

bulletin du militant



B.M.
HEBDO

NÉGOCIATIONS AVEC L'U.I.M.M.

Dernière réunion avec l'U.I.M.M. le 31 mai, réunion qui a connu un front syndical assez uni, face aux propositions insuffisantes du patronat sur les trois points abordés :

- Pour ce qui concerne les classifications, le déblocage du niveau IV au-delà de 240 pour les O.P. est maintenant acquis avec un échelon sûr à 255 et un échelon possible à 270. Mais ce déblocage nécessaire au-delà du 240 ne constitue pas l'essentiel de la revalorisation des classifications ouvriers, car ne touchant qu'une toute petite minorité de ceux-ci (2 à 3 %). Toutes les organisations ont d'ailleurs appuyé la nécessité d'obtenir des garanties minimum de progression de carrière au démarrage des filières O.1, O.2, P.1.

- Pour ce qui concerne la garantie de fin de carrière, l'U.I.M.M. a fait une proposition de texte dont l'objet principal est le déclassement des travailleurs âgés de plus de 55 ans qui ne pourraient plus occuper leur fonction du fait d'une incapacité due à leur âge ! Le sens de ce texte était tellement mauvais, qu'il a provoqué le tollé de toutes les organisations. La F.G.M. a dit qu'il était effectivement absolument nécessaire de garantir la classification et le salaire d'un travailleur de plus de 50 ans qui ne pourrait plus tenir son emploi du fait de son âge ou d'une incapacité physique, mais que la solution ne passait absolument pas par un déclassement, mais par un allègement de la charge de travail et un aménagement et une diminution du temps de travail compensée.

- Pour ce qui concerne la revalorisation préférentielle des barèmes de mini ouvriers, l'U.I.M.M. a fait une proposition qui pourrait servir d'amorce à une remise en ordre de la hiérarchie si elle était appliquée à l'intégralité de la grille : revalorisation de barèmes de mini ouvriers d'une valeur de 7 fois la valeur de point du 140 appliquée à l'ensemble de la grille ouvrière...

FGM CFDT

- Le conflit SOLMER 1
- Progrès C.F.D.T.
- J.J. CARNAUD :
Rebondissement
du conflit 2
- GUILLOUARD :
Les cadences
qui mutilent 3
- Garages : Revalorisation
du travail manuel 4

EN VEDETTE, LE PATRONAT DE COMBAT !

Ainsi, la reprise du travail a eu lieu à l'usine SOLMER de Fos-sur-Mer. Nous ne reviendrons pas sur le déroulement de ce conflit, déjà relaté dans le B.M. mensuel, sinon pour tenter de cerner le contexte dans lequel s'est déroulée cette lutte des sidérurgistes...

Mais, notons d'abord, que déjà en 1975, la direction de la SOLMER, appuyée par les Pouvoirs Publics et l'ensemble du patronat de la sidérurgie, avait tout mis en œuvre pour briser une longue lutte des 6 500 travailleurs de cette entreprise qui appartient pour moitié à chacun des deux grands groupes sidérurgiques : USINOR et SACILOR SOLLAC, aujourd'hui passés sous contrôle de l'Etat.

C'est pratiquement le même scénario qui s'est déroulé en 1979 : une direction intransigeante (aucune négociation sur les revendications déposées) répressive (mise à pied et demandes de licenciements de militants syndicaux, lock-out) épaulée par les Pouvoirs Publics (interventions des forces de police, déclarations du Préfet...). A-t-on voulu mettre en vedette un patronat de combat pour prouver à d'autres chefs d'entreprise qu'il est possible de résister aux mouvements revendicatifs, notamment lorsqu'il s'agit d'augmentations de salaires ? Il semble en tout cas certain que dès qu'une lutte s'engage dans une grosse entreprise, telle la SOLMER, le patronat et les Pouvoirs Publics, craignant l'effet de contagion d'éventuelles concessions, donnent à leur résistance figure de test national. Cela risque encore, hélas, de

se vérifier dans le conflit actuel aux usines R.V.I. de Caen et Limoges...

