

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



1-74

Editorial

ENERGIE : LE RETOUR DE FLAMME

Les débats sur la croissance économique, sur l'énergie, sur le nucléaire sont passés, en quelques jours, des discours d'experts internationaux à la salle à manger familiale. Brusquement, les Européens découvrent leur dépendance. Depuis des années, ils vivaient sur les richesses des autres, sans s'en faire : le réveil risque d'être douloureux.

La fin de l'ère coloniale ?

Jusqu'alors, les *acheteurs*, pays industrialisés, déterminaient le prix d'achat des matières premières (pétrole, cuivre, tabac, cacao, bois, etc...).

L'année 1973 est un tournant historique : ce sont les *vendeurs*, pays « en voie de développement », qui se mettent à déterminer leur prix de vente. Cela commence par le pétrole, des pays arabes bien sûr, mais également pétrole du Vénézuéla et du Nigéria : occasion excellente !... C'est ensuite les métaux, les autres matériaux suivront. Pourquoi pas ? A-t-on jamais consulté les Egyptiens, les Maliens, les Algériens ou les Chiliens avant de fixer le prix d'une Renault 16, d'un IBM 360 ou d'un téléviseur PHILIPS. Bien sûr, des discours sur l'aide aux pays sous-développés, on en a entendus. Il a même été question, à une certaine époque, de réserver à cet usage 1 % du P.N.B. des pays industrialisés. Ce projet n'a jamais été réalisé. Sur-tout, les états avaient depuis longtemps abandonné la politique énergétique — pourtant le moteur, le support de l'économie — aux intérêts privés, aux trusts pétroliers : ce qui était bon pour SHELL, MOBIL ou ESSO était bon pour l'Europe ! Il est trop tard pour pleurer !

Quelles conséquences ?

Crise, récession, dépression ? Les experts s'interrogent. L'Europe et le Japon devraient être frappés de plein fouet puisque leur économie repose essentiellement sur les matières premières importées. Aussi, les pronostics 1974 sont-ils sombres. Mais aujourd'hui ? Le gouvernement déclare : la France ne sera pas concernée par les réductions de pétrole. Pourtant, le prix de l'essence et du fuel augmente, les constructeurs automobiles ferment leurs portes pour 11 jours, les sous-traitants automobiles réduisent les horaires et toute l'industrie métallurgique risque, par ricochet, d'être concernée. Bien sûr, car la France n'est pas isolée. Si son premier client, l'Allemagne, est en crise, l'industrie française est malade, etc...

L'affaire du pétrole, spectaculaire, risque de faire oublier la **vraie** crise : l'inflation et le désordre monétaire, l'accroissement des disparités, conséquences logiques du développement capitaliste.

Alors, il ne faut pas s'en laisser conter : quand a-t-on tenu compte de l'avis des organisations syndicales en fixant la politique énergétique et la politique du transport ? Pourquoi donc les travailleurs accepteraient-ils de faire les frais de la crise ?

Le dollar remonte, les grands trusts pétroliers (ou plutôt « énergétiques ») vont faire des affaires en or, les profits vont monter aussi vite que le prix du pétrole. Le problème essentiel du contrôle des travailleurs sur l'économie est, une nouvelle fois, brutalement posé.

Le Secrétariat National

LE 36^e CONGRES DE LA FGM SE PREPARE



Le dernier bulletin du Militant a présenté les premières réflexions du Secrétariat national sur les conditions de préparation du 36ème congrès de la F.G.M., qui se tiendra à Grenoble du 25 au 28 avril 1974.

Le coup d'envoi donné, il appartenait à l'organisme dirigeant de la Fédération **Le Conseil Fédéral**, de fixer le nombre, les objectifs et le contenu des rapports, de préciser les procédures et modalités statutaires de la préparation, de prendre les décisions nécessaires et utiles, pour que cette réunion, décisive pour la vie et l'action démocratiques de l'Organisation, se prépare et se déroule dans les meilleures conditions.

Le Conseil fédéral s'est donc réuni spécialement à cet effet les 13 et 14 décembre.

Il a été décidé que **trois rapports** seraient présentés à la discussion des syndicats et sections. Ils soutiendront trois résolutions constituant les bases d'action de la Fédération pour les années à venir

Le premier rapport « Une stratégie d'action de masse pour l'ensemble des métallurgis-

tes » sera complété d'un rapport sur la mise en œuvre concrète de cette action **au niveau de l'entreprise** et des différents secteurs de la **production**. Le rôle fondamental de la **section d'entreprise** sera particulièrement développé.

Le dernier rapport traitera des **moyens** nécessaires pour rendre **efficace** l'action à tous les niveaux.

Ces trois documents, seront envoyés dans les Organisations dans la deuxième quinzaine de février, soit deux mois avant la date du congrès.

Toutes les Organisations de la F.G.M. doivent donc, dès maintenant, s'inscrire dans une démarche de réflexion et de débats collectifs, prenant en charge, avec tous les adhérents, l'effort démocratique que nécessite le congrès fédéral.

Dans ce bulletin, nous indiquerons assez succinctement les points essentiels des rapports. Les prochains numéros continueront à les présenter ou à les expliciter.

Une stratégie d'action pour l'ensemble des métallurgistes

En 1971, le congrès de la F.G.M., définissant l'analyse de la société industrielle dans laquelle se développe le capitalisme moderne, avait confirmé les jugements et orientations du congrès confédéral de 1970.

Optant pour le développement des luttes comme moteur de la transformation sociale, la F.G.M., examinant le caractère oppressif et aliénant du type de développement capitaliste actuel, avait déterminé une **politique d'action et un programme revendicatif dans une perspective d'ensemble**.

Les délégués au 36e congrès sont conviés maintenant à étudier, **à partir de leurs expériences concrètes de luttes**, comment nos analyses et nos objectifs ont été confirmés et atteints, durant la période qui vient de s'écouler.

Sans préjuger de la nature des **apports**, nés des combats anticapitalistes menés par les organisations, une première approche nous autorise à affirmer que la situation réelle des travailleurs de la métallurgie a bien été marquée par le caractère dominateur du système capitaliste et de son appareil de répression que constitue l'Etat.

En particulier, les luttes ont bien révélé ces caractéristiques et la volonté des travailleurs d'obtenir l'**amélioration** de leurs conditions de vie ou de travail, de **modifier** celles-ci et de **conquérir** des droits nouveaux.

Les grèves et actions, notamment pour la suppression du **salaire au rendement** et pour remettre en cause la **politique salariale patronale**, celles pour le changement des **conditions de travail**, les droits équivalents des **travailleurs immigrés, la grille et le statut unique**, manifestent clairement, et souvent radicalement, cette immense volonté de changement de la condition ouvrière.

Dans le domaine économique, l'accélération des concentrations, leur caractère de plus en plus multinational, les phénomènes inflationnistes et monétaires, engendrent, entre autres, une crise internationale dont les

aspects énergétiques cachent les véritables causes et dont les conséquences peuvent être désastreuses pour les travailleurs.

Dans notre pays, dont le gouvernement soutient un type de développement de nature fondamentalement capitaliste, basé sur la priorité à l'investissement industriel privé, les contradictions entre les intentions et les réalités s'accroissent, la crise politique se dessine. Elle peut être accélérée par une crise économique.

La question est donc de plus en plus nettement posée aux forces politiques et syndicales, quelles solutions offrir à la classe ouvrière et au peuple en remplacement du système actuel ? Les principales forces politiques de gauche ont proposé une réponse dans le Programme Commun de gouvernement.

Mais dès qu'une alternative devient **possible**, ses chances de réussite reposent sur sa **crédibilité**.

Or, celle-ci dépend, à notre avis, essentiellement de la capacité de la gauche de mobiliser les masses sur des **objectifs significatifs** d'une transition vers la société socialiste qu'il faut instaurer.

En conséquence, les **objectifs revendicatifs** à soutenir, leur contenu mobilisateur (de masse) et leur dimension politique (de classe) sont essentiels pour enclencher les luttes nécessaires.

Le Congrès aura donc pour tâche, à partir des réflexions et propositions de ce rapport, à préciser notre analyse, à l'ajuster en fonction des réalités, et à déterminer plus exactement les buts et objectifs, ainsi que la stratégie, c'est-à-dire les voies et les moyens à mettre en œuvre, pour les atteindre par l'action. Ceci jusqu'aux changements fondamentaux indispensables pour assurer une véritable transition au socialisme.

Une partie du débat sur la stratégie devrait permettre de préciser, en ce qui nous concerne, métallos, ces objectifs significatifs d'une telle transition.

Nous ne manquerons pas d'y inclure tous les aspects de ce problème, qu'ils se posent au plan international ou au plan de l'unité d'action.

Sans nul doute, un travail collectif difficile mais combien indispensable...



Une pratique d'action de masse dynamique et démocratique dans l'entreprise

Dans la ligne de la réflexion conduite par le premier rapport, comme en 1971, le Conseil fédéral a jugé opportun d'examiner dans quelles conditions devait s'appliquer notre stratégie au niveau des problèmes concrets posés aux travailleurs, dans l'entreprise. Il est évident que ceci place le rôle de la **section syndicale d'entreprise** comme une référence centrale à cette réflexion.

Ayant affirmé la responsabilité incontestable de la S.S.E. dans l'élaboration de la revendication, dans la décision et la conduite de l'action, nous chercherons, également à partir de l'expérience, à poursuivre notre réflexion, à parfaire notre pratique.

L'entreprise, rouage essentiel dans le système de production, aujourd'hui capitaliste, demain socialiste et autogéré, est au centre de nos préoccupations.

