

Fédération Générale de la Métallurgie

cfdt

syndicalisme

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE

bulletin du militant


 B M
HEBDO

**CAHIER REVENDICATIF 1979 :
A VOS MARQUES !**

Le conseil fédéral de septembre a décidé d'engager le débat, dans les syndicats et sections syndicales, sur ce que devrait être le cahier revendicatif de la F.G.M.-C.F.D.T. pour l'année 1979.

A cet effet, un dossier, intitulé « DES MOYENS POUR L'ACTION » a été envoyé à tous les secrétaires de syndicats et de S.S.E. afin de favoriser la réflexion collective. Le mois de novembre devrait être mis à profit par toutes nos organisations, par l'ensemble de nos militants pour discuter de ce dossier et envoyer leurs conclusions à leurs unions métaux respectives, celles-ci étant chargées de faire remonter à la F.G.M. les différentes réactions et contributions.

A partir de cette réflexion, notre conseil fédéral, lors de sa session de janvier, se prononcera sur le cahier revendicatif qui déterminera notre action en 1979.

De quoi s'agit-il ? Non d'élaborer un autre projet de convention collective nationale mais de « creuser » les grands thèmes contenus dans ce projet et de retenir, en les argumentant, les objectifs qui nous paraissent essentiels dans le contexte actuel et les revendications prioritaires qui en découlent.

Pourquoi un tel cahier revendicatif ? Parce que, en fonction de la situation politique, économique et sociale actuelle et prévisible pour l'année 1979, il nous apparaît

GAGNER DU TEMPS POUR GAGNER DES EMPLOIS

En données observées, il y avait fin septembre 1 284 583 demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE contre 1 175 082 en septembre 1976 et 955 352 en septembre 1975 (+ 9,3 % en un an, + 34,5 % en 2 ans). Et encore, les manipulations statistiques (notamment radiation à la première absence) permettent au gouvernement de sous-évaluer le nombre officiel de chômeurs. Et cela sans compter les plus de 60 ans, au nombre de 142775, bénéficiaires d'un régime spécial d'indemnisation du chômage, et les « pré-retraites » de la Sidérurgie (licenciés à 55/57 ans), sans compter aussi tous les jeunes sans emploi non inscrits à l'ANPE...

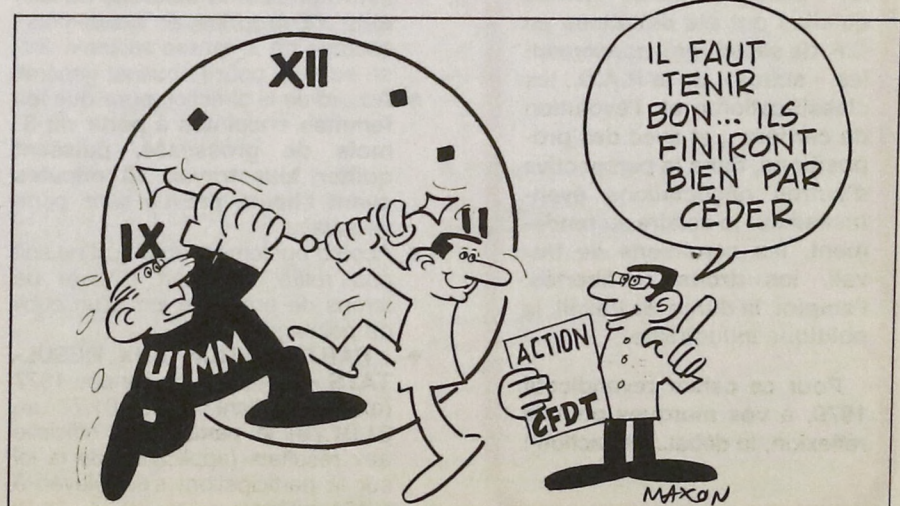
Depuis 2 ans, c'est-à-dire depuis que BARRE est Premier Ministre, le nombre officiel de chômeurs, déjà considérablement élevé, s'est accru en moyenne de 500 par jour !

