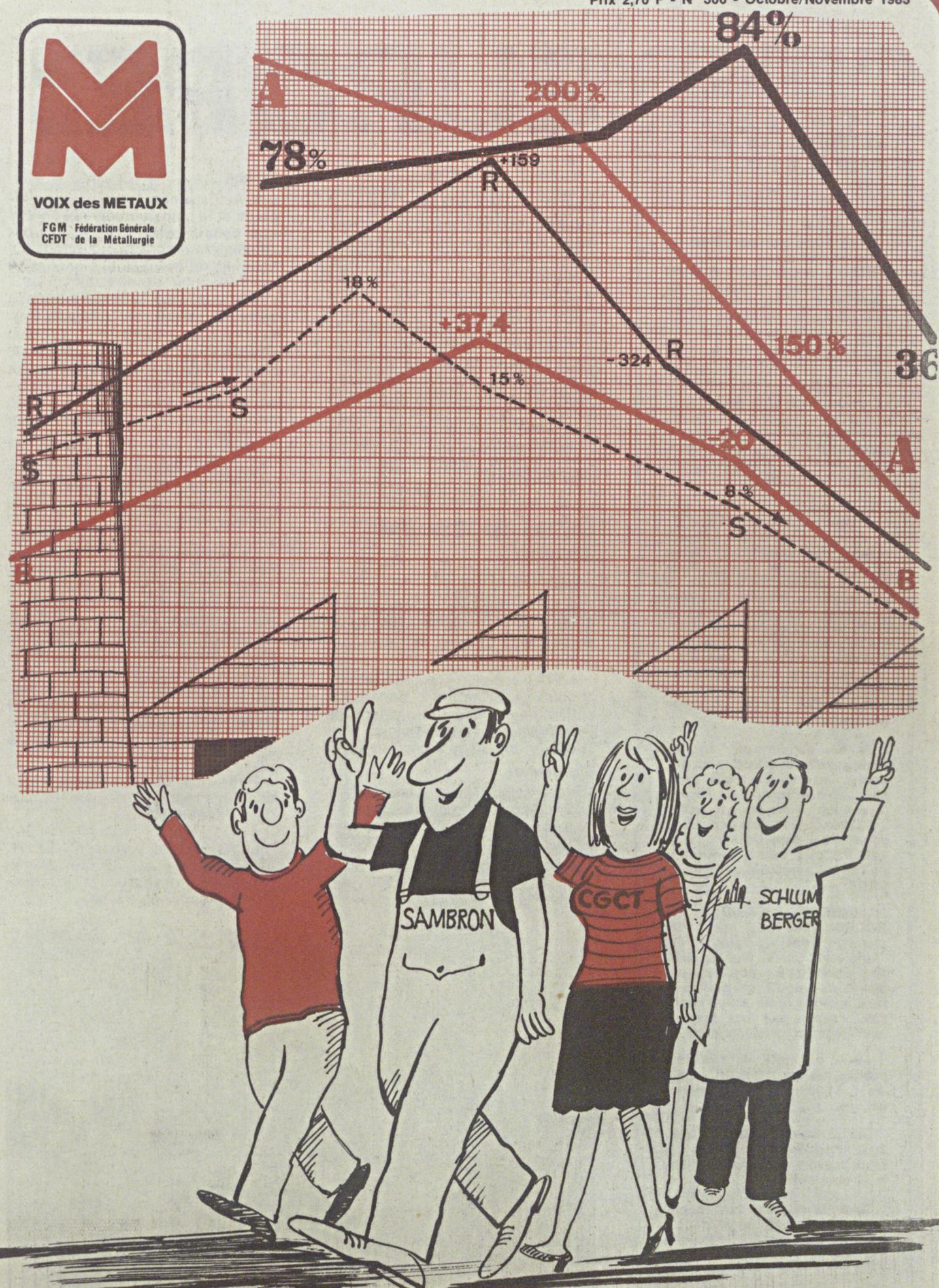




VOIX des METAUX

FGM Fédération Générale
CFDT de la Métallurgie

Prix 2,70 F - N° 300 - Octobre/Novembre 1983



L'ACTION... SYNDICALE
ÇA PAIE AVEC LA C.F.D.T.!

L'action... syndicale, ça paie avec la C.F.D.T.!

Vous trouverez dans différents articles de cette VOIX DES MÉTAUX, des exemples de luttes et de résultats significatifs, de cette vérité, parfois oubliée, pourtant toujours d'actualité, L'ACTION syndicale, ça paie!

AVEC LA C.F.D.T.!

SAMBRON, TRÉFILERIES DE BOURGOURG, sont deux exemples d'une action tenace, conduite avec les adhérents(es), les travailleurs(es) des entreprises concernées, dans des situations particulièrement difficiles.

