

bulletin du militant

BM
HEBDO

DERNIÈRES CONSIGNES...

Avec la fin novembre, arrive l'événement « tant attendu » : la remise des fiches de paie sur lesquelles nous allons établir notre enquête salaires... C'est le moment crucial pour mettre en œuvre concrètement et réussir cette initiative nous permettant de « mieux connaître les inégalités pour mieux les combattre » !

Partout nous devons être prêts... voici seulement quelques indications ultimes :

— les questionnaires (non modifiés pour permettre le dépouillement national) sont à remettre à chaque travailleur, personnellement, le jour de la paie, après qu'un tract, des affiches, la page centrale de la V.M. aient porté, à la connaissance de tous, les objectifs visés par la F.G.M.-C.F.D.T.

— De même, il apparaît indispensable de personnaliser le contact (grâce à notre « réseau » de délégués, collecteurs, adhérents) pour le recueil des questionnaires, qui doit avoir lieu très rapidement pour éviter l'oubli. L'efficacité et le succès de cette enquête dépendent en grande partie de ces contacts personnels.

— Il y a lieu de bien séparer les questionnaires des travailleurs « hors-statut » dans l'entreprise pour les dépouiller et les exploiter à part, afin de mieux cerner une réalité encore trop méconnue.

— Chaque syndicat fera en sorte également de mener à bien l'enquête dans les deux entreprises choisies dans lesquelles la CFDT n'est pas présente.

Partout, nous devons expliquer que le « secret sur les salaires » fait la force du patronat ; l'effort consenti par chaque travailleur pour remplir correctement son questionnaire ne constitue pas un acte administratif : c'est un Moyen d'Action !

FGM CFDT

- Réussir l'enquête salaires 1
- Licenciement dans l'automobile 1-2
- La répression dans le groupe THOMSON 3
- Nouvelles d'Usinor pour mieux les combattre ! 3
- Echéances et ordre du jour du Congrès Fédéral 4

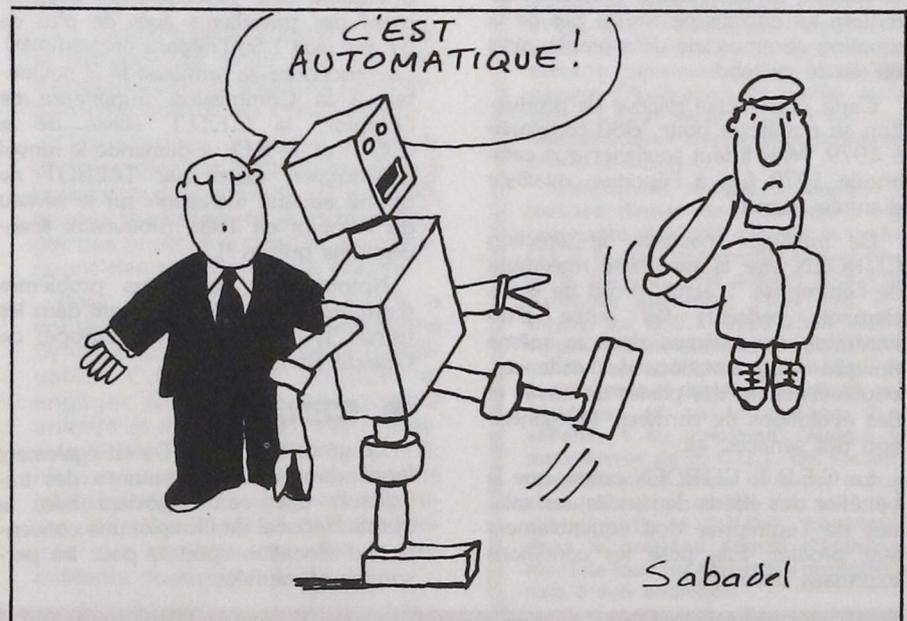
AUTOMOBILE : L'ERE DE LA COMPRESSION... D'EFFECTIFS !

