

bulletin du militant

BM
HEBDO

FGM CFDT

● Tous dans l'action le 17 novembre	1
● R.T.T.: des propositions... insuffisantes	2-3
● Semaine d'information sur les droits des travailleurs	4
● Assemblée des militants « Téléphonie »	3

TOUS DANS L'ACTION LE 17 NOVEMBRE

Au moment où vous recevrez ce bulletin, nous serons à quelques jours de l'arrêt national de travail de 2 heures que la F.G.M. a lancé, pour contraindre le patronat de la Métallurgie à faire d'autres propositions dans les négociations qui sont engagées sur la Réduction du Temps de Travail.

Cette action se déroulera le jour même où se tiendra la première réunion de synthèse à l'U.I.M.M., elle sera décisive sur la suite des négociations qui auront lieu jusqu'à la fin novembre.

Les informations qui nous remontent des entreprises et des régions laissent prévoir que cet appel a eu un profond écho chez les travailleurs. Tout n'est cependant pas encore gagné, il nous faut donner le dernier coup de collier pour que la participation soit massive.

Au niveau de la F.G.M., nous avons fait le maximum pour qu'au moment opportun, les conditions d'une action puissante soient réunies. Depuis la fin septembre, vous avez été tenus informés, réunion après réunion, du résultat des discussions engagées au niveau national. Cela a permis de multiplier les initiatives dans les entreprises, de cerner les points de résistances patronaux, de préciser avec les travailleurs les points sur lesquels, il ne fallait pas céder. Nous avons aussi cherché à rassembler les conditions d'une action unitaire attendue par les travailleurs. **Nous n'avons pu hélas aboutir à un appel commun. La C.G.T. n'en voulait à aucun prix.**

Cependant, le fait qu'il y ait des appels parallèles portant sur le même jour et avec une durée d'arrêt de travail identique, devrait créer des conditions favorables. Certes, les difficultés ne vont pas manquer, la C.G.T. va sans aucun doute avoir dans les entreprises la même attitude qu'au niveau national. Elle va même, dans certains cas, jusqu'à exiger une dénonciation publique de la

signature du protocole du 17 juillet par la C.F.D.T. Curieuse conception de l'unité de l'action!

Des divergences importantes existent sur ce point entre les deux organisations, c'est vrai, certaines sont aussi apparues dans la négociation avec l'U.I.M.M. Mais ce n'est pas nouveau. Le fait même qu'il existe plusieurs organisations syndicales illustre bien qu'il y a plusieurs façons de voir les choses. Nous ne prenons pas notre parti de cette division. Nous n'avons jamais exigé le ralliement de la C.G.T. sur toutes nos positions pour mener l'action ensemble, nous sommes en droit d'attendre la même attitude de la part de nos partenaires. **S'il y a vraiment volonté d'action, des accords sont toujours possibles.** Ils ne doivent pas résulter d'un laboneux compromis entre les « Directions » syndicales sur la totalité des objectifs portés par chaque organisation, mais de la prise en compte des aspirations des travailleurs et de la **NÉCESSITÉ ABSOLUE DE DÉVELOPPER L'ACTION POUR AVANCER. La Réduction du Temps de Travail est une nécessité**, les travailleurs y aspirent. **VOILA CE QUI DOIT ÊTRE LE CIMENT DE L'ACTION UNITAIRE.** Les positions de chacune des organisations sont parfaitement connues des travailleurs, il n'y a pas de divergences importantes sur les grands objectifs à atteindre, **ce qui est important, c'est de contraindre les patrons à faire d'autres propositions** et à l'issue de la négociation, chacune aura à se prononcer.

Dans les jours qui viennent, si ce n'est déjà fait, il faut donc que toutes les organisations de la F.G.M. fassent des propositions précises d'action à toutes les organisations syndicales qui veulent se battre. C'est à ce niveau que l'action commune peut le mieux se construire.