Les résultats obtenus sont remarquables compte tenu du contexte dans lequel ont été menées ces actions. Ah! certes, ils sont loin de ce que nous aurions souhaité, ils sont loin de nos positions les plus radicales. Ils ont cependant l'énorme qualité d'être bien supérieurs aux objectifs de restructuration, de liquidation de salariés(es), de diminution insupportable des salaires et avantages sociaux que prétenaient appliquer les directions de ces entreprises.

Ils ont de surcroit l'énorme avantage d'avoir été débattus, élaborés, défendus avec nos adhérents, avec les travailleurs. Ils sont le résultat d'une intense action syndicale faisant toute sa place au débat et à la participation des travailleurs, c'est cela la conception de l'action syndicale de la FGM-CFDT.

SAMBRON, TRÉFILERIES DE BOURGOURG n'ont pas eu les premières des journaux, ni les « honneurs » de la télévision, ce sont pourtant deux conflits exemplaires de ce qu'il est possible de faire, lorsque notre action syndicale s'appuie sur une pratique résolument autogestionnaire.

Autre exemple de résultats positifs, les acquis obtenus pour les 365 000 travailleurs(es) des garages.

Les garages! Profession souvent considérée comme les parents pauvres de l'action syndicale et pourtant!

Garantie maladie sans conditions d'ancienneté, augmentation importante des salaires minis, des coefficients ouvriers, sans grand bruit, mais avec beaucoup d'efficacité, nos camarades des garages font eux aussi la démonstration avec beaucoup d'autres que l'action syndicale, ça paie!

EUROPE :

France:

- Actuellement 2 millions de chômeurs et le plan quinquennal prévoit que sans mesure spécifique pour l'emploi, le chômage atteindrait 3 à 3,5 millions en quelques années.

- L'ensemble de l'automobile a diminué ses effectifs de 69 000 personnes depuis 1979 et il est prévu une perte supplémentaire de 50 000 salariés d'ici à 1988. Déjà Peugeot veut supprimer 7 371 emplois, Renault parle d'un sureffectif de 5 000 personnes et Citroën d'un minimum de 1 500...

Les difficultés présentes et à venir dans l'automobile de chacun des pays ont les mêmes causes et les mêmes effets.

Le marché mondial n'est qu'en très faible progression, voire en stagnation pour plusieurs années. Il ne s'agit plus que de renouveler le parc automobile existant qui entraîne une concurrence accrue. Dans le même temps, l'introduction de la robotique, l'informatique, les matériaux nouveaux, l'amélioration des processus et de l'organisation du travail sont tels que les progrès de productivité sont au moins de 5% l'an.

Pour les constructeurs, tout conduit à réduire fortement l'emploi dans l'automobile!

Les syndicats européens, CFDT, IG METALL, FLM, FO et FEM exigent une autre alternative : la réduction du temps de travail.

Les mêmes difficultés d'emploi

Italie :

- 3,5 millions de chômeurs auxquels s'ajoutent 500 000 personnes en chômage partiel total pour l'ensemble du pays.

- FIAT a diminué ses effectifs de 40 000 ces 2 dernières années, et actuellement il a l'équivalent de 26 000 salariés en chômage, dont 16 000 en chômage technique total.

Allemagne :

- 2,1 millions de chômeurs dans le pays et prévision d'atteindre entre 3 à 3,5 millions d'ici quelques années.

- La branche automobile a diminué ses effectifs de 40 000 personnes, ces 3 dernières années.



L'ACTION POUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'AUTOMOBILE ÇA ROULE !

Des objectifs revendicatifs communs

Les délégations étrangères et françaises sont unies pour déclarer qu'il n'y a pas de solution à l'emploi sans réduction du temps de travail, comme il n'y a pas de qualité de l'emploi sans formation professionnelle.

Ces deux exigences fondent les objectifs communs qu'ils veulent arracher aux constructeurs pour les travailleurs de l'automobile de leurs pays respectifs.

- rapide réduction du temps de travail vers les 35 heures dans l'automobile européenne,

- contrôle et limitation des heures supplémentaires et leur récupération systématique,

- nécessité que l'introduction des nouvelles technologies soit négociée avec leurs conséquences sur le niveau et la qualité de l'emploi.

Ceci implique qu'il y ait une gestion prévisionnelle et négociée de l'emploi dans l'automobile.

- Engagement concrets des Constructeurs et Etats pour la prise en charge financière de la formation des travailleurs de l'automobile.

Des initiatives d'action communes

Pour faire aboutir leur plate-forme revendicative, les différentes délégations ont décidé des initiatives communes, dont la mise en œuvre reste à la diligence de chaque organisation suivant leurs stratégies respectives.