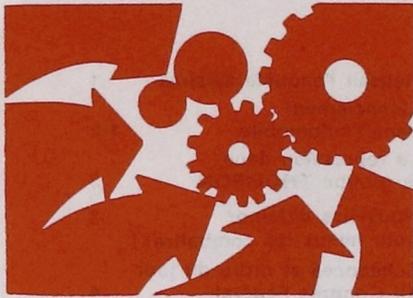
Il y a quelques mois encore, patronat et gouvernement laissaient croire que l'automobile était à l'abri de la crise. Cette industrie devait même continuer à créer des emplois, notamment pour pallier à la désertification des bassins sidérurgiques du Nord et de Lorraine... La F.G.M.-C.F.D.T. avait pourtant tiré la sonnette d'alarme depuis longtemps déjà, réitérant ses craintes (et ses propositions alternatives) dans un document intitulé « AUTOMOBILE : HORIZON 85 », un document qui montrait que cette branche, touchée par une restructuration mondiale, allait connaître de graves problèmes d'emploi, en France, comme dans d'autres pays européens. Cela d'autant plus que l'arrivée des nouvelles technologies et une relative saturation du marché accroissent les conséquences de la restructuration sur la qualité d'emplois...

Au cours des dernières années, il y a déjà eu quelques alertes (quelques jours de chômage technique permettant de dégonfler les stocks) suivies très vite d'une reprise, qualifiée même d'except-

tionnelle. Mais cette fois, la situation est plus grave : après leurs sous-traitants et les équipementiers, les deux constructeurs automobiles français (groupe RENAULT et groupe PEUGEOT-CITROËN-TALBOT) veulent réduire massivement leurs effectifs, la situation étant d'ailleurs beaucoup plus critique (pour les travailleurs, il s'entend !) dans le groupe PEUGEOT... Ainsi après l'Angleterre (British Leyland) et l'Italie (FIAT), c'est au tour de la France d'être touchée à son tour par les problèmes de l'emploi dans l'automobile.

Il serait fastidieux de s'étendre sur les causes de cette crise, (elles sont décrites dans le document fédéral précédemment cité) sachons seulement que les profits des trusts qui coiffent l'industrie automobile ne se portent pas si mal, alors que les travailleurs sont appelés à faire les frais de cette crise, victimes de la guerre économique que se livrent les 7 ou 8 groupes automobiles qui se partagent le marché mondial. Alors au nom de la compétitivité de notre industrie, face à « l'invasion » de l'automobile





japonaise, on comprime les effectifs pour une meilleure productivité au moindre coût.

Examinons succinctement quelques événements récents qui illustrent la situation actuelle :

■ MAGLUM

Trois usines en Franche-Comté, sous-traitance pour PEUGEOT qui semble avoir donné le coup de pouce pour la cessation d'activités de cette entreprise. La lutte pour la garantie de l'emploi a été marquée par de graves démêlés avec la C.G.T., partisane du « tout ou rien » et surtout du « rien ». Dans l'établissement de Ronchamp, dans lequel la C.F.D.T. est majoritaire, semble se dessiner une possibilité de reprise d'activités par le groupe allemand Happich qui possède déjà une usine en Moselle.

■ CITROËN (groupe PEUGEOT)

La direction CITROËN a convoqué le 7 novembre, le Comité Central d'Entreprise en vue de faire accepter un projet de convention avec le Fonds National de l'Emploi (F.N.E.) prévoyant jusqu'à 2 500 départs en « retraites anticipées » à partir de 56 ans et 2 mois dans le cadre d'un licenciement collectif pour un motif économique qui prendrait effet courant 1981.

La C.F.D.T. CITROËN considère que la volonté de la direction CITROËN de réduire les effectifs ne résulte pas de la situation commerciale défavorable, ainsi qu'elle le prétend.

Certe, une baisse relative de production se manifeste pour 1980 comparée à 1979. Mais il faut souligner que cette année 1979 fut, à l'époque, qualifiée d'année record.

De multiples manières, la direction CITROËN vise la rentabilité maximum de l'entreprise. L'actuel projet de licenciements collectifs fait partie d'un ensemble de mesures dans la même optique : augmentations des cadences, bouleversement des postes de travail et des évolutions de carrières, réorganisation des services, etc.

La C.F.D.T. CITROËN estime que le bénéfice des efforts demandés aux salariés de l'entreprise doit équitablement leur profiter. Elle pose les conditions expresses suivantes :

- la réduction immédiate du temps travaillé à 40 heures par semaine sans perte de salaire et l'ouverture rapide de négociations dans l'entreprise en vue de la fixation d'un calendrier de réduction à 35 heures, en priorité pour les équipes ;

- l'embauche compensatoire de jeunes ;

- le versement intégral de la prime conventionnelle de licenciement ;

- la garantie du caractère volontaire des départs.

