

**Le « Bulletin du Responsable de Section
d'Entreprise » 2/69
a été expédié le 7 février 1969**

SOMMAIRE :

- Politique revendicative :
 - Déclaration du Conseil Fédéral F.G.M. sur l'action revendicative.
- Négociations nationales Métaux :
 - Rencontre du 28 janvier sur les problèmes généraux de l'emploi.
 - Discussions classifications.
- Droit syndical :
 - Après la loi sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise - Informations pratiques.
- Emploi :
 - Dossier F.G.M. sur le Fonds National de l'Emploi.
- Jeunes :
 - Rencontre nationale Jeunes C.F.D.T. - 14-15 mars 1969.
 - Commande du Magazine spécial rencontre Jeunes.
- Bijouterie - Joaillerie - Orfèvrerie :
 - Appel important concernant les travailleurs de la B.J.O.
- Espagne :
 - Protestation et action pour la liberté en Espagne.
- Organisation :
 - Enquête-débat sur les ressources et les structures syndicales.
 - Deux affichettes.
- Flashes :
 - Enquête nationale salaires.
 - Conditions de commande des affichettes.

T U limeras les chaînes à tes pieds :
dix ans de travail.

T U limeras les chaînes à tes poignets :
dix ans de travail.

T U limeras les barreaux de ton cachot :
dix ans de travail.

T U limeras les barreaux du couloir :
dix ans de travail.

E T quand tu auras limé le dernier barreau de
la petite porte de fer qui donne sur la ruelle, tu te
précipiteras vers la liberté.

R ESSORS ta lime, elle est derrière une grille.

FELIX LECLERC.

(Extrait de *Chansons pour tes yeux*).

Bi-mensuel N° 292

5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9°)

Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13

C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon, Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 7 F



BULLETIN DU METALLIER

**U
I
O
I**

Fédération Générale de la Métallurgie

- Non à la civilisation du chômage !
- La F.G.M. agit et prend position.
- Positions et activités confédérales.
- La section syndicale et les objectifs d'action.
- Unité.
- Le règlement intérieur.
- Solidaires des travailleurs espagnols.
- Statistiques

2 - 69

FEVRIER

NON A LA CIVILISATION DU CHOMAGE !

DANS le même temps où arrivent à leur terme les négociations sur l'emploi entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales et où débutent celles entre l'U.I.M.M. et les fédérations syndicales de la métallurgie un « dossier vérité du chômage » est publié par l'U.I.M.M. Si nous ne connaissions pas les incidences dramatiques du chômage sur la condition des travailleurs, nous pourrions nous laisser aller à rire devant l'aplomb de nos patrons qui osent écrire :

« Alors que l'opinion cristallise une inquiétude fondamentale sur le chômage, les services d'embauche se demandent un peu partout où se cachent donc tous ces chômeurs. Leur problème n'est pas celui posé devant l'opinion publique mais l'inverse : où trouver la main-d'œuvre nécessaire à l'expansion ? »

Non, nous n'avons pas envie de rire, mais nous poserons plutôt quelques questions aux patrons :

• Si vous êtes si convaincus que la main-d'œuvre nécessaire à l'expansion n'est pas en chômage mais manque

effectivement, comment se fait-il que vos propositions, lors des négociations, ont toutes la même orientation : l'emploi n'est envisagé que sous l'angle du licenciement auquel on apporte quelques mesures d'adoucissement (au contenu bien maigre) face à ses dures conséquences sur les travailleurs ?

• Comment se fait-il que vous ne répondez que par la négative aux propositions faites par la C.F.D.T. pour une politique active de l'emploi ?

• Pourquoi, lors de la réunion du 23 janvier 1969 à l'U.I.M.M. (première réunion consacrée aux négociations sur l'emploi dans la métallurgie), n'avez-vous pas suivi la F.G.M./C.F.D.T. lorsqu'elle vous proposait : de ne pas aborder le problème de l'emploi uniquement sous l'angle d'une attitude tendant seulement à réduire les conséquences des licenciements, mais au contraire mettre davantage l'accent sur les aspects offensifs ? Pourquoi, notamment, se refuser à envisager la mise en œuvre de moyens de prévision de la mobilité interne des entreprises afin de devancer, d'orienter les transformations en vue d'en annuler par avance les effets négatifs. En fonction de cela, prévoir les moyens de reconversion technologique des travailleurs, assurer leur formation permanente, afin que demain ils ne soient pas rejetés par la société qui les aura utilisés jusqu'à la limite de leurs possibilités.

N'est-ce pas pour qu'en tout état de cause vous restiez maîtres de la décision, notamment de celle d'organiser le chômage, afin que le matelas de chômeurs (selon une expression qui vous est chère) puisse amortir la poussée revendicative des travailleurs ?

La F.G.M./C.F.D.T., qui n'a pas comme perspective l'aménagement de la civilisation du chômage que vous voulez instaurer, mettra tout en œuvre pour sauvegarder le droit au travail des salariés.

Le Secrétariat national.

ENQUETE - DEBAT SUR LES RESSOURCES ET LES STRUCTURES SYNDICALES

Le B.M. de janvier a traité de cette question.

L'encart spécial avec questionnaire n'a pas été inséré dans la « Voix des Métaux » de février. Il le sera dans celle de mars.

Le Bulletin du Responsable de Section d'entreprise (B.R.S.) du 7 février donne tous détails utiles sur la préparation et le déroulement de cette enquête. Des informations doivent donc vous être données en Conseil syndical.

Pour notre part, nous continuerons de traiter de cette enquête-débat dans nos prochains B.M. au fur et à mesure de son déroulement.

LA F.G.M. AGIT ET PREND POSITION

CONSEIL FÉDÉRAL

Le Conseil fédéral s'est réuni les 23, 24 et 25 janvier à Mantes-la-Jolie.

Il a débattu durant ces trois jours des problèmes importants concernant notre Fédération. En voici les principaux :

Organisation et finances

Il a voté le budget 1969 proposé par le trésorier.

