

Le p è r e s

COURRIER CONFÉDÉRAL

CGT



N° 8.

Nouvelle formule

Repères CGT

Courrier confédéral.
Bulletin d'information du
Bureau confédéral
Directeur de la publication :
Alain Obadia
CP N° 1830 D 73
263 rue de Paris,
93516 Montreuil cedex
prix 3,60 Fr

À moins de trois semaines de la semaine nationale d'actions et de la journée temps fort du 19 novembre et à cinq semaines de l'échéance prud'homale, l'heure est à la mobilisation de toutes les forces CGT.

L'engagement du plus grand nombre est nécessaire pour la réussite de ces deux rendez-vous décisifs. C'est de la qualité de notre intervention que dépendra, pour

une part importante, la convergence des actions et la mobilisation de tous. Cette dernière ligne droite doit être aussi l'occasion de rencontres, de dialogues avec les salariés à partir de l'Adresse. Donner sa pleine force à l'Adresse, c'est responsabiliser au maximum les salariés, c'est ancrer plus et mieux les perspectives revendica-

tives dans l'entreprise à partir des besoins et des potentialités existantes.

Notre campagne Emploi/Liberté doit être un chantier à ciel ouvert de la démarche du 44^e Congrès. De notre capacité à rassembler, à bâtir, à proposer.

C'est à partir de l'élaboration collective des axes revendicatifs entreprise par entreprise, branche par branche, que doit se construire la

convergence, et s'édifier le rassemblement dans l'action.

Quel meilleur tremplin pour les derniers jours de la campagne prud'homale qu'une puissante vague d'actions, de conflits, d'expression du mécontentement convergentes.

**Le Courrier
confédéral**



Partout la mobilisation est à l'ordre du jour

■ SOMMAIRE

C.E.S. :

Comment associer les salariés sous contrat précaire à notre réflexion et à notre activité pour l'emploi stable _____

Dossier salaires/emplois

En partant des aspirations des salariés et des stratégies patronales; mener le débat et la réflexion _____

Prud'hommes

A propos du remboursement des frais de propa officielle _____

Lecture

La lettre mensuelle de la RCE numéro 0 est sortie début novembre. Complémentaire à la revue, la lettre est un outil pour élever et renforcer l'expression de la CGT sur toutes les questions relatives aux comités d'entreprise et organismes équivalents.

Bonne idée

Dans le cadre de la campagne des élections prud'homales, l'Union départementale de Vaucluse propose une "cuvée spécial Prud'hommes". Cet excellent côte du Rhône est à commander auprès de notre ami Gérard Rolland, 33 rue du Village, "Le Raphaëlis", 84100 ORANGE (90 34 72 52).

Formation

Le CCEO, en lien avec le pôle Politique et Actions revendicatives, met au point des fiches pour aider à des journées d'étude et de réflexion destinées à traduire en revendications la campagne emploi et libérés.

International

L'Union syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe tient son congrès du 3 au 5 décembre prochains, à Tunis. J. Marest représentera la CGT.



C.E.S : travillons les diversités



Manif nationale

Le 7 novembre des salariés de la métallurgie à Paris sur l'emploi.

Réouverture de la mine de Salsigne

A cette occasion, à 10h30, Louis Viannet visitera le puit, en compagnie des mineurs et accompagné des journalistes. A 11h30, un point de presse aura lieu. A 15h00, un rassemblement et une manifestation se dérouleront à Carcassonne, manifestation qui se cloturera par une intervention de Louis Viannet

Rencontre CGT - Delors

Le 12 novembre à 12h00 à Bruxelles. La délégation de la CGT sera composée de Louis Viannet, Alphonse Veronese, Joël Decaillon, Jean Moulin et Pascal Janots.

Traitement "social" du chômage, opération dégonflette des statistiques, dans cet ensemble, 600 000 CES arrivent ou vont arriver dans les entreprises de la Fonction publique, dans les entreprises du secteur public et nationalisé.

