

bulletin du militant



### SOLIDARITÉ AVEC LES MÉTALLOS BRÉSILIENS

Depuis le début du mois d'avril, les 300 000 métallurgistes de la région de Sao-Paulo sont en grève sur des revendications de salaires, de réduction du temps de travail. Ils luttent aussi pour la garantie d'emploi et les droits syndicaux.

La prétendue ouverture du régime brésilien n'aura duré que l'espace de quelques discours : une répression farouche vient de s'abattre sur les métallos en grève. La grève a été « jugée » illégale, les présidents des syndicats destitués et emprisonnés, les rassemblements interdits, des militants enlevés par la police militaire, des menaces sont proférées à l'encontre des autorités religieuses et de quelques parlementaires de l'opposition tolérée qui ont apporté leur soutien aux grévistes...

Le gouvernement brésilien et la toute puissante armée ont marqué clairement leur volonté d'enrayer la puissance du syndicalisme brésilien, de briser la combativité des travailleurs, de bloquer le processus démocratique...

Ce qui se passe au Brésil ne peut nous laisser indifférents. Notre solidarité internationale ne peut se limiter à des motions de Congrès. Tous nos syndicats, à travers F.G.M.-INFO n° 11 spéciale « solidarité Brésil » possèdent tous les éléments pour manifester concrètement cette solidarité aux travailleurs brésiliens en lutte. Chaque section syndicale peut, doit faire un geste (prenez contact avec votre syndicat) : motions, pétitions, télégrammes de solidarité.

Mais surtout, les métallos brésiliens ont besoins d'argent, ce fameux « nerf de la guerre », ne serait-ce que pour assurer leur subsistance. Dans chaque section, organisons la solidarité financière. Envoyer les fonds recueillis à F.G.M.-C.F.D.T., 5, rue Mayran — 75009 Paris — C.C.P. Paris 537.50 « Solidarité Brésil ».

FGM CFDT

- Solidarité avec les métallos brésiliens 1
- Des temps forts pour une action d'ensemble 1 - 2
- Succès revendicatifs 3 - 4
- Situation à la Thomson 3
- Les stagiaires F.P.A. dans l'action 4

## Des temps forts inscrits dans une démarche d'ensemble

Lors de sa session de janvier, notre Conseil Fédéral définit les objectifs prioritaires pour 1980 et détermine les moyens d'action à privilégier en conséquence.

Puis la Commission Exécutive Fédérale, réunie en mars, tire un premier bilan du travail réalisé en la matière à tous les échelons de l'organisation, en abordant tout particulièrement deux problèmes : les difficultés unitaires rencontrées ; la nécessité de prendre des moyens appropriés pour donner aux initiatives prises, aux actions engagées toute leur dimension d'ensemble.

Ce dernier aspect a retenu toute l'attention de notre Conseil Fédéral qui, au cours de sa session d'avril, a retenu l'idée d'un « calendrier d'action » fixant quelques temps forts pour la prise en charge de nos objectifs prioritaires.

### Ce qui a été fait...

C'est de ce calendrier d'action qu'il sera question aujourd'hui. Mais auparavant examinons succinctement ce qui a été déjà fait à divers niveaux :

#### ■ Au niveau fédéral

- Précision du contenu et de l'argumentation de certaines revendications (groupe de travail sur « le salaire au rendement » par exemple).

- Approfondissement de certains aspects de pratique syndicale (réunion d'organisations ayant une première expérience de prise en charge des hors-statuts...).

- Prise en charge de négociations avec l'U.I.M.M. (classifications, R.A.G., Equivalences) et avec le patronat « hors U.I.M.M. » (barèmes de salaires

minima, classifications, ... dans les garages, le froid, la B.J.O., les jouets...) dans le cadre de nos objectifs prioritaires : obtenir des garanties collectives, réduire les inégalités, augmenter prioritairement les bas salaires...

- Elaboration de dossiers éclairant certains aspects de notre politique revendicative (dossier R.A.G.), manifestant notre volonté de prendre en charge les problèmes de toutes les catégories de travailleurs (plaquette « Ingénieurs et Cadres »)...