Et cela quelles que soient les conséquences immédiates (400 000 tonnes de production d'acier perdue à la SOLMER) ou futures d'un tel blocage. Et pourtant, à la SOLMER, la section C.F.D.T., majoritaire, a toujours manifesté clairement sa volonté de négocier et d'aboutir à un accord : « le tout ou rien » n'a pas été de son fait !

Le travail a donc repris à la SOLMER après plus de 2 mois de lutte intense, lutte qui n'aura pas été inutile, car elle a au moins permis une augmentation indirecte des plus bas salaires par le biais d'un plancher fixé pour la prime de production. Reprise de travail consécutive non à l'écrasement de toute combativité ouvrière (les débrayages ont aussitôt repris dans plusieurs services), mais du fait que deux mois de perte de salaire pèsent lourd dans les budgets ouvriers. La direction de la SOLMER a pris la lourde responsabilité, et cela pour la deuxième fois en 4 ans, de provoquer une sourde colère chez les travailleurs, colère contenue aujourd'hui, mais...

Dans cette usine dite « moderne » et « performante », non directement touchée par la restructuration de la sidérurgie, toutes les conditions étaient réunies pour négocier véritablement. La C.F.D.T. en avait la ferme volonté, soucieuse d'obtenir satisfaction, même partielle, sur les revendications les plus urgentes des travailleurs. La direction a préféré se montrer sous son visage de « patron de choc » ; le climat revendicatif n'est pas prêt d'être au « calme plat » dans cette usine.

Pour la direction, tous les moyens sont bons pour briser le conflit

Alors que la grève du dimanche après-midi se poursuivait, l'attitude patronale vient de provoquer un nouveau développement à ce conflit déjà très long : des travailleurs en feux continus luttant depuis 17 mois malgré toutes les pressions individuelles, les menaces de licenciement faites sur certains d'entre-eux.

Depuis le dépôt en décembre 77 des revendications (parmi celles-ci : le repos du dimanche après-midi, la 5^e équipe) et le début de l'action soutenue par la C.F.D.T. et la C.G.T., la direction a bloqué toutes les revendications tant générales : salaires, réduction du temps de travail, que particulières à certaines catégories ou services.

En même temps que toute négociation devenait impossible, s'ajoutait à cette situation la reprise, petit à petit, au fil des mois, d'avantages acquis, tels que :

- plus de sortie anticipée pour les handicapés ;
- refus des autorisations d'absences ;
- abattement sur les primes pour absences non rémunérées ;
- non application des progressions de carrière prévues ;
- suppression des contrats de 5 ans pour les travailleurs postés de l'entretien ;
- modification des conditions de départ à la retraite ;
- suppression des journées bloquées les veilles de fête, etc.

Mieux, la direction s'attaque au droit de grève, en sanctionnant par exemple de lock-out jusqu'à la fin du poste, toute grève en milieu de

poste d'un service de production, en menaçant de licenciement les travailleurs en feux continus qui font grève le dimanche après-midi.

Ce sont également les graves atteintes au droit syndical en instituant un contrôle très strict à compter du 1^{er} mai sur les heures de délégation ; le dépassement individuel hier accepté est aujourd'hui interdit.

Un climat explosif

C'est le refus du paiement des heures passées en commissions du comité d'entreprise. Ce point figurant dans le règlement intérieur du C.E., la direction vient de dénoncer ce règlement !

Ce blocage de toute négociation, ainsi que la reprise des avantages acquis, a créé un climat explosif dans l'entreprise, et le mercredi 2 mai, l'ensemble des travailleurs (soit 2 000 personnes) étaient appelés à débrayer 3 heures pour soutenir une délégation intersyndicale C.F.D.T. - C.G.T. qui allait demander à la direction l'ouverture immédiate de négociations sur l'ensemble des revendications : tant celles des feux continus que celles communes à tous les travailleurs ou celles spécifiques à d'autres services et secteurs.

