

bulletin du militant

**B.M.**  
**HEBDO**

- Du 24... au 25 juin .... 1
- Diverses actions...  
Des résultats ..... 1-2 ; 3-4
- Chiffres à connaître .. 4

**FGM CFTD**

**DU 24... AU 25 JUIN !**

Nous avons écrit dans le précédent numéro que, sauf coup de théâtre, la C.F.D.T. organiserait seule un temps fort d'action le 24 juin. Le coup de théâtre s'est produit : une rencontre interconfédérale C.F.D.T.-C.G.T. le 16 juin, a abouti à un accord conclu sur les bases que nous préconisons. Ce B.M. Hebdo risque de tomber après coup, mais la presse, la radio... et votre syndicat et Union Métaux ont dû vous tenir informés de cette décision commune qui, espérons-le, aura permis une meilleure mobilisation dans l'unité d'action :

« ... La C.F.D.T. et la C.G.T. considèrent que l'ajournement unilatéral de la négociation en cours par le C.N.P.F. et le contenu de ses propositions en l'état actuel des choses sont des obstacles à une réduction effective, pourtant nécessaire, de la durée du travail.

Les deux organisations soulignent que la hausse des prix pose avec force la nécessité de défendre le pouvoir d'achat des salaires. Elle rend plus urgente encore l'exigence d'une augmentation immédiate importante du S.M.I.C. et son évolution plus rapide ainsi que l'exigence d'un relèvement du pouvoir d'achat des bas salaires.

La C.G.T. et la C.F.D.T. avaient, chacune de leur côté, décidé des initiatives nationales respectivement les 19 et 24 juin. Considérant la nécessité de donner la plus grande force à une action plus unitaire pour ces deux revendications, la C.F.D.T. et la C.G.T. décident en lieu et place de faire, ensemble, une journée nationale d'action le mercredi 25 juin, veille de la négociation avec le C.N.P.F. et avant-veille de la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

Elles invitent leurs organisations à appeler en commun, ce jour-là, les travailleurs à des arrêts de travail, des rassemblements dans les entreprises, pour débattre de ces deux objectifs, définir leurs revendications et s'adresser à leurs patrons à cet effet... »

**TOUR D'HORIZON  
AVANT LES VACANCES**

Voici le dernier numéro du B.M. Hebdo avant la période des congés (toutefois, parution en juillet du B.M. Mensuel n° 195, date de juillet-août). C'est donc l'occasion de vous souhaiter de bonnes vacances ; l'occasion aussi de faire un tour d'horizon sur les actions en cours, les résultats obtenus :

■ **FREINS GIRLING (Bouzonville - Moselle)**

Dans cette entreprise (970 salariés) appartenant au groupe anglais LUCAS, l'action démarre le 27 mai sous forme de grève totale, à l'appel de tous les syndicats de l'usine (C.F.D.T., C.G.T., C.G.C., C.F.T.C.).

La direction emploie d'abord le chantage à l'emploi, tente ensuite de forcer le passage pour sortir de l'usine le stock de produits finis...

Des avancées ont lieu dès la première négociation sur le problème des salaires : une partie de la section C.G.T. (majoritaire) se prononce alors pour la reprise du travail, mais l'assemblée générale des travailleurs décide en faveur des thèses de la section C.F.D.T. : reprise du travail conditionnée par l'embauche ferme de nombreux contrats à durée déterminée.

Enfin le 29 mai, protocole d'accord qui met fin au conflit.

• Au 1<sup>er</sup> juin, les 62 contrats à durée déterminée font l'objet d'une embauche définitive :

• augmentation uniforme de 0,60 F de l'heure au titre de la progression du pouvoir d'achat ;

• la prime de vacances est portée à 1 610 F ;

• un jour de congés payés supplémentaire pour l'année 1980 ;

• partage des heures de délégation (D.P., C.E.) entre titulaires et suppléants et comptabilisation trimestrielle du crédit légal.

A l'issue du conflit, 15 adhésions à la C.F.D.T.

