

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.

bulletin du militant

N° 236 - Juillet/Août 1981



Merci à la vie (Gracias a la vida)

Merci à la vie qui m'a tant donné.
Elle m'a donné deux yeux, et quand je les ouvre,
je distingue parfaitement le noir du blanc,
et là-haut dans le ciel, un fond étoilé,
et parmi les multitudes l'homme que j'aime.

Merci à la vie qui m'a tant donné.
Elle m'a donné d'entendre, oreilles grandes ouvertes,
enregistrer nuit et jour grillons et canaris,
marteaux, turbines, aboiements, orages,
et la voix si tendre de mon bien-aimé.

Merci à la vie qui m'a tant donné.
Elle m'a donné la voix et les lettres
avec lesquelles je pense les mots et je dis :
mère, ami, frère, lumière qui éclaire,
le chemin de l'âme que j'aime.

Merci à la vie qui m'a tant donné.
Elle m'a donné de marcher de mes pieds fatigués ;
et ainsi j'ai parcouru villes et marécages,
plages et déserts, montagnes et plaines,
jusqu'à ta maison, ta rue, ta cour.

Merci à la vie qui m'a tant donné.
Elle m'a donné un cœur qui devient débordant
quand je vois le fruit du cerveau humain,
quand je vois la distance qu'il y a entre bien et mal,
quand je vois le fond de tes yeux clairs.

Merci à la vie qui m'a tant donné.
Elle m'a donné le rire, elle m'a donné les pleurs,
ainsi je distingue le bonheur du désespoir,
ces deux éléments qui forment mon chant,
et votre chant qui est le même chant,
et le chant de tous, qui est encore mon chant.

Merci à la vie qui m'a tant donné.

Violeta PARRA

NATIONALISATIONS

La victoire de la gauche va conduire à la mise en œuvre de réformes importantes pour les travailleuses et les travailleurs de notre pays.

Au premier rang de ces réformes : LES NATIONALISATIONS.

NATIONALISER... COMMENT ?

● Les travailleurs des secteurs nationalisables sont les premiers intéressés ; il leur revient, en liaison avec leurs syndicats, de dire ce qu'ils veulent au terme d'un débat qui doit intéresser toute la classe ouvrière, tout le syndicalisme. Il faut donc que les décisions législatives liées à cette question permettent cette démarche et prennent en compte les décisions qui en sortiront. Cette exigence de temps, nécessaire pour que la discussion ait lieu, n'empêche pas des mesures rapides pour éviter toutes dégradations de l'industrie, mais celles-ci doivent avoir un caractère provisoire.

NATIONALISER... POURQUOI FAIRE ?

● Nationaliser pour permettre à la classe ouvrière dans sa diversité, travailleuses, travailleurs, jeunes, immigrés, O.S. techniciens... d'intervenir sur le « Comment produire ». C'est le vaste domaine des conditions de travail, l'organisation de la production des biens et des services, l'hygiène et la sécurité, l'environnement, les horaires et les cycles de travail, la nature des rapports sociaux...

● Nationaliser pour donner la possibilité aux travailleurs, aux associations populaires, aux collectivités locales... de participer aux décisions concernant les politiques industrielles.

(Que produire, où produire, avec quelles énergies, pour satisfaire quels besoins, pour promouvoir quel type de consommation, pour mettre en valeur quelle richesse régionale...).

● Nationaliser, mais ne pas diviser la classe ouvrière. Les travailleurs de la métallurgie des secteurs nationalisés doivent rester des métallurgistes à part entière, étroitement liés à tous les travailleurs de la métallurgie concernés par les mêmes luttes pour atteindre les mêmes objectifs. Si, dans les secteurs nationalisés des revendications peuvent être satisfaites plus vite ou plus complètement que dans d'autres, il apparaît important à la F.G.M. qu'ils continuent de faire partie des mêmes conventions collectives et qu'ils soient facteurs d'évolutions plus rapides de l'ensemble des droits et pouvoirs des métallurgistes.

Ces questions essentielles font l'objet de débats importants et décentralisés dans la F.G.M. L'information fédérale va s'en faire l'écho et les alimenter.

QUELS CHANGEMENTS POUR LES IMMIGRES ?

Les premières appréciations des militants pendant la période sur les problèmes des immigrés, montrent que leurs craintes ne sont pas totalement apaisées.

Cette situation recouvre sans doute le fait qu'à la campagne constante de la droite, les opérations bulldozer du parti communiste ont fortement traumatisé les différentes communautés d'immigrés.

Il est évident que le changement politique va amener des modifications importantes de la politique immigratoire de la France, et sans doute des possibilités nouvelles des rapports avec les pays d'émigration.

Il est tout aussi évident que la C.F.D.T. a une place prépondérante dans ce débat (vérifié par les élections professionnelles dans de nombreuses entreprises, Dufour, Chausson, Flins, etc.) c'est-à-dire que c'est sur nos propositions que le débat doit s'engager avec le patronat et avec le nouveau gouvernement.

Dans l'immédiat, la C.F.D.T. recherche rapidement le dialogue, sur l'ensemble de notre plate-forme immigrés.

Mais déjà des choses ont changé notamment à partir de l'intervention de la C.F.D.T. pendant la campagne électorale prise avec le 1^{er} Ministère en place.

Quels sont les changements intervenus ?

D'abord les engagements du Président de la République, quand il n'était encore que candidat. Il suffit de se référer à deux lettres signées par lui-même, l'une rendue publique au moment de la grève de la faim à Lyon, l'autre adressée au syndicat des coopérants C.F.D.T. à Alger.

Nous ne pouvons ici reprendre l'ensemble de ces textes que vous pouvez trouver auprès de vos unions métaux. Citons seulement quelques paragraphes :

« Il convient dans un souci de justice élémentaire et de respect de l'homme de prouver notre solidarité en défendant leurs droits et leur dignité. »

Les immigrés ont droit d'abord à une application loyale de toutes les garanties que leur accordent la législation et la réglementation en vigueur. Ils doivent ensuite bénéficier d'une politique d'insertion sociale acceptant les conséquences de leurs particularismes pour l'exercice des droits qui leur sont reconnus.

L'Algérie et la France pourraient en particulier constituer un modèle de solidarité économique et humaine pour les pays industrialisés et les pays en voie de développement. J'ai en effet l'intention si, bien sûr, les circonstances me le

permettent, de proposer entre les deux pays, l'établissement d'accords à moyen et long terme de co-développement portant aussi bien sur les relations des hommes, les transferts de technologie et le développement d'activités productives communes.»

Il s'agit donc de prises de positions et d'indications permettant d'ouvrir un dialogue nouveau, c'est pourquoi immédiatement après le 10 mai, la C.F.D.T. a posé le problème des mesures les plus urgentes pour faire cesser les plus graves atteintes aux droits des immigrés.

C'est ainsi que deux télégrammes du Ministère de l'Intérieur montrent que des avancées sont entrain de se réaliser.

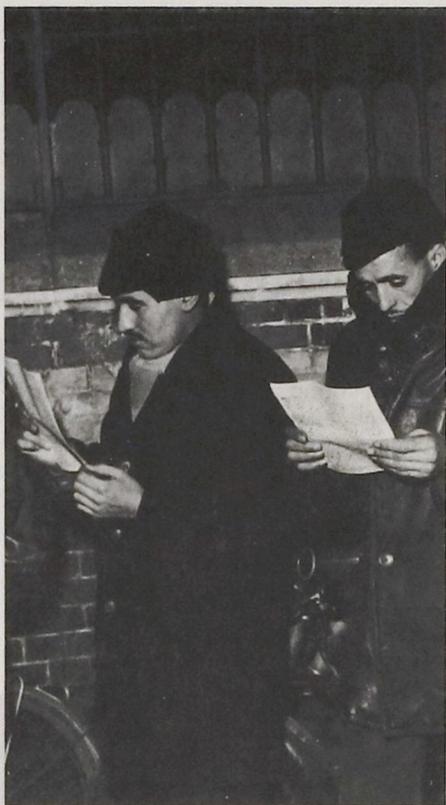
Ces deux textes concernent le renouvellement des certificats de résidence des Algériens et l'arrêt des expulsions. Vous trouverez également ces textes auprès de vos unions métaux.

Le rôle des militants C.F.D.T. est donc primordial pour aller vers l'égalité des droits des travailleurs immigrés, ce qui suppose de débattre de ces problèmes dans les ateliers, ce qui doit également favoriser la syndicalisation et faire reculer le racisme.

SUR QUELLES REVENDEICATIONS SE BATTRE ?

Tout d'abord, la C.F.D.T. se prépare à engager le dialogue avec le nouveau pouvoir politique, cela ne doit pas nous faire oublier que de nombreuses revendications s'adressent au patronat, sinon nous courrons le risque que toutes les solutions ne viendront que du niveau national.

