

VOIX DES METAUX  
**Vm**

FGM FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

N° 204 JUIN 1973

rendement, cadences, bruit,  
monotonie, fatigue, tension  
nervuse, ambiance,...

**les primes ne sont pas  
la solution**



**L'USURE DES TRAVAILLEURS,  
LEUR SANTE, N'ONT PAS DE PRIX**

**PEUGEOT  
SAINT-ETIENNE :**

## **LA VIOLENCE PATRONALE**



Depuis le 4 avril, les travailleurs de chez PEUGEOT à SAINT-ETIENNE sont en grève et, depuis cette date, la direction a utilisé tous les moyens pour refuser la négociation.

Expulsion des grévistes par les C.R.S., annonce de 7 licenciements, refus de négocier tant que la situation n'est pas « redevenue normale », utilisation d'une milice patronale sous forme de commandos, convocation de réunions de non grévistes, c'est-à-dire le personnel mensuel, envoi de lettres individuelles appelant au travail..., voici les seules manifestations concrètes de la direction démontrant sa volonté de ne pas solutionner le conflit.

Les grévistes revendentiquent de meilleurs salaires, la retraite et le paiement des jours de grève, le retrait des sanctions.

Ils ont pour eux leur unité, ainsi que l'unité d'action des 3 syndicats engagés dans le conflit, la C.F.D.T., la C.G.T. et F.O.

La position de la direction cultivant les agressions est inacceptable.

La F.G.M. a dénoncé publiquement le 11 mai, l'outrecuidance de cette Direction de combat et ses provocations répétées, par lesquelles elle cherche à créer un climat favorable à des incidents susceptibles de détourner le conflit de ses véritables objectifs.

La F.G.M. assure son organisation, ses militants et tous les travailleurs de PEUGEOT SAINT-ETIENNE de son total appui.

Elle en appelle à l'opinion et aux pouvoirs publics, ainsi qu'à la solidarité des métallurgistes pour que raison soit imposée à PEUGEOT et justice accordée aux travailleurs.

Pour la Solidarité, les fonds sont à verser à :  
Comité de Grève PEUGEOT  
Société Générale 372.00.165  
SAINT-ETIENNE

## **SAVIEM - CAEN**

### **6 000 SALARIES ONT GAGNÉ**

A Blainville, près de Caen, les grèves tournantes organisées par la C.F.D.T. et la C.G.T. se succédaient depuis le 30 mars.

Le 6 avril, 130 salariés de l'entreprise étaient lock-outés et le 26 tous les ouvriers voyaient leur horaire journalier réduit de 8 h 30 à 5 h.

Le jour même, un débrayage avait lieu et une négociation s'engageait dès le lendemain. Le 3 mai, les grévistes décidaient par 2 621 voix contre 905 de reprendre le travail. Les deux sections syndicales s'étaient auparavant prononcées dans le sens d'une reprise.

#### **LES RESULTATS**

- 0,50 F de l'heure d'augmentation pour tous au 1er mai, dont 0,10 F étaient déjà acquis au 1er juin.

- 2 vêtements de travail fournis chaque année au personnel en atelier

- Prime de juillet et Lundi de Pâques payés intégralement.

- Classifications : passage au coefficient 160 de tous les O.S. ayant 3 ans d'ancienneté, alors qu'ils étaient à 150.

- Grille de salaire : établissement d'une nouvelle grille liant progressivement d'ici à 1974 le salaire au coefficient.

Le salaire d'embauche de l'O.S. 2 qui était de 6,40 F au 1er avril, passe à 7,08 F au 1er mai, soit 0,68 F d'augmentation. (à noter que l'embauche est importante à la SAVIEM).

# EN LORRAINE : METALLOS ET SIDERURGISTES ONT ENGAGE LA LUTTE

Depuis le 20 mars 1973, 20 000 métallurgistes et sidérurgistes lorrains mènent une action diversifiée et permanente pour le **statut unique** des travailleurs par :

- la mensualisation intégrale,
- la mise en place d'une grille unique de classifications de l'O.S. à l'ingénieur,
- l'amélioration des conditions de travail,
- l'amélioration du droit d'expression des travailleurs dans l'entreprise,
- les droits syndicaux,
- et le maintien en activité du potentiel économique lorrain.