■ **GERLACH (Bouzonville - Moselle)**

Après 4 heures de grève depuis le 19 mai, les 720 travailleurs ont décidé l'occupation de l'usine le 30 mai sur des problèmes d'emploi, de garantie de salaire en cas de mutation, de garantie du pouvoir d'achat, de classifications, d'embauche du personnel « en location ». Action toujours en cours, alors que la direction vient d'investir l'usine avec un commando de non-grévistes.

suite p. 2





## ■ APAVE de l'OUEST (Nantes et région Pays de Loire)

Dans le B.M. Hebdo n° 189, nous vous avons fait part de l'action engagée dans cet organisme de contrôle...

D'abord situons ce que sont les organismes de contrôle : APAVE, mais aussi VERITAS, A.I.N.F., A.I.F. qui couvrent toute la France, emploient 12 000 salariés intervenant pour le contrôle des installations, dans les C.H.S... Pour la C.F.D.T., les travailleurs de ces organismes relèvent syndicalement de la F.G.M. (une catégorie « d'hors U.I.M.M. »).

En 1974, la F.G.M. espérait parvenir à négocier une Convention Collective Nationale couvrant tous les travailleurs de ce secteur. Cela n'a pas été possible... Depuis janvier 1980, la F.G.M. est intervenue au Ministère du Travail pour obtenir la reprise des négociations, par le truchement d'une « commission mixte ». La C.G.T. a fait une démarche semblable quelques jours plus tard...

L'action de nos camarades de l'APAVE de l'Ouest, outre le problème du droit syndical, est significative du vide conventionnel : les résultats obtenus peuvent être de nature à relancer la négociation au plan national. Ces résultats sont les suivants :

- levée de la sanction infligée au délégué syndical C.F.D.T. suite à un affichage sur le panneau syndical ;
- respect des prérogatives du C.E. entamées par une « commission dite de concertation » ;
- garantie que le pouvoir d'achat sera maintenu en 1980, 7,6 % d'augmentation des salaires étant obtenus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> mai ;
- programmation du 13<sup>e</sup> mois d'ici 1983, alors que depuis 10 ans, la direction refusait par principe d'en discuter ;
- 3 ponts payés à tout le personnel en dehors des congés légaux. Programmation de discussion au C.E. sur la réduction du temps de travail et 40 heures de repos supplémentaires ;
- 1 heure trimestrielle pour information aux travailleurs ;

- création d'un C.H.S. (car paradoxalement il n'existait pas de C.H.S. dans cet organisme de contrôle appelé à intervenir sur des problèmes de sécurité !).

## ■ C.L.B.I. (Cannes-La Bocca - Provence)

Dans cette entreprise de réparation de matériel ferroviaire (327 travailleurs), une grève totale a démarré le 30 mai, grève suivie à 90 % du personnel productif.

Cette action fait suite à l'annonce par la direction que le pouvoir d'achat ne serait pas maintenu en 1980. Les travailleurs ont alors voté sur les formes d'action possibles et choisi la grève illimitée. Les propositions de la direction restent encore insuffisantes : à savoir, 10 % d'augmentation entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> octobre, plus 250 F de prime (versée une fois) pour solder l'année.

## ■ RÉGIE RENAULT

Les négociations à la régie Renault, commencées le 3 avril, se sont conclues le 12 mai 1980, par un certain nombre de propositions de la direction soumises à l'accord des organisations syndicales. Ces propositions améliorent l'accord d'entreprise et la C.F.D.T. a décidé de signer les différents avenants, sauf les aspects de « prévoyance » et « d'intéressement ».

Bien que la direction ait refusé d'engager la négociation sur les revendications générales, on notera les avancées suivantes :

- 2 jours de congés payés supplémentaires en 1980 ;
- 4 jours de congés payés supplémentaires en 1981.

On est donc proche de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, avec garantie que cette 5<sup>e</sup> semaine ne remettra pas en cause les congés d'ancienneté.

- La prime de transport est augmentée de 22 F et passe à 77 F par mois.

- Le « complément mensuel uniforme » est porté à 35 F mensuels.