La situation empire de jour en jour. Et dans la métallurgie tout particulièrement, le nombre des licenciements collectifs annoncés ces dernières semaines vont venir grossir le flot des demandeurs d'emploi. Dans la Sidérurgie, la Navale, la Téléphonie, ce sont par milliers que l'on chiffre les suppressions d'emplois à intervenir. Et à

ces grosses vagues de licenciements, il faut ajouter toutes les compressions d'effectifs dans les P.M.E., les « boîtes de sous-traitance », les établissements et filiales de groupes (SGF, Derrain, Richier-Ford, Tréfinmétaux...).

Dans ce contexte, il apparaît primordial de lutter pour préserver l'emploi et pour faire aboutir des propositions susceptibles de sauvegarder durablement cet emploi tout en l'améliorant. En ce sens notre objectif de réduction massive du temps de travail apparaît particulièrement adapté. Il nous faut, partout et non seulement dans les entreprises où l'emploi est menacé, nous battre pour la 5^e équipe, la 5^e semaine de congés payés, le retour compensé aux 40 heures... Là où cela est possible, il nous faut avancer vers les 35 heures afin d'ouvrir quelques brèches en la matière. Et sans oublier notre action pour l'avancement de l'âge de la retraite. Mais aussi, nous devons veiller à ce que ces réductions de la durée du travail se répercutent positivement sur l'emploi et les conditions de travail et non se traduisent par une augmentation des cadences.

Ainsi, il est possible de « Gagner des emplois en gagnant du temps ».



(Suite de la page 1)

difficile de contraindre le patronat de la métallurgie à négocier notre projet de C.C.N. dans son ensemble. Par contre il est nécessaire, et ce sera possible en fonction du rapport de forces que nous saurons réunir en notre faveur, de marquer des avancées sur ce projet de C.C.N.

Ces avancées significatives de la C.C.N. que nous revendiquons doivent répondre aux problèmes les plus urgents des métallurgistes en matière de pouvoir d'achat, de classifications, d'emploi, de réduction de la durée et d'amélioration des conditions de travail, de droits et libertés. Et c'est par une action massive et unitaire que nous imposerons les négociations nécessaires à L'U.I.M.M. et à l'ensemble du patronat de notre branche industrielle.

Mais encore faut-il, pour favoriser cette action et lui donner toute l'ampleur souhaitable, dégager un certain nombre de revendications, urgentes donc prioritaires, crédibles donc mobilisatrices, unifiant dans des luttes d'ensemble la grande masse des métallos.

Ce dossier comporte un rappel de la stratégie et des objectifs d'action de la F.G.M. C.F.D.T. et quatre chapitres concernant les grands thèmes du dossier revendicatif ; avec les positions de notre fédération sur les négociations à venir avec l'U.I.M.M. (telles qu'elles ont été débattues au C.F. de septembre) concernant les « suites » de la R.A.G., les classifications et l'évolution de carrière ; et avec des propositions, dans la perspective d'autres négociations éventuelles sur le salaire au rendement, les conditions de travail, les droits et libertés, l'emploi, la durée du travail, la politique industrielle.

Pour ce cahier revendicatif 1979, à vos marques pour la réflexion, le débat... et l'action !