Cette combativité s'est exprimé successivement pour la sidérurgie : à Sollac, Sacilor Gandrange, Pompey, et à Usinor Longwy. Les acieristes de Sacilor Rombas entament leur deuxième semaine de grève. Pour la métallurgie : à Roland-Prosilor, Grundig, Gantois, A.C.E.M. Ferembal. Chez Prafer les métallos sont en grève.

## Les traits dominants de ces luttes

Après un travail important d'information fait par la C.F.D.T., les travailleurs élaborent leurs revendications, décident et conduisent les luttes. La C.F.D.T. quant à elle, leur donne en permanence son appréciation et son analyse de la situation, son soutien et sa participation active.

La position de la C.F.D.T. a été déterminante dans le développement des luttes, des résultats concrets pour les travailleurs sont obtenus, autant d'étapes vers le **STATUT UNIQUE** :

- garantie intégrale du salaire à partir du premier jour de maladie,
- treizième mois,
- de nombreux O.S. passent O.P. 1, voire E.T.A.M.,
- des augmentations de salaires, allant de 45 francs à 120 francs de plus par mois et s'ajoutant au 6 % d'augmentation paritaire.

Le principe de la négociation syndicat-direction au niveau du groupe Wendel-Sidelor-Sollac-Sacilor est définitivement acquis.

Tous ces résultats ont été obtenus par la négociation pendant la grève. Après les acieristes de Sacilor et les métallos de Prafer, d'autres travailleurs viennent rejoindre progressivement la lutte consciente et de masse engagée en Lorraine.

# BABCOCK : L'EMPLOI DE 2 000 TRAVAILLEURS EST MENACE

Après l'annonce de la fusion BABCOCK-FIVES (électro-mécanique) un certain nombre de mesures viennent d'être annoncées.

Aucune garantie d'emploi pour les 1 200 salariés de Saint-Nazaire où il semble bien que Babcock est appelé à disparaître.

— 305 licenciements annoncés à La Courneuve, soit le quart du personnel.

— 236 licenciements au siège dont 99 cadres sur un effectif total de 650 personnes. Rappelons que fin février, 210 licenciements avaient déjà eu lieu au Siège.

Plusieurs débrayages ont déjà eu lieu, à St-Nazaire, au Siège et à La Courneuve. L'action s'organise sur l'ensemble du trust.

Signalons que le Président Directeur Général de Babcock est le « réputé social » Monsieur DE CALAN qui semble bien avoir été mis de côté par le Président Directeur Général de Fives-Lille.

Ah que nos belles idées sont difficiles à inscrire dans les faits !

## ACTIONS EN BREF

### — LABO-INDUSTRIE (Bougies Eyquem)

à Chazelles-sur-Lyon (Loire)  
Poursuite du conflit qui dure depuis début mars. Les travailleurs qui, par des débrayages successifs, revendaient l'augmentation de leurs salaires et l'amélioration des conditions de travail, avaient dû occuper l'usine pour faire face au lock-out décidé par la direction.

L'usine ayant été évacuée, la direction a néanmoins refusé de poursuivre les négociations avec les syndicats C.F.D.T. et C.G.T. Face à cette situation, les travailleurs sont décidés, malgré la réouverture de l'usine intervenue le 7 mai, à poursuivre l'action pour la satisfaction de leurs revendications et l'ouverture de discussions.

### — METALLURGIE de Grenoble

Le 9 mai, débrayage et manifestation en ville pour l'ensemble des métallos de Grenoble, qui répondaient à l'appel des Unions C.F.D.T. et C.G.T. de la métallurgie de l'Isère. Cette action visait à appuyer les revendications (classifications — conditions de travail — les 40 h — la retraite à 60 ans) qui sont actuellement posées dans plusieurs entreprises métallurgiques de la région.

### — PILES WONDER (Ensemble du groupe)

Par leurs actions dans l'ensemble des usines, les travailleurs avec les syndicats C.F.D.T. et C.G.T. ont obtenu : l'attribution progressive d'un 13ème mois, dans lequel sera incorporée la prime de fin d'année (qui sera la même pour tous désormais) - une augmentation des salaires de 0,30 F pour les horaires et de 60 F pour les mensuels, à compter du 1er juin 1973.

