

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



8-74

Editorial

UN CHANGEMENT...

... qui aggrave la situation des travailleurs.

Passons sur le style : il aura fait long feu.

Les français ont été peu séduits par la marche à pied, la photo-design, les voyages à Lyon. Si V. Giscard d'Estaing et ses ministres ont cru un instant que c'est en mettant un peu d'allant à la barre que tout s'arrangerait : ils se sont trompés.

Les travailleurs ont une vieille habitude, ils confondent peu facilement l'assiette et son contenu, la forme et le fond.

Revenons aux choses sérieuses. Une fois dissipées l'euphorie et la magie de la nouveauté, la politique giscardienne apparaît telle que nous n'avons cessé de la combattre : inquiétante. Inquiétante, car en filigrane des diverses mesures prises se dessine une nouvelle étape de concentration capitaliste dont l'inflation est l'outil central. Elle met en péril le pouvoir d'achat, l'emploi, les conditions de travail.

Inquiétante, car les bonnes manières ne peuvent faire oublier les atteintes au droit syndical, les attaques contre les organisations syndicales représentatives, les essais d'implantation de la C.F.T.

Inquiétante, cette politique qui accroît le pouvoir financier, renforce le pouvoir des banques, enrichit la poignée de privilégiés. Elle entache bien quelque peu l'image de marque du nouveau régime mais elle assombrit plus encore la situation de l'ensemble de la classe ouvrière.

Les patrons sont toujours les patrons. La droite est toujours la droite ? Certainement mais elle est aujourd'hui sous la houlette de Giscard d'Estaing, infiniment plus habile plus adroite... plus dangereuse.

Inquiétante, car au-delà du style, la capacité d'innovation politique de cette droite moderniste n'est pas à sous-estimer.

Certes, la droite ne constituera jamais une force de proposition apte à engager les transformations les plus pressantes et à fortiori les plus fondamentales. Mais on a assisté à une série de changements et de réformes, à la fois importants et mystificateurs qui, si nous n'y prenons garde, peuvent rendre plus ardue la mobilisation nécessaire sur les points essentiels.

Il nous appartient de souffler définitivement les lampions de la fête présidentielle. La libéralisation de la contraception, la réforme pénitentiaire, du divorce et autres gestes déconcertants, ne règlent pas le contentieux.

La C.F.D.T. est à la taille de l'adversaire. A l'exemple de Titan-Coder, de la SNIAS..., nous défendrons le droit à l'emploi. Comme déjà, dans diverses entreprises, nous lutterons pour le maintien et la progression du pouvoir d'achat.

Adaptons l'action à la situation nouvelle, soyons inventifs pour être offensifs, dénonçons et attaquons les causes et les conséquences, faisons éclater la vérité, preuves à l'appui.

Proposons nos objectifs fédéraux aux travailleurs, engageons l'action dans l'unité, développons la C.F.D.T.

L'action de la F.G.M. et de ses organisations sera, dans cette lutte, déterminante.

Le Secrétariat National

ENGAGER L'ACTION...

SUR NOS OBJECTIFS

La situation économique de notre pays et son évolution prévisible au cours des prochains mois, accroît à juste titre l'inquiétude et le mécontentement des travailleurs.

L'optimisme affiché par gouvernement et patronat durant l'été malgré la réalité des faits, est en train de tourner court. En effet, l'inflation continue, la situation de l'emploi s'aggrave et l'on envisage aujourd'hui de rationner l'essence de façon à tenter de rééquilibrer la balance des paiements de notre pays. Or, dans tous ces domaines, ceux qui vont payer la note, s'ils ne réagissent pas vigoureusement, ce sont d'abord les travailleurs.

Le pouvoir d'achat et l'emploi sont deux préoccupations majeures pour les métallos, et il nous appartient de leur proposer des objectifs d'action qui apportent des solutions immédiates à leur situation.

NOS REVENDICATIONS

Salaires et pouvoir d'achat : En l'absence d'une politique visant à maîtriser et à contrôler les prix, la réponse à l'inflation réside pour les métallos, dans l'augmentation

de leur salaire.

D'après les informations données par nos organisations, il semble que depuis le début de l'année, une moyenne d'augmentation se situerait entre 10 et 12 %. Il est bien évident que ce n'est qu'une moyenne avec des entreprises à plus de 20 % (sidérurgie) et d'autres à 8 % (dans ce groupe se trouvent beaucoup d'entreprises ayant négocié au début d'année leurs augmentations.).

Si à cette première vue, cette augmentation n'est pas négligeable, il faut tout de suite rapprocher ces chiffres de ceux de l'inflation et des indices du coût de la vie qui indiquent une augmentation à fin août, de 12 % également. Nous pouvons d'autre part avancer sans nous tromper, que le coût de la vie, selon les indices aura augmenté de 16 à 18 % d'ici la fin 1974.

C'est pour ces raisons que nous avons proposé à la C.G.T. un objectif annuel 1974 d'au moins 16 % d'augmentation pour le maintien du pouvoir d'achat, plus 150 F de progression.

Cette formulation assure à tous, le maintien du P.A. et une augmentation différenciée de celui-ci, conformément à notre politique.

1 200	1 500	2 000	2 500	3 000	3 500	4 000	4 500	5 000	6 000	7 000
+ 16 %										
+ 150,00										
28,5 %	26 %	23,5 %	22 %	21 %	20,28 %	19,75 %	19,33 %	19 %	18,5 %	18,14 %

Cet objectif revendicatif est le seul qui, dans la période présente, permette notamment au bas et moyens salaires, de ne pas se trouver laminés par l'inflation.

Il est, en effet, de plus en plus évident que l'inflation est plus durement ressentie par ces catégories de travailleurs que ne le laisse apparaître seul, l'indice du coût de la vie.

Le Conseil Fédéral de Juin avait souhaité que nous recherchions comment mesurer l'impact de l'inflation selon que l'on gagne 1.500 F par mois ou 7.000 F. Nous n'avons pas pu trouver jusqu'ici les éléments qui nous permettraient d'éclairer ce point.

Pour le moment, nous pouvons traduire notre politique de maintien du pouvoir d'achat de tous les travailleurs selon l'indice (CFDT) du coût de la vie et une progression différenciée du P.A. par la revendication d'une somme uniforme. 16 % à 18 % + 150 F.

L'EMPLOI

La situation de l'emploi est marquée par de grandes différences qui trouvent leur origine dans la politique poursuivie par le grand patronat, et soutenue par le pouvoir (restructuration, rationalisation, monopolisation, internationalisation...). Les conséquences vont donc en être très variées et diversifiées. Elles se révéleront soit au niveau de secteurs industriels précis et quelquefois importants (aéronautique, automobile...), soit par des aspects localisés (Titan Coder, HK Porter, etc.), soit d'une manière très diffuse (problèmes des petites et moyennes entreprises).

L'exemple de la liquidation envisagée de TITAN CODER, de même que la politique actuelle du pouvoir nous amènent à dire que la bataille pour l'emploi risque d'être importante dans notre industrie.

Pourtant, cette situation est difficile à cerner aujourd'hui.

La sidérurgie, industrie appelée à travailler sur les centrales nucléaires, avec ses carnets de commandes garnis, devrait passer, sans difficulté majeure, la crise.

Les gros secteurs actuellement les plus touchés semblent être l'aéronautique. On parle de plusieurs milliers de licenciements particulièrement à Toulouse. Les difficultés de commercialisation de Concorde et de l'Airbus ne seront pas compensés par la vente

des mirages ou autre armement dont notre pays est en train de se faire le promoteur. Avec cette politique, l'aéronautique française ne sera bientôt plus renommée que sur les champs de bataille. La mise en route d'autres projets civils est la seule réponse concrète à la situation de cette industrie.

L'autre grand secteur en difficulté, est l'automobile. Nous ne pouvons parler de crise pour le moment, et malgré une certaine récession, nous ne devrions pas connaître de licenciements massifs dans ce secteur.

Une accentuation de journées chômées apparaît chez les fournisseurs et sous-traitants très sensible à la fluctuation des marchés. Ces difficultés d'emploi devraient être surmontées si nous imposons la semaine de 40 h et la retraite à 60 ans.

Il y a une inconnue aujourd'hui concernant les petites et moyennes entreprises aux prises avec l'encadrement du crédit. Il nous est bien difficile d'apprécier correctement la situation car l'information manque.

Ce qu'il faut en retenir, c'est que notre riposte pour garantir l'emploi, voire l'outil de travail, devra être adaptée à chaque situation. La réponse globale ne nous amènerait, dans la période actuelle, qu'à nous battre sur les garanties sociales des chômeurs, et non pas sur la garantie de l'emploi.

CONDITIONS DE TRAVAIL

D'une façon générale, la bataille sur les conditions de travail reste entière, car même dans les industries où un certain ralentissement de la production se fait sentir, les cadences et la pénibilité ont tendance à augmenter. Dans la période actuelle, tous les métallos ont été sensibilisés aux nombreux accidents dans la sidérurgie. Encore faudrait-il ajouter qu'il y en a bien d'autres que ceux qui font l'objet d'un titre dans la presse... Les nombreux accidents et la grève d'Usinor avant les vacances, amènent le patronat à mettre dans ses priorités (voir C.N.P.F.), la sécurité du travail.