- Réalisation d'une exposition sur « Les Libertés dans le Monde », notamment dans quatre pays (Argentine, Chili, Afrique du Sud, U.R.S.S.). Cette action internationale pour les droits et libertés ne doit pas nous conduire à faire l'impasse sur la nécessaire solidarité avec les travailleurs Brésiliens en lutte (voir ci-contre).

- Information régulière à nos syndicats à travers F.G.M.-INFO (pour utilisation collective).

- De même popularisation et vulgarisation de nos objectifs et de notre démarche d'action auprès de nos sections syndicales, militants et adhérents à travers une série d'articles dans le B.M. Hebdo, le B.M. Mensuel, la Voix des Métaux (classifications et pouvoir d'achat)...

#### ■ Dans nos organisations

Malgré les difficultés rencontrées, liées soit au contexte général, soit aux problèmes unitaires, la prise en charge de cette démarche, de ces objectifs d'action peut se vérifier à travers les actions engagées, les premiers résultats obtenus (par exemple ceux publiés dans ce numéro). Par ailleurs nous reparlerons dans un prochain numéro (et



le B.M. Mensuel fournit régulièrement des exemples) des efforts déployés pour réunir des moyens conséquents pour rendre cette action efficace (valorisation de notre pratique syndicale, syndicalisation, développement « en nouvelles sections syndicales »).

### ... Et ce qu'il reste à faire !

Il reste toujours beaucoup à faire... mais l'urgence est bien d'inscrire nos actions dans une démarche d'ensemble. Alors que la politique patronale obéit de plus en plus à des consignes centralisées (voir « Banque de données sociales » mise en place par l'U.I.M.M. à l'aide d'un ordinateur), nous convenons qu'il nous faut « serrer les coudes ».

Nous devons assurer une pression convergente en direction des différents lieux de négociation où des résultats peuvent être obtenus, organiser les coordinations nécessaires lorsque les conditions sont remplies.

De ce fait nous ne pouvons pas éparpiller nos efforts. Et comme par ailleurs il est difficile, pour ne pas dire impossible, de tout mener de front, s'impose la nécessité de fixer ces temps forts (soutenus par des moyens nationaux) et constituant de fait une certaine coordination d'actions dont la convergence est bien établie.

Ce calendrier d'action n'est pas un carcan (nul besoin d'attendre les périodes fixées pour faire quelque chose) mais un moyen pour convier toutes nos organisations à concentrer leurs efforts à des moments donnés sur un aspect de notre politique revendicative. Dans nos prochains B.M. Hebdomadaires, nous reviendrons sur ces temps forts... et sur leur concrétisation en termes de résultats.

