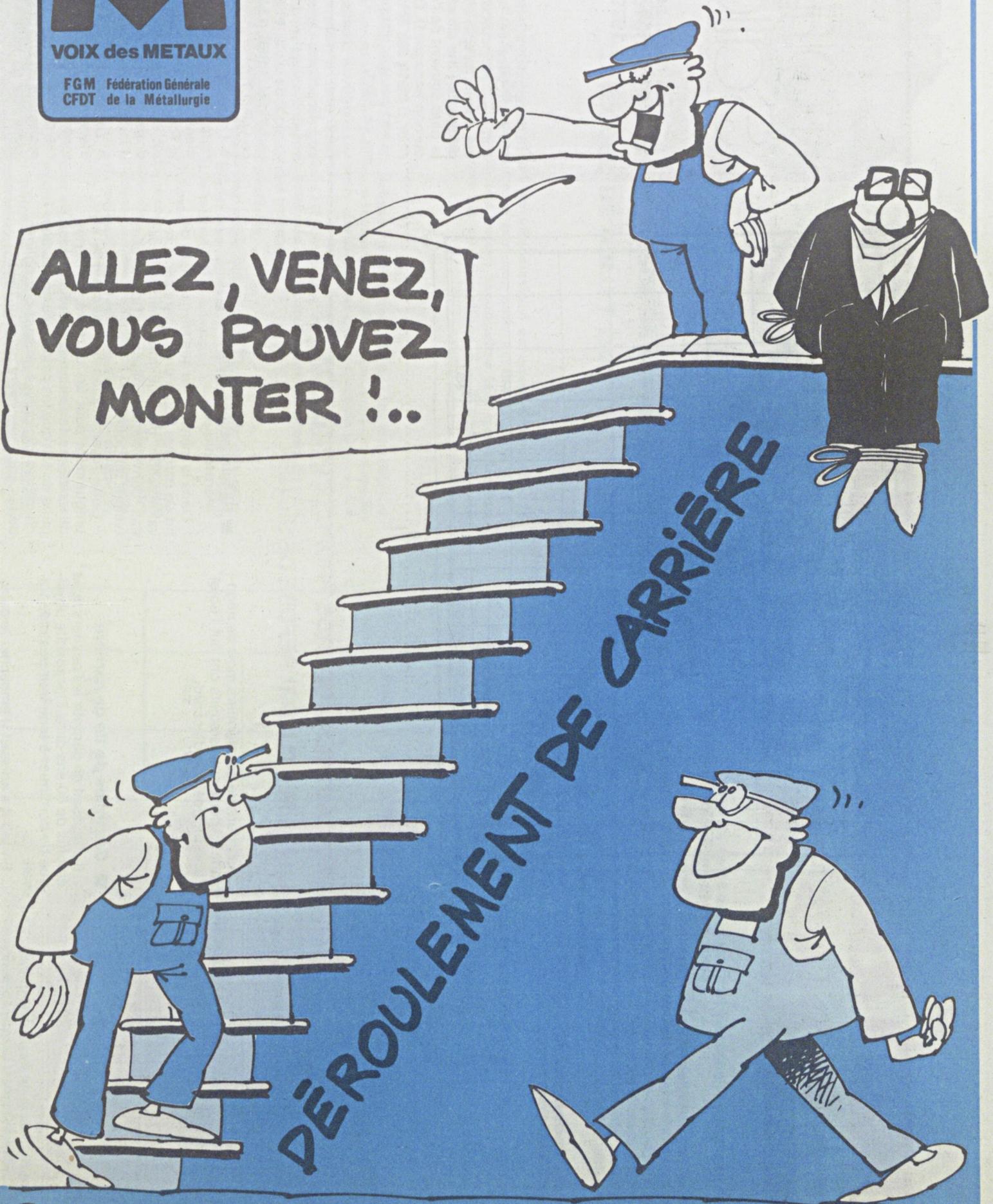




ALLEZ, VENEZ,
VOUS POUVEZ
MONTER !...

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE





CLASSIFICATIONS : UN ACCORD A IMPOSER DANS LES FAITS

POURQUOI NOUS AVONS RAISON DE NE PAS SIGNER L'ACCORD DE JUILLET 1975

Au bout de six ans et demi de négociations au cours desquelles la F.G.M. - C.F.D.T. avait joué un rôle moteur, nous avions le droit d'être exigeants pour que les travailleurs voient reconnaître leur qualification dans une véritable grille unique de classifications liée à une grille de salaires.

Malheureusement malgré quelques points positifs que les travailleurs avaient d'ailleurs imposé par leurs luttes (un système national de classifications — une grille de coefficients clarifiée, une revalorisation des coefficients par rapport à la grille Parodi-Croizat — la reconnaissance de seuils d'accès pour certains diplômes...) il restait trop de points négatifs et c'est après une vaste consultation de tous nos syndicats que nous avions dit non à la signature de cet accord, voici pourquoi :

- Une grille de classifications partielle

Nous n'avions pas obtenu une grille qui couvre l'ensemble des catégories professionnelles. Les ingénieurs et cadres en sont exclus. Cette grille est donc tronquée par la volonté du patronat.

