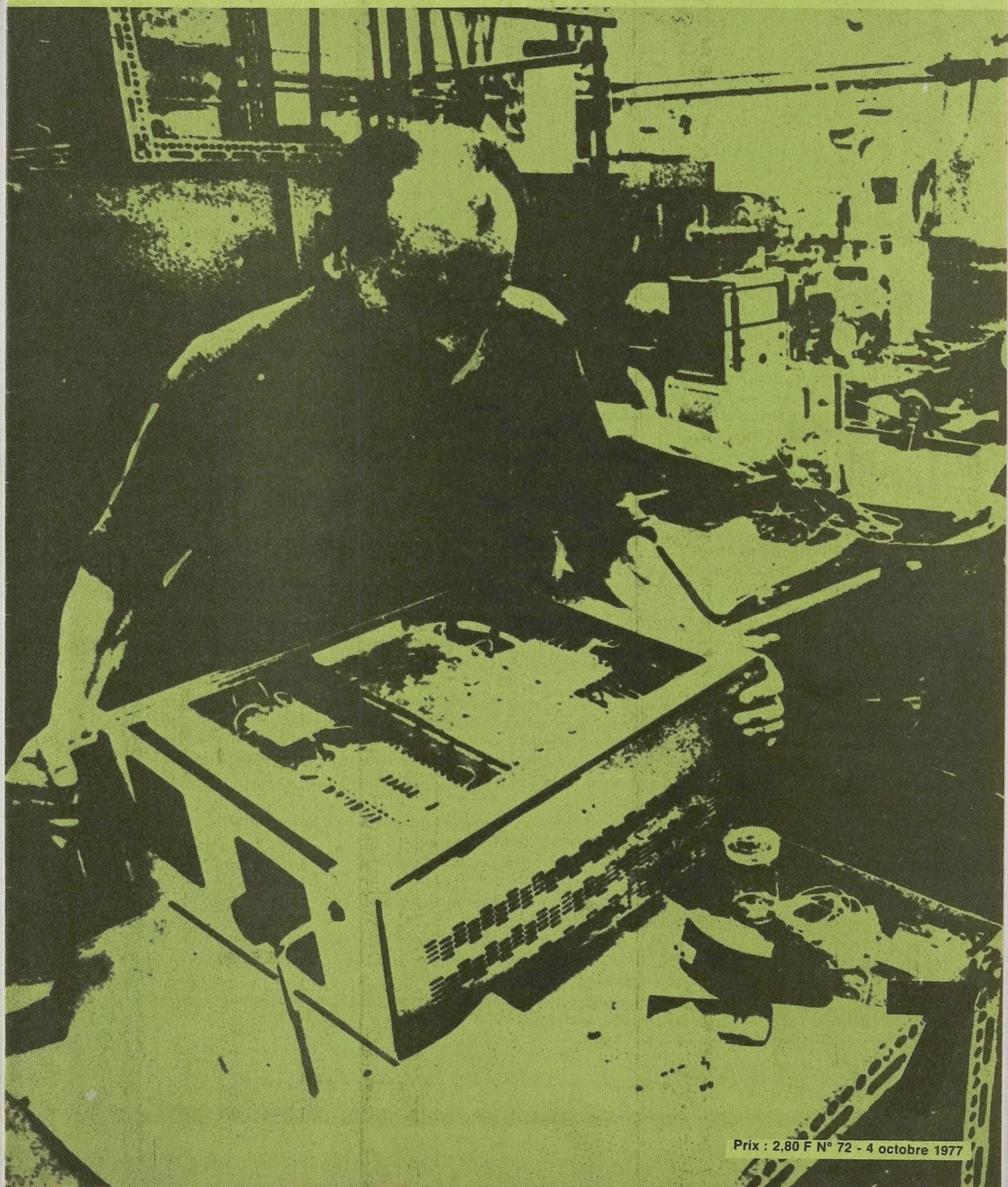


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

# bulletin du militant



Prix : 2,80 F N° 72 - 4 octobre 1977

# Editorial

## PAR L'ACTION, RELANCER L'UNION

L'Union de la Gauche semble en perdition. Du coup, c'est l'espoir qui s'évanouit pour des millions de français.

Pour la F.G.M., c'est en profondeur qu'il faut analyser les faits et les événements.

Après 5 années d'une bataille difficile contre la droite, la gauche semble en mesure de l'emporter. La crise, le chômage, les difficultés de plus en plus grandes pour vivre et travailler ont fait naître dans l'esprit des millions de femmes et d'hommes l'idée qu'il « fallait que ça change ».

Les luttes sociales expriment ce refus de la situation subie et la volonté de fixer des objectifs au changement et de participer à leur réalisation.

Aussi, au fur et à mesure que grandit l'évidente nécessité du changement, grandit aussi une exigence populaire de débattre de son contenu et de ses moyens.

C'est pourquoi la C.F.D.T. soutient une stratégie d'Union des Forces Populaires qui consiste à faire se rencontrer, dans un débat public, l'action des forces sociales et politiques.

La C.F.D.T. contribue ainsi à amplifier le rapprochement indispensable entre la politique et le quotidien pour que la vie politique ne se déroule pas à l'écart des préoccupations concrètes des travailleurs.

Dans ce sens, le débat des partis de gauche est une bonne chose s'il correspond à une recherche de propositions adaptées à la situation.

Or il faut bien reconnaître que le désaccord actuel, n'est pas posé en ces termes de choix qui découleraient d'une confrontation légitime parce que démocratique.

Il apparaît plus comme un règlement de compte partisan que du souci de répondre au mieux aux aspirations populaires.

Non médiateur du conflit politique, le mouvement syndical a quelque chose à dire dans une telle situation, car c'est lui qui exprime le mieux les exigences nées des luttes et du vécu de tous les jours par les travailleurs.

La C.F.D.T. a donc à exprimer son point de vue, dans l'intérêt de la classe ouvrière.

Indépendante, mais engagée au profond de la lutte de classe, la C.F.D.T. analyse la crise actuelle comme un affrontement entre deux visions profondément différentes de la société actuelle et de celle - à construire.

Pour le P.C.F. la transformation sociale reste exclusivement une affaire de conquête de l'appareil d'Etat, et d'appropriation des moyens de production, donc l'affaire du Parti. Une propagande massive, amplifiée habilement par les mass media, donne à ses arguments un poids considérable.

Le P.S., quant à lui, inscrit son action politique dans une autre visée, celle de l'autogestion.

Cependant son comportement pratique et ses propositions concrètes restent en très profond décalage avec son discours.

La crise de la gauche prend donc sa source dans l'opposition entre deux conceptions : l'une centraliste et étatique, l'autre à perspective autogestionnaire.

Le conflit éclate alors sur les moyens essentiels qui traduisent ces conceptions, telles les nationalisations.

Dès lors, comment contribuer, en organisation syndicale autonome, à ce que cette crise trouve une issue favorable aux intérêts des travailleurs.

Pour la F.G.M. la réponse se trouve dans l'action de masse sur tous les terrains de lutte de classe.

L'action qui fait des travailleurs les artisans du débat politique et permet de porter au niveau public les exigences et les priorités populaires.

La C.F.D.T., par ses objectifs revendicatifs, ses propositions et sa plateforme peut ainsi contribuer à cette nécessaire relance de la dynamique unitaire.

Car l'action c'est le ciment de l'union.

Le Secrétariat National

# AUCUNE TREVE POUR NOTRE ACTION SYNDICALE

Cette rentrée sociale est marquée par la proximité de l'échéance électorale. L'actualité est dominée par les événements politiques et notamment par la réactualisation du Programme Commun de Gouvernement entre les partis de Gauche.

Un débat s'est engagé au sein de la Gauche et les divergences apparues ont été portées à la connaissance de l'opinion publique. Il est seulement à regretter que ce débat ait pris la forme d'une querelle en ce qui concerne tout particulièrement la quantité de nationalisations à effectuer dans l'immédiat, en cas de victoire de la Gauche.

Par son attitude de surenchère permanente, le Parti Communiste porte une lourde responsabilité dans le climat malsain qui s'est institué au sein de l'Union de la Gauche. Quant au Parti Socialiste, celui-ci n'a pas voulu, ou pas pu, se situer sur un autre terrain que celui choisi par le P.C., ce qui l'a conduit à user d'un ton modérateur sur la **quantité** de nationalisations alors qu'il aurait été préférable d'argumenter sur la **qualité** de celles-ci.

La C.F.D.T. n'est pas indifférente au nombre de nationalisations prévues ou souhaitables. Mais pour notre organisation, l'essentiel est le **contenu** de ces nationalisations, c'est-à-dire le champ d'expérimentation qu'elles peuvent ouvrir pour un processus d'appropriation du pouvoir par les travailleurs dans la perspective d'une société socialiste autogestionnaire avec ce que cela induit comme ruptures fondamentales avec le système capitaliste et comme transformations des rapports sociaux et de production, du type de développement économique et industriel...

Une majorité de travailleurs qui avait placé ses espoirs dans une alternative politique, dans une victoire des forces populaires, se trouve désorientée par le débat actuel, notamment lorsque ce débat fait place à des procès d'intention entre partenaires, ponctués de propos virulents. Et il est à souhaiter qu'au-delà de cette polémique, l'union se resoude sur des bases claires afin de ne pas obérer les chances de succès durable de la Gauche aux prochaines législatives.

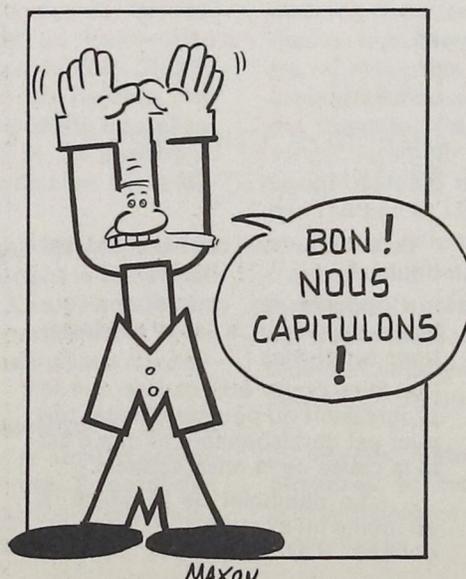
Mais il ne servirait à rien aux travailleurs en général, aux métallurgistes en particulier, d'assister en spectateurs passifs à ce débat, d'attendre mars 1978 dans l'inertie et cela pour diverses raisons :

- Face à une situation économique et sociale qui continue de se dégrader, face à une politique rétrograde du pouvoir et du patronat, nous devons sans attendre, par l'action syndicale, par le développement des luttes sociales, faire aboutir nos revendications immédiates.

