

bulletin du militant

**BM**

**HEBDO**

**FGM CFDT**

- R.T.T.:  
Accroître la pression 1-2
- Résultats réunion  
17 novembre 2-3
- L'action chez Peugeot 3
- Négociation Garages 4
- Résultat élection C.R.I. 4

## RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

**UNE SEULE CONSIGNE: ACCROITRE LA PRESSION DES TRAVAILLEURS**

Au moment où ce bulletin est rédigé (19 novembre) nous avons suffisamment d'éléments d'appréciation pour dire que le **17 novembre a été la plus importante journée d'action que nous ayons connue depuis longtemps dans la Métallurgie.**

Elle a été caractérisée par un très bon niveau de prise en charge des sections, Syndicats et U.M. dans la quasi totalité des régions et des branches. Elle a surtout été marquée là où les conditions étaient réunies par un bon niveau de participation des travailleurs.

Le travail de préparation a été décisif. Partout où les informations sur le déroulement des négociations ont été diffusées régulièrement, par-

tout où le débat s'est instauré, partout où des revendications précises ont été déposées, correspondant aux situations concrètes, la tâche a été facilitée.

Certes des inégalités sont apparues. Elles sont parfois liées à des insuffisances dans le fonctionnement de nos structures; c'est ainsi que certains syndicats ont pris du retard dans la transmission des informations. Nous avons eu aussi à surmonter des difficultés inhérentes à la prise en charge décentralisée d'une négociation nationale. Enfin, l'extrême division syndicale a pesé d'une façon sensible. Peu d'organisations F.O., C.G.C. et C.F.T.C. ont participé. La C.G.T. a eu un compor-

tement destructeur, passant des consignes précises afin qu'il n'y ait pas d'appels communs. Cela n'est pas allé sans poser d'importants problèmes au sein même de certaines sections C.G.T. et **des appels communs ont malgré tout été lancés.**

Partout où les sections et syndicats C.F.D.T. ont expliqué sans complexes les positions et la démarche de la F.G.M., un important courant de sympathie s'est manifesté chez les travailleurs.

### LE PATRONAT CONTRAINT DE RECULER

L'intense mobilisation ainsi réalisée a produit ses effets. Si rien de décisif n'a été enregistré lors de la négociation du 17 novembre à l'U.I.M.M., les patrons ont dû reculer par rapport aux propositions qu'ils avaient formulées lors des quatre réunions précédentes. Ils ont été contraints de faire des ouvertures sur les aspects essentiels sur lesquels la F.G.M. a fait porter ses efforts: 5<sup>e</sup> semaine, volume de réduction, traitement des travailleurs en 2 x 8, amplitude de la modulation, volume des H.S., compensation salariale.

Rien n'est encore acquis et la négociation du 1<sup>er</sup> décembre sera décisive. Parallèlement à cette discussion centrale une négociation se déroule pour les horaires continus dont le résultat sera intégré dans le texte final de l'U.I.M.M. Les patrons acceptent le principe de la 5<sup>e</sup> équipe (33 h 36) pour... 1986, avec une première réduction d'au moins 1 h 1/2 en 1982; une réunion aura lieu le 30 novembre.

Pour les garages la négociation est pratiquement terminée. Si des avancées sont à noter sur la réduction des horaires particulièrement élevés dans cette branche, des insuf-





## A L'U.I.M.M. - PREMIÈRE RÉUNION DE SYNTHÈSE - 17 NOVEMBRE 1981

finances graves demeurent. Dans les autres branches: JOUETS - B.J.O. - FROID, les discussions se poursuivent. A signaler un progrès intéressant dans les Jouets sur les H.S., où les patrons proposent 50 heures à la disposition des entreprises, 50 heures avec avis favorable du C.E.

Nous sommes encore loin du compte mais le patronat sent que la pression des travailleurs s'accroît, ce n'est pas un hasard s'il élève la voix dans cette période.