- Une multiplication des coefficients

Avec 15 échelons, l'U.I.M.M. a créé des coefficients intermédiaires qui lui donnent la possibilité de freiner les évolutions de carrière. Ainsi, entre le P. 1 à 170, le P. 2 à 190, il n'existe pas de coefficients pour les ouvriers. Mais il existe un 190 qui est « théoriquement » réservé aux administratifs.

- Des blocages de carrière

Une clause de l'accord permet au patronat de déclasser des salariés en appliquant la nouvelle grille, ce qui est inadmissible.

Cela traduit la volonté du patronat d'appliquer la grille au rabais, même s'il garantit que la rémunération totale ne pourra être diminuée (il peut difficilement faire autrement).

De plus, les passages de niveaux sont hypothétiques, les O.S. vers les O.P., les P. 1, P. 2, P. 3 vers les T.A., A.T. 3, les techniciens supérieurs et les agents de maîtrise vers la position II, ingénieurs et cadres.

- Des seuils d'accès sous-positionnés

Non seulement le patronat ne reconnaît pas les diplômes d'enseignement général (B.E.P.C. - B.A.C. - D.E.U.G.), mais il déclasse une grande partie des diplômes qu'il reconnaît (B.T.S. - D.U.T.).

En plus, il met une série de « verrous » pour la reconnaissance de ces diplômes, lesquels se cumulant les uns aux autres viennent annuler le principe de la reconnaissance des diplômes, en rendant cette reconnaissance précaire et temporaire.

- Pas de salaire lié au coefficient

Cette liaison grille de classifications - grille de salaires est une exigence fondamentale, il ne sert à rien de mettre en place une grille de coefficients si l'anarchie des salaires reste la même, si pour un coefficient il existe (en dehors de l'ancienneté) 10, 20, 30... salaires différents.

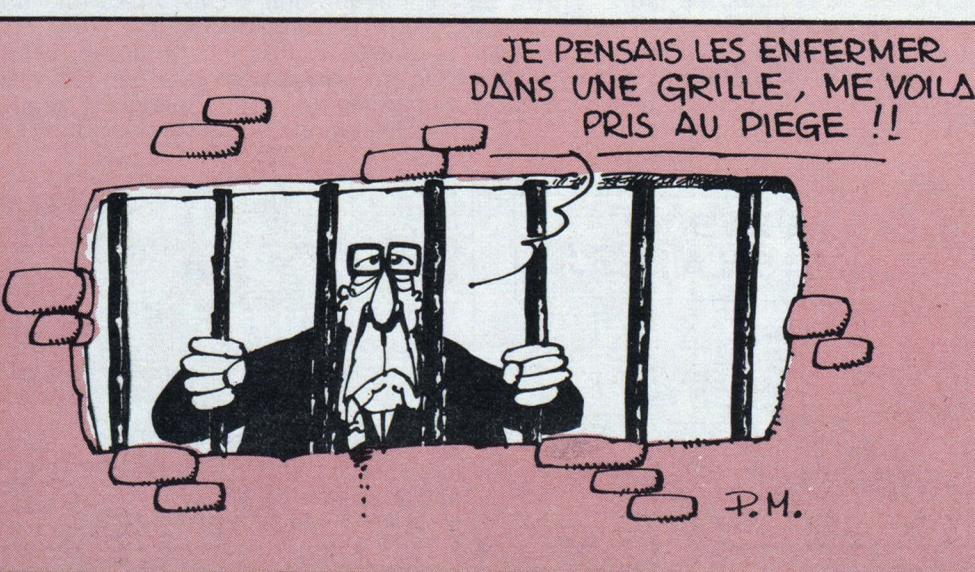
- Une application unilatérale

Et si tous les points négatifs précédents n'étaient pas encore suffisants, celle-ci était déterminante.

Nous ne pouvions pas imaginer, qu'ayant négocié pendant 6 ans, cette grille de classifications au niveau national, le patronat fasse ce qu'il veut dans l'entreprise pour l'appliquer, c'est-à-dire en tirer le bénéfice sans que cela ne coûte rien.

Ces craintes étaient d'ailleurs fondées car pendant les six premiers mois de l'année 1976 qui a vu la mise en place de cette grille dans les entreprises, les patrons en ont profité pour réorganiser les classifications en s'appuyant non pas, sur les qualifications, des travailleurs mais en multipliant et développant les études de postes et de fonctions pour faire une application au rabais de la grille signée par F.O. - C.G.C. et C.F.T.C.

Les luttes nombreuses et vigoureuses de l'époque menées par la C.F.D.T. et la C.G.T. avaient heureusement contrecarré cette politique et avaient même imposé des améliorations à cette grille.



Voici donc, après quelques mois de négociations un projet d'accord améliorant pour les ouvriers l'accord de juillet 1975 sur les classifications.

