

bulletin du militant

**B M**  
**HEBDO**

**FGM CFDT**

- Agir pour les libertés dans l'entreprise 1-4
- Une politique financière à la mesure des besoins 2-3
- La navale 3
- Poursuite de l'action R.T.T. 4

## BATTONS-NOUS POUR LES LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

Les patrons combattent ouvertement les syndicats, le gouvernement traîne des pieds, il faut agir...

**23 - 27 NOVEMBRE : semaine d'information sur les droits des travailleurs et des organisations syndicales.**

Depuis le 10 mai, les patrons n'ont pas levé le pied. Ils n'ont pas changé d'un iota leur politique : ils sont profondément hostiles aux authentiques syndicats.

Chaque jour amène son lot de témoignages de la lutte que les patrons ont engagée contre nous, contre la C.F.D.T. et tous les travailleurs qui militent et adhèrent.

Une vaste entreprise de déstabilisation des organisations syndicales est engagée depuis plusieurs années et si le 10 mai a pu quelque peu un instant ébranler la conviction patronale, pour l'essentiel c'est toujours celle-ci qui s'applique aujourd'hui.

Cette stratégie généralisée s'applique de la même manière dans les entreprises :

- Il s'agit d'abord d'une **lutte ouverte** contre les syndicats ; tout est mis en œuvre pour empêcher leur mission : répression, licenciements, refus de réintégration malgré la loi d'amnistie, fichage des militants, pressions juridiques de toutes sortes... valorisation des bons syndicats (tous ceux qui acceptent ce jeu et qui varient selon les boîtes, ici F.O., là la C.G.C. ou encore la C.F.T.C.).

- Il s'agit aussi de **l'utilisation de la maîtrise** : « Les guerres se gagnent avec les sous-officiers » dit le directeur de la S.N.I.A. à Marignane, une telle conception a fait école ; voici dans de nombreuses entreprises l'agent de maîtrise contraint d'accepter la politique de l'entreprise chargé d'en être le chantre, amené à remplacer les délégués du per-

sonnel en le supprimant par tous les moyens, une solide formation lui est pour cela dispensée.

- Il s'agit aussi du renforcement des services du personnel ; ceux-ci se développent, s'enrichissent d'experts de toutes sortes. Dans le même temps ces services se décentralisent : création de conseillers sociaux chargés d'aider les chefs de département, de secteur, d'atelier, dans leur « mission sociale ».

- Il s'agit du développement de la politique d'information des entreprises. L'information devient de plus en plus performante : journaux, utilisation des mass-média...

- Il s'agit d'innovations de toutes sortes en matière d'organisation du travail pour tenter d'intégrer les travailleurs ou pour les isoler : de toutes façons pour court-circuiter les délégués.

D'autres multiples moyens pourraient être développés ici, car les patrons en la matière font preuve d'une imagination débordante.

C'est cette politique là qui se pratique encore aujourd'hui et **malgré le 10 MAI**. C'est vrai, chez PEUGEOT, comme l'a mis en évidence l'U.P.S.M. lors d'une conférence de presse, c'est vrai à divers degrés dans de trop nombreuses entreprises de la métallurgie. Faut-il citer en tête un odieux hit-parade :

- la S.N.I.A. entreprise nationalisée ;
- la SOLMER, la C.G.E. (nationalisables).

Dans cette situation, nous devons bien sûr **d'abord** compter sur notre Action. C'est par notre pratique particulièrement dynamique et adaptée à cette situation que nous imposerons le fait syndical. Mais nous pouvions aussi espérer sur les initiatives du nouveau gouvernement de gauche. Des avancées positives ont été réalisées, la loi d'amnistie et puis aussi plusieurs propositions du rapport Auroux. **Mais nous ne pouvons accepter les réelles carences que l'on relève dans la**

**politique du gouvernement, en matière de droits des travailleurs.**

Pour l'essentiel :

Il s'agit d'abord des nouveaux droits dans les futures entreprises nationalisées.

Il s'agit aussi du droit dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Il s'agit enfin du refus du gouvernement de se « mouiller » là où pourtant il en a la compétence. Ceci est particulièrement vrai à la S.N.I.A.