- Interpellation des Directions des principaux groupes automobiles : WOLKSWAGEN, MERCEDES, FIAT, RENAULT et PSA (Peugeot, Talbot, Citroën) pour que s'ouvrent des négociations sur la réduction du temps de travail.

- Interpellation de la Communauté Economique Européenne pour qu'elle soit un support à l'action des syndicats européens pour la réduction du temps de travail comme solution à l'emploi.

Ceci est d'autant plus important que la France présidera le conseil de la CEE à partir de janvier 1984 et que le Ministre Bérégovoy en présidera la commission sociale.

- La FEM saisira son Conseil pour que les initiatives communes soient élargies aux autres constructeurs européens : Britanniques, Espagnols et Suédois.

- De la même façon la FEM contribuera à une solidarité effective pour soutenir l'action d'envergure que l'IG METALL a décidé d'engager pour les 35 heures en Allemagne.

L'IG METALL a dénoncé toutes les conventions collectives de la métallurgie allemande afin de négocier du temps de travail dès janvier 1984 et d'avoir toute liberté d'agir.

Toute avancée dans un pays d'Europe vers les 35 heures, sera moteur pour la réduction du temps pour les autres travailleurs de la métallurgie en Europe. L'action engagée par les syndicats allemands est un atout supplémentaire pour la FGM-CFDT et les travailleurs de l'automobile en France pour continuer leur bataille pour les 35 heures et l'emploi.

Devant l'unité des syndicats de la FEM, les arguments économiques

du Patronat de l'automobile tombent.

S'il y a réduction du temps de travail chez les différents constructeurs européens, les aspects compétitifs de chaque groupe restent maintenus sur le marché.

AUX TRAVAILLEURS DE L'AUTOMOBILE et particulièrement à ceux de France de soutenir fermement les revendications et initiatives prises au niveau européen et de contraindre RENAULT et PSA à négocier la réduction du temps de travail et la formation pour garantir l'emploi et de bons emplois dans l'automobile.

Il appartient à nous, à vous, que les 35 heures dans l'automobile deviennent une réalité.

UN SYNDICALISTE « PRIX NOBEL DE LA PAIX »

L'attribution du Prix Nobel de la Paix à Lech WALESZA est une grande joie pour la FGM-CFDT et tous ses militants qui n'ont cessé d'agir, chacun pour leur part, pour soutenir les amis de SOLIDARNOSC dans leur combat.

Cet événement a une portée symbolique considérable qui de toute évidence réaffirme et renforce la légitimité de la lutte de SOLIDARNOSC et dépasse largement la seule personne de Lech WALESZA.

Ceci a une très grande signification sur le plan international ; d'ailleurs il n'est qu'à voir les réactions multiples de par le monde, débordantes d'enthousiasme pour les uns, oh combien embarrassées pour les autres.

Nos amis polonais trouvent là un formidable ballon d'oxygène qui alimente leur espoir et leur refait des forces, tout particulièrement à ceux qui sont dans les prisons, dans les hôpitaux psychiatriques.

Une telle distinction à un responsable syndical est un espoir pour tous ceux qui luttent de par le monde pour le droit élémentaire à s'organiser librement et collectivement pour pouvoir prendre leur vie en mains.

Nous adressons ce jour un télégramme à Lech WALESZA pour lui dire notre bonheur, notre espoir.

La FGM et la CFDT toute entière ont accompagné et soutenu SOLIDARNOSC depuis ses tout premiers balbutiements, nous saurons avec eux continuer le chemin qui reste à parcourir jusqu'à la victoire.

L'ACTION... SYNDICALE ÇA PAIE AVEC LA CFDT

SAMBRON: UNE ACTION EXEMPLAIRE

L'Entreprise SAMBRON constructeur de matériels de travaux publics à Pont-Château près de Saint-Nazaire était en faillite et complète déconfiture à cause d'une gestion désastreuse. Depuis janvier 1983, la section CFDT majoritaire dans l'entreprise a conduit une action exemplaire pour assurer un avenir à l'entreprise, sauver le maximum d'emplois et garantir le statut des travailleurs.

Il a fallu d'abord trouver un repreneur, un nouveau patron

Avec la CFDT, les travailleurs ont dû peser sur les Pouvoirs locaux et publics notamment le C.I.R.I. (Commission Interministérielle de Restructuration Industrielle).

Finalement le groupe POTAIR a été trouvé comme preneur pour reprendre et relancer l'activité de SAMBRON.

Mais les exigences de POTAIR ne se sont pas faites attendre: en plus des services publics et bancaires celui-ci exigeait avant toute reprise, 143 licenciements sur un effectif de 400 personnes.

