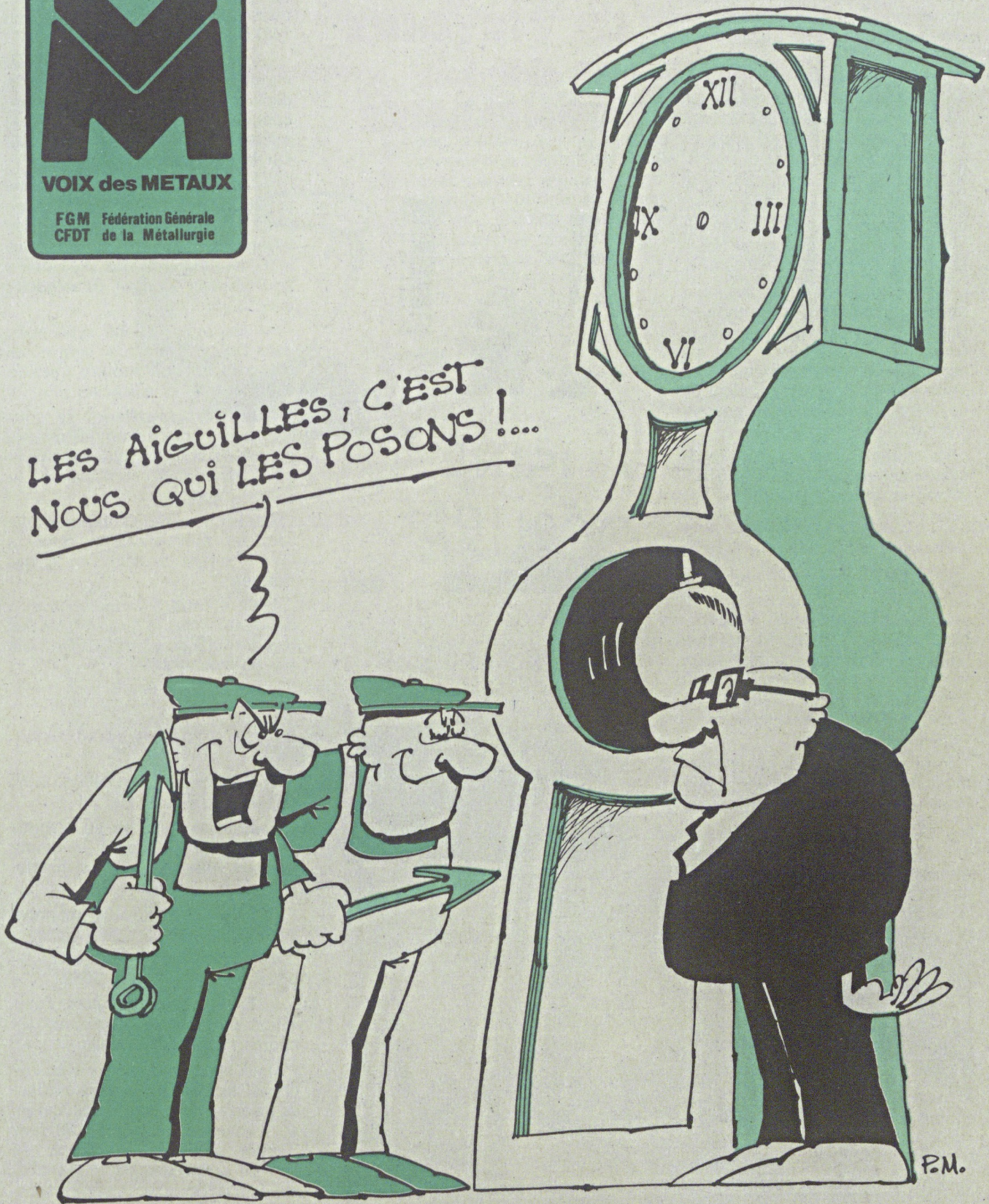




LES AIGUILLES, C'EST
NOUS QUI LES POSONS!...



**Réduction du temps de travail :
L'ACTION S'IMPOSE**

Ils commençaient à en avoir plein le dos les 4000 travailleurs et travailleuses de la S.A.C.M. de Mulhouse et Masevaux depuis 5 ans que leur direction les traitait par le mépris.

Le seul souci des patrons est de « gérer » le personnel pour faire des « économies » sur son dos.

En 1979, ils font preuve d'un total mépris envers le personnel de la S.A.C.M. et des organisations syndicales, en refusant la négociation et en laissant pourrir l'action des travailleurs du V (atelier de montage en grève pendant 7 semaines).

Leur volonté est de ne plus jouer un rôle dynamique dans la mise en œuvre d'une politique sociale et économique. Ils refusent donc de négocier, essaient de grignoter tous les acquis et, en 1981, décident de ne plus du tout maintenir le pouvoir d'achat.