### L'ACTION DOIT ENCORE SE DÉVELOPPER

Si des ouvertures sont faites sur certains points, elles restent à concrétiser. **L'impact du 17 novembre va peser sur les patrons, mais il faut encore accroître la pression.**

C'est pourquoi la F.G.M. a proposé, dès le soir du 17 à toutes les fédérations de se rencontrer pour mettre en œuvre une nouvelle journée d'action pour le vendredi 27 novembre.

La réunion était prévue pour le 19 novembre à 11 heures. Au moment où nous imprimons ce bulletin (19/11 - 12 heures), aucune fédération n'est venue à la rencontre proposée. Seule la C.G.C. a fait savoir qu'elle ne viendrait pas.

Il est donc clair que la C.G.T. ne veut pas développer l'action, comme si elle craignait que celle-ci contraigne les patrons à concrétiser les ouvertures faites le 17 novembre.

Dans ces conditions, la F.G.M. a lancé seule un appel à l'action dont les modalités sont à décider au niveau des entreprises.

Tous les syndicats ont reçu en début de semaine des consignes précises pour que l'action se poursuive sans discontinuer d'ici le 1<sup>er</sup> décembre et plus particulièrement le 27 novembre.

Elle est déjà profondément enracinée dans de nombreuses entreprises.

**PRENONS PARTOUT LES MOYENS D'IMPOSER UNE RÉELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.**

NOS EXIGENCES	LES PROPOSITIONS U.I.M.M.
Calendrier pour atteindre rapidement les 35 heures.	Possibilité d'inclure dans l'accord qu'il est une étape dans un processus de réduction.
Réduction de la durée effective du temps de travail d'au moins 2 heures; plus importante pour les horaires les plus élevés.	<p><b>Pour les horaires de:</b> 39 h 30 40 heures à 42 h 30 43 heures et 43 h 30 44 heures et 44 h 30 45 heures et plus</p> <p><b>Réduction en 82 de:</b> 1/2 heure 1 heure 1 h 1/2 1 h 3/4 2 heures.</p> <p>L'U.I.M.M. indique qu'elle a enregistré notre souci d'une réduction plus importante et qu'elle en tiendra compte pour la prochaine réunion du 1.12.81.</p>
<p><b>Contingent d'heures supplémentaires:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fixer les critères d'utilisation;</li> <li>limitation du contingent et récupération en temps de repos;</li> <li>elles ne doivent pas permettre de remonter l'horaire pratiqué avant la réduction;</li> <li>elles doivent être soumises au contrôle des organisations syndicales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contingent d'H.S. sans autorisation de l'inspecteur du travail (information seulement)</li> <li><b>94 heures ou 130 heures dont 44 heures</b> récupérées en temps de repos pour les horaires de 40 heures et au-dessous;</li> <li>contingent dégressif selon les horaires pratiqués (voir les propositions patronales du 3.11 - BMH n° 247);</li> <li>repos compensateur de 20% au-delà de la 42<sup>e</sup> heure (maintien de la réglementation actuelle).</li> </ul>
<p><b>Travaux pénibles:</b></p> <p>Réduction plus importante pour les travaux plus contraignants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>travail à la chaîne;</li> <li>travail posté;</li> <li>travail exposé à certaines nuisances: bruit, intempéries, températures particulièrement élevées ou basses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refus de considérer le travail à la chaîne et le travail en 2 x 8 comme travaux pénibles, mais proposition d'une réduction minimum d'1/2 heure pour les salariés en 2 x 8 ayant un temps de présence de 40 heures ou plus.</li> <li><b>Semi-continus:</b> 1 heure minimum pour les salariés ayant un temps de présence de 40 heures ou plus. Sont concernées les équipes alternantes comportant des postes de nuit et les équipes fixes de nuit.</li> <li>Autres travaux pénibles: 1/2 heure supplémentaire pour les horaires effectifs de 39 heures et plus.</li> </ul>
<p><b>Services continus:</b></p> <p>Obtenir la 5<sup>e</sup> équipe en 33 h 36 pour favoriser l'emploi et améliorer les conditions de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 1982, réduction minimum d'1 h 1/2;</li> <li>accord sur le principe de la 5<sup>e</sup> équipe en 33 h 36 pour fin 86;</li> <li>possibilité de faire varier en cours d'année les horaires de travail.</li> </ul>