Notre obstination à vouloir améliorer cette grille est donc, en partie, récompensée. L'accord de juillet 1975 s'est appliqué dans toutes (sauf exception) les entreprises : cette réalité nous avons essayé par les luttes de début 1976 qu'elle soit la moins mauvaise sinon la meilleure possible pour les travailleurs. Maintenant à travers la négociation sur la revalorisation du travail manuel nous venons d'avancer quelques pions, que seule une attitude offensive peut permettre de rendre réellement positifs pour le plus grand nombre des ouvriers (n'oublions pas que les niveaux I et II - Coefficient 140 au coefficient 190, recouvrent 67 % des salariés de la métallurgie et 90 % des ouvriers).

Le conseil fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T. après consultation des syndicats a donc décidé de signer cet accord parce que les améliorations qu'il contient vont dans le sens de notre politique de classifications et des intérêts des travailleurs.

Voici quelles sont ces améliorations et ce que nous voulons faire :

Niveau	Coef	
I	140	O 1
	145	O 2
	155	O 3
II	170	P 1
	190	P 2
III	215	P 3
	240	TA 1
IV	255	TA 2
	270	TA 3
	285	

- Rappel que ce coefficient n'est absolument pas un coefficient d'O.S. mais l'ancien coefficient de manœuvre, donc aucun ou aucune O.S. ne doit commencer par celui-ci.

Objectif F.G.M. - C.F.D.T. : Vider ce coefficient pour le supprimer, donc lutter pour qu'aucun salarié ne soit situé à 140.

- Le temps d'adaptation **maximum** à ce coefficient ne doit pas excéder une semaine, donc si le temps d'adaptation est plus long, il suppose un classement automatique au coefficient 155.

Objectif F.G.M. - C.F.D.T. : Faire de ce coefficient un simple échelon d'accès provisoire des O.S. avec passage dans un temps maximum d'un an au coefficient 155.

- **Objectif F.G.M. - C.F.D.T. :** La majorité des O.S. se retrouve coincée à cet échelon sans espoir de progresser dans la grille, nous voulons faire sauter cette barrière pour permettre l'accès au maximum des O.S. à l'échelon P. 1 de 170 dont nous avons obtenu une définition à double entrée O.S./O.P.

- Voir objectif ci-dessous, il faut utiliser pleinement ce coefficient pour les O.S.

- Le texte de l'accord permet la progression **des O.S.** jusqu'à cet échelon 190, c'est là un succès important obtenu par la F.G.M. - C.F.D.T. Mais nous sommes conscients qu'il ne se concrétisera vraiment que par l'adoption des O.S. dans les entreprises pour imposer aux patrons une véritable évolution de carrière aux O.S. prenant en compte leur expérience, les connaissances acquises et appuyer sur l'amélioration des conditions de travail et des procédures de fabrication.

■ Pour favoriser l'évolution de carrière des O.S. nous avons obtenu dans l'accord, que la formation professionnelle permanente permette une revalorisation des connaissances des ouvriers et non pas être comme le veulent les patrons destinée à une simple adaptation aux postes de travail.

- Enfin, nous avons réussi à débloquer le niveau IV pour les ouvriers, même si cela ne concerne qu'une petite partie de ceux-ci, c'est un succès très important car il permet « d'élargir » la grille vers le haut et donc, comme la nature a horreur du vide, de permettre que les ouvriers fassent sauter « le plafond » pour occuper ces coefficients qui donnent un accès justifié dans les échelons de techniciens pour les professionnels hautement qualifiés.

Inutile de dire, que cela n'a peut-être pas tout seul avec les patrons dans les entreprises, mais là encore il s'agira d'imposer une application dynamique.

- Le 270 devient donc un coefficient de technicien d'atelier 3^e échelon, nous n'avons pas réussi à monter jusqu'à 285 mais cette possibilité reste ouverte et deviendra bientôt par la force des choses (et des travailleurs) une réalité.

