix représente une moyenne d'évolution de différents postes. Si l'augmentation des postes correspondants à des dépenses incompressibles telles que logement, charges, électricité, transports... est plus importante, il faut se priver sur d'autres postes du budget familial. Cela est valable quel

que soit le revenu mais pour les plus bas salaires, cela conduit **inévitamment à se priver sur l'essentiel**, c'est à-dire sur la nourriture et l'habillement. C'est un aspect très important, sur lequel nous reviendrons dans un prochain B.M. HEBDO, qui justifie une progression plus rapide des bas salaires.

L'action pour une progression plus rapide des bas salaires va bien au-delà de l'aspect solidarité, elle intéresse de fait tous les travailleurs.

En effet, l'existence de bas salaires a toujours été utilisée par les patrons pour freiner l'évolution des autres rémunérations ainsi, **le bas niveau du S.M.I.C.** est utilisé pour justifier **les bas salaires** de certaines entreprises, de même ces derniers sont à leur tour exploités par d'autres patrons comme arguments **pour refuser d'augmenter les rémunérations de leurs salariés.**





Chaque délégué, chaque section syndicale se trouve en permanence confronté à de tels arguments. Il est donc très important de faire découvrir ce lien par les travailleurs.

Enfin, une progression plus rapide des bas salaires n'est pas, contrairement à ce que prétendent les patrons, un handicap dans la compétitivité. Elle peut au contraire conduire à une plus grande efficacité industrielle.

Regardons ce qui se passe autour de nous. Nos exportations régressent, tandis que pour de nombreux produits, notre propre marché intérieur est envahi de produits étrangers. La concurrence ne vient pas pour l'essentiel des P.V.D. mais de pays industriels avancés. Or, hormis le cas particulier du Japon, dans tous ces pays **les coûts salariaux sont supérieurs à ceux de l'industrie française et de plus les écarts hiérarchiques sont beaucoup plus resserrés.**

En réalité, une industrie qui se construit en partie sur les bas salaires, comme en France, est une industrie qui n'éprouve pas le besoin d'INNOVER, donc qui régresse technologiquement et qui à terme est condamnée, entraînant dans sa chute un grand nombre d'emplois.

**La lutte contre les inégalités, donc pour une progression plus rapide des bas salaires, n'est pas une lutte marginale, elle a une dimension stratégique évidente qu'il faut faire découvrir.**

## SAVOIR MESURER LES AVANCÉES RÉALISÉES

L'effort poursuivi depuis plusieurs années par toute la C.F.D.T. porte aujourd'hui ses fruits. L'examen des résultats qui parviennent à la F.G.M. montrent que **sous des formes très diverses et dans de nombreuses entreprises** des progressions plus importantes sont obtenues pour les bas salaires. Bien sûr, le niveau de ces derniers est encore insuffisant mais un processus irréversible est maintenant en route qui doit être mis à l'actif de toutes les organisations de la C.F.D.T. Sachons apprécier et valoriser les avancées réalisées même si elles sont partielles.

Si des résultats sont obtenus dans les entreprises où nous sommes présents, comment avancer aussi dans les autres? C'était l'objectif que nous poursuivions à travers la R.A.G. Qu'en est-il?

## II) LE BILAN DES NEGOCIATIONS DE LA R.A.G.

Vous trouverez ci-après un tableau récapitulatif des R.A.G. signées en 1978-1979 et jusqu'en octobre 1980. En 1978, il y a eu 28 accords dont 12 signés par la C.F.D.T. En 1979, il y a eu 45 accords dont 7 signés par la C.F.D.T.

En octobre 1980, il y avait 39 accords, soit une dizaine de plus qu'en 1979 à la même date. La C.F.D.T. en a signé 7.

Si l'analyse des résultats 1978 et 1979 est intéressante, nous devons porter toute notre attention sur ceux de 1980, **car ce sont des résultats provisoires qui peuvent encore être améliorés.**

En effet, d'une part il n'y a pas encore eu de discussion dans plu-

sieurs régions et d'autre part, l'accord cadre national prévoit de nouvelles négociations à la fin du 2<sup>e</sup> semestre avec les Chambres Patronales régionales, là où un accord a déjà été réalisé en cours d'année. Ces nouvelles négociations doivent permettre d'effectuer les ajustements nécessaires en tenant compte de l'évolution des différents paramètres (indice des prix, évolution des salaires réels), qui n'avaient pu être correctement appréciés en début d'année.

## LE NIVEAU DES R.A.G. 1980

Dans le tableau ci-dessous nous avons effectué un regroupement par tranche en tenant compte du montant annuel.