Fait nouveau, parmi ces salariés en contrat emploi-solidarité, il y aura des jeunes de moins de 25 ans, mais aussi des chômeurs longue-durée qui faute d'accepter ces emplois précaires à mi-temps, pour un demi SMIC, se trouveraient radiés des listes ANPE et privés de toutes indemnités.

A l'évidence, cela conduit à une diversification de situation pour ces salariés qui devra se traduire par une diversification de notre activité syndicale avec eux.

Première exigence : accueillir ces salariés, et le faire non pour la forme, mais bien un accueil revendicatif pour l'action à partir du débat faisant connaître nos positions et propositions, pour décider ensemble des revendications et des actions à engager, posant naturellement la question de l'organisation collective et de la syndicalisation pour l'efficacité.

Bien sûr, nous sommes pour le développement des emplois stables et bien rémunérés avec un SMIC à 7 500,00 francs. Nous n'en dérogeons pas.

Pour autant, notre démarche consistant à partir des besoins pour décider des revendications et actions à engager vaut avec les CES comme avec l'ensemble des salariés. Avec eux comme avec tous, ne décidons pas à leur place, tout en faisant connaître nos propositions, engageons le débat pour décider ensemble.

Pour l'efficacité de cette démarche il

suite page 7



SALAIRES/EMPLOIS

S

SALAIRES ET EMPLOIS

C'est le progrès qui est crédible

Répondre aux besoins des salariés et de la population, en faire le moteur du développement et de la lutte contre le chômage, cela heurte les stratégies financières des grandes firmes. A leurs yeux, aucune avancée sociale n'est jamais crédible ni possible. C'est démagogique, irréaliste, suicidaire.

Parce que ce matraquage pèse, il est utile de se référer à l'expérience : les conquêtes sociales imposées par les luttes n'ont jamais conduit aux catastrophes économiques annoncées par le patronat, bien au contraire !

Tel a été le cas du relèvement massif du SMIC et des salaires en 1968.

Rappelons que le SMIC avait été augmenté d'un seul coup de 35 %. C'est plus que ce que revendique aujourd'hui la CGT (7 500 francs brut représente une hausse de 30 % du SMIC actuel). Quels ont été, à l'époque, les effets de cette hausse considérée inimaginable quelques mois auparavant ?

1/ Les entreprises n'en ont pas souffert :

Le nombre de faillites a oscillé de 8 865 (en 1968) à 10 875 (en 1971) pour retomber à 9 787 en 1972. Aujourd'hui, avec l'austérité salariale, il est de plus de 54 000 !

En un an ce chiffre a progressé de plus de 14 000 en raison principalement de la chute de la consommation liée à la faiblesse des salaires.

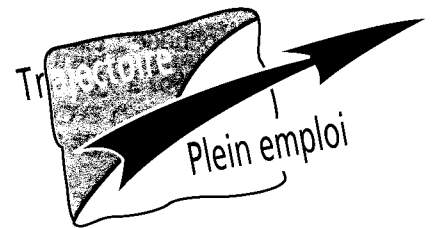
2/ L'inflation n'a pas galopé :

Bien qu'orienté à la hausse dès 1967 (+ 3,3 %) le taux d'inflation a peu bougé, passant à 5,3 % en 1968, à 5,9 % en 1969 pour redescendre à 5,1 % en 1970.

Par contre, dans le même temps, l'ensemble des salaires avait été relevé en moyenne de 10,1 % sur l'année 1968 et encore de 10,7 % en 1969.

Quant au revenu national, il connaissait une forte progression : + 9 % en 1968, + 14 % en 1969, + 14,4 % en

suite page 4



LE DOSSIER

Salaires et emplois, développement économique, aspiration des salariés à la reconnaissance de leurs qualifications, stratégies patronales; autant de questions auxquelles nous devons réfléchir.

1970. C'est dire le rôle moteur joué par les hausses de salaires.

3/ La balance commerciale s'est améliorée :

En dépit d'un léger fléchissement en 1969, la couverture des importations par les exportations a progressé dans cette période : elle est passée de 91,6 % en 1967 à 93,4 % en 1970.