La participation des travailleurs sera d'autant plus massive qu'ils retrouveront dans les revendications, des réponses à leurs problèmes concrets. Vous avez dans ce bulletin le bilan de discussions menées à ce jour avec l'U.I.M.M. A vous de choisir le ou les aspects qui vous semblent les plus importants en fonction de vos réalités pour mobiliser les travailleurs.

Le 17 novembre sera un temps fort de l'action, mais ce ne sera ni le début, ni la fin. En effet, la caractéristique de ces dernières semaines, c'est le nombre important de conflits dans la métallurgie. Cela n'est certes pas nouveau, même dans les périodes les plus sombres de ces dernières années, il y a toujours eu de l'action. **Ce qui est nouveau et important**, c'est que l'action se mène dans des entreprises où le patronat avait voulu étouffer les syndicats (Peugeot Sochaux, Sambron en Loire-Atlantique) et que des **résultats sont obtenus** dans de nombreuses entreprises (voir page 4 de ce bulletin).

Il faut partout galvaniser les énergies, être offensifs, développer une pratique syndicale de débats avec les travailleurs pour certes, expliquer nos objectifs, mais aussi pour écouter et bâtir avec eux des revendications concrètes. Plus que jamais, l'imagination doit être au pouvoir.

L'enjeu essentiel de la période est de faire du syndicalisme l'outil de libération des travailleurs. Cela implique que nous ne nous limitons pas à avoir de bons objectifs et à interpeler le gouvernement et le patronat pour qu'ils le prennent en compte. Les travailleurs viendront au syndicalisme s'ils vérifient qu'il est bien l'outil nécessaire pour leur permettre de construire des réponses concrètes aux problèmes qu'ils rencontrent. C'est la voie que nous avons choisie, elle est difficile mais exaltante.



RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

**L'action se développe,
les propositions s'améliorent
mais restent insuffisantes**

RÉUNION A L'U.I.M.M. DU 29 OCTOBRE

- Trois points à l'ordre du jour:
- Réponse U.I.M.M. sur les travaux pénibles.
 - Aménagement du Temps de Travail.
 - Les équivalences.
- L'U.I.M.M. a accepté le principe de l'intervention syndicale dans les entreprises sur tous les aspects liés à l'organisation du travail.
- Une 1/2 heure de Réduction du Temps de Travail supplémentaire pour les 3 x 8, le travail de nuit.
- C'est un tournant dans la négociation.
Il est évident que l'action qui se développe dans les entreprises commence à peser sur les patrons.