Tout de suite dans les usines, les classifications, les congés supplémentaires, les délais de route, le logement,



etc. sont à discuter au niveau des usines. Cette action permettra de mieux faire le lien avec les revendications plus générales qui s'adressent aux pouvoirs publics et aux fédérations patronales.

Globalement, les propositions de la C.F.D.T. portent sur quatre aspects importants :

1) Marquer la rupture avec une politique d'arbitraire de précarité et d'instabilité :

Cela recouvre l'arrêt des expulsions et de la double peine, le renouvellement des titres de séjour et de travail, le droit au regroupement familial, une nouvelle politique de contrôle des flux migratoires.

2) Confirmer l'égalité des droits et viser l'insertion sociale par l'égalité des chances dans le respect des identités culturelles :

Il s'agit de l'élargissement du droit d'association, du droit syndical, les conditions du libre choix de la nationalité, une lutte active contre le racisme, les droits politiques, etc.

3) Faire de l'immigration un facteur essentiel d'une politique de coopération au développement fondée sur le libre choix des intéressés :

C'est donc donner une impulsion nouvelle aux accords bilatéraux, aux accords de coopération, à l'aide au développement, etc.

4) Se doter des moyens et des instruments d'une telle politique :

Changer de politique suppose donc que l'état se réengage, rôle de la commission nationale de la main-d'œuvre,

du F.A.S., de l'O.N.I., transformation des commissions préfectorales d'expulsion, etc.

LA C.F.D.T. CONTINUE SON COMBAT

C'est-à-dire que nous voulons obtenir des résultats sur nos positions exprimées depuis des années, dans des conditions nouvelles, les chances sont décuplées.

Il est donc essentiel que la mobilisation se développe dans les usines pour que les discussions soient bien assises sur ce que veulent les travailleurs.

De plus, cela doit permettre d'alimenter le débat national, ce qui suppose qu'en retour de ce qui est écrit dans le BM, vous remontiez (à votre syndicat, à votre union métaux, à la F.G.M.) vos initiatives, vos acquis, vos propositions.



ORGANISONS LES TRAVAILLEURS RETRAITES

La retraite à 60 ans pleine et entière est à notre portée, le débat est ouvert, la revendication de la C.F.D.T. peut être satisfaite.

Déjà dans la métallurgie, à cause des problèmes d'emplois, mais aussi et peut être surtout avec l'action syndicale la plupart des métallos partent à 60 ans, même avant dans de nombreux cas.

Les conventions F.N.E., la garantie de ressources, la convention de protection sociale de la sidérurgie, les accords d'entreprises sont des outils, sont des brèches sur la revendication de finir sa vie de travail dignement, pour profiter d'une retraite bien gagnée.

Partir en retraite, c'est changer de vie, ce n'est pas s'exclure, se replier, disparaître, la retraite c'est vivre autre chose, plus libre, plus détendu et cela suppose que les conditions sociales et économiques le permettent.

Le combat des travailleurs pour assurer leurs vieux jours, pour permettre à leurs anciens, une vie autonome (et non pas d'assistés) conduit aujourd'hui à souhaiter que les travailleurs retraités prennent en main leur situation de retraités.

Dans plusieurs régions, ils assument déjà (certains depuis longtemps) ce

rôle, ils prennent en charge leur devenir, c'est-à-dire l'organisation des loisirs, du logement, de la santé, etc.

La F.G.M. entend contribuer à cet effort, c'est ce qui a amené le Conseil fédéral, puis le congrès à décider des moyens, pour que les efforts localisés (dans les métaux ou l'interprofessionnel) soient coordonnés par l'ensemble de nos structures.

Il s'agit d'abord de la syndicalisation de tous ceux et toutes celles qui passent de la situation de travailleurs salariés à celle de travailleurs retraités, la période propice est donc celle où ils et elles quittent l'usine ou le bureau. Le rôle des militants dans les entreprises est donc primordial, encore faut-il qu'ils sachent orienter cette adhésion vers des structures d'accueil et d'action où les retraités puissent exercer leurs responsabilités.

Leurs responsabilités, leurs activités, leurs revendications prennent toute leur ampleur parce que la retraite ce n'est pas la vieillesse, c'est une phase nouvelle de la vie, sa durée est d'autant plus longue qu'on y accède plus tôt et que la durée de vie s'allonge, sans oublier que les mauvaises conditions de travail ont conduit à un vieillissement prématuré de beaucoup de travailleurs de professions pénibles.

Pour clarifier les terrains d'intervention essayons de réfléchir aux aspects qui concernent directement les retraités et aspirants à la retraite.

Le fait de les placer sous deux rubriques (fédéral et interprofessionnel) ne veut pas dire que nous cherchons à opposer les structures, au contraire nous pouvons affirmer qu'il y a complémentarité dans l'action que nous devons mener les uns et les autres. Et d'ailleurs l'expérience nous montre qu'au départ en retraite on veut maintenir des liens avec l'entreprise, les copains, le métier, etc. et que cette situation s'atténue au fil du temps et de l'altération de la santé pour être ensuite plus sensible aux problèmes de soins à domicile, de couverture sociale, etc.

Quels terrains d'action ?

FÉDÉRAL

Ressources :

Avant liquidation des retraités.
Accords F.N.E., ASSEDIC, etc.
Retraites complémentaires.

Syndicalisation :

Au départ de l'entreprise.
Préparation à la retraite.

Santé :

Conséquences des conditions de travail.

Mutuelles complémentaires.

Prévoyance.

Activités de C.E.

INTERPROFESSIONNEL

Ressources :

Revalorisation des retraités.

Logement.

Cadre de vie.

Santé :

Couverture sociale.

Loisirs.

Les actions que nous évoquons ne sont pas limitatives, elles montrent néanmoins la nécessité du double effort qui est à entreprendre et c'est pourquoi nous avons cherché à les situer dans un cadre, une organisation qui permette un réel développement du syndicalisme Retraité dans la C.F.D.T.

Quelle organisation ?

Nombreux sont déjà les métallos impliqués, responsables animateurs dans des équipes retraités dans des unions locales de retraités ou des sections de retraités de la métallurgie.

Nous ne voulons pas opposer ces réalisations, nous voulons les faire cohabiter, y assurer la complémentarité dans l'action.

Il nous faut aussi se garder de déviations existantes, de type « Amical », quelquefois corporatistes tout comme des attitudes paternalistes ou « d'assistance ».

Des sections syndicales de travailleurs retraités :

— Dans le syndicat local de la métallurgie ;

— dans l'union interprofessionnelle de retraités.

La participation à ces deux structures est fondamentale :

— pour assurer le lien « salarié-retraité » sur les terrains de l'action professionnelle ;

— pour bien prendre en charge la dimension Cadre de vie et santé qui devient essentielle au fur et à mesure du vieillissement.

Quelle coordination de la section à la F.G.M. ?

Il est évident que nous voulons donner une cohérence à cet effort essentiel sur le terrain des entreprises et des localités.

Il nous faut imaginer les niveaux de regroupement pour que les retraités aient toute leur place dans le débat de l'ensemble de l'organisation.

Nous allons donc mettre en place une « Union fédérale des Retraités » sur les mêmes bases que nos unions fédérales de catégories ou d'industries avec comme relai nos unions métaux.

Déjà les syndicats métaux et les unions métaux sont en capacité de faire des propositions aux militants retraités pour bâtir cette coordination dans un débat ouvert dans la F.G.M., mais également dans la confédération (notam-

ment avec la préparation du congrès de Metz).

Les moyens d'agir :

Le développement de notre intervention sur les objectifs des retraités et leur organisation collective nécessite des moyens financiers.

De nombreux métallos syndiqués quittant l'usine sont surpris de la faiblesse des cotisations payées par leurs aînés.

La cotisation étant, dans l'organisation, liée aux ressources, elle a été fixée au congrès F.G.M. à 0,75.

Il nous paraît logique d'être sur la même démarche pour l'organisation des travailleurs retraités, d'autant plus que nous revendiquons des ressources égales à celles de la période d'activité (dans l'immédiat 80%).



L'objectif idéal serait donc d'atteindre une cotisation représentant 0,75 % des ressources trimestrielles :

Exemple : pour 7 500 F de ressources trimestrielles (soit 2 500 F par mois), la cotisation trimestrielle serait de 56,25 F.

Il est vrai que le congrès de Brest a fixé à 0,30 % le niveau de la cotisation retraités pour deux raisons :

- volonté de hiérarchisation des cotisations ;
- faire progresser le faible niveau de celle-ci.

Il faut donc que les syndicats avec les sections de retraités qui se construisent, décident du niveau de la cotisation. Mais il est évident qu'en rester à un faible niveau ne peut permettre de réaliser la prise en charge que nous souhaitons tous.

D'autre part, nos retraités n'ont pas envie d'être assistés et veulent se sentir égaux aux travailleurs salariés.

Déjà des efforts considérables ont été réalisés en Lorraine, à Cholet, à Nantes, à Montbéliard sur le niveau de la cotisation malgré le poids des habitudes et de la confrontation avec les structures interprofessionnelles.