MONTANT ANNUEL	30 000 F	31 500 à 31 750 F	32 000 à 32 750 F (1)	33 000 à 33 750 F	34 500 F (2)
MONTANT MENSUEL	2 500 F	2 625 à 2 645 F	2 665 à 2 730 F	2 750 à 2 810 F	2 875 F
NOMBRE DE R.A.G.	1	5	27	4	2

(1) Il y a 6 signatures C.F.D.T. dans cette tranche. (2) 1 signature C.F.D.T.

Nous constatons un important regroupement dans la fourchette 32 000/32 750 avec à l'intérieur une très forte concentration autour de 32 000 francs (14 accords) et 32 500 francs (9 accords).

Le regroupement au niveau régional s'opère également dans les faits, avec cependant la persistance de certaines inégalités difficilement explicables.

**Ainsi, par exemple:**

- pourquoi un écart de 1 000 francs entre Maubeuge et le Pas-de-Calais?

- comment expliquer un écart de 2 000 francs entre l'Orne (32 000 francs) et la Manche (30 000 francs). Le tissu industriel régional est-il tellement différent?

- comment justifier **quatre** lieux de négociation dans le département de l'OISE? avec un écart de 2 000 francs entre la R.A.G. la plus basse (Beauvais 32 000 francs) et la plus haute (Creil 34 500 francs en passant par 32 500 francs à NOYON et 33 250 à COMPIÈGNE).

Une analyse plus fine au niveau des Unions Métaux devrait permettre de mieux cerner les raisons qui sont à l'origine de ces situations et d'agir en conséquence.

## L'ÉVOLUTION 1980/1979

Parmi les 39 R.A.G. signées en 1980, 27 sont des réactualisations des R.A.G. 1979. Il est donc possible de mesurer pour ces dernières l'évolution sur un an. Comme l'indique le tableau ci-dessous.

Chambre syndicale	Evolution R.A.G. 1980/79	Evolution 1 <sup>er</sup> sem. 1980/79	Chambre syndicale	Evolution R.A.G. 1980/79	Evolution 1 <sup>er</sup> sem. 1980/79
MAINE-ET-LOIRE	16,4 %	17,3 %	AINES	12,3 %	9 %
COTES-DU-NORD	15,3 %	22,8 %	LILLE	12,3 %	11,7 %
ARDENNES	15,3 %	18,3 %	SAONE-ET-LOIRE	12,2 %	14,3 %
NIMES	15,3 %		COTE-D'OR	11,9 %	
MAUBEUGE	15 %		NANTES	11,6 %	11,1 %
CH.-MARITIME	14,9 %	17 %	VAUCLUSE	11,5 %	20 %
COMPIÈGNE	14,7 %	17,2 %	CREIL	11,3 %	15,8 %
CHER	14,5 %	21,2 %	BEAUVAIS	11,3 %	10,75 %
ALLES	14,3 %	15 %	PARIS	11,3 %	15,8 %
LOIR-ET-CHER	14,2 %	17 %	MANCHE	11,1 %	
GIRONDE	14 %	14 %	SAVOIE	10,9 %	7,7 %
INDRE	13,4 %	17,4 %	PAS-DE-CALAIS	10,5 %	14,3 %
NOYON	13 %	12,5 %	ORNE	10,3 %	
			NIEVRE	9,2 %	14,3 %



## UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE SYNDICALE

D'une manière générale la prise en charge par les syndicats de la F.G.M. des négociations de la R.A.G. 1980 a été très largement supérieure à celles des années passées.

L'accent mis dans toute l'organisation sur la connaissance des réalités et la découverte d'un niveau réel des salaires dans de nombreuses entreprises, ont montré l'urgence d'obtenir des résultats, et le danger de laisser des milliers de travailleurs en dehors de toute intervention syndicale.

Certains syndicats au départ indifférents, voire même hostiles au principe même de la R.A.G., constatent, aujourd'hui qu'elle est le seul OUTIL permettant de relever les bas salaires dans les entreprises où nous ne sommes pas présents syndicalement, et que l'exploitation des résultats peut être LE MOYEN DE S'IMPLANTER.

La Convention Collective territoriale apparaît, dans une période où le patronat tente d'individualiser sa politique sociale, et de faire éclater les statuts, comme un lieu à privilégier pour obtenir des garanties collectives.