Il est à signaler que toutes les primes tendent à avoir un caractère uniforme. La politique salariale de la Régie (non discutée dans le cadre de l'accord d'entreprise) semble être l'indexation sur l'indice I.N.S.E.E. par 1 % successif, l'augmentation du pouvoir d'achat se faisant sous forme de prime uniforme.

## ■ F.B.F.C. (Romans - Drôme)

L'accord d'entreprise 1980 prévoit plusieurs dispositions en matière de réduction du temps de travail.

- Pour les travailleurs en 3 X 8, réduction du temps de travail à 38 h 24 par semaine. Toutefois, l'horaire hebdomadaire reste inchangé et la réduction de 1,6 heure par semaine se cumule pour donner droit à 1 jour de repos payé toutes les 5 semaines.

- Crédit de 8 heures par an pour sortie anticipée la veille des fêtes.

- 1 jour de congé payé supplémentaire en 1980, 2 en 1981.

## ■ DE DIETRICH (Mertzwiller - Bas-Rhin)

Une action comme on en mène dans chaque entreprise, mais qui permet de mettre en évidence un aspect de la pratique syndicale : le débat avec les travailleurs.

Pour se faire, les militants de la section C.F.D.T. (majoritaire) ont d'abord fait un travail de réflexion à partir des informations dont ils disposent dans l'entreprise, en particulier les salaires moyens par qualification et par atelier. Une fois que les militants étaient convaincus qu'il fallait changer le système de salaire à rendement, la S.S.E. a décidé de sensibiliser les travailleurs.

Cela a été le début des réunions dans l'atelier pendant la pause casse-croûte (1/4 d'heure). La première réunion, en novembre, a été ressentie comme un échec. On donnait des explications à partir d'un papier que l'on avait écrit : bref cela ne passait pas.

La deuxième réunion a été mieux préparée (explications sur des panneaux de 60 X 80 cm : c'est facile à transporter et tout le monde pouvait lire et poser des questions).

La direction a vite compris que devant la mobilisation, il valait mieux faire des concessions : un nouveau système en mai... mais refus de revaloriser les salaires en conséquence (augmentation de 7 % environ).

Il fallait donc passer à l'action. Les réunions dans l'atelier se sont multipliées, de 1/4 d'heure au départ, elles ont duré 1/2 heure ensuite (1/4 d'heure pris sur le temps de travail).

Fin avril : 40 réunions avaient eu lieu pendant les heures de travail, permettant de mobiliser tous les travailleurs qui ont réduit leur activité au minimum, au point de bloquer le reste de l'usine : les salaires ont été revalorisés de 4 % dans l'immédiat sur les 7 % revendiqués.

## ■ CUPROFIL (St-Fons - Rhône)

Une petite entreprise de 82 salariés (fabrication de fils de cuivre)

suite p. 3

dans laquelle la C.F.D.T. est la seule présente. Les 17 tréfileurs « moyen fil » ont fait grève pendant 1 mois et demi pour faire aboutir leurs revendications et face au projet de la direction d'imposer la conduite d'une ou deux machines supplémentaires par travailleur.

Finalement, des négociations se sont ouvertes :

- la conduite de machines supplémentaires fera appel au seul volontariat (passage de 02 à 03 et augmentation de salaires de 86 à 141 F pour les volontaires) ;

- le salaire minimum mensuel passe à 2 750 F avec l'engagement de la direction de renégocier en fin d'année une évolution plus rapide des bas salaires ;

- les salaires sont augmentés de 2 % au 1<sup>er</sup> avril et de 50 F uniformes au 1<sup>er</sup> mai.

## ■ GROUPE MOUTY (Nord Pas-de-Calais)

Démarrage de l'action dans l'établissement MOUTY-SABES à Anzin à l'initiative de la C.G.T. La section C.F.D.T. de cette unité, implantée dans les bureaux, ne s'associe pas au mouvement de grève.

L'action s'élargit ensuite à l'établissement MOUTY-BONNEHIL à La Sentinelle, avec prise en charge de la section C.F.D.T., seule présente dans ce second établissement.