<p><b>Modulation:</b></p> <p>La modulation peut se concevoir pour des activités saisonnières. Elle ne doit pas permettre de relever l'horaire au-dessus de la durée du travail avant réduction.</p>	<p>Modulation hebdomadaire autour des 39 heures avec une amplitude de plus ou moins 2 heures. Paiement des H.S. dans le cadre des semaines dépassant 39 heures. Possibilité de régulation de ressources par accord.</p>
<p><b>Compensation:</b></p> <p>Compensation intégrale des réductions effectuées pouvant s'apprécier en masse salariale. Distribution négociée dans l'entreprise avec 2 objectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>agir sur la hiérarchie et les disparités salariales (100% pour les bas salaires);</li> <li>permettre la création d'emploi.</li> </ul>	<p>Compensation à 50% de toutes réductions d'horaires, mais ouverture sur une possibilité d'amélioration à la réunion du 1.12.</p>
<p><b>Durée maximale hebdomadaire:</b></p> <p>Plafond de 46 heures et de 44 heures en moyenne sur 10 semaines.</p>	<p>Plafond de 47 heures et de 45 heures en moyenne sur 12 semaines. Dérogation pour les 3 x 8 = 48 heures.</p>
<p><b>5<sup>e</sup> semaine de congés payés:</b></p> <p>Elle doit être effective en 82 et ne pas remettre en cause les congés conventionnels. Maintien des jours de fractionnement.</p>	<p>5<sup>e</sup> semaine effective en 82. Non cumul avec les congés supplémentaires existants, mais l'U.I.M.M. consciente que ce point est un sujet de blocage pour toutes les organisations proposera le 1.12 une amélioration des conditions d'attribution.</p>
<p><b>Aménagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Condition à toute modification de l'organisation du travail:</li> <li>Réduction Temps Travail supplémentaire;</li> <li>création d'emploi;</li> <li>contrôle syndical;</li> <li>négociations là où les problèmes se posent;</li> <li>non cumul des mesures d'aménagement.</li> </ul> <p>Caractère tout à fait exceptionnel des horaires réduits de fin de semaine. Indication des secteurs, entreprises ou personnels visés par ces mesures.</p>	<p><b>4 possibilités d'aménagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recours à des horaires spéciaux réduits de fin de semaine, répartis sur 2 ou 3 jours avec l'autorisation de la direction départementale du travail; non cumul avec un autre emploi; sans augmentation du temps de travail de l'encadrement.</li> <li>Possibilité de donner par roulement le 2<sup>e</sup> jour de repos qui resterait accolé au dimanche.</li> <li>Recours aux équipes chevauchantes sans remise en cause de l'amplitude de la journée de travail et des temps de pause.</li> <li>Possibilité de déplacement dans la limite de 2 heures de la plage d'interdiction du travail des femmes avec une durée minimale de repos consécutif porté de 11 heures à 13 heures.</li> </ul>
<p><b>Equivalences</b></p> <p>Programmation de leur suppression.</p>	<p>Pour le personnel de gardiennage et de surveillance:</p> <p>44 heures payées 40 heures au 1.6.82; 43 heures payées 40 heures au 1.1.83.</p>
<p><b>Encadrement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Référence à l'horaire collectif de l'établissement pour les forfaits.</li> <li>Pour ceux qui ne maîtrisent pas leur horaire, les dépassements d'horaire ainsi que les déplacements doivent être récupérés en temps de repos.</li> </ul>	<p>Les dispositions de l'accord sont applicables au personnel d'encadrement. Pour ceux qui ne sont pas soumis à un horaire précis, mesures d'adaptation négociées avec les intérêts et leurs représentants pour qu'ils bénéficient des mêmes dispositions sous des formes appropriées.</p>
<p><b>Contrôle et intervention syndicale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>heure d'information syndicale;</li> <li>droit d'expression des travailleurs pour une participation active pendant et à la fin des négociations dans l'entreprise;</li> <li>obligation de négocier sur tout ce qui concerne l'organisation du temps de travail.</li> </ul>	<p>Négociations annuelles avec les délégués syndicaux sur la mise en application des mesures prescrites par l'accord.</p> <p>Si des adaptations de la programmation sont nécessaires, consultation des D.S., du C.E. ou à défaut des D.P.</p> <p>Bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements et de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi ainsi que sur les coûts.</p>