C'est le lieu de rassemblement des travailleurs, actuellement exploités dans leurs conditions de travail, conditionnés par des rapports de pouvoir autoritaires et hiérarchiques.

C'est un lieu d'affrontement politique où les pouvoirs sont en cause.

La manière dont se développent les luttes dans l'entreprise et sur tous les lieux de la production et du travail, dont se formulent les revendications nées de l'exploitation et de la subordination, revêt donc, pour notre action syndicale, une importance capitale.

Les fonctions, le rôle, la nature de l'organisation des travailleurs dans l'entreprise, par l'intermédiaire de la section syndicale, sont significatifs de la conscience de classe des travailleurs et de leur volonté à agir ensemble, non seulement au niveau des problèmes qui leur sont posés dans l'usine, mais aussi et à partir de là, à des niveaux plus larges.

Il ne s'agit pas de **théoriser** sur la pratique de l'action, mais bien d'examiner les **conditions et les moyens concrets** pour rendre celle-ci toujours plus efficace, plus démocratique, plus consciente.

A partir des expériences précises, nées des pratiques diverses des organisations de base, confrontées à des réalités qui leur sont propres, soit par la nature de la production, exemple : chaînes de montage, industries de base ou de pointe, soit des particularités des fonctions ou des catégories, comme les cadres ou techniciens, les femmes ou les immigrés, les délégués auront à analyser, par rapport à notre stratégie, leur pratique d'action et à fixer les références, à partir desquelles cette pratique sera toujours plus en conformité avec nos buts.

Ainsi les problèmes posés par l'évolution des techniques, par les modifications de l'organisation capitaliste du travail, les tentatives d'intégration et de récupération du système seront examinées soigneusement pour permettre de meilleures ripostes, des victoires et des conquêtes nouvelles.

Organisation de masse, définie comme le lieu de rassemblement de **tous les travailleurs**, décidés à lutter ensemble contre l'exploitation capitaliste, porteuse d'une **expérience de classe**, forgée dans la lutte collective, **l'organisation syndicale, dans l'entreprise**, est un point d'appui essentiel de l'Organisation au sens large du terme.

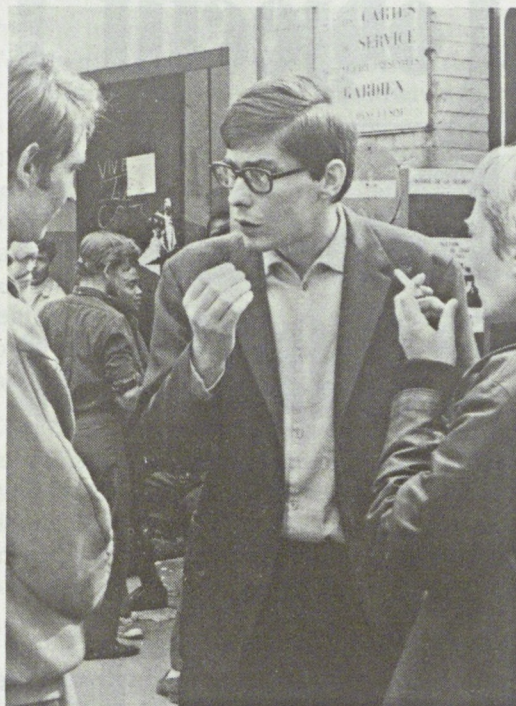
Rouage indispensable d'un ensemble, point de départ de l'action de masse dans la production, elle est liée à toute l'Organisation par la nécessité d'une lutte d'ensemble de tous les travailleurs, organisée à tous les niveaux, professionnels et géographiques, inscrite dans une perspective de classe.

Cherchant à assurer cette mobilisation des travailleurs dans les conditions les plus larges et les plus claires possibles, la C.F.D.T. doit donc tendre à une pratique de la démocratie, faisant appel à la décision et la responsabilité des travailleurs.

La présence de plusieurs Organisations syndicales sur le terrain, le nombre important de travailleurs non syndiqués, amènent naturellement la section à rechercher **les meilleurs moyens** pour intégrer dans ses décisions, et notamment dans les luttes, ces réalités.

Cette recherche de la **démocratie interne** à l'Organisation, du **débat ouvert** avec les travailleurs, de **l'unité** avec les autres organisations, doivent être des **éléments permanents** de la politique et de la pratique d'action de la S.S.E.

Le rôle irremplaçable et déterminant du travailleur syndiqué, de l'**adhérent**, resitué dans cette politique, le valorisera dans sa dimension de prise de conscience et dans sa capacité d'être, à son niveau, un élément militant diffusant les conceptions et les buts de l'organisation.



En conclusion, une réflexion importante proposée aux organisations qui, si elle sait être alimentée par les expériences vécues par les militants des sections d'entreprise, permettra un nouveau développement de la C.F.D.T. sur les lieux de la production et du travail.

Nous parlerons dans le prochain B.M. du troisième rapport, centré sur les questions d'organisation et sur les moyens à mettre en œuvre, à tous les niveaux, pour que notre stratégie et notre politique d'action soient efficaces et adaptées aux exigences de la lutte, dans le contexte actuel.

D'ores et déjà, cette première approche devrait enclencher, dans l'attente des textes précis, une première sensibilisation de toutes les organisations, en vue de préparer collectivement et sérieusement notre 36e congrès.



200.000

intensifier

la

campagne

Janvier, Février, Mars... points forts de la campagne, les décisions sont prises. Chaque Union-Métaux, chaque syndicat, chaque section syndicale a, à son niveau :

- réuni son conseil,
- fixé des objectifs de syndicalisation à atteindre,
- réparti les responsabilités,
- prévu le matériel nécessaire (la V.M. de Décembre pour les adhérents, commandé les tracts nationaux, les cartes 3 volets, etc...)

Tout est paré, il faut donc maintenant en contrôler la mise en œuvre, suivre le développement. Cela va supposer que chaque militant agisse, d'une part, auprès des responsables de la campagne, pour que semaine après semaine, la S.S.E. soit capable de faire le point, de relancer telle équipe, de passer des commandes supplémentaires du tract national, etc..., d'autre part, maintienne un lien étroit avec les adhérents de son secteur, de son atelier ou service, afin que la campagne de syndicalisation soit bien assurée collectivement par tous les adhérents.

Laisser un adhérent isolé avec son paquet de tracts à distribuer, ses cartes 3 volets à placer, et venir lui demander des comptes, 15 jours ou 1 mois après, ce n'est certainement pas la meilleure manière de permettre sa participation active et effective à la politique d'action de la section syndicale, en l'occurrence : *la campagne de syndicalisation.*

Nous l'avons écrit à plusieurs reprises, le développement de la F.G.M. et de la C.F.D.T. en général, est possible à condition d'être convaincu :

1 — que cela est vital pour la mobilisation des masses dans le sens de notre projet socialiste autogestionnaire.

2 — que la syndicalisation est un des éléments de la politique d'action de la S.S.E., qui engage donc tous les adhérents.

3 — qu'il faut en prendre les moyens.

1 — ETRE CONVAINCU QUE C'EST VITAL.

C'est dans le syndicat, qu'ensemble, les travailleurs forgent l'outil de leur libération. Dans l'entreprise, la section syndicale n'est pas une institution représentative des travailleurs (sous-entendu parmi d'autres)... elle est l'organisation des travailleurs adhérents à une centrale syndicale, ce qui suppose que nous devons tout mettre en œuvre pour développer notre capacité à y réunir le plus grand nombre de travailleurs de toutes catégories. C'est sur ces bases que nous pourrions bâtir un véritable syndicalisme de masse et de classe, pouvant seul permettre l'affrontement, de plus en plus conscient, des travailleurs au système capitaliste.

2 — LA SYNDICALISATION, ELEMENT DE LA POLITIQUE D'ACTION DE LA S.S.E.

Etre convaincu de l'importance capitale que revêt le développement de la C.F.D.T., c'est donc décidé que la syndicalisation des travailleurs est un élément important de la politique d'action de la S.S.E. Dans ces conditions, favoriser, par l'adhésion l'organisation des travailleurs doit être le souci constant des militants et des adhérents. Le premier trimestre 1974 est un temps fort. C'est finalement un « moyen » privilégié pour les équipes syndicales de repenser leur politique dans ce domaine, de revoir leurs méthodes d'organisation, de débattre des

problèmes de politique financière et d'y percevoir également des réponses aux problèmes financiers qu'elles se posent.

3 — IL FAUT EN PRENDRE LES MOYENS

Prendre les moyens pour la syndicalisation, c'est penser d'abord aux aspects matériels, c'est-à-dire, qu'il faudra s'exprimer publiquement, ou tout au moins d'une manière inhabituelle. Il faudra multiplier l'information par tracts ayant un aspect et un contenu nouveaux, sortir des affiches, distribuer les cartes d'adhésion, etc... Tout ceci est important et nécessaire, surtout si comme présentement, nous sommes dans un « temps fort ». Il faut donc faire tout cela et même inventer.

Cependant, il y a un autre aspect à prendre en compte. Celui de la qualité de l'action syndicale que la section développe quotidiennement. Car, c'est avant tout par ce critère que nous motivons les travailleurs : **la qualité de l'action de la C.F.D.T.**

Ce sont les sympathisants qui sont les plus près de nous, donc les plus disposés à franchir l'étape de l'adhésion à la C.F.D.T.

Mais ce « terrain », nous le cultivons tout au long de l'action syndicale, par nos prises de position, par la discussion permanente avec les travailleurs, sur nos objectifs revendicatifs et leur traduction au niveau de leurs problèmes. C'est à partir de cette confrontation que doit se développer l'action dans l'entreprise. Le développement de l'action de classe et masse est l'élément essentiel de la syndicalisation.