La réponse de la direction fut connue le 4 mai, la direction générale acceptait « d'entendre » l'intersyndicale le 14 mai « mais de toute façon il ne s'agirait pas de négociation ».

Le 7 mai, l'ensemble du personnel appuyait d'un débrayage et d'un

rassemblement devant la direction, une délégation intersyndicale C.F.D.T. - C.G.T. qui allait exiger que la réunion du lundi 14 mai soit effectivement une réunion de négociation.

Le refus catégorique de la direction a entraîné une réaction immédiate des travailleurs qui ont retenu environ 1/2 heure la direction. Un huissier avait été appelé semble-t-il avant même que l'entrevue ne soit commencée. Qui dans ces conditions, a prémédité le coup ?

Toute la semaine du 7 au 12, des actions se sont poursuivies par 2 ou 4 heures de grève par jour avec présence devant les locaux de la direction, ce qui entraînait le départ de la direction pendant 2 jours.

Une séance extraordinaire du C.E. tenue le vendredi 11 mai, annonçait des décisions motivées, d'après le patron, par la situation dans l'entreprise :

- abaissement des horaires (sans compensation bien entendu) ;
- ceux qui font plus de 40 heures descendraient à 40 heures ;
- ceux qui font 40 heures descendraient à 38 heures.

Des provocations répétées

« La moitié du personnel serait touché par ces mesures. En serait exclus entre autres tout l'encadrement et tout le personnel en feux continus.

Ces premières mesures seraient applicables à partir du 15 mai si les mouvements se poursuivaient, et

Progrès de la C.F.D.T.

• A la SNIAS CHATILLON (C.E.)

Tous collègues réunis (2 300 exprimés), la C.F.D.T. devient la première organisation syndicale de cet établissement avec 42 % des voix (+ 11,2 %) contre 31,8 % à la C.G.T. (- 9,2 %) et 26,2 % à F.O. (- 1,5 %). Notre organisation progresse de 7,1 % dans le 1^{er} collège (+ 1 élu) et de 13,6 % dans le second collège.

• A CHAUSSON MABEUGE (D.P.)

Aux élections 79 de délégués de personnel (2 495 inscrits au 1^{er} collège), la C.F.D.T. prend la majorité absolue avec 53,7 % des voix (+ 6,3 %) contre 38,2 % à la C.G.T. (+ 0,5 %) et 8 % à la C.F.T.C. (- 4,5 %). La C.F.D.T.

a 7 sièges, la C.G.T. 4, la C.F.T.C. 1. En 4 ans, la C.F.D.T. est passée de 33,5 à 53,7 % des voix (+ 20,2 %) et la C.G.T. de 55,5 % à 38,2 % (- 17,3 %).

Dans le 2^e collège (322 inscrits), la C.F.D.T. présente pour la 1^{re} fois, recueille 44,6 % des voix, alors que la C.G.T. avec 55,3 % perd 23,1 % des voix et que la C.F.T.C. disparaît de ce collège (27,5 % des voix aux précédentes élections).

• Aux H.F.R. de SAULNE et UCKANGE (D.P.)

Dans cette usine sidérurgique, la C.F.D.T. présente pour la 1^{re} fois aux élections de délégués de personnel, obtient 32 % des suffrages exprimés et 3 sièges de D.P. dans le collège ouvriers contre 6 à la C.G.T.

• A la THOMSON GENNEVILLIERS (C.E.)

Dans cet établissement THOMSON (1 606 inscrits), la C.F.D.T. obtient 57 % des voix (+ 4,4 %) contre 34,8 % à la C.G.T. (- 9,4 %) et 8,2 % à F.O. (+ 5 %).

• A STEIN Industrie ROUBAIX et LYS LEZ LANNOY (D.P.)