Ensuite ce fut l'action pour l'emploi

La mobilisation constante a permis de négocier avec POTAIR par Direction de SAMBRON, inspection du travail et C.I.R.I. interposés.

Après plusieurs mois d'action, les résultats malgré leurs limites, récompensent les efforts déployés par la CFDT avec les travailleurs pour aboutir à un rapport de force qui a permis le maintien de 28 emplois par un contrat de solidarité, la réduction du temps de travail à 35 h au 1^{er} octobre 1983, (Pourtant POTAIR refusait toute R.T.T. dans son groupe).

— Le refus de 55 licenciements par l'Inspection du Travail;

— 12 départs en pré-retraite à 55 ans (FNE) auxquels s'ajouteront ceux pouvant partir en 84 et 85;

— la limitation à 48 licenciements;

— la réintégration de 3 salariés abusivement licenciés;

— un plan de formation «ouvrier» pour la première fois dans l'entreprise.

Début août, alors que l'entreprise était fermée pour cause de congés, la section CFDT a pris ses responsabilités. Ce fut en effet le moment que choi-

sit POTAIR pour conclure le montage financier avec les banques et à la condition expresse exigée qu'un accord avec les syndicats aboutisse dans le délai d'une semaine. Passé ce délai, POTAIR s'accordait le droit d'abandonner toute reprise. La CFDT, forte des décisions prises avec les travailleurs avant leur départ en congés, a obtenu avec l'accord des autres syndicats d'ultimes négociations qui aboutirent aux résultats suivants:

• Les 35 h sont applicables sans compensation immédiate, cependant celle-ci sera négociée pour le 1^{er} janvier 1985.

• Un accord de salaires pour compléter 1983 avec 2,5% au 1^{er} juillet jusqu'au coefficient 225,2% du 1^{er} octobre jusqu'à 290 points et constat en janvier 1984 pour ajuster 1983 et fixer les augmentations applicables à 1984.

• Négociation en 1984 des modalités d'une prime annuelle. Malgré l'écart existant avec les objectifs initiaux, la CFDT, en syndicat responsable, a signé cet accord global pour préserver le maximum d'emplois et l'avenir industriel de l'entreprise.

Cette décision de la section CFDT de Sambron fut très majoritairement approuvée par les travailleurs à leur retour de congés. Et cela malgré une campagne de délation menée par la CGT qui s'appuie sur des arguments du type: «les 110 000 familles peuvent payer»... Mais fortement minoritaire dans l'entreprise la CGT peut se permettre de jouer les irresponsables.

Des résultats exemplaires

Dans un cas aussi difficile d'entreprise en difficulté, nous pouvons qualifier les résultats comme exemplaires au vu du nombre d'emplois sauvé et du statut social qui accompagne la reprise. Exemplaire aussi, le choix qu'ont su faire les travailleurs de Sambron et la CFDT avec les 35 h non compensées immédiatement au profit de la suppression de licenciements.

Un exemple qui devrait faire réfléchir bien des salariés, bien des sections, d'autres entreprises face à la situation toujours plus préoccupante de l'emploi. D'autant que ces résultats sont le fruit d'actions multiples où la place de la CFDT fut prépondérante.

— Journée «Caravane de l'emploi»;

— blocages du pont de Saint-Nazaire;

— débrayage dans l'entreprise;

— occupation du bureau du Directeur;

- opération «Porte-ouverte» avec plusieurs milliers de personnes;
- puissante manifestation à Pont-Château;
- déplacement par cars à Paris;
- délégations et manifestation à Nantes;
- démarches auprès des élus;
- réalisation de nombreux dossiers et contre-propositions industrielles;
- etc.

La FGM tire un coup de chapeau aux travailleurs de Sambron

Mais la tâche n'est pas terminée, il faut suivre les problèmes de reclassement des licenciés, la mise en œuvre industrielle et commerciale par POTAIR, et veiller à l'application des accords.

Là, plus que jamais, les Sambrons savent que l'action syndicale avec la CFDT est leur gage de succès et d'avenir.

PAS DE LICENCIEMENTS AUX TRÉFILERIES DE BOURBOURG

Les Tréfileries de Bourbourg, c'est une usine directement en aval de la sidérurgie, située dans le bassin de main-d'œuvre de Dunkerque, dépendante d'une société belge, le groupe Bekaert. Cet établissement assure une diversification des productions d'Usinor Dunkerque et se situe sur un territoire qui compte plus de 12% de chômeurs.

En 1974, les tréfileries de Bourbourg employaient 639 salariés, aujourd'hui 350. Près des deux tiers des travailleurs ont une carte CFDT en poche et à jour.