Nous avons déjà dit que la bataille pour une meilleure sécurité au travail ne peut pas se séparer d'une bataille pour la transformation des conditions de travail. Car ce n'est pas un hasard si le nombre et la gravité des accidents augmentent au moment même où la sidérurgie bat ses records de

production.

Il n'y a donc pas de nouvelles priorités. La notre doit rester celle de transformer les conditions de travail. La situation dans la sidérurgie doit être exploitée à fond sur cet objectif.

Face à l'offensive idéologique de « la réforme de l'entreprise », les luttes sur la situation concrète du travailleur dans la production, peuvent mettre en évidence le décalage entre les discours patronaux et la réalité.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour la première fois depuis longtemps, il n'y a plus d'accord national tendant à réduire la durée du travail. L'U.I.M.M. avait proposé en Juin, une réunion en Septembre pour reprendre les discussions sur ce point. Cette rencontre n'a toujours pas eu lieu. L'incertitude de la situation de l'emploi rend plus actuelles encore nos revendications d'un horaire hebdomadaire de 40 h et d'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans. Notre plateforme revendicative reste celle établie au printemps 1974 avec la Fédération des Métaux C.G.T.

CLASSIFICATIONS

La grille unique de classification négociée depuis 68 avec l'U.I.M.M. a peut-être une chance d'aboutir dans les prochains mois. Afin de clarifier la situation, face aux affabulations patronales, nous redirons ici que, depuis le début de ces négociations, il n'y a eu aucun accord passé entre l'U.I.M.M. et les organisations syndicales. La volonté d'aller au terme de la négociation nous a amené à un moment donné, à laisser les questions en l'état pour aborder d'autres aspects. Il en a été ainsi pour les classifications ouvrières, de même que pour le constat du mois de juin.

Les groupes de travail continuent à élaborer et à négocier, dans les domaines qui leur sont fixés, et ce n'est qu'en réunion plénière que nous négocierons à nouveau les points laissés en suspens ou, plutôt, ceux qui nous paraîtront devoir être essentiels pour donner à une échelle unique, sa pleine efficacité.

Deux groupes de travail se réunissent actuellement :

— **Groupe de travail diplômés :** son objectif est de fixer les garanties minimales à

donner à ceux qui ont des diplômes du C.A.P. ou DEST ; positionner les diplômés dans les 5 niveaux de classifications et définir pour le jeune sortant de l'école, le niveau auquel il sera embauché pour une période d'adaptation qui doit être limitée. Cette position nous est imposée par l'UIMM qui persiste à dire que le jeune diplômé est mal adapté aux situations de l'entreprise.

— **Groupe d'application :** son objectif est de définir les moyens et objectifs de la grille unique. En effet, il a été convenu en juin, que nous essaierons de cadrer au maximum au plan national l'application de la grille afin d'éviter les abus et interprétations de toutes natures. Il est évident que les employeurs essaieront de dénaturer la grille.

Nous allons, en l'état actuel des choses, vers une définition au plan national et une application dans les entreprises. Il n'est pas question de rediscuter de la grille à un autre niveau (région).

Le problème qui nous est posé aujourd'hui est simple : nous pouvons encore améliorer ce qui est acquis dans les négociations si nous arrivons à développer, au cours des tous prochains mois, l'action sur ce problème. Quels moyens allons-nous employer pour que les conditions d'une telle action soient réunies ?

L'ACTION

Il est évident que la première chose à faire est de réactualiser et populariser nos revendications sur la base des objectifs définis ci-dessus.

Définir nos moyens d'action dans toutes les entreprises afin d'apporter des réponses à la situation des travailleurs. Réponses concrètes et immédiates sur les salaires et le pouvoir d'achat, l'emploi et les conditions de travail.

A travers cette action, il nous faut dès aujourd'hui dégager les conditions d'une action qui concrétise notre politique. Cette action doit viser principalement les classifications et négociations nouvelles avec l'U.I.M.M. pour la mise en place d'une convention collective nationale.

Il nous faut réfléchir comment obliger le gouvernement et le patronat à dépasser le mythe de la concertation, ainsi qu'aux moyens tactiques à employer pour servir notre stratégie.

Grenoble du 21 au 24 novembre 1974

Un grand 36ème Congrès

Les événements survenus ce printemps nous ont contraints à remettre la date de notre Congrès, initialement prévu du 25 au 28 avril dernier.

A cette époque, compte tenu de la proximité du Congrès, un important travail était déjà réalisé à tous les niveaux, tant dans le domaine de son contenu, de sa popularisation, que dans celui de la participation, réunissant ainsi toutes les conditions de la réussite.

Remettre un congrès n'est donc pas chose aisée, car cela implique pratiquement de reprendre tous les aspects de sa préparation.

Depuis juin vous avez connaissance de nouvelles dates arrêtées pour le déroulement de notre congrès, le choix de celles-ci a été retenue en fonction de deux critères :

1°) ne pas prendre un retard trop important dans le temps par rapport au calendrier,
2°) avoir suffisamment de marge pour permettre un bon travail de préparation et de vulgarisation.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous sommes à moins de 10 semaines de l'ouverture de notre 36ème Congrès Fédéral.

Ce qui signifie que pour assurer son succès, il est nécessaire à tous les niveaux, de tout mettre en œuvre pour qu'il en soit ainsi.

Déjà, toutes les S.S.E. ont à leur disposition tous les éléments indispensables à la reprise de sa préparation, rapports et projets de résolution (il en reste à votre disposition à la F.G.M.) ainsi qu'un projet de modification des statuts qui a été porté à la connaissance de nos organisations par le canal du B.R.S. 11 /74 du 5 juillet, sur lequel le congrès aura à se prononcer.

Par ailleurs, un B.R.S. « spécial congrès » numéro 12 /74, daté du 13 septembre a été expédié à tous les correspondants. Ce B.R.S. reprend l'ensemble des points à partir desquels doit s'effectuer la préparation matérielle du congrès.

Les éléments nouveaux

Le report du congrès a aussi une autre conséquence sur le contenu de nos débats, en effet, les semaines écoulées ont été riches en événements importants, nécessitant une actualisation du rapport « UNE STRATEGIE D'ACTION POUR TOUS LES METALLURGISTES » ainsi que la résolution qui en découle.

Un additif à ce rapport est en rédaction. Après débat et adoption par le conseil fédéral (fin de ce mois), il sera mis à la disposition des organisations de la F.G.M.

Il vous parviendra par le canal du B.M. dans les délais prévus par les statuts, permettant ainsi, à tous, d'engager le débat dans les meilleures conditions.

Nos tâches immédiates

La mise en route du congrès ne s'arrête pas là, loin s'en faut. Il nous appartient, à tous les niveaux, d'engager la discussion, la réflexion sur les orientations, préparer et prévoir les interventions, écrire les propositions d'amendements aux résolutions, les propositions de motions, etc... etc...

Dans l'immédiat, il importe de faire un important travail de sensibilisation :



au niveau des adhérents d'abord, qui, plus que jamais, doivent être associés aux débats, aux décisions qui les concernent au premier chef, car ils sont partie intégrante de la S.S.E., telle que nous l'avons définie au congrès de Dijon.

« La S.S.E. n'est pas une institution supplémentaire représentative des travailleurs dans l'entreprise, mais l'organisation des travailleurs de l'entreprise adhérent à une centrale syndicale.

Elle se définit comme organisation de masse ayant vocation à rassembler tous les travailleurs d'une entreprise et dont l'ensemble des adhérents constitue l'élément actif de sa politique.

Assurer une participation active et effective des adhérents à la politique d'action de la S.S.E. est indispensable si l'on veut éviter que celle-ci ne soit l'affaire d'une minorité de spécialistes.

Une telle disposition suppose que les moyens soient pris pour qu'ils participent à la définition des objectifs, à la détermination des positions, à l'organisation des débats avec les travailleurs, au développement de l'organisation et de la syndicalisation dans l'entreprise.

Il s'agit donc bien d'associer étroitement et activement les adhérents à la préparation du congrès, non seulement au niveau pratique ou de la simple confrontation, **mais en assurant leur participation à l'élaboration des positions.**

C'est aussi l'occasion de les privilégier au niveau de l'information, les mettant ainsi en si-

tuation de décision au sein de la S.S.E., de confrontation avec les travailleurs.

Plus que d'autres, ils doivent être sensibilisés par les travaux du Congrès, s'y sentir concernés.

Il s'agit de :

— démontrer qu'un congrès syndical dépasse la simple rencontre de militants. Au contraire c'est un temps fort de l'action syndicale, en prise directe avec les préoccupations exprimées par les travailleurs, à partir desquelles ils ont mené ou engagé l'action avec leurs S.S.E.

— démontrer que sa préparation se fait en permanence au travers des luttes, de l'expérience, et des résultats acquis sur le terrain, de la confrontation et du débat permanent à tous les niveaux de la F.G.M.

Bref, il faut par un travail important, intense, donner tout le relief nécessaire aux travaux de notre congrès, de manière à ce que le plus grand nombre soit sensibilisé, se sente concerné.