C'est donc dans cet environnement que la F.G.M. a décidé d'engager cette semaine d'information. Toutes les sections doivent y participer. A elles de prendre les initiatives correspondant à leur situation particulière. Il faut toutefois qu'elles permettent d'alerter l'opinion publique, les travailleurs sur l'attitude patronale actuelle ; il faut AUSSI et surtout que nous fassions connaître nos objectifs.

Il faut aussi que nous mettions en évidence ce qui nous semble être un traînement de pied du gouvernement.

Pour participer à ces initiatives, les organisations de la F.G.M. disposent de **matériels** :

- le B.M. spécial n° 241 ;
- la presse confédérale qui analyse le rapport Auroux.

Vous pouvez aussi trouver auprès des Unions Métaux :

- l'analyse du rapport Auroux (Nouvelles C.F.D.T. et Liaisons Sociales) ;
- les objectifs des différentes organisations syndicales (document liaisons sociales) ;
- etc., etc.

Pour sa part, la F.G.M. organisera le 24 novembre une conférence de presse. Au cours de celle-ci nous mettrons plus particulièrement en évidence la situation de PEUGEOT, S.N.I.A., SOLMER, EATON, diverses P.M.E.

Suite page 4



## UNE POLITIQUE FINANCIÈRE A LA MESURE DE NOS BESOINS

- Un plus grand nombre d'adhérents pour financer une action encore plus efficace.
- Une solidarité financière entre toutes les organisations composantes de la C.F.D.T.

L'action se développe dans de nombreuses entreprises. Les salaires, c'est-à-dire le pouvoir d'achat, la lutte contre les inégalités mobilisent de plus en plus de salariés. Partout la réduction du temps de travail se discute, entraîne des débats, se transforme en revendications avec des firmes diverses. La réduction du temps de travail sur la semaine, le passage en-dessous de 40 heures allant vers les 35 heures, la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, la retraite à 60 ans, ces revendications, ces objectifs rassemblent un très grand nombre de travailleuses et de travailleurs qui souhaitent voir modifier leur temps de travail, leur temps de repos, enfin leur temps de vivre. Les conditions de l'emploi, les statuts se négocient et se réactualisent dans les entreprises et les conventions collectives territoriales.

A toutes ces revendications, voulant atteindre ses objectifs, la F.G.M.-C.F.D.T. rassemble les acquis, précise les points forts sur lesquels des avancées peuvent être prévisibles et organise l'action, la négociation sur l'ensemble du pays.

Afin de faire pression sur le patronat, l'U.I.M.M., les Pouvoirs Publics, l'organisation syndicale doit être forte par la sérieux de ses revendications, mais surtout par son nombre important d'adhérents organisés et le nombre grandissant des salariés lui faisant confiance.

Le plus grand nombre d'adhérentes et d'adhérents, c'est aussi des moyens financiers à l'organisation, c'est aussi augmenter notre efficacité à tous les niveaux, c'est-à-dire dans toutes nos structures.

Ici, la section syndicale doit distribuer un tract pour expliquer à tous son analyse et ses revendications, là c'est le syndicat qui organise une réunion d'information en vue d'une rencontre avec la chambre patronale; au siège de l'Union Métaux, un document doit sortir sur la connaissance des salaires réels dans la région, à Paris la réunion sur la politique industrielle en matière de machine-outil ou pour la sidérurgie, ou encore l'horlogerie et ainsi de suite sans limite de par les besoins grandissants. Sans limite, non car les moyens doivent être aussi à la hauteur de notre action, ce qui n'est pas le cas dans la période.

### UN GRAND NOMBRE D'ADHÉRENTS ASSURANT NOTRE FORCE ET NOTRE INDÉPENDANCE

Les syndicats de la métallurgie redoublent d'efforts pour faire comprendre aux salariés de leurs secteurs à s'organiser au sein de la C.F.D.T. A La Rochelle chez Talbot, en Picardie, dans la région parisienne et surtout dans le 92, dans le Gard et dans combien d'autres régions, la C.F.D.T. crée de nouvelles sections syndicales. Là où nous sommes déjà implantés, des campagnes d'adhésions s'organisent dans le cadre de conflits comme chez Peugeot à Montbéliard. A toute nouvelle adhésion, à toute nouvelle création de section se pose la question du montant de la cotisation versée par l'adhérent à la C.F.D.T.

Depuis maintenant plus de 10 ans, la F.G.M. s'est dotée d'une charte financière réglementant le montant de la cotisation et son évolution d'année en année.