## PLAN DE TRAVAIL

Axes revendicatifs	Objectifs à atteindre	Moyens et échéances
<b>Salaires réels</b>	Dépasser les directives patronales et gouvernementales. Viser à une augmentation du Pouvoir d'achat. Obtenir au minimum un maintien du P.A. en volume. Faire progresser réellement les bas salaires.	Voir le B.M. Hebdo N° 179 - V.M. N° 271 du mois d'avril - B.M. Mensuel d'avril « Dossier Pouvoir d'Achat ». Bilan précis de l'année 1979 à faire d'urgence (si ce n'est déjà le cas) et chiffrage de la revendication 1980. <b>Mai</b> : Publication d'un modèle de tract national sur les résultats déjà obtenus. Débat dans chaque syndicat et INTER sur les revendications et l'action envisagée ou menée. Conférence de Presse Nationale. <b>Mai - Juin</b> : Soutien permanent par la V.M. et le B.M.H.
<b>R.A.G.</b>	Franchir une étape significative dans le relèvement des bas salaires.	Voir F.G.M./INFO N° 8 et B.M. Mensuel de février. Préparation de la négociation dans chaque syndicat en lien avec S.S.E. <b>Mai</b> : Temps fort de la négociation. <b>Juin</b> : Lien permanent syndicats - U.M. - F.G.M. Publication périodique par la F.G.M. des propositions régionales. <b>Juillet - Août - Septembre - Octobre</b> : Vérification de l'application - Exploitation - Syndicalisation - Implantation. <b>Novembre - Décembre</b> : Nouvelles négociations.
<b>Classifications</b>	Utiliser au maximum les coefficients 255 - 270 pour les O.P. Glisser les coefficients 140 - 145 aux 155 et 170. Utiliser le coefficient 190 pour les O.S. Obtenir partout une grille de salaires liée aux coefficients.	Voir V.M. N° 270 de mars - B.M. HEBDO N° 179. <b>Mai</b> : S'exprimer partout sur la nécessité d'une meilleure progression de carrière. Faire le point dans chaque S.S.E. à partir des renseignements connus. <b>Juin</b> : Bilan et discussion en syndicats et INTERS sur la situation dans les S.S.E. <b>Septembre</b> : Publication d'un modèle de tract national. <b>Octobre</b> : Proposition par la F.G.M. d'un modèle d'enquête systématique. Mise en œuvre de l'enquête dans les S.S.E. Affiches F.G.M. <b>Novembre</b> : Bilan dans les syndicats et Inters - Poursuite de la campagne - Exploitation des enquêtes - Mobilisation - Revendication - Action.
<b>R.T.T.</b>	Obtenir des avancées significatives. Mobilisation sur les positions C.F.D.T. au moment de la sortie du rapport GIRAUDET.	Voir B.M. Spécial R.T.T. de décembre 79 et B.M.H. N° 175 du 5 février. Travailler concrètement sur la base des propositions et des exemples contenus dans ces publications. <b>Fin avril</b> : Publication du rapport GIRAUDET. <b>Mai</b> : Mise en place d'un groupe de travail F.G.M. pour préciser les positions de la fédération. Publication d'un modèle de tract national. Mobilisation permanente - Soutien des publications fédérales.
<b>Salaires au rendement</b>	Intégrer au maximum dans le salaire de base les parties du salaire liées au rendement. Mobiliser les travailleurs en soutien à la discussion qui doit s'ouvrir à l'U.I.M.M.	<b>Avril</b> : Mise en place d'un groupe de travail F.G.M. - Etablissement d'un dossier politique et technique. <b>Juin</b> : Inventaire dans les S.S.E. des éléments du salaire liés au rendement. Débat sur les solutions possibles. <b>Septembre</b> : Discussion dans les syndicats et INTERS à partir des éléments des S.S.E. <b>Octobre</b> : Publication d'un dossier F.G.M. Elaboration dans les S.S.E. de revendications adaptées. Affiches F.G.M.
<b>Conditions de travail</b>	Prioriser le rôle du C.H.S. et des responsables C.F.D.T. Mobiliser les travailleurs sur l'analyse de leur situation en matière de conditions de travail. Utilisation de temps pour débattre ensemble sur les problèmes rencontrés et participer à la mise en place des CHS avec répartition des militants C.F.D.T.	<b>Mars</b> : Voir B.M.H. N° 181. <b>Avril</b> : D'autres dossiers dans le B.M. Mensuel sortiront sur les conditions de travail. Tout au long de l'année des sessions CHS dans les branches. INTERS. U.M. Montage audio-visuel 160 F. Plaquette conditions de travail.

# Succès revendicatifs...

## ... CHEZ LOOK (Nevers Nièvre)

Avancée importante sur la réduction du temps de travail : 5<sup>e</sup> semaine de congés payés acquise définitivement, 1/2 heure de réduction compensée du temps de travail au 1.07.80, 5 jours payés pour garde d'enfants malades, dont 2 pouvant être cumulés (mères ou pères de famille sans distinction). Des acquis à mettre à l'actif de l'action menée par la section C.F.D.T.

## ... A LA FRANCO BELGE (Raismes Nord)

Déjà perte du pouvoir d'achat en 1979. Et la direction prétendait limiter à 2 % l'augmentation des salaires pour le 1<sup>er</sup> semestre 1980. Après une semaine de débrayages (C.F.D.T. - C.G.T.), premier recul de la direction (les 2 % deviennent 5 %). Et finalement après une nouvelle semaine d'action, se durcissant les dernières 48 heures (grève totale avec piquets de grève), la direction concède 7 % d'augmentation pour le 1<sup>er</sup> semestre (2 % en janvier, 3 % en avril, 2 % en juin). Nouvelle réunion en juillet pour fixer les augmentations du 2<sup>e</sup> semestre.