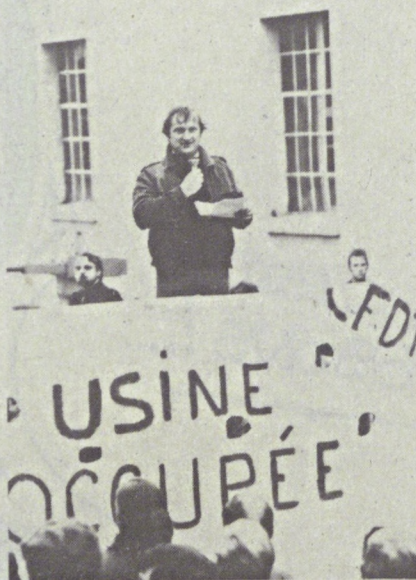
Ils créent ainsi un climat de mécontentement et de ras le bol effectif et général.

Une action qui a été une réponse organisée et efficace pour débloquer cette situation :

Le lundi 21 septembre 1981, l'occupation de la S.A.C.M. à Mulhouse et des usines de Masevaux est décidée avec détermination à l'unanimité, après débrayages d'avertissement et manifestation la semaine précédente.

Pour la C.F.D.T., un tel engagement et pris parce que des conditions essentielles d'aboutir sont réunies :

S.A.C.M. : LA VICTOIRE DE LA CONFIANCE



— la revendication de l'ensemble du personnel prioritaire et immédiate est d'obtenir la garantie du maintien du pouvoir d'achat en 1981 ;

— la capacité du personnel de marquer le coup avec force et dignité pour obtenir une réponse concrète à leur revendication et mettre fin à l'épreuve de force créée par la direction, est évidente ;

— le moment est favorable dans la période actuelle, pour réagir avec efficacité, de façon organisée et en faisant jouer aux pouvoirs publics leur véritable rôle de médiateurs pour obtenir le droit de négocier avec la direction ;

— les organisations syndicales, dans l'unité d'action, se sont mises d'accord pour conduire l'action avec fermeté et efficacité.

Tous les travailleurs se sont retrouvés dans l'action, les piquets de grève ont fonctionné au maxi et 1500 personnes participaient au meeting quotidien.

La direction n'a pas réussi à utiliser des non grévistes, pour la bonne raison qu'elle n'en a pas trouvé !

Face à cette détermination et à cette unanimité, la direction n'a pas pris le risque du pourrissement, elle n'a pu que négocier.

Quels sont les résultats :

1) Aux 3 % du 1.05 et 4 % du 1.09, s'ajoutent 3 % au 1.10.

2) Réajustement en fin d'année sur base de l'I.N.S.E.E., compte tenu de l'effet Naier et augmentation promotionnelle.

3) Déduction des jours de grève sur 3 mois.

4) Engagement de discuter une politique salariale pour 1982.

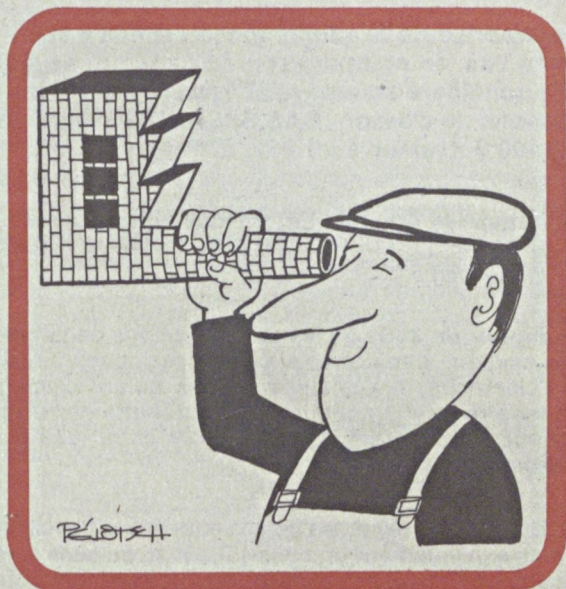
5) Engagement de discuter l'utilisation du chômage partiel et des heures supplémentaires.

Ainsi une action menée avec efficacité, fermeté, mais sans volonté de jusqu'au « boutiste », a pu redonner confiance aux travailleurs dans l'action syndicale et obtenir un résultat concret, tangible et immédiat, sans perte de salaire importante pour les salariés.

En trois jours de grève complète du 21 au 23 septembre, les travailleurs de la S.A.C.M. ont pu faire céder une direction réputée intransigeante.

Alors pourquoi pas vous !