Tout cela exige du temps, des efforts importants à tous les niveaux et nécessite des choix. Ce qui implique que la préparation du congrès soit la priorité de tous, ne pas ou mal le faire, se retrancher derrière le nombre des problèmes immédiats à résoudre conduit à limiter l'efficacité et la portée de notre congrès.

Il faut prendre les moyens de nos ambitions, être capables de dégager le temps nécessaire à la réflexion pour assurer le succès du 36ème congrès de la F.G.M.

UN ADHERENT = un nouveau syndiqué plus une brique

Equiperment et développement de la C.F.D.T. sont les deux axes d'une action que tous les militants et adhérents sont conviés à mettre en œuvre depuis le 15 septembre.

Il importe que les militants et adhérents de la métallurgie prennent toute leur part dans cette action.

Une organisation se donnant les moyens à la mesure de ses responsabilités.

Le développement de la C.F.D.T., sa position de deuxième organisation syndicale française, et les responsabilités qui en découlent ont amené une augmentation importante du volume de ses activités.

Si la Confédération a vu une extension importante du travail, et donc des besoins de leurs services, il en a été de même pour les Fédérations. Ainsi, les locaux de l'ensemble Rue Montholon — rue Mayran sont-ils devenus bien trop petits pour la Confédération, mais également pour les Fédérations.

Un recensement a fait apparaître un besoin de 2 500 m² supplémentaires.

Par ailleurs, nombre d'organisations, Fédérations, Régions Interprofessionnelles, Unions Professionnelles, etc., ont encore souvent des problèmes d'équipement, tant au plan des locaux que du matériel : matériel de bureau, tirage, etc...

Devant cette situation, le Conseil National Confédéral a pris la décision de lancer une opération équipement ayant pour objectifs :

— La construction d'un immeuble, rue Cadet à PARIS, sur un terrain appartenant à la C.F.D.T.

Cet immeuble est destiné à abriter les services confédéraux.

— De moderniser l'ensemble Montholon-Mayran dans lequel les Fédérations seraient installées de façon plus rationnelle.

— De donner les moyens aux Régions Interprofessionnelles et aux Fédérations, ainsi qu'à leurs organisations pour parfaire leur équipement.

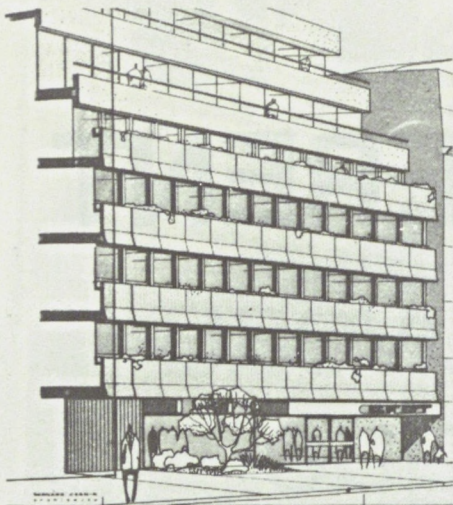
Ainsi, ces objectifs atteints, la C.F.D.T. disposera d'un outil amélioré pour poursuivre son action.

Le développement des moyens de l'organisation exige plus que le seul apport financier des cotisations.

15 100 000 francs pour la construction de l'immeuble de la rue Cadet,

2 000 000 francs pour la rénovation de l'ensemble Montholon-Mayran, tels étaient les coûts prévisionnels établis au moment de l'étude de l'opération immobilière. La période d'inflation que nous vivons entraînera une inévitable revalorisation de ces coûts.

Ces sommes ne peuvent être fournies par le seul apport financier des cotisations. Par ailleurs, un emprunt sur une durée de 20 ans à un taux de 11 %, exige un remboursement équivalant à plus de deux fois et demie le capital emprunté, et pèse ainsi pendant longtemps et de manière importante sur le fonctionnement de l'organisation en limitant considérablement son efficacité.



Ainsi le Conseil Confédéral a décidé de lancer l'« opération briques ». Les briques avec lesquelles nous devons construire une C.F.D.T. mieux équipée.

Chaque brique vaut 20 francs dont le produit sera ainsi réparti :

— 12 francs pour l'opération confédérale, (construction sur Cadet, et rénovation Montholon-Mayran).

— 5 francs pour l'équipement des Unions Régionales

— 3 francs pour l'équipement des Fédérations, selon la politique décidée par les structures en fonction de leur situation.

Un financement de masse indispensable :

Comme notre propre rapport de congrès l'indique, nous devons développer les financements de masse pour le développement de l'action comme pour les investissements.

Dans un pays au taux de syndicalisation aussi faible que dans le nôtre, l'action syndicale et ses moyens financiers par les seuls syndiqués est une profonde injustice et un non sens. Alors qu'à peine un travailleur sur quatre est syndiqué, pourquoi les trois autres ne seraient-ils pas sollicités par les militants, périodiquement, pour un apport financier, de manière, à concrétiser leur confiance et leur soutien à l'organisation syndicale qui assure la défense de leurs intérêts vitaux ?

C'est un problème que nous débattons lors de notre congrès, mais qui est déjà d'actualité dans le cadre de « l'opération briques ». En effet, la formule « **Un syndiqué = un nouveau syndiqué plus une brique** » donne bien les deux dimensions de l'opération qui doit être menée en priorité au niveau des non-syndiqués. Cette formule indique

aussi que l'organisation syndicale dans l'entreprise (la Section Syndicale), comme sur la localité (le Syndicat), doit faire appel aux syndiqués pour vendre des briques, syndiquer les travailleurs.

Des syndiqués dans le coup :

La passivité des syndiqués derrière laquelle s'abritent certains militants pour expliquer un manque d'action, n'est en fait souvent que le reflet de la non-initiative des militants.

Aussi, pouvons-nous dire que la réussite ou l'échec de l'opération équipement dépendra essentiellement de la volonté des militants à mettre dans le coup tous les syndiqués pour les appeler à participer à la vente des briques, à la campagne d'adhésion menées conjointement.

Cette mise dans le coup, cette conviction nécessaire pour conduire cette opération, chaque militant en puisera la substance dans l'information qu'il recevra de sa section, de son syndicat, dans le matériel dont il disposera.

La Section Syndicale, moteur de la réussite

Toutes les Sections Syndicales doivent être aujourd'hui en possession du matériel nécessaire à la campagne :

— Les affiches « opération équipement » en deux formats

— Des dépliants à distribuer aux adhérents et sympathisants

— Un nombre de « briques » à 20 francs, équivalent au nombre d'adhérents.

Ce matériel n'a pas été réalisé pour être confié au trésorier de section, mais à tous les militants et, à travers eux, à tous les syndiqués.

C'est maintenant à la section de prendre en main la conduite de cette campagne, de la programmer, de répartir les responsabilités, de programmer des réunions d'information d'adhérents, etc...

C'est à chaque militant de provoquer cette réunion de section, si cela n'est encore fait ou prévu. De l'initiative que nous prendrons, de l'imagination dont chacun fera preuve, dépendra la réussite de cette opération et, en fin de compte, une C.F.D.T. plus efficace.

Conditions de travail...

loi du 27 décembre 1973

Soyons offensifs !!

L'évolution de la société industrielle constatée depuis ces dernières années, ne s'est pas faite dans un sens favorable aux intérêts des travailleurs. Bien au contraire.

En effet, l'orientation accélérée de la politique industrielle, vers plus de profit (VIème Plan) s'est traduite particulièrement par une accélération de la productivité, rendant de plus en plus insupportables les conditions de travail.

A travers les nombreux conflits enregistrés ces dernières années, plusieurs ont eu pour principal objectif, l'amélioration des conditions de travail, tant au niveau de la rémunération et de l'organisation du travail (JAEGER, THOMSON, PHILIPS), qu'en ce qui concerne les conditions pénibles et dangereuses qui sont le lot de nombreux travailleurs (PENAROYA, SAFE...).

Les militants de la F.G.M. ne sont pas étrangers au développement de ces luttes, et bien souvent, nos organisations ont été à l'origine des conflits.

Cette constatation n'a pas pour unique objet de démontrer la justesse des objectifs revendicatifs de la F.G.M., mais surtout de prouver que la mobilisation et l'action des travailleurs est possible dans ce domaine.

L'aggravation des conditions de travail, si elle concerne au premier chef les travailleurs, n'est pas sans inquiéter le patronat qui, à travers la nature des conflits auxquels il a eu à faire face, y voit non seulement une remise en cause de son pouvoir, en matière d'organisation, mais aussi en ce qui concerne la finalité d'un type de production qualifié « d'organisation scientifique du travail ».

D'autre part, l'importance même des conflits engagés par les travailleurs et leur popularisation, ont contribué à instaurer une amorce au débat général sur ce problème. C'est ainsi que sociologues et médecins entre autres, ont essayé de cerner les raisons de ce malaise.

La lutte des travailleurs a obligé patronat et pouvoirs publics à s'intéresser à ce problème.