■ PEUGEOT

Réunion extraordinaire du Comité Central d'Entreprise le 3 novembre 1980, pour donner un avis sur un projet de convention entre l'Entreprise et l'Etat, permettant le départ anticipé de 2 500 salariés des automobiles PEUGEOT dans le cadre du Fonds National de l'Emploi avec 70 % du salaire brut d'activité apprécié au moment du départ.

Les représentants C.F.D.T. ont un préjugé favorable sur ces mesures, toutefois cela suppose l'acceptation d'une discussion :

- sur le respect du volontariat ;

- sur des embauches de remplacement, notamment pour les jeunes ;

- sur des mesures industrielles de diversification visant à maintenir l'emploi en quantité et en qualité ;

- sur une étude au niveau du régime de retraite et de Prévoyance PEUGEOT, permettant de garantir à chacun et chacune un revenu allant au-delà de 70 % du salaire brut pour atteindre 85 % du salaire net d'activité environ ; et ce, quel que soit le statut sous lequel la cessation d'activité a eu lieu.

■ TALBOT (groupe PEUGEOT)

Comme dans les autres « marques » du groupe PEUGEOT, TALBOT a entamé une procédure de licenciement des travailleurs âgés de plus de 57 ans (soit 1 550 départs programmés). La procédure se terminait le 3 novembre à la Commission Supérieure de l'Emploi : la C.F.D.T. suivie de la C.G.T. et de F.O., a demandé le renvoi du dossier, alors que TALBOT ne donne aucune indication sur le niveau de l'emploi en 1981 (nouveaux licenciements prévus ?).

Notons que de graves problèmes d'emplois se posent également dans les usines TALBOT (Chrysler Europe) de Grande Bretagne.

■ RENAULT

Le groupe RENAULT s'est également lancé dans le « dégageant » des travailleurs âgés, en négociant avec le Fonds National de l'Emploi une convention d'allocation spéciale pour les personnes concernées.

La direction avait d'abord annoncé 5 000 départs à travers ces mesures. En fait, la convention acceptée par le Ministère du Travail prévoit 2 500 « bénéficiaires » parmi les travailleurs âgés de plus de 56 ans et 3 mois (plus de 57 ans pour les E.T.A.M. et Cadres) pour les seules usines de Billancourt, Choisy et Flins,

Toutefois, en ce qui concerne cette convention (et contrairement à ce qui se passe dans le groupe PEUGEOT) et sur la pression des organisations syndicales, notamment de la C.F.D.T., le Ministère du Travail a enjoint à la direction, l'embauche ferme de jeunes travailleurs pour compenser en partie le départ des travailleurs âgés. C'est ainsi que 400 embauches sont en cours à Flins.

Par ailleurs, il a été possible de négocier avec la direction les conditions dans lesquelles les départs auront lieu. Deux concessions importantes figurent dans l'accord : appel au seul volontariat, indemnité complète de licenciement. Ces deux mesures importantes complétées par une série de garanties (points de retraite complémentaire, prévoyance collective...) permettront de fait aux intéressés de bénéficier d'une « retraite anticipée ». La C.F.D.T. a donc émis un avis favorable sur cette convention tout en critiquant certains aspects : sa nature conjoncturelle — limitation dans le temps et limitation géographique — ; le fait que ce sont les Assedic qui auront à couvrir financièrement ces mesures permettant d'accélérer la restructuration de cette firme automobile.

■ CHEZ LES « ÉQUIPEMENTIERS » AUTOMOBILES

Les licenciements, le chômage technique continuent à se développer dans l'ensemble de la branche. Dans les établissements français des constructeurs américains, la situation n'est pas meilleure (nombreux jours de chômage chez FORD à Bordeaux ; et GENERAL MOTORS réclame une prime à l'Etat pour ne pas licencier !).

Mais ce sont aussi les travailleurs de l'industrie d'équipement automobile qui sont touchés pas les problèmes d'emploi. Ainsi la firme KLAXON a licencié en janvier (pour embaucher ensuite des intérimaires) ; PARIS-RHONE organise des départs « volontaires » à 57 ans, échappant à l'accord de juin 80 (UNEDIC) ; la SEIMA licencie sans répondre à la demande C.F.D.T. sur l'application de l'accord sur le départ en retraite anticipée ; DUCCELLIER annonce plusieurs jours de chômage technique dans les semaines qui viennent ; LUCHAIRE a conclu un accord avec le F.N.E. sur le départ à 56 ans et 2 mois (à Messey, 80 femmes ont accepté un horaire hebdomadaire de 32 heures payées 34, mais la direction a accepté 12 embauches)...