Cet établissement est l'illustration de la crise qui percut la sidérurgie et la première transformation des métaux qui lui est liée. Crise qui est le résultat de la baisse de l'activité économique mais bien plus celle d'énormes mutations technologiques qui se traduisent par de formidables augmentations de productivité dans la production et l'utilisation des métaux et par l'emploi de plus en plus massif de matériaux nouveaux (plastiques, usines thermodurcissables, fibres diverses, etc.).

Alors que la section syndicale le revendique la Direction a toujours refusé la discussion des plans indus-

triels qu'elle a appliquée à l'usine contraignant la CFDT à agir seulement sur les conséquences sociales de ses décisions économiques et financières.

La section syndicale CFDT n'est pas près de lâcher cette revendication car des choix industriels et financiers découlent des conséquences très importantes pour les travailleurs et leurs familles.

Mais aujourd'hui, le conflit majeur concerne le plan social et sur ce terrain la CFDT et les travailleurs des Tréfileries de Bourbourg veulent gagner.

Le plan de la direction :

- Réduction du temps de travail de 38,30 h à 35 h/semaine sans compensation;

— départ des plus de 55 ans dans le cadre d'une convention F.N.E.;

— 36 licenciements économiques pour créer les conditions de compétitivité indispensables au maintien de l'activité de l'usine.

La section combat ce plan parce qu'il provoque le licenciement de 36 travailleurs qui iraient rejoindre les nombreux chômeurs de la région. Toutefois, la CFDT a soumis ce plan au suffrage du personnel, 88 travailleurs, soit 27,7% des 80% qui se sont exprimés y étaient favorables. Fort de ce refus et après en avoir largement discuté, la section CFDT a présenté un autre plan.

Le plan social CFDT

1) Horaire hebdomadaire ramené de 38 h 30 à 32 h sans compensation salariale et demande d'un contrat de solidarité de 38 h 30 à 32 h. (Perte de pouvoir d'achat estimé — 15%).

2) Activité de l'entreprise portée à 128 heures hebdomadaire au lieu de 116 heures aujourd'hui. Travail organisé en 4 équipes de 6 heures sur 5 jours plus une équipe le samedi matin de 5 h à 13 h, soit pour le personnel 3 semaines de 30 h et une de 38 h.

3) Accord dans ces conditions sur les départs en pré-retraite FNE à 55 ans.

4) Retour possible aux 35 h vers 1985.

Ce plan contient les critères d'exemplarité souhaités par les Pouvoirs Publics.

Amélioration de la compétitivité de l'entreprise

Une diminution de près de 20% de la masse salariale, une augmentation de l'utilisation des machines de 12 h par semaine,

des solutions humaines au problème social

La réduction importante de la durée du travail qui évitera tous les licenciements envisagés et qui apportera une amélioration très sensible des conditions de travail, (travail en 4 équipes de 6 h et 32 h de moyenne par semaine).

Chacun participera selon son revenu à la réalisation de ce plan social.

Les travailleurs sont consultés

La Direction n'ayant pas voulu prendre en compte les résultats du référendum organisé le 19 août par la CFDT, cette fois-ci la section syndicale a saisi les travailleurs à l'occasion des élections de délégués du personnel.

En votant pour les candidats présentés par la CFDT vous élirez vos représentants mais vous voterez en même temps pour l'approbation du plan de défense de l'emploi. La Direction a engagé une campagne pour que les travailleurs s'abstiennent, et obtenir en même temps le refus du plan de sauvetage de l'emploi et la possibilité de candidats non syndicaux lors d'un 2^e tour. Le vote a eu lieu mais les bulletins ne sont pas encore disponibles car plusieurs votes par correspondance sont en panne dans quelques centres de tri en grève. Mais c'est déjà une grande victoire car 86% du personnel est allé voter.

Fort de la première consultation et du nombre de votants enregistrés aux élections de D.P., la Section Syndicale CFDT et la FGM sont intervenus à différents niveaux de l'administration pour que ces autorisations de licenciements présentées par la Direction soient rejetées par l'Inspection du Travail et pour que soit conclu un contrat de solidarité permettant ainsi de ramener la durée du travail de 38 h 30 à 35 h, ce qui permettrait d'obtenir une certaine compensation de la réduction d'horaires. Jusqu'alors, il n'avait pas été possible de conclure un tel accord parce que tous les emplois n'étaient pas concernés.

Cette fois-ci, il va falloir que Ralite se positionne. Bien sûr, il y aura les départs en F.N.E. et donc une diminution des emplois, mais il n'y aura pas de chômeurs. Ou bien les contrats de solidarité sont faits pour les entreprises «riches» et seront peu employés, ou bien ils sont faits pour sauver les emplois, le moment est venu de le prouver.