### ARDENNES

Partout le mécontentement s'exprime. Après les conflits de Tréfimétaux, de la Chiers Charleville-Mézières, de nouveaux conflits se développent dont les plus marquant sont :

### CHIERS HAUTE RIVIERE

En grève avec occupation d'usine depuis le 3 mai.

### CHIERS VIREUX

En grève depuis le 9 mai.

### ARTHUR MARTIN

En grève depuis le début mai. Ils portent notamment sur les salaires, les classifications et les conditions de travail.

### DES RESULTATS EN POITOU, CHARENTE :

A NIORT, chez MAROT, une semaine de grève s'est conclue le 27 avril, après l'obtention d'une augmentation de 0,40 F de l'heure pour les 80 ouvriers, dessinateurs et employés.

A CHATELLERAULT, chez FENWICK, les 600 travailleurs de l'Usine Bléreau, filiale Fenwick à CENON sur VIENNE, près de Chatellerault, viennent d'obtenir une victoire. Courant avril, la grève avait été décidée majoritairement, ainsi que l'occupation de l'entreprise. Le vendredi 20 avril, une manifestation de solidarité a rassemblé près de 2 000 travailleurs dans les rues de Chatellerault et le conflit s'est soldé par une augmentation de 25 centimes pour tous au 1er avril, la transformation d'une augmentation de 4 % en 28 centimes pour tous, et le principe du ratfrage sur la région parisienne en 3 ans.

## **LES CONFLITS SONT MULTIPLES LA MAJORITE DES TRAVAILLEURS LES SOUTIEN**

Depuis plusieurs mois, d'innombrables conflits ont lieu dans la métallurgie et certains se demandent ce que cela signifie.

Ces conflits prennent des formes très variées et nos adversaires ne se privent d'ailleurs pas d'essayer de faire croire, par tous les moyens, qu'il s'agit de grèves minoritaires ou affreusement corporatistes.

Il faut donc réaffirmer qu'il n'est pas toujours nécessaire de mettre tout le monde en grève pour être efficace, et qu'une grève menée par un seul atelier, comprise et soutenue par l'ensemble de l'usine, est une grève majoritaire, d'abord dans l'atelier où se mène le conflit. Elle est majoritaire aussi par l'appui de l'ensemble des autres travailleurs.

## **LES REVENDICATIONS SONT LES MEMES PARTOUT CE N'EST PAS UN HASARD**

Les conflits actuels portent souvent sur les salaires, contre le rendement, les cadences, pour améliorer les conditions de travail, faire reconnaître la qualification ou encore, obtenir les 40 heures et la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans.

Partout, ces revendications apparaissent, et ce n'est pas un hasard, comme ce n'est pas non plus un hasard si, de plus en plus, les travailleurs refusent de se satisfaire de primes pour compenser les mauvaises conditions de travail ou la cadence. Une volonté de plus en plus forte apparaît d'abolir les normes et de remettre en cause les méthodes d'organisation du travail réputées inamovibles.

Sur le salaire, le refus est de plus en plus fréquent d'augmentations qui soient uniquement au pourcentage. Notre revendication progresse donc, d'un salaire en deux éléments, dont une part seulement soit liée à la qualification.

Quant à la grille unique de classifications du manœuvre à l'ingénieur dont il est question dans nombre de conflits, ce n'est pas non plus une notion qui apparaît spontanément ici ou là.

**Les conflits en cours révèlent des problèmes identiques pour tous les métallurgistes.**

**L'unité des revendications formulées à travers le pays est le fruit d'une lente maturation des objectifs syndicaux retenus dans notre dernier congrès de 1971 et adaptés dans chaque entreprise.**

Ceux qui prétendent que les conflits se mènent en marge du syndicalisme ne savent pas, ou ne veulent pas voir la réalité, parce qu'ils s'opposent aux luttes des travailleurs.

# **la lutte des métallurgistes : une dimension nationale**

## **NOS OBJECTIFS DANS CHAQUE ENTREPRISE SONT DES OBJECTIFS NATIONAUX :**

Chez Renault, on se bat pour une grille unique et dans de nombreuses entreprises se mènent des luttes sur la qualification des travailleurs. Dans l'Est, et un peu partout, l'amélioration des conditions de travail est le motif à de nombreux arrêts de travail.