GROUPE THOMSON-CSF:

HALTE A LA REPRESSION

Pendant plusieurs mois, des milliers de Travailleurs de la THOMSON CSF, se sont battu avec les Organisations Syndicales C.F.D.T. et C.G.T...

Des acquis importants ont été obtenus, mais la Direction Générale et les Directions Locales, prenant prétexte des mouvements de grève qui, sous des formes et avec des participations différentes, ont touché pratiquement tous les Centres de la THOMSON CSF, ont d'abord tenté de dissuader les grévistes par des centaines d'avertissements, l'utilisation d'huissiers, des dizaines de mises à pied, des retenues sur salaires pour production jugée insuffisante. Ces directions organisent maintenant la répression juridique et professionnelle:

— Demande de licenciement de deux délégués C.G.T. de Malakoff, refusée par le Comité d'Etablissement, refusée par l'Inspecteur du Travail, mais que le Ministre du Travail vient d'accepter sur recours de la THOMSON CSF.

— Référé à Cherbourg pour limiter le droit de grève à l'occasion de piquets de grève décidés par la grande majorité du personnel.

— Référé à Malakoff, à la suite de la décision prise par les grévistes pour empêcher la direction d'avoir recours à la sous-traitance.

— Procès en civil intenté par les directions de Brest et de Malakoff pour utilisation jugée par elles abusive, de fonds appartenant aux Comités d'Etablissements, donc aux Travailleurs.

— Plaintes, pour violations de domicile, vols et dégradation de matériel à l'encontre de 3 délégués à l'occasion d'une manifestation, regroupant 800 grévistes de Brest, venus réclamer l'ouverture de négociations à la Chambre Patronale.

— Procès inventé à Vélizy pour affichage dans la Cafétéria de photos de manifestations ou d'affiches, la direction assimilant la Cafétéria à un local industriel...

— Plainte de la S.N.C.F. à Brest à l'encontre de 6 travailleurs « reconnus » par la direction locale sur une photo parue dans la presse.

— Plainte à Brest pour avoir tenté, après 7 mois de grève, « d'amener ou de maintenir une cessation concertée du travail dans le but de forcer à la hausse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice du travail ».

— Plainte contre X, mais dans le cadre de laquelle les délégués centraux C.F.D.T. et C.G.T. ont été entendus à la Préfecture de police sur plainte de la direction du Salon des Composants pour avoir « troublé celui-ci ».

— Plaintes par la THOMSON CSF contre les Organisations C.F.D.T. et C.G.T., les Unions Locales C.F.D.T. et C.G.T. de Malakoff, avec demande de 200 millions de centimes à titre de dommages et intérêts, pour les manifestations au Salon des Composants.

Ces mesures de répression, connues au jour d'aujourd'hui concernent plusieurs dizaines de salariés de la THOMSON CSF, certains étant inculpés plusieurs fois.

Dans quel but tout cela ?

Pour l'Inter C.F.D.T., cela est évident, le but de la THOMSON CSF après plusieurs autres entreprises (Renault, Alstom, Dubigeon, Air Inter, etc.) est d'affaiblir les Organisations Syndicales.

Ce à quoi la direction générale ne pense pas: c'est que les grévistes, les travailleurs de toutes catégories, qui, pour des raisons que nous regrettons mais qui leur sont propres, n'ont pas participé à la grève pendant les 8 mois de lutte, ont jugé le rôle des organisations syndicales positif, et ne sont pas prêts à les laisser seules devant les coups des directions tant locales que générale; surtout en connaissant les menaces claires d'un membre de la direction de Brest:

«... que si condamnation il y avait, la direction de Brest était en droit d'entamer des procédures de licenciements contre les condamnés ».

Ces attaques en règle contre le droit syndical et le droit de grève à l'occasion du conflit de 1979 / 1980, si nous laissons faire, laissent présager des prochains conflits, entraîneraient des sanctions très graves.

Pour sa part, l'Inter C.F.D.T. a contacté les autres Organisations Syndicales, et notamment la Coordination C.G.T., pour élaborer et engager ENSEMBLE une riposte unitaire et massive face à la répression à THOMSON CSF. La C.G.T. n'a pas cru bon de répondre à cette invite, préférant semble-t-il organiser unilatéralement une action centrée sur la seule défense de ses militants licenciés à Malakoff...