- Ces luttes sociales que nous conduisons sont le moteur des transformations que nous souhaitons. C'est par l'action, par une mobilisation active des travailleurs, que nous ferons prendre conscience de la nécessité du changement à la grande masse des travailleurs.

- C'est aussi par nos propositions et nos revendications, par l'action qui en découle, que nous exprimerons les aspirations des travailleurs, que nous ferons valoir les exigences de la classe ouvrière auprès des partis de Gauche.

Il n'y a donc pas lieu d'instituer une trêve sociale. Bien au contraire, la C.F.D.T. et ses organisations doivent renforcer leur capacité de propositions, d'action, de débat.



## COMMUNIQUÉ COMMUN F.G.M.-C.F.D.T. et F.T.M.-C.G.T.

Les Fédérations de la Métallurgie F.T.M.-C.G.T. et F.G.M.-C.F.D.T. se sont rencontrées le mardi 20 septembre 1977.

Cette rencontre s'inscrit dans le cadre de l'accord unitaire du 28 septembre 1976, elle fait suite aux décisions prises en commun au cours du mois de juin 1977.

Elles ont constaté une aggravation des conditions de vie et de travail dans les industries de la métallurgie comme dans les autres secteurs d'activité de notre pays.

- La baisse du pouvoir d'achat qui prend des proportions considérables par :

- le refus patronal de véritables négociations sur les salaires,

- la référence à l'indice officiel,

- l'utilisation de nouvelles classifications.

- La situation de l'emploi qui exerce une pression intolérable sur le pouvoir d'achat de nombreux travailleurs :

- le chômage partiel qui se développe avec ses répercussions sur les rémunérations,

- l'augmentation constante du nombre de chômeurs,

- les difficultés croissantes pour les jeunes de trouver un emploi correspondant à leurs aspirations et à leur qualification,

- le démantèlement et la liquidation d'industries entières telles : la sidérurgie, la machine-outil, l'aéronautique, la navale, etc., les craintes qui pèsent sur l'emploi dans de nombreux autres secteurs.

Cette situation rend plus nécessaire que jamais la lutte des métallurgistes...

Dans ce sens, la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.T.M.-C.G.T. appellent leurs organisations à préciser les revendications, à les discuter avec l'ensemble des salariés afin de développer l'action conduisant à des possibilités nouvelles avec la participation la plus large de tous.

Pour leur part, les Fédérations prendront toutes les initiatives nécessaires pour assurer les coordinations indispensables au niveau des branches industrielles, des départements, des régions, de même au niveau national, afin de contraindre l'U.I.M.M. à négocier sérieusement.

Dans le même temps, constatant que des dispositions sont prises par le patronat pour dégager des travailleurs de la production en les licenciant à un âge proche de la retraite, les deux Fédérations de la Métallurgie s'adressent à l'U.I.M.M. pour l'ouverture d'une négociation sur un véritable droit pour tous à l'avancement du départ à la retraite dans des conditions satisfaisantes.

# Les écrits mensongers de l'U.I.M.M

Jusqu'à une période récente, le patronat se gardait d'intervenir ouvertement dans l'entreprise sur les problèmes politiques.

Avec l'approche de l'échéance de 78 c'est presque un déchaînement, au contraire, qui se produit.

Défense au plan BARRE, défense des libertés, défense du libéralisme, mise en garde contre la bureaucratie; les thèmes d'intervention sont multiples.

C'est une action de « masse » à laquelle se livre le patronat avec comme cible privilégiée les cadres.

Ainsi dans de nombreuses entreprises sont mises en circulation auprès d'eux les publications de l'U.I.M.M.

L'une d'elles, « U.I.M.M. Actualités » est un véritable tract mensuel. Par exemple, le n° 14 de novembre 76 avait comme sujet :

- Plan BARRE et investissements.
- Pour en finir avec le pseudo-indice de prix de la C.G.T.
- Grèves et pouvoir d'achat.
- 1970/1976 pouvoir d'achat + 37 %.
- Moins de 400 000 chômeurs.

Nous porterons notre attention sur l'article intitulé 1970/1976 - Pouvoir d'achat + 37 %.

Pour étayer son augmentation, l'U.I.M.M. publie le tableau suivant :

**INDICE DES SALAIRES, DES PRIX ET DU POUVOIR D'ACHAT (BASE 100, MARS 1970)**

	Salaires Ouvriers	Salaires Cadres	Indice des Prix	Pouvoir d'achat Ouvriers	Pouvoir d'achat Cadres
1970	100	100	100	100	100
1971	112,5	108,6	105,0	107,1	103,4
1972	126,1	118,4	111,0	113,6	106,7
1973	141,5	130,2	118,1	119,8	110,2
1974	165,2	147,6	132,5	124,7	111,4
1975	197,1	170,9	150,4	131,1	113,6
1976	226,1	193,4	164,8	137,2	117,4

## COMPARER CE QUI EST COMPARABLE

Ce tableau est l'exemple type de la malhonnêteté. En effet, le salaire ouvrier dont il s'agit est le salaire horaire alors que le salaire cadre est le salaire forfaitaire.

Le salaire mensuel ouvrier (qui est seul comparable au salaire forfaitaire cadre) a nettement moins augmenté car depuis 1970 les horaires de travail ont nettement diminué.

Ainsi, de 1970 à 1975, l'horaire a baissé d'environ 43 heures à moins de 42 heures. Le salaire mensuel a, par suite, comme indice :

$$197,1 \times \frac{40 + (2 \times 1,25)}{40 + (5 \times 1,25)} = 1,81$$

La progression supplémentaire du salaire ouvrier par rapport au salaire cadre est de

$$\frac{1,81}{1,709} = 1,059$$

soit 5,9 % en 5 ans.

Ce que prouvent les chiffres U.I.M.M., correctement interprétés, c'est que le salaire mensuel ouvrier n'a augmenté que de 1,1 % de plus par an que celui des cadres.

Quant au pouvoir d'achat ouvrier, il n'a progressé que de :

$$\frac{1,81}{1,504} = 1,203$$

+ 20,3 % en 5 ans

soit moins de + 3 % par an (à comparer aux 5,5 % d'accroissement de la productivité de l'économie française).

## L'AVEU QUE NOS CHIFFRES ÉTAIENT JUSTES !

Le but poursuivi par l'U.I.M.M. est double :

- opposer les cadres aux ouvriers et surtout à leurs organisations syndicales ;

- faire croire aux cadres que la progression du pouvoir d'achat ouvrier est déraisonnable et que c'est là la cause de la crise actuelle.

- Le pamphlet de l'U.I.M.M. a au moins un avantage : il donne les chiffres d'évolution des salaires

cadres jamais publiés à notre connaissance à ce jour et ces chiffres confirment les résultats de l'enquête F.G.M. (publiée dans le dossier F.G.M. des salaires des Cadres en 1976 - Voir B.M. Mensuel n° 1 de janvier 1976) :

- progression U.I.M.M. du salaire moyen cadre de mars 1970 à mars 1975 : 1,709 ;

- progression constatée par l'enquête F.G.M. de janvier 1970 à janvier 1975 : 1,70.

- La manipulation d'opinion que mène l'U.I.M.M. est pratiquée par d'autres et nous l'avons dénoncée

- dans la présentation de l'enquête (au bas de la page 19) ;

- dans un communiqué de presse diffusé au moment de l'enquête du journal « Le Point » en 1976.

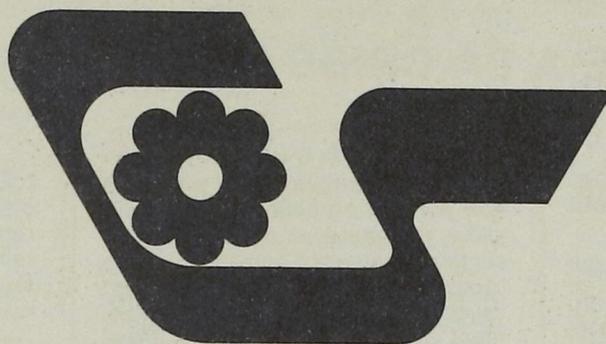
## BULLETINS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ET IRCACIM

(Mise à jour des fichiers)

Le service de ces deux bulletins étant assuré aux militants qui en font la demande, il est indispensable de procéder, de temps à autre, à une mise à jour des fichiers. Dans ce but :

- le prochain numéro de chacun de ces bulletins comprendra un questionnaire à remplir et à retourner à la F.G.M. faute de quoi l'envoi sera supprimé ;

- nous invitons les militants suivant plus particulièrement l'action retraite et prévoyance collective qui ne reçoivent pas, soit le bulletin retraite complémentaire, soit le bulletin IRCACIM, soit les deux, à en faire la demande par écrit à la F.G.M. en précisant bien le ou les bulletins demandés (rappelez que les inscrits au fichier IRCACIM reçoivent automatiquement les deux bulletins. Par contre, les inscrits au bulletin retraite complémentaire ne reçoivent que celui-là).



# **Une analyse Une politique revendicative Une stratégie et des moyens d'action**

Dans le précédent B.M. Mensuel, nous avons examiné le schéma du rapport d'orientations et du projet de résolution générale soumis au 37<sup>e</sup> Congrès de la F.G.M.-C.F.D.T. et au débat préalable dans les syndicats.

Ces deux documents de travail vont parvenir très prochainement aux secrétaires de syndicats et de sections syndicales, à charge pour eux d'impulser, d'animer la discussion collective. De même, il leur sera envoyé le rapport d'activités. Enfin rappelons que le projet de Convention Collective Nationale, paru dans le B.M. Hebdo n° 64 est amendable jusqu'au 10 octobre, les Unions Métaux ayant la responsabilité de collecter et de faire remonter à la F.G.M. les apports et propositions des sections syndicales et syndicats.

Nous entrons dans une phase de préparation intensive de notre Congrès : partout le débat doit s'engager avec les adhérents. Les délégués des syndicats au Congrès seront porteurs de la réflexion engagée et des décisions prises collectivement à la base.

Il s'agira pour les congressistes à la fois d'exprimer toute la vie réelle et le combat collectif des métallurgistes durant ces 3 dernières années et de définir et préciser les orientations fédérales pour les trois ans à venir.

En fonction de notre expérience, de notre analyse de la situation et de ses évolutions prévisibles, de nos perspectives autogestionnaires, nous avons à nous prononcer sur une politique revendicative, sur une stratégie et des moyens d'action au service de cette politique.

Chaque militant C.F.D.T. de la Métallurgie se doit de participer activement à cette préparation démocratique du Congrès Fédéral. C'est pourquoi ce B.M. Mensuel se propose de faire connaître au maximum de nos militants l'essentiel des orientations soumises au débat et à la ratification du Congrès. Par ailleurs, un montage audiovisuel (environ 140 diapositives couleur plus bande de son, durée 21 minutes) a été réalisé par Culture et Libertés pour la F.G.M. : il retrace et illustre la démarche de notre organisation, c'est un outil important mis au service des militants pour la préparation du Congrès. Ce montage est à commander à la F.G.M.-C.F.D.T. par les syndicats et sections syndicales (Prix : 200 F afin de couvrir en partie les frais de reproduction).