SALAIRES - INÉGALITÉS



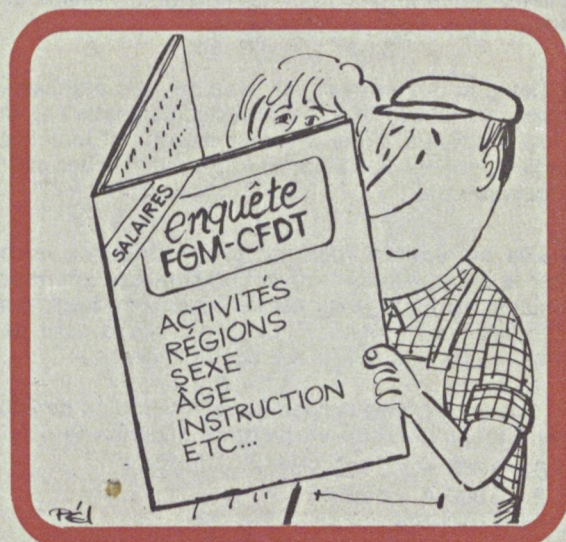
L'enquête F.G.M. 1980-81

La F.G.M.-C.F.D.T. lançait une enquête nationale sur ce sujet en novembre 1980. C'est un travail difficile et long à réaliser : diffuser des questionnaires dans les entreprises, les faire revenir à la section syndicale, les regrouper pour faire un premier constat au niveau de l'entreprise, les faire remonter à l'échelon national ça demande du temps. Et puis chaque travailleur, chaque adhérent ne voit pas bien l'utilité d'une telle enquête ; les militants, les délégués ont bien d'autres soucis immédiats et prioritaires en tête. Le dépouillement et l'analyse au niveau national demande des compétences et du temps. La F.G.M. a pu le faire grâce au travail militant de camarades qui ont bien voulu prendre en charge cette tâche. Merci à ceux qui permettent à la fédération d'atteindre le but fixé. Les premiers résultats sont là.

Enquête : outil pour l'action

La lutte contre les inégalités passe, bien sûr, par une augmentation plus importante des bas salaires. Cette revendication portée depuis des années par la C.F.D.T. est maintenant partagée largement par les travailleurs.

Pour lutter efficacement contre les inégalités, il faut rechercher les causes profondes qui en sont l'origine. Il faut bien connaître la situation salariale pour pouvoir engager une action de longue haleine qui intervienne sur ces causes. C'est pour analyser cette situation que la F.G.M. a fait cette enquête.



Enquête représentant la réalité des salaires

Les renseignements fournis par les travailleurs qui ont répondu à l'enquête et les informations collectives communiquées par les sections syndicales viennent de tous les coins de France et de toutes les branches professionnelles de la Métallurgie. Les sections syndicales, les syndicats qui ont pris en charge cette enquête ont pu ainsi mettre au grand jour les inégalités scandaleuses qui existent.



Enquête brisant le secret

Le patronat a construit et entretenu un véritable mur du secret sur les salaires. Aucune statistique spécifique à la Métallurgie n'est publiée et le patronat garde jalousement les informations qu'il possède. Chacun sait la difficulté, dans la plupart des entreprises, à obtenir de la direction des moyennes de salaires par catégorie ou coefficient.

Il y a autant de secret sur les bas salaires que sur les hautes rémunérations. L'enquête peut faire une brèche dans ce mur du secret si les adhérents de la C.F.D.T. savent utiliser les résultats pour informer leurs camarades de travail et agir ensemble pour réduire les inégalités.

MIEUX CONNAÎTRE LES INÉGALITÉS POUR MIEUX LES COMBATTRE

LES BAS SALAIRES DANS LA MÉTALLURGIE

Où commencent et où s'arrêtent les bas salaires ? Dans une entreprise où le salaire moyen est de 8 000 F, un salaire mensuel de 4 000 F sera sans aucun doute considéré comme bas, en comparaison de ceux qui se situent autour de 15 000/18 000 F. Par contre, ce salaire de 4 000 F peut être considéré comme relativement élevé dans une entreprise où la majorité des travailleurs est au S.M.I.C. Nous proposons de classer « BAS SALAIRES » ceux qui se situent au-dessous du S.M.I.C. revendiqué par la C.F.D.T., soit 3 400 F (valeur avril 81).

455 000 TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE ONT UN SALAIRE BASE 40 HEURES INFÉRIEUR À 3 400 F

Le salaire mensuel base 40 heures de 25 % des ouvriers et de 15 % des employés était inférieur à 3 400 F. Cela représente 415 000 ouvriers et 40 000 employés, soit près de 20 % des travailleurs de la métallurgie.

Encore faut-il ajouter que nous n'avons pratiquement pas eu de réponse des travailleurs des petites entreprises et que nous n'avons pas pris en compte dans notre analyse les 350 000 travailleurs des garages et ceux de la réparation M.A.T.P.

Bien entendu, les salaires les plus bas se retrouvent essentiellement dans les bas coefficients.

GAGNENT MOINS DE 3 400 F (base 40 heures)

• Plus de la moitié des O.S. (coefficients 140 - 145 - 155). Cela est particulièrement vrai dans certaines branches :

— de 50 à 70 % des O.S. dans la sidérurgie fine, les jouets, le machinisme agricole, la construction électronique, électrique et mécanique ;

— plus de 80 % des O.S. dans l'équipement industriel, la sous-traitance automobile, mécanique et électronique, la mécanique de précision.

• La plupart des employés du niveau 1, c'est-à-dire les personnels d'entretien général, de surveillance de cantines...