NOS EXIGENCES	LES RÉPONSES DE L'U.I.M.M.
<p>Travaux pénibles</p> <p>Toutes les astreintes doivent être réduites au maximum.</p> <p>On doit englober dans cette définition le travail à la chaîne comme le travail posté, ainsi que les nuisances tels le bruit, les intempéries, les températures particulièrement élevées ou basses.</p> <p>La réduction du temps de travail doit être plus importante pour ces travailleurs et des mesures draconniennes doivent être imposées concernant les H.S.</p> <p>Travailleurs postés en 2 x 8, demande F.G.M. d'une réduction au titre des travaux pénibles.</p>	<p>1/2 h de R.T.T. supplémentaire pour les travailleurs soumis aux intempéries, aux températures particulièrement élevées ou basses.</p> <p>L'U.I.M.M. porte à au moins 1 heure la R.T.T. pour les 3 x 8, les postes fixes de nuit (si horaire effectif en-dessous de 40 heures: réduction à 39 heures + 1/2 h au titre travaux pénibles, total des 2 = au moins 1 heure.</p> <p>Refus de considérer les 2 x 8 en travaux pénibles, réponse cependant sur la R.T.T. le 3/11.</p>
<p>Aménagement du temps du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> — Négociations avec les organisations syndicales au niveau où se poseront les questions d'aménagement. — Aménagement si création d'emploi. — Aménagement si R.T.T. supplémentaire. — Application Droits Légaux (consultation C.E., Inspection du Travail). — Pas de cumul entre les différents aménagements. 	<p>L'U.I.M.M. revendique 4 mesures d'assouplissement de l'organisation du travail en y mettant les limites suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> — pas de cumul entre les mesures; — pas d'aggravation des conditions de travail; — respect de la législation existante sur la consultation du C.E. sur l'organisation du travail; — négociation annuelle avec les délégués syndicaux sur le choix de la mesure et les modalités concrètes d'application. Cela concerne tous les aspects de l'organisation du travail y compris la modulation d'horaire proposée lors des précédentes réunions. <p>1^{re} MESURE: recours à des horaires réduits de fin de semaine avec l'accord de l'Inspecteur du travail, répartis sur 2 ou 3 jours, faisant appel au volontariat ou à des salariés embauchés spécialement avec les mêmes garanties que les autres travailleurs. Non cumul avec un autre emploi. Cette mesure ne devant pas se traduire par une augmentation du temps de travail pour les cadres.</p> <p>2^e MESURE: possibilité de donner par roulement le deuxième jour de repos qui resterait accolé au dimanche.</p> <p>3^e MESURE: équipes chevauchantes sans allongement de l'amplitude de la journée de travail ni remise en cause des temps de pause.</p> <p>4^e MESURE: possibilité de déplacement de 22 heures jusqu'à minuit de la plage d'interdiction de nuit des femmes dont l'amplitude reste égale à 7 heures (par exemple 22 heures/5 heures ou 23 heures/6 heures ou 24 heures/7 heures). Il s'agit d'une disposition collective, le temps de repos obligatoire entre les postes étant porté à 13 heures au lieu de 11 heures prévues par la loi.</p>
<p>La F.G.M. a reformulé des exigences:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Limitation de l'amplitude journalière et hebdomadaire; — caractère tout à fait exceptionnel de l'horaire réduit de fin de semaine qui doit rester la dernière mesure à envisager; — indication des secteurs, entreprises ou personnel visés par ces mesures. 	
<p>Équivalences</p> <ul style="list-style-type: none"> — Programmation de leur suppression. 	<p>Les patrons proposent pour les gardiens et services d'incendie 44 heures au 1^{er} juin 1982 et 43 heures au 1^{er} janvier 1983.</p>

RÉUNION A L'U.I.M.M. DU 3.11.81

- Cinq points à l'ordre du jour:
- Réduction du temps de travail pour les horaires les plus élevés;
 - contingent d'heures supplémentaires;
 - application de la R.T.T. au personnel d'encadrement;
 - intervention auprès des Pouvoirs Publics;
 - contrôle et intervention syndicale sur l'organisation du temps de travail.

Des avancées, certes, encore limitées, ont été enregistrées. Pour la F.G.M., les mesures de réduction sont insuffisantes, le processus pour les horaires élevés va dans le bon sens, mais la vitesse de réduction est trop lente.