C'est ainsi qu'après de longs travaux préparatoires, a été votée la loi du 27 Décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail qui prévoit entre autres, un accroissement des moyens des C.H.S.

D'autre part, se poursuivent actuellement au niveau interconfédéral, les négociations avec le C.N.P.F. sur les conditions de travail.

La loi du 27 décembre 1973 et la S.S.E.

Ce que prévoit la loi :

— D'une manière générale, associe le comité d'entreprise à toute recherche de solutions visant à l'amélioration des conditions de travail (durée et horaires - organisation matérielle - ambiance - facteurs physiques).

— Rend obligatoire sa consultation avant toute introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail ou modification importante de cet ordre dans l'entreprise,

— Impose à l'employeur de lui soumettre chaque année un rapport sur les actions menées au cours de l'année écoulée.

— Prévoit la constitution d'une commission spéciale du C.E. dans toutes les entreprises de plus de 300 salariés.

— Crée au niveau national, une « agence pour l'amélioration des conditions de travail »

— Accroît les moyens des C.H.S.

— Règlements plus rigoureusement l'utilisation et la cession des machines dangereuses.

— Etend les pouvoirs d'intervention de l'inspecteur du travail à tous les locaux où sont hébergés les travailleurs.

— Autorise l'employeur à pratiquer « l'horaire à la carte » sur demande de certains salariés et, sauf opposition du C.E.

— Facilite et règle « le travail à temps partiel », en l'entourant de certaines garanties.

Le rôle des S.S.E.

Il est certain que la nouvelle Loi du 27 décembre 1973 prise dans « sa lettre », donne aux Comités d'Entreprises des prérogatives étendues puisqu'elle prévoit explicitement l'inter-

vention des C.E. dans le domaine considéré habituellement comme réservé au chef d'entreprise (organisation du travail, investissements...).

Non seulement le C.E. émettra un avis sur l'action menée par celui-ci, dans ce domaine, mais il pourra également proposer des priorités ou demander des actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'Entreprise.

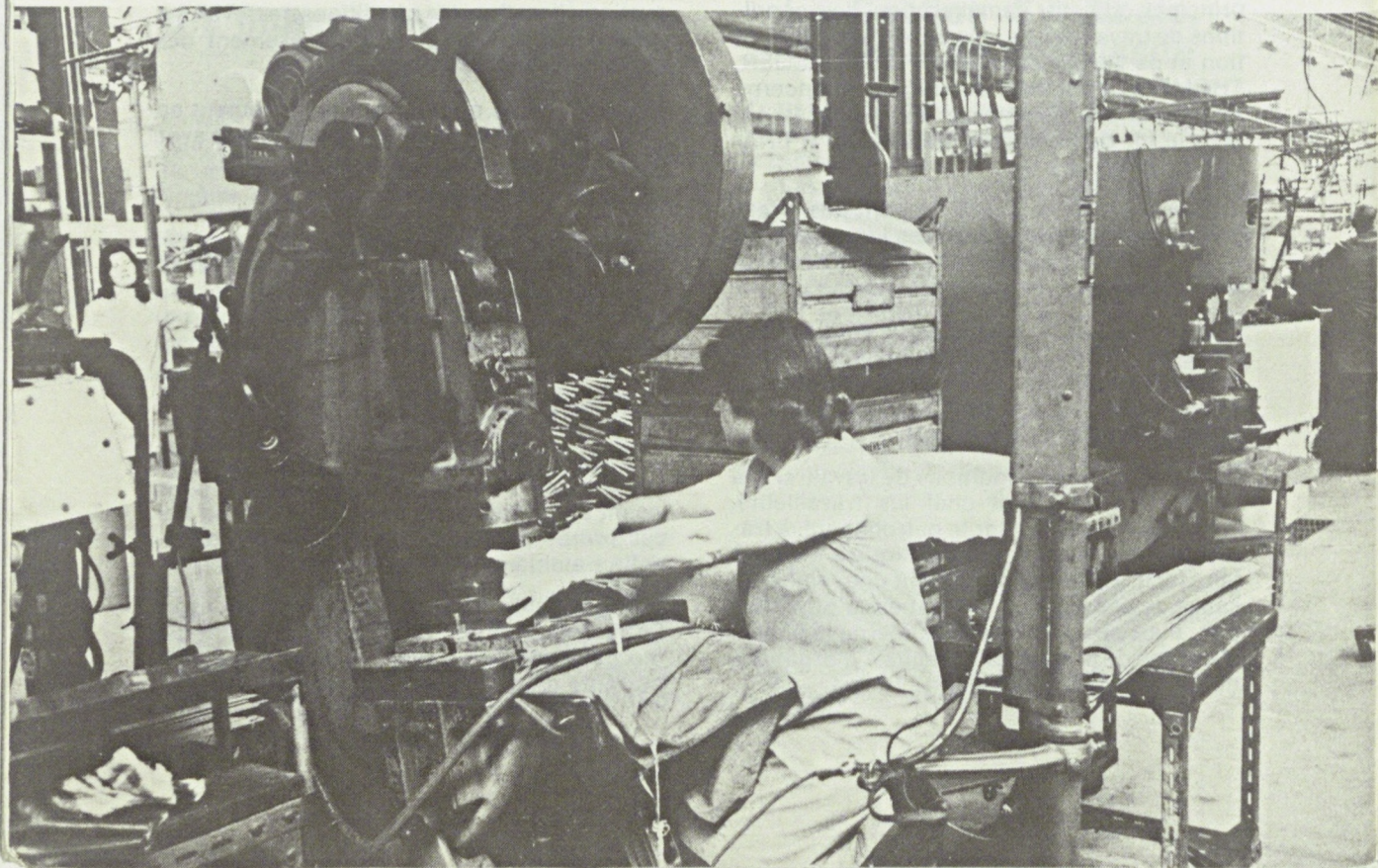
Ceci étant, il est non moins certain que la perspective « participationniste » a présidé à l'élaboration de ce texte en facilitant l'intervention des institutions dans ce domaine. Le rôle et la responsabilité des S.S.E. sont plus que jamais engagés afin que ces institutions (C.E. et C.H.S.) ne soient pas détournées de leurs objectifs. Pour cela, il importe que les S.S.E., en assurent et en garantissent le fonctionnement par :

- Une politique syndicale en matière de C.E. et C.H.S. élaborée et contrôlée collectivement au sein de la S.S.E.

- Une participation active des élus à la vie de la S.S.E.

— les membres de C.E. ou de C.H.S. les D.P., Délégués syndicaux, représentants au C.E. sont bien porteurs de la politique syndicale.

- La conquête et le recueil de l'information par le C.E. et son traitement par la S.S.E.



La conquête de l'information et son traitement

Si les attributions des C.E. et des C.H.S. en particulier, ont été renforcées en matière d'intervention sur la politique patronale, et du droit à l'information, il n'en est pas de même en ce qui concerne le **contrôle de cette information**.

L'action syndicale quotidienne et différents conflits démontrent la volonté délibérée du patronat et directions de tronquer l'information donnée aux représentants du personnel, y compris au C.E. et aux Conseils d'administration.

● **La vigilance des membres des C.E. doit être constante et l'action des travailleurs nécessaire pour renforcer la loi dans ce domaine.**

La possibilité de traiter et de populariser l'information, pour les SSE, doit être un droit reconnu légalement. Car, en ce qui nous concerne, les SSE doivent pouvoir librement débattre avec les travailleurs, de manière à ce que ceux-ci puissent s'exprimer sur leurs conditions de travail et donner leur avis sur les projets patronaux.

Deux aspects importants de la loi :

- 1 - Adaptation des C.H.S. aux lieux et risques
- 2 - Création d'une commission spéciale des C.E. pour les entreprises de plus de 300.

Meilleure adaptation aux C.H.S.

(décret : 1er avril 1974 - J.O. du 5 avril 74)

● Champ d'application

- pour les établissements industriels : 50 salariés et +
- pour les autres établissements : 300 salariés et +

Le mot établissement désigne ici tous les lieux de travail, quelles que soient leurs formes juridiques, géographiques ou matérielles. Par exemple, une entreprise de 60 salariés comprenant deux établissements de 45 à 15 salariés, sera tenue de constituer un C.H.S. pour ces deux établissements.

● **Nombre de C.H.S. ou de S.H.S. (secteur hygiène et sécurité) par établissement et aussi de représentants**

a) nombre de C.H.S. ou de S.H.S.

Dans les établissements de plus de 1 500 salariés, le comité d'Entreprise ou le comité d'établissement détermine le nombre et la compétence des comités d'hygiène et sécurité qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques aux dimensions, à la répartition des ateliers ou groupes d'ateliers, ainsi qu'au nombre des travailleurs occupés dans ces ateliers ou groupes d'ateliers.

Quel que soit l'effectif avec les conditions ci-dessus, la division peut être faite en Secteur d'Hygiène et Sécurité.

b Nombre de représentants

Entreprise ou parties d'établissement	Représentants	dont cadre ou maîtrise
500 au plus	3	1
501 à 1500	6	2
plus de 1500	9	3

choisis par un collège comprenant les membres élus du C.E. et des D.P. (seuls les représentants du personnel peuvent en choisir d'autres).