• Mais aussi un certain nombre d'ouvriers professionnels : P. 1 et même P. 2 :

— plus du tiers des P. 1 du travail des métaux et de l'équipement industriel ;

— plus de la moitié des P. 1 des équipements automobiles de moins de 200 salariés, de la mécanique de précision, des jouets, de l'électronique de moins de 200 salariés ;

— environ un quart des P. 2 dans la mécanique de précision et dans certains secteurs de la construction mécanique.

LE POIDS DU SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DE LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

Nous pouvons effectuer le classement suivant :

• Autour de 5 000 F : les constructeurs de l'aéronautique, où, c'est un élément important, les O.S. sont peu nombreux.

• Autour de 4 000 F : de grandes entreprises de quelques secteurs : I.B.M. - THOMSON C.S.F. et BRANDT - PUK - RENAULT.

• Autour de 3 500 F : les gros bataillons de la métallurgie, les secteurs traditionnels de la construction mécanique et de l'électricité. A signaler toutefois qu'un examen plus précis montre qu'à l'intérieur de la fourchette des disparités importantes apparaissent généralement entre gros et petits établissements.

• Enfin vers 3 100 F : les petites entreprises travaillant plus ou moins explicitement en sous-traitance, qu'elles soient de la mécanique (travail des métaux, équipement industriel), de l'automobile ou de l'électronique.

L'importance du secteur d'activité et de la taille de l'établissement sont donc déterminants.

• Les grandes entreprises avec de gros établissements (toujours plus de 500, souvent plus de 2 000 salariés), leaders dans leur domaine, dominant leur marché et leur filière de production, payent le mieux leurs ouvriers. Elles dominent leurs fournisseurs.

• Les entreprises réalisant un produit fini, mais sans dominer le marché, se retrouvent en situation intermédiaire : machinisme agricole, matériel de travaux publics, machine outil, équipement industriel. Ces entreprises sont de taille moyenne : quelques centaines de travailleurs.

— Les entreprises de petites tailles (moins de 200 salariés) se situent toujours en bas des niveaux de salaires :

O.S. : 3 000 F - 3 400 F ;
P. 2 : 3 800 F - 4 200 F.

Certaines s'affichent comme sous-traitantes, les autres refusent ce qualificatif. Mais elles fabriquent alors des biens intermédiaires, elles sont fournisseurs d'autres entreprises, ce qui revient un peu au même.

LES FEMMES DÉFAVORISÉES

Cela est bien connu, mais encore faut-il comprendre comment fonctionne cette discrimination.

D'une part, les femmes O.S. sont moins payées que les hommes O.S. dans les mêmes branches et les mêmes entreprises.

Mais, par ailleurs, les secteurs d'activité très « féminisés » (là où plus de 2/3 des O.S. sont des femmes) ont des niveaux de salaires mensuels inférieurs aux autres secteurs.

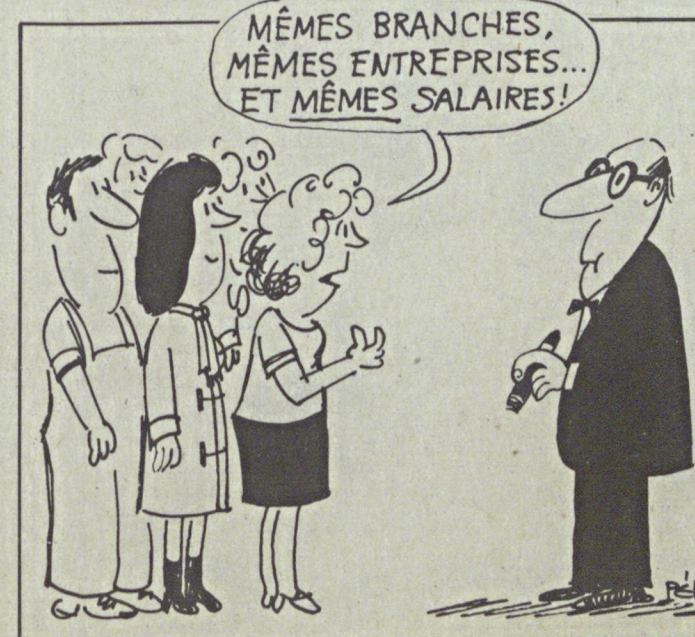
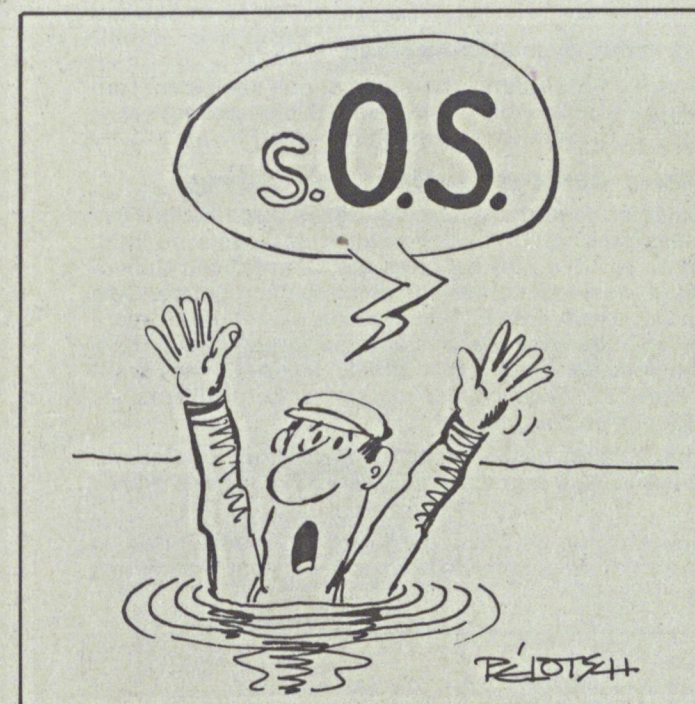
Au total, on aboutit à des écarts moyens entre O.S. hommes et O.S. femmes de 10 % dans les établissements de moins de 200 salariés et de 6,7 % dans ceux de plus de 200 salariés.