Voyons maintenant quels sont les grands chapitres et les axes essentiels du rapport d'orientations et de la résolution générale (pages suivantes).

# LUTTER POUR L'EMPLOI, POUR UN AUTRE EMPLOI

## 1° Partie : Analyse de la situation

### LA C.F.D.T. FACE A LA CRISE CAPITALISTE

#### 1) Un contexte marqué par la crise.

Depuis 3 ans, la crise du capitalisme s'est amplifiée. Profonde, structurelle et durable, elle affecte l'ensemble de son fonctionnement : faillite des règles capitalistes de l'offre et de la demande, gaspillage, dérèglement monétaire, développement sauvage notamment des firmes multinationales...

S'y ajoutent avec autant d'impact structurel tous les effets de la lutte des classes.

- dans les pays industrialisés, c'est le résultat de la résistance organisée des classes ouvrières, le résultat des luttes sociales, notamment celles qui mettent en cause le fonctionnement et le modèle de développement du système capitaliste :

- dans les pays en voie de développement, c'est le résultat des luttes pour la conquête de l'autonomie, avec leurs effets sur les relations et les rapports de forces internationaux.

Cette crise sans précédent manifeste par ses caractéristiques les contradictions classiques du système capitaliste ainsi que les conséquences habituellement néfastes pour les travailleurs : chômage, inflation, récession...

Dans les pays occidentaux, la généralisation des plans d'austérité marque la première phase de la réaction capitaliste. L'objectif poursuivi est de permettre la reconstitution des marges économiques, sociales, politiques nécessaires au capitalisme pour opérer un redéploiement de sa stratégie internationale.

En France, le Plan BARRE est l'instrument concret de l'effort international du capitalisme pour retrouver les conditions d'un nouveau développement : la politique gouvernementale va dans le sens des exigences patronales et manifeste de considérables contradictions : discours réformistes mais recours à la répression, volonté exprimée d'indépendance nationale mais subordination croissante aux U.S.A...

Dans la métallurgie, la crise bat son plein et au-delà des effets sociaux, des mesures d'austérité, des secteurs entiers d'activité sont en récession grave. En même temps, la contestation de ce développement industriel anarchique se développe et une convergence s'ébauche entre les luttes dans l'entreprise et hors de l'entreprise.

#### Des conséquences graves pour les travailleurs.

Pour les travailleurs, les conséquences de cette vaste restructuration industrielle internationale sont très importantes :

- en matière d'emploi : licenciements, chômage partiel, réduction d'horaire non compensée, mutations...

- en matière de conditions de travail : introduction généralisée de l'informatique, de système automatique (robots), parcellisation des tâches dans tous les secteurs. Ces évolutions entraînent d'importantes transformations dans la gestion du personnel : gestion par ordinateur, utilisation de l'intérim ou de la sous-traitance, D.P.O., horaires libres, etc.

Soulignons, à l'occasion de cette analyse, trois évolutions dans les conditions d'emploi, de travail et de vie des salariés.

a) D'abord, il tend à se créer **deux types de population salariée** : d'une part les travailleurs à statut relativement « protégé », membres d'une grande entreprise industrielle, d'autre part, les travailleurs à statut dévalorisé : intérimaires, employés des petites entreprises et d'entreprises de sous-traitance, auxiliaires et, bien sûr, chômeurs partiels ou totaux.

Il s'agit là d'une division de la classe ouvrière que le patronat utilise pour peser sur les conditions de travail et sur les salariés.

b) En même temps, on constate des **ruptures radicales** dans l'évolution des conditions de la production, dans les **relations traditionnelles du travail**, l'introduction des moyens de télé-transmission, télécommande, la multiplicité des horaires, la coexistence dans un

même établissement de travailleurs d'entreprises et de statuts différents, tout conduit à rompre des relations habituelles entre le travailleur et son environnement technique et humain.

c) Le Patronat a tiré les conséquences de cette dégradation dans la relation essentielle entre l'homme et son travail. Il parle d'enrichissement des tâches, mais, en réalité, met en œuvre des moyens énormes pour exercer un **contrôle social absolu sur les travailleurs et l'entreprise** : utilisation des moyens d'information et de formation permanente, mobilisation de l'encadrement et mise en cause du droit syndical, répression contre les délégués, mise en place du contrôle médical patronal, soutien et utilisation d'organisations « réformistes » voire fascistes, jusqu'à l'utilisation de « milices patronales » (et un appui de plus en plus officiel de la Droite la plus dure).

**Des liens étroits unissent ces divers aspects** : restructuration internationale du capital, modification des processus de production, méthodes « modernes » de gestion du personnel, contrôle social sur les travailleurs.

#### 2) La montée de la contestation d'un certain type de développement industriel.

Les entreprises de la Métallurgie ont été marquées par des luttes sur les conditions de travail, sur l'emploi, sur la hiérarchie... luttes qui manifestent le refus d'accepter la situation faite aux travailleurs par le capitalisme.

L'analyse de ces luttes laisse apparaître deux phénomènes :

a) D'abord, l'établissement de **liens entre la vie dans l'entreprise et la vie hors de l'entreprise** : lien entre travail répétitif, parcellisé et accès à la vie politique et sociale après l'usine, lien entre travail posté et vie familiale et même vie sexuelle, entre conditions de travail, santé, relations en-dehors de l'entreprise, etc.

# LUTTER POUR L'EMPLOI, POUR UN AUTRE EMPLOI

b) Ensuite, un début de convergence entre les luttes dans l'entreprise et la contestation en-dehors de l'entreprise, entre la lutte des travailleuses contre la division dans la production et la contestation du partage des rôles de l'homme et de la femme dans la société, entre la lutte des O.S. immigrés et les luttes pour la reconnaissance de l'égalité des droits, entre l'action pour une autre qualification et une autre hiérarchie et la contestation dans l'école, l'armée, entre les luttes pour de meilleures conditions de travail pour d'autres orientations industrielles et les actions pour défendre la santé, l'environnement, le cadre de vie.

De nombreux travailleurs ne comptent plus sur la croissance capitaliste pour améliorer réellement leurs conditions de travail et de vie, ils prennent conscience de la limite du « progrès », constatent que le capitalisme tend à récupérer les avantages qu'il a dû concéder. Ils espèrent du changement politique d'importantes transformations des rapports sociaux dans le cadre d'un autre type de développement.

### 3) Une alternative de gauche, l'Union de la Gauche, l'Union des Forces Populaires.

La situation de crise, la récession économique et sociale rendent plus nécessaire que jamais une alternative de Gauche. Les travailleurs, la classe ouvrière y aspirent.

Pour que cette alternative se réalise, il faut que ses objectifs, les conditions de son succès et de sa mise en œuvre soient clairs, sans ambiguïté, ni trompeurs par défaut ou par excès.

Ce sont donc les intérêts collectifs qui doivent prévaloir sur la recherche de satisfactions particulières ou catégorielles.

Les objectifs et les moyens proposés par la Gauche ne recueilleront une adhésion massive que si les transformations qu'elles impliquent correspondent à leurs aspirations profondes telles que les révèlent notamment les luttes sociales caractéristiques de ces dernières années.

La C.F.D.T. soutient pour ce faire, une stratégie d'Union des Forces Populaires, c'est-à-dire « l'union dans l'action des forces de Gauche qui acceptent de lutter ensemble sur une base de classe pour réunir les conditions du passage au socialisme. Cette union suppose que s'établisse une convergence entre les stratégies en présence qui permette la réalisation d'objectifs de transformation conduisant au socialisme ». (extrait du 37<sup>e</sup> Congrès C.F.D.T.).

Au-delà de la polémique qui s'est instaurée entre les partis de Gauche, ceux-ci doivent prendre en charge concrètement dans leurs propositions les aspirations et les exigences signifiées par l'action des forces en lutte contre la classe dominante.

Cette capacité est vitale pour entraîner l'adhésion et la mobilisation majoritaire du peuple, pour assurer la durabilité d'un gouvernement de Gauche et mettre en œuvre des transformations profondes.

### 4) La réponse de la C.F.D.T. : le socialisme autogestionnaire.

La mobilisation des travailleurs est déterminante. Elle ne peut se faire sans des propositions crédibles, concrètes, novatrices du mouvement syndical : des revendications qui puissent répondre aux problèmes immédiats des travailleurs et qui permettent d'engager des changements et d'assurer leur caractère irréversible.

Les résolutions adoptées par les C.N.C., celles des 35<sup>e</sup>, 36<sup>e</sup> et 37<sup>e</sup> Congrès donnent maintenant à la C.F.D.T. un ensemble de références pour traduire dans l'analyse et la pratique syndicale le socialisme autogestionnaire. Ceci confère à la C.F.D.T., dans la période actuelle, une responsabilité spécifique et unitaire irremplaçable. La plateforme d'objectifs revendicatifs immédiats et de transformation adoptée au C.N.C. de juin 1977 constitue la contribution concrète de la C.F.D.T. dans la bataille décisive engagée pour vaincre la droite, satisfaire les besoins prioritaires des travailleurs et engager les transformations qui permettront la construction en France, dans les réalités d'aujourd'hui, du socialisme autogestionnaire.

## 2<sup>e</sup> Partie :

# LA F.G.M. - C.F.D.T. - SA STRATÉGIE D'ACTION POUR 1978 - 1980

Cette stratégie tend vers un objectif global : « ASSURER UN EMPLOI, UN AUTRE EMPLOI POUR LES MÉTALLURGISTES. »

Cet objectif prend en charge les aspects concrets des conditions de vie et de travail des métallurgistes. Il indique également les moyens à mettre en œuvre pour atteindre une véritable transformation de la condition du travailleur de la métallurgie. Il est traduit dans un programme revendicatif centré sur les besoins des travailleurs et orienté par notre conception autogestionnaire du socialisme.

Les quatre séries de revendications : pour l'emploi, les salaires et classifications les conditions de travail et les libertés sont négociables dès aujourd'hui dans le contexte de lutte anticapitaliste.

Elles constituent les bases de la C.C.N., laquelle détermine les objectifs revendicatifs des organisations de la F.G.M.

Cependant, elles donneront tous leurs effets dans le cadre d'une autre politique, dont les bases ne pourront être jetées qu'à partir de l'alternative de Gauche.

## A) UNE POLITIQUE D'ACTION REVENDICATIVE

Un autre développement industriel améliorerait durablement les conditions de l'Emploi.