Il a discuté de l'utilisation des sommes du fonds fédéral de développement (0,08 par timbre métaux payé) et, dans ce cadre, a décidé, sur proposition de la commission fédérale d'organisation :

— de faire intervenir plus spécialement le fonds en Basse-Normandie, en Franche-Comté, en Lorraine et en Champagne ;

— d'apporter un soutien supplémentaire pour 1968 à un certain nombre de régions, afin qu'elles puissent faire face aux charges accrues qui ont été les leurs au cours de cette année ;

— d'attendre les propositions d'ensemble de la commission d'organisation pour les Unions Métaux, les Secteurs métaux et les Unions fédérales et de trancher à sa session de juin sur l'utilisation de la totalité du fonds 1969.

Action

Le Conseil fédéral a fait le point sur l'accord du 13 décembre concernant la réduction du temps de travail. Il a discuté des problèmes posés par son application dans les entreprises. Cette discussion a fait apparaître une attitude des patrons de ne pas négocier cet accord d'où l'importance pour nos sections syndicales d'entreprise d'agir pour que cette négociation ait lieu.

Il a examiné les conséquences politiques et pratiques de la loi sur la reconnaissance de la section syndicale, son application et les difficultés soulevées par la volonté des patrons qui essaient d'utiliser la loi pour reprendre ce qu'ils ont dû concéder lors des grèves de mai-juin.

Enfin, il s'est livré à une analyse de la situation des travailleurs en ce début d'année, afin d'envisager les moyens de développer l'action. L'initiative prise par la C.G.T. seule d'une journée d'action le 12 février ne lui a pas paru correspondre à ce qu'attendent les travailleurs concernant les moyens et les objectifs de l'action. Afin de faire connaître sa position il a décidé de publier un communiqué (paru dans le B.R.S. n° 2/69).

Syndicalisme et politique

Le Conseil fédéral a eu un premier échange de vues sur la situation politique en France. La dégradation de la gauche politique depuis mai-juin est un fait majeur qui ne doit pas nous échapper. Afin de voir quelle action pourrait avoir une Organisation comme la nôtre pour faire évoluer positivement la situation, il poursuivra ses travaux sur ce problème.

RENCONTRE F.G.M. - F.I.M.

Une rencontre entre les commissions exécutives de la F.G.M. et de la F.I.M. (Fédération Italienne de la Métallurgie) a eu lieu à Annecy les 14, 15 et 16 février. C'est la troisième rencontre de ce genre entre nos deux Organisations. Celle-ci a examiné les positions des différentes confédérations internationales sur les grands problèmes du moment et notamment sur l'Europe. Les deux Fédérations ont confronté leurs positions et la façon dont elles voyaient l'évolution du syndicalisme international.

RÉUNION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE

La Commission Exécutive fédérale s'est réunie les 17 et 18 février à Paris. A son ordre du jour, la préparation du congrès confédéral de 1970, notamment les principaux chapitres du projet de rapport sur la stratégie de la C.F.D.T.

UNION FEDERALE EQUIPEMENT POUR L'INDUSTRIE

Le Bureau de la branche Machine-outils, réuni le 8 février à Paris, a examiné la situation des travailleurs de cette industrie.

La C.F.D.T. constate qu'une certaine restructuration de la profession semble s'effectuer à partir de l'entreprise H.E.S. du groupe Schneider d'une part, et de la division machine-outils Renault d'autre part.

La C.F.D.T. porte une très grande attention à tous les efforts de restructuration de ce secteur de pointe où, jusqu'à présent, règne l'anarchie.

La politique de la petite semaine que nous connaissons aboutit, en fait, à la domination des grosses entreprises avec tout ce que cela comporte comme risques pour les travailleurs du point de vue de l'emploi en particulier (licenciements récents de 140 travailleurs chez Cornac à Castres, 400 chez Alcatel Graffenstaden, réduction du personnel chez Berthiez Givors, etc.).

La restructuration nécessaire ne s'effectue actuellement qu'à partir des seuls critères de rationalisation ou de profits immédiats.

La C.F.D.T. rappelle donc ce qu'elle affirmait au Conseil Economique et Social les 8 et 9 octobre 1968, à savoir :

« Une politique cohérente d'expansion de l'industrie de la machine-outils ne peut être réalisée que dans le cadre d'un plan réel de développement de cette industrie dont l'élaboration s'impose dans les plus brefs délais, avec la participation des diverses parties concernées : pouvoirs publics, employeurs, organisations syndicales de salariés, après consultation des comités d'entreprises de sociétés concernées ».

Cette politique pourrait être menée à partir de la création d'une régie nationale de la machine-outils, émanant des départements et filiales existants d'entreprises nationales. Cette régie serait chargée de coordonner tous les efforts publics du secteur de la machine-outils. En particulier pour ce qui est du développement de la recherche, elle devrait disposer de l'ensemble des crédits publics nécessaires et actuellement dispersés.

POSITIONS ET ACTIVITES CONFEDERALES

EMPLOI

Un accord a été signé le 10 février entre toutes les organisations syndicales et le C.N.P.F.

C'est la conclusion des discussions engagées dès octobre conformément aux engagements pris à Grenelle.

MOYEN-ORIENT

Le règlement en question, là encore, ne peut être que négocié, sur la base d'une solution de justice pour les parties en cause ; il n'existe aucune issue militaire à la situation, qui ne soit autre que précaire et qui ne porte en germe la reprise aggravée de conflit et de ses implications internationales. C'est pourquoi nous sommes opposés formellement à toute forme d'agression, d'où qu'elle vienne, dont le résultat ne peut être que la poursuite de l'engrenage sans fin des actions et des représailles réciproques.

Les principes fondamentaux d'une solution juste et durable, et qui doivent inspirer les artisans de la négociation indispensable sont :

— d'une part, la reconnaissance réelle et définitive de la part de tous, et notamment des autres pays du Moyen-Orient, du droit à l'existence d'Israël en tant qu'Etat. Ce droit, reconnu par l'O.N.U. dès 1947, ne peut pas et ne doit pas être remis en cause ; ils'agit là d'une réalité historique que personne ne peut contester. Toute remise en cause de ce fait ne peut qu'entraîner une extension du conflit ;

— d'autre part, la prise en considération effective des aspirations légitimes du peuple palestinien, victime de la situation depuis plus de vingt ans et dont le sort est sans précédent dans l'histoire récente, en dépit des efforts des organismes spécialisés de l'O.N.U.