Un objectif est toujours un point vers lequel nous tendons et nous orientons nos efforts pour l'atteindre. Cet objectif est la cotisation de l'adhérent dont le montant est en rapport direct avec son salaire. C'est un aspect de justice, car le salarié au S.M.I.C. ne doit pas payer autant que son camarade ouvrier professionnel ayant un salaire d'un niveau de 1 fois 1/2 ou 2 fois le S.M.I.C.

Nous tendons vers une cotisation mensuelle à 1% du salaire net mensuel. Ce niveau de cotisation est encore difficile à réaliser, aujourd'hui pour 1982, le niveau doit être à **0,75% du salaire net** avec en plus la cotisation à la caisse de résistance (caisse de grève et caisse pour l'action en justice).

En respectant cette pratique dans l'ensemble des sections syndicales, la moyenne de la cotisation perçue est au-dessus du prix du timbre payé au syndicat et versé au S.C.P.V.C. (service central de perception et de ventilation de la cotisation). Cette différence financière reste dans les structures de base, sections et syndicats. Un minimum est conservé par le syndicat pour son pro-

pre fonctionnement (voir tableau ci-contre pour la part du syndicat et les parts aux diverses structures).

Ce financement par les adhérents n'est pas suffisant pour maintenir le minimum des moyens de l'organisation syndicale.

### D'AUTRES MOYENS FINANCIERS SONT INDISPENSABLES

Depuis des années, la F.G.M. a recherché d'autres moyens de financement de son action. La souscription nationale par exemple permet l'apport de moyens financiers à tous les niveaux de l'organisation. Ce moyen devrait être encore plus utilisé par l'ensemble des sections syndicales. Pourquoi certains réussissent là où d'autres n'ont même pas essayé? N'est-ce pas un frein de la part de responsables, de militants de syndicats ou de sections? Est-ce que la souscription n'est pas cohérente avec l'action syndicale? Les acquis des luttes profitent à tous, est-ce que tous ne peuvent pas participer au financement de l'action syndicale?

En dehors de la souscription, il existe encore d'autres moyens financiers, les subventions des villes ou conseils généraux, les subventions en formation dans les entreprises à travers les bourses des C.E., les détachements de militants payés par les entreprises, les subventions des pouvoirs publics dans le cadre des droits à la formation, etc.

Des inégalités importantes existent dans le domaine des moyens exceptionnels. Suivant les branches industrielles, suivant les secteurs du privé, ou du public ou encore du nationalisé, les avantages sont très différents.

La charte financière fédérale répartit les ressources des adhérents de la métallurgie. La charte financière fédérale se situe dans le même esprit. Ces moyens sont indispensables pour notre fonctionnement internes. Aujourd'hui, dans d'autres temps, d'autres moyens, d'autres règlements internes doivent nous aider à éviter les grandes inégalités entre toutes nos organisations.

### ÉVITER LES INÉGALITÉS PAR UNE CHARTE FINANCIÈRE CONFÉDÉRALE PLUS ADAPTÉE ET PLUS COMPLÈTE

Le Congrès des syndicats de la métallurgie à la Rochelle en février 1981 a montré toute l'importance que portaient les syndicats métaux en matière d'inégalités dans les moyens de l'organisation syndicale. Depuis, le Conseil fédéral a insisté sur la volonté de voir la confédération adapter la charte fédérale à la situation d'aujourd'hui et de demain. Pour ce faire, un travail d'explication est à réaliser auprès de tous pour bien faire comprendre que toutes les organisations confédérées aient les

mêmes moyens suivant son nombre d'adhérents.

Le partage des moyens exceptionnels cités plus haut doit permettre d'être dans la pratique l'organisation qui met en œuvre la volonté de voir disparaître les inégalités.

C'est dans ce sens que la Fédération va préparer le Congrès confédéral et c'est dans ce sens que les représentants de la F.G.M. sont intervenus au Conseil national confédéral.

D'autres articles dans notre presse permettront d'élargir le débat, mais d'ores et déjà:

- un plus grand nombre d'adhérentes et d'adhérents;
- développer les moyens exceptionnels pour l'action.