Janvier, Février, Mars... temps fort de la campagne, où toute la F.G.M. est sensibilisée. Tous les adhérents de la section syndicale sont mobilisés pour réaliser cet important développement :

C'est possible et nécessaire.

LA PREVOYANCE COLLECTIVE

La prévoyance collective a toujours été une aspiration des travailleurs, notamment en cas de maladie, d'incapacité, de décès.

Cette prévoyance collective (pas n'importe laquelle), est une prévoyance complémentaire qui ne doit, en aucun cas, *se substituer à la Sécurité Sociale*. Elle doit en rester complémentaire dans ses garanties.

Elle se doit de :

— Ne pas favoriser *les praticiens non conventionnés*.

— Ne pas favoriser *les cliniques non conventionnées*.

— Ne pas favoriser *les praticiens conventionnés, autorisés aux dépassements*.

Les remboursements en nature doivent être basés sur les remboursements Sécurité Sociale et non sur les dépenses réelles. Les prestations servies, Sécurité Sociale plus Prévoyance, ne doivent pas excéder le salaire brut d'activité.

Son financement peut être mixte, mais en aucun cas la cotisation ne saurait être supportée seulement par le travailleur.

L'adhésion à un système de prévoyance *ne peut être que collective*, entreprise, groupe d'entreprises, grande famille de personnel (O.S., O.P., etc...), des cas d'espèces peuvent se poser. Admettre la règle de l'adhésion individuelle aboutirait à une formule style Compagnie d'Assurances ou Mutuelles.

Cette prévoyance collective, complémentaire à la Sécurité Sociale, ne doit pas être *abandonnée au bon vouloir des Organismes de Gestion*, les travailleurs doivent *rechercher les Organismes dont les structu-*

res rendent possible le *contrôle des adhérents*.

Le moyen privilégié de ce contrôle est la *Convention Collective d'Etablissement*, d'entreprise, d'organisation, contenant les *garanties demandées* par les travailleurs, les *modalités d'application*, le *choix de l'organisme gestionnaire*.

Il est toutefois exclu d'imposer, dans une convention collective nationale, régionale ou départementale, un gestionnaire, par contre ce choix ne doit pas être laissé à l'initiative patronale au niveau de l'entreprise.

Nos sections syndicales doivent prendre leurs responsabilités, choix du gestionnaire, moyen de contrôle à mettre en place au niveau de l'entreprise, après mise en concurrence d'organismes à but non lucratif et à gestion directe, être attentif au contrat de réassurance des organismes de gestion : (% de cette réassurance et auprès de qui : caisse nationale de prévoyance, compagnie d'assurance privée).

En matière de PREVOYANCE COLLECTIVE, nous devons donc exclure les systèmes commerciaux à buts lucratifs et les systèmes à base d'adhésions individuelles.

Nous devons exiger que les organismes de gestion se veuillent au service des travailleurs, par, entre autres :

- la qualité du service rendu,
- la qualité du travail effectué.
- la rapidité des réponses données au courrier,
- le respect du délai de 20 jours pour les versements.

LIP, vers une solution ?

Après plus de 9 mois de lutte, une solution au conflit va-t-elle voir le jour ? Dans le précédent bulletin du Militant, nous annoncions la présentation imminente au Gouvernement, d'un projet industriel soutenu par des patrons de la tendance « moderniste » du CNPF. Depuis, on sait que ce plan s'est heurté aux manœuvres du Gouvernement et du patronat, et que le refus de la Société Générale (banque nationalisée) d'investir les capitaux nécessaires (8 millions) en a empêché la réalisation.

LE PLAN INTERFINEXA

L'analyse des négociations avec GIRAUD avait montré à la F.G.M. que le plan proposé, lors de ces négociations par le mandataire du Gouvernement, ne pouvait assurer les garanties nécessaires à une réussite du plan industriel et encore moins au plan de l'emploi.

Après la remise à neuf du dossier, la F.G.M. déclarait à plusieurs reprises « qu'il n'y aurait pas de solution sociale valable chez LIP en dehors d'un plan industriel cohérent, rationnel et d'envergure ».

Pendant ce temps, un nouveau projet industriel était élaboré par un groupe d'experts et d'industriels du groupe « Entreprise et Progrès » (groupe d'opposition « moderniste » à la ligne conservatrice du C.N.P.F.).

Le cabinet Interfinexa, qui s'était chargé de la mise au point de ce projet industriel, prenait alors contact avec la F.G.M.

Dans une série de confrontations techniques, la F.G.M. vérifiait les bases économiques et industrielles de ce plan. Contrairement au plan GIRAUD, le « plan Interfinexa » se situait dans une perspective d'extension des activités, ceci dans le cadre d'une industrie horlogère française à dimension européenne, en

collaboration avec l'industrie suisse, afin de résister à la concurrence japonaise et américaine. L'originalité de ce plan se trouvait dans la constitution d'un atelier de sous-traitance, permettant ainsi de conserver le potentiel humain de l'entreprise tout en assurant, lors de l'extension progressive des activités et de la production, la possibilité de sa réinsertion dans le circuit habituel de production. Ainsi, l'application de ce plan réduisait le chiffre des salariés ne pouvant être réembauchés dans l'immédiat à 58, pour lesquels des garanties de reclassement et de reconversion étaient prévues.

Par ailleurs, les dispositions prises, tant sur le plan industriel que commercial, correspondaient aux propositions que nous avons faites lors de la négociation avec GIRAUD, et nous donnaient ainsi l'assurance de la viabilité de ce projet.

Alors que les concours industriels étaient assurés, qu'une équipe de direction était prévue, que la plus grosse partie du financement de cette opération se trouvait réalisée, le refus de la Société Générale d'assurer 8 millions de financement mettait ce projet à bas.

En effet, le refus de financement de la Société Générale entraînait des retraits d'engagements en cascade, c'est ainsi, par exemple, que JAEGER qui avait donné son accord de principe à la participation au projet se retirait. De même, c'était à qui dénigrerait au mieux ce plan et, avant même que Messmer ait déclaré récemment que c'était du « bidon », de toutes parts le pouvoir et le patronat déniaient toute crédibilité à ce plan.

Pourtant, le Président du C.N.P.F., Ceyrac, devait bien, lui, avoir trouvé du crédit pour admettre d'aller le présenter lui-même au Gouvernement. Il semble, par

contre, que le défaut majeur de ce plan, aux yeux du pouvoir et du patronat, se situait dans le fait qu'il permettait le réembauchage de la presque totalité du personnel et donnait des garanties aux 58 travailleurs qui ne pouvaient retrouver un emploi à LIP.

Enfin, la publication, dans la presse, d'un plan mis en œuvre par une équipe d'industriels a permis de démontrer que les revendications syndicales étaient fondées, qu'il était possible d'y apporter une réponse positive et que l'échec des négociations avec GIRAUD tenait à la faiblesse de ses perspectives industrielles et non au soi-disant « jusqu'aboutisme » de la C.F.D.T.

UNE ENTREVUE LONGTEMPS ATTENDUE

Malgré des démarches réitérées de la part de notre organisation, tout au long de ce conflit, pour être reçue par le Ministre CHARBONNEL, la F.G.M.-C.F.D.T., pas plus d'ailleurs que la F.T.M.-C.G.T., n'avaient jamais pu le voir pour exposer leur point de vue. Une lettre adressée au Premier Ministre, en commun par les deux confédérations C.G.T. et C.F.D.T., demandant une entrevue sur l'affaire LIP, après l'échec du plan Interfinexa, subissait le même sort. Cependant, une réponse des deux organisations au refus du Premier Ministre et rappelant la nécessité impérieuse d'un contact avec le Ministre du Développement, amenait ce dernier à convoquer le 14 décembre, les trois Secrétaires Généraux des Fédérations de la Métallurgie C.F.D.T., C.G.T. et C.G.C., ainsi que le C.N.P.F. et les patrons qui avaient soutenu le plan Interfinexa. A noter que le C.N.P.F. déclinait purement et simplement cette invitation.

VERS UN PLAN DU MINISTERE DU DEVELOPPEMENT ?

A l'issue de cette rencontre qui devait durer deux heures et demie, Monsieur Charbonnel indiquait dans un communiqué que « les Pouvoirs Publics s'efforceraient de constituer une équipe de direction chargée de formuler, avant le 15 janvier 1974, des propositions industrielles et financières permettant le redémarrage du secteur horloger ». Par ailleurs, le communiqué indiquait : « Dans la ligne de cette décision, Monsieur ARBEL a accepté de suspendre, jusqu'à cette date, le déménagement des machines qui lui sont nécessaires pour faire repartir le secteur des équipements civils et militaires ».

Il semble bien que le but initial de cette rencontre était, pour le Ministre Charbonnel, de ridiculiser la tentative du plan Interfinexa et de se débarrasser ainsi des empêcheurs de tourner en rond : les organisations syndicales et la tendance « moderniste » du patronat.

Le long débat, qui a eu lieu lors de cette confrontation, a permis à CHARBONNEL de constater que ses interlocuteurs avaient une telle connaissance du dossier qu'elle leur permettait de faire apparaître, avec beaucoup de poids, les incapacités de son Ministère. Par ailleurs, la pression exercée par les élus du DOUBS, la nouvelle mobilisation de l'opinion publique qui s'est faite à la suite de la publication du plan Interfinexa, l'unité d'action retrouvée, ont certainement influencé, de manière positive, la position du Ministre.