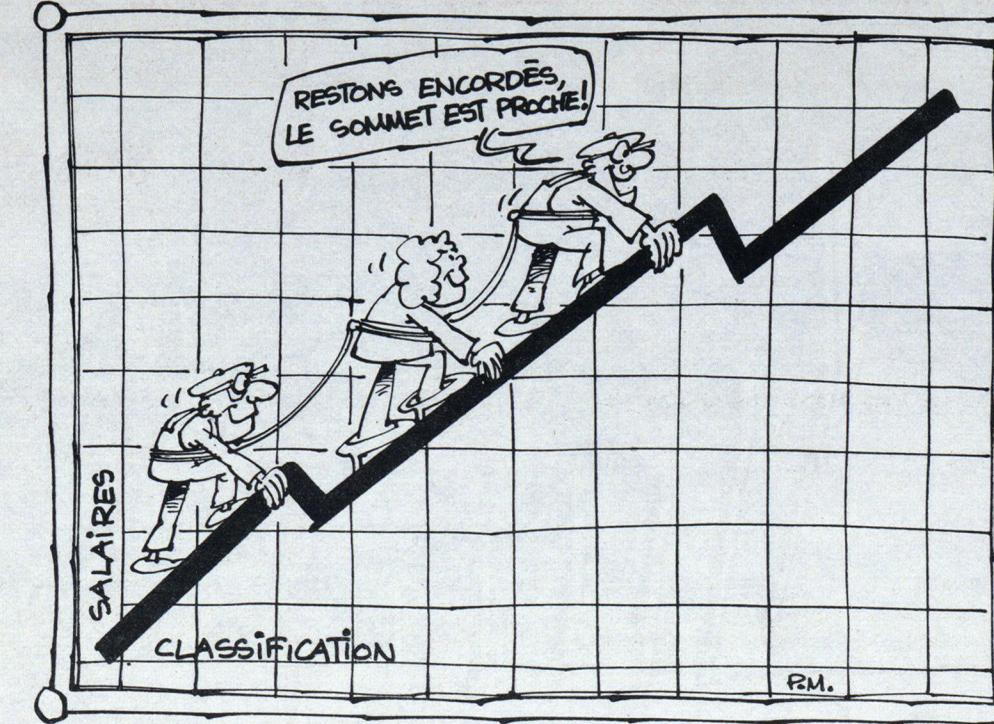
Imposer tout de suite ces résultats dans les entreprises

Voici donc les améliorations apportées par cet accord, certaines sont acquises pleinement (255 - 270) d'autres demeurent de la part du patronat de simples intentions ou recommandations (pour les O.S.), mais dans tous les cas, il faut que dans les entreprises, nous exigeons tout de suite leur application.

Réunissez-vous par atelier, par service, dans les vestiaires, sur les chaînes, partout et discutez-en pour exiger vos droits. Il reste encore du chemin à parcourir, notamment pour les O.S., le relèvement des coefficients, la garantie d'une progression minimum automatique de carrière, l'amélioration des salaires, des conditions de travail... tout cela demeure des objectifs pour la F.G.M. - C.F.D.T. Nous ferons d'ailleurs dans cette année 1980, une grande campagne en direction des O.S. pour imposer au patronat d'aller plus loin et pour que la revalorisation des travailleurs manuels ne soit pas seulement des objets de discours pour les beaux parleurs qui n'ont jamais tenu un outil.

A signaler également qu'en ce qui concerne les employés administratifs des niveaux I et II, tout reste à faire car le patronat a refusé une revalorisation de leur situation.

Les améliorations obtenues doivent servir de point d'appui pour l'action, c'est dans ce sens que la F.G.M. - C.F.D.T. a signé cet accord, c'est dans ce sens que nous vous invitons à le faire appliquer.



CE QU'IL faut SAVOIR

Qu'est-il advenu de notre pouvoir d'achat en 1979 ?

Les augmentations de salaires en 1979 ont-elles été suffisantes pour garantir notre pouvoir d'achat ? Selon les entreprises, la situation est bien différente (une situation qui dépend le plus souvent de l'action qui a été ou non engagée !). Chacun peut vérifier, à partir des données suivantes, si son pouvoir d'achat a été maintenu en 1979.

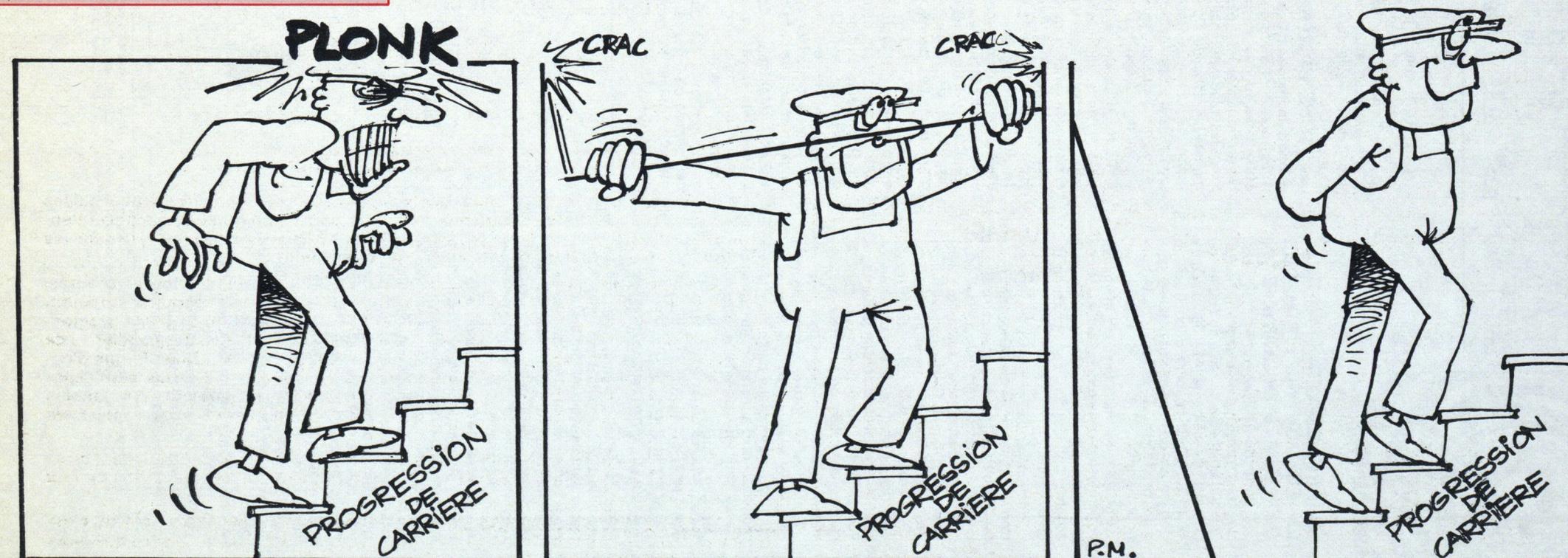
• Le pouvoir d'achat du salaire horaire brut a été maintenu si les augmentations de salaires ont couvert à la fois l'augmentation du coût de la vie (11,8 % selon l'indice officiel INSEE, 13,3 % selon l'indice C.F.D.T.).