Les revendications doivent répondre aux graves problèmes d'emploi rencontrés aujourd'hui dans tous les secteurs de la métallurgie, et en même temps exprimer les exigences syndicales permet-

# LUTTER POUR L'EMPLOI, POUR UN AUTRE EMPLOI

tant de peser sur l'évolution industrielle dans un sens plus conforme aux intérêts des travailleurs et de la population, transformer leurs conditions de vie et de travail, contribuer à la construction d'une société socialiste autogestionnaire.

Ceci suppose :

- le contrôle effectif de la collectivité sur les secteurs clés de l'économie pour s'opposer à la politique d'abandon dans des branches essentielles et débloquer des emplois qualifiés.

- la maîtrise du développement industriel.

- l'établissement d'un autre type de relations internationales, basées sur la coopération au niveau européen et la solidarité avec les pays en voie de développement et le tiers-monde.

Dans ce sens, la F.G.M. considère comme un moyen essentiel le programme de nationalisations prévu par les partis de Gauche. Pour sa part, la F.G.M. s'est déjà prononcée pour la nationalisation immédiate de l'ensemble de l'industrie aéronautique et informatique, pour un processus conduisant à la nationalisation de la Sidérurgie et pour la mise en place d'une règle nationale de la machine-outil, et s'est opposée à la privatisation des activités industrielles du C.E.A.

## Les axes revendicatifs

Le rapport d'orientations et la résolution générale indiquent les caractéristiques essentielles de nos axes revendicatifs : emploi, conditions de travail, salaires et pouvoir d'achat, classifications, droits et pouvoirs des travailleurs et des organisations syndicales. La traduction de ces axes en objectifs revendicatifs prioritaires se trouve dans notre projet de Convention Collective Nationale. Nous ne reprenons ici que la trame de la résolution soumise au Congrès, étant entendu que ces différents axes, que ces objectifs revendicatifs seront approfondis à nouveau dans nos publications.

**EMPLOI :** Pour défendre efficacement l'emploi des travailleurs, la F.G.M.-C.F.D.T. revendique :

- la réduction massive du temps de travail selon les objectifs et modalités définis dans le projet de C.C.N., avec embauche d'effectifs correspondants aux emplois dégagés (contrôle par les S.S.E.) ;

- la mise en œuvre de procédures et de moyens permettant effectivement (et d'abord dans l'entreprise) une politique active de l'emploi : nouveaux pouvoirs du comité d'entreprise et notamment droit de veto sur les licenciements.

## CONDITIONS DE TRAVAIL :

La F.G.M. définit comme objectifs prioritaires :

- la protection de la santé des travailleurs ;

- la mise en cause de l'organisation scientifique du travail, du Taylorisme, de la division du travail ;

- de nouveaux droits pour les travailleurs (crédit d'heures pour débattre des conditions de travail et de leur amélioration).

La F.G.M. entend en effet agir pour développer un véritable pouvoir d'intervention aux organisations syndicales et aux travailleurs sur tout ce qui concerne leur situation dans l'entreprise.

La F.G.M. appelle donc ses organisations à engager une action vigoureuse pour défendre les conditions de vie des travailleurs :

- contre les accidents du travail ;

- contre le travail au rendement, le travail posté, le travail de nuit ;

- contre l'utilisation sans contrôle de produits chimiques ;

- pour une autre organisation du travail.

## SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT

Pour combattre la politique d'austérité du patronat et du gouvernement, la F.G.M. a déterminé des objectifs prioritaires qui figurent dans sa plateforme nationale et dans la C.C.N. permettant de sauvegarder le pouvoir de consommation des bas et moyens salaires, dans cette période inflationniste et de faire évoluer les notions traditionnelles concernant le pouvoir d'achat.

La politique salariale et de pouvoir d'achat de la F.G.M. est actuellement articulée autour de quatre éléments essentiels :

- un barème national de rémunérations,

- une structure de salaire en deux éléments (salaire de progrès et salaire de fonction).

- la formulation nationale d'une augmentation minimum identique pour tous, indexée tout au long de l'année sur l'évolution de l'indice C.F.D.T. à laquelle s'ajoute une augmentation complémentaire de la masse salariale dont la répartition sera négociée dans les entreprises suivant des modalités débattues avec les travailleurs,

- La suppression du salaire au rendement.

## CLASSIFICATIONS

Nous devons imposer au patronat un système de classifications qui reconnaisse la qualification réelle des travailleurs, leur permette la valorisation de leurs connaissances, de leur expérience et leur assure une évolution de carrière sans blocage.

Cette reconnaissance de la qualification de travailleurs passe, au-delà d'une grille nationale de classifications, par :

La modification des processus de production actuelle, afin de transformer une organisation technique et sociale du travail, fondée sur la division des tâches et des catégories.

La maîtrise par les travailleurs de la formation professionnelle permanente.

## DROITS ET POUVOIRS DES TRAVAILLEURS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

De nouveaux droits et de nouveaux pouvoirs pour les organisations syndicales et les travailleurs sont nécessaires dans la perspective d'une victoire des forces populaires. Ils doivent conduire les travailleurs à devenir les protagonistes actifs de la lutte pour que s'opèrent les ruptures fondamentales avec le capitalisme et s'amorce un processus concret d'appropriation du pouvoir par eux-mêmes.

**a) Le pouvoir syndical et l'élargissement des droits des travailleurs.**

Dans l'ensemble des entreprises, il faut obtenir, pour l'organisation syndicale, des droits et des moyens pour :

- exercer, sans réserve, son contrôle sur l'ensemble des activités liées à la gestion de l'entreprise. Il faut qu'elle soit informée des choix, des décisions, orientations

# LUTTER POUR L'EMPLOI, POUR UN AUTRE EMPLOI

de caractère social, financier, économique, industriel, qu'ils concernent l'organisation du travail, l'organisation générale de l'entreprise,

- contester et s'opposer à ces choix et leurs conséquences,
- imposer des solutions conformes aux intérêts des travailleurs,
- conduire l'action revendicative,
- négocier de l'ensemble des éléments de la vie des travailleurs dans l'entreprise.

## Cela implique notamment :

- des moyens de fonctionnement pour le syndicat, son droit d'intervention dans toutes les entreprises de son champ professionnel et géographique,
- la reconnaissance collective de la S.S.E., la protection des adhérents, un contingent d'heures de fonctionnement,
- l'augmentation collective des délégués du personnel, la modification de leurs règles d'élection et de fonctionnement.
- l'extension du rôle du C.E.

Pour la C.F.D.T., le pouvoir syndical est indissociable d'un élargissement des libertés et droits individuels et collectifs des travailleurs. Notre organisation réclame en particulier l'attribution d'un crédit d'heures égal à 1 % des heures travaillées, consacré à la discussion et à l'information des travailleurs pendant le temps et sur le lieu de travail, sous la responsabilité des organisations syndicales.

## b) Le pouvoir des travailleurs dans les entreprises nationalisées.

Pour la C.F.D.T., les nationalisations sont un moyen permettant de réduire le pouvoir économique capitaliste, d'impulser un nouveau type de développement, d'instaurer d'autres rapports sociaux, d'ouvrir un processus de véritable socialisation du pouvoir dans l'entreprise.

• Elles doivent s'inscrire dans la perspective du socialisme autogestionnaire, en amorçant un processus concret d'appropriation du pouvoir par les travailleurs.

• L'objectif de la F.G.M. vise à ce que les travailleurs, par des procédures et les structures appropriées puissent exercer le pouvoir d'orientation, de décision, de gestion.

• En ce sens, dans les entreprises nationalisées, dès l'entrée en

vigueur des lois de nationalisation, sans attendre la mise en œuvre du plan démocratique :

— l'organisation syndicale doit être assurée de trouver toutes les conditions d'exercice de sa mission,

- avec les travailleurs dans le cadre des institutions adaptées (C.E., C.C.E., Comité de groupe), elle doit trouver toute garantie d'exercer son droit de consultation effectif sur l'ensemble des décisions, orientations, et d'exercer son contrôle total sur les instances d'exécution.

— les travailleurs au sein du Conseil d'établissement doivent être assurés d'exercer progressivement l'ensemble du pouvoir d'orientation et de décision de la politique générale d'entreprise.

- ils exerceront immédiatement le pouvoir de décision en ce qui concerne les conditions de travail et l'organisation du travail. En conséquence, il sera mis en place des Conseils d'Ateliers et de Services, structure décentralisée élue par les travailleurs, disposant d'une autonomie et de pouvoir résultant d'un contrat négocié avec le Conseil d'Etablissement.

## B) LA STRATÉGIE D'ACTION DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

Elle s'articule autour de cinq axes.

### 1) La lutte d'ensemble des métallurgistes.

L'action syndicale est le moyen irremplaçable pour faire aboutir les revendications et développer la prise de conscience des travailleurs sur la nécessité des changements.

La situation de crise, la politique gouvernementale et patronale de récession et de répression ont amené la F.G.M. à adopter sa stratégie d'action revendicative aux conditions économiques et politiques de la période.

Dans le contexte actuel il faut briser le mur de l'intransigeance patronale et gouvernementale.

Dans les industries métallurgiques, la F.G.M. doit s'efforcer de créer les conditions du développement d'un processus d'action à la dimension des problèmes posés et des objectifs visés.

Actuellement ce processus doit avoir un caractère national face à l'U.I.M.M.

### 2) Une pratique démocratique d'action syndicale.

La mise en œuvre de notre politique revendicative qui exprime, par ses objectifs, les réponses à apporter à la situation des travailleurs et, par leur signification politique, notre conception autogestionnaire nécessite une pratique caractéristique de cette conception.

Fondée sur le principe intangible de la nécessaire organisation des travailleurs, notre pratique syndicale doit exprimer, à la fois, par l'action de masse, la puissance collective des travailleurs organisés et, par la dialectique du débat syndical, la volonté et la capacité démocratique du syndicat.

La C.F.D.T., par ses militants, doit toujours être à l'avant-garde pour développer la démocratie syndicale par les propositions actives des travailleurs entraînant leur adhésion dynamique.

### 3) La conquête de la C.C.N. pour tous les Métallurgistes.

La F.G.M., de 1974 à 1977, par la popularisation de sa plateforme nationale, son débat public avec la C.G.T., l'effort de ses militants et organisations, a fait progresser cette idée de la nécessité d'une C.C.N. pour tous les métallurgistes.

• Nécessité face à la dispersion et au vide des systèmes conventionnels dans la métallurgie.

• Nécessité pour unifier les garanties et statuts sociaux de tous les travailleurs.

• Nécessité pour faire converger les luttes et leur donner l'impact indispensable pour faire céder l'U.I.M.M.