A la lumière de ces exigences qui s'imposent, nous considérons que la résolution du Conseil de Sécurité de l'O.N.U., adoptée à l'unanimité le 22 novembre 1947, constitue le seul cadre possible — dans un premier temps — d'un règlement véritable du conflit. La mise en œuvre de cette résolution, qui doit être acceptée loyalement par les parties en cause, implique comme on le sait :

— « le retrait des forces armées israéliennes des territoires occupés lors du récent conflit » ;

— « la cessation de toutes assertions de belligérance ou de tous états de belligérance » ;

— « le respect et la reconnaissance de la souveraineté, de l'intégrité territoriale et de l'indépendance politique de chaque Etat de la région » ;

— « le respect et la reconnaissance — pour chaque Etat de la région — de leur droit de vivre en paix à l'intérieur de frontières sûres et reconnues, à l'abri de menaces ou d'actes de force » ;

— « la garantie de la liberté de navigation sur les voies d'eau internationales de la région » ;

— « la garantie de l'inviolabilité territoriale et de l'indépendance politique de chaque Etat de la région par des mesures comprenant la création de zones démilitarisées » ;

— la réalisation « d'un juste règlement du problème des réfugiés ».

Tels sont les termes d'un règlement global du conflit, permettant d'amorcer l'engrenage de la paix. Il s'agit, à notre sens, d'un règlement d'ensemble sans que chacun des points doive être réglé par ordre chronologique, l'un après l'autre ; le simple réalisme impose de considérer la position de l'O.N.U. comme un plan global de retour à la paix, et pouvant comporter des étapes progressives. L'essentiel étant d'y parvenir le plus vite possible, certes, mais que cette paix repose sur des bases solides.

Dans cette perspective, il nous apparaît que la notion de « frontières sûres et reconnues » dont parle le texte de l'O.N.U., permettant à chaque Etat de vivre « à l'abri de menaces ou d'actes de force », pourrait appeler quelques rectifications de frontières qui s'avèreraient nécessaires pour le maintien effectif de la paix.

Par ailleurs, et il n'est pas inutile de souligner l'importance de ce point, un règlement équitable du problème des réfugiés palestiniens s'impose d'urgence. Ce règlement, à notre sens, doit tenir compte des droits légitimes de ce peuple ; et toute solution qui négligerait cet aspect de la question ne serait qu'une fausse solution.

VIETNAM

La C.F.D.T. proteste contre les attermoissements qui ont empêché depuis le début du mois de novembre dernier l'ouverture effective de la Conférence qui doit aborder les questions de fond concernant le retour à la paix, du fait de l'obstination absurde des dirigeants de Saïgon à refuser la participation du F.L.N. aux négociations.

La C.F.D.T. rappelle à cette occasion sa position de longue date dans le sens d'une solution négociée du problème vietnamien, dont le préalable absolu était l'arrêt des bombardements américains sur le territoire de la République Démocratique du Vietnam, et dont la condition de succès était en particulier la participation des représentants du Front National de Libération.

Elle souhaite instamment que les négociations se poursuivent rapidement pour aboutir le plus tôt possible à l'évacuation des troupes étrangères et à l'établissement d'une situation qui permette enfin au peuple vietnamien de se rendre maître de son destin.

CONSEIL ÉCONOMIQUE

C'est notre camarade A. Soulat qui est intervenu au Conseil Economique et Social sur les problèmes de l'énergie. Il a dénoncé l'orientation du rapport et présenté un plan C.F.D.T. de l'énergie.

LA SECTION SYNDICALE ET LES OBJECTIFS D'ACTION

L'action revendicative s'articule actuellement autour de quelques axes qui relèvent d'accords contractuels, de textes législatifs, d'actions plus spécifiques à partir des problèmes posés dans les entreprises.

ACCORDS CONTRACTUELS

● Confédérations - C.N.P.F.

Un accord interprofessionnel sur l'emploi vient d'être signé. Il comporte un certain nombre de dispositions qui doivent être complétées par des négociations au niveau des branches d'industries, donc en ce qui nous concerne avec l'U.I.M.M.

Le texte de cet accord et nos commentaires seront publiés dans « Syndicalisme hebdo ».

● Fédérations de la Métallurgie et U.I.M.M.

Actuellement deux points importants font l'objet de négociations nationales avec l'U.I.M.M. : d'une part les classifications, d'autre part les problèmes généraux de l'emploi.

a) Classifications

Plusieurs réunions ont eu lieu. Actuellement la négociation se poursuit à travers trois groupes spécialisés : ouvriers-E.T.D.A.-ingénieurs et cadres.

Des informations plus complètes et plus précises ont été fournies aux sections syndicales par le B.R.S. 2/69.

b) Problèmes généraux de l'emploi

La négociation ne vient que de s'ouvrir. Elle abordera :

— les points à compléter à partir de l'accord Confédérations-C.N.P.F., à savoir : délai d'information en cas de licenciements, mesures particulières en cas de fusions ou de concentrations,

— mais aussi définition du rôle et activité de la commission nationale et des commissions régionales de l'emploi,

— ainsi que des points plus particuliers : travail des jeunes, travaux pénibles, avancement de l'âge de la retraite, contrats temporaires, personnel de location, etc.

Ces questions n'étant pas limitatives.

Des informations précises sur les points abordés et l'état des négociations sont communiqués aux sections syndicales par B.R.S. après chaque réunion.

c) La réduction du temps de travail

La négociation nationale est terminée. Elle doit reprendre sur ce point au mois de septembre. Nous en sommes donc à l'application de la première étape. Sur ce point les sections syndicales ont un rôle capital qui, outre le contrôle de l'application de l'accord, peut s'exercer dans le sens d'un dépassement. Déjà des informations nous indiquent qu'on a été plus loin que l'accord dans un certain nombre d'entreprises.

NÉGOCIATIONS ET ACTIONS

L'important des négociations en cours c'est qu'elles ont une concordance directe avec les problèmes posés aux travailleurs et par conséquent sont très proches des préoccupations et du plan d'action des sections syndicales. Si les accords nationaux concrétisent un point d'accord ils ne sont jamais qu'une étape et appellent une adaptation, un dépassement qui relèvent de l'action directe des sections syndicales, en accord avec les travailleurs.

Cela suppose une information sur les objectifs, la situation des négociations, leur application et la définition de moyens d'action qui complètent le contenu des accords.