— A Lys, dans le 1^{er} collège, la C.F.D.T. avec 187 voix progresse de 36 voix (+ 1 élu). La C.G.T. avec 182 voix progresse de 24 voix. La C.F.T.C. a 56 voix (- 15), et F.O. 31 voix (- 21 et perte d'un élu).

— A Roubaix, la C.F.D.T. double son nombre de voix cette année et obtient 1 élu au détriment de la C.F.T.C.



GUILLOUARD (Nantes) NON AUX CADENCES QUI MUTILENT

d'autres mesures sont envisagées qui amèneraient à nouveau une baisse des horaires, mais aussi toucheraient les effectifs, si la situation devait se prolonger. »

Le 12 mai, en même temps que plus de 300 travailleurs grévistes des feux continus recevaient une lettre d'intimidation, 4 délégués (1 C.F.D.T. - 3 C.G.T.) recevaient une lettre de mise à pied de 5 jours en rapport avec l'action du 7 mai devant la direction.

Face à ces provocations répétées, l'intersyndicale a décidé d'abord de tout faire afin de ne pas donner de prétexte à la direction pour annuler la réunion du lundi 14 mai avec la direction générale.

Cette réunion n'ayant rien donné, les travailleurs et leurs organisations syndicales ont décidé de surseoir momentanément à l'action sous sa forme initiale, conscients que la direction à l'intention de tout mettre en œuvre (lock-out, répression) pour briser cette lutte, détourner les travailleurs de leurs revendications, voire diviser le personnel à travers un lock-out général. Mais les travailleurs en feux continus sont bien décidés à ne pas donner indéfiniment leurs dimanches à l'entreprise.

Le jeudi 17 mai, à 7 h 15, une ouvrière de 22 ans, Patricia, qui travaillait sur une presse, a la main broyée par la machine sur laquelle elle travaille. Une machine dangereuse car elle ne se bloque pas immédiatement après que l'on ait appuyé sur le bouton d'arrêt.

Le rendement, un véritable « esclavage » : 1 575 pièces à l'heure, 2,27 secondes pour exécuter une pièce. C'est de cette cadence infernale que dépend le salaire de l'ouvrière au travers du système de boni ! C'est-à-dire une forme de salaire aux pièces qui constitue un véritable esclavage.

Aussitôt après « l'accident » de Patricia à 7 h 30, l'usine était totalement arrêtée. Tous revendiquent la suppression du boni, et son intégration dans le salaire, la part du rendement représente environ 230 F par mois sur un salaire qui autrement serait au niveau du SMIC de misère que nous connaissons ! Un tel système aberrant contraint l'ouvrier à travailler sans tenir compte suffisamment des conditions de sa sécurité.

Aujourd'hui chez GUILLOUARD personne ne veut plus donner sa main pour une prime quelle qu'elle soit.

Ce sont les cadences, aggravées de la rémunération à la prime, qui, pour une grande part mutilent et peuvent tuer aussi.