CONTINUER LA BATAILLE D'OPINION

L'une des grandes caractéristiques du conflit LIP a été le poids considérable de l'opinion publique dans le rapport de force qu'a su créer la C.F.D.T. Avec les meetings organisés par les sections syndicales dans le pays, puis les « 6 heures avec LIP » qui se sont déroulés dans toutes les grandes villes de France, avec la tenue d'un colloque national C.F.D.T. sur l'emploi à BESANÇON, avec la publication des textes des conférences de presse tenues par la F.G.M., avec l'information éditée par toutes les sections syndicales C.F.D.T. de France, un courant de sympathie profonde a parcouru tout le pays et a même dépassé les frontières. C'est ce poids de l'opinion publique qu'a été obligé de subir le pouvoir.

Cette pression doit continuer de s'exercer, car la partie n'est pas gagnée et les dernières déclarations de MESSMER à EUROPE N° 1 montrent, s'il en était besoin, que le pouvoir n'a pas désarmé. Enfin, si une solution apparaît, elle risque d'être décevante notamment au niveau de l'emploi.

Il importe donc, après huit mois de conflit, que les sections syndicales et syndicats répondent à l'appel lancé unitairement par les Fédérations de la métallurgie C.F.D.T. et C.G.T. pour le soutien et le développement de l'information sur le conflit LIP.

Cette bataille offensive sur les problèmes d'emploi, doit être soutenue par tous les travailleurs de France, notamment en développant l'action sur leurs propres revendications.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES ET ACTION REVENDEICATIVE

Un secteur à ne pas négliger dans l'action revendicative !

La défense et l'amélioration du pouvoir d'achat des retraités est entre les mains des actifs, eux-mêmes futurs retraités.

Le domaine des retraites complémentaires est certainement celui où l'éventail des revenus est le plus scandaleux et le plus injuste.

L'avancement de l'âge de la retraite ne peut se dissocier du problème des ressources suffisantes, et ces ressources sont fonction des cotisations prélevées sur les salaires, soit directement sur la feuille de paie pour la part ouvrière, soit indirectement pour la part patronale.

A la suite de l'échec de la Sécurité Sociale dans sa vocation d'assurer un véritable revenu de remplacement au moment de la cessation d'activité, les Organisations syndicales ont été amenées, au cours des dernières décades, à négocier et à mettre en place des régimes de retraites complémentaires à la Sécurité Sociale.

Ces régimes ont permis d'améliorer considérablement au fil des années la situation des retraités.

Mais ces régimes se sont développés d'une façon plus ou moins anarchique et ont accentué les distorsions entre catégories de salariés, entre salariés appartenant à des branches ou à des entreprises plus ou moins prospères, plus ou moins en expansion.

Progressivement, se sont mis en place des organismes nationaux assurant la coordination et la compensation financière entre les Institutions de retraites complémentaires.

C'est ainsi, qu'actuellement, il existe :
— l'A.G.I.R.C. (Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres) qui regroupe toutes les Institutions de retraites complémentaires de cadres.

— l'A.R.R.C.O. (Association des Régimes de Retraites Complémentaires) qui regroupe la plupart des institutions de retraites complémentaires des non-cadres.

— l'I.R.C.A.C.I.M., qui est une Institution créée par l'U.I.M.M. en 1953, et destinée aux chefs d'atelier, agents de maîtrise et techniciens de la Métallurgie.

Le taux des cotisations, ainsi que la modalité de leur répartition entre salarié et employeur, varient beaucoup suivant les Institutions. Il en est de même du niveau de ressources des retraités qui en relèvent.

A la suite de la vigoureuse campagne menée par la C.F.D.T. et la C.G.T. sur les problèmes de la retraite (âge et montant), de l'impact qu'elle a eu sur l'opinion publique, le gouvernement a été contraint de donner suite à certaines revendications syndicales :

— la généralisation de la retraite complémentaire à tous les assurés sociaux ;

— l'obligation pour tous les employeurs d'affilier l'ensemble de leur personnel (cadres et non cadres) à une Institution relevant de l'A.R.R.C.O. pour la partie des salaires inférieure au plafond de la Sécurité Sociale (appelée tranche A du salaire), et ceci au taux minimum de 4 %.

Ces mesures découlent de la loi du 29 décembre 1972 portant sur la généralisation de la retraite complémentaire, du protocole d'accord du 16 janvier 1973 et de l'accord du 6 juin 1973 entre les Organisations syndicales ouvrières et patronales.

La deuxième de ces mesures va permettre d'étendre la compensation financière, et par conséquent la solidarité, à l'ensemble des salariés, alors que jusqu'à présent elle ne jouait qu'à l'intérieur des grandes catégories sociales, cadres, agents de maîtrise ou ouvriers.

Ceci est très important pour l'avenir des régimes de retraites complémentaires

des ouvriers. En effet, l'évolution des structures socio-professionnelles est telle que, proportionnellement, le nombre des ouvriers diminue par rapport au nombre des cadres et des techniciens. Cette situation mettait en péril l'équilibre financier de l'A.R.R.C.O., et il était temps d'y remédier.

D'autre part, l'obligation d'adhérer à 4 % sur la tranche A du salaire va améliorer la retraite de cadres ou techniciens qui, jusqu'à présent, ne cotisaient pas sur cette partie du salaire ou cotisaient à un taux moindre, et qui verront cette cotisation obligatoire s'ajouter à une autre cotisation facultative sur cette même tranche A.

Nous ne pouvons que nous féliciter de cette amélioration

Mais par contre, elle va encore accroître sensiblement les distorsions existant déjà en matière de retraites complémentaires. Il faut savoir, par exemple, qu'un grand nombre de cadres cotisent déjà à 8 % sur la tranche A et 16 % sur la tranche B (tranche supérieure au plafond de la Sécurité Sociale).

Par contre, en ce qui concerne les ouvriers, si l'on prend comme exemple l'U.N.I.R.S., le plus important régime rattaché à l'A.R.R.C.O. : sur 4 500 000 cotisants, seuls 315 000 (7 %) cotisent à un taux supérieur à 4 %, et encore la moyenne des cotisations au-delà des 4 % obligatoires est de l'ordre de 2 %.

Il est facile de constater que cet éventail des taux de cotisations, appliqué sur un éventail de salaires déjà très étendu, amène des écarts considérables dans les ressources des retraités.

Il y a là matière pour l'action syndicale, à tous les niveaux, mais tout particulièrement au plan des Sections syndicales d'entreprise.

La FGM au congrès de la FTM-CGT

Du 24 au 28 novembre 1973, s'est tenu le 28e Congrès de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. Une délégation de notre Fédération y participait.

Au cours de ce Congrès, Jacques CHEREQUE s'est adressé aux congressistes. Cette intervention, qui a voulu poser un certain nombre de questions, a des incidences réelles sur la pratique unitaire et son développement, et elle est intégralement publiée dans cet article.

LES RAISONS DE NOTRE PARTICIPATION

En réponse à l'invitation faite par la F.T.M., nous avons fait parvenir la lettre suivante à Jean BRETEAU, secrétaire général. Elle indique les raisons de notre participation.

« Nous apprécions de façon positive, pour l'avenir de nos relations et pour le développement unitaire à tous les niveaux de nos organisations, l'invitation à votre 28e Congrès.

Vous connaissez notre volonté de voir réunies au maximum les conditions constantes et non circonstancielles, d'une pratique de l'unité d'action.

Vous connaissez également notre conviction qu'il ne peut y avoir d'alternative socialiste dans notre pays, si les forces qui s'en réclament dans leurs approches respectives ne s'accordent pas, pour présenter un projet crédible qui mobilise le maximum de travailleurs.

Notre participation à votre congrès traduira cette volonté.

C'est parce que nous estimons que pour une connaissance réciproque de nos positions, nous avons à connaître celles formulées par votre congrès, de même que celui-ci aura à connaître les nôtres par l'intervention que nous y ferons, que nous apprécions le caractère positif de votre invitation et de notre participation.

INTERVENTION DE JACQUES CHEREQUE

UNITE, UNITE, UNITE,

Cette aspiration profonde et commune à tous les travailleurs que tous les délégués à ce Congrès viennent encore d'exprimer massivement en m'accueillant à cette Tribune, la F.G.M./C.F.D.T. la fait sienne depuis fort longtemps.

Cependant, il ne suffit pas de la proclamer pour que, comme la conscience de classe, el-

le devienne une réalité, partagée par tous, et ainsi irréversible. Partout, il faut la traduire dans les actes, la consolider dans les faits.

Vous vous êtes félicités, a dit Jean BRETEAU, que le courant unitaire l'ait emporté au 36ème congrès de la CFDT à Nantes.

Nous nous nous félicitons à notre tour, que le courant unitaire l'ait aussi emporté chez vous, et que votre Commission Exécutive nous ait adressée même tardivement, cette invitation, qui devient ainsi, par sa seconde mani-

festation la traduction concrète d'une orientation que nous croyons maintenant durable.

DE CONJONCTURELLE, L'UNITE D'ACTION EST DEVENUE UNE CONSTANTE DE NOS STRATEGIES D'ACTION

Beaucoup d'événements précipitent le mouvement de nos relations unitaires, mais il n'est pas inutile, pour en mieux mesurer l'évolution, de rappeler leur cours. En avril 1968, à la veille des grèves fameuses, le 34ème Congrès de la F.G.M. adoptait massivement une résolution qui, pour l'essentiel, disait : « ...l'unité d'action doit aboutir à la définition d'une stratégie de l'action »....

« L'unité d'action ne peut être occasionnelle, elle postule une certaine permanence, elle suppose la recherche de positions évolutives et communes »

C'EST DEJA TRES CLAIR.