La réduction du temps de travail, la retraite à 60 ans sont pratiquement à l'ordre du jour de tous les cahiers de revendications.

**Cette poussée générale des travailleurs de la métallurgie sur des objectifs semblables en toutes régions, est bien une action nationale, et l'avancée dans telle ou telle entreprise sert au combat général de tous.**

**Tôt ou tard, l'I.U.M.M. sera amenée à reconnaître dans les faits cette situation et à répondre aux revendications des métallurgistes.**

C'est là le sens des initiatives prises par les Fédérations pour étendre l'action à tous à certains moments.

## **LE PATRONAT SE DURCIT IL MANIE LA REPRESSEION BLOQUE LES NEGOCIATIONS**

De plus en plus, à chaque déclenchement de grève, on rencontre une attitude patronale de plus en plus courante de blocage systématique de négociation et de manœuvre en tous genres, de dénigrement et de calomnies envers les grévistes.

On prétend que la liberté du travail n'est pas assurée, par exemple chez Peugeot, et l'on prend ce prétexte pour organiser des non grévistes en commandos de « défense de la liberté du travail ».

On va même jusqu'à organiser des milices privées comme si l'affaire Overney chez Renault, pas si vieille pourtant, était déjà oubliée.

Au nom de la liberté du travail, on envoie la police chez les immigrés à Flins pour les menacer de ne pas renouveler leur carte de séjour s'ils continuent la grève, et l'on fait dire après à la presse : « les travailleurs ont repris le travail désavouant les syndicats ». Dans le même temps, on bloque les négociations nationales, le dernier exemple étant celui de la réduction du temps de travail.

## **REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL LA F.G.M. REFUSE DE SIGNER**

Tout ce contexte de durcissement patronal est aussi présent dans la négociation nationale où l'on se croirait revenu aux meilleurs moments de l'arrogance patronale des années 1965 à 1968.

Sur la réduction du temps de travail, on nous propose de nouvelles étapes, mais on refuse toute discussion sur des aspects que nous jugeons très importants.

Parmi ceux-ci, citons : le refus de prendre en compte le temps de présence, et donc d'inclure le temps de casse-croute et de douche dans le temps de travail. C'est ainsi que les travailleurs postés seront considérés comme ayant atteint les 40 heures mais ils devront être présents à l'usine 42 ou 43 heures.

Autre aspect : l'I.U.M.M. a déjà annoncé que la prochaine négociation sur ce sujet devrait être envisagée sur d'autres bases, peut-être un horaire individualisé, ou une moyenne annuelle. Cela signifie que l'I.U.M.M. refuse d'aller jusqu'au bout de l'objectif des 40 heures.

Quant à la retraite, elle a refusé tout simplement d'aborder ce problème.

Pour toutes ces raisons, la Commission Exécutive de la F.G.M. a pris la décision, après consultation des sections syndicales, de ne pas signer cet accord.

# **l'action de tous, plus que jamais nécessaire**

# REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## LE CONTENU DE L'ACCORD PROPOSE

### 1) Les étapes de réduction

Horaire de référence	Volume de réduction par semaine	Application au plus tard le :
Egal ou supérieur à 46 heures	1 h	1.9.1973
	1/2 h	1.3.1974
Egal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 46 heures	1/2 h	1.9.1973
	1/2 h	1.3.1974
Egal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures	1/2 h	1.12.1973

En cas de réduction décidée par l'entreprise et portant sur un horaire situé entre 43 heures et 40 heures, 1/2 heure de réduction sera compensée financièrement.

### 2) L'horaire maximum hebdomadaire

La durée hebdomadaire maximum ne devra pas dépasser 48 heures, calculées sur une période de dix semaines, sauf pour le personnel d'entretien pour lequel le calcul se fera sur douze semaines.

### 3) La compensation financière

La compensation financière de réduction d'horaire est intégrale, en y incluant les majorations pour heures supplémentaires. Cette compensation, même intégrée dans le salaire, doit être apparente sur la fiche de paie pour être vérifiée.

**Conclusion :** Le volume des réductions est le même que dans l'accord précédent et s'applique sur une période identique.