La réponse ignoble de la direction

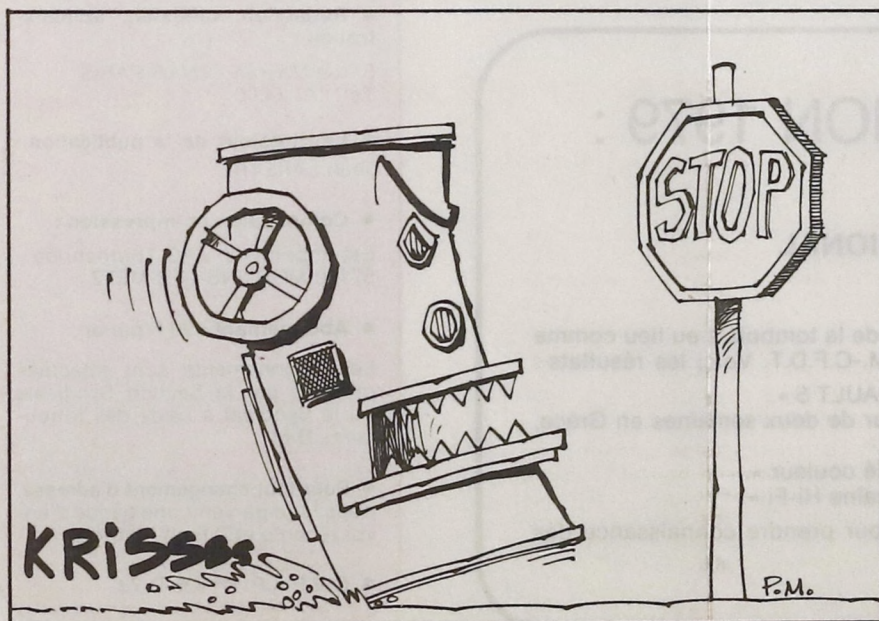
Avec leurs sections syndicales C.F.D.T. et C.G.T., les 600 travailleurs de l'entreprise GUILLOUARD ont donc cessé le travail une semaine pour la suppression du salaire au rendement et le ralentissement des cadences. En outre ils demandaient l'instauration de « Conseils d'ateliers » pour contrôler les conditions de travail et de sécurité. Des revendications faisant l'unanimité des salariés car nombreux sont hélas ceux qui ont eu à pâtir des mêmes maux : chez GUILLOUARD, les doigts coupés sont nombreux.

Des revendications largement prises en compte également dans le secteur nantais car en 8 jours, trois accidents identiques dans trois entreprises différentes de la ville. Et à quelques kilomètres, ce sont les ébarbeurs (pour la plupart travailleurs immigrés) de la fonderie HUART à Châteaubriant qui luttent également avec la C.F.D.T. pour la suppression du salaire au rendement.

L'entreprise GUILLOUARD était placée sous règlement judiciaire, les sections syndicales C.F.D.T. et C.G.T. se sont adressées à la « nouvelle direction » (Syndic et Tribunal de Commerce) pour poser les revendications. Une « nouvelle direction » qui non seulement a refusé de discuter de ces revendications mais qui de plus s'est montrée ignoble, allant jusqu'à sanctionner les grévistes à travers leurs délégués syndicaux : mise à pied et demande de licenciement de la responsable C.F.D.T. et d'un délégué C.G.T. Comme si la mutilation de Patricia ne suffisait pas !

Les Unions Métaux C.F.D.T. et C.G.T. de Nantes ont appelé, pour le 7 juin, à un débrayage dans les autres entreprises et à une manifestation dans la ville pour riposter à cette provocation patronale.

A signaler enfin que pour leur part, les travailleurs des ateliers d'ébarbage de la Fonderie HUART ont en partie obtenu satisfaction : intégration de 10 % du boni dans le salaire fixe, limitation à 20 % de la part variable du salaire, part qui représentait jusqu'alors de 0 à 86 % du salaire. Ce résultat a été obtenu après 9 jours de grève. En juin 1976, un conflit de 15 jours n'avait pu faire reculer la direction en la matière.



GARAGES : LA REVALORISATION DU TRAVAIL MANUEL

Un important accord a été signé le 29 mai. Il concerne les travailleurs des garages (370 000 salariés dont environ 150 000 ouvriers).

Cet accord fait suite à la commission interprofessionnelle de conciliation tenue le 23 avril 1979 au Ministère du Travail à la suite d'une demande des fédérations syndicales, dont la F.G.M. était partie prenante.

L'accord du 29 mai concrétise l'avis de la commission de conciliation. Il fait obligation aux patrons de verser un rappel et une véritable augmentation à tous ceux qui en 1978 n'ont pas touché 1 F de l'heure pour « la revalorisation du travail manuel » dans les garages (réparation automobile).