Il est important de comprendre cette articulation — négociations, actions — car, dans cet esprit, les négociations nationales ne sont pas une fin mais un moyen pour modifier les conditions actuelles des salariés dans les entreprises. On peut alors dire qu'il y a vraiment action concertée de la base au sommet sur des objectifs communs à tous les travailleurs.

TEXTES LÉGISLATIFS - DROIT SYNDICAL

Application de la loi sur la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise et sur les délégués syndicaux. Une étape non négligeable visant à la démocratisation des entreprises a été réalisée par cette loi. Il nous appartient de l'exploiter au maximum et en particulier de définir le rôle de la section syndicale dans l'entreprise qui signifie participation plus grande et plus active des adhérents et non plus seulement comme antérieurement des responsables de section ou des élus D.P. ou C.E.

UN PLAN REVENDICATIF DE LA SECTION SYNDICALE

Le travail actuel de la section devrait se concrétiser : à partir des négociations nationales — du rendez-vous de mars — sur l'enquête salaire et son exploitation directe, afin de définir une politique salariale de la section en opposition à la politique patronale négociée dans chaque entreprise ; l'enquête-débat sur les ressources et les structures syndicales.

Cette politique d'objectifs d'actions doit être l'œuvre de toute la section. N'oublions pas que les adhérents peuvent être réunis une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures de travail. L'occasion est trop importante pour la négliger. Cette participation de tous à la définition de la politique syndicale dans l'entreprise peut démultiplier l'influence de notre Organisation, chaque adhérent devenant un membre actif de son application auprès des travailleurs.

Cette action comme vient de le souligner le Conseil fédéral ne s'articule pas autour d'une date nationale ou d'une période particulière, mais se définit chaque jour suivant les circonstances et les modalités arrêtées avec les travailleurs sur des objectifs précis à caractères nationaux et adaptés dans chaque entreprise.

UNITÉ

Diverses déclarations, quelquefois fracassantes remettent, au premier plan de l'actualité et des préoccupations syndicales, les problèmes de l'unité.

Ces problèmes ont toujours un grand écho dans l'esprit des travailleurs.

Pour les plus conscients et les plus accrochés au syndicalisme et à l'action de masse, l'unité de la classe ouvrière, si elle soulève bien des espoirs (que se passe-t-il avec F.O.?), pose toujours bien des interrogations (quelle mouche a piqué la C.G.T.?)

Cette petite note essaiera, une fois encore, de susciter la réflexion collective sur ces sujets importants et souvent brûlants.

Il n'est peut-être pas inutile, même s'il s'agit d'une répétition, d'essayer de définir une fois encore ces deux notions : **Unité syndicale** et **unité d'action**.

L'UNITE D'ACTION :

Elle résulte d'un **ACCORD** entre plusieurs organisations syndicales sur des **OBJECTIFS PRECIS ET LIMITES ET SUR LES MOYENS** à mettre en œuvre pour les atteindre.

L'UNITE SYNDICALE OU UNITE ORGANIQUE :

Elle correspondrait à une **FUSION** de différentes centrales, après un accord sur une conception de la **SOCIETE** à construire, les **MOYENS** pour y arriver et sur une conception du **ROLE DU SYNDICALISME** dans cette société, dans la lutte qui la préparera.

UNITÉ : UN MOT, DEUX SITUATIONS DIFFÉRENTES

On s'aperçoit d'emblée que sous le terme **unité** il s'agit de **deux choses fondamentalement différentes** et que si **l'unité d'action** peut effacer **momentanément** la division ouvrière, ses **conditions** et ses **exigences** sont d'une **autre nature** que celles d'une **unité organique**.

De plus, nous avons vu souvent que, d'après les problèmes posés, leur importance et leur qualité, des difficultés sérieuses surgissaient déjà au sujet d'une unité d'action.

D'ABORD PALLIER LES CONSÉQUENCES DU PLURALISME SYNDICAL

Pourtant ceci n'exclut en rien notre **volonté opiniâtre de pallier les conséquences du pluralisme syndical** par une pratique dynamique de l'action dans l'unité. Les conditions de base étant la **clarté** dans la **fermeté**. Ce qui exclut tout **verbiage unitaire**, sentimental ou philosophique.

En effet, l'efficacité de la lutte suppose un préalable : la **connaissance de la volonté des travailleurs** liée au respect de la démocratie interne et de l'originalité des organisations.

Cette **exigence d'action efficace**, déterminée notamment par la meilleure **capacité de participation des travailleurs** au choix des formes et des moyens de l'action, à la décision de son niveau et de son moment, c'est le **guide essentiel de la F.G.M.-C.F.D.T.**

Le 12 février : un exemple de transfert prématuré.

C'est pourquoi la non participation globale, et au sommet, de la C.F.D.T. à la journée du 12 février, lancée unilatéralement par la C.G.T., correspond donc, non pas à un refus épidermique, mais à la prise de conscience de l'inutilité d'une association au sommet à une force d'action inefficace parce que décidée au mépris des évidences exprimées à la base.

Car favoriser les options qui mobilisent le mieux (congrès F.G.M., avril 1968) nécessitent bien d'abord, réflexion et débats collectifs, synthèse et décision démocratiques.

C'est pourquoi le Conseil de la Fédération, élu par le Congrès, s'appuyant sur les leçons récentes, a estimé que, au moment où l'action s'engage dans les entreprises, pour **garantir, utiliser et améliorer** les acquis de mai (Salaires, Réduction du temps de travail, Libertés syndicales), opérer un **transfert au sommet** de la décision de l'action était, pour le moins, **actuellement prématuré**.

Ce transfert risque en outre de compromettre et de suspendre le nécessaire développement de la lutte.

Cette position ne peut être interprétée comme un refus d'action. Au contraire, elle s'appuie sur des données objectives : **l'état actuel**

des luttes ouvrières et les **capacités** des travailleurs de leur donner l'ampleur suffisante en considération des problèmes revendicatifs (pouvoir d'achat, démocratisation...).

Divergence d'appréciation ou campagne d'agression ?

Que cache donc, la campagne agressive de soutien, à son mot d'ordre, organisée par la C.G.T. ? S'agirait-il d'un réflexe de propriétaire ?

Les choses sont à la fois très simples et très complexes.