Les négociations au niveau des Chambres Patronales, sur la R.A.G. mais aussi sur les minis garantis, sont de plus en plus prises en charge collectivement et s'accompagnent de débats dans les syndicats, parfois dans les sections, de diffusions d'informations de masse sur les enjeux, les propositions C.F.D.T., les résultats obtenus.

## UNE TRÈS FORTE RÉSISTANCE PATRONALE

Les patrons qui en 1978 étaient des chauds partisans de la R.A.G. ont découvert depuis, que négociée chaque année, elle pouvait être un instrument efficace pour relever les bas salaires.

Leur conclusion est bien sûr différente de la nôtre. L'U.I.M.M. a clairement indiqué qu'il n'était pas question de la maintenir en 1981.

Cette opposition se constate aussi dans les faits. Dans une trentaine de Conventions Collectives il n'y a eu aucun accord en 1978 - 1979 - 1980.

Dans 18 territoires où une R.A.G. avait été fixée en 1979, il n'y a

encore aucune conclusion pour 1980. Cela signifie que les propositions ont été jugées insuffisantes par tous les syndicats, où que les patrons ont carrément refusé de discuter. Cela est le cas dans les territoires suivants :

● Rouen - Dieppe - Eure - Vienne - Deux-Sèvres - Bouches-du-Rhône - Var - Haute-Savoie - Saint-Nazaire - Midi-Pyrénées - Seine-et-Marne - Dunkerque - Ain - Somme-Vimeux - toutes les chambres syndicales de la Franche-Comté.

## COMMENT APPRÉCIER LES RÉSULTATS ?

Des syndicats C.F.D.T. qui ont mis le paquet, qui ont été les éléments dynamiques des négociations — ET POURTANT SEULEMENT 7 SIGNATURES DE LA C.F.D.T. Pour quoi ?

Tous les efforts déployés auraient-ils donc été vains et les résultats insignifiants ?

Non, la poussée des syndicats C.F.D.T. est à l'origine de la plupart des avancées et les chiffres indiquent que des résultats non négligeables ont été obtenus.

Deux critères permettent d'apprécier le résultat. **L'évolution et le montant.**

### ■ L'ÉVOLUTION :

Elle ne peut pas se mesurer dans l'absolu mais en référence à ce qui se pratique dans la période. Nous connaissons les consignes du Patronat et du Gouvernement. Combien de sections syndicales avaient en début d'année la garantie d'obtenir dans l'année une augmentation minimum de 13,5 % - 14 % voire 15 % et plus, avec la possibilité d'en discuter en fin d'année ? Peu sans doute ?

**Ces garanties ont été obtenues dans plusieurs territoires (voir tableau 2) et cependant nous n'avons pas signé.**

Certes, ce niveau d'évolution n'a pas été atteint partout. Dans près de 15 Conventions Collectives, l'évolution annuelle proposée (voir tableau n° 2) était notoirement insuffisante par rapport à l'évolution prévisible des prix et des salaires. Cependant, un examen attentif laisse apparaître dans plusieurs de ces territoires, une évolution du montant du 1<sup>er</sup> semestre supérieure à celle proposée pour l'année. C'est notamment le cas de :

Cela pouvait être interprété comme un refus de s'engager au-delà des 6 premiers mois et laisser supposer une revalorisation en fin d'année, tout en apportant une garantie non négligeable pour les 6 premiers mois.

N'y a-t-il pas eu dans certains de ces cas manœuvre délibérée pour nous amener à refuser de signer et ainsi tenter de nous évincer des discussions de fin d'année ?

### ■ LE MONTANT :

L'évolution n'est pas le seul élément à prendre en compte, il faut aussi apprécier LE NIVEAU.

Obtenir 32 500 F dans l'année, ce n'est certainement pas suffisant pour vivre correctement, mais est-ce négligeable pour celui qui est au S.M.I.C. ? En tenant compte de l'évolution prévisible de celui-ci jusqu'en fin 1980, cela fait environ 4 300 Francs de plus dans l'année en sachant que la prime d'ancienneté est exclue de la R.A.G. et que le S.M.I.C. comprend tous les éléments du salaire.

Pour apprécier la valeur d'une R.A.G., il faut aussi mesurer son impact réel sur le terrain, or, nous surestimons très souvent les salaires pratiqués dans les entreprises où nous ne sommes pas présents.

Ainsi, le Syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie de Paris a été surpris de constater le niveau des salaires pratiqués dans certaines entreprises. Le tableau ci-dessous indique les sommes versées au titre de la R.A.G. 1979 dans quatre entreprises de ce secteur.