LOOK S.A. (Nevers - Bourgogne)

Quelques acquis de l'action

En parcourant le compte rendu de la réunion du 19 juillet 1978 entre les délégués C.F.D.T. et la direction de la S.A. LOOK, il est intéressant de noter quelques acquis non négligeables, fruits de l'action dans cette entreprise :

- Pour le premier semestre 1978, l'augmentation générale des salaires a été de 5 % (2,10 % au 1^{er} avril, 2,90 % au 1^{er} juin) avec minimum de 100 F. Même pourcentage d'augmentation pour les primes de production, de poste, de salissure, et d'ancienneté.
- Au 1^{er} février 1978, la durée du travail a été réduite de une demie-heure avec compensation de salaires. Une nouvelle réduction devrait intervenir début 1979.
- En 1978, les travailleurs ont bénéficié d'un 3^e jour de congés dans la perspective d'une 5^e semaine complète de congés payés.
- En ce qui concerne la retraite à 60 ans, la direction s'en remet « aux législatives » mais a concédé un jour de repos compensateur par mois, sans perte de salaire, pour les plus de 60 ans.
- Pour la prime de transport, accord de la direction pour relever les tarifs de 10 % ce qui les porte à :
 - 62,15 F par mois pour les distances variant de 5 à 8 kilomètres,
 - 80,30 F par mois pour les distances supérieures à 8 kilomètres.
- Accord pour porter à 4 le nombre de jours d'absence autorisés pour garde d'enfant malade.
- Garantie de 9 jours fériés chômés par an et payés.
- 17,60 F pour chaque salarié, versés au titre de la participation de l'entreprise à la Mutuelle du Comité d'Entreprise, en sus du pourcentage de la masse salariale versé au C.E. pour le budget général.
- Accord de la direction pour que les femmes enceintes à partir du 3^e mois de grossesse, puissent quitter leur travail 10 minutes avant l'heure prévue sans perte de salaire.
- Accord également pour qu'il ne soit pas retiré un quart d'heure de temps de présence lors d'un oubli de pointage...
- « PARTICIPATION AUX RÉSULTATS » : Au titre de l'année 1977 (exercice allant du 31.01.77 au 31.01.78) la participation officielle aux résultats (application de la loi sur la participation) s'est élevée à 1,464 million.

La direction a proposé d'ajouter à la participation officielle 1978, une participation spécifique à la société d'une valeur de 33 % de la participation officielle de l'année précédente (soit 0,5 million).

Cette somme supplémentaire serait partagée d'une manière uniforme entre tous les salariés, au prorata du nombre de jours de travail effectués. Toutefois la direction s'est engagée à considérer comme temps de présence effectif les absences pour congés d'ancienneté spécifiques à l'entreprise, le repos compensateur pour les plus de 60 ans, les congés conventionnels (naissance, mariage, décès, conseil de révision, période militaire), les congés syndicaux, les absences pour accidents du travail, les cours de formation continue.

Enfin cette participation spéciale serait versée avec les salaires de septembre et de décembre. En 1979 son montant serait porté à 40 % de la participation officielle 1978.

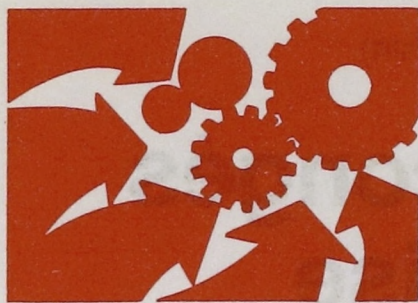
Bien entendu ce système, dans lequel subsiste encore quelques insuffisances (problème des congés maladie et maternité) ne revêt une certaine valeur que si l'entreprise continue à dégager des résultats appréciables !

positions
et orientations
de la cfdt



cfdt / réflexion

En vente à Montholon-Services.



SIAM (Bazoches - Loiret)

Les travailleurs immigrés en lutte.

Dans cette petite usine (45 travailleurs), on compte 23 travailleurs immigrés (Turcs, Marocains, Portugais)... qui sont par ailleurs « logés » par l'entreprise.

Une entreprise à la campagne ? Non... car ici on casse des batteries pour récupérer le plomb, alors l'air de la campagne !...

Bien entendu, ce sont les travailleurs immigrés qui ont le travail le plus pénible. Après un accident mortel du travail, une section C.F.D.T. s'est constituée dans l'entreprise.