## ... CHEZ PRECISMECA (Saverne - Bas-Rhin)

A l'issue de 4 jours de grève avec leur section C.F.D.T., les travailleurs de cette entreprise ont obtenu :

- 150 F d'augmentation des salaires pour le personnel ouvrier au 1<sup>er</sup> mars ;
- 3 % pour l'ensemble du personnel au 15 mai.

Les heures de grève ont été intégralement compensées.

## ... A LA THOMSON-BRANDT (Lesquin Nord)

L'affaire commence le 15.12.78 : lors d'un C.E. extraordinaire, la direction annonce 488 licenciements (20 % du personnel).

La section C.F.D.T., majoritaire, prend alors l'initiative de l'action sur différents plans :

- mobilisation des travailleurs (dans l'unité la plus large avec C.G.T., F.O., C.G.C.) se concrétisant par débrayages massifs, manifestations diverses... ;

- élaboration de contre-propositions face au projet patronal ;

- constitution d'un solide dossier (avec l'aide d'un expert comptable, d'un conseiller juridique) à partir d'une réflexion « emploi — politique industrielle — choix économiques du groupe » : des arguments de choix démontrant que le projet de la direction n'était pas fondé (projet inhérent à une restructuration de groupe et non aux difficultés économiques invoquées) ;

- refus de licenciements par le C.E. (refus motivé entre autres par manque d'informations fournies par la direction sur la situation financière de l'établissement) ;

- L'inspecteur du travail refuse les licenciements en février 79... mais le Ministre du Travail passe outre et autorise 220 licenciements qui deviennent effectifs fin juillet 79 ;

- en novembre 1979, première victoire juridique, le tribunal correctionnel de Lille condamnant la direction à 10 000 F d'amende et de dommages et intérêts pour les parties civiles (C.E., C.F.D.T. et C.G.T.) pour rétention d'informations, concernant le projet de licenciements ;

- et le 12 mars 1980, la conjugaison de l'action des travailleurs et de l'action juridique menée par la C.F.D.T., connaît un succès éclatant : le tribunal administratif annule la décision du Ministère du Travail pour nombreux vices de forme dénoncés par la C.F.D.T.

Les élus C.F.D.T. réclament maintenant la réintégration des travailleurs abusivement licenciés. Affaire à suivre...

## ... DANS LE GROUPE JAEGER

A l'issue d'une action coordonnée dans de nombreuses usines du groupe, telles Caen, Levallois, Châtellerauld, Châlons, Nancy... (voir BM Hebdo

Suite page 4

# échos

## LA LONGUE MARCHÉ DES THOMSON

C'est le 26 septembre 1979 que la longue grève des THOMSON a démarré. Elle entre donc dans son 8<sup>e</sup> mois.

Une lutte difficile à conduire dans un groupe éclaté en 25 usines, difficile aussi à aboutir du fait du blocage d'une direction qui bénéficie de l'appui du C.N.P.F. et de l'U.I.M.M. et n'entend pas servir de référence en matière de réduction de la durée du travail.

La direction a pourtant dû déjà s'incliner :

- des jours de congés supplémentaires ont été obtenus (entre 2 et 4 jours selon les situations) ;

- des augmentations de salaires ont été consenties : I.N.S.E.E. + 2 % pour les salaires égaux ou inférieurs à 3 000 F.

Pour positifs que soient ces premiers acquis, ils sont encore insuffisants. En effet, les syndicats estiment que les 5 jours de congés supplémentaires peuvent être obtenus pour 1980. De plus, ces jours de congés ne doivent pas, comme c'est le cas dans la proposition actuelle, être pris collectivement sous forme de ponts mais laissés à la libre disposition de chaque travailleur.