### 4) Une unité d'action réactivée par le débat avec les travailleurs.

L'unité d'action, source d'efficacité dans les luttes revendicatives est devenue un élément permanent de la stratégie.

# LUTTER POUR L'EMPLOI, POUR UN AUTRE EMPLOI

Les difficultés de la période, la proximité des échéances électorales, ont mis en évidence les différences d'approche et de stratégie de la C.F.D.T. et de la C.G.T. La construction d'une unité d'action dans la perspective d'un processus unitaire, reste donc toujours posée. Il s'agit moins de trouver les bases d'une expression commune minimum avec la C.G.T. que les conditions d'une mobilisation de masse des travailleurs, à partir de leur adhésion à des propositions qui traduisent à la fois leurs préoccupations immédiates et leurs exigences de changement.

Dans une perspective de rassemblement majoritaire des travailleurs, la F.G.M. fait de ceux-ci les acteurs essentiels du débat unitaire. Les positions des organisations syndicales doivent être clairement développées, afin que les travailleurs en aient une connaissance exacte.

Rassembler, par l'action et la discussion collectives, les métallurgistes sur la base d'une conception massivement partagée du syndicalisme, de son rôle, de ses fondements et de son fonctionnement démocratique de classe, de sa fonction spécifique et autonome dans la transformation sociale et les objectifs qu'elle vise est le but de la démarche unitaire de la F.G.M.

## 5) Une action internationale renforcée avec l'Europe comme point d'appui.

Face aux évolutions du monde actuel, aux développements de la crise du capitalisme, aux possibilités de celui-ci d'imposer son issue et de nouvelles hégémonies, la conviction de la F.G.M. est faite de la nécessité de renforcer et d'élargir la dimension internationale de son action.

L'engagement de la F.G.M. et de ses organisations dans la lutte internationale, à tous les niveaux, comme dans le cadre de ses affiliations internationales, F.E.M. et F.I.O.M., doit se développer et continuer à s'exprimer dans des actions de plus en plus concrètes et effectives.

D'autre part, au plan mondial, la lutte contre la politique et le pouvoir sans contrôle des firmes multinationales doit s'intensifier.

Cette orientation d'action doit être une priorité absolue pour la F.I.O.M. et ses affiliés.

Pour ce faire, un double effort doit s'accomplir :

1) Elaborer au niveau de tous les établissements d'une même firme des plateformes revendicatives coordonnées permettant d'unifier l'action syndicale et la négociation ainsi que d'imposer à terme par une stratégie syndicale active les transformations nécessaires dans la politique des firmes multinationales tant au plan social qu'industriel.

2) Mettre en place les moyens nécessaires pour que cette stratégie syndicale puisse s'élaborer et se développer au plus près des organisations et des travailleurs concernés et avec leur participation effective.

## C) DES MOYENS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE LA F.G.M.

En vue d'atteindre l'objectif « UN AUTRE EMPLOI POUR LES MÉTALLURGISTES » la F.G.M. précise sa stratégie et doit mettre l'accent sur :

- le renforcement des organisations de la C.F.D.T. dans la métallurgie,

- la recherche de la démocratie la plus large dans la réflexion et dans l'action, en associant tous les travailleurs, de toutes catégories et en prenant en charge leurs problèmes spécifiques, dans le cadre de la politique générale de la C.F.D.T.,

- la prise en compte dans l'action de la dimension industrielle et générale des problèmes d'emploi, de conditions de travail et de vie,

- la convergence des actions diversifiées d'une part, pour amener l'U.I.M.M. à négocier une convention collective nationale pour les métallurgistes et, d'autre part, pour obtenir une amélioration des conditions de vie de tous les travailleurs par l'action interprofessionnelle,

- le développement d'une action internationale offensive au sein des organisations de la F.E.M. et de la F.I.O.M. en retenant comme axes principaux l'Europe et les multinationales.

La situation actuelle, les objectifs poursuivis, l'affrontement de classe qui en découle, conduisent à proposer au 37<sup>e</sup> Congrès (selon le mandat donné par le 36<sup>e</sup> Congrès) une adaptation des moyens de la F.G.M. dans tous leurs aspects : organisation, formation, information, finances...

Nous reviendrons sur ces différents problèmes dans le prochain B.M. mensuel qui précèdera le Congrès.

## EN CONCLUSION

Le 37<sup>e</sup> Congrès de la F.G.M.-C.F.D.T. doit définir la perspective et les orientations d'action pour les trois ans à venir, en débattant sur les propositions qui lui seront soumises à travers le rapport d'orientations et la résolution générale.

A partir des nouvelles données économiques, sociales et politiques, la F.G.M. précisera ainsi sa stratégie ; relier en permanence la défense des intérêts immédiats des travailleurs et les perspectives autogestionnaires.

Cette stratégie offensive et unitaire est basée sur l'action dans les entreprises dans la recherche des convergences les plus larges au niveau régional, au niveau de la branche, au niveau national et international.

Elle s'inscrit dans la stratégie de la C.F.D.T. en traduisant dans la métallurgie les orientations et les objectifs de la plateforme C.F.D.T. Elle permet d'améliorer les conditions de vie de tous les travailleurs, et en même temps de participer à la mise en place d'une alternative socialiste.

Ce dossier donne les grands axes de ces orientations. Dans le prochain B.M. Mensuel, nous en préciserons la portée et les enjeux. Mais d'ores et déjà les militants sont en possession des bases d'information essentielles pour participer au débat dans leurs organisations respectives afin de préparer activement et démocratiquement ce 37<sup>e</sup> Congrès de la F.G.M.-C.F.D.T.

# RESTRUCTURATIONS, LIQUIDATIONS... LICENCIEMENTS

Il ne se passe guère de jours sans que l'on annonce ici la restructuration d'un groupe industriel, la liquidation d'entreprise... avec, dans les deux cas, des problèmes d'emploi. Bien souvent les licenciements suivent de près de telles opérations.

Au travers des informations recueillies à divers niveaux de la Fédération, nous allons examiner trois situations de ce genre, qui bien que fort différentes, ont pour dénominateurs communs :

- l'absence de consultation des travailleurs concernés ;

- les menaces sur le niveau de l'emploi, dans l'immédiat ou à terme.

Ce sont les Unions Métaux C.F.D.T. de la région Rhône-Alpes qui ont publié un tract dénonçant la nouvelle étape de restructuration du Matériel de Travaux Publics, c'est l'Union Métaux C.F.D.T. d'Alsace qui écrit à la Préfecture du haut-Rhin pour exiger que les pouvoirs publics prennent position sur la façon dont les multinationales se comportent dans la région, c'est la section C.F.D.T. de SIRUGUE (Maine-et-Loire) qui expose la situation de cette entreprise de Machine-Outil.

## ■ MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS :

### Une nouvelle étape de la restructuration

Quelques dates :

- 1962/1965 : IMPLANTATION et développement de CATERPILLAR (Bulls et Chargeurs) ;

- 1969 : ABANDON des fabrications RICHARD CONTINENTAL (Bulls et Chargeurs) par RENAULT ;

- 1970 : YUMBO racheté par International Harvester (U.S.A.) : grues, pelles hydrauliques, etc. ;

- 1972 : RICHIER racheté par FORD (U.S.A.) ;

- 1976 : POCLAIN en difficulté — les Américains essaient d'en prendre le contrôle (C.A.S.E.) ;

- 1977 : REGROUPEMENT du secteur Grues à Tour autour de POTAIN, par la création d'une société composée de MANUBAT PINGON et FORD RICHIER (Etablissement de Lyon, spécialisé dans les grues à tour).

La création de la Société BOILEAU-PINGON-RICHIER (B.P.R.) est une nouvelle étape de la restructuration capitaliste pour de plus grands profits des grandes sociétés sur le dos des travailleurs et des contribuables.

Aussi, la C.F.D.T., a, à sa demande, été reçue par un représentant du Préfet de la Région RHÔNE-ALPES, le mardi 5 juillet 1977. Les militants C.F.D.T. des entreprises RICHIER-FORD, PINGON-MANUBAT et POTAIN ont fait l'analyse de cette nouvelle situation et sont intervenus vigoureusement auprès des Pouvoirs Publics.

Une nouvelle fois, les négociations se sont faites par-dessus la tête des travailleurs et ceux-ci ont appris que leur nouvelle société B.P.R. était créée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 77. Une fois de plus, ils devront subir cette décision et les répercussions qu'elle va entraîner sur leurs conditions de vie et de travail.

Les sections C.F.D.T. exigent :

- Au minimum maintien de l'effectif actuel des trois sociétés ;

- Investissements prioritaires en hommes et en matériels créateurs d'emplois ;

- S'il doit y avoir une diversification des fabrications, maintien comme unité principale de fabrication, les grues à tour particulièrement chez B.P.R. L'apport d'une diversification devra permettre au contraire la création d'emplois nouveaux dans toutes les catégories.

- Le maintien des avantages acquis et la négociation d'un statut social UNIQUE qui ne pourra être inférieur aux avantages les plus élevés dans chacun de ses chapitres à ceux existant aujourd'hui.

- Le rattrapage des salaires et leur évolution sur l'ensemble des établissements à partir de la grille de classification C.F.D.T.

- Toute mutation ne pourra se faire qu'avec l'accord de l'intéressé et ne pourra en aucun cas être la cause d'un licenciement déguisé. La rationalisation des Ateliers et Services devra s'accompagner de créations d'emplois et non de licenciements.

## NON AU MONOPOLE

La C.F.D.T. dénonce toute création d'un monopole privé permettant aux capitalistes de réaliser plus de profits au détriment des travailleurs, ce qui devient le cas de POTAIN, aujourd'hui.

En effet :

- en prenant une participation de 70 % du Capital de B.P.R. qui regroupe ses deux plus importants concurrents.

- en nommant le P.D.G. et le Directeur Général de cette même société, alors qu'ils conservent leurs postes de responsabilité chez POTAIN.

POTAIN, détient aujourd'hui le monopole de la grue à tour en France et les travailleurs de B.P.R. seront pieds et poings liés face aux décisions de POTAIN.