Revalorisation des représentants

● Protection

Bénéficient des mêmes règles que les membres du C.E. pour les entreprises de plus de 300 salariés (quels que soient le nombre et la dimension des établissements).

● Cause de danger imminent

- danger imminent signalé par un représentant au chef d'établissement ou son préposé ;
- immédiatement contrôle avec le représentant ;
- le représentant consigne son avis au P.V. du C.H.S.
- sinon, interruption des travaux - le chef d'établissement doit communiquer l'avis du représentant du personnel à l'Inspecteur du travail, dans les 24 heures sous peine d'amende (500 à 3000 Frs x nb de salariés concernés — récidive : 2 mois à 1 an ou 2000 à 50 000 F).



ATTENTION !

Cette mission est décidée par le représentant seul et il n'est pas précisé dans le texte si elle est comptée comme heure de travail.

● **Mandat**

Le mandat des représentants du personnel est allongé à deux ans.

Renforcement du rôle du CHS

● **Conditions de travail**

- suscite toutes initiatives pour des méthodes ou procédés de travail plus sûrs.
- Développe le sens du risque : information nouveaux embauchés et aux travailleurs mis sur de nouvelles tâches.

— Il veille à l'instruction et au perfectionnement du personnel dans le domaine Hygiène et Sécurité (stages sauvetage, secourisme, hygiène et sécurité sont admis pour formation professionnelle.)

● **Institution ordre du jour minimum réunion C.H.S.**

Réunion une fois tous les trimestres ou après tout accident grave ou pouvant entraîner des conséquences graves.

— les réunions ont lieu dans l'établissement pendant le temps de travail.

Ordre du jour minimum :

— Examen du projet de programme des actions relatives à l'Hygiène et à la Sécurité pour l'année à venir.

— **Organisation de missions individuelles et la désignation des membres du Comité, représentants du personnel qui en sont chargés.**

- Examen accident et maladie
- résultats des missions
- Compte-rendu trimestriel d'activité
- Comité doit être informé par son président des observations de l'Inspecteur du Travail ou contrôleur, de l'ingénieur-conseil ou contrôleur sécurité sociale.

Ces réunions ou missions décidées par le C.H.S. sont rémunérées comme temps de travail. Si les salariés membres du C.H.S. sont en même temps au C.E. ou D.P., les heures du C.H.S. sont en plus des 20 ou des 15 h.

En conclusion, le comité d'Hygiène et Sécurité a à prendre en charge, en plus, les conditions de travail. Les conditions particulières de Sécurité et les conditions de travail différentes (labo, atelier, travail à la chaîne) peuvent permettre de réaliser plusieurs C.H.S. ou S.H.S. Ces nouvelles structures doivent être mises en place à l'initiative des C.E. et D.P. Celles-ci peuvent permettre aux sections syndicales de mettre, par secteur, des adhérents au travail et, en même temps, de les protéger.

Création d'une commission spéciale du C.E. pour les entreprises de plus de 300 salariés

— La mise en place est obligatoire dans tous les établissements de plus de 300 salariés
— Sa composition est celle de toute commission du Comité, suivant les règles posées à l'article L.434-3 du Code du Travail :

* membres du comité auxquels peuvent éventuellement s'adjoindre, avec voix consultative, les experts et techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du Comité.

Rien n'empêche également d'y faire siéger des délégués syndicaux. Dans tous les cas, c'est au Comité d'Entreprise qu'il appartient de déterminer la composition de la commission spéciale.

— le temps passé aux réunions prévues est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures pour les membres titulaires des C.E.

— Ses attributions sont celles reconnues au comité lui-même en matière d'amélioration des conditions de travail :

- * études et recherches de solutions susceptibles d'améliorer les conditions de travail,
- * examen du rapport annuel présenté par l'employeur en ce qui concerne :
- * les actions menées dans ce domaine,
- * un programme détaillé, comportant une évaluation chiffrée des actions qu'il se propose de mener dans les mêmes domaines pour l'année à venir.

Il faut noter que la commission spéciale n'est jamais qu'un organisme d'étude et de travail. Le pouvoir de décision revenant en dernière analyse au C.E. lui-même.

En conclusion

Comme nous le disons au début, c'est avant tout l'action des travailleurs dans les entreprises et la popularisation, qu'ont su faire nos organisations, sur cet aspect important de la vie des travailleurs, qui ont permis :

- * que le débat s'instaure sur cet aspect important de la vie des travailleurs,
- * que la négociation s'engage entre les confédérations et le C.N.P.F.,
- * qu'une loi soit votée, dite loi du 27 décembre 1973.

Il s'agit pour nous d'en apprécier leur portée dans le cadre de notre politique syndicale.

Il s'agit avant tout, pour nos S.S.E., de déjouer le piège de la « participation ». Nous n'avons pas à cautionner la politique patronale, pas plus qu'à transformer nos organisations en bureau d'études de la Direction.

Nous avons, au contraire, à être offensifs.

Comme nous l'avons écrit dans le rapport préparatoire au 36ème congrès F.G.M. : « une stratégie d'action pour tous les métallurgistes. »

« Dans l'action à entreprendre, ici moins qu'en face d'autres revendications, il n'existe de « recettes » toutes prêtes, encore moins de solutions « miracles » de caractère global ou conventionnel. C'est bien dans les entreprises qu'il faut rechercher la revendication la mieux adaptée et l'action la plus efficace ».

C'est dans cet esprit que les dispositions contenues dans la Loi du 27 décembre 1973, doivent être prises en compte.

SALAIRE ET HIERARCHIE

Si l'on fait un bilan des conflits de ces derniers mois, on constate que les augmentations de salaires, la progression du pouvoir d'achat restent les revendications essentielles.

Mais souvent et très vite les travailleurs découvrent que le problème des salaires est inséparable des autres revendications et ils remettent en cause, ce qui les met dans une situation de dépendance et de domination : les classifications, les conditions de travail, la hiérarchie.

La C.F.D.T., par son action, ses prises de position, a largement contribué à une telle prise de conscience. Au-delà de la revendication chiffrée et notre volonté de réduire les éventails hiérarchiques, nous nous situons dans la perspective d'une transformation profonde, à la fois des comportements des travailleurs et des structures économiques et sociales.

Le problème des salaires, outre sa réponse immédiate et conjoncturelle à la progression du pouvoir d'achat et à la situation inflationniste, cristallise l'action à mener sur les rapports sociaux, la division du travail.

Dans l'élaboration des revendications salariales, nous devons nous attacher à faire le lien entre l'immédiat et la perspective.

Réduire les inégalités en assurant un accroissement plus rapide des basses rémunérations et par là-même :

— contester le système hiérarchique qui anoblit la fonction des uns et dévalorise celle des autres.

— remettre en cause le pouvoir et l'autorité dans l'entreprise et le mode de croissance.

Cette remise en question va bien dans le sens du socialisme, mais pour qu'une telle stratégie puisse être réellement efficace, elle ne peut se satisfaire dans l'approximatif et l'à peu près.

Outre que nous sommes la seule organisation à pratiquer cette démarche, il n'est pas non plus très simple de combattre les structures oppressantes. Ne donnons-nous pas parfois l'impression à certaines catégories de nous attaquer à elles.

S'il n'est pas question pour la C.F.D.T. de réduire le pouvoir d'achat de qui que ce soit, l'absence de confrontation entre les adhérents issus de toutes les catégories de travailleurs peut provoquer des « clashes » d'autant plus inutiles qu'ils créent des oppositions

sans fondement et nuisent à la prise en charge collective des réponses offensives à apporter. La F.G.M. a reprécisé sa position en matière de salaires et pouvoir d'achat, tant en ce qui concerne la structure, l'évolution, la hiérarchisation.

Elle propose une nouvelle conception du salaire, qui dissocie la hiérarchie de fonction et la hiérarchie de salaires.

Cette nouvelle répartition des salaires sur ces deux axes :

— l'un garantissant l'évolution de la satisfaction des besoins et basé sur le progrès identique pour tous,

— l'autre hiérarchisé rémunérant la responsabilité, la compétence est apte à modifier les données qui définissent la politique salariale et à dissocier le salaire de la force de travail.

Une telle conception est propre à promouvoir une stratégie anti-capitaliste et à entraîner la contestation de l'organisation sociale hiérarchique et inégalitaire sur des bases unifiantes. Diverses évolutions en cours doivent amener les S.S.E. à mieux repréciser leurs revendications, à mieux maîtriser les objectifs fédéraux, les diverses stratégies en présence dans l'entreprise (notamment la C.G.T.)

A l'heure où l'inflation est inquiétante et où les pseudo réformes de l'entreprise vont se faire jour, une information vers les travailleurs sur nos objectifs et notre politique est urgente.

Dans les diverses publications (VOIX DES METAUX - B.M. - B.R.S.) on trouvera des séries d'articles, des rappels, des expériences propres à aider les S.S.E. dans leur action. Les textes de congrès 1971 et 1974 sont autant d'outils utiles.