NOS EXIGENCES	LES RÉPONSES DE L'U.I.M.M.																		
<p>Réduction plus importante pour les horaires au-dessus de 40 heures.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Horaires</th> <th>R.T.T. proposée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>45 heures</td> <td>2 heures</td> </tr> <tr> <td>44,5/44 heures</td> <td>1,75 heure</td> </tr> <tr> <td>43,5/43 heures</td> <td>1,50 heure</td> </tr> <tr> <td>42,5/42 heures</td> <td>1 heure</td> </tr> </tbody> </table> <p>Echéance 31.12.82</p> <p>— Pour tous les travailleurs qui font 40 heures effectives et plus: 1 heure en 2 étapes: 1/2 heure au 1.2.1982 et 1/2 heure au 1.6.1982.</p> <p>Pour ceux qui sont entre 30 et 40 heures: 39 heures en 1982.</p> <p>— 1/2 heure supplémentaire pour les travaux pénibles: intempéries, températures élevées ou basses, 3 x 8 et postes de nuit.</p> <p>— Quel que soit leur horaire au-dessous de 40 heures effectives: 1 heure pour les 3 x 8 et postes de nuit, 1/2 heure pour les 2 x 8.</p> <p>La compensation est toujours de 50%.</p>	Horaires	R.T.T. proposée	45 heures	2 heures	44,5/44 heures	1,75 heure	43,5/43 heures	1,50 heure	42,5/42 heures	1 heure								
Horaires	R.T.T. proposée																		
45 heures	2 heures																		
44,5/44 heures	1,75 heure																		
43,5/43 heures	1,50 heure																		
42,5/42 heures	1 heure																		
<p>Contingents d'H.S.</p> <p>Les heures supplémentaires ne peuvent avoir qu'un caractère exceptionnel, elles doivent donc être récupérées en temps de repos.</p> <p>Elles ne doivent pas permettre aux employeurs de remonter l'horaire après avoir été obligés de le réduire.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Horaires actuels</th> <th>Heures supplémentaires proposées sur l'année 1982</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>45 heures</td> <td>0 heure</td> </tr> <tr> <td>44,5/44 heures</td> <td>12 heures</td> </tr> <tr> <td>43,5/43 heures</td> <td>24 heures</td> </tr> <tr> <td>42,5/42 heures</td> <td>36 heures</td> </tr> <tr> <td>41,5 heures</td> <td>48 heures</td> </tr> <tr> <td>41 heures</td> <td>72 heures</td> </tr> <tr> <td>40,5 heures</td> <td>96 heures</td> </tr> <tr> <td>40 et au-dessous</td> <td>116 heures</td> </tr> </tbody> </table>	Horaires actuels	Heures supplémentaires proposées sur l'année 1982	45 heures	0 heure	44,5/44 heures	12 heures	43,5/43 heures	24 heures	42,5/42 heures	36 heures	41,5 heures	48 heures	41 heures	72 heures	40,5 heures	96 heures	40 et au-dessous	116 heures
Horaires actuels	Heures supplémentaires proposées sur l'année 1982																		
45 heures	0 heure																		
44,5/44 heures	12 heures																		
43,5/43 heures	24 heures																		
42,5/42 heures	36 heures																		
41,5 heures	48 heures																		
41 heures	72 heures																		
40,5 heures	96 heures																		
40 et au-dessous	116 heures																		
<p>Application de la R.T.T. au personnel d'encadrement</p> <p>La C.F.D.T. a précisé sa position face à deux situations:</p> <ul style="list-style-type: none"> — pour les salariés payés au forfait, il faut obtenir la référence à l'horaire collectif de l'établissement; — pour les salariés, forfaités ou non, qui ne maîtrisent pas leur horaire en raison de leurs fonctions, il faut enregistrer les dépassements et les compenser sous forme de repos. Il faut prendre des mesures précises réduisant réellement le temps de travail et créant des emplois, par exemple considérer qu'une journée de déplacement donne droit à 1/4 de jour de repos compensateur. <p>Pour la C.F.D.T., la notion d'encadrement est trop floue, car toutes les catégories sont concernées.</p>	<p>L'U.I.M.M. dit qu'elle ne veut pas aggraver, par la R.T.T., la charge de travail des cadres. Elle considère 2 catégories: ceux qui sont liés aux horaires collectifs de travail auront la même réduction du temps de travail que l'ensemble du personnel; pour ceux qui n'ont pas d'horaire précis, il faut prévoir de traiter le problème par la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres, voire par le protocole d'accord de 74 pour les collaborateurs. Pour ces derniers, la R.T.T. se traduirait par des jours de repos.</p>																		
<p>Intervention auprès des Pouvoirs Publics</p> <p>Pas d'opposition de principe, cette intervention ne peut se faire que s'il y a accord (s). (Voir commentaires généraux ci-dessus).</p>	<p>L'U.I.M.M. met un préalable à toute application de l'accord: une démarche commune des organisations syndicales et patronales de la métallurgie au Ministère du Travail, afin d'obtenir des garanties spécifiques dans les domaines législatifs et réglementaires prenant en compte le contenu de l'accord.</p>																		
<p>Contrôle et intervention syndicale sur l'organisation des horaires</p> <p>Voir exigences F.G.M. ci-contre (réunion du 29.10.1981) sous la rubrique « Aménagement du Temps de Travail ».</p>	<p>L'U.I.M.M. a confirmé le principe d'une négociation annuelle avec les délégués syndicaux, qui porterait sur: la programmation indicative de la modulation de l'horaire légal, les modalités d'utilisation des H.S., les ponts éventuels, les modalités d'application de la 5^e semaine, la durée d'utilisation des équipements.</p> <p>Si des modifications sont nécessaires en cours d'année, les institutions: C.E. et D.P. seront saisies. Un bilan annuel serait fait avec les délégués syndicaux.</p>																		