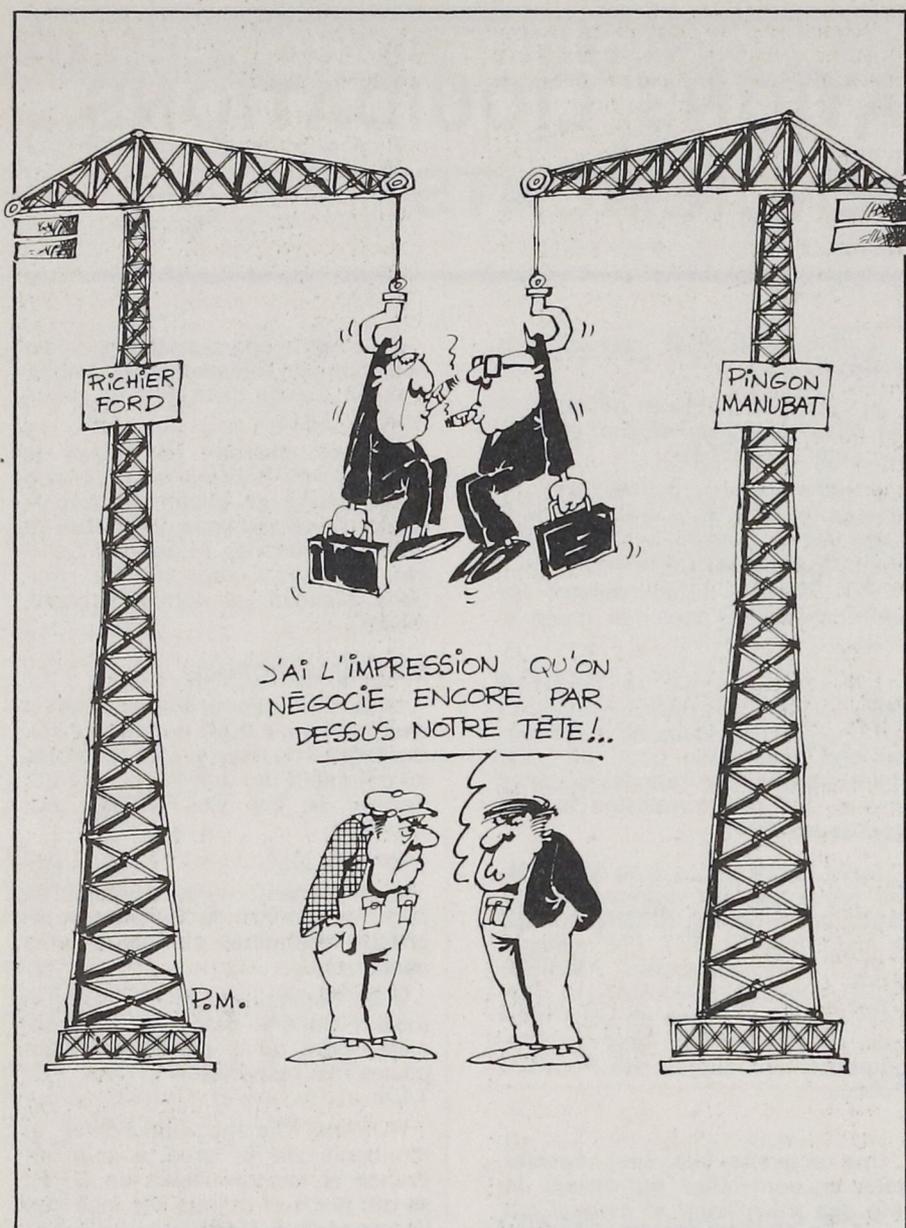
Ils n'ont aucune garantie pour leur avenir, ils risquent de quitter une galerie pour une autre galère.

## POUR LE CONTRÔLE DES FONDS PUBLICS

Pour favoriser cette restructuration, l'Etat prête dans des conditions particulièrement avantageuses 50 millions de Francs (5 milliards d'anciens Francs) à POTAIN.

A ce jour aucune garantie, aucune information sérieuse n'a été donnée aux représentants des travailleurs, sur l'utilisation de ce prêt.

Or, l'argent des contribuables ne doit pas servir, comme c'est malheureusement souvent le cas, à augmenter les profits de quelques uns et à restructurer, avec de nombreux licenciements. La C.F.D.T. demandera la mise en place d'une commission de contrôle, sous la responsabilité des institutions régionales (Comité Economique et Social, Conseil Régional) chargée de vérifier la bonne utilisation des fonds publics.



■ **ELTAG S.A.**  
(Haut-Rhin) :

## Lettre à la Préfecture

« Les travailleurs d'ELTAG se sont rendus à la Sous-Préfecture le 4 juillet 77 pour alerter les pouvoirs publics sur la situation de leur entreprise et la décision de licenciement qui va être prise contre eux.

ELTAG S.A., fabrique des treillis soudés dans la zone portuaire d'Ottmarsheim, elle émane du holding de la firme suisse KODERLI. Cette entreprise est en suspension provisoire des poursuites de ses créanciers depuis le 18 mai devant le tribunal de commerce de Strasbourg.

Soit l'entreprise sera achetée par le groupe industriel suisse VON MOOS, soit elle déposera son bilan.

Par leur action, les travailleurs d'ELTAG viennent enfin de connaître de façon plus nette l'avenir de leur entreprise.

Notre Bureau Métaux du 6.07.77 a donc décidé de vous présenter les trois points qui, à partir de cet événement, posent la question vitale de l'emploi pour les travailleurs d'ELTAG S.A. :

- I) La gestion de cette entreprise a été menée en dépit du bon sens pendant ses quelques années d'existence et nous n'avons jamais su qui dirigeait et quels étaient ses objectifs.

Le redressement dont on nous a parlé n'a jamais été réalisé. Le marché iranien, cette année, a été un échec et semble avoir porté le coup de grâce à la société.

**Questions :** Qui décide à ELTAG ? Avec qui négocier nos problèmes ?

- II) Les prêts dont a bénéficié ELTAG S.A. sont très importants.

Pour obtenir de telles sommes, le programme d'investissements et le projet de fonctionnement présentés aux organismes prêteurs devaient effectivement tenir la route.

**Questions :** Le produit fabriqué a-t-il un avenir à court et long terme sur le marché français ?

L'outil de travail présente-t-il un certain intérêt ?

Le maintien des emplois ou même la création d'emplois nouveaux peuvent-ils être assurés sur ce lieu de production ?

- III) Le groupe industriel suisse VON MOOS semble vouloir reprendre ELTAG S.A. Or cette reprise se caractérise pour nous par une décision immédiate de licenciement collectif.

**QUESTIONS :** Quelles sont les raisons et les objectifs de reprise de ce groupe ?

Dans quelle mesure des négociations peuvent-elles être engagées dans la perspective de maintenir les emplois existants et même de créer des emplois dans cette zone industrielle qui offre des débouchés ?

Dans son rôle de défense des intérêts des travailleurs, la C.F.D.T. ne peut tout simplement admettre le fait accompli de la liquidation dans la seule perspective de voir une opération immobilière ou spéculation se réaliser.

Nous apprenons à l'instant même une nouvelle décision de licenciement chez A.M.E.C.O. (9 ouvriers et 3 employés).

Là encore, l'intervention de holdings étrangers n'a permis, ni de maintenir les emplois, ni d'en créer.

Cette entreprise de 500 salariés en 1972 est aujourd'hui, avant son dernier souffle, réduite à un effectif de 20 personnes.

Nous constatons que notre région est utilisée par les firmes étrangères comme « zone tampon », où elles investissent dans de bonnes conditions d'implantation, y trouvent une main-d'œuvre moins chère, se développent pendant un certain temps, et, ensuite, liquident.

De telles situations ne peuvent être tolérées et nous estimons que les pouvoirs publics devraient imposer à ces sociétés de publier leurs plans et projets, afin que la question de l'emploi soit négociée en fonction des besoins du département et que les zones industrielles permettent la création d'emplois et le maintien de ces emplois... ».

## ■ SIRUGUE (Machines-Outils — Maine-et-Loire).

### Refus des licenciements

Ce que devait être SIRUGUE-TROSSELLE dans les cinq années à venir, était précisé dans les journaux de juin 1971 à grands coups de déclarations. A savoir, une unité de production de 500 personnes, alors que nous n'avons jamais dépassé les 220 personnes. Et le 31 octobre 1974 (Courrier de l'Ouest), grande déclaration publique : « Croissance malgré la crise à SIRUGUE-TROSSELLE ».

Il en est bien autrement, et les déclarations euphoriques de l'époque nous semblent bien amères aujourd'hui.

Regardons ce qui s'est passé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1977 :

Le 10 janvier 1977, réunion extraordinaire du C.E. pour s'entendre dire qu'il y aura licenciement de moins de dix personnes. Le procès-verbal de cette réunion mentionne en une phrase l'avis du comité d'entreprise : **REFUS DES LICENCIEMENTS**.

Après consultation des diverses instances, la suggestion de demander une expertise de la situation économique de l'entreprise n'a pas été retenue.

**Position de l'Inspection du travail** : verbalement elle affirme qu'elle refuserait les licenciements. Puis nous avons appris que le P.D.G., avait passé la journée du 4 février 1977 dans le bureau du Directeur de la main d'œuvre. Nous apprenions également, le 8 février, que 8 licenciements étaient autorisés. A la suite de ces congédiements, le P.D.G. promettait qu'il n'y aurait plus de licenciements...

L'ensemble des travailleurs participe aux diverses réunions d'information tenues par le Comité d'Entreprise, délégués du personnel et organisations syndicales.

Voyant que la situation de l'entreprise ne va pas en s'améliorant, le 11 mars 1977 les travailleurs décident d'aller à la main d'œuvre pour savoir ce qui se trame derrière leur dos et **apprennent qu'il pourrait y avoir 69 emplois supprimés...**

La direction convoque le Comité d'Entreprise pour le 18 mars 1977 en réunion extraordinaire pour réduction d'horaire, et licenciement de 8 personnes.

**LE COMITÉ D'ENTREPRISE**, les délégués du personnel, avec les organisations syndicales analysent la situation. Il n'est pas tenu compte de départs en retraite anticipée, du règlement intérieur, et les licenciements ont encore un caractère discriminatoire (2 copains faisaient partie d'un groupe de réflexion politique et 6 autres absents pour maladie ou accident de travail).

**DONC NOUS DÉCIDONS DE FAIRE APPEL À UN EXPERT ET NOUS NOUS RENSEIGNONS AUPRÈS D'UN AVOCAT AFIN D'ENVISAGER LA PROCÉDURE.**

L'Inspecteur du travail nous avait signifié par téléphone à plusieurs reprises qu'il accepterait les licenciements. Nous avons donc fait une réunion du personnel le 4 avril à 10 heures et nous décidions d'aller à l'Inspection du travail pour lui demander de refuser les licenciements. Après une discussion très serrée, le Directeur de la main d'œuvre acceptait de refuser les licenciements, ceci verbalement. Il le confirmait le 5 avril 1977.

Nous avons appris début mai que la direction en appelait au Ministère du travail et le saisissait d'un recours hiérarchique.

**Nous avons eu le résultat de ce recours, en l'occurrence l'approbation par M. BEULLAC des licenciements à la rentrée le 30 août.**

Le C.E. dépose une requête le 25 mars 1977, au tribunal administratif

de NANTES du fait que la Main d'Œuvre a été saisie d'une demande de licenciement.