Là où les employeurs avaient voulu donner cette augmentation en pourcentage, notamment à Lyon (avec l'autorisation des Pouvoirs Publics), le rappel devra être payé à tous ceux, qui à titre individuel ont touché une somme inférieure à 1 F.

L'augmentation due au travail manuel est indépendante des mesures générales décidées pour toutes les catégories de personnel.

La F.G.M./C.F.D.T. considère que cet accord est positif, même s'il présente des imperfections. Il est à mettre au crédit de l'action syndicale, notamment à celle de la F.G.M. et de ses organisations. La C.G.T., F.O. et la C.F.T.C. ont également signé l'accord du 29 mai.

La C.G.C. n'a pas voulu signé ce texte : elle proposait un versement limité à 0,80 F pour les ouvriers afin d'obtenir quelque chose en contre partie pour les chefs d'ateliers et elle n'a pas été suivie dans sa demande.

« En application de l'article 3 de l'accord du 6 juillet 1978 et de l'accord de conciliation du 23 avril 1979, les salariés productifs d'atelier (ceux dont on peut facturer les heures) doivent avoir bénéficié d'une majoration de 1 F de l'heure au titre de la revalorisation du travail manuel au cours de l'année 1978. Cette augmentation est indépendante des augmentations attribuées au salariés de l'entreprise.

La vérification se fera entre les salaires de décembre 1977 et les salaires de décembre 1978 étant entendu néanmoins que les améliorations de salaire accordées aux intéressés au cours du dernier trimestre de l'année 1977 sous d'autres formes et ayant pour objet la revalorisation du travail manuel seront prises en compte dans cette comparaison.

En cas de différent sur l'application des alinéas précédents, les organisations syndicales pourront saisir la commission de conciliation prévue par l'article 30 de la Convention Collective Nationale.

La régularisation éventuelle se fera à compter du 31 décembre 1978.

Le cycle et le motorcycle en sont exclus. »

SOUSCRIPTION 1979 :

TIRAGE NATIONAL

Le tirage national des 4 gros lots de la tombola a eu lieu comme prévu le 1^{er} juin au siège de la F.G.M.-C.F.D.T. Voici les résultats :

- Le billet n° 160 286 gagne la « RENAULT 5 ».
- Le billet n° 184 733 gagne un séjour de deux semaines en Grèce, pour 1 personne.
- Le billet n° 141 006 gagne une « télé couleur ».
- Le billet n° 151 301 gagne une « chaîne Hi-Fi ».

Consulter votre Union Métaux pour prendre connaissance des autres lots.

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES :

Inscription sur les listes électorales

Le journal officiel du 18 mai publie un texte réglementaire qui a pour objet de préciser les règles applicables pour l'établissement des listes électorales prud'homales.

● Les élections générales sont fixées au mercredi 12 décembre 1979 pour l'ensemble du territoire.

● Avant le 31 juillet 1979, chaque employeur doit déclarer à la mairie les personnes qu'il employait à la date du 31 mai 1979. Un modèle de document est joint au décret. Il comporte plusieurs états qui doivent être soumis pendant 15 jours à l'ensemble du personnel. Pendant cette période, les travailleurs peuvent solliciter des rectifications de la liste auprès de leur employeur.

● Les sections du commerce et de l'industrie sont définies par rapport au code APE (Activité principale exercée) de l'employeur. Ce renseignement figure obligatoirement sur le bulletin de paye.

● La liste électorale est établie par le maire, assisté d'une commission dont la composition n'est pas précisée.

● Les réclamations judiciaires pour les radiations ou les inscriptions sont faites devant le juge d'instance pendant les dix premiers jours d'octobre. Ce recours est réservé aux seuls électeurs de la commune.

D'ores et déjà les sections syndicales d'entreprise et les représentants du personnel doivent imposer dans tous les établissements une application correcte de cette réglementation. Cela conditionne la réussite de l'élection nationale du 12 décembre 1979.

● 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.