échos

NOUVELLES D'USINOR

Les élections pour le renouvellement des comités d'établissement du groupe USINOR ont eu lieu fin octobre (sauf à Longwy). La C.F.D.T. enregistre une importante progression dans plusieurs usines (Neuves-Maisons + 6%; TRITH + 5%; Montataire + 13%; Mardyck + 10%). Progression également; moins accentuée, à Valenciennes, Denain et Thionville.

En fonction de cette progression et de la nouvelle répartition des sièges, la C.F.D.T. devrait être majoritaire au Comité central d'entreprise avec 12 sièges contre 9 à la C.G.T., 8 à F.O. - C.G.C. - et 1 aux non inscrits.

Ces élections qui ont vu s'effriter les positions de la C.G.T., montrent que les sidérurgistes d'Usinor condamnent les attaques incessantes (pour ne pas parler des agressions physiques!) de cette organisation à notre encontre. Ce qui n'a certainement pas servi de leçon à la C.G.T. qui a, à l'issue du vote, tenté d'exclure la C.F.D.T. de toute responsabilité aux comités d'établissement de Dunkerque et de Mardyck. Elle y a réussi à Mardyck en s'alliant avec la C.G.C. Par contre, la manœuvre s'est retournée contre elle à Dunkerque!

Mais parlons justement des élections à Usinor Dunkerque. On se souvient qu'il y a près de deux ans, la C.F.D.T. avait dû exclure de ses rangs douze personnes pour malversations financières. Cette situation navrante avait privé notre section de tous ses mandats au C.E. et des avantages afférents (heures de délégation, bourses éducation, congés formation). La C.G.T. n'avait eu aucun scrupule à l'époque, à confisquer tous les avantages liés à l'audience de la C.F.D.T. en intégrant les exclus dans ses rangs, avec « armes et bagages ». Notons, pour la petite histoire, que la C.G.T., après avoir présenté le ralliement de ces tristes sires comme l'illustration de l'unité syndicale (!) s'est aujourd'hui, à son tour, « débarrassée » de ces militants encombrants. Bizarre...

Patiemment, malgré le manque de moyens depuis deux ans dans cette entreprise de 10 500 salariés, la section C.F.D.T. s'est reconstituée. Aux élections du C.E., elle obtient (sur 7 200 suffrages exprimés) 1 595 voix et 2 sièges. La C.G.T. avec 3 300 voix (4 sièges) piétine alors que l'alliance F.O. - C.G.C. avec 2 294 voix bénéficie des événements et devient majoritaire avec 5 sièges (2 au 1^{er} collège, 2 au second, 1 au troisième). Malgré les manœuvres de la C.G.T. qui voulait à nouveau nous priver de toute expression (et qui de ce fait s'en est privée elle-même!), la C.F.D.T. bénéficiera dans le nouveau comité d'établissement de tous les avantages proportionnels à son audience.

GROUPE C.E.A. : C.F.D.T. PREMIERE ORGANISATION SYNDICALE

Le bilan des élections des délégués du personnel dans les établissements du Groupe CEA (Commisariat à l'Energie Atomique, COGEMA, CISI, EURODIF ILL Grenoble, SFEC, TECHNICATOME) confirme la C.F.D.T. comme première organisation syndicale.

Les résultats portent sur les élections de mai 1979 à juin 1980. Ils concernent 28 199 inscrits et 17 781 suffrages exprimés.

Avec 34,9% des suffrages exprimés et 99 sièges de délégués titulaires, le SNPEA C.F.D.T. arrive largement en tête, devant F.O. (19,4% et 44 sièges), C.G.C. (16,41% et 44 sièges), C.G.T. (13,93% et 25 sièges), les Autonomes (9,26% et 22 sièges), C.F.T.C. (3,94% et 6 sièges), CSL (1,42% et 4 sièges), sans étiquette (0,39%).

Ce bilan confirme l'audience croissante du SNPEA C.F.D.T. parmi les travailleurs de l'industrie nucléaire, au moment où la propagande gouvernementale, relayée par le patronat des entreprises, tente de jeter le discrédit sur les critiques formulées par la C.F.D.T. contre le programme électronucléaire.