La seconde audience a eu lieu le 2 mai, et le 4 mai une ordonnance du Président du tribunal signifiait qu'une expertise allait être faite et nommait deux experts.

Les experts ont déposé leurs conclusions au tribunal administratif de NANTES le 3 août 1977 et nous en avons pris connaissance le 30 août 1977. Cette expertise nous laisse songeurs quant à son impartialité.

A la suite de la décision du Président du tribunal administratif de faire nommer deux experts, ce P.D.G. s'est pourvu en conseil d'état pour tenter de s'opposer aux moyens de défense qu'ont les travailleurs.

### ACTION DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Les travailleurs avec leurs organisations syndicales C.F.D.T. et C.G.T. ont lancé toute leur énergie dans la bataille du maintien de l'emploi depuis le début de l'année sous diverses formes :

- plusieurs dizaines d'heures de débrayages appelant à l'information suivies à 80 % en moyenne du personnel ;
- des délégations ont été reçues par l'ancienne et la nouvelle municipalité ainsi qu'à la préfecture et chez le Député ;
- courrier au Ministre.

A travers notre action, le véritable soutien est venu de la nouvelle municipalité (ANGERS) de par ses informations et son action directe. Ce qui nous a permis de savoir qu'une société, la « S.O.F.I.M.O. » avait été créée et que SIRUGUE en avait été évincée, alors que notre concurrent direct, la société VERNET en faisait partie.

Les travailleurs constatent que depuis trente ans, en ce qui concerne le département SIRUGUE, nous nous cantonnons à fabriquer le même produit sans y apporter les modifications qui répondraient à la technicité d'aujourd'hui (cisaille, poinçonnage, coupe-fer).

Les orientations commerciales de la direction laissent les organisations syndicales dans la perplexité. En effet, si le siège social travaille à 80 % le négoce, les pièces détachées et le service après-vente — alors que le personnel de fabrication est licencié, s'orienterait-on vers un travail plus tertiaire ? En effet, nous étions 210 le 10 octobre 1975 et le 10 octobre 1977, nous serons 170.

**Conclusion** : Les travailleurs sont fermement décidés à préserver la sauvegarde de leur emploi par des actions multiples et sont en complet désaccord avec certains points de l'expertise, qui semble avoir été dirigée dans un sens bien précis.



# LA CRISE N'ÉPARGNE PAS LES CENTRES DE RECHERCHE

En avril 1977, s'est réunie une session interfédérale C.F.D.T. sur les Centres de Recherche et Bureaux d'Etude.

De nombreuses entreprises et organismes dépendant de la Métallurgie y étaient représentés : C.E.A., C.N.E.X.O., RENAULT, S.E.P., F.R.L.E. PHILIPS, CREUSOT-LOIRE, PONT-A-MOUSSON, I.R.S.I.D., S.N.I.A.S., S.N.E.C.M.A.

Outre la F.G.M.-C.F.D.T., cette interfédérale regroupait également les P.T.T. et le S.G.E.N.

Une journée a été consacrée à un tour d'horizon sur la situation des Centres de Recherche. La seconde journée a donné lieu à un débat de la prise en charge syndicale des problèmes posés. Nous reprendrons seulement ici les grandes lignes du constat effectué par les participants à cette réunion en ce qui concerne la situation de la recherche en France.

## 1) STRUCTURE DES CENTRES DE RECHERCHE

Si les centres de recherche présents liés à une activité productive représentent un nombre de travailleurs variable par rapport au nombre de travailleurs « à la production » correspondants (3 000 pour 110 000 chez RENAULT, 3 000 pour 13 000 à la S.N.E.C.M.A., soit près de 10 fois plus en proportion dans le second cas que dans le premier), la composition interne de tels centres de recherche en niveaux de la hiérarchie est à peu près constante (1/3 ouvriers professionnels hautement qualifiés dans tous les cas, les 2/3 restants se partageant entre ingénieurs et cadres d'un côté, techniciens supérieurs de l'autre. Les ingénieurs et cadres représentent 15 % de l'effectif total chez RENAULT, 20 % à la S.N.E.C.M.A., 30 % à l'I.R.S.I.D. St-Germain-en-Laye, les techniciens supérieurs représentant respectivement 60 %, 50 % et 40 % dans chacun de ces centres).

Cette homogénéité ne peut que créer une communauté de problèmes qui justifie l'hypothèse sur laquelle repose l'interfédérale de recherche : celle d'une spécificité des conditions de travail, des problèmes et des luttes dans la re-

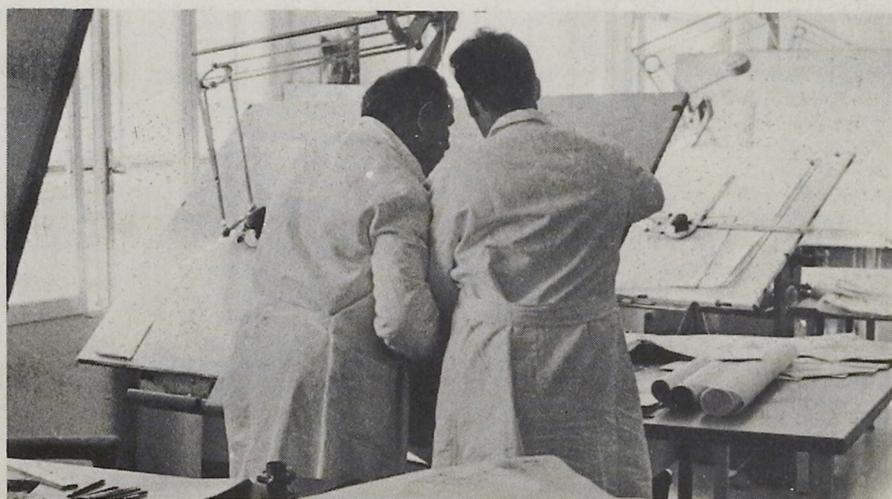
cherche, spécificité dont il faut partir si l'on veut réellement faire converger les luttes de ces travailleurs avec celles des autres travailleurs. (Exemple de spécificité : les O.P.H.Q. employés dans les centres de recherche travaillent sur prototype donc souvent à la main — RENAULT, S.N.E.C.M.A... Le type de qualification qu'on leur demande est donc plus proche de celle des travailleurs qualifiés de la production du début du siècle que de celle des O.P. de la production aujourd'hui).

## 2) POLITIQUE DE LA RECHERCHE

La politique de recherche menée actuellement apparaît, dans la plupart des cas évoqués, à bout de souffle. Les décisions sont prises par des états-majors très restreints (une ou deux personnes par organisme) de plus en plus coupés de la masse des chercheurs ; ces états-majors, dans le secteur public, sont choisis pour leur appartenance politique et non pour leur compétence scientifique (C.N.E.X.O., ORSTOM) ; il en résulte chez certains travailleurs (chercheurs, ingénieurs et même techniciens) un grenouillage politique pour se placer qui apparaît bien plus efficace pour faire carrière que la recherche elle-même ; la grande masse des travailleurs qui refuse ce grenouillage est découragée, la politique de recherche dans ces conditions

semble donc être déterminée beaucoup plus par la mode régnant dans les salons (I.R.S.I.D.) que par des préoccupations scientifiques et techniques sérieuses. Il s'agit d'une recherche gadget (PONT-A-MOUSSON) ou de prestige (I.R.S.I.D.), d'une recherche alibi (panneaux solaires du C.E.A. Cadarache) ; on fait faire de la recherche aux secteurs à qui on ne sait que donner comme travail productif (S.N.I.A.S. où, dans la mesure où il n'y a pas de projets en cours, les services études n'ont aucune charge de travail).

Il n'y a de ce fait pas eu de révolution en matière technique depuis des années (RENAULT) et dès lors on assiste à un cercle vicieux : les prototypes à développer sont choisis exclusivement en fonction d'études de marché mais comme le marché interrogé est manipulé par la publicité, on n'y retrouve que ce qu'on y a mis : la nécessité de développer les hauts de gamme (type R 30) et non des voitures populaires, la sophistication poussée à l'absurde (électronique dans l'automobile particulière) pour satisfaire la riche clientèle américaine (RENAULT toujours). Des décisions foudroyantes sont prises par des « politiques » de plus en plus coupés du réel, sans connaissance suffisante des capacités de l'infrastructure de recherche et de l'infrastructure productrice (programme MESSMER de 1974 pour l'électronucléaire que



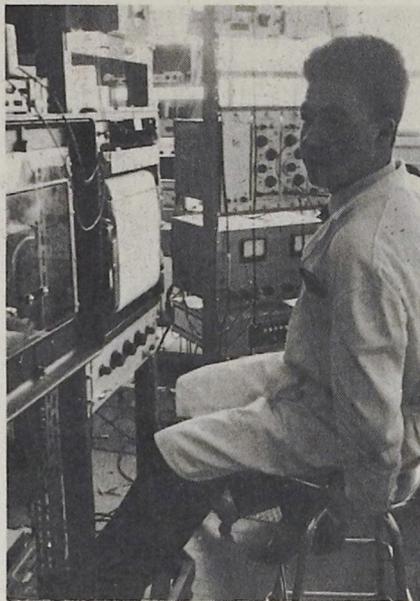
l'industrie est incapable de réaliser actuellement) (C.E.A.).

Lorsqu'une politique de recherche conséquente se dessine, ses finalités apparaissent totalement opposées aux intérêts des travailleurs comme des usagers : développement des armements pour l'exportation, le prétexte de la défense nationale initialement invoqué disparaissant dans une trappe (S.N.I.A.S.), recherche visant à la croissance de la productivité pour l'automatisation, donc aboutissant prioritairement à des licenciements et à la déqualification des travailleurs (C.N.E.T. pour les P.T.T.), développement des procédés en ligne aboutissant aussi à des licenciements (I.R.S.I.D. pour la sidérurgie) ; création artificielle de nouveaux besoins (visiophone, télécopie) et renforcement du contrôle policier sur la société (C.N.E.T.).

Les recherches qui devraient être faites contre le bruit, la pollution, pour la sécurité, pour de meilleures conditions de travail sont réduites à la portion congrue ou ne se développent faiblement que lorsque les nécessités de la concurrence l'imposent (RENAULT, S.N.E.C.M.A.). A l'université, l'affirmation récente de la priorité à donner à la recherche vise d'une part à justifier la liquidation des 3/4 des étudiants, d'autre part à sélectionner par le système des allocations de 3<sup>e</sup> cycle D.G.R.S.T. une élite superrestreinte et parfaitement soumise, orientée en fonction de la demande à court terme des secteurs industriels (demande qui, comme nous venons de le voir, ne s'appuie sur aucun principe défendable).