Entreprises	Nombre de salariés concernés	Sommes perçues au titre de la R.A.G. 1979
C.M.B. PARIS 13 <sup>e</sup>	50 personnes	1 400 / 1 500 F
SCRIPTA PARIS 11 <sup>e</sup>	6 personnes	3 000 F
SANCAR PARIS 11 <sup>e</sup>	76 personnes	5 701 / 6 175 F
B.B.T. PARIS 19 <sup>e</sup>	22 personnes	80 / 1 200 F

L'appréciation du niveau d'une R.A.G. doit bien sûr se faire par comparaison avec l'objectif visé,

La NIÈVRE	9,2 % pour l'année	— 14 % pour le 1 <sup>er</sup> semestre
Le PAS-DE-CALAIS	10,5 % pour l'année	— 14,3 % pour le 1 <sup>er</sup> semestre
PARIS	11,3 % pour l'année	— 15,8 % pour le 1 <sup>er</sup> semestre
CREIL	11,3 % pour l'année	— 15,8 % pour le 1 <sup>er</sup> semestre
Le VAUCLUSE	11,5 % pour l'année	— 20 % pour le 1 <sup>er</sup> semestre
La SAONE-ET-LOIRE	12,2 % pour l'année	— 14,3 % pour le 1 <sup>er</sup> semestre



mais aussi par rapport aux salaires réellement pratiqués. L'enquête INÉGALITÉS lancée par la F.G.M. sur la paie de fin novembre est un moyen à privilégier pour bien apprécier le niveau des salaires sur un territoire donné.

Ainsi, une analyse objective des résultats fait apparaître des avancées que certains de nos syndicats n'ont peut être pas su apprécier à leur juste valeur.

Certes, l'objectif des 3000 F mensuels est encore loin dans la plupart des cas, les salaires planchers de nombreuses entreprises sont souvent supérieurs au niveau des R.A.G. Mais des négociations territoriales, dans les conditions actuelles, peuvent-elles permettre de rattraper tout de suite l'énorme retard constaté sur les bas salaires ? Des étapes sont sans doute nécessaires. D'ailleurs comment avons-nous fait progresser les bas salaires dans les entreprises ? C'est souvent le résultat de plusieurs années d'action.

Alors, lorsque nous avons contraint les patrons à faire des concessions, pourquoi laisserions-nous d'autres organisations syndicales exploiter les résultats et se valoriser en signant seules des accords ? Il y a là un problème qui mérite débat.

UN MOIS ET DEMI  
POUR GAGNER

La campagne sur les bas salaires menée pendant le premier semestre, explique les résultats obtenus tant dans les entreprises, qu'au niveau des chambres patronales territoriales. Il nous reste un mois et demi pour franchir une nouvelle étape et obtenir de nouvelles avancées.

Chaque section syndicale doit donc repréciser, dans le débat avec les travailleurs, les revendications salariales qu'elle va défendre d'ici la fin de l'année et organiser l'action la plus efficace possible.

C'est ainsi que nous avancerons dans les entreprises mais aussi au niveau des Conventions Collectives sur la R.A.G., car c'est la pression d'ensemble sur les bas salaires qui sera déterminante.

Alors, pas de négociation en catimini. Il faut participer au débat dans les syndicats, faire connaître partout (dans les entreprises et dans l'opinion) le niveau réel des bas salaires, s'appuyer sur les résultats obtenus dans les entreprises et contraindre ainsi les chambres patronales à donner satisfaction.

R.A.G. 1978 - 79 - 80

Les sommes encadrées représentent les R.A.G. signées par la C.F.D.T.