Enfin la revue « C.F.D.T. AUJOURD'HUI » consacre son N° 8 juillet-août 1974, à la hiérarchie. Nous rappelons ici les grands chapitres :

- des travailleurs parlent de la hiérarchie
- la hiérarchie : un thème unique, des luttes multiples
- autorité et hiérarchie dans l'entreprise
- hiérarchie, pouvoir et croissance
- analyse marxiste et hiérarchie
- autogestion et hiérarchie
- avancer dans les revendications sur la hiérarchie
- la hiérarchie : définition et statistiques.

La F.G.M. présente à la 10ème Conférence des Jeunes de l'I.G. METALL

Depuis notre adhésion à la F.I.O.M., la F.G.M. a développé les contacts bilatéraux avec les organisations syndicales adhérentes et principalement au niveau européen avec nos camarades allemands de l'I.G. METALL ;

Chaque année, un ou deux séminaires concernant les jeunes militants de chaque organisation ont lieu, soit en Allemagne à Schliersée en Bavière, dans le chalet des jeunes de l'I.G. METALL, soit en France.

Ces séminaires ont permis une confrontation et une compréhension toujours très intéressante sur l'action syndicale des organisations dans le contexte économique et politique de chaque pays.

La structure syndicale de la F.G.M. /C.F.D.T. et de l'I.G. METALL est très différente et il est quelquefois difficile de faire des comparaisons, surtout si on ne tient pas compte de l'évolution historique spécifique à chaque pays.

Que représente l'I.G. METALL ?

2 460 000 adhérents au 31 décembre 1973.
337 829 ont moins de 22 ans.

Elle est rattachée à la Confédération D.G.B. qui regroupe 7 200 000 adhérents.

L'I.G. METALL représente donc 30,4 % de sa Confédération, et son développement est constant.

Les jeunes ont une place particulière dans l'organisation

Les jeunes sont organisés parallèlement à l'organisation adulte. Ils disposent d'une structure dont l'autonomie est relativement importante mais dont la politique générale est

définie en Congrès. Celle-ci est tout à fait différente de notre conception du syndicalisme qui, au contraire, essaye d'intégrer l'ensemble des catégories spécifiques et des groupes sociaux au sein des sections syndicales, ce qui permet, à partir de cet apport spécifique de chacun, d'élaborer une politique unifiante et solidaire pour l'ensemble des travailleurs.

Les jeunes sont donc en quelque sorte « marginalisés » par rapport à l'organisation adulte.

Une législation et des droits spécifiques viennent renforcer cette situation.

Ainsi, les jeunes travailleurs sont représentés dans l'entreprise par des délégués élus, ceux-ci pouvant être âgés de 25 à 35 ans !!! Ils représentent les jeunes dès qu'ils rentrent en apprentissage et jusqu'à l'âge de 25 ans.

Bien sûr, un problème se pose. Le fait qu'un délégué jeune élu et représentant les jeunes dépasse l'âge limite de 35 ans, celui-ci après avoir accompli la période de couverture juridique comme délégué, s'il n'est pas réélu dans le cadre des représentants adultes, peut être licencié. Il y a donc sur ce point, un problème de droit auquel il faut faire très attention afin que les délégués jeunes, ne soient pas licenciés alors qu'ils avaient pris des responsabilités importantes dans l'organisation syndicale et dans l'entreprise.

La F.G.M. /C.F.D.T. invitée à la 10ème Conférence des jeunes de l'I.G. Métall

C'est la première fois que nous sommes invités à une conférence jeunes qui se déroule



sous forme de congrès, tous les trois ans, et qui prépare les débats sur des points précis pour le congrès général de la métallurgie de l'I.G. METALL (qui s'est tenu du 15 au 21 septembre à Hanovre).

Nous avons apprécié cette invitation et répondu favorablement par la participation d'un membre du Conseil Fédéral, Jean LIMONET. Les travaux ont été riches tout au long de cette conférence et vous trouverez ci-dessous l'analyse effectuée par Jean, pour le « Bulletin du Militant ».

Thème de la 10ème Conférence jeunes : « Solidarité est notre force »

1°) la place de l'organisation syndicale dans la société d'aujourd'hui

Dans le rapport volumineux présenté à la conférence, plusieurs points ont été dégagés concernant :

- la lutte collective des adhérents sur la protection des acquis sociaux d'aujourd'hui,
- la disparition des différentes classes, d'où l'élaboration d'une nouvelle législation permettant des réformes sociales allant dans le sens d'une transformation fondamentale de la société. Dans cette action, les jeunes ont une place importante à prendre.

2°) La formation syndicale

Dans les débats, de très nombreux jeunes sont intervenus à la tribune sur un point de préoccupation important : la formation syndicale des jeunes.

Le fait d'avoir obtenu un texte de loi qui permet d'avoir des délégués jeunes, demande que de nombreux jeunes puissent se former syndicalement, acquérir une formation idéologique pour une véritable émancipation de caractère anti-capitaliste. Nombreuses ont été aussi les interventions pour dire qu'il ne s'agit pas de faire ressortir des problèmes de génération, et que c'est ensemble qu'il faut se battre pour faire respecter le droit des travailleurs dans les entreprises.

Au cours de l'année 1973, il s'est tenu 138 sessions nationales. Tous les frais sont pris en charge par l'organisation syndicale ; il ne faut pas oublier que les cotisations sont de l'ordre de 15 à 22 D.M. par mois, ce qui correspond de 30 à 44 francs.

3°) Apprentissage très différent de celui des jeunes français

Après leur huit années de scolarité, la plupart des jeunes allemands rentrent en apprentis-

sage directement dans l'industrie. Il n'existe par d'école professionnelle ou technique en dehors des écoles privées d'industrie et d'entreprise.

Il y a donc de ce fait beaucoup de problèmes pour les jeunes qui ont d'énormes difficultés actuellement à trouver une place d'apprenti qui leur permette d'apprendre un métier, donc d'acquérir une qualification professionnelle et en même temps, garantir leur avenir. En cette période, le nombre de demandes dans les centres d'apprentissage est beaucoup plus important que ce que propose l'industrie allemande. Les jeunes ne pouvant obtenir un contrat sont obligés de s'embaucher comme manœuvres, sans perspectives de promotion.

L'éducation nationale allemande ne s'occupe absolument pas de la formation professionnelle, aussi bien en cours pratiques que théoriques.

4°) De très nombreux autres problèmes soulevés

Actuellement, de plus en plus de jeunes deviennent objecteurs de conscience et combattent pour que ceux-ci puissent servir le pays en dehors de l'armée. Par exemple, par la création d'un nombre plus important d'emplois pour ces jeunes. D'autres problèmes, tels que la contraception, ont été soulevés à la tribune et à propos desquels les jeunes veulent prendre leurs responsabilités. Il existe aussi des différences importantes de salaire et de qualification entre le travail professionnel d'un jeune garçon et d'une jeune fille.

5°) Des objectifs revendicatifs importants pour les jeunes

Ces objectifs portent en premier sur la protection des jeunes, aujourd'hui en Allemagne. Il s'agit pour eux d'analyser le système, de dénoncer le profit et ses effets, l'aliénation des jeunes travailleurs et vouloir une humanisation du travail. Pour les congés, des objectifs sont demandés : pour les moins de 18 ans, 36 jours par an, pour les moins de 30 ans, 26 jours par an.

Un objectif important leur paraît nécessaire : celui d'intégrer la formation générale, avec ses dimensions économiques et sociales, dans la formation professionnelle. Que cette formation professionnelle soit élargie et ouverte à toutes les possibilités de professions.

Au point de vue international :

- dénonciation de la place des militaires dans les pays fascistes,
- faire connaître et dénoncer la triple coalition, militaire, économique et politique.

Forme des débats

Cette 10ème Conférence jeunes rassemblait environ 650 délégués. Certains portaient des mandats pour des interventions ou des positions qui avaient été prises lors de la préparation de cette conférence, dans les équipes syndicales à la base.

Ce qu'il ressort du travail de ces trois jours, c'est le nombre important d'interventions faites par les jeunes ; ces interventions étant toutes préparées collectivement et très charpentées sur les sujets débattus.

Délégations étrangères

De nombreuses délégations étrangères ont été invitées. Une vingtaine de pays étaient représentés, en particulier de nombreux pays d'Europe avec un représentant d'Israël, une délégation de Turquie, une forte délégation d'U.R.S.S., ainsi que des représentants du Chili en Allemagne depuis le coup d'Etat. Pour la France, F.O. et C.F.D.T. ont été invitées, seule la C.F.D.T. a répondu favorablement.

La Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (F.I.O.M.) était représentée par Ilda SIMONA, responsable des jeunes sur le plan international, et qui est intervenue à la tribune de la Conférence.

Un avenir avec beaucoup d'espoir

Par la satisfaction des revendications de l'année écoulée, nous pouvons dire que les jeunes de l'I.G. METALL ont un sentiment de succès et sont en même temps encouragés pour continuer la lutte. L'objectif de leur développement et le thème de leur conférence « **SOLIDARITE EST NOTRE FORCE** » pourra les animer encore de nombreux mois et de nombreuses années pour faire progresser leurs revendications et bâtir une société nouvelle en Allemagne.