Durant ces trois dernières années, sans nier les hauts et les bas, cette volonté ne s'est pas démentie. Les invitations réciproques à nos deux congrès précédents ont marqué cette évolution positive, et chacun se souvient des interventions de Jean MAIRE et Jean BRETEAU. Ainsi la divergence sur l'engagement de nos Organisations autour du programme commun n'a pas pu briser la nécessité de nos concertations et nos confrontations.

Il a même été possible à la F.G.M., ce printemps, en plein débat d'appeler à une action nationale sans que cela casse notre pratique. Vous avez, début septembre, appelé unilatéralement. Malgré les difficultés créées par le conflit LIP, nous venons, à nouveau, d'inscrire les luttes des métallos dans le cadre d'objectifs revendicatifs fédéraux, issus d'une concertation unitaire.

Il est donc vérifié que nos relations ont dépassé le stade **conjoncturel pour s'inscrire dans une pratique constante**, dont les moti-

vations sont plus profondes que la simple définition d'objectifs revendicatifs limités au court terme ou aux nécessités passagères.



NOTRE PRATIQUE UNITAIRE DEVIENT PLUS VRAIE PARCE QUE PLUS POLITIQUE ET, PAR LA MEME, PLUS EXIGEANTE

Une série d'événements, il est vrai, ont porté notre pratique unitaire à un niveau politique. Les efforts d'échanges et les travaux entrepris avec les 3 Fédérations italiennes de la métallurgie, engagées dans un processus d'unification, n'y sont sans doute pas étrangers.

Par ailleurs, le 35ème Congrès de la C.F.D.T. de 1970, en proclamant l'insertion incontestée et irréversible de la C.F.D.T. dans le camp socialiste, fondant l'organisation sur l'analyse anticapitaliste et la lutte des classes, comme le moteur de l'action, permet un saut qualitatif de nos rapports. En effet, définitivement, l'unité n'est plus seulement considérée dans l'Organisation, comme un simple moyen de pallier, au plan de l'efficacité, les méfaits de la

division, mais un élément indispensable de la bataille quotidienne et générale contre le capitalisme pour le succès de nos revendications, les changements fondamentaux et la construction du socialisme.

Cette ligne fondamentale, défendue par la Fédération Métallurgie de la C.F.D.T. depuis de longues années, a été jalonnée par des étapes aussi importantes, pour notre Organisation, que la transformation de 1964 prend donc une vigueur nouvelle depuis 1970.

Nous entendons ne pas y déroger.

Notre contribution au congrès de Nantes vient d'être l'occasion de l'affirmer à nouveau publiquement :

... « En raison du pluralisme des expressions socialistes, la F.G.M. réaffirme la nécessité d'une stratégie unitaire, même si la traduction concrète de cette volonté n'est pas toujours évidente ou possible.

Pourtant, à la fois par réalisme et par volonté politique, il n'y a pas d'autre voie, en France, pour être efficace dans l'action et pour construire le socialisme, que de lutter ensemble à tous les niveaux de la lutte syndicale et politique. C'est seulement dans la confrontation et la recherche d'une action convergente, avec toutes les forces qui se réclament du socialisme, que nous pourrions créer les conditions de sa construction, par une mobilisation massive des travailleurs.

Nous ajoutons...« N'avons-nous pas trop tendance, à la C.F.D.T., de croire qu'il nous revient, ou mieux encore, qu'il nous appartient à nous tout seuls, de faire le socialisme ? Cette attitude immodeste est fautive politiquement ».....

Mais êtes-vous d'accord pour que nous nous posions réciproquement cette question sur la tendance de chacune de nos Organisations de croire qu'elle est seule appelée à faire son socialisme ?

Or, l'analyse de la situation concrète des travailleurs, les évolutions du système capitaliste, tant au plan national qu'international, leurs répercussions sur le bien-être, la démocratie, les libertés et la paix sont autant de facteurs qui concourent à hâter une meilleure définition des objectifs de lutte et une confrontation des perspectives stratégiques.

Car les aspirations au changement continuent à se préciser, à se traduire mieux, en revendications, en objectifs de transformation.

C'est pourquoi, dans les conditions présentes, en France, à notre avis, le passage au socialisme peut être réellement envisagé s'il est le résultat d'une mobilisation populaire dans la lutte anticapitaliste pour un projet socialiste.

Ainsi les événements, les réalités de la situation économique, sociale et politique, et les exigences de la lutte de classe, accélèrent la nécessité des confrontations et la recherche des initiatives communes et de longue portée.

NECESSITE DE CONFRONTER NOS STRATEGIES

Vouloir l'instauration du socialisme comme finalité de notre stratégie, ne signifie pas que l'approche des diverses forces qui s'en réclament, soit unique.

En effet, si nous regardons les positions des divers partenaires — syndicats ou partis politiques — qui constituent la base d'une majorité pour une transformation socialiste, l'unanimité est loin d'exister sur les moyens à prendre pour assurer le passage au socialisme, ainsi que sur les caractéristiques du système à instaurer.

Pour une plus grande compréhension de nos positions réciproques, il nous apparaît nécessaire que nous vous indiquions quelques aspects de notre propre conception.

Loin d'être considérés comme antagonistes, ni comme immuables, nous estimons qu'ils appellent une confrontation démocratique, que nous souhaitons très sincèrement.

L'AUTOGESTION

Ayant défini notre stratégie basée sur la lutte des classes, comme devant conduire à de nouveaux rapports sociaux et de production, dans une société socialiste, nous avons précisé quelles en étaient les principales conditions :

- Appropriation sociale des moyens de production et d'échange,
- planification démocratique ;
- Autogestion

C'est sur cette dernière condition, en particulier, que pèse une interrogation importante entre nos 2 organisations.

Il est entendu que nous ne concevons pas l'autogestion réalisable, sans que les deux autres conditions soient remplies, ni sans la conquête du pouvoir, ce qui fait qu'elle n'a aucune chance en régime capitaliste.

Pour nous, l'autogestion se conçoit comme le moyen de mettre les hommes, tous les hommes, en situation de décision dans les divers secteurs, qui conditionnent leur vie professionnelle, culturelle, de formation, de scolarisation, etc. Ce n'est pas seulement la recherche d'une formule de démocratisation, mais plus fondamentalement un moyen de créer d'autres rapports sociaux.

Nous constatons qu'aujourd'hui, au-delà d'un mouvement de pensée, de discussions théoriques, cette notion d'autogestion devient un pôle de rassemblement populaire et apparaît comme une force politique importante et agissante.

En effet, plusieurs forces de gauche, syndicales ou politiques, s'en réclament, y compris l'une des forces composante du programme commun. Il n'est donc pas surprenant que, d'un côté, ces forces cherchent à approfondir ensemble le contenu de leurs propositions et que, d'un autre côté, s'engage, au plus tôt, un débat avec les autres forces de gauche, qui ne s'en réclament pas. C'est une condition pour que s'instaure une société pluraliste et durablement équilibrée.

SYNDICALISME DE MASSE

Notre conception d'un syndicalisme de masse et de classe reposant sur la capacité et la responsabilité de nos Organisations, et particulièrement des Sections Syndicales d'Entreprise, de conduire les luttes, nous amène à rechercher la place que doivent tenir les travailleurs dans ces actions.

En effet, il importe que nos Sections Syndicales d'Entreprise deviennent, par l'adhésion, le lieu de rassemblement de tous les travailleurs. Qu'elles soient également les éléments dynamiques de l'action, responsables des orientations prises et de l'analyse des situations, capables d'apprécier le rapport de force et d'engager la négociation, de conclure les accords.

Cela suppose qu'en son sein, soit pratiquée la démocratie la plus effective, afin de permettre à tous les adhérents d'être en position de décision.

Mais il est tout aussi vrai, comme l'ont d'ailleurs souligné plusieurs délégués à cette tribune, qu'il ne suffit plus de monter sur un établi pour que, par un coup de sifflet, nous soyons suivis et par conséquent compris des travailleurs.



Le grand nombre des travailleurs non syndiqués... nous oblige à mieux tenir compte, dans l'élaboration de notre politique, dans

nos propositions d'action, dans la conduite des luttes et dans leurs conclusions, de leur présence hors de l'Organisation.

Il importe alors que nos Organisations trouvent les moyens de les faire participer à la décision, au contrôle de l'action. Ceci implique qu'elles développent les conditions d'une pratique de la démocratie, permettant une confrontation permanente, un ajustement de nos propositions, qui, sans démission de nos Organisations, permettent la décision et l'adhésion du plus grand nombre.

En raison de la situation présente, notre action prend une dimension de plus en plus politique, car nos propositions visent, au-delà de la simple satisfaction des revendications, une alternative au régime capitaliste.

Il ne faut pas nous étonner alors : que l'affrontement des divers courants politiques même minoritaires et souvent antisyndicaux, s'expriment à travers les luttes, et trouvent un écho particulier auprès des nouvelles couches de travailleurs.

Considérer que, dans l'action syndicale, le phénomène gauchiste ne concerne que la C.F.D.T. et qu'il est, dans bien des cas, un phénomène propre à ses organisations et ne pas admettre qu'il est un fait politique qui percuté le mouvement ouvrier, c'est faire l'impasse sur une réalité qui, si elle n'est pas bien appréhendée et dominée politiquement, risque de rendre difficiles les développements unitaires.