La Section Syndicale CFDT fort de l'appui des travailleurs est décidée à faire aboutir son plan.



RESTRUCTURATIONS UNE CONSÉQUENCE

Deux restructurations importantes, tant du point de vue de l'importance industrielle des groupes que du nombre de travailleurs concernés ont défrayé la chronique ces dernières semaines. La fusion THOMSON/C.G.E. concernant la téléphonie, et Creusot-Loire.

A chaque fois, au bout des fusions, cession de capital, vente d'actions, accord commerciaux ou encore redistribution d'activités, le problème posé est : L'EMPLOI.

Le coût social du remodelage des entités industrielles n'est jamais absent.

L'ACCORD THOMSON/C.G.E. - UN pari industriel

Une affaire de fuites

La presse du 8 et 9 septembre annonce avec beaucoup de détails que la C.G.E. et Thomson, les deux principaux groupes nationalisés de l'électronique, négociaient un nouveau partage de leur activité. Pendant ce temps 90 militants de Thomson étaient en réunion pour étudier... les projets de restructuration interne de leur entreprise présentés par GOMEZ au moment du départ en congé!

Dans la semaine qui a suivi, les porte-parole officiels de la CGE et de Thomson qualifiaient ces «fuites» de «sans fondement».

Les responsables CFDT de CGE et Thomson tentent vainement d'avoir des informations de la part de leur Direction. La FGM fait de même auprès du Directeur du Cabinet du Ministre de l'Industrie et de la Recherche. Sans résultats! Le 15 septembre, la coordination CGE et les intérêts Thomson se réunissent à une quarantaine de militants. Ils analysent le projet d'accord. Des «fuites» (encore et toujours!) ont eu lieu après coup, qui ont permis à un certain nombre de personnes très diverses (presse, partis politiques, organisations syndicales...) d'avoir copie du projet d'accord. Ce processus est totalement anormal.

Analyse de l'accord

Il s'articule autour de 3 points :

- Thomson prend en charge les activités militaires, grand public et composants. La CGE lui céde dans ses parts dans SINTRA ALCATEL, LA CEPEM et son activité composants.

- Les activités communications (téléphonie en particulier) de THOMSON-CSF sont regroupées dans un holding THOMSON-TELECOM-MUNICATIONS. Cette Société sera détenue conjointement par l'Etat, Thomson et la CGE, cette dernière prenant une part minime (10 à 12%)

mais assurant la gestion de l'ensemble.

- La fusion THOMSON-TELECOMMUNICATIONS - CIT - ALCA-TEL serait effective au 1^{er} janvier 1987.

Les travailleurs concernés sont environ 5 000 qui «passeraient» de la CGE à THOMSON et 20 000 qui «passeraient», à terme, de Thomson à la CGE.

On peut estimer que ce rapprochement aura en tout état de cause des conséquences très importantes sur l'emploi, surtout dans le secteur des communications.

A l'inverse des parties financières, très précises l'incidence sur l'emploi dans l'accord est traité de façon tout à fait superficielle et manifestement de façon à pouvoir rassurer les Pouvoirs Publics.

La FGM INFORME LA PRESSE ET DEMANDE UNE ENTREVUE AU PDG DE THOMSON ET DE CGE.

Le 16 septembre, la FGM organise une Conférence de Presse. Pour l'essentiel, après avoir donné son analyse du contenu de l'accord elle indique : «qu'on est en face de multiples et diverses opérations dans l'ensemble du tissu industriel de la métallurgie. A chaque fois, il y a problème sur l'emploi. Cela ne fait que renforcer la FGM-CFDT sur la nécessité d'agir pour l'emploi qui est la priorité de notre Fédération.

Sur l'accord CGE-THOMSON, les informations les plus sérieuses que nous avons eues sont celles données par la presse. Aucun des deux groupes n'a fait d'information, ni bien sûr de consultation auprès des instances légales représentatives du personnel. Les Pouvoirs Publics ne répondent pas à nos demandes d'entrevue. Les choix de politique industrielle, ayant des répercussions importantes pour les salariés sont faits dans le secret. La FGM-CFDT s'élève avec force contre cette

absence totale de concertation et demande une entrevue immédiate aux PDG de Thomson et CGE».

APRÈS «LES FUITES», L'ANNONCE OFFICIELLE DE L'ACCORD.

Le 20 septembre à 15 h, M. PEBEAU (CGE) et GOMEZ (Thomson) lors d'une Conférence de Presse officialise l'accord de leur deux groupes. Le lendemain, le Ministre de l'Industrie rend publique une lettre adressée aux deux groupes pour indiquer que les Pouvoirs Publics acceptent le projet d'accord.