Pourquoi une cotisation trimestrielle :

- Les départs à la retraite s'effectuent sur cette base ;
- les ressources sont versées chaque trimestre ;
- la cotisation trimestrielle peut être perçue par prélèvement automatique sur les comptes bancaires des adhérents ;
- l'U.C.R. examine avec la confédération les possibilités d'arriver en 82 à une cotisation trimestrielle (donc 4 timbres par an).

Quelle activité fédérale ?

La mise en place d'une petite équipe provisoire qui reposera sur des réalités dans la métallurgie aura la tâche importante de définir à partir des expériences de base donc les besoins, les activités à réaliser, les services à rendre.

Il est évident que nous recherchons une autonomie de fonctionnement de l'U.F.R. sans l'assistance du budget général de la F.G.M.

En premier lieu, il faudra définir le moyen de liaison organique entre l'U.F.R. et tous ses adhérents. C'est donc d'abord la mise en place d'une **information spécifique vers les retraités.**

Quelle conclusion ?

Les jeunes militants peuvent mal sentir la solidarité vis-à-vis de leurs aînés, à la différence près c'est qu'ils assurent par leurs cotisations, comme tout le monde, les retraites de ceux qui y sont maintenant.

Ce sentiment de solidarité s'accroît au fil des ans, c'est-à-dire au fur et à mesure que se perçoit le besoin de sécurité (santé, environnement, etc.).

Il faut donc que tous les militants se saisissent du débat, et qu'en fonction de l'ambition de la C.F.D.T. d'être l'organisation de tous les travailleurs, ils assurent leur première tâche, c'est-à-dire l'adhésion.

Cela veut dire que tous les travailleurs et les travailleuses qui quittent le travail soient sollicités ou plutôt soient interpellés pour adhérer à la C.F.D.T. Retraités.

Ne pas les laisser s'enfermer dans l'isolement est un argument suffisant en lui-même, pour développer les lieux et les moyens de rencontre des Retraités.

OU SONT LES BAS SALAIRES DANS LA METALLURGIE ?

C'est une question à laquelle il n'est pas facile de répondre. Des bas salaires nous en connaissons tous, nous savons qu'ils sont particulièrement nombreux dans certaines branches professionnelles, comme l'horlogerie, nous savons aussi que des écarts importants existent entre les salaires des entreprises donneuses d'ordres et ceux des entreprises sous-traitantes. Les discussions sur la Rémunération Annuelle Garantie (R.A.G.) en 1978-79 et 80, nous ont fait découvrir le niveau particulièrement bas des salaires dans certaines petites et moyennes entreprises, là où l'action syndicale a beaucoup de difficultés à se développer. Des disparités importantes existent aussi entre les régions, qui s'expliquent surtout par la densité du

tissu industriel et la nature des entreprises qui le composent.

Nous rencontrons partout ces situations, mais nous avons beaucoup de difficultés à cerner la réalité des bas salaires car, aucune statistique spécifique à la métallurgie n'est publiée et le patronat garde jalousement les informations qu'il possède. **Il y a autant de secret sur les bas salaires que sur les hautes rémunérations.** Comment dans ces conditions mener une action syndicale efficace qui pèse réellement sur les situations les plus dégradées. C'est bien un des problèmes auquel le syndicalisme français est confronté dans le secteur privé et particulièrement dans la métallurgie.

LA CONNAISSANCE DES RÉALITÉS est donc un élément essentiel.

L'enquête SALAIRES-INÉGALITÉS que nous avons réalisée à la fin 1980 et début 1981 a déjà permis aux sections qui l'ont prise en charge, de mettre au grand jour les inégalités scandaleuses qui existent et de briser le mur du secret érigé et entretenu par le patronat. Plusieurs syndicats ont pu aussi établir la carte des inégalités de leur secteur.

Dans le dernier BM Mensuel nous vous avons livré une première analyse sur les inégalités relatives aux classifications. **Nous sommes maintenant en mesure de publier un dossier sur les BAS SALAIRES**, qui doit permettre de mieux comprendre et combattre la politique du patronat de la métallurgie, à un moment où la revalorisation du S.M.I.C. au 1^{er} juin doit être partout utilisée pour relancer l'action pour une revalorisation préférentielle des bas et moyens salaires.

Remarque générale pour l'ensemble du dossier: toute l'analyse repose sur les renseignements fournis par les travailleurs qui ont répondu à l'enquête et sur les informations collectives communiquées par les sections syndicales. Nous ne couvrons donc pas toutes les situations, mais l'enquête porte sur environ 200 établissements répartis sur tout le territoire et provenant de toutes les branches professionnelles; **elle est donc représentative de la réalité des salaires.** Nous pouvons même ajouter qu'elle sous-estime probablement la réalité des bas salaires dans la mesure où les réponses des petites entreprises sont peu nombreuses.

I. QUE DOIT-ON CONSIDÉRER COMME BAS SALAIRES ?

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.

II. QUI GAGNE MOINS DE 3 400 F PAR MOIS ?

Une remarque préalable: l'enquête a été réalisée fin 1980/début 1981, elle est donc légèrement décalée par rapport au 1^{er} avril, date de la fixation de notre revendication du S.M.I.C. à 3 400 F. L'évolution des salaires ayant été peu sensible pendant cette période, les enseignements que nous tirons sont donc très près de la réalité.

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.

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 I, 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.

Tableau 1

Secteurs d'activité	Salaire moyen mensuel base 40 h Fin 1980	% Gagnant moins de 3400 F par mois base 40 h	Salaire complet moyen mensuel	% Gagnant moins de 3400 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 %

SITUATION DES O.S.

Le tableau 1 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...);

— Le pourcentage d'O.S. gagnant moins de 3400 F par mois base 40 heures (colonne 2);

Secteurs d'activité	Salaire moyen mensuel base 40 h Fin 1980	% Gagnant moins de 3400 F par mois base 40 h	Salaire complet moyen mensuel	% Gagnant moins de 3400 F par mois Salaire complet
	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4
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 %	—	75 %

III. LES PRIMES DIFFÉRÉES ACCROISSENT LES DISPARITÉS

Le poids des primes différées accroît certes le niveau des salaires, comme le montre le **tableau 1**, 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 3400 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 3400 F.

Il s'agit là d'un aspect important sur lequel nous reviendrons.

IV. LES CAUSES DES INÉGALITÉS CHEZ LES O.S.

Le tableau 1 est suffisamment parlant pour qu'il ne soit pas nécessaire de faire de longs commentaires. **A l'intérieur du seul groupe des O.S. et en raisonnant seulement sur les salaires moyens, base 40 heures, des écarts considérables apparaissent.** Ils sont bien sûr beaucoup plus importants si

l'on prend les minis des salaires les plus bas et les maxis des salaires les plus élevés. Ainsi entre une ouvrière qui commence à travailler dans une entreprise sous-traitance de l'électronique (sans prime différée) et une O.S. de l'Aéronautique ayant 10 ans d'ancienneté (avec un 13^e mois), il y a un monde: 2800 F pour l'une et 5350 F pour l'autre.

L'objectif de notre enquête n'était pas seulement d'effectuer un constat, mais surtout de faire l'inventaire des causes qui sont à l'origine des disparités constatées, afin d'adapter notre action et de peser plus efficacement pour provoquer les évolutions nécessaires.

A partir du constat nous avons donc essayé de disséquer, de voir de plus près la réalité salariale des O.S.

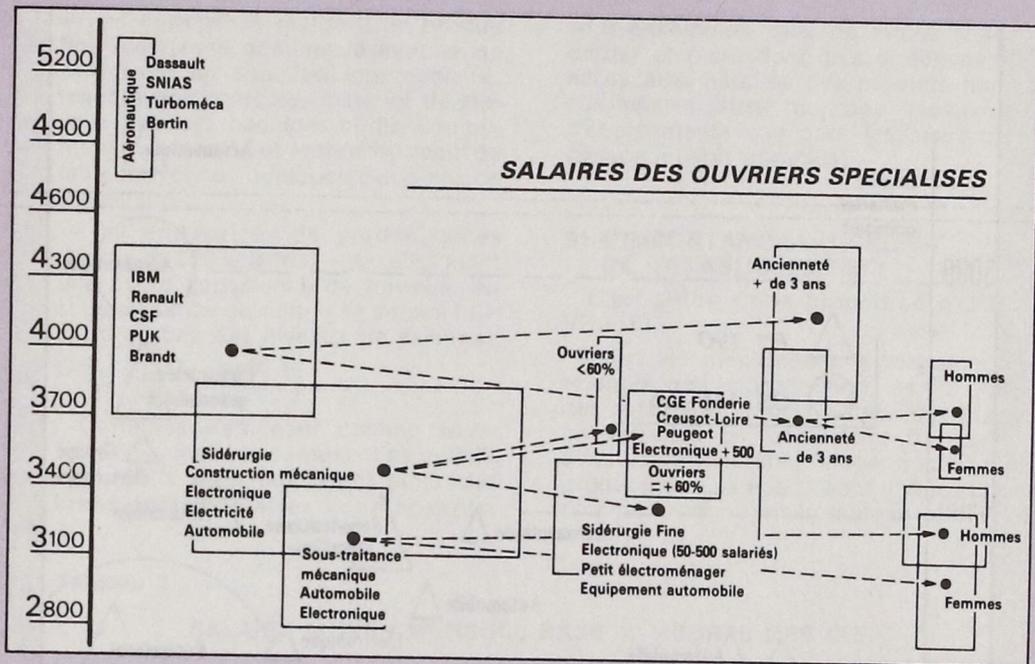
Quels enseignements pouvons-nous tirer ?