## CE QUE VOULAIT LA F.G.M. /C.F.D.T. EN COMMUN AVEC LA F.T.M. /C.G.T.

- Un volume de réduction plus fort que lors du dernier accord.
- Une heure de compensation au lieu d'une demi-heure en cas de réduction conjoncturelle.
- Le calcul sur une moyenne de 8 semaines du plafond maximum des 48 heures.
- La modification de la définition de l'horaire de référence en y intégrant notamment le temps de casse-croûte comme temps effectif de travail.
- Une véritable possibilité de vérification de la compensation salariale.
- La réintégration de la sidérurgie, qui a un accord séparé, dans l'accord général métallurgie.
- La réaffirmation dans le préambule que l'objectif est bien d'aboutir à la semaine de 40 heures.

## POURQUOI LA F.G.M. /C.F.D.T. N'A PAS SIGNE

Les niveaux de réduction, moyens dans leur contenu, n'appellent pas de commentaire particulier.

Mais d'autres problèmes motivent notre position.

- La poursuite d'une politique **effective** de réduction hebdomadaire de la durée du travail pour aboutir aux 40 heures n'est pas garantie, et l'U.I.M.M. cherche à introduire de nouvelles notions (horaire individualisé, moyenne annuelle, etc...) qui méritent un coup d'arrêt.
- L'U.I.M.M. refuse de prendre en compte, comme base de calcul, le temps de présence, pour s'en tenir au temps de travail effectif. Le temps de casse-croûte étant exclu du calcul, on n'atteindra donc jamais, **dans ces conditions**, les 40 heures. Ceci est grave surtout pour les travailleurs postés.
- L'U.I.M.M. refuse de considérer l'avancement de l'âge de la retraite comme un élément de réduction du temps de travail et refuse la négociation sur ce problème. Les sections syndicales et les Unions Métaux consultées se sont prononcées majoritairement contre la signature. Il nous reste maintenant, par l'action, à continuer de faire avancer nos objectifs.

**SOUScription  
FGM 1973**

**Le n° 99.474 - Série B gagne  
la RENAULT R.5.**

**Le n° 102.432 - Série A gagne  
un POSTE DE TELEVISION  
COULEUR**

**Le n° 71.886 - série B gagne  
un SEJOUR DE 14 JOURS  
EN TUNISIE ETE 1973**

De nombreux autres lots sont tirés dans votre région, consultez votre délégué.

## RETRAITE AU 1er FRANC

(Pour les cadres, les assimilés et les adhérents à l'IRCACIM)

### 1 - RAPPEL DES MECHANISMES

L'accord des cadres (1947) ne visait que la création d'une retraite complémentaire calculée sur la partie du salaire supérieure au plafond Sécurité Sociale (valeur 1973 : 2 040 F par mois).

Cette partie du salaire est appelée tranche B (ou encore tranche « T 2 »).

Or, le plafond Sécurité Sociale, évoluant chaque année pour maintenir le niveau des prestations (indemnités journalière, retraite Sécurité Sociale, invalidité), comprimait la tranche B servant au calcul de la retraite complémentaire, chaque fois que le plafond S.S. évoluait plus vite que le salaire.

(Pour mémoire, le plafond évolue en ce moment de 10 à 11 % par an).

En outre, les cadres ou agents de maîtrise dont le salaire n'était pas tellement supérieur au plafond Sécurité Sociale, se constituaient une retraite complémentaire relativement médiocre.

D'où cette idée de cotiser sur la totalité du salaire. Idée que la C.F.D.T. a défendue à maintes reprises.

### 2 - SYSTEMES FACULTATIFS

Par accord collectifs d'entreprise, beaucoup de salariés cadres ou adhérents IRCACIM bénéficiaient déjà d'une cotisation de retraite dite « au 1er franc », c'est-à-dire calculée sur la totalité du salaire (tranche A et B).

### 3 - RESULTAT DE L'ACCORD CONFEDERAL

L'accord confédéral rend obligatoire la cotisation **au 1er Franc** pour la totalité des cadres et salariés relevant de l'IRCACIM.

Les ouvriers cotisant au minimum sur 4 % sur leur salaire (tranche A) c'est ce même taux qui sera appliqué à tous. Mais cela se fera par palier.