# échos

## PEUGEOT SOCHAUX: L'ACTION

Début 81, dans une vaste campagne vers le personnel sur le thème « Face au Défi », PEUGEOT met en route un programme de réduction des coûts avec comme objectif d'abaisser de 20% les coûts de production.

Pour le secteur Carrosserie, un programme d'augmentation de la productivité est lancé sur 4 mois (septembre 81 à janvier 82). De plus, 8 000 personnes ont quitté le Centre de Sochaux entre 79 et 81 (primes aux immigrés, les préretraites F.N.E., la fermeture de l'embauche...). L'augmentation des charges de travail, la dégradation des conditions de travail, la pétition lancée par la C.F.D.T. pour une 5<sup>e</sup> semaine en gardant les acquis, tout cela fait déborder le vase. Le vendredi 16 octobre, 300 travailleurs de la Carrosserie débrayent à l'appel de C.F.D.T. et C.G.T. et déposent leurs revendications:

- Diminution des charges de travail;
- Réduction du Temps de Travail - 38 heures vers les 35 heures;
- 5<sup>e</sup> semaine sans toucher aux acquis (ancienneté);
- augmentation des salaires (400 F pour tous, pas de fixe inférieur à 3 800 F/mois);
- reconnaissance des libertés (suppression du DIPO (notation de l'état d'esprit envers PEUGEOT, suppression du contrôle médical PEUGEOT)).

Depuis cette date, l'action s'amplifie et touche d'autres secteurs (mécanique, fonderie, emboutissage).

Depuis, avec des péripéties diverses: débrayages, vote sur l'occupation de l'usine, consultation des travailleurs concernés, blocage du secteur peinture pour prendre de vitesse 600 cadres, il ne fait nul doute que PEUGEOT joue l'épreuve de force en plaçant son encadrement contre les ouvriers déterminés à obtenir satisfaction. Le conflit prend donc un nouveau tournant dû au durcissement de la Direction.

Alors que la veille un tract commun C.F.D.T.-C.G.T. annonçant une action commune sur la Réduction du Temps de Travail, le 17 novembre la C.G.T. refuse de lancer l'appel commun sur toute l'entreprise. Sans doute les préalables de principe, par rapport à ceux qui privilégient la négociation appuyée sur l'action des travailleurs, ont fait choisir à la F.T.M.-C.G.T. d'essayer de régler le problème en intervenant au plus haut niveau: le Premier ministre. La F.G.M.-C.F.D.T. regrette qu'une fois de plus la C.G.T. refuse a priori l'action unitaire. Quel meilleur moyen que la lutte des travailleurs pour obtenir satisfaction?

Pendant ce temps les sanctions tombent: 40 mises à pied pour des grévistes actifs avec la manœuvre de la Direction de ne pas toucher les délégués pour diviser les travailleurs qui participent à l'action.

Le 18 novembre 1981.

## DANS LES GARAGES: DERNIÈRE PHASE DE NÉGOCIATION

A la réunion du 17 novembre, la délégation patronale nous a fait ses ultimes propositions, dont voici les principaux éléments :

— **Réduction effective du temps de travail** : 1 heure pour les horaires moyens de 41 heures et plus et 1/2 heure pour les horaires moyens de 40 heures à 41 heures.