Pour mieux comprendre les explications qui suivent, ceux qui le souhaitent, peuvent se reporter au schéma de la page 15 qui visualise l'écart autour des moyennes de salaire.

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

Nous pouvons effectuer le classement suivant:

- **autour de 5000 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. Est-ce une situation spécifique aux O.S. ? Nous avons fait la même analyse pour les O.P. 2 (coef. 190) et nous arrivons aux mêmes conclusions (voir graphique page 16).

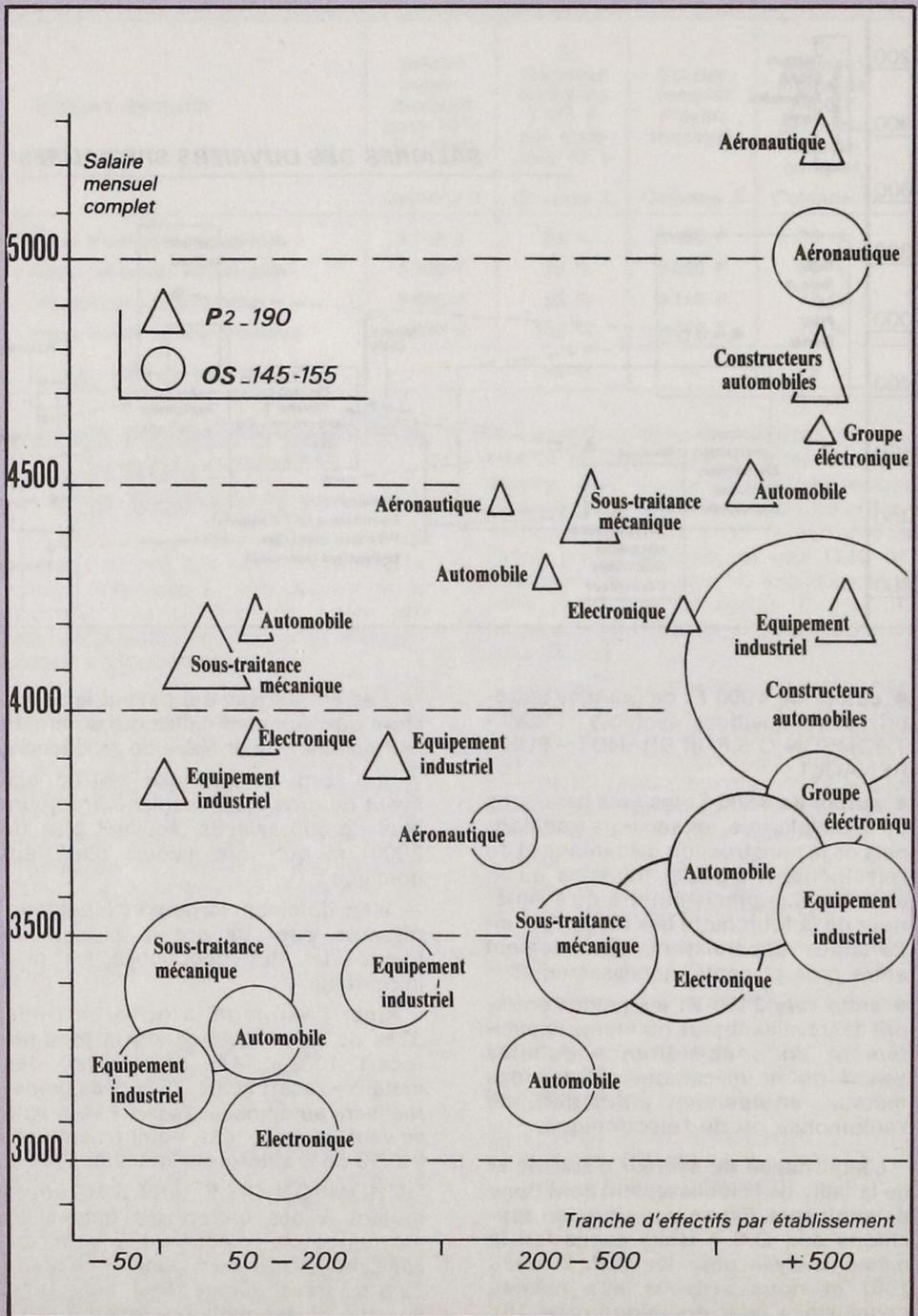
— Les entreprises qui payent le mieux leurs ouvriers sont celles qui dominent leur marché et leur filière de production ;

— ce sont de grandes entreprises ayant de gros établissements (toujours plus de 500 salariés, souvent plus de 2000) et qui sont leaders dans leur domaine ;

— elles dominent largement leurs fournisseurs dont ils ont la plupart du temps l'un des débouchés les plus importants.

Ainsi l'automobile absorbe-t-elle 32% de la production de la fonderie (écart 10%), 14% du « travail des métaux » (écart 20%), 75% des équipementiers automobiles (écart 10% à 20% suivant la taille des équipementiers), les 2/3 de la sidérurgie fine (écart 15%).

THOMSON-C.S.F. et I.B.M. sous-traitent à des entreprises petites ou moyennes de l'électronique pour qui elles représentent en général chacune 25% du travail (écart 25%), mais aussi au « travail des métaux » (écart 10%) ;



— les entreprises réalisant un produit fini, mais sans dominer le marché, se retrouvent en situation intermédiaire: machinisme agricole, matériel de travaux publics, machines outils, équipement industriel. Ces entreprises sont de taille moyenne: quelques centaines de travailleurs;

— les entreprises de petites tailles (moins de 200 salariés) — qu'elles aient une claire conscience de travailler en sous-traitance ou non — se situent toujours en bas des niveaux de salaires:

O.S.: 3 000 - 3 400 F.

P. 2: 3 800 - 4 200 F.

Certaines s'affichent comme sous-traitantes, les autres refusent ce qualificatif. Mais elles fabriquent alors des **biens intermédiaires** (composants,

sous-ensembles, plus ou moins standards) et n'ont donc pas directement accès aux marchés des produits finis eux-mêmes (aussi bien pour les biens d'équipements que pour les biens de consommation durables).

B) L'IMPORTANCE DU PROFIL DE L'ETABLISSEMENT:

C'est-à-dire de la proportion d'OUVRIERS.

Dans les établissements totalement orientés vers la production, les OS ont des salaires inférieurs à ceux des établissements où coexistent bureaux d'études, recherche, siège social et production. Les écarts sont importants comme le montrent le **tableau 2**.

Tableau 2

SALAIRE MOYEN MENSUEL BASE 40 HEURES DES O.S.

Secteurs d'activité	Salaire mensuel des O.S. lorsque l'établissement comporte:		Ecart
	Moins de 60 % d'ouvriers	Plus de 60 % d'ouvriers	
Machinisme agricole (+ 200 salariés)	3 600 F	3 300 F	— 8,3 %
Machines outils (+ 200 salariés)	3 500 F	3 300 F	— 5,7 %
Equipements auto (+ 500 salariés)	4 300 F	3 450 F	— 20 %
TOTAL — de 200 salariés	3 540 F	3 190 F	— 10 %
+ de 200 salariés	3 570 F	3 340 F	— 6,5 %

Que signifie cet écart? Les bas salaires sont tirés vers le haut lorsque l'établissement a une structure d'emploi diversifiée et notamment en proportion importante de techniciens et d'ingénieurs.

On comprend vite que ce phénomène défavorise particulièrement:

- Les petites entreprises qui ne réalisent aucune étude, aucune recherche et qui n'ont même pas un bureau d'industrialisation.
- Les « usines à OS » des grands groupes installés en province notamment au début des années 70 (ex. téléphonie en Bretagne).

C) LES FEMMES DÉFAVORISÉES :

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

D'une part les femmes OS sont moins payées que les hommes OS dans les mêmes branches et les mêmes entreprises, comme le montre le **tableau 3**.