Dans un troisième établissement MOUTY-SABES à Liévin, des débrayages de solidarité sont organisés par la section C.G.T. Enfin, les travailleurs inorganisés des Constructions Mécaniques du Hainaut, filiale MOUTY à Bruay-sur-Escout, se mettent en grève après des contacts pris initialement par la section C.F.D.T. de MOUTY La Sentinelle. Au cours du conflit, c'est la C.G.T. qui s'implantera dans cette unité, les travailleurs en grève ne comprenant pas les réserves de la section C.F.D.T. de MOUTY-SABES à Anzin...

Les revendications portent essentiellement sur les salaires. La grève est bien suivie dans les ateliers, et dure environ une semaine. Toutefois, peu de répercussions sur la production, car le conflit est parti dans une période où il y avait peu de travail. Résultats maigres (2 % d'augmentation à valoir sur les augmentations paritaires), mais prise de contact intéressante entre les différents établissements du groupe.

## ■ GROUPE PHILIPS

Au début de l'année 1980, un membre de la direction centrale de cette multinationale hollandaise déclarait que 50 à 60 unités de pro-

duction en Europe étaient menacées d'importantes restructurations (c'est-à-dire de licenciements). De fait aux Pays-Bas, en Belgique, en Allemagne, en Grande-Bretagne, en Finlande, au Danemark... et en France, déjà de nombreuses suppressions d'emplois, des unités rayées de la carte.

Dans ce contexte, le groupe de travail PHILIPS de la F.E.M. (Fédération Européenne des Métallurgistes) a organisé une semaine d'action du 9 au 13 juin, dans tous les pays d'Europe : tract commun à tous les salariés du groupe, échanges bilatéraux entre organisations syndicales des différents pays (ainsi les organisations C.F.D.T. ont reçu les syndicats belges et hollandais), conférences de presse, pétitions, débrayages dans certains endroits... afin de faire pression sur la direction du groupe et l'amener, au moins, à rencontrer les organisations syndicales et négocier avec elles.

En France, le groupe PHILIPS possède de nombreuses unités qui pour la plupart ne « s'appellent pas » PHILIPS (en dehors de l'usine PHILIPS de Flers en Basse-Normandie) : il y a CELMANS au Mans, la CEMA à Amiens... mais aussi de véritables groupes industriels, aux multiples établissements comme Radio Technique - R.T.C., T.R.T. et F.R.L.E. A noter que depuis le début de l'année, la C.F.D.T. connaît trois implantations nouvelles : T.R.T. Lunéville, T.R.T. Brives, R.T.C. Dreux. Dans cette dernière entreprise, les délégués C.F.D.T. nouvellement élus, viennent de faire l'objet de sanctions, suite à leurs activités syndicales, dans le cadre de la semaine d'action européenne du groupe PHILIPS.

## ■ INDUSTRIE NUCLÉAIRE

Les travailleurs des centres électronucléaires l'ont amplement prouvé : à la Hague, à Saclay, à Marcoule, à Cadarache, à Framatome ou à Novatome, leur action syndicale a toujours été conduite avec le souci de ne pas mettre en cause la sécurité nucléaire. Si les sections C.F.D.T. de tous ces établissements sont presque partout majoritaires, c'est parce que le personnel de ces centres est à même d'apprécier le combat de la C.F.D.T. pour de meilleures conditions de travail, mais en même temps pour une meilleure sécurité des travailleurs et des populations.

L'acharnement avec lequel le gouvernement veut mettre en cause le droit de grève dans tous les centres responsables du plan électronucléaire français d'éliminer les syn-

suite p. 4

# échos

## ■ REVALORISATION DES APPOINTEMENTS MINIMA DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

Le barème des appointements minima correspond à un horaire de travail hebdomadaire de 40 heures, fixé par l'article 2 de l'accord du 7 janvier 1980, est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1980 (soit 7,5 % d'augmentation du barème).

### ● POSITION I - Année de début :

21 ans .....	3 570
22 ans .....	4 046
23 ans et au-delà .....	4 522

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 : 476.