L'irritation engendrée par les succès électoraux de la C.F.D.T. explique, pour une part certaine, la vigueur des attaques de la C.G.T.

Cela pourrait donc paraître superficiel et temporaire.

Mais si ces gains aux élections professionnelles en faveur de la C.F.D.T. dans des secteurs clés de l'industrie, dont la métallurgie, révèlent pour notre Organisation un accroissement de la confiance des travailleurs (donc une perte de confiance pour la C.G.T.), ceci lui pose évidemment un problème plus sérieux.

Or, pour le régler, la C.G.T. retrouve une vieille attitude : celle de dénoncer « la démagogie et l'opportunisme de la C.F.D.T. ». Que signifie, en 1969, un tel mépris du choix conscient des travailleurs ?

Est-ce la résurgence de méthodes et de pratiques qui s'appuient toujours sur la vieille condamnation « de la spontanéité des masses », illustrée par la citation suivante :

« Tout culte de la spontanéité du mouvement ouvrier, toute diminution du rôle de l' « élément conscient » (le parti) signifie par là-même qu'on le veuille ou non — cela n'y change rien — un renforcement de l'influence de l'idéologie bourgeoise sur les ouvriers ! » (Lénine, « Que faire ? »).

Ce comportement est donc grave parce que conservateur et contraire aux exigences de renouveau exprimées par les travailleurs (étaient-ce les moins conscients ?), au printemps dernier.

Un tel comportement s'il peut retarder une évolution favorable des conditions de l'unité ouvrière est, à coup sûr, préjudiciable à l'efficacité de l'action immédiate, donc à l'action elle-même.

ENSUITE SUSCITER DES ETAPES PLUS DURABLES

Conversations et concertations.

Cependant, paradoxalement, cette unité ouvrière, dont les données semblent temporairement compromises, par les uns, semble évoluer sous les propositions des autres.

Après un certain nombre de contacts, les Confédérations C.F.D.T. et F.O. viennent de faire savoir qu'elles continueraient à poursuivre « leurs conversations et leurs concertations ».

Ce modeste résultat est pourtant suffisant, tant le terrain est propice, pour déclencher aussitôt aussi une vague de commentaires souvent effrénés.

La presse, la radio, la télé évoquent « des fiançailles », heureux prémices d'un mariage futur et peut-être proche !

Ne nous affolons pas !

C.F.D.T. et F.O. se rencontrent et régulièrement. C'est vrai. Le fait est effectivement assez inhabituel pour qu'il suscite maintes interrogations légitimes.

En un temps, nous avons assez déploré l'exclusion et l'inertie volontaires de F.O. dans la concertation et dans l'action pour regretter maintenant ce dégel dans le comportement de cette Organisation.

Les conversations en sont à leur début, les analyses d'ensemble, semblent converger et déjà l'on accrédite l'idée d'une concertation pouvant aller du simple rapprochement à une fusion plus complète. Faut-il aussi le regretter ?

Certainement pas, même si c'est aller vite en besogne. Car si nous voulons simplement être logiques avec nous-mêmes et répondre à l'aspiration profonde de la classe ouvrière, nous ne devons négliger aucune occasion, aucune recherche, aucun effort.

Faut-il pour autant évacuer toute fermeté et toute lucidité ? Pas plus. Nous devons simplement aborder en face cette réalité nouvelle et objective et essayer d'y répondre, en fonction de nos responsabilités devant les travailleurs, pour qu'ils prennent toujours mieux conscience d'une double **nécessité collective** :

• **Défendre leurs intérêts et transformer les structures de la société.**

C'est cela la conscience de classe.

Ce qui exclut la faiblesse, mais aussi la facilité.

En conséquence, les discussions actuelles avec F.O. doivent aboutir à mettre en toute clarté les divergences et les convergences et à les **soumettre à l'appréciation démocratique des Organisations**, dans le but de distinguer nettement le **fondamental de l'accessoire**.

Si cela mène au premier acte d'une unité en marche, eh bien la C.F.D.T., depuis 1964, n'aura fait que continuer normalement sa route.

NE nous leurrions donc pas. La révolution sociale ne s'accomplira pas sans que soit nécessaire un formidable effort. S'il ne suffisait que de souffler sur la vieille société pour l'abattre ce serait trop commode. Nous méprendre sur la grandeur de l'effort indispensable, c'est nous préparer de cruelles désillusions.

Si au contraire on a soin de se rendre un compte exact de la grandeur de l'œuvre à accomplir, de la tâche considérable à laquelle on doit besogner sans trêve alors que les pas en avant, les victoires transitoires sont un réconfort pour des besognes plus décisives.

(Emile POUGET — 1^{er} mai 1904).

LE REGLEMENT INTERIEUR

Le règlement intérieur, défini par un travailleur, prend souvent la forme d'un règlement de Police à travers lesquels sont prévues des sanctions destinées à qui il arrive de commettre des fautes (graves ou légères) ce qui, paraît-il, ne peut pas être admis quand on vit en communauté. Le règlement, c'est le règlement !!!

Et il doit exister ce règlement, nous diront certains, car les abus doivent être empêchés et la discipline doit régner dans une usine ou un atelier. Il existe bien un code de la route et des sanctions dans le cas de non respect, un code civil, un code pénal, un code de travail, etc.

● QUE DIT LA LOI A CE SUJET ?

Le Règlement Intérieur, par un arrêté du 6-10-45, est obligatoire après 3 mois de fonctionnement dans toutes les Entreprises industrielles et commerciales.

Le Code de Travail (livre I, art. 22 a) prévoit que ce Règlement ne peut être introduit dans un Etablissement qu'après avoir été soumis à l'avis du Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du Personnel (nous reviendrons sur ce point précis dans cette note). Les observations présentées par les délégués sont donc entendues et le règlement pour être applicable doit être soumis ensuite à l'Inspecteur du Travail qui n'a pour tâche que de contrôler la légalité des clauses.

La loi exige aussi l'affichage dans l'Entreprise (et les patrons ne s'y soustraient pas, bien au contraire) ou tout au moins des dispositions par lesquelles la preuve pourra être faite que le salarié en a pris connaissance.

Le dépôt au Conseil de Prud'Hommes ou à son secrétariat est aussi une condition nécessaire à son application par l'Employeur (Cass. soc. 18-11-66).