4/ Le taux de chômage a baissé :

Non seulement la hausse des salaires et du SMIC n'a pas conduit à des licenciements massifs comme c'est le cas aujourd'hui, mais au contraire le taux de chômage, qui était de 2,7 % de la population active en 1968 descendait à 2,5 % en 1970.

Ainsi, loin de se détériorer, les principaux indicateurs économiques s'étaient améliorés.

Sans doute, les conditions d'aujourd'hui ne sont pas rigoureusement identiques. Mais on peut néanmoins faire trois constatations :

- l'élévation du niveau de vie des salariés est incontestablement facteur de développement et de progrès alors que la loi de l'argent que veulent imposer les intérêts financiers conduit à la récession, à l'exclusion, à la destruction des emplois et des productions.
- la "crédibilité" des revendications tient avant tout à la force et à la détermination avec laquelle elles sont portées par les salariés dans l'action.
- aucune contrainte nationale ou internationale n'est insurmontable. Une dynamique de luttes, fondée sur les besoins, peut renverser bien des obstacles. Allons-y, avec audace !

QUALIFICATIONS

Garanties salariales, déroulement de carrière, qualification des salariés sont les vraies solutions

Le besoin de voir sa qualification reconnue et payée dans le salaire continue de s'exprimer fort chez les salariés.

C'est un fait : le niveau des qualifications s'élève alors que le niveau des salaires se dégrade.

C'est vrai à tous les niveaux, dans tous les secteurs, pour toutes les catégories.

Le SMIC - référence commune et point de départ des qualifications - a déjà largement décroché par rapport aux besoins pour vivre décemment (1).

Mais pour le patronat ça ne suffit pas. Ainsi, F. Delachaux, patron de la métallurgie de l'Île-de-France a osé, sans vergogne, affirmer : "Le niveau du SMIC (est) aujourd'hui prohibitif pour l'embauche de main-d'œuvre non qualifiée".

Dès lors tout est tiré vers le bas.

Patronat et gouvernement ne cessent de mettre en avant la valorisation des ressources humaines, la prise en compte des compétences, la réponse aux attentes des salariés. Plus ils en parlent plus ils font l'inverse !

LE PATRONAT DÉTOURNE LES ASPIRATIONS PAR LA PRATIQUE DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement en est une illustration. Mis en avant comme dérivatif aux exigences de revalorisation des salaires et de reconnaissance des qualifications, il apparaît aujourd'hui, avec netteté, pour ce qu'il est : un moyen de faciliter la pression sur les salaires et sur le paiement de la qualification.

Le bilan qu'en a dressé le ministère du Travail est éloquent.

Là où il y a un accord d'intéressement, les pratiques d'individualisa-

tion des salaires sont plus répandues, au détriment des augmentations générales des salaires.

D'où la dégradation accentuée des grilles et la dévalorisation des qualifications !

De fait, l'intéressement s'est substitué à des augmentations du salaire.

Ce qui confirme l'appréciation portée par le Congrès confédéral : "C'est de l'argent qui appartient aux salariés et qu'il leur faut récupérer par l'action.

D'ailleurs, le caractère "aléatoire" (flexibilité) joue à plein contre les salariés : un quart des salariés concernés par un accord n'ont rien touché au titre de 1991 et le montant de l'intéressement versé baisse dans un nombre croissant d'entreprises.

En fait, les recettes patronales n'ont pas réglé le problème de fond qui se pose dans chaque entreprise comme dans tout le pays : celui des niveaux de salaires suffisants pour garantir à tous des moyens d'existence corrects pour vivre et permettant à chacun d'être payé pour sa qualification.