La FGM publie une déclaration

La FGM par son Secrétaire Général réagit vivement à cette situation. Dans le cadre d'une déclaration à la presse elle dit en substance : «Alors que la Gauche est au Pouvoir depuis 28 mois, que des avancées qualitatives importantes ont été réalisées dans les textes législatifs sur les droits nouveaux, la démocratisation du secteur public et nationalisé il y a loin de l'intention aux actes... Si le secret peut prévaloir lors des discussions préalables à la conclusion d'un accord, il est insupportable et dangereux dès lors que les conditions de l'accord sont réunies... Il faut que les travailleurs concernés, les organisations syndicales soient informés en priorité et soient ainsi mis en capacité d'appréhender le débat sur les enjeux d'une telle opération... Le choix de CGE, de Thom-

INDUSTRIELLES CONSTANTE: L'EMPLOI

Sa traduction est concrète, elle, s'appelle : les suppressions d'emplois.

Malgré cela, le centre d'intérêt des décideurs porte plus sur les aspects financiers négociés dans le secret des cabinets, avec leur corollaire les problèmes de pouvoir, que sur les choix industriels, les plans industriels dont la conséquence immédiate de leur réussite, ou de leur échec est le maintien, voire le développement de l'emploi.

Creusot-Loire et Thomson-C.G.E. sont deux exemples qui l'illustrent parfaitement.

CREUSOT-LOIRE : QUELLE POLITIQUE INDUSTRIELLE?

La politique du secret

De la même façon que pour l'accord Thomson/C.G.E., les travailleurs de Creusot-Loire et leurs Organisations Syndicales ont appris par la presse que les difficultés financières de leur groupe nécessiteraient une restructuration industrielle profonde.

De la fin mai au mois de septembre, le silence le plus parfait a régné. Les C.E. et C.C.E. n'ont pas été informés des projets en cours, ni bien sûr consultés. La F.G.M. s'est heurtée à l'inertie volontaire du Ministère de l'Industrie en n'obtenant une entrevue qu'à la mi-septembre.

Ceci n'est pas acceptable. Il n'est pas acceptable que les milliers de travailleurs directement concernés par leur emploi, par l'avenir de leur entreprise soient ignorés, que leurs organisations syndicales ne soient écoutées à défaut d'être entendues.

La situation de Creusot-Loire

Pour l'essentiel, les difficultés financières du groupe tiennent à :

- l'absence de stratégie industrielle claire,
- des investissements hasardeux aux Etats-Unis,
- des frais financiers très élevés résultant d'emprunts,
- la sidérurgie.

L'objectif de la Direction de Creusot-Loire à l'occasion des négociations avec les Pouvoirs Publics consistait à faire en sorte de débarrasser le groupe de «ses branches mortes» — la sidérurgie — en récupérant un maximum d'argent pour renflouer les activités restantes. Pour tenter d'atteindre cet objectif la Direction de Creusot-Loire a utilisé un outil : le chantage au dépôt de bilan, sachant pertinemment que le Gouvernement ne souhaitait pas aller vers une nouvelle nationalisation. Implications et réactions politiques obligent !

Le dossier social et économique

Le groupe passerait approximativement de 30 000 à 15 000 travailleurs, par

passage à USINOR et à SACILOR et par 4 000 à 4 500 suppressions d'emplois. Une enveloppe de 416 millions sera consacrée à assurer le coût social de ces suppressions d'emplois. Au total 6 milliards de francs seraient accordés à Creusot-Loire pour «assurer» sa restructuration.

Quelle politique industrielle pour demain ?

À quoi cette restructuration conduit-elle au niveau de la politique industrielle? Cette restructuration du groupe Creusot-Loire à quoi sert-elle? Une restructuration pourquoi faire?

Aujourd'hui rien n'est dit. Les Pouvoirs Publics semblent plus préoccupés de restructuration pour débarrasser ce groupe de sa partie déficiente, afin d'éviter le dépôt de bilan, que de savoir quelles seront les orientations industrielles de demain, tant dans Creusot-Loire «maintenu» que dans la sidérurgie au sens large du terme.

Est-il sérieux de distribuer des fonds publics sans garantie industrielle sérieuse quant à l'utilisation rationnelle des potentiels techniques et humains de Creusot-Loire! La réponse de la F.G.M. est : NON.

L'apport des Pouvoirs Publics doit permettre des investissements engageant l'avenir dans le cadre d'un plan de charge industriel concret.

Des exigences F.G.M.