POUR LA DEUXIEME FOIS, LA F.G.M. SE REND EN UNION SOVIETIQUE

Du 20 juillet au 1er août 1974, une délégation commune, FGM. /C.F.D.T., F.T.M. /C.G.T. (deux camarades par Fédération) a visité l'Union Soviétique. Une première délégation commune avait été reçue par les syndicats soviétiques en 1972 (B.M. n° 8 /72) et en 1973, nous avions, à notre tour, reçu 3 représentants des syndicats de la mécanique et de la sidérurgie d'U.R.S.S.

La visite de 1974 était placée sous le signe de la diversité : En 10 jours, le syndicat soviétique de la mécanique nous a en effet, à travers 3 Républiques (Russie, Géorgie, Ukraine), permis de visiter des usines de camions, de machines outils de pelles hydrauliques, d'ordinateurs, un centre de conditionnement de thé, et même une usine de champagne, un centre de vacances, une base de pionniers (scouts) et, à chacune de ces visites, d'établir de nombreux contacts avec les responsables syndicaux et les directions des Entreprises.

Le voyage était organisé par le syndicat de la mécanique. C'est N. DRAGOUNOV, Président de ce syndicat, qui nous a présenté le programme. Auparavant, N. DRAGOUNOV nous avait rappelé les « 4 obligations des syndicats soviétiques » :

1 - **Au niveau de la production**, « mettre en œuvre les meilleures formes de mobilisation des travailleurs pour accomplir le plan »

2 - **La défense des travailleurs** « bien qu'en Union Soviétique, les travailleurs n'ont personne contre eux, le syndicat doit veiller au respect de tous leurs droits : organisation du travail, salaire, sécurité, loisirs »

3 - **La formation** : « former l'homme de la société communiste. C'est la fonction la plus difficile, mais le syndicat a, pour cette fonction, beaucoup de facilités ».

4 - **La coopération internationale** : Dragounov cite, comme exemple, la préparation de la conférence de Londres sur les conditions de travail (Décembre 1974) et les contacts avec les Italiens et les Français relatifs à la construction en URSS, d'usines FIAT et RENAULT.

En terminant cet exposé introductif, N. DRAGOUNOV se félicite de l'état d'avancement du 9ème Plan Quinquennal (3 ans 1/2 d'accomplis) : La production de la mécanique augmente de 12 % chaque année, celle de la sidérurgie de 7 %, grâce aux métallos qui sont au premier rang de la révolution scientifique et technique. Bien sûr, ajoute N. DRAGOUNOV, nous avons des difficultés. Ainsi, dans les magasins, le

choix des produits est limité. Mais nous avons tout le nécessaire. Les files d'attente concernent surtout les produits rares et chers ; ainsi, les voitures de tourisme. Des travailleurs attendent des logements : cela ne signifie pas qu'ils sont à la rue, mais qu'ils veulent s'agrandir, car, dans notre pays, le logement est très bon marché. De tout cela, vous pourrez juger vous-mêmes dans ce voyage qui doit vous permettre de découvrir trois Républiques de l'Union Soviétique :

* la RUSSIE (Moscou) - visite d'une usine de camions

* la GEORGIE (Tbilissi) : une usine de machines outils

* l'UKRAINE (Kiev) : une usine d'ordinateurs et une usine de pelles hydrauliques.

SLAVA, membre du comité central de la mécanique, et un interprète EUGENIA, nous accompagneront durant tout notre voyage.

Voici pour l'introduction à cette visite de l'Union Soviétique.

Il n'est pas possible de faire un **compte rendu détaillé** de tout ce que nous avons découvert en dix journées bien remplies. Nous allons plutôt tenter d'abord, de dégager une **impression d'ensemble** et, ensuite, nous indiquerons **LES QUESTIONS** que nous avons posées à nos hôtes, et les

réponses qui nous ont été données, car, à l'issue de ce voyage, les questions que nous avons posées, au fur et à mesure des visites, nous apparaissent être des clés importantes pour la compréhension de l'Union Soviétique.

IMPRESSION D'ENSEMBLE

1 - Appréciation positive sur les conditions de travail et de sécurité des entreprises visitées (bien sûr, des entreprises bien placées dans la compétition pour la réalisation des objectifs du Plan). Le rythme des chaînes de montage nous est apparu modéré. Les responsables syndicaux nationaux semblent intervenir, directement auprès des directions d'entreprise, pour faire respecter la sécurité.

2 - Le rôle considérable du syndicat dans l'organisation du repos des travailleurs et des loisirs. Ainsi, 26 crèches dans l'usine de camions LI-KATCHIEV (60 000 travailleurs), piscine dans l'usine d'ordinateurs, patinoire pour l'usine de pelles mécaniques, bases de loisirs pour les travailleurs et pour leurs enfants (pionniers).

3 - Attachement à la hiérarchie et à la discipline, mise en valeur constante du travail, du progrès technique, culte de Lénine dont on n'a pas ou-



blié, notamment, la fameuse déclaration : « Le communisme, c'est les soviets plus l'électricité ».

4 - Importance primordiale attachée par le syndicat à l'**émulation socialiste** pour la réalisation des objectifs du Plan :

- mise en valeur des héros du travail : encouragement psychologique
- système complexe de primes et d'encouragements matériels divers

5 - Le syndicat d'entreprise est « subordonné » aux niveaux supérieurs de l'organisation syndicale (N.B. nous ne pensons pas qu'il s'agit d'une erreur de l'interprète). Il ne semble pas que le syndicat local intervienne dans l'élaboration des plans, mais uniquement dans leurs conditions d'application

6 - Enfin, il nous est apparu une **diffusion massive** d'un bien être « rustique » et d'une culture de caractère traditionnel (les ballets et opéras classiques) servie d'ailleurs, par une technologie moderne (audio-visuel).

Après ces premières impressions, nous allons préciser, à partir des questions que nous avons posées à nos hôtes, certaines des préoccupations que nous avons eues durant ce voyage.

Ces questions ne doivent pas minimiser l'importance considérable que nous attachons au régime socialiste issu de cet événement capital qu'est la Révolution d'Octobre.

QUELQUES QUESTIONS QUE NOUS AVONS POSEES AUX SYNDICATS SOVIETIQUES

« Dans la politique de masse, dire la vérité, c'est la nécessité politique ». Gramsci.

Nous avons noté la tendance permanente à rattacher toute innovation technique, tout progrès scientifique aux vertus de la théorie marxiste-léniniste, à la pensée de Lénine.

Cela nous paraît dangereux car cela rend totalement inexplicable, par exemple, le débarquement U.S. sur la lune (on en parle peu, dans le « palais du Cosmos » de l'exposition de l'économie soviétique), et ne permet pas non plus d'expliquer les problèmes actuels des engins spatiaux soviétiques (les difficultés des Soyouz).

Il est toujours dangereux de cacher la force de l'adversaire.

1°) LE SYNDICAT ET LA PRODUCTION

Dans les entreprises, les objectifs du Plan sont affichés : par exemple, 2 540 camions au 1.08.74

Question : ROLE DU SYNDICAT DANS LA DETERMINATION DES OBJECTIFS DU PLAN ?

Réponse : On a déjà tous les chiffres pour le quinquennat suivant. Ils sont définis par le ministère. Dans l'usine, par ateliers, puis à la direction, on discute de la possibilité de réaliser ces chiffres. Les travailleurs ne sont pas concernés sur la façon d'atteindre les objectifs et de les dépasser. Ce n'est pas le plan qui est essentiel, c'est la convention collective qui définit les conditions concrètes dans lesquelles les travailleurs vont avoir à réaliser la production (usine d'ordinateurs).

Question : ROLE DU SYNDICAT DANS L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION ?

Réponse : La meilleure technique de production de masse est la chaîne. Mais, pour éviter la monotonie, nous faisons tout notre possible pour que les travailleurs apprennent le maximum d'opérations (usine de camions Likachiev) L'essentiel est la sécurité des travailleurs et l'organisation de leur repos (à l'usine de camions, 60 000 travailleurs, pas un seul accident mortel depuis 7 ans... !)

Question : ET L'AUTOMATISATION ?

Réponse : L'automatisation n'apporte que du bien au travailleur, à qui elle permet de gagner plus (usine d'ordinateurs).

Question : POURQUOI VOULEZ-VOUS CONSTRUIRE UNE USINE DE 100 000 TRAVAILLEURS ? (usine de camions Kama)

Réponse : Plus rationnel pour organiser les loisirs.

Question : LE MARCHE EN U.R.S.S. — DANS LES PAYS CAPITALISTES, LES ORDINATEURS SONT LOUES. EN URSS, VOUS LES VENDEZ — POURQUOI ?

Réponse : Effectivement, pour les ordinateurs, le plus rationnel est de les louer. Actuellement, cela poserait en URSS, des problèmes très difficiles.

2°) LE SYNDICAT ET L'EMULATION SOCIALISTE

Tous les moyens psychologiques et matériels doivent être mobilisés pour que les travailleurs réalisent les objectifs du Plan :

— **Psychologiques :** valorisation constante du travail, grands portraits des héros du travail à la porte des ateliers et devant les usines.