L'horaire hebdomadaire moyen ne pourra pas dépasser :

- 44 heures pour les établissements de 1 à 12 salariés (hors apprentis) ;
- 43 heures pour les établissements de 13 à 30 salariés (hors apprentis) ;
- 42 heures pour les établissements de plus de 30 salariés (hors apprentis).

Le plafond hebdomadaire serait de 47 heures et de 45 heures sur 12 semaines.

Compensation à 50 % de la réduction (sous réserve de l'accord de leurs instances qui se réunissent le 25 novembre).

— **La 5<sup>e</sup> semaine de congés** est effective en 82. Les congés supplémentaires se négocient dans les entreprises.

— **La modulation** ferait l'objet d'une programmation indicative pour l'année après consultation des représentants du personnel ou à défaut des salariés eux-mêmes.

— **La majoration** de toutes les heures supplémentaires même celle de la modulation ainsi que celle du travail de nuit ou du travail du dimanche pourrait être convertie en temps de repos s'il y a accord des représentants du personnel ou à défaut des salariés eux-mêmes.

Pour la F.G.M., certains points nous apparaissent positifs :

- La limitation des horaires hebdomadaires qui permettrait à un nombre important de travailleurs des garages d'avoir une réduction non négligeable de leur durée du travail ;
- la possibilité de récupérer en temps de repos la majoration des H.S. réduirait encore le volant d'H.S. de 25 % ;

mais dans l'ensemble, la proposition patronale nous paraît insuffisante ;

- la réduction pour les horaires moins élevés (1 heure ou 1/2 heure) n'aura pas l'impact que nous souhaitons sur l'emploi et les conditions de vie ;

● aucune nouvelle étape n'est inscrite dans l'accord ;

● si la compensation reste à 50 %, nous sommes encore loin de compensation intégrale pour les bas salaires.

Par ailleurs, la délégation patronale veut lier à l'accord Réduction du Temps de Travail, l'accord sur l'amélioration du capital de fin de carrière. Pour nous, c'est inadmissible. Ce sont 2 projets d'accords différents.

La F.G.M. invite toutes ses structures :

— à informer les travailleurs des garages des résultats des négociations ;

— à débattre avec eux de leurs exigences et des moyens pour les faire aboutir ;

— à faire remonter leur avis à la F.G.M., par l'intermédiaire de leur Union Métaux, sur la conclusion de l'accord.

C'est le Conseil fédéral qui en dernier ressort appréciera la possibilité de la signature de la F.G.M.

La date prévue du 12 décembre sera sans doute reportée pour laisser plus de temps aux équipes pour débattre.

## EN BREF EN BREF EN BREF

### A VOUS DE JUGER

**Dernière minute** : la F.T.M.-C.G.T. nous envoie une lettre justifiant son refus de l'unité d'action :

*« Les discussions que nous avons eues autour de l'action du 17 novembre ont confirmé l'existence de divergences fondamentales et de désaccords importants entre nos deux Fédérations sur les objectifs revendicatifs en matière de réduction du temps de travail, lesquels se manifestent évidemment dans les négociations nationales en cours. Ces désaccords n'ont pas permis un appel commun pour le 17 et nos deux Fédérations ont donc appelé chacune de leur côté à un arrêt de travail national de deux heures minimum. »*

*Or, l'analyse de cette journée d'action du 17 nous oblige à constater que, d'une part, un nombre important d'organisations C.F.D.T. n'ont pas repris votre appel dans les entreprises, et que là où elles l'ont fait, elles se sont engagées de manière « très diverse », c'est le moins que l'on puisse dire.*

*Au-delà des désaccords existants, nous sommes maintenant en outre amenés à nous interroger très fortement sur la réalité d'une volonté d'action de la F.G.M.-C.F.D.T. qu'il ne suffit pas de proclamer, mais qu'il faut encore et surtout traduire dans les faits. »*

● **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.