La F.G.M.-C.F.D.T. et l'Inter Creusot-Loire ont fait de l'emploi leur objectif prioritaire.

La réalisation de cet objectif, la pérennisation des emplois, passent par un plan industriel sérieux et cohérent.

Les suppressions d'emplois ne doivent pas se traduire par des licenciements. Des contrats de solidarité — réduction du temps de travail doivent être mis en place, la Convention Générale de Protection Sociale doit jouer son plein effet et le F.N.E. doit être utilisé.



SOUSCRIPTION 1983

Heureux gagnants

La remise des 4 lots nationaux de la souscription fédérale a fait l'objet, cette année encore, de rencontres sympathiques où les militants adhérents et sympathisants se sont retrouvés.

Ces rencontres se sont tenues à Saint-Nazaire, en Franche-Comté, en Aquitaine et à Saint-Etienne pour la voiture.

C'est un adhérent de la CFDT de la Section de l'Etablissement de BERTHIEZ-Saint-Etienne (Machine Outil), qui a eu la chance de gagner la voiture R 9.

La photo nous montre la remise des clés par Robert BONNAND, Secrétaire Général de l'U.M. Loire et Haute-Loire.

Il reste maintenant à préparer la souscription de 1984.



ÇA BOUGE DANS LES GARAGES

1983... une année riche en activité syndicale dans les garages.

● **Le 1^{er} juillet** la FGM a signé avec toutes les autres organisations syndicales un accord prévoyant une garantie salariale pendant toute la durée de la maladie et ceci sans condition d'ancienneté. A partir du 1^{er} janvier, la caisse de prévoyance des garages versera à chaque salarié à partir du 46^e jour d'arrêt maladie, une indemnité de salaire égale à 25 % du plafond de la Sécurité sociale, moyennant une cotisation de 0,15 % de ce même plafond (depuis le 1^{er} juillet, cela représente 12 F par mois). Les employeurs paieront les salaires à plein tarif pendant les 45 premiers jours, mais seulement après un an d'ancienneté.

Cette avancée exceptionnelle dans une convention nationale va apporter des changements considérables pour beaucoup de travailleurs des garages.

En effet, un travailleur qui gagne jusqu'à 5 300 F bruts par mois (c'est la grande majorité des travailleurs des garages) verra son salaire maintenu à plein tarif pendant **toute** sa maladie sauf s'il a moins d'un an d'ancienneté, dans ce cas il percevra son salaire à plein tarif à partir du 46^e jour. Pour un travailleur qui gagne 6 000 F par mois, le salaire sera maintenu à 95 % et pour

celui qui gagne 7 000 F, le salaire sera maintenu à 90 %.

● **Un 2^e accord** a été signé par la CFDT et les autres organisations syndicales, sauf FO, où est traité, entre autre, le droit d'expression des salariés.

Cet accord est le fruit de l'acharnement de la CFDT. Il amène une avancée importante que toutes les sections garages doivent saisir :

— l'obligation de négocier avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, le droit d'expression des salariés alors que dans la loi cette obligation ne concerne que les entreprises de plus de 200 salariés.

Cela sera l'occasion pour la CFDT de poser des exigences pour que ce droit d'expression s'exerce effectivement et que les travailleurs et travailleuses des garages puissent donner leur avis sur les choix qui les concernent et participer ainsi plus activement aux changements souhaités.

● **Le 22 septembre** des négociations se sont engagées sur les salaires, la dernière négociation du 1^{er} juillet n'ayant abouti sur aucun accord.

Si on excepte le syndicat des vendeurs, très marginal dans la profession,

seule la CFDT a décidé de signer cet accord applicable au 1^{er} octobre :

— car il améliore d'une manière très sensible les bas salaires en particulier celui des coefficients 180 et 190 qui correspondent à la grande majorité des travailleurs des garages.

En effet, les salaires de ces deux coefficients sont majorés respectivement de 14,4 % et 15 % par rapport au salaire minima du 1.11.1982 (11 mois).

— Mais aussi, il servira de base pour la prochaine négociation fixée au 7 décembre, négociation devant déboucher sur une nouvelle grille au 1^{er} janvier 1984.

— Le salaire minimum passe de 3 870 F, ce qui représente le SMIC base 40 heures mais pour les garages le salaire mensuel minimum base 39 h, au-dessous duquel aucun salarié ne pourra être payé.

● **D'autres négociations** sont en cours, en particulier sur le statut des vendeurs, où la CFDT, là aussi, ne reste pas les bras croisés. Elle a fait des propositions, en particulier sur les deux jours consécutifs de repos par semaine sur la récupération des dimanches et jours fériés travaillés, sur les salaires.

Affaire à suivre, ... 1^{re} réunion le 26 octobre.