Tableau 3

Secteurs d'activité	Salaires moyens base 40 heures des O.S.		Ecart
	Hommes	Femmes	
— Jouets	3 500 F	3 200 F	— 8,6 %
— Matériel électrique	3 370 F	3 030 F	— 10 %
— Construction mécanique (entreprises de + 200 salariés)	3 260 F	3 020 F	— 7,4 %
— Equipements automobile :			
— de 200 à 500 salariés	3 125 F	2 970 F	— 5 %
+ de 500 salariés	3 264 F	3 145 F	— 3,6 %

Mais, par ailleurs, les secteurs d'activité très « féminisés » (là où plus de 2/3 des OS sont des femmes) ont des niveaux de salaires mensuels inférieurs aux autres secteurs. Ainsi le salaire mensuel moyen des O.S. est de 2 950 F dans la mécanique de précision et de 2 870 F dans les établissements de moins de 200 salariés de l'électronique professionnelle.

Au total on aboutit à des écarts moyens entre OS hommes et OS

femmes de 10% dans les établissements de moins de 200 salariés et de 6,7% dans ceux de plus de 200 salariés.

D) LES JEUNES PÉNALISÉS

L'ancienneté dans l'entreprise joue un rôle non négligeable dans la différenciation entre salariés, voir **tableau 4**, où les salaires qui figurent **sont bien sûr hors prime d'ancienneté**.

Tableau 4

Secteurs d'activité	Salaire moyen base 40 heures des O.S.		Ecart
	— de 3 ans d'ancienneté	+ de 3 ans d'ancienneté	
Métaux non ferreux	3 350 F	3 600 F	+ 7,5 %
M.A.T.P.	3 155 F	3 380 F	+ 7,1 %
Mécanique de précision (— de 200 salariés)	2 770 F	3 080 F	+ 11,2 %
Equipements automobile (— de 200 salariés)	3 000 F	3 150 F	+ 5 %
Electronique professionnelle (— de 200 salariés)	2 750 F	3 050 F	+ 11 %
Informatique (hors I.B.M.)	3 120 F	3 300 F	+ 5,8 %
Jouets	3 130 F	3 420 F	+ 9,2 %

Ces écarts de salaires peuvent s'expliquer par la promotion dont bénéficient les travailleurs au fil des années. Ce qui est par contre tout à fait anormal, c'est le nombre particulièrement élevé d'OS ayant une faible ancienneté : **20% des OS ont moins de 3 ans d'ancienneté**, contre 8% des professionnels et 12% des employés et techniciens.

Aucune embauche massive n'ayant eu lieu pour augmenter les effectifs, bien au contraire, cette situation ne peut s'expliquer que par une grande mobilité des OS.

La pratique systématique des contrats à durée déterminée accentue ce phénomène dont les principales victimes sont bien sûr, les jeunes, qui ne trouvent pas d'autres modes d'insertion dans la vie de travail, et les femmes sans qualification qui reprennent le travail après avoir élevé leurs enfants. Le patronat a créé ainsi un « matelas » de salariés qu'il utilise pour peser sur le niveau des salaires.

Quelles conclusions tirer pour notre action syndicale ?

1) L'importance de la conquête de 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'accompagnent pas d'une transparence totale de l'information sur les salaires.

Les textes actuels sur les informations qui doivent être communiquées aux C.E. et C.C.E. sont trop généraux, **c'est un des points sur lesquels des avancées doivent être obtenues par la législation.**

2) Les bas salaires et la compétitivité

455 000 ouvriers et employés au moins, ont un salaire base 40 heures inférieur à 3 400 F, c'est énorme !

Encore faut-il ajouter que nous n'avons pratiquement pas eu de réponses 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.

Le patronat invoque en permanence les impératifs de la compétitivité pour justifier cette situation. Qu'en est-il ?

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'autre 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 et est un facteur d'affaiblissement de la capacité industrielle. Ce n'est pas un hasard si les pays qui ont une industrie forte sont ceux où les salaires des ouvriers notamment sont beaucoup plus élevés qu'en FRANCE. Ils sont contraints d'innover, de s'équiper et de se situer sur des productions beaucoup plus élaborées. Nous nous proposons d'approfondir ultérieurement cet aspect.

3) Le rôle joué par les grandes entreprises

Nous avons vu que sont celles qui payent le mieux leurs ouvriers. L'inten-

sité de l'action syndicale explique en grande partie cette situation, mais nous ne pouvons pas ignorer que ces politiques sociales « plus avancées » s'accompagnent :

— d'un transfert des emplois les moins qualifiés vers des sociétés de services extérieures,

— d'une « Exploitation » de la sous-traitance.

Nous sommes là confrontés à un problème redoutable, car aux inégalités salariales s'ajoutent des disparités très importantes de statuts.

Comment pouvons-nous intervenir pour modifier ces situations ?

● 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.

Imposer la communication aux C.E. des contrats de sous-traitance et l'inclusion de clauses sociales, visant à accorder aux travailleurs concernés des avantages se rapprochant le plus possible de ceux dont bénéficient les travailleurs de l'entreprise donneur d'ordres.

● 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 BJO de la réparation MATP, les barèmes des Conventions Collectives régionales de l'UIMM sont par contre en complète décrépitude.

Ainsi au 15.01.81 dans 13 Conventions Collectives, il fallait être au coefficient 180 pour dépasser le SMIC de l'époque (2573 F) et dans 46 d'entre elles

au coefficient 180. La situation au mois de juin s'est encore dégradée. (Voir tableau pages suivantes). Cela laisse les travailleurs de nombreuses PMI sans aucune garantie et livrés à l'arbitraire patronale, elle est perpétuée avec le soutien des grandes entreprises qui ont intérêt à ce qu'aucune contrainte ne pèse sur leurs sous-traitants, afin d'exacerber la concurrence et en tirer profit. Nous sommes pratiquement le seul pays d'EUROPE dans cette situation, partout ailleurs les Conventions Collectives jouent un rôle moteur.

La revalorisation des barèmes conventionnels de salaires doit devenir une préoccupation de l'ensemble des organisations de la Fédération. Il faut partout se saisir de l'augmentation du SMIC et des éléments livrés dans le BM Hebdo du 18 juin dernier, pour relancer les discussions sur ce point. La Fédération est intervenue sur ce point à l'UIMM.

4) L'importance des primes différées

La seule approche au niveau du salaire 40 heures ne permet pas d'appréhender la réalité des bas salaires et l'ampleur des inégalités. Les primes différées jouent un rôle de plus en plus important. De très nombreuses entreprises ont des primes équivalentes à un 13^e mois, voir même un 14^e mois, alors que d'autres, notamment les PMI, n'ont rien.

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.

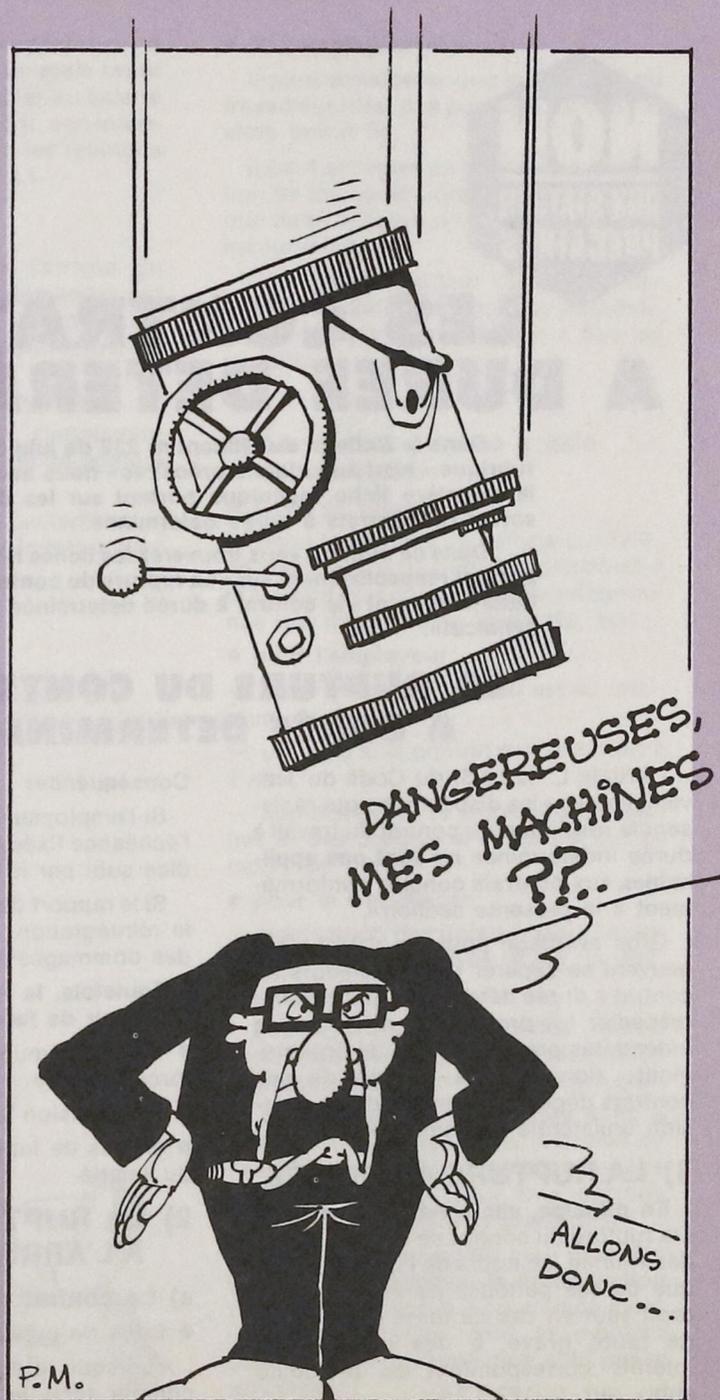
MINIS CONVENTIONNELS EN VIGUEUR AU 19 JUIN 1981 ET DÉCOULANT D'ACCORDS AVEC LES CHAMBRES PATRONALES RÉGIONALES DE L'U.I.M.M.