Pour la F.T.M., ne voir dans le conflit LIP qu'irresponsabilité des Organisations de la C.F.D.T., de la section syndicale à la Confédération, en passant par notre Fédération, empêcherait en fait de tirer de ce conflit ses enseignements positifs. Pourtant, comme le disait Georges SEGUY, le 6 septembre à la Mutualité, « *le mérite des travailleurs de chez LIP n'est-il pas d'avoir trouvé, dans les conditions particulières à leur entreprise, des formes d'action originales, qui leur ont permis de tenir en favorisant la solidarité des autres travailleurs et en forçant la sympathie de l'opinion publique ?*

Cela traduit une élévation de la conscience de classe des travailleurs.

C'est une concrétisation de l'intelligence ouvrière. En ce sens, oui, nous le redisons l'action des « LIP » a valeur d'expérience positive pour tous ».

« VALEUR D'EXPERIENCE POSITIVE POUR TOUS » en ce qui concerne l'action offensive contre des licenciements inexorables dans la logique capitaliste d'un groupe multinational, — la remise en cause de la légalité capitaliste ne reconnaissant qu'aux propriétaires le droit d'intervenir dans toutes décisions de faillite et de liquidation judiciaire. — la recherche des formes d'action originales.

Par contre, ceci n'exclut pas certaines erreurs dont nous tirerons les conséquences dans notre Organisation.

Il demeure que le conflit n'est toujours pas résolu et qu'il nous appartient ensemble d'imposer au Gouvernement Messmer la solution positive que les justes revendications des LIP exigent.

LA MOBILISATION PAR L'UNION DES FORCES POPULAIRES AUTOUR D'UN PROJET SOCIALISTE

L'usure du gaullisme, provoquée par l'action engagée par les forces de gauche, donne aujourd'hui une chance réelle au mouvement socialiste dans ce pays.

Cette situation nous oblige à prendre en considération le fait que l'alternative de gauche s'avère de plus en plus crédible.

Nous avons, à l'époque, considéré le Programme commun de Gouvernement comme un acte politique de grande portée. Pourtant, nous n'avons pas adhéré à ce programme.

Deux raisons principales ont guidé notre attitude.

— Préserver l'autonomie syndicale, par rapport au pouvoir politique, en ne signant pas un programme de gouvernement, qui risque de subordonner les luttes sociales à un accord politique.

— Rassembler les forces populaires autour d'un projet socialiste et non seulement sur un projet de gouvernement qui, d'ailleurs, comme l'a déclaré Georges MARCHAIS, n'est pas un projet socialiste mais un programme qui couvre la voie à une transition socialiste.

Ceci reste encore notre position et constitue la base des propositions que nous aurons à faire par la présentation d'objectifs significatifs de transformation de la société et par la définition des moyens pour y parvenir.

Ce sera, avec la publication de vos propositions sur la « Gestion démocratique des entreprises », une contribution directe au débat que nous aurons à engager entre nos deux organisations.

Dans ce sens, le Conseil National de la C.F.D.T., de janvier sera saisi de propositions nouvelles qui pourraient, après débat, devenir des décisions communes de grande portée.

L'union des forces populaires autour d'un projet socialiste doit s'opérer dans le respect de la diversité des fonctions et de la personnalité de chaque Organisation.

L'émulation qui en résultera, entre les formations socialistes, est une garantie contre la sclérose. Elle est à la base de tout socialisme démocratique.

DEVELOPPER ET RENFORCER LA PRATIQUE DE L'UNITE DANS L'ACTION DE MASSE FACE AUX IMPERATIFS DE LA LUTTE DES CLASSES

Au plan national, l'ouverture de discussions nationales avec l'U.I.M.M., depuis 1968, nous a amené à renforcer nos moyens de concerta-

tion interfédéraux pour répondre efficacement à nos exigences communes d'une Convention collective nationale, d'un statut unique, d'une grille unique de Classifications. Des différences subsistent encore, mais force est de constater qu'une très grande convergence existe entre nos deux Fédérations sur leur programme revendicatif.

C'est dans la conjoncture actuelle, de durcissement du patronat, et particulièrement de l'U.I.M.M., une situation assez exceptionnelle qui, si nous savons en discuter les conditions et prendre les moyens, devrait déboucher, à nouveau, sur un niveau de luttes d'un caractère très élevé, indispensable pour aboutir à ces objectifs essentiels pour les métallurgistes, et générateurs de luttes plus larges. La journée d'action nationale interprofessionnelle du 6 décembre, décidée par nos deux Confédérations, la FEN et les Partis de Gauche et dont les métallurgistes contribueront activement à assurer le succès, en est une manifestation.

Il est évident qu'une pratique unitaire de l'action de masse, à tous les niveaux, dans les conditions dynamiques et démocratiques évoqués précédemment, est une condition essentielle du développement des luttes, de leur succès, notamment dans la progression de la prise de conscience.

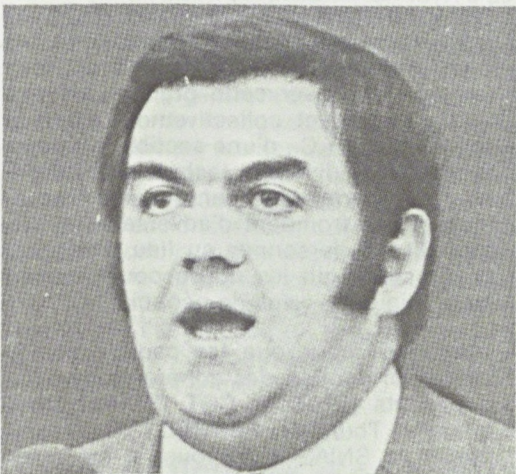
Ce développement des luttes ne peut ignorer les exigences de faire face aux développements internationaux du capitalisme.

Dans ces domaines également, les choses se modifient, les mentalités évoluent, des initiatives nombreuses se prennent.

Nous avons apprécié le fait que Jean BRETEAU ait souligné, à cette tribune, que la F.G.M., dans le cadre de ses affiliations internationales, mène une action positive par rapport au nécessaire prolongement international unitaire des luttes.

Il a évoqué un article de notre « Bulletin du Militant », qui traitait du rôle essentiel des

grands Secrétariats Professionnels Internationaux, comme la FIOM et il a affirmé la nécessité de dépasser les comportements et les clivages traditionnels pour aller de l'avant.



Ce n'est pas la FGM qui dira le contraire, puisque le même article avait pour objet de rendre compte de la Conférence sur les firmes multinationales à Santiago du Chili, organisée par la CUT chilienne, où j'étais le représentant de la CFDT à côté d'Henri KRASUCKI.

A cette réunion, le Secrétaire de la FIOM avait d'ailleurs délégué son Vice Président, Dirk KLOOSTERMAN. C'était un événement. Depuis ces firmes multinationales, dont nous dénonçons alors les attaques contre le processus de socialisation entrepris par le gouvernement d'union populaire, ces firmes ont réussi à l'étrangler. Nous condamnons vivement ce putsh fasciste et nous nous inclinons devant les nombreuses victimes de l'inexorable répression qui s'abat sur le peuple chilien.

J'avais eu l'occasion d'exprimer, outre le soutien actif de la CFDT à la classe ouvrière et au peuple du Chili, la position de notre Organisation sur les conditions d'une lutte efficace au plan international, « impliquant une concertation et une unité d'action entre toutes les forces syndicales, décidées à lutter contre le pouvoir capitaliste, **quelle que soit leur affi-**

liation ou leur non affiliation internationale, et ceci, à tous les niveaux, notamment celui des entreprises ».

C'est pourquoi, nous œuvrons pour que se continuent vers un aboutissement allant jusqu'à l'affiliation, les discussions en cours entre votre Fédération et la Fédération Européenne des Métallurgistes, à laquelle nous sommes affiliés.

Nul doute qu'au plan de l'efficacité des luttes et de l'unité des métallurgistes en Europe, une telle décision, jointe à celle des Fédérations italiennes et à celle des Organisations chrétiennes belge et hollandaise, auraient une portée considérable, au moment même où la FEM vient de réunir, en son sein, la plupart des Organisations britanniques et les organisations scandinaves.

Plus de 5 Millions de métallos syndiqués, regroupés dans une même Organisation internationale et décidée à lutter ensemble contre le capitalisme international et ses méfaits en Europe.

Voilà une perspective bien prête à devenir une réalité.

Camarades,
Voici exposées, fraternellement et en toute franchise, les positions, orientations et remarques de mon Organisation.

J'ai tenté de le faire sans rien cacher de nos différences, voire de nos divergences, pour répondre à votre appel et participer pleinement à cette construction indispensable qui, selon vos propres termes « revêt patience, tolérance, respect des positions émises, recherche constante de tout ce qui unit et qui fortifie nos luttes face à un adversaire commun ».

Vive la lutte commune de la F.T.M. et de la F.G.M. pour les revendications des métallurgistes, les changements fondamentaux et la construction du socialisme.

LES INGENIEURS ET CADRES DANS LA F.G.M.

Pendant deux jours, les 9 et 10 novembre 1973, au siège de la F.G.M., les ingénieurs et cadres de l'UNICIM se sont réunis en Conseil National. Un tour d'horizon sur les diverses branches et régions de la métallurgie a permis de mettre en évidence trois préoccupations importantes.