N° UM	CHAMBRE SYNDICALE	R.A.G. 1978	R.A.G. 1979		R.A.G. 1980	
			Annuelle	1 <sup>er</sup> semestre	Annuelle	1 <sup>er</sup> semestre
1	PARIS 91 92 93 94 95 78	27 500	31 000	14 250	34 500	16 500
2	NORD VALENCIENNES-CAMBRAI NORD MAUBEUGE NORD LILLE-ROUBAIX TOURCOING-DOUAI PAS-DE-CALAIS	25 500 25 500	28 250 28 250 28 500 28 250	13 425 13 125	32 500 32 000 31 500	14 750 15 000 15 000
3	MOSELLE - MEURTHE-ET-MOSELLE SIDÉRURGIE VOSGES MEURTHE-ET-MOSELLE MOINS SIDÉRURGIE MOSELLE MOINS SIDÉRURGIE	26 000 26 500	30 500 30 000		32 250 32 250	14 500 14 500
4	SAVOIE HAUTE-SAVOIE	26 250	29 300 29 500	13 000	32 500	14 000
5	BAS-RHIN HAUT-RHIN	26 000	29 300 29 250	13 250 13 500		
6	JURA	25 000	27 750	13 150		
7	LOIRE				32 000	14 500
8	NANTES	27 000	30 250	13 500	33 750	15 000
9	MANCHE CALVADOS ORNE		27 000 29 000		30 000 31 750 32 000	14 500 15 000 14 500
11	AIN RHONE		28 500	13 000	32 500	14 750
12	SEINE-MARITIME ROUEN SEINE-MARITIME DIEPPE EURE	26 000 25 500 25 750				
13	COTES DU NORD ILLE-ET-VILAINE MORBIHAN		27 750 28 500	12 500	32 000	15 360
14	COTE D'OR NIÈVRE SAONE-ET-LOIRE YONNE	26 250 26 250 26 250	29 500 29 750 29 400	13 125 13 125	33 000 32 500 33 000 32 500	15 000 15 000 15 000 15 500
15	DORDOGNE LOT-ET-GARONNE GIRONDE		27 500 28 500	13 200 13 680	32 000 32 500	15 360 15 600
16	MAINE-ET-LOIRE VENDEE	25 750	27 500	13 000	32 000 32 000	15 250 15 000
17	ARDENNES	25 000	27 750	12 250	32 000	14 500
19	AISE OISE CREIL OISE BEAUVAIS OISE COMPIÈGNE OISE NOYON SOMME AMIENS SOMME VIMEUX	27 500 25 750 26 250 25 750	28 500 31 000 28 750 29 000 28 750	13 300 14 250 13 000 13 650 13 000	32 000 34 500 32 000 33 250 32 500 32 500	14 500 16 500 14 400 16 000 14 625
20	CHARENTE-MARITIME CORREZE HAUTE-VIENNE CREUSE DEUX-SEVRES VIENNE		28 500 28 000 29 000 29 000	13 250 13 440 13 500	32 750 31 500	15 500 14 175
21	CHER EURE-ET-LOIR INDRE INDRE-ET-LOIRE LOIR-ET-CHER	26 000 25 000	27 500 28 000 28 500 28 250	12 375 13 200 13 250	31 500 32 000 31 750 32 250	15 000 14 500 15 500 15 500
23	ALLIER PUY-DE-DOME C.-FERRAND	26 000	28 500 29 000	13 050		
24	ALPES-MARITIMES AUCLOSE BOUCHES-DU-RHONE	26 250 26 250	28 500 29 150 29 000	12 750 13 500	32 500	16 250
A	GARD RÉGION ALES GARD RÉGION NIMES HÉRAULT	24 250	28 000 27 750	12 600	32 000 32 000 32 000	14 500 15 000 14 500



# ENQUETE INEGALITÉS:

## LA DERNIÈRE LIGNE DROITE

Notre enquête nationale sur les INÉGALITÉS est bien partie. Les informations qui nous remontent des sections, des syndicats, des inters, des U.M., démontrent qu'elle était attendue et que le dossier que nous avons fourni aide grandement à la mise en route.

Quand vous recevrez ce bulletin, il n'y aura plus que deux semaines avant sa réalisation auprès des travailleurs. Juste ce qu'il faut pour vérifier que tout est en place et apporter les dernières retouches au dispositif.

### LES VÉRIFICATIONS A FAIRE ET LES QUESTIONS A SE POSER

#### ● Au niveau du syndicat

— Les deux entreprises où la C.F.D.T. n'est pas implantée et qui ont été choisies pour réaliser l'enquête, sont-elles connues de toutes les sections? Quelle équipe va se charger du travail? Les informations nécessaires ont-elles été distribuées aux travailleurs? Une réunion est-elle possible avant la fin de novembre avec les sympathisants ou adhérents de ces deux entreprises?

— Faire un pointage précis des sections qui ont pris les dispositions pour bien réussir l'enquête - INTERVENIR près de celles qui ont besoin d'un soutien.

— Communiqué dans la presse locale.

— Désigner dès maintenant l'équipe qui assurera la coordination du dépouillement.

#### ● Au niveau des sections

— **Le quadrillage de l'entreprise:** vérifier que pour chaque secteur il y a un responsable et des militants en nombre suffisant pour expliquer, distribuer, ramasser les questionnaires. Quel matériel spécifique a été distribué à ces camarades.