• Le pouvoir d'achat du salaire horaire net a été maintenu si les augmentations de salaires ont couvert à la fois l'augmentation du coût de la vie et les augmentations de cotisations sociales (environ 2,5 à 3 % d'incidence sur les salaires).

• Le pouvoir d'achat du salaire mensuel net a été maintenu enfin si toute réduction éventuelle de la durée du travail a été compensée intégralement en sus des augmentations générales de salaires définies pour le maintien du salaire horaire net.

A noter également l'appréciation du maintien du pouvoir d'achat sur l'ensemble de l'année en fonction de la modulation des augmentations de salaires : par exemple, à augmentation annuelle égale de 14 %, le travailleur qui a perçu 4 % en janvier, 4 % en avril, 3 % en juillet et 3 % en octobre, se trouve relativement avantageux par rapport à celui qui a perçu 3 % en février, 3 % en mai, 4 % en septembre et 4 % en décembre. D'où l'importance d'agir dès le début de l'année pour la préservation du pouvoir d'achat.

A titre de comparaison notons que le SMIC a été augmenté de 14,3 % (en 4 étapes) pendant l'année 1979. Par ailleurs le taux de salaire moyen (toutes professions et catégories) a progressé de 13 % entre octobre 78 et octobre 79 (le taux de salaire moyen ouvrier ayant pour sa part progressé de 14,1 % pour la même période). Dans tous les cas, les statistiques font apparaître en regard de ces évolutions de salaires, une régression du pouvoir d'achat du salaire mensuel net !



au delà de nos frontières

■ GRANDE-BRETAGNE Grève massive des sidérurgistes

La grève des sidérurgistes britanniques, commencée le 1er janvier dans le secteur nationalisé (la B.S.C. - British Steel Corporation - qui produit 80 % de l'acier) s'est étendue fin janvier à l'ensemble du secteur privé. C'est donc aujourd'hui une grève totale, massivement suivie par les 150 000 travailleurs de ce secteur vital de l'industrie, que doivent affronter le Patronat et le Gouvernement britanniques.

Le syndicat des Sidérurgistes (l'I.S.T.C., auquel 90 % des travailleurs sont adhérents) a lancé cette grève pour la défense du pouvoir d'achat : le Syndicat revendique une augmentation de salaires de 20 % (le taux d'inflation pour 1979 est de 17 %), alors que la B.S.C. proposait fin décembre, une augmentation de 6 % pour l'année 1980 !

Mais l'enjeu du conflit dépasse largement cet aspect. La « restructuration » de l'industrie sidérurgique est en vue, et la menace de 53 000 suppressions d'emplois en 1980 pèse sur le conflit. Le Gouvernement conservateur n'entend plus poursuivre la politique d'aide accordée jusqu'à présent au secteur nationalisé. Il s'agit donc pour lui de diminuer au maximum les coûts de production au détriment du pouvoir d'achat des travailleurs.

Par ailleurs, depuis sa victoire aux élections législatives de 1979, le gouvernement de Mme THATCHER ne cache pas sa volonté d'affaiblir la puissance des syndicats britanniques et il agit en ce sens. La bataille d'aujourd'hui constitue donc un test, à la fois pour le gouvernement et pour l'ensemble du mouvement syndical britannique. Il semble que ce dernier soit bien disposé à ne pas subir passivement la politique anti-syndicale du gouvernement.

■ TURQUIE : 7 dirigeants syndicaux arrêtés

Le 14 janvier, le tribunal militaire d'Istanbul a fait arrêter 7 dirigeants syndicaux : le Président, le Secrétaire général, les deux Vice-présidents de la Fédération de la Métallurgie, le Président de la Fédération de la Construction, le Président de la Fédération des Banques et Assurances, ainsi qu'un délégué syndical de la métallurgie. Ces camarades risquent de 6 à 13 ans de prison. Le motif ? Avoir chanté « l'Internationale » lors d'un Congrès tenu en décembre, ce qui, pour le tribunal militaire, équivaut à « faire de la propagande communiste »...