FAIRE S'EXPRIMER LES BESOINS

Partout, il y a nécessité de faire s'exprimer tous les besoins qui en découlent. Partout notre détermination, notre intervention, nos actions doivent faire bouger les choses, dans le sens :

- d'une montée des exigences chiffrées de remise à niveau des salaires,
- d'une reconquête offensive de nouvelles garanties salariales, dans l'entreprise et dans les branches, articulées autour du SMIC à 7 500

francs,

- d'un véritable droit à un déroulement de carrière ouvert à tous les salariés,
- de la remise à niveau des effectifs avec des créations d'emplois correspondant à la qualification des salariés, ceux de l'entreprise comme ceux, privés d'emploi, et qui doivent pouvoir y accéder.

(1) En dix ans le PIB a augmenté de 86 %, le SMIC net de 56 % seulement ! Aujourd'hui il est à 5 756 francs brut, soit 4 711 francs net.

Des luttes et des succès

Entreprise de transports Trasal à Mulhouse :

les salariés de l'entreprise ont occupé leur entreprise et bloqué l'autoroute pour la revalorisation de leur salaire, les congés payés, une prime de fin d'année.

Résultat : 800 à 1 000 francs par mois, le rattrapage sur cinq ans des congés payés.

A Pression Métal, dans l'Indre-et-Loire :

à la suite d'une journée de grève, ont obtenu : revalorisation générale des salaires, la répercussion effective de l'augmentation du SMIC sur les salaires, le paiement de la journée de grève.

■ LUTTES EN BREF

Quand les salariés s'en mêlent

SOUS-SOL - Charbonnages - Journée d'action nationale le 26 novembre avec arrêts de travail, manifestation.

CHS (Santé), Mayenne, débrayage CGT, CFDT ce qui a contraint la direction à reculer sur son projet de modification des horaires de travail, lui permettant "d'économiser" dix emplois.

GIAT Industrie à Bourges : la lutte se poursuit, pas une semaine sans initiative CGT. 200 personnes rassemblées pour faire connaître les exigences des salariés sur les questions industrielles lors de la réunion du Conseil d'Administration.

HOPITAL Montargis : la lutte du personnel à l'initiative CGT/CFDT pour l'embauche définitive de contractuels et pour des moyens supplémentaires a payé, puisque 50 embauches à durée indéterminée ont été obtenues.

EURODISNEY : dix réintégrations obtenues de salariés arbitrairement licenciés, luttes et initiatives en cours pour obtenir la tenue d'élections professionnelles.

FONDERIES de MEUNG (Métaux) : arrêts de travail pour l'obtention paiement des douches, ont obtenu rattrapage sur un an, plus une prime de compensation de perte sur l'année.

La société bordelaise en pointe pour le partage

Qu'est-ce qui justifie l'accueil enthousiaste des médias sur ce qui se passe à la Société bancaire bordelaise du CIC ?

Est-ce l'annonce des décisions novatrices sur la revalorisation des salaires reconnaissant les qualifications, de meilleures conditions de travail pour un meilleur service à la clientèle ?

Est-ce la création d'emplois permettant d'étendre le réseau, d'ouvrir la banque à tous, de développer la coopération avec les autres unités du groupe pour la reconquête du tissu industriel, l'investissement productif, l'emploi dans la région ?

Tout cela constituerait du nouveau dans la politique menée jusqu'à présent qui a conduit cette société, depuis dix ans, à réduire les effectifs, à fermer les agences de proximité entraînant d'énormes pertes de ressources dans le même temps où se multipliaient les opérations spéculatives dans l'immobilier, la sélection des marchés de haut de gamme.

Non, il ne s'agit pas de cela !

Le PDG entend se faire le promoteur du partage des salaires et des emplois en organisant la baisse des salaires au nom de la préservation de l'emploi.

Prétextant de l'installation d'un nouveau système informatique permettant de rattraper, soi-disant, un "retard" de productivité de 30 %, le PDG a annoncé la suppression de 95 emplois.

Où est la réponse aux besoins ? Une fois de plus le progrès technologique rime avec amputation des compétences, des savoir-faire, des possibilités d'amélioration et d'extension des services à la clientèle.