SITUATION DES O.S.

Le tableau donne une indication d'ensemble sur :

— le niveau des salaires moyens des O.S. (coefficient 140 - 145 - 155) par secteur d'activité. Le salaire base 40 heures (colonne 1) comprend les primes liées à la production (productivité, boni...). Le salaire complet (colonne 3) inclut en plus le 1/12^e des primes différées (annuelles, semestrielles, vacances...). Sont donc exclues les primes d'ancienneté et les primes liées aux cycles de travail (postes, équipes...);

— les pourcentages d'O.S. gagnant moins de 3 400 F par mois, base 40 heures (colonne 2), ou avec salaire complet (colonne 4).



Secteurs d'activité	Salaire moyen mensuel base 40 h fin 1980	% gagnant moins de 3 400 F par mois base 40 h	Salaire complet moyen mensuel fin 1980	% gagnant moins de 3 400 F par mois salaire complet
Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	
Constructeur d'avions	4 825 F	0 %	5 100 F	0 %
RENAULT	3 750 F	0 %	4 340 F	0 %
THOMSON C.S.F.	3 640 F	15 %	3 900 F	0 %
THOMSON BRANDT	3 480 F	25 %	3 780 F	10 %
Métaux non ferreux	3 450 F	25 %	3 750 F	5 %
Grands équipementiers auto	3 450 F	30 %	3 740 F	10 %
Fonderie	3 440 F	30 %	3 735 F	5 %
Machine outil	3 425 F	30 %	3 775 F	5 %
Ferroviaire	3 425 F	30 %	3 670 F	10 %
Jouets	3 350 F	50 %	3 610 F	15 %
Creusot-Loire Equipement	3 330 F	50 %	3 555 F	10 %
Machinisme Agricole	3 320 F	50 %	3 570 F	25 %
Sidérurgie fine	3 280 F	55 %	3 530 F	30 %
Matériel électrique	3 270 F	55 %	3 535 F	25 %
Electronique professionnelle (+ 500 salariés)	3 260 F	60 %	3 500 F	30 %
Informatique (sans IBM)	3 250 F	60 %	3 510 F	25 %
Petit électroménager	3 200 F	70 %	3 480 F	20 %
PEUGEOT	3 150 F	85 %	3 610 F	0 %
Equipement industriel	3 140 F	85 %	3 390 F	40 %
Sous-traitance mécanique	3 140 F	85 %	3 460 F	35 %
Sous-traitance automobile	3 100 F	85 %	3 250 F	60 %
Mécanique de précision	2 950 F	95 %	3 140 F	70 %
Sous-traitance électronique	2 870 F	100 %	3 070 F	70 %
TOTAL MÉTALLURGIE	—	56 %	—	25 %

LES PRIMES DIFFÉRÉES ACCROISSENT LES DISPARITÉS

Le poids des primes différées accroît certes le niveau des salaires, comme le montre le tableau, mais celles-ci sont souvent très différentes entre les grosses et petites entreprises, entre les secteurs industriels.

Ainsi, si 25 % des ouvriers (O.S. et O.P.) toutes activités confondues ont un salaire moyen base 40 heures inférieur à 3 400 F, le chiffre est réduit de moitié en intégrant les primes différées, mais dans les établissements de l'électronique travaillant dans des entreprises de moins de 200 salariés, 82 % des ouvriers sont encore en-dessous de 3 400 F.

D'une manière systématique, l'importance des primes différées est proportionnelle à la taille des établissements. Les écarts sont sensibles dans tous les secteurs d'activité, ils vont de 1 à 3 entre les extrêmes (3,6 % pour les établissements de moins de 50 salariés dans les instruments de précision, à 11,8 % pour plus de 1 000 salariés dans la sidérurgie).