Les atteintes à la liberté d'expression et au droit syndical des travailleurs

Elles sont de plus en plus fréquentes. Les ingénieurs et cadres sont concernés, à la fois en tant que salariés et en tant que responsables hiérarchiques. ainsi :

- licenciement abusif d'un cadre, délégué C.F.D.T. chez CITROEN. La C.F.T. a aidé la Direction de CITROEN à perpétrer son mauvais coup. La défense juridique de notre camarade Pierre LOUIS a été prise en charge par le Syndicat Général des Travailleurs de l'Automobile (S.G.T.A.) parisien et les ingénieurs de l'automobile effectuent une campagne de sensibilisation auprès de leurs collègues.
- utilisation d'ingénieurs comme briseurs de grève (à la R.T.C à Caen, et chez

MOTOROLA à Toulouse). La section syndicale de R.T.C.-Caen a mené une campagne difficile d'explications auprès des ingénieurs, en démontrant l'utilisation que les patrons faisaient d'eux : « portevoy de la Direction pour court-circuiter les institutions légales, mises en place pour représenter les travailleurs. Il est bien évident qu'il est difficile individuellement de refuser cette pratique. Alors... qu'ils la refusent collectivement. » L'existence, à la R.T.C., d'une section syndicale regroupant ouvriers - techniciens - ingénieurs a permis d'éviter que les travailleurs ne se trompent d'adversaire, en attaquant les personnes au lieu d'attaquer la direction, qui les utilise pour imposer sa politique de refus de négociation.

- directives pour que les cadres interdisent la promotion des adhérents ou sympathisants CFDT et CGT (SNIAS, Marignane et Toulouse, PEUGEOT...). L'exemple de la SNIAS à Toulouse a été commenté : la Direction exerce des pressions directes pour favoriser F.O. et la C.G.C., diffuse par la voie hiérarchique les informations du C.N.P.F. ou de l'U.I.M.M., brime ouvertement les délégués CFDT et CGT : comment cela est-il compatible avec la récente convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie qui précise (article 3 - droit syndical) :

« L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur les ingénieurs et cadres en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel, les ingénieurs et cadres s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres ingénieurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat. »

Il y a bien loin du texte à la réalité dans les entreprises !

L'inflation

L'inflation accélérée, qui touche en priorité les plus bas revenus, donne toute son actualité à la proposition de la F.G.M.-C.F.D.T. d'assurer une progression différenciée du pouvoir d'achat des salariés, y compris dans la hiérarchie des ingénieurs et cadres. C'est dans cet esprit que les ingénieurs et cadres métaux ont décidé d'aborder la négociation traditionnelle de fin d'année sur les appointements minima des ingénieurs et cadres : fixer un pourcentage d'augmentation pour les ingénieurs Position I et, en fonction du coefficient hiérarchique, moduler cette augmentation (dans l'esprit de la notion de salaire en deux éléments — le salaire de progrès étant surtout touché par l'augmentation actuelle des prix des biens de consommation courante, notamment dans l'alimentation).

Les difficultés d'emploi

Les difficultés d'emploi concernent toutes les catégories de salariés, et les ingénieurs et cadres payent, comme les autres, les restructurations industrielles, les conséquences de l'inflation ou la mauvaise gestion des entreprises. Une discussion approfondie s'est instaurée sur l'affaire LIP, qui rencontre un écho important chez les ingénieurs et cadres. Le Conseil considère que la politique, menée par la section syndicale C.F.D.T. de LIP avec la F.G.M., visant à maintenir et développer l'entreprise LIP dans son unité, permet seule de garantir l'emploi de tout le personnel. Par le travail important de popularisation et d'analyse, par la constitution des 3 dossiers économiques, par la discussion très poussée menée avec la section, la F.G.M. défend effectivement les intérêts de tous les salariés, ingénieurs et cadres compris.

Après un tour d'horizon des diverses sections et régions représentées, le Conseil a décidé de prolonger la réflexion sur la politique à mener dans la fédération en direction des ingénieurs et cadres : il a été décidé d'organiser une Conférence Nationale à Paris, les 25 et 26 janvier 1973. Un rapport sur la situation de l'UNICIM et sur les perspectives pour le travail effectif des ingénieurs et cadres dans la F.G.M. sera discuté à ce Congrès. Dès maintenant, la réflexion doit être engagée dans les divers secteurs de la métallurgie.

LA REFORME DU DROIT DE LICENCIEMENT, RENFORCEMENT DU POUVOIR PATRONAL

La loi sur les licenciements (13 juillet 1973) annoncée en son temps, à grand renfort de publicité de la part du Gouvernement et de la majorité, n'a rien changé, dans la pratique, à la situation des travailleurs. Il n'est, pour s'en convaincre, que de regarder la situation dans les entreprises. Jamais la garantie de l'emploi pour les travailleurs n'a été autant menacée que dans la période présente.

Certes, la période inflationniste que connaît notre pays actuellement fait peser de graves menaces sur l'emploi, venant aggraver en cela, les situations déjà précaires des travailleurs de la métallurgie, SNIAS, par exemple.

En outre, vient s'ajouter à cette situation, une recrudescence de la répression anti-syndicale jamais égalée, et ceci malgré les déclarations patronales.

Que la loi du 13 juillet 1973 n'ait pas modifié d'une manière sensible la situation de la classe ouvrière, n'est malheureusement pas pour nous surprendre. La C.F.D.T. ne s'est jamais trompée sur la volonté du Gouvernement à réformer profondément le régime français du licenciement, comme elle n'a cessé de le réclamer en commun avec la C.G.T. (mémoire commun du 19 février 1971, sur la répression antisyndicale). Le mémoire contient deux aspects particuliers, à savoir : la charge de la preuve et la réintégration obligatoire.

LA CHARGE DE LA PREUVE

C'est à l'employeur de faire la preuve du caractère réel et des motifs allégués pour prononcer le licenciement. Telle est la thèse des organisations syndicales.

Dans le texte, rien de cela n'a été retenu. La loi laisse au juge le soin d'apprécier la régularité et le bien-fondé du licenciement.

Il suffira à l'employeur d'invoquer un motif reconnu par la jurisprudence, une faute même légère. Par contre, la preuve pour le salarié sera toujours aussi difficile que par le passé à apporter.

LA REINTEGRATION OBLIGATOIRE

Seule la réintégration peut réparer intégralement le préjudice subi par un travailleur du fait de l'abus de pouvoir commis par son patron. Or, le texte prévoit que le tribunal peut proposer la réintégration, mais que l'employeur peut s'y opposer ; le travailleur bénéficie, dans ce cas, d'une indemnité.

Une fois de plus le pouvoir du patron reste entier et tout puissant. Même condamné, le patron reste le maître chez lui ; non seulement le texte est restrictif, mais il vient renforcer le pouvoir patronal.

Dans ce domaine, comme dans tant d'autres, la France est très en deçà de nos voisins immédiats, comme l'Allemagne et l'Italie, en particulier, où les dispositions prises durant ces dix dernières années ont largement amélioré la protection des travailleurs.

Outre la médiocrité de son contenu, la loi est aussi de très mauvaise qualité juridique, faisant apparaître un certain nombre de complications et d'incertitudes. C'est le résultat de l'absence d'une véritable concertation avec les organisations syndicales de travailleurs, et de la méconnaissance des problèmes par les rédacteurs du texte.

CE QUI N'A PU ETRE OBTENU PAR LA LOI DOIT L'ETRE PAR L'ACTION

Nous l'avons souvent écrit, les acquis de la classe ouvrière n'ont jamais été obtenus par une quelconque concertation, mais toujours par la lutte collective et organisée. Ceci est vrai pour toutes les revendications, et celle concernant la protection des travailleurs dans l'entreprise doit être plus que jamais au centre de nos luttes dans la période actuelle. Il faut imposer la prise en considération du droit des travailleurs à la sécurité de leur emploi.

— libre exercice du droit syndical.

— pas de licenciement sans reclassement équivalent.

C'est un fait évident que l'évolution du droit dépend de l'action dans les entreprises où la force des travailleurs peut imposer la réintégration d'un travailleur injustement licencié, ou la signature d'accords contenant de véritables garanties en faveur des travailleurs menacés de licenciement.

Plusieurs exemples ont été enregistrés cette année. L'action est donc à développer dans ce sens, car elle est une condition indispensable pour l'amélioration de la loi.

ASPECTS PRINCIPAUX DE LA LOI

LA NOUVELLE PROCEDURE DE LICENCIEMENT

A) LA PHASE PREALABLE AU LICENCIEMENT

(Art. 24 l nouveau du Code du Travail)

Si un employeur envisage de licencier, il doit :

- convoquer l'intéressé par lettre recommandée,

- lui faire connaître les motifs de la mesure envisagée,

- entendre les explications que le salarié, assisté, s'il le désire, d'un membre du personnel choisi par lui, peut avoir à donner.

B) LES FORMALITES DU LICENCIEMENT

1. Notification du licenciement

(Art. 24 m nouveau du Code du Travail)

par lettre recommandée avec accusé de réception (pas avant un jour après l'audition du salarié).

2. L'énonciation de la cause légitime

(Art. 24 n nouveau du Code du Travail)

Si le salarié en fait la demande écrite, l'employeur doit énoncer la ou les causes « réelles et sérieuses » du licenciement.

(Théoriquement, il ne devrait plus être possible à un employeur de licencier un salarié s'il ne donne aucun motif, énonce un motif inexact ou s'il change de motif...)

En ce domaine, c'est donc l'interprétation du juge qui prévaudra. Pour définir la cause « réelle et sérieuse », il faudra s'en remettre à la jurisprudence...

C) LES DROITS DU SALARIÉ

1. Délai-congé

(Art. 24 d nouveau du Code du Travail)

Sauf faute grave, les droits du salarié sont les suivants :

- ancienneté inférieure à 6 mois : usages
 - ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois
 - ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois
- (Cette règle nouvelle des 2 mois de préavis s'impose à tous les employeurs, quelque soit l'effectif.)

2. Indemnité de licenciement

(Art. 24 g nouveau du Code du Travail)

Si ancienneté supérieure à 2 ans : 1/10e de mois ou 20 h de salaire par année de service dans l'entreprise.