échos

LE 13 NOVEMBRE - RENNES: ASSEMBLÉE DES MILITANTS DE LA BRANCHE TÉLÉPHONIE

60 militants de la branche Téléphonie et Télécommunications vont se réunir une journée au cœur de la Bretagne, région de plus de 15000 travailleurs de la téléphonie, sont concentrés et confrontés depuis 3 ans à des problèmes d'emplois difficiles.

Les travailleurs de différentes entreprises seront représentés (C.G.C.T. du groupe I.T.T., THOMSON Téléphonie, C.I.T. ALCATEL, MATRA, d'autres établissements, notamment de la sous-traitance).

Cette journée d'étude devra permettre de définir les objectifs sur lesquels la C.F.D.T. va engager l'action durant l'année 82. Dans ce secteur d'industrie d'un effectif de 70 000 personnes environ touchées par la mutation technique, un ensemble de mesures structurelles doivent être rapidement mises en œuvre, afin d'éviter de nouvelles suppressions d'emplois.

15 000 ont déjà eu lieu du temps de Giscard. Les sections C.F.D.T. de la Téléphonie pensent qu'une période plus favorable au changement s'est ouverte en mai dernier et ce qu'elles réclament depuis si longtemps, pourrait, en forçant un peu, se mettre en œuvre:

- une réduction massive du temps de travail (32 heures minimum en 85);
- la mise en place de plan de formation;
- l'amélioration des conditions de travail;
- la fin de la division du travail basée sur des inégalités profondes (la recherche et les études en Région parisienne, la production en Province);
- la réorganisation du travail en chantier;
- le respect et l'élargissement des droits des syndicats et des travailleurs;
- des objectifs précis en matière de politique industrielle, notamment la diversification.

Cette assemblée devra permettre de préciser cet ensemble revendicatif et puis aussi lancer un appel à la mobilisation des travailleurs et à l'unité, car rien de réel pourrait se faire durablement sans action unitaire.

23 AU 27 NOVEMBRE 1981 :

SEMAINE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Où est le changement dans l'entreprise? Qu'en est-il de la nouvelle citoyenneté proclamée par le gouvernement MAUROY?

Beaucoup de militants et de travailleurs se posent aujourd'hui ces questions. Il est vrai que les libertés ont du mal à passer le seuil des usines. Les patrons résistent des 4 fers, ils s'obstinent à refuser le « fait syndical ». Les exemples sont nombreux et quotidiens. C'est le refus d'appliquer la loi d'amnistie, c'est aussi la pression constamment exercée sur les organisations syndicales et les militants. Celles-ci visent à rendre difficile leur mission. A la SOLMER, ou chez PEUGEOT par exemple les patrons n'ont pas levé le pied depuis le 10 MAI. Chez TALBOT, malgré certaines « réussites » aux élections professionnelles, la C.S.L. continue tout autant et même davantage à bénéficier du soutien actif de la direction.