La partie ombrée indique les MINIS qui se situaient au-dessous du S.M.I.C. au 1^{er} juin.

Conventions Collectives	Valeur du Point	MINIS CONVENTIONNELS						
		140	145	155	170	180	190	215
Dordogne	15,80	2 210	2 290	2 450	2 686	2 845	3 000	
Gironde	16,55	2 317	2 400	2 565	2 815	2 980		
Lot-et-Garonne	16,70	2 340	2 420	2 590	2 840	3 010		
Pyrénées-Atlant.	15,06	2 110	2 185	2 335	2 560	2 710	2 860	3 240
Allier	14,50	2 030	2 100	2 250	2 465	2 610	2 755	3 120
P. de D. Cl.-Fer.	16,85	2 360	2 445	2 610	2 865	3 035		
Thiers	17,03	2 385	2 470	2 640	2 895	3 065		
Côte d'Or	17,00	2 380	2 465	2 635	2 890	3 060		
Nièvre	15,70	2 200	2 275	2 435	2 670	2 985		
Saône-et-Loire	16,85	2 360	2 445	2 610	2 865	3 035		
Yonne	15,30	2 140	2 220	2 370	2 600	2 754	2 907	
Côtes du Nord	16,70	2 340	2 420	2 590	2 840	3 010		
Ille-et-Vil. Morb.	17,15	2 400	2 490	2 660	2 915			
Cher	16,50	2 310	2 390	2 560	2 805	2 970		
Eure-et-Loir	16,70	2 340	2 420	2 590	2 840	3 010		
Indre	16,35	2 290	2 370	2 535	2 780	2 945		
Indre-et-Loire	16,70	2 340	2 420	2 590	2 840	3 010		
Loir-et-Cher	16,10	2 255	2 335	2 495	2 740	2 900		
Loiret	16,75	2 345	2 430	2 595	2 850	3 015		
Ardennes	16,35	2 290	2 370	2 535	2 780	2 945		
Aube	16,05	2 245	2 325	2 490	2 730	2 890	3 050	
Marne	16,60	2 325	2 410	2 575	2 820	2 990		
Hte-Marne Meuse	15,60	2 185	2 260	2 420	2 650	2 810	2 965	
Doubs	16,10	2 255	2 335	2 495	2 740	2 900		
Jura	16,27	2 280	2 360	2 520	2 765	2 930		
Hte-Saône	14,65	2 050	2 125	2 270	2 490	2 640	2 785	3 150
Gard (Alès)	16,20	2 270	2 350	2 510	2 755	2 916		
Gard (Nîmes)	16,70	2 340	2 420	2 590	2 840	3 010		
Hérault	15,35	2 150	2 225	2 380	2 610	2 760	2 915	
Corrèze	16,20	2 270	2 350	2 510	2 755	2 916		
Hte-V. Creuse	16,10	2 255	2 335	2 495	2 740	2 900		
Loire-At. Nantes	16,36	2 290	2 370	2 535	2 780	2 945		
Maine-et-Loire	16,40	2 295	2 380	2 540	2 790	2 950		
Sarthe	17,04	2 385	2 470	2 640	2 895	3 065		
Vendée	16,95	2 370	2 460	2 630	2 880	3 050		

Conventions Collectives	Valeur du Point	MINIS CONVENTIONNELS						
		140	145	155	170	180	190	215
Moselle	17,10	2395	2480	2650	2910			
Vosges	16,22	2270	2350	2515	2760	2920		
Valenciennes	15,85	2220	2300	2455	2695	2855	3010	
Pas-de-Calais	16,03	2245	2325	2485	2725	2885	3045	
Calvados	17,05	2390	2475	2645	2900	3070		
Manche	15,95	2235	2315	2475	2710	2870	3030	
Orne	15,50	2170	2250	2405	2635	2790	2945	
Eure	17,35	2430	2515	2690	2950			
Seine- Le Havre	16,60	2325	2410	2575	2825	2990		
Mme Rouen	16,30	2285	2365	2525	2770	2935		
Paris & Dép. Lim.	17,65	2470	2560	2735	3000			
Seine-et-Marne	16,32	2290	2365	2530	2775	2940		
Aisne	16,85	2360	2445	2615	2865	3035		
Oise (Beauvais)	16,90	2370	2450	2620	2875	3045		
Oise (Compiègne)	17,00	2380	2465	2635	2890	3060		
Oise (Creil)	17,65	2470	2560	2735	3000			
Oise (Noyon)	17,02	2385	2470	2640	2895	3065		
Somme (Amiens)	16,86	2360	2445	2615	2870	3035		
Somme (Le Vimeu)	15,60	2185	2265	2420	2655	2810	2964	
Charente-Mme	14,50	2030	2105	2250	2465	2610	2755	3120
Vienne	16,35	2290	2370	2535	2780	2945		
Alpes-Mmes	17,00	2380	2465	2635	2890	3060		
B. du Rhône	16,00	2240	2320	2480	2720	2880	3040	
Vaucluse	17,20	2410	2495	2670	2925			
Hte-Garonne	16,50	2310	2395	2560	2805	2970		
Midi-Pyrénées	16,00	2240	2320	2480	2720	2880	3040	
Htes-Pyrénées	15,10	2115	2190	2340	2570	2720	2869	3250
Tarn	14,80	2075	2150	2295	2520	2665	2815	3185
Ain	15,52	2175	2250	2405	2640	2795	2950	
Drôme-Ardèche	15,65	2190	2270	2425	2660	2820	2975	
Isère	16,52	2315	2395	2560	2810	2975		
Loire	15,60	2184	2265	2420	2655	2810	2965	
Savoie	16,30	2285	2365	2530	2770	2935		
Hte-Savoie	16,40	2295	2380	2545	2790	2955		

A propos des conditions de travail...





LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Dans le Bulletin du Militant n° 230 de juin 81 sous la rubrique « Non aux statuts précaires » nous avons publié la première fiche technique portant sur les différentes sortes de contrats à durée déterminée.

Dans ce numéro vous trouverez les fiches N° 2 et 3 qui portent respectivement sur « La rupture du contrat à durée déterminée » et « le contrat à durée déterminée et le droit syndical ».

LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

L'article L. 122.3.3. du Code du Travail stipule: « les dispositions qui régissent la résiliation du contrat du travail à durée indéterminée **ne sont pas applicables** aux contrats conclus conformément à la présente section ».

Gros avantage pour les patrons qui peuvent se séparer des travailleurs en contrat à durée déterminée sans avoir à respecter les procédures ni verser les indemnités prévues en cas de licenciement; alors que la rupture de ces contrats dépend largement d'une décision unilatérale de l'employeur.

1) LA RUPTURE ANTICIPÉE :

En principe, elle n'est pas possible:
« la rupture du contrat de travail à durée déterminée, au cours de l'une quelconque de ses périodes de validité, aura droit sauf en cas de force majeure ou de faute grave, à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi » (art. L. 122.3.2.).

Conséquence :

Si l'employeur rompt le contrat avant l'échéance fixée, il doit réparer le préjudice subi par le travailleur.

Si le rapport de force ne peut imposer la réintégration, le patron devra payer des dommages-intérêts.

Toutefois, la rupture anticipée peut intervenir de façon non fautive;

- d'un commun accord, en cas de force majeure;
- par décision judiciaire;
- en cas de faute grave du patron ou du salarié.

2) LA RUPTURE A L'ARRIVÉE DU TERME :

a) Le contrat de date à date :

- Délai de prévenance :

« Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant de son

renouvellement, est supérieure à 6 mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations de travail» (art. L. 122.2.1.).