Et devant le refus patronal de négocier, les travailleurs sont partis en grève. Après 4 jours de lutte, il a été notamment obtenu que le salaire minimum de l'entreprise passe de **2 972 F pour 43 heures de travail hebdomadaire à 3 075 F pour 42 heures.**

La direction s'est aussi engagée à l'arrêt de toutes les poursuites engagées contre les grévistes. Car le 11 octobre, au 3^e jour de la grève, les tra-

vailleurs en lutte ont décidé de bloquer les portes pour empêcher d'entrer les non-grévistes. Ceux-ci, travailleurs français, ne se sentent pas solidaires de l'action engagée (tout d'abord parce qu'ils ne subissent pas les mêmes conditions de travail) et menacent même de porter plainte individuellement ! Bien entendu l'huissier est venu prendre la liste de tous les travailleurs en lutte présents, suivi d'une visite de la gendarmerie locale...

Les travailleurs immigrés de la SIAM, avec leur section C.F.D.T. et le soutien du syndicat C.F.D.T. des Métaux d'Orléans ont remporté une première victoire. Mais il n'en reste pas moins regrettable que par leur attitude, certains travailleurs aient donné plus que l'impression de prendre fait et cause pour la direction alors qu'une action solidaire entre travailleurs français et immigrés aurait été nécessaire et aurait pu permettre d'autres avancées.

... Aux aciéries de Neuves Maisons (Meurthe-et-Moselle)

Aux élections du Comité d'entreprise tous collèges réunis, malgré une baisse des effectifs (- 282 inscrits, - 285 suffrages exprimés), la C.F.D.T. passe de 921 suffrages à 1 075 (+ 154 voix). La C.F.D.T. passe ainsi de 35 % à 46 % des suffrages exprimés.

Toutes les autres organisations, enregistrent une perte en pourcentage et en voix : C.G.T. : 774 voix (- 375 voix - 32,63 % de son électorat par rapport à 1976), C.G.C. 246 voix (- 27), F.O. 144 voix (- 2), C.F.T.C. 20 (-46).

La C.F.D.T. gagne deux sièges (6 au lieu de 4), la C.G.T. conserve 4 sièges et la C.G.C. perd 2 sièges (6 au lieu de 8). A souligner que le partage en 3 collèges fait en sorte que la CGC avec 246 voix a le même nombre de délégués que la C.F.D.T. avec 1 075 voix !

... A Creusot - Loire - Les Dunes (Nord)

Aux élections de délégués du personnel, et là aussi malgré une baisse des effectifs (- 183 inscrits), la CFDT est la seule organisation à progresser en voix et en pourcentage. Elle devient majoritaire avec 52 % des suffrages exprimés et obtient 14 sièges (+ 4) sur 28 à pourvoir en titulaires et suppléants.

- Dans le 1^{er} collège, la CFDT obtient 1 022 voix contre 710 en 1977 (+ 43 % de son électorat 77). C.G.T., C.F.T.C. et F.O. avec 652, 180 et 47 suffrages perdent respectivement 335, 32 et 33 voix.
- Dans le 2^e collège, la CFDT obtient 263 voix contre 197 en 1977 (+ 34 % de son électorat 77). La CGC avec 300 voix perd 57 voix.

SIDÉRURGIE : La C.F.D.T. progresse...

Deux élections professionnelles intéressantes dans deux unités importantes de la Sidérurgie : ACIERIES DE NEUVES MAISONS (3 200 travailleurs) et CREUSOT LOIRE - LES DUNES (environ 3 200 travailleurs également). Dans ces deux usines, la CFDT a été à l'initiative de l'action les derniers mois pour la sauvegarde de l'emploi (NEUVES MAISONS), l'amélioration des conditions de travail (LES DUNES) et les travailleurs ne s'y sont pas trompés.

A noter que la C.F.D.T. avait déjà progressé dans ces deux usines en 1977.

BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN

- **GARAGES KENNINGS** : La Société possède 4 garages (3 en Provence - Côte-d'Azur et le dernier dans la banlieue lyonnaise) dans lesquels la C.F.D.T. est seule présente et a conduit plusieurs actions ces derniers mois. A nouveau les travailleurs se mobilisent après l'annonce, faite par la direction au comité d'entreprise, de fermer l'établissement de Vittel (42 suppressions d'emplois).
- **TREFIMETAUX** : Dans cette filiale du groupe PUK, qui emploie près de 10 000 salariés dans plusieurs établissements, la direction vient d'annoncer 550 suppressions d'emploi. Les 3 usines de l'Isère seraient tout particulièrement touchées par cette déflation d'effectifs.
- **RENAULT Rueil** : Aux élections DP, dans le 1^{er} collège (1 177 inscrits), la C.F.D.T. passe de 25,96 à 30,89 % des voix (+ 4,93 %), la C.G.T. de 65,98 % à 69,10 % (+ 3,12 %) et F.O. (8,04 % en 77) disparaît.
- Dans le second collège (2 292 inscrits), la C.F.D.T. passe de 29,48 % à 34,64 % (+ 5,61 %), la C.G.T. de 42,65 % à 44,65 % (+ 2 %), la C.G.C. de 19,96 % à 20,70 % (+ 0,74 %) et F.O. (8,11 % en 77) disparaît.
- **RENAULT Sandouville** : Dans le 1^{er} collège (10 276 inscrits), la C.G.T. conserve 69,28 % des voix mais perd 3,22 % et les 2 sièges de moins à pourvoir cette année. Avec 17,66 %, la C.F.D.T. progresse de 0,88 % et F.O. avec 13,06 % progresse de 2,34 %.

BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN

Dans le 2^e collège (1 008 inscrits), la C.F.D.T. était présente pour la première fois et recueille 122 des 829 suffrages exprimés (C.G.C. 307, C.G.T. 263, F.O. 137).

• GROUPE DERAÏN (Loire)

Le groupe DERAÏN, lui-même dépendant de SAMBRE et LOIRE, connaît d'importantes difficultés qui, ici comme ailleurs, se répercutent sur l'emploi. C'est ainsi que dans les différents établissements du département de la Loire et notamment aux Eviers Denis (Le Chambon), à la SFR (Rive de Gier) et à la Sefamec (Saint-Etienne), plusieurs centaines de travailleurs vivent dans l'inquiétude. Avec la C.F.D.T. et la C.G.T., l'action est engagée pour préserver l'emploi.

La 5^e semaine de congés payés est acquise

LIEBHERR FRANCE, entreprise sise à Colmar, s'est encore agrandie cette année : elle emploie maintenant 1 150 travailleurs dont 750 ouvriers dans la fabrication de matériel de génie civil et de construction. Mais depuis le début de l'année, la direction a fait du refus de négocier son mot d'ordre comme dans beaucoup d'autres entreprises.

Le 21 juillet, une réunion DP-direction se solde négativement. La CFDT et la CGT décident alors, par voie d'affichage, d'exprimer les revendications et le mécontentement du personnel. Au retour des congés, nouvelle entrevue négative avec la direction. La section CFDT décide alors, toujours par voie d'affichage dans l'entreprise, de rappeler les revendications en suspens et de dénoncer un certain nombre de nouvelles contraintes : pointage, avertissements, rendement accru, pressions diverses sur les ouvriers...

Ensuite, les sections CFDT et CGT lancent une enquête parmi le personnel. Les travailleurs dans les ateliers peuvent exprimer leurs revendications, leur mécontentement et leurs propositions en les inscrivant sur de grandes affiches.

Pas si « heureux » que cela

Une réunion exceptionnelle a lieu le 19 septembre. La direction refuse d'engager la négociation et affirme qu'à LIEBHERR « les gens sont heureux ». Les travailleurs des ateliers débraient deux heures le 21 septembre pour démontrer à leur direction que leurs revendications sont réelles et que les problèmes posés existent. La direction répond à cet avertissement en programmant deux réunions les 4 (CE) et 11 (DP) octobre. Ces deux semaines supplémentaires d'attente provoquent la colère des travailleurs.