Quant à son contenu il est, en général, la copie d'un modèle type contenant des dispositions pour l'embauchage, les modalités de

rémunération, l'organisation du travail, et surtout la discipline, les sanctions et les réclamations autorisées. Là aussi l'ingéniosité des Patrons ne fait pas défaut pour renforcer une autorité à laquelle ils tiennent au-dessus de tout.

● QUE FAUT-IL EN PENSER ?

Nous n'avons pas d'opposition de principe à l'existence même d'un Règlement Intérieur. Ce que nous contestons, c'est le fait que l'Employeur dispose du pouvoir arbitraire de décider de l'embauche et du licenciement, des modalités de rémunération et d'organisation du travail et que lui, seul, a le pouvoir de sanction dans l'entreprise.

Mais les délégués ont un avis à donner dirons-nous ?

Un avis, c'est-à-dire le droit d'être consulté mais en sachant que **cette consultation n'a aucune forme de pouvoir de décision et qu'un règlement sera applicable même s'il y a une opposition totale des délégués sur le texte proposé.**

Mais l'Inspecteur du Travail aura son mot à dire ?

Ce contrôle est lui aussi très théorique puisqu'il ne fait que de veiller à ce que les clauses prévues ne soient pas contraires à la loi (or, empêcher les gens de parler pendant les heures de travail, contrôler les déplacements, ce n'est pas contraire à la loi), sans pouvoir en fait remettre en cause les décisions contenues dans le Règlement ni même souvent pouvoir y insérer les remarques des délégués.

Donc un patron, qui a consulté les délégués et l'Inspection du travail, qui a affiché et déposé le texte aux Prud'Hommes, a de ce simple fait, le pouvoir de régler lui-même les conditions de vie des travailleurs et devient par-là le maître absolu dans l'Entreprise. Nous considérons qu'il y a là une entrave à la liberté des individus qui est intolérable.

● FACE A CELA QUELLES ACTIONS POUVONS-NOUS MENER ?

Nous ne pouvons accepter qu'une seule personne, décide de ce que seront nos conditions de vie au travail.

Nous ne pouvons accepter que le fait de nous demander un avis de délégués, puisse prendre l'aspect d'une acceptation pure et simple d'un pouvoir que nous contestons.

Nous n'apposerons donc jamais notre signature au bas du document qui a pour but de nous ravir notre liberté d'hommes.

Nous n'en refuserons pas d'en discuter mais notre tâche sera de démontrer qu'il appartient aux travailleurs et qu'ils sont aussi capables que les détenteurs du capital de régler leurs conditions de travail.

N'est-ce pas à la portée des travailleurs eux-mêmes de pouvoir :

- décider d'un horaire de travail ou de le modifier,
- veiller à l'hygiène et à la sécurité des copains de travail,
- prévoir les modalités d'information et les contacts nécessaires entre salariés ou toute personne extérieure à l'Entreprise,
- juger de la gravité d'une faute et surtout d'en déceler les véritables causes afin d'éviter qu'elles se renouvellent,
- éviter les licenciements ou tout au moins leurs effets nocifs sur la vie des personnes en cause,
- intervenir avant que ne soient prises des sanctions à leur encontre.

C'est de notre liberté qu'il s'agit, collective et individuelle et notre action devra tendre à la préserver. Nous nous devons, même à travers un REGLEMENT, de prouver que la démocratie c'est d'abord le pouvoir pour les travailleurs de décider de leur sort plutôt que de le remettre entre les mains d'un possesseur de capital qui en abusera et les preuves ne manquent pas.

● QUEL SERA LE ROLE DE L'ORGANISATION SYNDICALE ?

Quand nous parlons d'autogestion, objectif à long terme, nous essayons en même temps de voir par quelles actions aujourd'hui nous pouvons marquer notre volonté d'aboutir.

Mais nous voulons aussi que cette action puisse permettre à l'ensemble des travailleurs d'agir là où se décide leur destin.

La section syndicale à travers les institutions existantes C.E. et D.P. doit trouver dans la discussion d'un règlement intérieur, en liaison avec les travailleurs par l'information le moyen de faire avancer notre objectif de prise de pouvoir.

S'il y a des domaines dans lesquels il nous paraît difficile d'agir, parce qu'on nous refuse de nous informer et de nous donner des éléments de connaissance, ce terrain par contre, nous le connaissons trop bien et il nous appartient dès maintenant de nous battre avec force.

La conquête du pouvoir ouvrier devra se faire là où s'exerce le pouvoir patronal.

Le règlement intérieur doit devenir le règlement des conditions de travail des personnes déterminé par les travailleurs eux-mêmes.

Pour renforcer ce pouvoir et lui donner une force, il nous faudra également **renforcer notre Organisation Syndicale**, établie par une information constante et des liaisons de plus en plus soutenues avec les Travailleurs.

(Extrait du Bulletin de la Fédération du Textile. Février 1969).

SOLIDAIRES DES TRAVAILLEURS ESPAGNOLS

L'ESPAGNE EN 1969

— Un pays de vacances et de tourisme...

Pour beaucoup de Français, l'Espagne est le pays des vacances idéales ; des plages magnifiquement ensoleillées ; des équipements neufs dans des stations balnéaires qui ont acquis une réputation européenne ; des prix encore intéressants ; des corridas et des flamencos ; des gens accueillants pour qui ne dédaigne pas le contact avec les habitants du pays...

Plusieurs millions de Français, dont un grand nombre de salariés en congé, visitent ainsi l'Espagne chaque année et reviennent chargés de souvenirs, souvent riches en couleurs.

— Où l'Espagne de la réalité quotidienne !

Pourtant l'Espagne est autre chose pour les millions de travailleurs des villes et des campagnes qui y vivent tous les jours !

Depuis bientôt 35 ans, les peuples de l'Espagne connaissent une vie rude et difficile.

La sanglante guerre civile de 1936 à 1939, qui conduisit Franco au pouvoir — militairement soutenu par les armées d'Hitler et de Mussolini — laissa l'Espagne ruinée et divisée. Des centaines de milliers de morts, autant d'exilés et d'emprisonnés politiques ! Pendant la deuxième guerre mondiale et dans les années qui suivirent, l'Espagne vécut isolée en économie presque totalement fermée. Les Espagnols — essentiellement les ouvriers et les paysans — privés de liberté, ont aussi supporté dans la dignité une misère matérielle extrême.