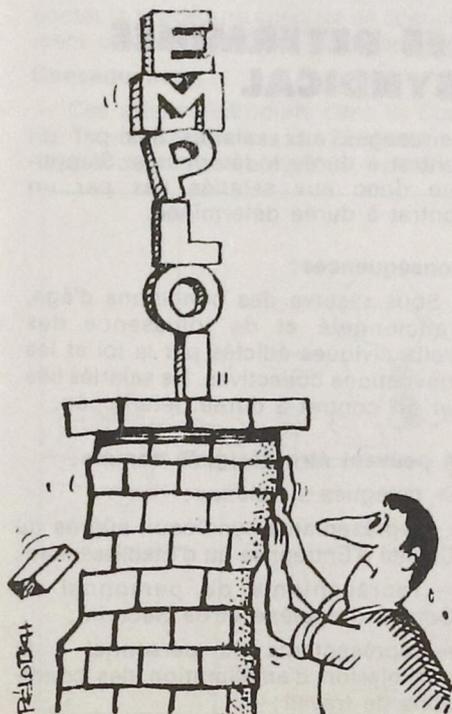
Conséquence :

Plus d'un mois avant l'arrivée du terme, le travailleur doit demander par écrit à son patron s'il envisage une poursuite des relations contractuelles.

● Si l'employeur ne répond pas :

Si le contrat prend fin, l'employeur est redevable d'une indemnité égale à un mois de salaire.

Si le contrat subsiste tacitement, le contrat devient à durée indéterminée (art. L. 122.1. alinéa 5).



● Si l'employeur répond :

Il peut considérer que le maintien du travailleur n'est pas possible. Le contrat alors prend fin.

Il peut accepter de poursuivre la relation de travail, et alors ce ne pourra être que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cela paraît d'autant plus s'imposer que le législateur a limité les possibilités de renouvellement et en a fixé les conditions.

b) Le contrat de date à date renouvelable :

● Délai de préavis

Selon les termes de l'article L. 122.2., ce sont les délais prévus applicables à la rupture du contrat à durée indéterminée qui doivent être respectés, soit :

● pour l'employeur :

- deux mois si le contrat est au minimum de 2 ans ;
- un mois si le contrat est de 5 mois à 2 ans ;
- application de la convention collective et des usages, si le contrat est de moins de 6 mois ;

● pour le travailleur :

- application des délais prévus par les conventions collectives et les usages.

Remarque :

Devant le silence des textes concernant le non respect par l'employeur de ces dispositions, on doit admettre que :

— si le patron ne signifie pas dans le délai ainsi déterminé son intention de ne pas renouveler le contrat, celui-ci se trouve reconduit pour une période d'une durée égale à la précédente ;

— si, malgré son retard pour prévenir, il refuse en définitive la reconduction du contrat, il peut être condamné à des dommages-intérêts dont le montant sera fonction du préjudice subi par le travailleur.

c) Le contrat à terme incertain :

● Délai de préavis :

Là encore, la loi pose le principe du respect d'un délai de préavis équivalent à celui fixé par le Code du Travail à propos des contrats à durée indéterminée (art. L. 122.3 alinéa 5).

« Toutefois, pour les contrats saisonniers d'une durée inférieure à trois mois, la durée du préavis résulte des usages ou des dispositions des conventions collectives ou des règlements de travail en agriculture applicables à ce type de contrat » (art. L. 122.3. alinéa 5 in fine).

Remarque :

● En fait, c'est le patron qui, unilatéralement, décidera à quel moment prendra fin l'activité inhabituelle ou le surcroît de travail.

Cela ne fait que confirmer que l'on se trouve en réalité en présence de contrats à durée indéterminée, faussement qualifiés.

● La loi ne prévoyant pas la possibilité de renouvellement des contrats à terme incertain, la pratique des contrats à durée déterminée successifs doit être combattue, car elle sera le plus souvent frauduleuse.

Ex. : si un surcroît de travail subsiste après l'arrivée du terme et est invoqué pour justifier la signature d'un nouveau contrat, c'est que le travail n'est plus occasionnel...

Ex. : de même l'activité qui dure au point de service de motif à la conclusion d'un nouveau contrat, n'est plus une activité inhabituelle...

Sans toutes ces hypothèses, il faut admettre que le contrat devient à durée indéterminée...

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET LE DROIT SYNDICAL

La loi du 3 janvier a défini les conditions dans lesquelles le recours aux contrats à durée déterminée est possible ainsi que les dispositions légales et conventionnelles applicables aux travailleurs concernés.

L'article L. 122.3.4. du Code du Travail stipule :

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 122.3.3. (excluant pour les contrats à durée déterminée le bénéfice des textes législatifs et conventionnels régissant la résiliation des contrats à durée indéterminée), les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages reconnus par la loi, les conventions collectives et les usages aux salariés liés par un contrat d'une durée indéterminée. »

Concernant le droit syndical :

L'ensemble des avantages reconnus par la loi, les conventions collectives et

les usages aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée. S'applique donc aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

Conséquences :

● Sous réserve des conditions d'âge, d'ancienneté et de jouissance des droits civiques édictés par la loi et les conventions collectives, les salariés liés par un contrat à durée déterminée :

● peuvent être désignés comme :

- délégués syndicaux ;
- représentants syndicaux auprès du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ;
- représentants du personnel au Comité d'Hygiène et de Sécurité ;
- représentants du personnel à la commission d'amélioration des conditions de travail ;

● **sont électeurs et éligibles concernant :**

- les élections des délégués du personnel ;
- les élections des membres du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement.

Problème :

- Que se passera-t-il quand le terme du contrat à durée déterminée arrivera, avant la fin du mandat ?

L'article L. 122.1. alinéa 4 du Code du Travail stipule :

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 231.8., L. 412.15., L. 420.23. et L. 436.2., il (le contrat à durée déterminée) cesse de plein droit à l'échéance du terme »...

Les articles ainsi visés prévoient :

- que l'employeur ne peut refuser le renouvellement du contrat à durée déterminée d'un représentant du personnel que pour un motif sérieux ;
- que l'employeur est obligé de respecter la procédure spéciale de licenciement des représentants du personnel.

Conséquence :

— Ces articles introduits dans le Code du Travail par les lois du 27 décembre 1968 et du 13 novembre 1969, instaurent

une protection identique pour l'ensemble des représentants du personnel, qu'ils aient un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée.

Rappel

- Le législateur, confirmé par la jurisprudence (grâce aux actions menées par la C.F.D.T.) :

— Cour de Cassation

Chambre mixte du 21 juin 1974 - Arrêts Perrier.

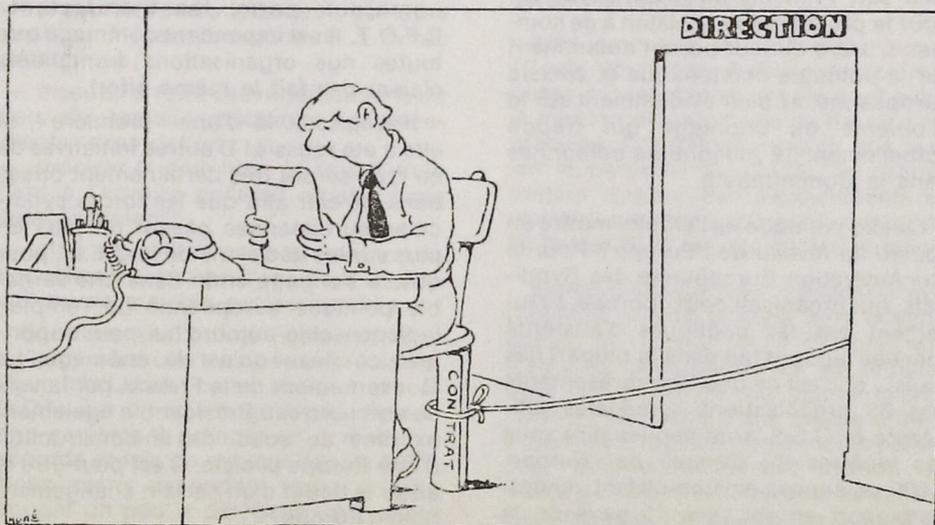
— Conseil d'Etat :

3 mai 1976 - Arrêt SAFER d'Auvergne et Ministre de l'Agriculture contre Bernette
18 février 1977 : arrêt Abellen

a instauré le principe que :

« les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle » (arrêt Bernette précité).

Cette protection exceptionnelle, d'ordre public (nul ne peut y déroger) permet de protéger les salariés représentants du personnel contre les tentatives patronales de se débarrasser d'eux trop facilement et par-là même de protéger les intérêts individuels et collectifs des travailleurs de l'entreprise.





LUXEMBOURG 29 JUIN 1981 :

MANIFESTATION EUROPEENNE CONTRE LE CHOMAGE

« STOP UNEMPLOYMENT! », « STOP DISOCCUPAZIONE! », « STOP ARBEITS-LOSIGKEIT! », « STOP AU CHOMAGE! »... les banderoles, badges et slogans changeaient au fur et à mesure de la progression du cortège vers le lieu de réunion du Conseil de l'Europe.