Il va de soi que, lorsque des accords existaient déjà et qu'ils sont supérieurs aux nouvelles dispositions, ils ne sauraient être remis en cause.

### 4 - LES EFFETS DE CETTE MESURE

— Une légère cotisation salariale (l'employeur en payant une partie)  
— Une revalorisation des retraites concernant tant les actuels retraités que les futurs (cadres et adhérents IRCACIM). Cette revalorisation jouera par palier parallèlement à l'établissement de la cotisation.

### 5 - EN GUISE DE CONCLUSIONS

Cette mesure s'ajoute aux récentes dispositions de caractère général, en particulier celle visant à inclure les jeunes, avant 21 ans, dans le système de retraite (avec effet parallèle de revalorisation pour les actuels retraités, dans la mesure où ils étaient au travail avant 21 ans).

Elle manifeste la volonté de la C.F.D.T. d'aboutir à une revalorisation générale des retraites et une uniformisation du système qui était très compliqué.

Elle rentre dans cette perspective du statut unique et elle montre bien que le statut unique peut être bénéfique à tous, y compris aux cadres.

## COMITES D'ENTREPRISE : Modification de l'ordonnance de 1945

La campagne sur le « malaise des cadres » a amené le parlement à voter la loi du 29 décembre 1972 sur la représentation des cadres au Comité d'Entreprise et au Conseil d'Administration. Cette loi concerne tous les C.E. et pas seulement le collège cadres. Elle oblige tous les C.E. à revoir leur composition.

### 1 - Représentation au Comité d'Entreprise :

Un collège cadres doit être constitué dès que le nombre de cadres positionnés égale 25. Quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise. Lorsque l'entreprise est constituée d'établissements multiples, l'application se fera au niveau des établissements eux-mêmes.

### 2 - Représentation au Conseil d'Administration :

Dans les entreprises où il y a un collège cadres, la représentation au C.A. est portée à 4 membres :  
— 2 pour les ouvriers et employés,  
— 1 pour les ETAM,  
— 1 pour les ingénieurs et cadres.  
Le vote se fait tous collèges confondu.

### 3 - Représentation au C.C.E. :

(Décret n° 73.223 du 1er mars 1973, J.O. du 3.3.73, p. 2359)

Le décret d'application du 8 janvier 1973 précise leur répartition. Le comité central d'entreprise est composé de membres élus par les comités d'établissement, à raison de un ou deux délégués titulaires pour chaque établissement et d'un nombre égal de suppléants sans que le nombre des titulaires puisse excéder 15 (ce chiffre était jusqu'ici fixé à 12).

Le tableau ci-dessous résume la situation des entreprises et des établissements au regard de la représentation au comité central d'entreprise compte tenu de l'intervention de la loi du 29 décembre 1972 qui a prévu une participation élargie des ingénieurs et cadres au fonctionnement des comités (v. Légis. soc. — L — n° 3976 du 8 janvier 1973) :

Effectif total de l'entreprise	Nombre de cadres dans l'entreprise	Nombre de collèges sauf modification par accord	Nombre * de membres au comité central (maximum 15)
— 501	1 à 24	2 collèges ● Ouvriers-Employés ● Maîtrise-Cadres	● 1 ou 2 par établissement
	25 et plus	3 collèges ● Ouvriers-Employés ● Maîtrise ● Cadres	● 1 ou 2 par établissement ● Sur ensemble des membres : 1 titulaire et 1 suppléant au moins « cadre »
+ 500	1 à 24	2 collèges ● Ouvriers-Employés ● Maîtrise-Cadres (avec réserve 1 titulaire à un « cadre »)	● 1 ou 2 par établissement ● Sur ensemble des membres : 1 titulaire au moins « cadre »

(\* ) Nombre de titulaires et autant de suppléants.

Nantes 30 mai au 3 juin

## Congrès confédéral de la C.F.D.T.

**« Mieux connaître la situation des travailleurs pour développer leur action de masse d'une manière plus efficace. »**

Le congrès d'une grande Organisation syndicale est toujours un événement important.

Celui de la C.F.D.T. devrait, encore une fois, permettre aux travailleurs de mieux se mobiliser contre leur exploitation, sous l'impulsion d'une organisation de masse comme la C.F.D.T.