Les travailleurs des entreprises du Groupe CEA ont confirmé, par leur vote, leur soutien aux objectifs et aux actions du SNPEA C.F.D.T. :

— défense et amélioration des accords d'entreprise, négociation d'un accord de Groupe et d'une Convention Collective du Nucléaire;

— garantie d'emploi, intégration des hors-statuts, et droit pour les travailleurs à intervenir sur les objectifs des entreprises du Groupe;

— amélioration des conditions de travail, notamment vis-à-vis des risques spécifiques au nucléaire;

— maintien du pouvoir d'achat et relèvement prioritaire des bas salaires;

— augmentation des dotations activités sociales et solidarité des travailleurs au niveau du Groupe.

CONGRÈS FÉDÉRAL : QUELQUES ECHÉANCES

A ce jour, tous les responsables des syndicats et tous les responsables de sections syndicales (abonnées à la Presse Fédérale en 1980) ont reçu le document de préparation du Congrès.

Ce document contient tout à la fois un compte rendu des activités fédérales depuis le précédent congrès, le rapport d'orientation pour les trois ans à venir et le projet de résolution générale soumis au congrès. Il se présente sous la forme d'un Bulletin du Militant Spécial (n°

206, 110 pages, « Au cœur de la vie, des luttes, des changements »).

Nos syndicats peuvent passer commande à la F.G.M.-C.F.D.T. d'exemplaires supplémentaires de ce document (prix 10F l'unité, commandes servies dans la limite du stock disponible).

Ce document doit nourrir la réflexion collective, afin que chaque syndicat puisse mandater ses représentants au Congrès, porteurs du débat démocratique auquel auront participé le maximum des adhérents C.F.D.T. de la métallurgie. Pour aider dans ce débat, élaboré un montage audiovisuel que tous nos syndicats devraient posséder pour alimenter la confrontation en leur sein (montage à commander à la F.G.M.-C.F.D.T. au prix de 350 F).

Nos syndicats ont été officiellement informés des échéances et de l'ordre du jour de notre 38^e Congrès Fédéral par F.G.M.-INFO n° 26 du 23 octobre 1980 (« Spécial Congrès n° 3 »). Rappelons quelques dates importantes :

● **13 décembre 1980** : date limite d'envoi à la F.G.M.-C.F.D.T. des amendements sur le projet de résolution générale.

● **24 janvier 1981** : après réunion de la Commission des Résolutions et décision du Conseil Fédéral, il sera porté à la connaissance des syndicats le sort des amendements.

● **26 janvier 1981** : date limite d'envoi des projets de motion.

● **28 janvier 1981** : date limite du retour des mandats à la Fédération.

EN BREF EN BREF EN BREF

■ **Union Métaux Alpes-Sud (Isère - Drôme - Ardèche)**

L'U.M. C.F.D.T. Alpes-Sud a réalisé un bilan des avancées sociales obtenues dans diverses entreprises dans lesquelles la C.F.D.T. est présente. Nous en retiendrons quelques idées générales en les illustrant par des exemples.

● **Salaires et pouvoir d'achat** : dans de nombreuses entreprises, l'action a du moins permis l'indexation des salaires sur le coût de la vie (évolution mesurée par l'indice INSEE). On note des progrès plus sensibles chez Allimand à Tullins (salaire minimum à 3140F), Caravelair à Tournon (salaire minimum à 3056F et suppression du coefficient 145), Radial à Voiron (INSEE + 1% + 500F), Rolyze et MAF à Voiron (INSEE + 1%), Renault Dauphiné (11% + 1084F de prime), Raymond Boutons Grenoble (12,38% à novembre, dont 3 augmentations plancher pour les bas salaires)...

● **Réduction du temps de travail** : On note toutefois l'horaire à 38 heures 30 chez Granges à Valence, les 38 heures en équipe à la Sescosem.

Aux Forges d'Allevard, à la SMAC Tullins, chez Aunet à Privas, au Garage Citroën de Romans, à la TECMA Privas... réduction compensée de la durée du travail en 1980 allant de 30 minutes à 2 heures 30 par semaine.

Mais c'est sans doute au niveau des congés payés que nous pouvons parler d'avancées significatives. Sous une appellation ou sous une autre, les 4 semaines de congés payés sont dépassées : + 1 jour à la SFMM à Valence; + 2 jours chez Crouzet à Valence, Becton, Sudelec, Neyrpic à Grenoble; + 4 jours à la SEMS, la SESCOSEM et DTE (filiales Thomson); + 7 jours chez 3E Grenoble; + 9 jours chez ILL; + 10 jours à EFCIS...

● **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 :** 90 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.