Cette « formation par la recherche » qui est en fait une sélection par la recherche de cadres ayant le profil le plus adéquat... et l'échine la plus souple, est d'ores et déjà utilisée par le secteur privé qui recycle périodiquement ses cadres dans des centres de « recherche » dont la finalité scientifique n'est pas des plus claires (PONT-A-MOUSSON).

Au fur et à mesure que cette « politique » se développe, les travailleurs perdent de vue quelles peuvent être les finalités d'une véritable recherche et il devient de plus en plus difficile de poser les problèmes de ce que devrait être une autre recherche, au service des travailleurs (ce que tentent de faire les travailleurs du C.E.A., d'E.D.F., à propos de l'électronucléaire). Simultanément, la capacité d'innovation collective se détériore très rapidement avec comme première conséquence l'accroissement de la dépendance par rapport aux Américains ou aux Allemands et, en perspective, une nouvelle division internationale du travail.



### 3) L'EMPLOI

Cette crise de la recherche rejailit en priorité sur l'emploi. Elle entraîne fermetures de centres de recherche, licenciements et préretraites de plus en plus anticipées (C.E.A., I.R.S.I.D. en ce qui concerne ouvriers et employés, S.N.I.A.S.).

Les formes de contrat permettant l'insécurité des travailleurs sont développées systématiquement, en particulier depuis 71-72 : au C.N.E.X.O., on utilise des crédits d'investissement pour payer une entreprise bidon, dont la seule tâche consiste à envoyer au C.N.E.X.O. du personnel engagé sur contrats à durée déterminée, ce que le C.N.E.X.O. lui-même ne peut pas faire ; au C.E.A., les stagiaires, contrats temporaires, se multiplient, mais leurs chances d'intégration, importantes il y a quelques années, sont quasi nulles maintenant (une seule intégration l'an dernier à Grenoble, une dizaine à Cadarache : dans tous les cas, il s'agit de gens travaillant depuis des années au C.E.A. sur des statuts précaires ou hors statut). Au S.E.P. Vernon, il y a 500 intérimaires et 200 personnes à contrat à durée limitée pour 600 fixes et on se demande comment on fera travailler plus de 200 personnes à partir de la mi-78, si la politique de recherche actuelle se poursuit.

Au C.N.R.S. et à l'Université comme au C.E.A., la politique d'engagement massif de hors statut menée depuis un certain nombre d'années se poursuit sous des formes nouvelles (allocations de 3<sup>e</sup> cycle), mais la stagnation rend de plus en plus difficile la sécurité d'emploi pour ces travailleurs (qui était quasi assurée dans la période de croissance) et un plan de licenciement (baptisé plan d'intégration des hors statut) est mis en place.

A l'ORSTOM, le corps de chercheurs fonctionnaires est pratiquement mis en extinction et les nouveaux chercheurs sont recrutés comme contractuels tandis que l'ensemble des contractuels (chercheurs, techniciens administratifs) sont sous la menace d'un statut prévoyant, entre autre, le licenciement immédiat pour tout refus de mobilité (ce qui signifie à l'ORSTOM le refus de déménager de Brazaville à Nouméa dans les 48 heures).

Un résultat identique est obtenu à la S.N.I.A.S., par la décolorisation des établissements qui s'accompagne de l'exigence de déménagement pour les travailleurs.

Simultanément, se développent la dégradation des conditions de travail, la déqualification, la parcellisation et le cloisonnement des tâches (Renault) qui sont autant d'obstacles à l'innovation scientifique et technique.

### 4) CONCENTRATION ET PRIVATISATION

Ceci s'accompagne d'une privatisation du secteur public qui prend des formes diverses : création de G.I.E. (C.N.E.X.O., projet de fusion O.R.S.T.O.M.-GERDAT, S.N.I.A.S.), création de sociétés de droit privé par concentration de morceaux de sociétés publiques (S.E.P.), filialisation privée d'entreprises publiques, pouvant aboutir à la prise de contrôle par les actionnaires privés (C.E.A., S.N.I.A.S.), accords privés publics avec des conditions qui transforment le secteur public en société de services pour ses partenaires privés (C.N.R.S.-Rhône-Poulenc, C.E.A., Framatome...).

La filialisation privée de tout ce qui est rentable prive les laboratoires de sources de financement normales et les conduit, pour équilibrer leur budget, à la chasse au contrat dans n'importe quelles conditions (C.E.A.-Grenoble).

Tout se passe comme si les grandes entreprises publiques qui se sont constituées jusqu'aux années 70 étaient incapables de garder la maîtrise de l'ensemble des processus qu'elles étaient destinées à concentrer et d'amener le secteur privé industriel à utiliser industriellement les découvertes scientifiques et techniques qu'elles avaient faites.

Cette incapacité des unités de grande taille à maîtriser l'ensemble des processus amène le développement de la sous-traitance, souvent de façon anarchique. Chez Renault, cette sous-traitance, ainsi que l'utilisation d'intérimaires, se développe ; Creusot-Loire et Framatome, engorgés par les commandes de cuves du plan électronucléaire, sous-traitent toutes les parties périphériques (ex. : robinet-

terie), mais souvent sans tenir compte des capacités techniques des sous-traitants, d'où blocages, retards... La S.N.I.A.S. crée des filiales pour installations intérieures des avions, petits avions de tourisme. A la S.N.E.C.M.A., la remise des réparations des turboréacteurs à une société filiale prive la S.N.E.C.M.A. et particulièrement son secteur études de toute l'expérience acquise par les réparations après les heures de vol, ce qui est catastrophique dans le cas d'un produit encore aussi empirique que le turboréacteur. Du point de vue de l'innovation elle-même, la centralisation ne semble pas avoir d'effets très bénéfiques : en ce qui concerne la S.N.I.A.S. par exemple, il y avait une recherche beaucoup plus efficace au sein des groupes de plus petite taille antérieurs à la fusion de 70 voulue par DEBRÉ (Nord Aviation, Sud Aviation, S.E.R.E.B.) que depuis cette fusion.

L'argument invoqué pour une telle fusion, notamment lorsqu'il s'agit de groupes publics, est en général d'éviter les gaspillages et les doubles emplois : or, de tels doubles emplois se retrouvent tout aussi bien entre groupes en situation de monopoles dans des branches différentes, mais connexes (telle recherche faite par la S.N.E.C.M.A. avait déjà été faite par le C.E.A. 5 ans avant). En tout état de cause, la mise en place de vastes unités implique dans la recherche comme ailleurs, une division du travail, un cloisonnement de plus en plus poussé qui finit par tuer toute possibilité de synthèse, donc d'innovation (Renault, C.N.E.T.).

## 5) DÉCENTRALISATION ET DÉCONCENTRATION

La déconcentration régionale, pratiquée sous forme de « monoculture industrielle », dans chaque région (ex. : aéronautique Toulouse) est le contraire de la décentralisation. Toute crise de l'industrie « pilote » de la région amène immédiatement une catastrophe pour l'emploi, les sous-traitants étant touchés les premiers, l'expérience du C.N.E.T. prouve aussi que la spécialisation régionale sur une activité est une fausse régionalisation.

La politique mise en place par le secrétariat d'Etat aux universités dans le domaine de la recherche, obligeant, grâce aux critères d'attribution des crédits, les universités à concentrer leur recherche sur une activité dominante au lieu de maintenir la diversification, ne peut avoir pour effet que d'accentuer cette « monoculture industrielle ».

Le développement industriel régional, et à fortiori le développement d'une recherche régionale

supposent que l'université puisse prendre en charge la formation des travailleurs de cette industrie et de cette recherche : c'est l'une des conclusions qu'on peut tirer entre autre de l'échec de l'implantation d'un centre technique Renault à CAEN. Par conséquent, toute spécialisation de l'université régionale implique bien « monoculture industrielle ».

## 6) LA RÉDUCTION A L'ÉTAT DE SOUS-IMPÉRIALISME

La centralisation n'est pas un obstacle à la mise sous tutelle de l'étranger comme le pensaient ses promoteurs. Bien au contraire, elle la favorise. Le remplacement d'un ensemble de groupes ayant une production diversifiée par un groupe unique n'ayant qu'un ou deux grands projets (CONCORDE et l'AIRBUS pour la S.N.I.A.S.) rend l'industrie et la recherche nationale en question beaucoup plus vulnérables à toute attaque extérieure. Même lorsque cette concentration se fait par substitution d'un groupe public à une recherche privée totalement inefficace (cas du C.N.E.T.), elle aboutit au contrôle par l'étranger, le groupe public devenant dépendant des multinationales américaines selon le processus bien connu du « capitalisme d'Etat dépendant ».

Les grands groupes constitués ont visé à prendre des places sur le marché international, mais n'ont pas pu, même lorsqu'il y avait une volonté politique allant dans ce sens (sous la présidence de de GAULLE), mettre en place les complémentarités nécessaires qui seules auraient pu aboutir à l'objectif proclamé d'indépendance nationale. On fait des ordinateurs, mais on importe les semi-conducteurs ; on ne sait pas fabriquer tout seul en France un moteur d'avion civil ; les industriels privés achètent des licences américaines sans s'occuper de la recherche qui se fait en France (C.E.A.) à moins qu'un organisme de recherche décide de devenir son propre industriel comme le C.E.A. pour le retraitement, aucun tissu industriel ne se constitue autour de la recherche effectuée. De ce fait, l'industrie et la recherche en France sont amenées de plus en plus à jouer un rôle de sous-impérialisme, promouvant, dans les pays dépendant traditionnellement de l'impérialisme français, les intérêts des grands groupes américains dominant technologiquement et économiquement la recherche française, qu'il s'agisse du domaine industrie-transport-télécommunication (ex. du C.N.E.T.) ou du domaine agricole (projet de fusion ORSTOM-GERDAT).

# sommaire

● **EDITORIAL** du Secrétariat National ..... 2

## ● **ACTION REVENDICATIVE**

— Pas de trêve pour l'action ..... 3  
— Les écrits mensongers de l'U.I.M.M. .... 4

## ● **PRÉPARATION DU 37<sup>e</sup> CONGRÈS**

— Dossier : les axes essentiels du rapport d'orientation soumis au Congrès 5 à 10

## ● **EMPLOI**

— Restructurations et licenciements ... 11 à 13  
— La crise n'épargne pas les Centres de Recherche 14 à 16

**Couverture :**  
Photo de G. BLONCOURT.

## ● **BULLETIN DU MILITANT F.G.M.-C.F.D.T.**

● **Rédaction, diffusion, administration :**

5, rue Mayran - 75009 PARIS.  
Tél. 247.74.00.

● **Le directeur de la publication :**  
Albert MERCIER.

● **Composition et impression :**  
Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ.

● **Abonnement :** 78 F par an.  
Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● **Pour tout changement d'adresse,** nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.