Ces pourcentages ne sont que des moyennes, ce qui signifie que des écarts importants peuvent exister autour de celles-ci selon les établissements.

Comment expliquer ces différences ? Nous arrivons sur ce point aux mêmes conclusions que sur les salaires en général : les grandes entreprises déterminent en grande partie, par les contraintes qu'elles imposent, les conditions salariales des salariés des petites et moyennes entreprises, qui sont leur sous-traitants ou leurs fournisseurs.

LES INÉGALITÉS DANS LES CLASSIFICATIONS

Les résultats de l'enquête montrant comment les inégalités se traduisent dans les classifications ouvrières ont été publiés de façon détaillée dans un dossier du Bulletin du Militant de juin 81. Ce n'est pas interdit de demander des informations à un délégué ou militant C.F.D.T.

Voici les conclusions tirées de ce dossier.

- Une sous-classification générale des travailleurs manuels;
- une absence de perspectives de promotion pour les O.S.;
- une discrimination inacceptable dont les femmes sont les victimes.

Il faut agir:

— débloquer la filière des ouvriers au-delà du coefficient 270 et atteindre au moins le 285. Les coefficients 255 et 270 sont aujourd'hui accessibles mais peu utilisés. En poussant vers le haut, il faut créer un effet d'aspiration pour les coefficients inférieurs;

— favoriser une promotion plus rapide pour les coefficients du début de filière et permettre l'accès effectif des coefficients 170 et 190 pour les travailleurs classés O.S.

Nous avons avancé l'idée de changement automatique à l'ancienneté pour les coefficients 145 - 155 - 170.

Il s'agit là d'un objectif ambitieux mais nous n'avons jamais caché qu'au-delà de l'amélioration immédiate de la rémunération des O.S. nous visions à requalifier le travail.

— Dénoncer la situation des travailleuses et exiger une égalité de traitement entre hommes et femmes;

— faire que la formation continue soit d'abord dispensée à celles et ceux qui ont le plus de besoin et qu'elle vise à donner meilleure qualification.

CONCLUSIONS POUR L'ACTION SYNDICALE

Conquérir l'information

Nous ne pouvons plus accepter la politique de rétention de l'information pratiquée par le patronat. Tous les beaux discours sur la politique contractuelle et le relèvement des bas salaires ne seront que du vent, tant qu'ils ne s'accompagneront pas d'une transparence totale de l'information sur les salaires.

Dénoncer l'argument compétitivité

Le patronat invoque en permanence les impératifs de la compétitivité pour justifier cette situation de bas salaires.

Un seul exemple suffit pour démolir cet argument: les salaires RENAULT sont supérieurs de 18% à ceux de PEUGEOT, et pourtant c'est RENAULT qui exporte le plus et a la plus grande part du marché intérieur.

Il faut signaler d'une part que les entreprises et les secteurs d'activités qui ont les plus bas salaires, vendent leur production sur le marché intérieur, sauf quelques exceptions comme par exemple l'horlogerie. L'argument de la concurrence avec l'étranger ne peut donc être utilisé.

En réalité, la politique des bas salaires relève d'une politique délibérée du patronat.

Agir au niveau des grandes entreprises

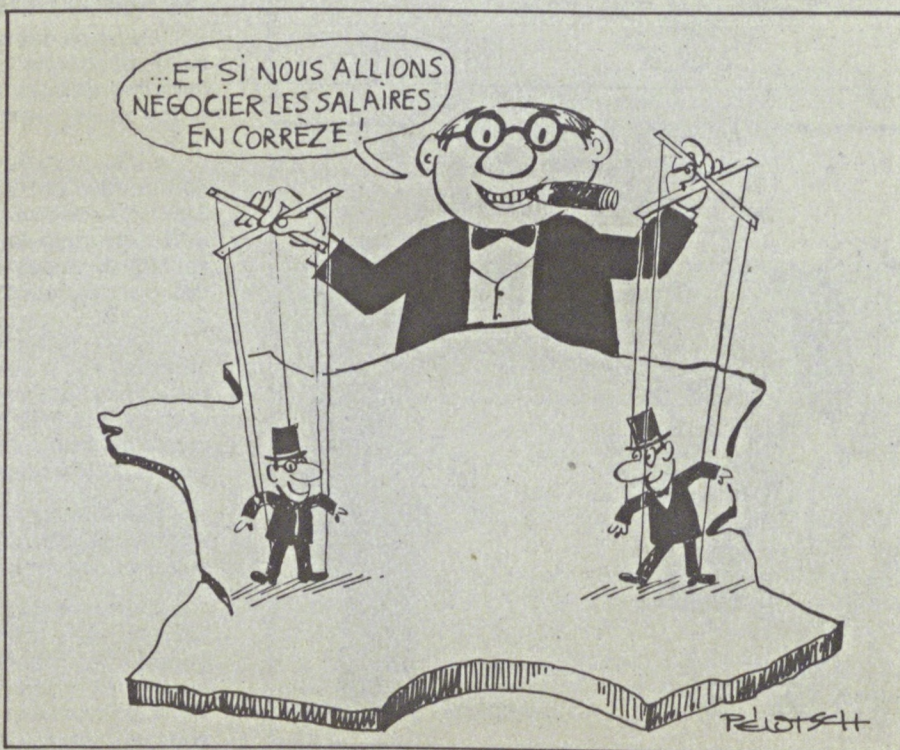
Nous devons prendre en compte l'entreprise réelle et non seulement l'entreprise juridique. Il faut élargir à l'ensemble des travailleurs présents sur le site les avantages obtenus pour le personnel permanent.