La C.F.D.T. et la C.G.T. appellent à un débrayage le 28 septembre. Le personnel des ateliers part en grève suite à l'intervention directe de leur directeur qui annonce qu'il ne répondra pas à leurs revendications. Le 29 septembre et les 2 - 3 octobre les travailleurs en grève exigent de la direction

une négociation immédiate. Pour cela ils occuperont l'usine et s'y déplaceront pour « talonner » les directeurs et les obliger à recevoir les délégués.

La direction cède et reçoit les délégués le 3 octobre, résultats :

- augmentation du temps de pause casse-croûte pour les équipiers,
- souplesse dans le pointage (tolérance de 5 minutes payées),
- paiement de la réunion d'information du 21 septembre et paiement de deux réunions d'information par an,
- dans les réunions des 4 octobre et 11 octobre les négociations seront poursuivies.

Le 4 octobre reprise du travail et réunion du C.E.

L'étalement des congés 1979 et les ponts des 30 avril, 27 mai et 2 novembre sont fixés. La direction annonce une entrevue avec M. LIEBHERR pour le 6 octobre. La C.F.D.T. et la C.G.T. se déclarent pour la reprise de la grève si les autres revendications ne sont pas prises en compte.

Les velléités revendicatives de F.O. !

Entrevue du 6 octobre :

- la subvention du C.E. passe de 0,24 % à 0,73 %,
- la 5^e semaine de congés payés est acquise,
- un jour de congé supplémentaire pour 8 ans, 12 et 16 ans d'ancienneté (au lieu des 10, 15 et 20 ans de la convention).

Après la grève, F.O. se réveille : ce syndicat intervient auprès de la direction pour que soit versé « une heure de travail pour tout le personnel n'ayant pas participé à l'heure d'information du 21 septembre dont les travailleurs ont obtenu le paiement. La direction donne son accord. Elle paie ainsi **une prime antigrève** sur demande d'une « organisation syndicale représentative » ! Une partie du personnel administratif réagit et décide de verser cette heure induement payée dans le fonds social du C.E.

Tout n'a pas été résolu. Des résultats ont été obtenus dans le domaine de l'organisation du travail, des droits et libertés. Cependant, la direction ne peut continuer de vouloir ignorer les problèmes posés et en particulier ceux concernant l'augmentation des cadences et les relations souvent difficiles entre le personnel et l'encadrement.

La direction a provoqué le conflit en faisant traîner toute possibilité de négociation. Ses interventions directes auprès des travailleurs à travers les réunions d'information et pendant la grève n'ont fait qu'envenimer le conflit car jamais elle n'a montré sa volonté de prendre en compte les revendications des travailleurs et de négocier avec leurs organisations syndicales C.F.D.T. et C.G.T.

4 jours de grève pour la première fois chez LIEBHERR, c'est un sérieux avertissement. L'action a été payante et a fait apparaître ce que vivent et veulent les travailleurs.

Cette grève avait bien pour cause l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations avec l'encadrement. Cela, la direction de LIEBHERR doit, dans l'avenir, en tenir compte !

sommaire

- Gagner du temps pour gagner des emplois 1
- Programme revendicatif 1979 1 - 2
- **LOOK S.A.** : Les acquis de l'action 2
- **SIAM** : augmentation des salaires 3
- **Sidérurgie** : Progrès C.F.D.T. 3
- **LIEBHERR** : La 5^e semaine de congés obtenue 4

SYNDICALISME C.F.D.T.

26, rue de Montholon
75349 Paris Cedex 09
CPPAP N° 718 D 73

Directeur de la Publication

Pierre HUREAU

Composition et Impression

Est-Imprimerie
ZAC Tournebride
57160 MOULINS-LÈS-METZ