Ce 29 juin à Luxembourg étaient en effet réunis les Chefs d'Etat ou de Gouvernement des 10 pays membres de la Communauté européenne. Parmi eux, bien sûr, François MITTERRAND, qui pour la première fois assistait à ce sommet. L'ordre du jour portait notamment sur la politique économique et sociale européenne, et bien évidemment sur le problème du chômage qui frappe actuellement 12 millions de personnes dans la Communauté.

Quelle politique de l'emploi mettre en œuvre au niveau de l'Europe? Pour la Confédération Européenne des Syndicats, qui organisait cette journée, assurément pas les politiques d'austérité menées aujourd'hui dans la plupart des pays... et c'est ce que les représentants des 33 organisations syndicales affiliées à la C.E.S. sont venues dire sous les fenêtres du Conseil de l'Europe. 3 000 personnes environ étaient venues, la plupart en car, des 10 pays de la

C.E.E. Avant la manifestation proprement dite, un meeting réunissait les participants, les personnalités invitées et des journalistes. Wim KOK, Président de la C.E.S. et la plupart des dirigeants syndicaux européens y ont pris la parole, dont Edmond Maire. Ces prises de parole se sont poursuivies à l'issue de la manifestation, sur l'esplanade du Conseil Européen.

Les métallos de la F.G.M., essentiellement de Lorraine et du Nord, étaient nombreux parmi les manifestants C.F.D.T. Il est cependant dommage que toutes nos organisations frontalières n'aient pas fait le même effort...

Il s'agissait là d'une « première », et elle a été réussie! D'autres initiatives de ce type seront très certainement prises dans l'avenir afin que les forces syndicales européennes pèsent de plus en plus sur les décisions de la C.E.E., pour qu'elle s'engage enfin dans une véritable politique européenne de l'emploi, indispensable aujourd'hui pour supprimer ce fléau qu'est le chômage. Le Gouvernement de la France, par la voix de son nouveau Président, a également exprimé ce souci de la construction d'une Europe sociale. C'est peut-être là aussi le début d'un certain changement pour l'Europe.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES

Faire plus qu'une petite toilette...

20 janvier, 24 février, 26 mars, 6 mai, 2 juillet 1981 : 5 dates de réunions paritaires avec l'U.I.M.M. pour réviser la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

Les propositions que nous avons faites ont été repoussées par l'U.I.M.M., soutenue par le silence de la C.G.C. sur la plupart des points que nous jugeons importants :

- étendre à tous les travailleurs d'un même site la C.C.N. si l'entreprise principale l'applique ;
- avoir dans le contrat de travail un seul lieu ;
- proscrire l'embauche des ingénieurs position I avec des contrats à durée déterminée ;
- discuter à fond des modifications du lieu de travail (mutations, déplacements, expatriations...);
- préciser la définition de forfait en le liant à l'horaire collectif affiché dans l'établissement ;
- offrir de meilleures garanties face au licenciement en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Sur tous ces points nous estimons qu'il n'y a aucune avancée appréciable. Pour l'U.I.M.M. cette révision de la C.C.N. est un toilettage léger, c'est-à-dire seulement prendre en compte les accords et lois en vigueur depuis 1972. Nous avons cependant réussi à faire bouger un peu la délégation patronale sur un sujet : les déplacements.

Une porte est entr'ouverte par la constitution « d'un groupe de travail qui doit étudier les questions relatives aux déplacements des ingénieurs et cadres dans le cadre de la révision des dispositions de la Convention Collective Nationale » (selon les termes de la convention envoyée par l'U.I.M.M.).

Déplacements de courte durée en France, à l'étranger, séjours de moyenne et longue durée, missions commerciales, de services, régimes spéciaux, détachements, affectations, mutations, expatriations, tous ces termes recouvrent des réalités souvent différentes selon les entreprises.

Une première réunion a eu lieu le 10 juin pour récapituler les problèmes posés par les déplacements. Le 2 juillet la mission de ce groupe de travail a été précisée. Contrairement à ce que voulait auparavant l'U.I.M.M., le groupe traitera d'abord des déplacements en prenant comme canevas l'accord du 26 février 76 et ensuite de l'expatriation.

Est-ce suffisant pour considérer que l'U.I.M.M. a une attitude plus ouverte depuis la victoire de la Gauche aux élections présidentielles et législatives ? En positif on peut ajouter la proposition patronale d'une clause offrant 4 jours de congés payés à moitié par an pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans aux mères et aux pères l'élevant seul. (La délégation C.F.D.T. a demandé à ce que ce droit insuffisant

soit acquis au père comme à la mère pour laisser au couple le choix de qui soigne l'enfant).

L'U.I.M.M. ne changera pas de position comme cela parce que le Président de la République et le Gouvernement sont de Gauche. Si la C.F.D.T. veut autre chose qu'une toilette de chat pour cette Convention Collective il faut intéresser les ingénieurs et cadres à cette discussion en les informant, il faut les motiver en leur faisant connaître et en discutant les propositions de la F.G.M.-C.F.D.T. sur les garanties concernant le lieu de travail effectif, sur le forfait lié à un horaire, sur la grille de classifications. A partir de là il faut présenter des revendications aux directions d'entreprise. Nous avons déjà un outil: notre dossier CADRES DANS LA MÉTALLURGIE à diffuser dans les entreprises, y compris celles où il n'y a pas de militants cadres C.F.D.T. A la rentrée nous proposerons un tract sur cette négociation avec l'U.I.M.M.

BAREME DES APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS A COMPTER DU 1^{er} JUILLET 1981

La F.G.M. a signé l'avenant faisant passer le prix du point de 62,90 F (valeur à partir du 1^{er} janvier) à 67,20 F à partir du 1^{er} juillet 1981. C'est une augmentation de 6,83%. La délégation C.F.D.T. a rappelé sa volonté de discuter plus à fond de cette grille dans le cadre de la réunion de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres, avec comme objectif la grille unique du manoeuvre à l'ingénieur.

Article unique

Le barème des appointements minima correspond à un horaire de travail hebdomadaire de 40 heures, fixé par l'article 2 de l'accord du 18 décembre 1980, est modifié comme suit à compter du 1^{er} juillet 1981 :

I - POSITION I

Année de début:	Coef.	
21 ans	60	4 032 F
22 ans	68	4 570 F
23 ans et au-delà	76	5 107 F

Majoration par année d'expérience acquise au-delà des 23 ans dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 3 novembre 1969 dans la limite de trois périodes d'un an: 538 F.

II - POSITION II

Position de début	100	6 720 F
Après trois ans de position II dans l'entreprise	108	7 258 F
Après une nouvelle période de trois ans	114	7 661 F
Après une nouvelle période de trois ans	120	8 064 F
Après une nouvelle période de trois ans	125	8 400 F
Après une nouvelle période de trois ans	130	8 736 F
Après une nouvelle période de trois ans	135	9 072 F

III - POSITION III

Position repère III A	135	9 072 F
Position repère III B	180	12 096 F
Position repère III C	240	16 128 F

BLOC NOTE

Voici les publications fédérales diffusées depuis le BM Mensuel n° 229 de mai 1981.

En direction des sections :

BM Hebdo n° 230 du 19 mai :

- et maintenant transformer l'essai !
- le travail à temps partiel,
- messages de l'étranger à propos du 10 mai.

BM Hebdo n° 231 du 26 mai :

- nettoyage : un nouveau succès CFDT,
- durée du temps de travail : les réalités.

BM Mensuel n° 232 de juin :

BM Hebdo n° 233 du 9 juin :

- SMIC : impulser la revalorisation des bas salaires,
- la R.T.T. : son coût, son impact sur l'emploi, ce qu'en pense la CFDT,
- réponse de l'UIMM à notre lettre du 30 avril.

BM Hebdo n° 234 du 18 juin :

- réduire les inégalités salariales à un dossier.

BM Hebdo n° 235 du 25 juin :

- quelle action syndicale aujourd'hui ?
- R.T.T. : son coût, son impact sur l'emploi (suite).

Fin de la parution des hebdos jusqu'à début septembre.

En direction des syndicats :

FGM-INFO du 18 mai :

- au lendemain de la victoire, déclaration du Conseil Fédéral,
- négociations garages : le point.

FGM-INFO du 17 juin :

- enquête salaires-inégalités,
- les problèmes de l'emploi et leur gestion dans la période actuelle.

FGM-INFO du 19 juin :

- enquête salaires-inégalités, le dossier d'exploitation.

SOMMAIRE

« Merci à la Vie » de Violeta PARRA	2
Nationalisations	3
Quels changements pour les immigrés	4 - 6
Organisons les travailleurs retraités	7 - 10
DOSSIER :	
Où sont les bas salaires dans la métallurgie	11 - 22
A propos des conditions de travail...	23
Les contrats à durée déterminée	24 - 27
Action C.E.S.	28
Ingénieurs et Cadres	29 - 30
Bloc Note	31

- **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,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LÈS-METZ

- **Abonnement: 123 F par an.**

- **C.P.P.A.P. N° 636 D 73**

2/1163