La F.G.M. a protesté auprès des autorités turques et exigé la libération immédiate de ces camarades, ainsi que le respect des libertés et des droits syndicaux en Turquie.

■ BELGIQUE : Les 36 heures gagnent du terrain

La réduction du temps de travail est un des objectifs prioritaires de nos camarades belges de la C.M.B. et de la C.C.M.B., et déjà de nombreux accords prévoient la semaine de 38 heures. Un nouveau pas vient d'être franchi aux A.C.E.C. (Ateliers de Construction Electrique de Charleroi - 8 500 travailleurs). Selon l'accord signé entre Syndicats et Direction fin 1979, la semaine de travail sera de 36 h 30 au 1^{er} mai 1980 et de 36 heures au 1^{er} janvier 1981 avec compensation salariale intégrale.

Agir sans relache

Pendant le dernier trimestre 1979, de nombreuses luttes se sont engagées dans les entreprises de la métallurgie ; et malgré le blocage patronal, l'action a permis à l'Alsthom Belfort, chez Merlin Gerin Grenoble, dans le groupe Dassault... et dans de nombreuses autres usines d'obtenir des résultats. Par ailleurs, toutes ces actions se sont conjuguées pour peser sur les négociations nationales engagées avec l'U.I.M.M. : au niveau national, le patronat a été amené ainsi à quelques concessions sur les classifications (voir pages suivantes).

Puis la fameuse « trêve des confiseurs » avec un certain ralentissement des mouvements revendicatifs, se poursuivant toutefois dans le groupe Thomson, chez Mavilor (nos articles ci-dessous) à la SNECMA, à la SNIAS St-Nazaire...

Et lorsqu'on fait le bilan des avancées sociales 1979, on peut s'apercevoir que là où l'action syndicale a été menée, des résultats, plus ou moins importants, ont été obtenus (salaires, congés payés supplémentaires, réduction compensée de la durée du travail...), mais on s'aperçoit également que dans trop d'entreprises, la mobilisation nécessaire n'a pas eu lieu : alors les

salaires sont restés à la traîne, la durée du travail n'a pas varié, les conditions de travail se sont détériorées...

Alors, en 1980, faisons en sorte que dans toutes les entreprises s'engage une action intensive, durable, pour l'amélioration des conditions de travail et de vie. Pour le patronat, il s'agit encore en 1980 de bâtir ses profits, en limitant, voire en grignotant, les avantages sociaux : ainsi, par exemple, consigne est donnée à toutes les entreprises de ne pas attribuer d'augmentations de salaires plus importantes que l'évolution officielle du coût de la vie et d'appliquer ces augmentations le plus tard dans l'année (en fait cela conduit à une nouvelle régression du pouvoir d'achat, y compris par rapport à l'indice INSEE). Et de plus, ici et là, sont introduites des clauses de présentisme (aucune absence pour quelque motif que ce soit) pour déterminer ces augmentations de salaires... Dans cette situation, seule l'action syndicale, avec la C.F.D.T., est de nature à inverser le cours des choses : et déjà chez Mavilor (Loire), Bauknecht (Moselle), T.T.M. (Haute-Savoie), P.P.M. (Saône-et-Loire)... l'action a permis de faire sauter ce carcan salarial. Et dans votre entreprise ?

Groupe THOMSON-C.S.F. :

Déjà 5 mois que ça dure...

Lorsque nous écrivons, voici en effet près de 5 mois (depuis le 26 septembre) que les travailleurs du groupe THOMSON-C.S.F. — 32 000 salariés dans une trentaine d'usines à travers toute la France — ont engagé la lutte. Cela pour faire aboutir leurs revendications (pour l'essentiel, salaire mensuel minimum à 3 000 F, augmentation de 450 F + 2,5 %, 5^e semaine de congés payés et réduction hebdomadaire de la durée du travail), des revendications que la direction du groupe pourrait facilement satisfaire si l'on réfère aux immenses profits, en progression d'année en année, réalisés par THOMSON-C.S.F.

Seulement, cette direction, à l'instar de l'ensemble du patronat, préfère ternir son image dite sociale plutôt que de négocier. Elle en arrive même à utiliser des méthodes dignes d'un patronat de combat : sanctions diverses, mises à pied, retenues sur salaires au-delà des heures de grève...

Il faut dire que les travailleurs du groupe se sont « installés » dans une action de longue haleine : pas de grève illimitée, mais de multiples débrayages qui désorganisent la production et coûtent très cher... à la direction.

Et des formes de lutte qui font appel à l'imagination : c'est ici à Sartrouville, la décoration des ateliers avec des guirlandes ; c'est toujours à Sartrouville les lâchers de ballons et le débrayage en musique ; c'est à Malakoff une visite des magasins de pièces pour « réorganisation vue et corrigée » par les travailleurs dans l'action ; c'est encore à Cholet un casse-croûte inopiné sur des « moquettes » que la direction ne destine habituellement à cet usage ; c'est également à Brest une escorte bienveillante offerte à la direction générale lors de sa visite dans cet établissement ; c'est une gentille interview de F. Ceyrac (patron des patrons... et actionnaire à la Thomson) à l'issue d'un conseil d'administration...