### LE PRIX DU TIMBRE 1982

		Cotisation 1981	Cotisation 1982
Confédération	C.F.D.T.	2,72	3,08
	Solidarité syndicale mondiale	0,25	0,28
	Fonds d'organisation	0,46	0,46
	Fonds immobilier	0,26	0,35
		3,69	4,18
Région Interprof. U.R.I.	Mini	4,50	5,09
	Maxi	5,90	6,77
	dont U.I.B.	0,51	0,58
F.G.M.	Budget général	3,63	4,15
	Voix des Métaux	0,42	0,48
Politique de décentralisation de la F.G.M.	Unions Métaux	2,82	3,22
	Unions Fédérales	0,40	0,46
	Fonds Fédéral de Développement	0,32	0,37
	Syndicat et sections	2,99	4,44
	Cotisations U.N.I.C.I.M. dont U.C.C.	29,16	33,01
		7,45	8,43
	Cotisation Fédé		
	Mini	5,91	6,69
	Maxi	7,59	8,68
	C.N.A.S. taux 1	2,36	3,26

### Caisse de Résistance 1982

Taux 1<sup>re</sup> catégorie: cotisation 3,26 F par mois - prestations 19,60 F par jour.  
 Taux 2<sup>e</sup> catégorie: cotisation 4,34 F par mois - prestations 26,00 F par jour.  
 Taux 3<sup>e</sup> catégorie: cotisation 7,63 F par mois - prestations 45,80 F par jour.

## échOS

### LA NAVALE: DU NOUVEAU!

La Branche Navale a été reçue au Ministère de la Mer, au sujet du «contrat professionnel» qui serait passé entre le Ministère de la Mer et les employeurs de la Construction Navale.

La F.G.M. apprécie positivement la démarche de ce Ministère consistant à consulter les Organisations Syndicales dès l'avant-projet d'un document comportant deux volets: industriel et social, car non seulement nous avons notre mot à dire sur les aspects sociaux, mais aussi sur la politique industrielle.

De plus l'aide de l'état à la construction navale doit être contrôlée, y compris par les représentants des travailleurs. Et c'est bien connu, son montant est important. L'avant-projet du Ministère de la mer va dans le bon sens. Il aborde les objectifs de production minimale, les diversifications de production (plates-formes pétrolières, par exemple), le contrôle de l'aide, le développement de la recherche; ainsi que les départs anticipés avec embauche de jeunes correspondante (contrats de solidarité), la réglementation de l'intérim pour la limiter. Il propose enfin une réunion annuelle tripartite (Ministère, patrons, syndicats).

La C.F.D.T. a formulé ses premières observations: «Extension du contrat aux petits chantiers et à la réparation navale, droit syndical pour le contrôle de l'aide publique par rapport aux objectifs sur la production, l'emploi (pré-retraites, embauches, intérim). Par ailleurs, il faut que la sécurité fasse l'objet de réunions tripartites spécifiques.

Le processus de consultation va continuer jusqu'à ce que le contrat prenne effet dès le début 82. Ces points seront donc discutés à nouveau. La Branche Navale y travaille.

# S.N.I.A. - C.G.E. : LA F.G.M. S'ADRESSE AU GOUVERNEMENT

Extraits de la lettre adressée au Président de la République concernant la S.N.I.A.S.

Paris, le 4 novembre 1981

« Monsieur le Président de la République,

« Par un courrier du 17 août, notre syndicat de la S.N.I.A.S. intervenait près de vous pour signaler les graves problèmes qui se posent dans cette entreprise nationalisée en matière de libertés syndicales et droit de négociation. (...).

« Tous ces griefs ont été portés à la connaissance des Ministères de la Défense et du Travail. Nous sommes aussi intervenus auprès du Cabinet du Premier Ministre. (...).

« Nous avons d'autre part eu un contact avec le Président Directeur Général de la Société. Il n'a débouché sur aucune solution satisfaisante permettant à notre organisation de retrouver la place qui lui revient dans la négociation, de plus, les faits relatifs aux atteintes aux libertés syndicales élémentaires ont été niés ou pour le moins minimisés.

« Vous comprendrez, Monsieur le Président, l'impatience des travailleurs de la S.N.I.A.S. et de notre organisation à voir se mettre en place dans cette société les orientations que vous avez assignées au secteur nationalisé, et que Monsieur le Premier Ministre a largement explicitées devant l'Assemblée nationale.