L'Espagne, au passé si riche, ne pouvait cependant vivre éternellement repliée sur elle-même. Une dizaine d'années après la fin de la guerre civile,

une évolution s'amorça. Les frontières s'ouvrirent ; l'Espagne entra dans l'Organisation européenne de Coopération économique (C.E.C.E.) — aujourd'hui O.C.D.E. Elle vécut une profonde mutation, provoquée par l'octroi de crédits américains et l'apport de capitaux étrangers (Américains, Allemands, Français...). L'Espagne, sous l'impulsion des « technocrates » de l'OPUS-DEI (association catholique bien particulière), qui contrôlent l'économie, connut massivement un plan de développement économique assez conséquent, un plan de « stabilisation », pour freiner une dévaluation galopante, d'immenses migrations internes (et externes) de main-d'œuvre provoquées par l'implantation et les transformations industrielles.

Cette mutation apporta une certaine richesse globale... mais comme toujours dans le système capitaliste — à plus forte raison quand il est couvert par une dictature — les travailleurs en furent les derniers bénéficiaires... Nombreux même en furent les victimes, qui allèrent chercher du travail ailleurs, en France, Allemagne, Suisse, Suède...

— Le réveil de la classe ouvrière

Le régime franquiste a imposé un soi-disant syndicat qui est une organisation unique, obligatoire, comportant une branche patronale et une branche ouvrière. Cette organisation est contrôlée par un énorme appareil bureaucratique, désigné par la « Phalange » (parti politique unique) dont le Ministre est Président national du « syndicat ».

Durant les années 1947 à 1958 environ, le régime franquiste entreprit une opération de « séduction » pour essayer d'intégrer dans les syndicats officiels les nouvelles générations de travailleurs. Certes, il trouva sans difficulté des « bureaucrates », mais les forces vives de la classe ouvrière ne s'y engageaient pas.

Au contraire, à partir de 1962, nous assistons à une prise de conscience nouvelle de la classe ouvrière. En 1962, la grève dura près de deux mois ; avec les mineurs des Asturies qui donnèrent le ton et les métallurgistes basques, ils étaient près de 100 000 à avoir participé au Mouvement !

Depuis, la classe ouvrière n'a cessé de s'organiser clandestinement. Les nouvelles générations, aux prises avec les réalités quotidiennes, ont inventé des nouvelles méthodes, utilisant au maximum certaines possibilités légales ou semi-légales, notamment par l'élection de délégués ouvriers dans les entreprises.

Des actions de masse se sont ainsi organisées dans les entreprises ou dans la rue, atteignant finalement toutes les régions industrielles du pays, du Nord au Sud, de l'Est à l'Ouest. Ces actions sont animées par les organisations syndicales qui refusent la dictature et dont la vie est nécessairement clandestine. Elles sont aujourd'hui diverses : certaines déjà anciennes sont connues de tous :

- l'Union Générale du Travail - U.G.T. (affiliée à la C.I.S.L.) ;
- la Confédération Nationale du Travail - C.N.T. (affiliée à l'A.I.T.) ;
- la Solidarité des Travailleurs Basques - S.T.B. (affiliée à la C.M.T. et à la C.I.S.L.).

Mais d'autres sont issues des nouvelles générations et n'ont pas trouvé leur place dans les plus anciennes :

- la Fédération Syndicale du Travail - F.S.T. (affiliée à la C.M.T.) ;
- la Solidarité Ouvrière Catalane - S.O.C. (affiliée à la C.M.T.) ;
- l'Union Syndicale Ouvrière - U.S.O. (sans affiliation) ;
- l'Action Syndicale des Travailleurs - A.S.T. (sans affiliation).

La plupart de ces organisations ont conscience que se pose un problème de regroupement ou d'unification. Toutes recherchent ou même utilisent des plateformes d'action communes. Certaines organisations estiment que les « Commissions ouvrières » constituent cette plateforme. D'autres, se situant dans une perspective plus syndicale, pensent que les « C.O. » ne sont pas suffisamment à la base l'expression démocratique des courants syndicalistes réels et cherchent en conséquence à provoquer des assemblées ou des comités d'usines.

Nous devons avoir conscience que l'absence de liberté gêne terriblement tous les rapprochements profonds qui nécessitent des débats publics. L'essentiel, dans la situation présente, est la vitalité réelle du mouvement syndical espagnol d'opposition qui se manifeste dans ces diverses expressions et qui trouvera, **démocratiquement**, sa forme définitive quand les travailleurs pourront s'exprimer librement.

— Un immense espoir : la « libéralisation »

Cette pression toujours plus forte de la classe ouvrière et du Mouvement étudiant et universitaire en face d'un régime de moins en moins homogène, mais dont la fraction la plus dynamique est tournée vers le Marché Commun, a conduit, de fait, ces dernières années à un certain assouplissement.

Le point le plus sensible a été la presse. Par une loi de 1967, la censure préalable des articles a été supprimée. Les Directeurs de journaux sont cependant tenus responsables de tout ce qui pourrait être considéré comme erroné ou nuisible à l'ordre public ! Cette petite modification déchaîne cependant les journalistes. Des nouveaux journaux apparaissent et les nouvelles de toutes sortes, y compris les conflits ouvriers, jusqu'alors tenus secrets, sont portés à la connaissance du public.

Dans le même temps, les militants ouvriers, toujours surveillés et arrêtés à la moindre occasion, bénéficient pendant un temps d'une certaine clémence des tribunaux d'ordre public. Cette période qui vient de s'achever, mais qui a couvert les deux ou trois dernières années, avait soulevé un immense espoir dans la classe ouvrière d'Espagne !

— L'ÉTAT D'EXCEPTION

C'est un rappel à l'ordre de la dictature franquiste : pas question de libéralisation. L'Etat d'exception, décrété le 24 janvier 1969, c'est

— la suppression de 5 articles du Fuero des Espagnols (loi fondamentale) concernant les libertés individuelles. Désormais, aucun Espagnol n'a le droit d'exprimer une idée (art. 12) ; de fixer librement sa résidence (art. 14) ; son domicile peut être fouillé sans autorisation du juge (art. 15) ; aucune réunion, ni association n'est autorisée (art. 16) ; un Espagnol peut être arrêté et détenu sans tenir compte des procédures prévues par la Loi (art. 18).