### ● POSITION II

Position de début .....	5 950
Après trois ans en position II dans l'entreprise .....	6 426
Après une nouvelle période de 3 ans .....	6 783
Après une nouvelle période de 3 ans .....	7 140
Après une nouvelle période de 3 ans .....	7 438
Après une nouvelle période de 3 ans .....	7 735
Après une nouvelle période de 3 ans .....	8 033

### ● POSITION III

Position repère III A .....	8 033
Position repère III B .....	10 710
Position repère III C .....	14 280

## ■ C.F.D.T. AUJOURD'HUI

Le n° 44 de C.F.D.T. Aujourd'hui sera consacré spécialement aux droits d'expression des travailleurs dans l'entreprise : un sujet, un thème revendicatif sur lesquels nous voulons aujourd'hui mettre l'accent. La C.F.D.T. doit être en capacité de proposer, d'innover, d'agir dans ce domaine.

Au sommaire, des fiches sur les positions patronales, les positions gouvernementales, celles du P.C.F. sur les conseils d'atelier, le refus de F.O. du droit « à l'expression des salariés », les extraits de la plate-forme C.F.D.T. de juin 1977 ; ensuite une synthèse sur le droit d'expression et l'organisation du travail, le patronat et l'expression canalisée des travailleurs, les attitudes possibles. Adressez-vous à votre syndicat ou Union Métaux pour vous procurer ce numéro.

dicats et notamment la C.F.D.T., coupable d'avoir révélé les risques que faisait courir un tel programme.

La crainte manifestée depuis 1972 par la C.F.D.T. se trouve donc vérifiée. L'argument de sécurité nucléaire est utilisé pour limiter la liberté d'expression individuelle et collective ; lutter contre l'amendement GIRAUD est une exigence et la F.G.M. souligne le courage de ses militants qui, malgré une campagne de presse pesamment orchestrée, se sont mis dans l'action le 12 juin, pour défendre leur droit syndical, aux côtés de leurs camarades de l'E.D.F.

## ■ SIDÉRURGISTES EN NON CONTINUS

Une réunion a eu lieu le 28 mai avec l'U.I.M.M. pour discuter des astreintes de travail du samedi après-midi et de nuit pour les sidérurgistes en non continus.

La délégation C.F.D.T. est intervenue sur les points suivants :

- Nous avons demandé d'aborder en priorité la réduction du temps de travail et notamment la 5<sup>e</sup> équipe.

- Ces dernières années, de nombreux conflits se sont déroulés, basés sur le refus du travail du samedi (de nuit en particulier) et dans ce sens, nous souhaitons une diminution du travail du samedi plutôt que son extension.

Nous avons proposé que le travail du samedi donne lieu à des compensations sous forme de repos supplémentaires.

- Nous sommes également intervenus pour dénoncer la faiblesse des augmentations paritaires et l'amputation importante du pouvoir d'achat qui en résultait.

Le patronat n'estime pas opportun de discuter de la réduction du temps de travail. Il faut attendre, selon lui, les résultats de la négociation nationale sur le rapport GRAUDET. Le problème des continus et postés pourra être disjoint et traité dans des annexes des discussions nationales.

En ce qui concerne les astreintes :

- Les patrons ont proposé de majorer de 25 % les postes du samedi après-midi et de 50 % les postes du samedi de nuit.

- D'après eux, il est indispensable de faire tourner les installations au maximum de leurs capacités chaque fois que la conjoncture le permet pour soutenir la concurrence internationale et rentabiliser les investissements.

Les patrons ont fait d'autres propositions, par exemple, revoir le problème des astreintes, non pas au niveau de leur volume, mais de leur distribution. Au lieu de donner 11 % pour les 3 postes, ils envisageraient de donner 20 % pour la nuit, 10 % pour l'après-midi et 0 pour le matin !

Malgré notre demande répétée de discuter de la R.T.T. et alors que nous faisons remarquer qu'il n'était pas cohérent de prendre en compte uniquement le problème du samedi en négligeant tout le contexte, nous n'avons pas été suivis.