Mais ce patron va beaucoup plus loin. Pour éviter, soi-disant, 40 licenciements supplémentaires, il entend instaurer une "contribution de solidarité" (on appréciera le terme !) qui doit servir à redresser

l'entreprise et qui serait redistribuée si cela va mieux.

Ainsi, pour les moins payés, c'est 830 francs par mois de moins, et 4800 francs pour le salaire médian. Et le PDG a l'audace de se présenter comme partie prenante de cette contribution en apportant 120 000 francs qu'il consent d'abandonner sur ses "modestes appointements".

Ainsi, ce PDG fait coup double : baisse des salaires, suppressions d'emplois et en prime il tente de faire porter la responsabilité de l'avenir de 40 licenciés sur les salariés en parlant de "volontariat".

La CGT a refusé, lors du Comité d'entreprise, une telle escroquerie et appelle les salariés à s'y opposer et à lutter pour imposer d'autres choix répondant aux besoins et permettant, par le développement de la démocratie, l'intervention des salariés et des usagers sur les orientations et les politiques de financement.

Le cas de la Bordelaise n'est pas isolé.

Ce sont dans de multiples entreprises que des offensives identiques sont menées pour imposer de nouvelles compressions sur les salaires, accompagnées d'une réduction et d'une précarisation des emplois.

Les négociations annuelles sur les salaires qui s'ouvrent dans toutes les branches doivent être l'occasion de porter massivement les exigences d'aujourd'hui, la dignité des femmes et des hommes, la revalorisation des salaires en lien avec l'amélioration des conditions de travail et la création d'emplois. Démasquons l'escroquerie !

Amplifions partout la véritable solidarité des salariés dans des luttes porteuses des exigences d'aujourd'hui, du besoin de reconquête de garanties pour tous et de développement des activités au service de la population.

**DES ENSEIGNEMENTS
POUR TOUS LES SALARIÉS**

est impérieux de tenir compte des situations diversifiées.

Un salarié en CES de 55 ans aura d'autres préoccupations et besoins qu'un jeune salarié en CES de moins de 25 ans.

Les uns aspirent à reprendre pied dans le monde du travail, les autres y entrent, le découvrent et aspirent à y prendre leur place.

Pour s'adresser à ces jeunes salariés, nous disposons d'un outil : Le Fran-ce Espoir (qui comporte le témoignage d'une CES) et le dépliant "La CGT, à quoi ça me sert ?".

Avec eux discutons-en ! Besoins, revendications, actions quel outil syndical pour se défendre, et pour en faire la question de la syndicalisation, n'est-ce pas de cela qu'il nous faut débattre ensemble ? Osons ouvrir largement ce débat, avec eux, considérons-les vraiment comme des salariés et aussi comme des syndiqués à part entière.

N'en faisons pas les laissés pour compte ou les précaires du syndicalisme, du syndicat.

La preuve est faite par les premières initiatives qu'ils peuvent, avec la CGT, obtenir des acquis immédiats, et que nous pouvons travailler concrètement à la mise en lumière de convergences d'intérêt entre tous les salariés et parmi eux ceux en contrat emploi-solidarité.

Mettre en oeuvre cette démarche peut contribuer efficacement à la préparation de notre temps fort sur l'emploi.

COMMUNIQUE

L'organisation patronale "Entreprise et Progrès" vient d'apporter sa pierre à l'initiative du ministre du Travail visant à remettre en cause les "avantages particuliers" contenus dans les statuts interprofessionnels et les conventions collectives professionnelles des personnels d'encadrement.

En présentant ces statuts et conventions, comme un obstacle au progrès économique et social des entreprises, et un frein aux réponses devant être apportées aux aspirations d'autres catégories de salariés, notamment les jeunes techniciens diplômés, il s'agit en réalité de proposer la suppression des seules garanties collectives dont disposent les personnels d'encadrement alors que leurs conditions d'emploi et de carrière ne cessent de se détériorer, sans apporter la moindre amélioration pour les autres catégories.