— **L'information:** tous les adhérents ont-ils été informés de l'objectif de l'enquête et du rôle capital qu'ils ont dans sa réussite. L'information des

travailleurs est-elle suffisante: affichage de la page centrale de la V.M., tract annonçant le pourquoi de l'enquête, affichage du questionnaire, tract explicatif sur les informations à fournir et les modalités de diffusion et de ramassage du questionnaire.

— **Le questionnaire:** quand arrivera-t-il à la section? Qui se chargera de le diffuser dans les secteurs et de tenir à jour le tableau de bord?

**LIRE ATTENTIVEMENT LES INFORMATIONS CI-DESSOUS CONCERNANT LE QUESTIONNAIRE.**

— Mettre en place l'équipe qui assurera l'organisation du dépouillement;

— prendre contact avec le responsable de l'INTER pour vérifier comment l'enquête est prise en charge dans les autres sections et prévoir une exploitation au NIVEAU DE L'ENTREPRISE.

### SURMONTER LES DERNIÈRES RÉSISTANCES

Certaines sections hésitent encore à se glisser dans le dispositif national, car la date ne correspond

pas à celle où elles réalisent habituellement leur enquête. C'est gênant, certes, mais l'intérêt d'une enquête nationale est évident et la date choisie permet d'avoir les premiers résultats pour les discussions salariales de début d'année.

D'autres affirment qu'elles ont déjà des renseignements par leur direction ou le C.E. Tant mieux. Mais ce sont souvent des moyennes. **L'enquête permettra d'obtenir des renseignements beaucoup plus précis et de les localiser. Elle est aussi et surtout un moyen de faire participer les travailleurs.**

### ATTENTION AU TIRAGE DU QUESTIONNAIRE

Le B.M. Hebdo sur la conduite de l'enquête indiquait que la partie concernant les salariés pouvait être précisée dans la formulation et que le questionnaire était à tirer par les sections, syndicats ou U.M.

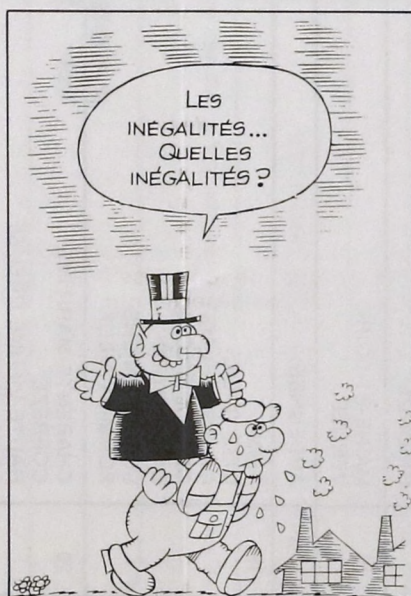
**Au moment où nous rédigeons, nous sommes pratiquement assurés de pouvoir réaliser un dépouillement par informatique au niveau national. Cela ne supprimera pas le dépouillement au niveau des sections car c'est le seul lieu où peuvent être cernées et comprises certaines réalités. Mais cela permettra de dépouiller au niveau national certaines questions beaucoup plus finement que ne l'aurait permis un dépouillement manuel.**

**Un tel dépouillement présente des avantages certains mais aussi une contrainte: NE PAS MODIFIER LA PRÉSENTATION DU MODÈLE DE QUESTIONNAIRE PRÉSENTÉ DANS LE B.M. HEBDO DU 30 SEPTEMBRE.**

Nous vous demandons de tenir compte impérativement de cette consigne au moment de la reproduction et du tirage du questionnaire.

#### Le dossier dépouillement

Comme convenu, il sera envoyé vers la mi-novembre en un exemplaire au responsable de chaque section désigné comme tel sur la feuille d'abonnement de la presse fédérale.





# DUREE DU TRAVAIL : où en sommes-nous ?

## ■ D'ABORD, QUELQUES RAPPELS

— Juillet 80, échec des négociations nationales interprofessionnelles sur la durée du travail, après 2 ans de discussions avec le C.N.P.F. et la publication du « rapport GIRAUDET ».

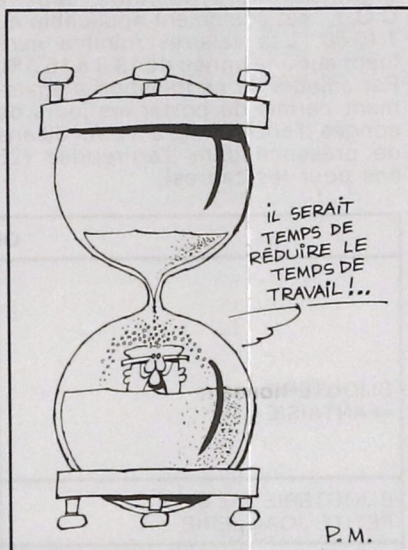
— Toutes les organisations syndicales refusent, pour des motifs divers, de signer le projet d'accord du C.N.P.F. qui interprète restrictivement le « rapport GIRAUDET », un rapport rédigé d'ailleurs de façon à prêter à cette interprétation.