## ■ DERNIÈRE HEURE

— L'usine CREUSOT-LOIRE de Chalon-sur-Saône a été entièrement paralysée les 18, 19, 20 juin par un mouvement de grève (avec blocage des portes), suivi à 100 % du personnel ouvrier, à 70 % du personnel employé et maîtrise. Cette action fait suite à 18 mises à pied (8 délégués C.F.D.T., 2 C.G.T., 8 autres travailleurs) décidées par la direction après que cette dernière ait été interpellée à deux reprises par les travailleurs et leurs organisations syndicales C.F.D.T. et C.G.T. sur une autre mesure arbitraire : en effet, la direction de CREUSOT-LOIRE Chalon, refuse d'attribuer à tous les travailleurs les augmentations générales décidées au niveau du groupe, sous prétexte que certains salariés « ne les méritent pas ! »

— La C.F.D.T. confirme et amplifie sa position majoritaire aux cycles PEUGEOT de Beaulieu-Mandeure : dans le Doubs (5 000 travailleurs), en recevant 51,73 % des voix dans le 1<sup>er</sup> collège (+ 2,72 %), 55,40 % dans le 2<sup>e</sup> collège (+ 13,8 %). Présente pour la 1<sup>re</sup> fois dans le collège cadres, elle recueille 8,04 % des voix. Tous collèges réunis, 51,04 % des voix contre 35,36 % des voix à la C.G.T., 7,61 % à F.O., 6,09 % à la C.G.C. Sur 18 sièges titulaires et suppléants au C.E., C.F.D.T. 10 sièges (+ 2), C.G.T. 6, C.G.C. 2 (- 2).

— Nos syndicats nous font part de la création d'une section C.F.D.T. à la SIFCA à Sablé-sur-Sarthe, d'une section C.F.D.T. à MASSEY-FERGUSON Beauvais.

# EN BREF EN BREF EN BREF

## CHIFFRES ET ARGUMENTS

- Le chômage a de nouveau augmenté au mois de mai :

En données corrigées des variations saisonnières, le nombre de demandeurs d'emploi s'élève à 1 472 500, soit + 2,3 % par rapport à avril 80, + 6,2 % par rapport à mai 1979.

- Evolution du coût de la vie : Fin avril, l'indice (base 100 en 1970) se situe à 244,7 selon l'I.N.S.E.E., à 286 selon la C.F.D.T. à 307,6 selon la C.G.T.

- Soit évolution en avril de 1,2 % (I.N.S.E.E.), de 1,3 % (indices C.F.D.T. et C.G.T.).

- Soit évolution depuis le 1<sup>er</sup> janvier de 5,4 % (I.N.S.E.E. et C.G.T.) de 5,6 % (indice C.F.D.T.).

- Soit évolution en un an de date à date, de 13,9 % (I.N.S.E.E.), de 15,2 % (C.G.T.), de 14,5 % (C.F.D.T.).

- L'indice des taux de salaires horaires (base 100 au 1<sup>er</sup> janvier 1977) se situe à 149,1 au 1<sup>er</sup> avril 1980, soit une évolution de 3,9 % pendant le 1<sup>er</sup> trimestre 1980 (augmentation du coût de

la vie de 4,2 %) et de 14,9 % en 12 mois.

- Au 1<sup>er</sup> avril 1980, la durée hebdomadaire moyenne du travail se situe à 40,8 h (41,1 h pour les ouvriers ; 40,4 h pour les mensuels). En fait, le 1<sup>er</sup> trimestre 1980 a vu la durée moyenne du travail... s'allonger de 0,1 h pour les ouvriers !

- Les comptes de la nation ont été rendus officiels : ils démentent les propos de R. Barre sur le soi-disant maintien du pouvoir d'achat des salariés. D'après les experts de l'I.N.S.E.E., « les revenus NETS des familles ont subi une perte du pouvoir d'achat en 1979. Cette perte va de 1 à 3 % selon la situation familiale et sociale, et tient à la faible progression des salaires et des prestations familiales ».

Les mêmes comptes de la nation publient une autre statistique intéressante : en 1979, l'épargne brute des sociétés — c'est-à-dire les profits — a progressé de 16 %. Ceci explique cela...

- 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.