« La situation dans cette entreprise est dégradée en profondeur. Dans les années passées des hommes violemment opposés aux idées et aux orientations politiques et économiques qui sont les vôtres se sont incrustés à tous les niveaux de la hiérarchie. Ils continuent aujourd'hui une action militante contraire à la politique menée par le gouvernement. Cette situation ne peut plus durer.

« Nous sommes convaincus, Monsieur le Président, que vous comprenez notre démarche et que vous allez donner des instructions conduisant à ce que la volonté de changement qui s'est exprimée le 10 mai ait des répercussions concrètes dans cette société nationale.

« Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la République, notre haute considération. »

Extraits de la lettre concernant la C.G.E., adressée au Ministre de l'industrie

Paris, le 12 octobre 1981

« Monsieur le Ministre,

« La loi d'extension du secteur public est en discussion au Parlement. Notre Confédération a fait connaître au gouvernement l'appréciation qu'elle porte sur le contenu de cette loi, et notamment les réserves qu'elle formule sur les mécanismes de représentation des organisations syndicales et des travailleurs, tant dans les maisons mères que dans leurs filiales.

« Nous souhaitons pour notre part attirer votre attention sur l'importance du choix des responsables qui vont être appelés à la présidence des sociétés métallurgiques nationalisées. Sous réserve de modifications qui pourraient être introduites dans le débat parlementaire, le dispositif retenu va leur donner un rôle essentiel dans la recherche et la mise en œuvre de nouveaux rapports sociaux.

« La politique sociale menée ces dernières années dans certains groupes nationalisables est aux antipodes de celle préconisée par le gouvernement actuel. Il serait donc paradoxal que des hommes qui ont participé personnellement à la définition et à la mise en œuvre de telles politiques se voient confier la responsabilité d'une entreprise nationalisée.

« Parmi les groupes qui se sont ainsi illustrés par une politique anti-sociale et conservatrice, figure en bonne place la C.G.E. Il est certain que si le Président actuel de ce groupe, ou un des hommes qui l'assistent directement, était nommé Président dans la C.G.E. nationalisée, cela serait perçu comme une véritable provocation pour les salariés concernés.

« Nous sommes convaincus, Monsieur le Ministre, que vous ne serez pas insensible à nos arguments.

« Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, nos salutations distinguées. »

## EN BREF EN BREF EN BREF

### R.T.T.: POURSUIVONS L'ACTION ET PRÉPARONS LA CONSULTATION

Que ce soit à l'U.I.M.M. ou dans les autres branches (garages, R.M.A.-T.P., B.J.O., Jeux Jouets ou Froid) nous amorçons la dernière phase des négociations.

Si quelques avancées ont pu être décelées, elles sont encore très insuffisantes.

L'action doit donc s'amplifier, c'est la seule façon de faire avancer de partout nos propositions.

Pour pouvoir tenir compte de l'avis de toutes ses structures, la F.G.M. a décidé :

— Des moyens d'information :

Après chaque négociation, un compte rendu rapide par répondeur téléphonique ou télécopieur, reproduit ensuite avec plus de détails dans le B.M. Hebdo et la F.G.M.-INFO.

A la fin des négociations, analyse dans la presse fédérale en particulier, dans la Voix des Métaux pour les négociations U.I.M.M.

— Une consultation la plus large possible :

● La commission exécutive fédérale sera réunie le 23 novembre après la première réunion de synthèse à l'U.I.M.M., le 17 novembre. D'autres réunions auront probablement lieu avant fin novembre et nous rendrons compte de l'analyse de la commission exécutive et du résultat des discussions.

● Des réunions doivent être programmées entre le 1<sup>er</sup> et le 12 décembre dans tous les syndicats, pour faire remonter leur avis aux Unions Métaux.

Préalablement à ces réunions, il est indispensable de prévoir dans toutes les entreprises des moyens pour informer les travailleurs et des rencontres pour consulter les adhérents.

● C'est le Conseil fédéral, organe directeur de la fédération qui appréciera si la F.G.M. doit ou ne doit pas signer : la date du 12 décembre a été retenue, elle pourrait être remise en cause en fonction du terme des négociations.

● BULLETIN DU MILITANT  
F.G.M.-C.F.D.T.

● Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS  
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication :  
Jean LAPEYRE

● Composition et impression :  
Est-Imprimerie, ZAC Tournebride -  
57160 MOULINS-LÈS-METZ

● Abonnement : 123 F par an.  
Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.