Mais tout cela n'éclipse pas les formes d'action plus « traditionnelles » (arrêts de travail répétés, manifestations...) conduits dans l'unité par la C.F.D.T. — majoritaire sur le groupe — et C.G.T. pour faire aboutir la plate-forme revendicative commune aux deux syndicats et à l'ensemble des salariés du groupe. Action qui regroupe 4 à 6 000 travailleurs selon les moments (pé-

riodiquement des temps forts de lutte sont organisés sur toutes les usines du groupe) : la direction devra bien tenir compte

de cette détermination qui se concrétise dans un mouvement revendicatif de longue durée.



MAVILOR (Loire) : Halte aux commandos !

Les patrons de la Loire n'ont aucun mémoire : déjà chez PEUGEOT, il y a quelques années, les travailleurs de St-Etienne s'étaient mobilisés pour faire échec à une opération commando téléguidée par la direction de cette entreprise ; et de même l'an passé à St-Chamond, les travailleurs de la Vallée du Gier avaient riposté face à une opération du même genre dans l'usine textile J.B. Martin... cela n'a pourtant pas empêché la direction de Mavilor de tenter un coup de force contre les grévistes occupant l'entreprise, alors qu'une nouvelle fois, alertés par la C.F.D.T. et la C.G.T., les travailleurs de la vallée sont venus massivement prêter main-forte à leurs camarades en lutte. Sortie peu glorieuse pour le fameux commando qui avait investi l'usine : les « gros bras » d'occupation faisaient piètre figure alors que, tradition de lutte oblige, la solidarité ouvrière s'était à nouveau illustrée de belle façon à St-Chamond en ce début d'année 1980.

Après l'échec de son opération (unanimement condamnée), la direction de MAVILOR — fabrique de vêtements automobiles, 1 200 travailleurs — doit enfin négocier. Les six semaines de grève — action C.F.D.T. et C.G.T. — aboutissent aux résultats suivants :

- en 1980, 1 % d'augmentation générale des salaires tous les mois, à titre de maintien du pouvoir d'achat (régularisation tous les 3 mois, en fonction de l'évolution de l'indice INSEE). En janvier 1980, progression du pouvoir d'achat assurée par une augmentation de 0,8 % + 50 F

pour les salaires inférieurs à 4 500 F mensuels ;

- d'ici 1982, suppression du salaire au rendement (à titre expérimental, intégration totale du bon au salaire en juillet 1980 sur une ligne) ;

- programmation d'une négociation en septembre 1980 pour fixer les étapes d'un retour aux 40 heures (actuellement 42 heures) étant entendu que la réduction de la durée du travail sera plus rapide pour les travailleurs postés (150 en 3 x 8) ;

- garantie d'emploi, de salaire et de classification pour les travailleurs de la ligne 2 (gros vêtements dont la fabrication doit être arrêtée) ;

- création de commissions « conditions de travail » pour chaque ligne, ces commissions étant composées du chef de ligne, d'un agent des méthodes, de 2 travailleurs de l'atelier désignés par leurs camarades, d'un agent de maîtrise et d'un délégué du personnel ;

- maintien de tous les avantages acquis (sérieusement menacés avant le conflit) et levée de toutes les sanctions (mises à pied et demandes de licenciements) pour faits de grève...;

Des résultats positifs à l'actif de cette lutte (second conflit en 12 mois face à la politique anti-sociale de la direction). A signaler toutefois, pour la petite histoire, que la section F.O. a jugé ces résultats insuffisants : dommage que F.O. n'ait pas participé au conflit, préférant calquer ses déclarations sur celles de la direction !





ACTUALITES

SIDÉRURGISTES EN DISCONTINU : 1 HEURE DE MOINS PAR SEMAINE

A partir du 1^{er} février 1980, les sidérurgistes travaillant en discontinu, bénéficient d'une heure de réduction du temps de travail par semaine (41 h 30 au lieu de 42 h 30). Cette mesure découle de la Convention de Protection Sociale signée dans cette branche, à l'issue de la lutte pour l'emploi.

Encore a-t-il fallu fixer les modalités concrètes de cette réduction de la durée du travail, car le patronat voulait limiter au strict minimum la compensation de cette heure.

Finalement, un terrain d'accord a été trouvé : cette heure de réduction de la durée du travail sera compensée intégralement (y compris la majoration pour heure supplémentaire) selon le calendrier suivant : 66 % de compensation dès le 1^{er} février, 50 % de la différence au 1^{er} juillet et enfin le solde au 1^{er} octobre 1980 (avec garanties particulières pour les travailleurs dont le départ aura lieu dans les prochains mois, dans le cadre d'une cessation anticipée de l'activité).