Plusieurs rapports seront discutés. Ils porteront sur un approfondissement de la situation actuelle des travailleurs, dans la société capitaliste. Ils devraient conduire à une meilleure définition des objectifs d'action, à une pratique d'action plus dynamique et au choix de moyens d'organisation plus efficaces. C'est aussi, pour des centaines de délégués des syndicats, l'occasion de venir exprimer la situation concrète des travailleurs et les aspirations de la classe ouvrière dans sa lutte pour transformer sa condition.

### Le capitalisme et la situation des travailleurs aujourd'hui

Le congrès examinera la situation générale dans laquelle vivent et agissent les travailleurs. Ce contexte de crise, influence les positions des syndicats et des forces politiques. Les orientations et positions de la C.F.D.T.

seront passées au crible de la critique des délégués ainsi que l'analyse de l'action que les organisations de la C.F.D.T. ont menée dans tous les domaines. Les enseignements que nous pouvons tirer des luttes seront dégagés.

### Il en sortira une action de masse plus dynamique et mobilisatrice

Notre pratique d'action de masse et la conduite des luttes sera précisée pour être plus mobilisatrice et plus efficace.

Le rôle des travailleurs, des adhérents et des militants dans l'action sera mieux défini.

Les perspectives et la stratégie de la C.F.D.T., les voies de passage au socialisme, les conditions de l'autogestion et de la conquête du pouvoir seront débattues.

De nouveaux moyens pour l'action seront décidés. Une charte financière et une nouvelle politique d'information seront adoptées.

En fait, un moment important dans la vie de la C.F.D.T. qui devrait conduire l'organisation à proposer aux travailleurs une action de masse plus dynamique, plus mobilisatrice, donc plus efficace.

### Le congrès de la C.F.D.T., c'est l'affaire de tous les travailleurs

Au Chili du 9 au 16 avril

## Les syndicats face aux sociétés multinationales

### Un effort d'analyse et de dialogue fraternel...

La C.U.T., organisation unitaire des travailleurs chiliens, avait invité le mouvement syndical mondial à débattre des conditions dans lesquelles le capitalisme international exerce son pouvoir exorbitant sur les peuples et les travailleurs.

Cette Assemblée s'est tenue à Santiago du Chili du 9 au 16 avril.

Jacques Chérèque, Secrétaire Général de la F.G.M., y représentait la C.F.D.T. La F.I.O.M. avait décidé d'être présente par son vice-président Dirck Kloosterman, métallo argentin. La C.G.T. et la C.G.I.L. italienne étaient aussi au Chili.

### Pour s'opposer aux interventions économiques et politiques des formes capitalistes

Au Chili on mesure mieux qu'ailleurs la nécessité d'organiser la lutte contre les manœuvres des firmes internationales. Ces sociétés exploitent les travailleurs, en les divisant et en multipliant les occasions d'aggraver leurs conditions de vie et de travail. Elles interviennent aussi, par leur puissance financière énorme, dans le développement des états et même pour empêcher la libre détermination politique des peuples. Ceci pour

conserver leurs immenses possibilités d'exploitation des richesses nationales des pays.

### Une recherche unitaire pour une action plus efficace du mouvement syndical

Au Chili, les firmes américaines ont tenté de s'opposer au processus démocratique de construction du socialisme.

On se rappelle la tentative d'embargo de la Kennecott sur la vente du cuivre chilien. On sait aussi que I.T.T., société américaine, finance la droite chilienne.

L'Assemblée syndicale a exprimé la solidarité de classe du mouvement syndical tout entier, au peuple et aux travailleurs chiliens, dans leur lutte pour la justice et le socialisme. Mais il convient aussi que l'ensemble du syndicalisme, dépasse les obstacles habituels de ses divisions pour organiser la riposte indispensable et développer des initiatives d'action. « C'est au niveau de la production que ces initiatives sont à prendre d'urgence, a déclaré Jacques Chérèque, car une stratégie syndicale pour être efficace doit être élaborée par les travailleurs intéressés, au niveau même des groupes multinationaux. Ainsi est posé le problème d'une concertation entre toutes les forces syndicales décidées à lutter contre le pouvoir capitaliste, quelle que soit leur affiliation ou leur non affiliation internationale. »