— **Matériels :** priorité aux bons travailleurs, système de primes individuelles et collectives très importantes



Question : COMMENT JUSTIFIEZ-VOUS CETTE HIERARCHIE DE SALAIRES ET CETTE COMPETITION ?

Réponse. Le travail doit être payé suivant la quantité et la qualité. Ce n'est pas le communisme, car lui, supposerait que l'on demande le travail selon les capacités et qu'on paye selon les besoins...

Vous ne pouvez pas discuter des primes dans l'abstrait sans tenir compte de la mobilisation réelle des travailleurs (chez nous, les travailleurs ne quittent pas l'usine en courant au coup de sifflet) et du fait que l'emploi est garanti à tous (pas de licenciement).

Il n'y a pas d'individualisme, car chacun a conscience d'appliquer cet adage « Plus tu donnes à la société, plus la société te donne. »

3°) LE SYNDICAT ET L'ORGANISATION DES LOISIRS ?

Le syndicat prend en charge l'organisation du temps de repos des travailleurs en proposant énormément d'activités et de centres de loisirs.

Question : IL SEMBLE QUE VOUS CONSIDEREZ LES LOISIRS COMME UNE OBLIGATION DE L'ENTREPRISE QUI DOIT RECONSTITUER SA FORCE DE TRAVAIL ?

Réponse : C'est bien notre conception (usine de camions Likachiev)

Après la visite du centre de pionniers, (scouts), de l'usine d'ordinateurs, nous avons posé deux questions :

QUESTION : POURQUOI L'USINE DOIT-ELLE PRENDRE EN CHARGE MEME LES ENFANTS DES TRAVAILLEURS ?

Réponse : Ce n'est pas obligatoire pour les travailleurs de l'usine de choisir le camp. Peu importe qui organise. L'essentiel, c'est le repos.

Question : POURQUOI UNE FORMATION DE JEUNES, DU TYPE « INITIATION PARAMILITAIRE » (montée des couleurs, célébration des héros, discipline, etc.) ?

Réponse : La discipline est une nécessité pour tous.

Le camp de pionnier ne dure qu'un mois, nous voulons qu'il soit bien organisé et bien orienté. D'ailleurs, les moniteurs des pionniers doivent respecter les règles fixées par les travailleurs de la commission « loisirs des enfants » de l'usine.

4°) LE ROLE DES INGENIEURS ET DES CADRES

Lors de chaque visite, nous avons été surpris, les camarades de la CGT également, par l'importance donnée aux ingénieurs et cadres. Ainsi, il existe pour les ingénieurs, cadres et techniciens, un barème de salaires minimum établi par chaque ministère de branche indus-

truelle à Moscou. Et chaque prime globale est divisée en deux, une part ICT et une part simples travailleurs (ainsi la prime pour le lancement d'une nouvelle technique : 40 % ICT et 60 % ouvriers). Le Directeur et le Directeur adjoint étant traités à part. Par ailleurs, de nombreux responsables syndicaux sont des ingénieurs.

Question (C.G.T.) : COMMENT EST CONCU LE ROLE DES INGENIEURS ?

Réponse : On place aux postes les plus élevés, les gens les plus intelligents, dans tous les sens du terme. Il faut tenir compte cependant de ce que les gens, avant d'être diplômés, ont souvent été de simples travailleurs : ils savent ce que sont des ampoules sur les mains. Bien sûr, il y a beaucoup d'ingénieurs parmi les responsables, mais ce n'est pas le président qui décide de tout, c'est le comité syndical.

Dans le comité central de la mécanique, sur 184 personnes, il y a 93 « simples travailleurs ».

(N.B. : nous ne savons pas si la dénomination ingénieur correspond exactement à la dénomination française)

5°) LE STALINISME

Notre voyage nous conduisait en Géorgie. Nos hôtes géorgiens nous ont emmené dans la ville natale de Staline : Gori. Le musée Staline ne dit pas un mot de la position du 21ème congrès du P.C.U.S. dénonçant le culte de la personnalité et réhabilitant les victimes du stalinisme.

Par contre, ce musée est un monument à la gloire de Staline, dont les statues ornent bien des places de Géorgie. D'où nos questions :

Question : QUEL A ETE LE ROLE DU SYNDICAT POUR PROPAGER LES THEMES DU 21ème CONGRES DU PCUS — QUELS PROBLEMES SE SONT ALORS POSES DANS L'ORGANISATION ?

Réponse : (N.B. : La réponse nous semble devoir être livrée en entier, en raison de l'importance de la période Staline pour l'histoire du mouvement socialiste)

Vous avez visité Gori. Vous pouvez donc dire à haute voix, à votre retour en France, que le nom de Staline n'est pas barré. Si vous lisez des livres écrits par des personnalités importantes (Joukov par exemple), vous verrez que l'on redonne toute sa valeur à Staline. Des films récents en Union Soviétique montrent également le rôle très important joué par Staline pendant la dernière guerre. Notre peuple est très reconnaissant à Staline, et a beaucoup déploré sa mort.

En même temps, Staline a fait beaucoup d'erreurs. Elles ont été critiquées, car elles ont été faites au détriment du peuple, et de notre politique. Il a puni des hommes sans raison, et

beaucoup de dirigeants politiques sont morts sous Staline.

Nous ne savons pas combien de personnes ont disparu. Cela n'a pas été publié. C'est un nombre très important.

Au 21ème Congrès, le culte de la personnalité de Staline a été très critiqué. Il était nécessaire de faire cette critique par justice. En effet, il était évident que beaucoup d'honnêtes gens avaient été opprimés. Il y en avait beaucoup parmi ceux qui étaient morts, qui avaient des femmes et des enfants ; il fallait les réhabiliter.

Le PCUS a dit cela à haute voix.

Cela concernait Staline et d'autres. Cette idée est passée au 22ème Congrès. C'était bien l'avis des travailleurs qu'il fallait rétablir la justice. Mais en même temps, la génération plus âgée est beaucoup plus reconnaissante à Staline qui a tout fait pour la victoire.

Le tombeau de Staline se trouve d'ailleurs derrière le Mausolée de Lénine, avec Kalinine.

Question : COMMENT SE FAIT-IL QUE LE CENTRALISME DEMOCRATIQUE N'AIT PAS REMPLI SON ROLE ?

Réponse : Il y a eu insuffisance de l'information. Des gens cherchaient à cacher l'information. Des

gens travaillaient mal. Ce n'est pas le socialisme qu'il faut critiquer, c'est le culte de la personnalité.

CONCLUSION 1

Les réponses nous paraissent incomplètes, elles ne rentrent pas dans notre schéma... Elles sont pourtant significatives du socialisme soviétique, de même que les questions qui ont été posées par la délégation française traduisent le système capitaliste libéral dans lequel nous vivons.

Ce qui, pour nous, paraît important, c'est la cohérence d'ensemble qui se dégage des visites et des échanges, dont ces quelques questions choisies ne sont qu'un aspect : « En Union Soviétique, les travailleurs n'ont pas d'adversaires. L'effort de tous les soviétiques, le progrès technique, vont permettre la construction du communisme. Les travailleurs font confiance à leurs représentants et à leurs élus qui sont, comme eux, des travailleurs issus de la base et qui ont, comme seule perspective, le bien commun. Bien sûr, cette construction d'une société nouvelle demande les efforts de tous. Comme chacun n'est pas spontanément communiste, cette pé-

riode transitoire exige une discipline, un contrôle, des stimulants et une lutte idéologique permanente. Cette lutte est d'autant plus nécessaire que l'U.R.S.S. est le porte drapeau dans le combat contre le capitalisme et contre le fascisme, et que, pour ses adversaires, tous les moyens sont bons ».

CONCLUSION 2

Cependant, même si le contre pouvoir syndical est plus efficace, même si, effectivement, la production n'est pas réservée à une minorité de privilégiés mais est bien destinée au plus grand nombre, même si l'U.R.S.S. ne connaît pas l'inflation, comment ne pas s'interroger ?

Même organisation « scientifique » du travail, même division du travail, même technique de direction (par objectifs), mêmes entreprises énormes (50 000, 100 000 travailleurs), même type de production...

Le socialisme dans l'entreprise, est-ce la même chose plus la pensée de Lénine... ?

Nous sommes bien au cœur du débat sur les objectifs significatifs pour la construction d'une société socialiste autogestionnaire.



sommaire

- Edito 1
- Engageons l'action... sur nos objectifs 2 / 4
- Un grand 36ème Congrès 5 / 6
- Un adhérent = Un nouveau syndiqué plus une brique 7 / 8
- Conditions de travail...
Soyons offensifs 9 / 13
- Salaire & Hiérarchie 14
- La F.G.M. présente à la 10 ème Conférence
des Jeunes de l'I.G. METALL 15 / 17
- Pour la deuxième fois, la F.G.M. se rend
en Union Soviétique 18 / 23

Bi-mensuel N° 403 — Sept - Oct. 74
5, rue Mayran, 75009 PARIS
Tél : 878.14.50 - 28062.43 - CCP PARIS 5350 - 43

Le Directeur-Gérant: A. MERCIER - Abonnement: 11F

IMP. ARTESSENE - LEVIN