Par ailleurs, le patronat s'est engagé à ce que cet accord constitue la première étape d'un processus plus important de réduction et d'adaptation du temps de travail pour tous les sidérurgistes.

CARNAUD S.A. : LA DIRECTION REMET EN CAUSE LES AVANTAGES ACQUIS

Depuis début novembre, les travailleurs de J.J. Carnaud Basse-Indre (Nantes) ont entamé une action face à la politique sociale de la direction : celle-ci a dénoncé l'accord d'entreprise qui existait depuis des années, chez Carnaud. C'est la remise en cause de nombreux avantages acquis :

- **Les salaires** : La direction a la prétention d'appliquer l'indice INSEE sur la masse salariale de l'entreprise, ce qui signifie que si quelques personnes, par le jeu des augmentations individuelles ou changement de catégorie auront plus que l'INSEE, une majorité aura moins et verra donc son pouvoir d'achat diminuer de manière considérable.

- **Le droit syndical** : La direction revient sur des acquis de longue date concernant le droit d'expression des travailleurs au travers de leurs organisations syndicales.

- **Les garanties sociales** : La direction veut transférer à des « entreprises privées » les contrats, assurance-décès, invalidité, qui, actuellement, sont assurés par des Mutuelles à gestion paritaire.

La C.F.D.T. entend continuer son action à Nantes et dans l'ensemble du groupe Carnaud pour amener la direction à respecter et à améliorer le statut social des travailleurs.

ACTIONS ET RÉSULTATS

- **Hauts fourneaux d'Uckange (Moselle)** : Après plusieurs jours de grève, il a été obtenu des augmentations de salaires et la revalorisation de plusieurs primes. Pour les plus bas salaires, l'incidence mensuelle est égale à 251 F d'augmentation. La toute jeune section C.F.D.T. a joué un rôle prépondérant dans cette lutte malgré l'attitude agressive du Parti Communiste à son égard.

- **T.T.M. (Cluses Haute-Savoie)** : Les 70 travailleurs, en majorité immigrés, ont engagé l'action avec leur section C.F.D.T. et obtenu la revalorisation de salaires (90 F au 1^{er} janvier + 45 F pour les 15 plus bas salaires en plus de l'indice INSEE), 1 jour de congé payé supplémentaire (déjà 1 jour et demi supplémentaire précédemment obtenu) et une nette amélioration de leurs conditions de travail (aspiration des fumées au traitement thermique). Les heures de grève sont payées à 50 % !

- **Bauknecht (St-Avold - Moselle)** : Sur la lancée des actions menées en 1979, la C.F.D.T. a signé un accord de salaires pour 1980 qui garantit 15,16 % d'augmentation générale des salaires pour les 10 premiers mois de cette année (+ 445 F pour un salaire de base de 2 900 F).

- **P.P.M. (Montceau - Saône-et-Loire)** : La direction a été amenée à diverses concessions : salaire minimum à 3 000 F par mois, 42 000 F de ressources annuelles garanties, 1/2 heure de réduction compensée de la durée du travail, neutralisation d'une 1/2 heure par semaine de retard éventuel pour les équipiers...

LA C.F.D.T. EN PROGRESSION

- **Ducellier (Haute-Loire)** :

A l'usine de Sainte-Florine, la C.F.D.T. gagne 221 voix (sur 900 votants) par rapport aux précédentes élections du C.E. Et à l'usine voisine de Gros-Mesnil Vergongheon, la C.F.D.T., présente pour la première fois, recueille 604 voix contre 722 à la C.G.T.

- **Dassault (Saint-Cloud)** :

Aux élections de délégués du personnel, à l'issue du conflit, la C.F.D.T. progresse globalement de 7,06 % (+ 15,10 % dans le collège ouvriers). Tous collèges réunis (2 425 suffrages exprimés), + 177 voix pour la C.F.D.T., + 51 pour la C.G.C., - 153 pour la C.G.T.

- **Groupe Alsthom** :

— A Belfort, la C.F.D.T. progresse de 5 % dans le 1^{er} collège et reste la première organisation dans le second collège avec 40,31 % des voix. En comparant les dernières élections à celles de 1979, C.F.D.T. progresse globalement de 86 voix (C.G.C. + 216, F.O. + 185, C.G.T. - 103).

— A Aytré (Charente-Maritime), 1 381 suffrages exprimés, la C.F.D.T. progresse de 6,5 % dans le 1^{er} collège. Tous collèges réunis C.F.D.T. + 60 voix pour 49 exprimés de moins qu'en 1979.

- **Sidérurgie** :

Dans cette branche, de premiers résultats (+ 4 % à Usinor Montataire, + 10 % Usinor Sedan, + 2 % à la Sollac Fensch, + 2 % à Sacilor Gandrange, majorité pour la première fois dans le 2nd collège de Creusot Loire - Marrel Rive de Gier) viennent conforter l'action de la C.F.D.T. en faveur de la défense véritable des intérêts des sidérurgistes.

A noter également l'implantation de la C.F.D.T. dans de nombreuses usines de la métallurgie.