— La C.F.D.T. est la seule organisation à consulter « sa base » pour décider de sa position vis-à-vis de ce projet d'accord : il y a quasiment unanimité pour refuser un tel projet d'accord qui fait peu de place à la réduction effective de la durée du travail, mais qui, par contre, autorise le patronat à aménager le temps de travail selon ses désirs et besoins. Le Conseil Fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T. se prononce début juillet, unanimement contre la signature d'un tel texte qui enfouit quelques aspects positifs (des concessions arrachées par la C.F.D.T. lors des négociations) dans une succession de clauses insuffisantes, voire de dispositions dangereuses.

## ■ LE DÉBAT DANS LA C.F.D.T.

— La consultation organisée par la C.F.D.T. sur la décision à prendre vis-à-vis du projet patronal met en lumière un certain malaise des militants. Il apparaît que s'est créé un fossé entre la négociation nationale et sa perception chez les militants. Cela est dû à une méconnaissance des contre-propositions formulées par la C.F.D.T. tout au long des négociations et au fait que ces contre-propositions n'ont pas été suffisamment débattues dans toute l'organisation, en confrontation avec les réalités.

— La Confédération décide alors d'impulser un large débat dans toutes ses organisations et de consulter celles-ci pour savoir sur quelles bases et à quelles conditions une éventuelle re-négociation pourrait avoir lieu et aboutir. La F.G.M.-C.F.D.T. s'inscrit dans ce débat en invitant ses organisations à s'exprimer sur ce sujet : notre conseil fédéral, notre commission exécutive fédérale (réunie en session extraordinaire le 4 novembre, à l'issue du Conseil National Confédéral qui a



traité de ce débat et avant la réunion du Bureau National les 5 et 6 novembre) ont consacré une partie de leurs travaux à ce thème.

— Les différentes instances fédérales et confédérales conviennent que le débat, actuellement pris en compte par la plupart de nos organisations, ne peut être clos prématurément et qu'il est donc nécessaire de repousser l'échéance de sa conclusion, en début d'année 1981.

— Néanmoins, quelques orientations générales sont dégagées, dont nous traitons ci-après. La grande majorité de nos organisations expriment leur accord sur les contre-propositions C.F.D.T. en vue d'une éventuelle re-négociation (voir Syndicalisme n° 1829 du 2 octobre 1980).

## ■ LES ORIENTATIONS DÉGAGÉES

— Si le C.N.P.F. désire reprendre les discussions, il apparaît nécessaire de ne pas désertir le terrain de la négociation pour ne pas laisser le champ libre à d'autres organisations susceptibles de signer un accord en contrepartie de concessions mineures. Ne pas désertir non plus le terrain de la négociation sur les problèmes de réorganisation du temps de travail, car nous pouvons constater chaque jour que le patronat n'attend pas après un accord pour imposer d'ores et déjà ses conceptions d'aménagement du temps de travail, aidé en cela par de nouveaux textes de loi.

— Si ces négociations reprennent, la C.F.D.T. fera en sorte que les dis-

cussions aient lieu sur ses contre-propositions. Tout nouveau projet d'accord ne serait acceptable que dans la mesure où nos exigences essentielles trouveraient une réponse. Et en tout état de cause, nos organisations seraient consultées préalablement à toute décision ultime.

## ■ LA POSITION PRISE LORS DU DERNIER CONSEIL NATIONAL CONFÉDÉRAL

Le Conseil national confirme l'objectif de la C.F.D.T. d'aller vers les 35 heures pour tous, sans perte de salaire, pour créer des emplois et vivre autrement. L'action doit se poursuivre pour réduire la durée du travail et franchir le mur des 40 heures, rapidement, là où c'est possible.

La C.F.D.T. est pour un accord en deux temps :

— un accord national interprofessionnel portant sur l'élimination des inégalités les plus fortes et sur la définition des principes de modification de l'organisation du temps de travail.