La direction a cru bon de mettre fin aux négociations et d'annoncer unilatéralement ces premières mesures croyant ainsi mettre fin au conflit. Sans succès toutefois puisque, ces derniers 15 jours, le mouvement s'est durci : journée d'action le 16 avril, grève et manifestation à Paris le 25 avril ou près de 6 000 travailleurs ont participé.

La C.F.D.T. de THOMSON qui est la première force syndicale du groupe THOMSON entend pouvoir imposer ces jours prochains la réouverture des négociations, obtenir ainsi des avancées plus positives pour les travailleurs de l'entreprise et indirectement aussi pour tous les métallurgistes.

- 38<sup>e</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL

Le 38<sup>e</sup> congrès fédéral aura lieu du 5 au 8 février 1981 à La Rochelle. Dans le B.M. Mensuel, une rubrique régulière est ouverte pour donner un éclairage sur les axes essentiels soumis à la réflexion et au débat dans nos syndicats dans le cadre de la préparation démocratique de ce congrès.

Lors de sa dernière session (22 au 25 avril), notre Conseil Fédéral a confirmé ces échéances dont une présente une importance et une urgence particulières : Le calcul des mandats attribués à chaque syndicat à ce 38<sup>e</sup> congrès sera déterminé par les timbres 1979 arrêtés au 31 mai 1980 (c'est-à-dire parvenus au S.C.P.V.C.).

n° 185), la négociation du 11 avril a apporté les résultats suivants : l'augmentation générale des salaires au 1<sup>er</sup> avril est portée de 2,8 à 3,8 %, une prime mensuelle de 80 F est instituée jusqu'à la fin de l'année, bénéfice définitif d'un crédit de 16 heures par an, pour convenances personnelles...

Alors que les capacités d'action se développaient dans plusieurs établissements, les sections C.F.D.T. estimaient ne pas avoir épuisé les possibilités de négociation, alors que la C.G.T. a fait voter précipitamment la reprise du travail.

### ... A LA S.D.E.M. (Domène - Isère)

Dans cette filiale du groupe EXPERTON (162 salariés, dont 80 % de travailleurs immigrés), il aura fallu 5 semaines de grève totale (conduite dans l'unité C.F.D.T. - C.G.T.) pour amener la direction à négocier, une direction qui a d'abord mis en œuvre toutes les manœuvres possibles d'intimidation et de répression.

Résultats : 0,20 h de réduction compensée de la durée du travail ramenant celle-ci à 41 h 40 ; 1 jour de congés payés supplémentaire ; garantie du pouvoir d'achat égale à INSEE + 1,1 % revalorisation de 30 % de la prime de production. Le lundi de Pâques se situant pendant la période de grève est payé et cette grève n'aura aucune incidence sur la durée des congés payés.

A noter l'implantation récente de la C.F.D.T. dans un autre établissement Experton en Isère, à Renage.

## EN BREF EN BREF EN BREF

### LES STAGIAIRES F.P.A. DANS L'ACTION

Giscard et ses ministres n'arrêtaient pas de discourir sur la « formation continue ou alternée », 2<sup>e</sup> chance qui serait donnée à ceux — si nombreux — qui sortent du circuit scolaire sans véritable qualification professionnelle.

Mais en donne-t-on réellement les possibilités aux 70 000 stagiaires annuels des 130 centres de l'A.F.P.A. (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), lorsqu'on sait que :

- les rémunérations ont été lourdement diminuées pour la plupart des stagiaires par le décret du 27.3.79. **Chute de 20 % d'un coup** (de 90 % à 70 % du salaire antérieur) pour les non licenciés économiques.

- le minimum égal au S.M.I.C. (pour ceux qui ont travaillé 3 mois au moins) est fixé une fois pour toutes à la date d'entrée en stage, si bien qu'au bout d'un an de stage, la majorité des stagiaires sont **10 à 15 % au-dessous du S.M.I.C.** ;

- les jeunes qui n'ont pas travaillé un mois ont **25 % du S.M.I.C.** Comment vivre avec moins de 600 francs par mois ? ;

- les stagiaires sont sans statut : ni travailleurs, ni étudiants. En cas d'accident du

### ... CHEZ EGIC (Rhône)

Une filiale MERLIN GÉRIN employant 155 personnes. L'action s'est engagée (nombreux débrayages journaliers tout au long de février), pour un rattrapage de salaires sur l'année 1979 (perte de 1,5 % par rapport à l'indice INSEE) et la garantie du pouvoir d'achat en 1980.