Ce qui se passe à la S.N.I.A., est particulièrement grave. La lutte anti-syndicale pratiquée par les directions d'établissements et soutenue par le P.D.G. lui-même, continue. F.O. et C.G.C. bénéficient de faveurs, tandis que les licenciés de St-Nazaire ne sont toujours pas réintégrés et que la C.F.D.T. à Marignane et ailleurs est combattue au grand jour. Les patrons refusent de s'adapter au changement, on comprend leurs craintes. Des syndicats qui pourraient réellement exercer

leur mission, limiteraient forcément et considérablement les pouvoirs qu'ils s'arrogent et dont ils ont besoin dans leur rapport de forces contre le gouvernement de gauche.

C'est pour cela que la F.G.M. n'accepte pas sur ce point la politique gouvernementale. Le gouvernement dit officiellement que donner des droits nouveaux, tels que les syndicats le souhaitent, ne pourra se faire que progressivement et dans des conditions telles que ces mesures ne gaspillent pas le capital confiance dont dispose le gouvernement de gauche vis-à-vis des patrons et en particulier celui des petites entreprises.

Un tel discours, une telle conception sont dangereux, car non seulement, elle prive un nombre important de travailleurs de leurs droits élémentaires, mais de plus, elle empêche le syndicat de pouvoir participer activement, dans chaque entreprise, au changement.

Enfin, nous ne pouvons accepter que le gouvernement ne prenne pas les responsabilités qu'il lui incombe dans les entreprises où il est patron. A la S.N.I.A. notamment, il faut que le gouvernement se mouille.

C'est pour cela que la F.G.M. organise cette semaine d'information.

Au cours de cette semaine, la F.G.M. et les Unions Métaux organi-

seront des conférences de presse, les syndicats, les sections devront prendre toutes initiatives pour alerter l'opinion publique et les travailleurs sur le problème des droits des travailleurs et des syndicats; il s'agira de:

- mettre en lumière que la « nouvelle citoyenneté » proclamée par le Gouvernement a bien du mal à franchir le seuil des entreprises;
- dénoncer les multiples moyens que les patrons continuent aujourd'hui de mettre en œuvre quotidiennement contre les syndicats et leurs militants;
- relever aussi les « hésitations » gouvernementales en matière de droit des travailleurs, particulièrement:
 - la faiblesse de la loi « nationalisations », concernant le droit des travailleurs dans ce type d'entreprise;
 - les manques du rapport Auroux, particulièrement en direction des petites entreprises;
 - l'Etat/patron qui laisse faire certaines situations inadmissibles dans les entreprises qui dépendent de sa responsabilité (S.N.I.A. par exemple).
- Il s'agira aussi de mobiliser le plus grand nombre de travailleurs sur le problème des libertés dans l'entreprise en faisant connaître nos objectifs.

EN BREF EN BREF EN BREF LES TRAVAILLEURS NE SONT PAS ATTENTISTES

Nom - Lieu de de l'entreprise	Les revendications Les formes d'action	Les résultats
ALPES DU SUD MERLIN-GÉRIN (Grenoble)	1 heure le vendredi 16 dans les 5 usines pour une R.T.T. hebdo de 2 heures et la 5 ^e semaine (C.F.D.T. - C.G.T.).	
THOMSON-C.S.F. (Grenoble)	1/2 heure le 16 pour la R.T.T. (C.F.D.T.-C.G.T.).	1/2 heure compensée à 100%.
SODELEC	2 heures de grève le lundi 10 octobre sur les conditions de travail, les salaires, la R.T.T. (calendrier pour les 35 heures).	<ul style="list-style-type: none"> ● 300 F pour tous en prime de fin d'année. ● 100 F d'augmentation de salaire 1.01.82. ● Amélioration du budget C.E.
MERCIER (Annonay)	Grève d'info. 1/2 heure les 30 septembre et 16 octobre sur la R.T.T.	
PAYS DE LOIRE SAMBRON	Actions unitaires (C.F.D.T. - C.G.T. - C.F.T.C.). Pour 200 F de rallonge, 4 heures de grève par jour durant plusieurs jours.	Une somme fixe de 132 F au 1 ^{er} octobre. + 2% à partir du 1 ^{er} décembre.

● 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: 123 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.