Dans cette négociation, nos exigences principales portent sur un renforcement du droit d'intervention des travailleurs et des organisations syndicales, sur un refus d'introduire des aspects restrictifs aux conventions collectives et usages et sur une réduction plus significative des inégalités en matière de durée réelle du travail. Sur ce dernier point, les enjeux essentiels de la C.F.D.T. sont :

- la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ou 5 jours de congés supplémentaires,
- la réduction importante des heures supplémentaires ;
- la réduction à 39 heures de la durée du travail pour les travaux pénibles.

— Cet accord doit être suivi de négociations de branches allant plus loin dans la réduction des inégalités, définissant le contenu des modifications dans l'organisation du temps de travail, précisant les modalités de contrôle.

Cette position répond, pour l'essentiel, aux propositions élaborées par la F.G.M.-C.F.D.T.

Dans le prochain B.M. Hebdo, nous traiterons plus particulièrement de l'apport spécifique de la F.G.M. - C.F.D.T. dans le débat qui a lieu sur la durée du travail.



## « HORS UIMM » :

### DEUX ACCORDS NATIONAUX DE SALAIRES MINIMA

La F.G.M.-C.F.D.T., après consultation des branches concernées, a signé deux accords nationaux de salaires minima qui concernent deux branches « Hors UIMM », couvertes par une Convention Collective Nationale: le Froid et la B.J.O.

#### 1) FROID

Le nouvel accord de salaires est applicable au 1.10.80. Il fixe la valeur du point à 17,20 F, ce qui donne un salaire minimum conventionnel garanti de 16,32 F de l'heure et 2840 F mensuels (pour 174 H).

Cet accord fait évoluer les salaires sur une année d'un pourcentage variant de 13,9 à 16,5% (pour la même période, l'indice INSEE a évolué de 13,6%). L'accord a été signé par toutes les organisations syndicales.

#### OUVRIERS

Catégorie	Coeff. hiér.	Salaire hiér. mensuel	Salaire min. garanti mensuel
M 2	129	2 202	2 840
OS 1	140	2 408	2 964
OS 2	150	2 580	3 067
P 1	160	2 752	3 171
P 2	180	3 096	3 377
P 3	209	3 595	3 677

#### COLLABORATEURS

Coeff. hiér.	Salaire hiér. mensuel	Salaire min. garanti
123	2 116	2 840
126	2 167	2 840
128	2 202	2 840
134	2 305	2 902
138	2 374	2 943
147	2 528	3 036
150	2 580	3 067
158	2 718	3 150
160	2 752	3 171
168	2 890	3 253
170	2 924	3 274
175	3 010	3 326
185	3 182	3 429
190	3 268	3 481
200	3 440	3 584
205	3 526	3 636
212	3 646	3 708
218	3 750	3 770
221	3 801	3 801

#### 2) B.J.O.

##### (Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie)

L'accord signé par toutes les organisations syndicales, sauf la C.G.T., est également applicable au 1.10.80. Les salaires minima évoluent sur une année de 13,9 à 15,3 %. Par ailleurs, la négociation a également permis de porter les jours de congés d'ancienneté à 5 pour 30 ans de présence dans l'entreprise (25 ans pour les cadres).

Le détail complet de ces deux accords a été communiqué aux sections syndicales des branches concernées. Toutefois, les indications ci-dessus permettront à nos sections et syndicats de prendre contact avec les travailleurs des entreprises concernées dans lesquelles la C.F.D.T. n'est pas encore présente.

#### OUVRIERS

	Catégorie	Salaire
BIJOUTERIE « FANTAISIE »	M.	2 676
	OS. 1	2 747
	OS. 2	2 840
	P. 1	2 883
	P. 2	3 114
	P. 3	3 462
	P. 4	3 951
BIJOUTERIE OR ET PETITE JOAILLERIE	P. 3	3 499
	P. 4	4 076
JOAILLIERS	OJ. 1	3 499
	Poliss.	3 182
	OJ. 2	4 017
	Poliss.	3 714
	OJ. 3	4 636
	Poliss.	4 357
	OJ. 4	5 356
LAPIDAIRES DIAMANTAIRES	Poliss.	4 979
	OS. 1	2 859
	OS. 2	2 935
	P. 1 (OL)	3 024
	P. 2 (OS)	3 396
	P. 3 (OL)	4 017
	P. 4 (OL)	4 616
	PANIER	19,40

#### COLLABORATEURS

Coefficient	Salaire
100	2 676
115	2 735
118	2 747
126,5	2 781
128	2 786
134	2 810
138	2 826
147	2 861
150	2 873
155	2 893
160	2 959
178	3 172
180	3 208
185	3 297
195	3 475
200	3 564
209	3 724
212	3 778
221	3 938

#### ● 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 : 90 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.