Résultats intéressants concernant le rattrapage 1979 : sur les 2,5 % d'augmentation au 1<sup>er</sup> janvier, 1,5 % sont au titre du maintien du pouvoir d'achat pour l'année 1979. Le retard pris est comblé par une prime de 400 F sur la paie de février et une augmentation uniforme de 30 F au 1<sup>er</sup> février.

En ce qui concerne l'année 1980, négociation plus difficile, la dernière proposition de la direction portée à notre connaissance, consistant à maintenir le pouvoir d'achat, en référence à l'indice I.N.S.E.E., pour les salaires inférieurs à 3 600 F.

### ... AUX ACIÉRIES POMPEY DU MANOIR (Pitres Eure)

Dans cette entreprise, la C.F.D.T. s'implante en début d'année et devient majoritaire. Un conflit éclate le 28 janvier pour la revalorisation des salaires et différentes autres revendications, telles un logement décent pour les nombreux travailleurs immigrés. La jeune section C.F.D.T. est d'abord à l'initiative de la lutte. Puis C.G.T... et P.C. jettent toutes

travail, 50 % du salaire versés 2 à 3 mois en retard. **Pas le droit de s'organiser syndicalement**, conditions d'hébergement souvent proches de la caserne.

**Les stagiaires veulent être reconnus comme des travailleurs en formation**, avec tous les droits acquis par les travailleurs, en particulier :

- pas de salaire inférieur au S.M.I.C. ;
- indexation des salaires sur le S.M.I.C. ;
- droit syndical, droit d'expression.

Depuis plusieurs mois, ils s'organisent, soit en comités de stagiaires, soit de plus en plus, **ils imposent l'existence de sections syndicales de stagiaires**. Après la collecte de plus de 7 000 signatures sur leurs revendications, après la journée « Mardi Maigre » le 19 février où une majorité de stagiaires de plus de 50 centres ont débrayé, se déroulera le **vendredi 9 mai, une grande journée nationale de lutte des stagiaires** avec un rassemblement des délégués de toute la France à 10 heures devant le Ministère du Travail. Journée organisée unitairement par les sections des stagiaires C.F.D.T., C.G.T. et les Comités, avec le soutien des syndicats C.F.D.T. et C.G.T. du personnel de l'A.F.P.A.

leurs forces dans la lutte avec l'objectif plus ou moins avoué de briser la section C.F.D.T. qui est venue troubler leur monopole de fait dans cette usine : pour ce faire, comportement maximaliste qui conduit à une prolongation inconséquente du conflit (avant la création de la section C.F.D.T., la section C.G.T. n'était guère combative !) du 18 février (pour l'essentiel, les résultats acquis le sont à cette date) jusqu'au 8 mars.

La lutte aura permis :

- **bas salaires** (des salaires bruts à 2 310 F avant le conflit) : salaire minimum porté à 2 650 F au 1<sup>er</sup> février, à 2 680 F au 1<sup>er</sup> avril, à 2 800 F au 1<sup>er</sup> octobre ;

- **augmentation générale des salaires** : 3,5 % au 1<sup>er</sup> février, 1 % au 1<sup>er</sup> avril, nouvelle augmentation en juin (sera négociée en mai) ;

- **prime de fin d'année** : cette prime verra ses critères d'attribution modifiés (jusqu'à présent toute les absences, y compris pour grève, amènent un abattement de cette prime) afin qu'elle ne comporte plus de mesures discriminatoires pour faits de grève ;

- **emploi** : priorité d'embauche pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée ;

- **logement** : les travailleurs immigrés encore logés au-dessus de la cantine de l'usine se verront proposer un logement au foyer d'Igenville...

#### ● 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.