Désormais, l'Etat et sa police ont tous les pouvoirs. Ils ne s'en privent pas.

— La peur de l'opinion publique internationale

La plus grande crainte du gouvernement franquiste, c'est la réaction de l'opinion publique européenne et internationale.

Les touristes doivent encore affluer cet été. L'économie espagnole en a besoin. Chaque année, ils procurent des milliards de pesetas. La plus grande rentrée de devises chaque année ! Il ne faut donc pas les effrayer.

Il ne faut pas non plus — pense le gouvernement espagnol — que les gouvernements de l'Europe aient l'impression que la dictature revient à ses heures sombres ! Ils risqueraient de retarder d'autant l'entrée de l'Espagne dans le Marché Commun que la diplomatie franquiste prépare patiemment depuis des années et qui se heurte à l'opposition des forces démocratiques qui subordonnent cette entrée à la restauration de la démocratie.

Une campagne d'intoxication

Pour toutes ces raisons, le régime franquiste essaie de minimiser son geste en criant, à qui veut l'entendre, que ces mesures ne touchent que des étudiants « excités » obéissant à des mots d'ordre extérieur ! Ce sont hélas des propos mensongers !

Une répression sévère

La réalité en Espagne est une répression sévère qui atteint tous les milieux, les étudiants, les professeurs, les ouvriers, les avocats, les prêtres... Cette répression a débuté au Pays Basque au mois d'août, lorsqu'a déjà été décrété l'état d'exception en Guipuzcoa. Depuis, les prisons sont remplies ; les peines de plusieurs dizaines d'années de prison réapparaissent ; plus de cinquante ouvriers et avocats ont été déportés ; la torture est à nouveau employée dans les « interrogatoires ».

Depuis le 24 janvier, cette situation est généralisée dans toute l'Espagne ! La censure est totalement rétablie. Plus de 1 200 personnes ont été arrêtées, toutes représentatives des hommes et des femmes qui luttent pour la liberté. Parmi eux, de très nombreux militants ouvriers.

Dans l'Espagne franquiste, c'est à nouveau le règne de la peur !

Nous ne pouvons rester insensibles devant cette situation.

Notre silence, après celui de bien des gouvernements et d'institutions internationales chargées de la sauvegarde de la liberté, deviendrait coupable. De ce point de vue nous devons dénoncer l'attitude de notre Gouvernement qui a cautionné l'état d'urgence par la présence à Madrid de son ministre des Affaires Etrangères.

La liberté que défendent nos camarades espagnols est notre liberté.

Jamais celle-ci n'a été aussi menacée. Au Portugal, la dictature est maintenue malgré la maladie de Salazar. En Grèce, une implacable dictature militaire est instaurée. En Tchécoslovaquie, l'Union Soviétique procède, par la force, à la « normalisation » d'une situation jugée dangereuse. En Espagne, après un faible espoir, la brutalité impose, à nouveau, sa loi. Et que dire de l'Afrique et de l'Amérique latine où de plus en plus s'instaurent des dictatures militaires contre les forces de justice et de progrès ?

TOUS LES HOMMES ÉPRIS DE LIBERTÉ DOIVENT RÉAGIR ET S'ORGANISER.

Dans notre société qui tend, sous divers prétextes, à étouffer la personnalité des humains, nous devons prendre conscience — tant qu'il est encore temps — que certains seuils ne doivent pas être dépassés. La liberté est indivisible. En appuyant nos camarades qui luttent pour la liberté en Espagne, au Portugal, en Grèce ou même en Tchécoslovaquie, nous luttons aussi pour la sauvegarde de notre propre démocratie.

STATISTIQUES

problèmes économiques et sociaux

I. — EVOLUTION DES PRIX

Date	Paris 259 art. Base 100 = 1962 Indice	France 259 Base 100 = 1962 Indice	BASE 100 = 1962		
			Budget type C.F.D.T.	Budget type C.G.T.	Budget type F.O.
Août 1968	124.5	122.8	129.1		133.3
Septembre 1968	125.1	123.6	129.9		134.1
Octobre 1968	126.2	124.9	131.3	140	135.8
Novembre 1968	126.9	125.3	131.7		136.1

II — EVOLUTION DU S.M.I.G.

Au 1-1-1968, le S.M.I.G. est passé à 3.08 soit une augmentation de 2,66 %.

III. — SALAIRES HORAIRES MOYENS DANS LES METAUX PARISIENS G.I.M.M.C.R.P.

Date	Manœuvre	O.S.	O.P.	Ensemble
Août 1968	3.76	4.74	6.08	5.196

IV — LES TAUX HORAIRES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Industrie mécanique et électrique

Taux de salaire horaire des ouvriers payés au temps par catégorie professionnelle (toutes zones réunies).

Octobre 1968	Manceuvre ordinaire	Manceuvre spécialisé	Ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Ouvrier hautement qualifié
Hommes	3,45	3,62	3,93	4,58	5,64
Femmes	3,37	3,42	3,64	4,40	

Augmentation des taux horaires

	Juillet 1968 à octobre 1968	Octobre 1967 à octobre 1968
Industrie mécanique et électrique	2,1 %	14,5 %
Toutes activités	1,9 %	15,8 %

Augmentation des gains horaires de septembre 1956 à septembre 1967 toutes activités

Ouvriers	Employés	Techniciens	Cadres
126,1 %	138,5 %	126 %	156,7 %

V — LA DUREE DU TRAVAIL EN OCTOBRE 1967 ET EN OCTOBRE 1968

	Ensemble des activités	Industrie méc. et électrique	Production des métaux	Transformation des métaux	Mécanique générale	Construction de machines	Construction électrique
1967	45 h 6	46 h 3	47 h 2	46 h 7	46 h	46 h 5	45 h 7
1968	45 h 3	46 h 3	47 h 3	46 h 9	45 h 9	46 h 4	45 h 9

VI. — LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS DE PLUS DE 20 PERSONNES

	A LA FIN DU MOIS DE		
	Septembre	Octobre	Novembre
1967	2.980	4.023	4.191
1968	3.902	4.046	5.317