Revaloriser le contenu des conventions collectives

C'est un aspect à privilégier dans notre lutte contre les disparités. Si des avancées ont pu être réalisées dans les C.C.N. des garages, des jouets, du froid, de la B.J.O., de la réparation M.A.T.P., les barèmes des Conventions Collectives Régionales de l'U.I.M.M. sont par contre en complète décrépitude. Cela laisse les travailleurs de nombreuses P.M.E. sans aucune garantie et livrés à l'arbitraire patronale, avec le soutien des grandes entreprises qui ont intérêt à ce qu'aucune contrainte ne pèse sur leurs sous-traitants. Nous sommes pratiquement le seul pays d'EUROPE dans cette situation, partout ailleurs les Conventions Collectives jouent un rôle moteur.

La revalorisation des bas salaires ne peut donc se satisfaire d'une intervention sur le salaire de base mensuel, il faut aussi agir sur le volume des primes différées.

L'action doit se poursuivre sur ce point dans les entreprises, mais la Convention Collective apparaît aussi comme un lien privilégié pour obtenir une généralisation.



ENERGIE: UN DÉBAT BACLÉ

Déclaration de Michel ROLANT sur la politique de l'énergie

Ce que craignait la C.F.D.T. s'est produit. Sans véritable préparation par une information complète et contradictoire, sans consultation des régions, le Parlement a approuvé la politique proposée par le gouvernement qui engage le pays pour longtemps.

La priorité maintenue au nucléaire montre que le gouvernement a choisi de ne pas respecter les engagements électoraux de sa majorité et a cédé aux pressions du lobby nucléaire plutôt que d'écouter ceux qui, comme la C.F.D.T., prônaient la voie de la raison, de la démarche scientifique et préconisaient une politique permettant la relance de l'économie et de l'emploi.

Cette politique de l'énergie ne traduit pas de véritable changement.

La concertation qui s'était instaurée sur ces questions difficiles a été

bafouée: c'est grave de conséquences pour l'avenir.

La décision de lancer dans les deux années à venir six nouvelles tranches nucléaires est un gâchis d'argent et donc un gâchis pour l'emploi. La politique d'économies d'énergie risque d'être compromise dès le début, faute de moyens.

Dans le domaine du retraitement, la décision de construire l'usine U.P. 3, alors que le problème urgent est de faire fonctionner correctement U.P. 2 n'est pas responsable.

L'examen scientifique approfondi des solutions possibles pour la gestion des combustibles irradiés devra conduire à des solutions industrielles qui ne soient pas contraires à l'intérêt des travailleurs et de la collectivité nationale.

Paris, le 8 octobre 1981



PERCÉES DE LA C.F.D.T. CHEZ PEUGEOT-CITROEN

A PEUGEOT La Rochelle, pour la première fois la C.F.D.T. était présente aux élections de Comité d'Entreprise et de Délégués du Personnel.

Voici les résultats d'élections (24 septembre 81).

Comité d'Entreprise:

● C.F.D.T. 610 voix soit 42,54 % (2 élus);

● C.S.L. 695 voix soit 48,25 % (2 élus);

● C.G.T. 132 voix soit 9,20 % (pas d'élus).

Dans le 2^e collège la C.F.D.T. appelait à l'abstention (18 %).

Délégués du Personnel:

● C.F.D.T. 727 voix soit 49,48 % (4 élus);

● C.S.L. 649 voix soit 44,79 % (4 élus);

● C.G.T. 89 voix soit 6,33 % (pas d'élus).

Ces résultats électoraux, 2 percées importantes de la C.F.D.T., montrent que des milliers de travailleurs se libèrent de la chape de plomb de la répression.

A La Rochelle la C.S.L. perd près de la moitié de ses voix, à Rennes 30 %. C'est significatif de l'aspiration des travailleurs au changement. C'est significatif que l'espoir renaît dans ce groupe à la politique anti-syndicale. Mais la libération n'est pas générale car des délégués sont en instance de licenciement à La Garenne, car la filature des délégués continue à Sochaux. La C.F.D.T. doit rechercher des initiatives concrètes pour amorcer le changement et favoriser l'adhésion des travailleurs.