L'UGICT-CGT réaffirme sa volonté d'agir pour des statuts permettant d'améliorer pour les différentes catégories de salariés le niveau et le contenu des garanties sociales collectives apportant les réponses à leurs aspirations :

- le droit à l'emploi stable, la reconnaissance de la qualification et sa juste rémunération, l'accès à un véritable déroulement de carrière pour chaque catégorie et un déblocage de l'accès à celles d'ingénieurs et cadres pour les techniciens, les moyens d'exercer ses responsabilités professionnelles dans de bonnes conditions, une protection sociale dans les domaines essentiels de la santé, la famille, la retraite, le chômage.

Ces statuts porteurs de progrès social sont un puissant facteur contribuant à l'efficacité des entreprises.

Pour sortir l'économie de la logique récessive, il faut non seulement maintenir leur existence, mais améliorer leur contenu et permettre à chaque salarié d'être couvert par de telles garanties.

Dans le cadre de leur campagne d'initiatives pour l'emploi, les organisations de l'UGICT développeront le débat et les actions nécessaires avec les salariés.

UGICT-CGT

Frais de propa officielle des Prud'-hommes

■ **Une circulaire du 26 juin dernier aux Préfets -dont nous venons seulement d'avoir connaissance- précise quelques points concernant le remboursement des professions de foi et bulletins de vote.**

Le remboursement aux listes pour des matériels conformes aux prescriptions légales (voir "Peuple" n° 1356 du 10 septembre 1992) suppose qu'elles aient obtenu strictement 5 % des suffrages exprimés, calculés section par section.

Liberté d'agréer les imprimeurs proposés par les syndicats. Mais attention, on parle "d'imprimeurs associatifs" ne supportant pas les mêmes charges que les "imprimeurs professionnels", qui méritent des tarifs différentiels inférieurs. Il convient d'être attentif à une interprétation inacceptable de tarifs de remboursement au rabais.

Il est conseillé aux Préfets de faire en sorte qu'il n'y ait pas, comme en 1987, des différences de tarifs importantes entre départements. Des écarts ponctuels de 15 % peuvent être admis, et de 10 % entre un département et la moyenne des départements limitrophes.

Des subrogations écrites peuvent être données par le mandataire à l'imprimeur qui, dans ce cas, percevra directement, après coup, le remboursement de l'Administration.

110 % de circulaires et 220 % de bulletins de vote sont imprimés et remboursés.

Si le texte des professions de foi est identique pour plusieurs sections ou plusieurs conseils du département, à l'exclusion de l'intitulé du conseil et de la section, "les frais de composition de la première planche ne sont facturés qu'une seule fois".

Les commissions de propagande sont installées le 9 NOVEMBRE. Or, il semble qu'elles se soient réunies, au moins dans quelques départements, sans la présence des représentants des listes. Raison de plus pour exiger la transparence et des conditions convenables donnant aux organisations syndicales les moyens de leur propagande officielle. Même si, par ailleurs, ces représentants n'ont que voix consultative. ■

■ A NOTER

Assesseeurs appelés à tenir les bureaux de vote

La liste des assesseeurs titulaires et suppléants des listes CGT aux Prud'-hommes devra être notifiée aux maires le 4 décembre à 12 heures au plus tard (ainsi que celle des délégués de listes) : chaque liste a le droit de désigner au moins un titulaire et un suppléant par bureau de vote.

Ils sont choisis parmi les électeurs prud'homaux du département (et non du conseil, c'est une petite souplesse), les candidats, les électeurs politiques de la commune concernée.

Par lettre du 12 octobre, le ministre du Travail a demandé au ministre de la Fonction publique de donner des instructions pour que des autorisations spéciales d'absence soient accordées aux agents de la Fonction publique d'Etat, territoriale, hospitalière, pour être assesseeurs. Il convient, d'ores et déjà, d'intégrer cette possibilité et de la concrétiser avec les syndicats CGT concernés.