CONTROLE JUDICIAIRE ET SANCTIONS DU LICENCIEMENT ABUSIF

1. Appréciation du juge

(Art. 24 0 nouveau)

C'est le juge qui apprécie l'exactitude et le bien-fondé du motif du licenciement, compte tenu des éléments qui lui sont fournis par le travailleur et par l'employeur.

2. Sanctions

(Art. 24 0 nouveau)

a) le licenciement est irrégulier en la forme, il survient sans observation de la procédure, mais a

été prononcé pour une cause « réelle et sérieuse » :

— Indemnité (au maximum) = 1 mois de salaire !

(C'est ce que le Ministre du Travail juge comme « les très lourdes charges financières pour les chefs d'entreprises ».)

b) le licenciement a été prononcé pour une cause qui n'est « ni réelle, ni sérieuse »

— le tribunal peut alors proposer la réintégration dans l'entreprise,

— l'employeur ou le salarié peut s'y opposer, Dans ce cas,

— le salarié a droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire.

CHAMP D'APPLICATION

1. L'Art. 24 0 s'applique à toutes les entreprises : Dans le cas de litige, c'est le juge qui apprécie la régularité de la procédure et le caractère « réel et sérieux » des motifs invoqués par l'employeur.

2. Les règles concernant la signification du congé (audition de l'intéressé et énonciation éventuelle de la cause de licenciement) et les sanctions ne sont pas applicables :

a) aux licenciements collectifs pour motif économique

b) aux licenciements individuels pour les entreprises qui occupent moins de 11 salariés.

3. Moins d'un an d'ancienneté : pas d'audition préalable, ni d'énonciation du motif.

Entre 1 an et 2 ans d'ancienneté : audition préalable et énonciation du motif. Mais les sanctions prévues à l'encontre de l'employeur ne sont pas applicables !

Nota : En risquant au plus 1 mois de salaire, l'employeur peut se dispenser de la procédure préalable.

ENTREE EN APPLICATION

L'ensemble de la réglementation nouvelle (audition du salarié, contrôle judiciaire, sanctions) s'applique à tout licenciement signifié à compter du 19 juillet 1973.

Un décret en Conseil d'Etat doit fixer la forme et les délais de certaines formalités :

— délai entre la date de licenciement et la demande du motif.

— délai entre la demande de motif et la réponse de l'employeur. (délais probables : 8 ou 15 jours).

REPERTOIRE DES ARTICLES PARUS DANS LE BM EN 1973

● EDITORIAUX

- La syndicalisation, comme l'action, c'est l'affaire de tous et de tous les jours 1/73
- Une nouvelle étape 2/73
- L'action des métallurgistes, les élections et les négociations avec le patronat 3/73
- Flotte le dollar, flotte le franc, et vogue la galère 4/73
- Les O.S. ne s'achètent pas 5/73
- Pourquoi l'action ne se généralise-t-elle pas et pourquoi la F.G.M. ne prend-elle pas d'initiatives dans ce sens ? 6/73
- Le 36ème Congrès de la C.F.D.T. vit maintenant dans les textes de ses résolutions. 7/73
- Après le coup d'Etat au CHILI 8/73
- A propos de l'augmentation des cotisations. 9/73
- Inflation et pouvoir d'achat 10/73

● PLATEFORME REVENDICATIVE

- Commissions paritaires de l'emploi et formation permanente 1/73
- Formation permanente 1/73
- Négociation avec l'U.I.M.M. 2/73
- Emploi. Une fois de plus, la CGC. veut mettre les ingénieurs à part. 2/73
- Les accords 2/73
- Retraites complémentaires
- Elections IRPSACM, IRCACIM 2/73
- La réduction du temps de travail 3/73
- La retraite à 60 ans 3/73
- Libérer le travailleur 4/73
- A.F.P.A. 4/73
- Accord du 25 avril 1973, sur les problèmes généraux de l'emploi
- Accord du 11 avril 1973 sur la formation permanente de certaines catégories de personnel 5/73
- La qualification des travailleurs 5/73
- Accord sur la réduction de la durée du travail du 15/5/73 6/73
- Les classifications. Le point après les dernières négociations nationales 7/73
- Le statut unique 9/73
- L'Agent de Maîtrise ou la difficulté d'être 9/73
- Face à l'U.I.M.M., un objectif à soutenir 10/73

● FAITS ET METHODES D'ACTION

- Pour une stratégie syndicale dans les entreprises multinationales. 4/73
- Circulaire - Fontanet - Marcellin 4/73
- La circulaire Fontanet 5/73
- Les O.S. : la politique de la F.G.M. 5/73
- La lutte continue 6/73
- Les catégories dans l'entreprise 6/73
- Discussion sur les conditions de travail avec le C.N.P.F. 7/73
- Un fléau qu'il faut combattre : le racisme 8/73
- Le conflit LIP 8/73
- L'action revendicative 10/73

● VIE SYNDICALE

- Paiement des cotisations par virement automatique 1/73
- La souscription 2/73
- Nos objectifs sont ambitieux, notre organisation doit être à leur mesure 2/73
- Objectif 200 000 3/73
- Souscription - 15 avril 1973 3/73
- Conseil UNICIM - 2 et 3 février 1973 3/73
- Les I.U.T. en grève 3/73
- Représentativité de la F.G.M.-C.F.D.T. parmi les ingénieurs et cadres 4/73
- Le long cheminement des cotisations syndicales 4/73
- Le Congrès Confédéral 5/73
- Objectif 200 000 6/73
- Le 35e Congrès confédéral 7/73
- Au meeting LIP à PARIS le 7 septembre 1973, J. CHEREQUE a pris la parole 8/73
- Déclaration du Conseil Fédéral 9/73
- Objectif 200 000, une étape nécessaire 9/73
- B.M. Un nouvel essor 9/73
- LIP la lune ou CNPF sur orbite 9/73
- 36ème Congrès de la F.G.M. : un temps fort de l'action syndicale 10/73
- Cotisation et politique financière 10/73
- Objectif 200 000, c'est bien parti 10/73
- LIP à l'heure de la vérité 10/73

● VIE DES BRANCHES

- Aéronautique - vers une crise grave qui nécessite une riposte des travailleurs 2/73
- Concorde ou l'aéronautique en question 3/73
- Le conflit HONEYWELL-BULL 3/73
- L'inter PHILIPS tire les enseignements d'un conflit 3/73
- Union Fédérale Equipement pour l'Industrie et mécanique générale 3/73
- Sidérurgie : après la réunion FERRY 3/73
- Aéronautique : développer l'offensive syndicale pour ne pas se laisser enfermer dans les décisions patronales et gouvernementales 4/73
- Berliet-Volvo 4/73
- Session branche sidérurgie avril 1973 6/73
- Les garages 10/73

● PROBLEMES ECONOMIQUES ET SOCIAUX

- L'évolution technologique et ses conséquences sociales 2/73
- Qui paie le développement industriel 3/73
- Evolution des techniques et conditions de travail 9/73

● PROBLEMES POLITIQUES

- Avant les élections législatives en syndicalistes, tout faire pour la victoire des forces populaires 1/73
- Les élections législatives de mars 1973 2/73

sommaire

● Editorial	1
● Le 36ème Congrès de la F.G.M. se prépare	2 / 5
● Intensifier la campagne	6 / 7
● La prévoyance collective	8
● LIP, vers une solution ?	9 / 10
● Retraites complémentaires et action revendicative	11 / 12
● La F.G.M. au Congrès de la F.T.M.-C.G.T.	13 / 19
● Les ingénieurs et cadres dans la métallurgie	20 / 21
● La réforme du droit de licenciement	21 / 23
● Répertoire des articles parus dans le B.M. en 1973	24

BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION D'ENTREPRISE

B.R.S. N°1 19/73 expédié le 31 octobre 1973

● **ACTION REVENDICATIVE**

- L'action revendicative et la situation des LIP
- Communiqué du 30 octobre
- Réunions U.I.M.M.

● **PRIX DU TIMBRE F.G.M. 1974**

● **SYNDICALISATION**

- Une étape nécessaire
- Campagne adhésion F.G.M.
- Bon de commande tract national

● **FLASHES**

B.R.S. N° 20/73 expédié le 8 novembre 1973

● **SPECIAL ACTION**

- Rencontre interfédérale F.G.M.-F.T.M. du 5 novembre
- Communiqué commun du 6 novembre
- Le conflit LIP (Communiqué F.G.M.)
- Colloque C.F.D.T. sur l'emploi à Besançon

B.R.S. N° 21/73 expédié le 23 novembre 1973

● **ACTION REVENDICATIVE**

- La situation chez LIP
- La campagne sur le pouvoir d'achat : grève générale le 6 décembre 1973
- Négociations U.I.M.M.

● **EMPLOI**

- Activités du secteur fédéral emploi

● **FORMATION PERMENENTE**

- Session du 20-22 décembre 1973

● **FLASHES**

B.R.S. N° 22/73 expédié le 20 décembre 1973

● **ACTION REVENDICATIVE**

- Action revendicative après le 6 décembre
- La situation chez LIP
- Négociations U.I.M.M.
- Halte au racisme

● **CONGRES FEDERAL**

● **INGENIEURS ET CADRES**

- Conférence nationale ingénieurs F.G.M. des 25-26 janvier 1974

● **PREVOYANCE COLLECTIVE**

● **FLASHES**

Bi-mensuel N° 388 Janvier 74
5, rue Mayran, 75009 PARIS
Tél : 878 14.50-280.62.43 CCP PARIS 5350 - 43

Le Directeur-Gérant: A. MERCIER - Abonnement: 9F

IMP. ARTESENE - LEVIN