Délégués du Personnel Citroën Rennes (30 septembre 1981)

	1980	1981	Prud'homales 1979
Inscrits	11 271	11 932	
Votants	9 305	9 164	
Exprimés	8 891	8 841	
C.S.L.	5 002 (56,25 %) 16 sièges	7 662 (86,66 %) 25 sièges	6 207
C.G.T.	2 139 (24,05 %) 6 sièges	742 (8,39 %) 2 sièges	2 120
C.F.D.T.	1 258 (14,14 %) 4 sièges		973
F.O.	492 (5,53 %) 1 siège	437 (4,94 %) 1 siège	960

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL:

**Crier assez fort pour que le patronat entende
Agir assez fort pour qu'il cède!**

En juillet 1981, un protocole d'accord a été signé par le C.N.P.F. et la C.F.D.T., la C.G.C., F.O. et la C.F.T.C. sur les problèmes de la réduction du temps de travail et l'organisation et l'aménagement de ce temps de travail.

Il ne s'agissait en fait que du renvoi d'un cadre de négociations en direction des différents secteurs industriels, chacun devant négocier en fonction de ses réalités.

Il est vrai que selon que l'on soit chauffeur routier ou sidérurgiste, travailleuse du textile ou ouvrier dans un garage, employé de banque ou technicien de l'aéronautique les problèmes ne sont pas forcément les mêmes et ne doivent donc pas se négocier obligatoirement de la même façon.

Il est vrai aussi qu'en choisissant la voie de la négociation plutôt que celle de la loi, nous avons voulu redonner au syndicalisme sa fonction essentielle, celle de négocier, fonction que le patronat vise de plus en plus à restreindre.

Nous avons donc fait le pari de notre capacité à modifier positivement la situation des travailleuses et des travailleurs.

Maintenant les choses sérieuses commencent!

Depuis le 29 septembre, nous sommes rentrés dans le vif du sujet en négociant avec l'U.I.M.M.

Des exigences pour les négociations:

Voici les exigences que la F.G.M. entend présenter lors des discussions sur la réduction du temps de travail avec l'U.I.M.M. ainsi que dans les autres chambres patronales nationales et qui pourraient servir de base dans les négociations d'entreprise.

Définition d'un calendrier pour atteindre rapidement les 35 heures avec comme première étape:

- une réduction immédiate et significative en-dessous de 39 heures pour ceux qui sont à 40 heures;
- une réduction plus importante et programmée pour les horaires plus élevés;
- des mesures plus favorables pour les travaux pénibles.

La compensation intégrale des réductions effectuées, cette compensation pouvant s'apprécier en masse salariale. Sa distribution serait négociée avec le double objectif:

- agir sur la hiérarchie et les disparités salariales;
- permettre la création d'emplois.

La 5^e semaine de congés payés à la libre disposition des salariés et s'ajoutant aux acquis légaux ou conventionnels.

La 5^e équipe pour les feux continus.

La diminution du volant d'heures supplémentaires, leur récupération en temps de repos compensateur, et leur négociation dans l'entreprise.

L'adaptation au personnel d'encadrement: pour nous, il ne peut s'agir que du personnel au forfait.

Quant à l'aménagement du temps de travail, il ne peut se concevoir qu'aux conditions suivantes:

- réduction du temps de travail;
- garantie de créations d'emplois;
- contrôle syndical;
- négociation avec les organisations syndicales au niveau où les problèmes se posent.



Le patronat traîne la patte...

Il faut bien dire que lors de la première réunion de négociations, l'U.I.M.M. a tapé au-dessous de la ceinture. Ses propositions sont une provocation, quand, le patronat

entend récupérer tous les avantages acquis, quand il ne propose en 82 que 2 fois 1/2 h de réduction du temps de travail compensée à 50%...

Non, les patrons ne s'en tireront pas à si bon compte,

- alors que 300 000 emplois ont été supprimés dans la métallurgie en 5 ans;

- alors que l'automatisation, l'informatisation, les nouvelles technologies rentrent en force dans de nombreux secteurs et vont encore supprimer des emplois;

- alors que le patronat tente d'utiliser au maximum les équipements et d'aménager à sa guise le temps de travail;

- alors qu'en 1981: dans la production et la première transformation des métaux:

- 34,3% des ouvriers travaillent 40 heures ou moins,

- 57% des ouvriers travaillent entre 40 et 42 heures,

- 8,7% des ouvriers travaillent plus de 42 heures;

- alors que la productivité ne cesse d'augmenter:

- nous devons imposer la réduction du temps de travail et la création d'emploi;

- nous devons imposer une réduction du temps de travail supplémentaire et une garantie de créations d'emplois chaque fois que le patronat parle d'aménagement et de plus grande utilisation des équipements:

- nous devons redonner confiance aux travailleurs, aux travailleuses dans l'action syndicale;

- nous devons informer, débattre, agir.

Pour gagner la bataille de l'emploi dont la réduction du temps de travail est un des éléments « clé » il nous faut agir.

Des négociations doivent encore avoir lieu.

Il faut donc, partout dans les entreprises, les ateliers, les bureaux, exiger avec force une issue positive à ces négociations. Le patronat n'entendra nos exigences que si nous sommes capables de les crier assez fort.