

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



6-73

Editorial

Le Conseil Fédéral de la Métallurgie, début Mars, après avoir analysé la situation revendicative, avait demandé à toutes les organisations de la F.G.M. d'engager l'action sur les revendications les plus proches des travailleurs.

Les conflits, depuis début mars, ont démontré la justesse de cette analyse, ainsi que l'efficacité d'un tel rapport de force qui a été sensible sur le déroulement des négociations nationales sur les classifications.

Ces conflits, nombreux et importants, ont naturellement amené les travailleurs et adhérents à se poser cette question.

Pourquoi l'action ne se généralise-t-elle pas et pourquoi la F.G.M. ne prend-elle pas d'initiative dans ce sens ?

Il n'est pas inopportun d'essayer de répondre à ces questions.

Il nous faut, tout d'abord, indiquer que la solution n'appartient pas seulement, pour renforcer un tel courant, au secrétariat national de la F.G.M., mais aussi à toutes les sections syndicales d'entreprise.

Il nous est impossible d'apprécier l'analyse qu'elles ont pu faire pour une extension de l'action en regard de l'actualité conflictuelle dans la métallurgie, mais nul doute que les uns et les autres ont, sur ce point, leur propre appréciation.

L'analyse des conflits nous conduit toutefois

1) à constater

* que l'action s'est développée dans la métallurgie à partir de revendications précises, élaborées dans les entreprises, mais s'articulant toutes autour des objectifs revendicatifs définis lors de notre dernier Congrès de Dijon : conception du salaire, classifications, conditions de travail, durée du travail 40 heures, retraite à 60 ans.

Mais également, qu'en répondant à travers des revendications précises aux préoccupations des travailleurs, les conflits se caractérisaient soit :

— par une diversification importante sur les revendications, qui gêne une généralisation dans toute la métallurgie autour d'une revendication précise et nationalement acceptée.

— a contrario, comme ce fut le cas de l'action des ouvriers de presse de la Régie RENAULT à BILLANCOURT pour obtenir la qualification de P I F, en une revendication commune dans tous les établissements de la Régie employant des travailleurs occupant le même emploi.

2) à préciser

* que l'objectif principal de l'action reste bien de faire aboutir les revendications des travailleurs. Les résultats obtenus dans les conflits récents sont là pour le justifier.

* que ce qui est important, pour apprécier l'efficacité de la lutte engagée, ne se mesure pas à partir d'une généralisation de l'action sur un objectif, mais surtout à partir de revendications adaptées et décidées par les travailleurs dans les entreprises, autour d'objectifs nationaux décidés par l'Organisation et qui mobilisent, dans l'action, un ensemble important d'entreprises et de travailleurs dans toute la métallurgie.

C'est ce que nous venons de constater, dans cette période. Sur cette base, l'action peut et doit encore s'amplifier dans les jours qui viennent.

Il est important aussi de souligner que d'autres éléments, qu'il ne faut pas négliger, sont apparus. Ils tiennent à l'attitude du patronat de la métallurgie. La provocation et l'utilisation de la répression sont la réponse patronale aux justes revendications des travailleurs. La mise en place par l'UIMM de sa caisse de résistance aux grèves, l'utilisation de nervis, de commandos, deviennent une pratique courante. Les patrons peuvent le faire en toute impunité, les pouvoirs publics fermant les yeux sur les exactions commises. Dans cet affrontement physique et idéologique, le patronat tente de mobiliser la maîtrise et les cadres contre les travailleurs en grève. Il réussit même, parfois, à manipuler certaines organisations syndicales.

Cette politique patronale appelle, de notre part, un effort constant pour trouver des ripostes de masse à cette situation, afin d'éviter de tomber dans la provocation qui tend à transformer la lutte des travailleurs pour leurs revendications en un règlement de compte...

LE SECRETARIAT NATIONAL

LA LUTTE EST CONTINUE

« Le printemps sera chaud, chaud, chaud... », ce slogan, souvent repris dans de récentes manifestations, montre la volonté des travailleurs de développer la lutte pour la satisfaction de leurs revendications.

UN BILAN IMPORTANT DES LUTTES

Depuis janvier, de nombreux conflits ont éclaté dans tout le pays, les métallos y ont pris une large part. Si les conflits, tels que Renault, Peugeot, Saviem, ont connu un retentissement national, d'autres, non moins importants, se sont développés dans quantité d'usine de la métallurgie. Certains ont parlé de spontanéisme, de débordement des organisations syndicales.

Une analyse, moins superficielle et surtout moins partisane, montre, au contraire, que c'est souvent à partir d'une sensibilisation faite sur l'organisation syndicale et ses délégués que s'est développée la prise de conscience des problèmes et que les travailleurs se sont mis à l'action.

Par ailleurs, l'analyse de la journée d'action du 4 mai, décidée par la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.T.M.-C.G.T. pour exprimer massivement le niveau élevé des luttes, montre, par son importance, que les travailleurs font confiance aux organisations syndicales qui les appellent à l'action. En effet, contrairement à ce qu'a affirmé l'U.I.M.M., le récent tour d'horizon qu'a pu faire la F.G.M., montre que la journée du 4 mai a été l'occasion qu'ont saisie les métallos, soit pour intensifier leur action, soit pour démarrer là où cela n'avait pas encore été réalisé.

Ces luttes, outre qu'elles créaient un rapport de force à dimension nationale par leur nombre et leur importance, ont également

amené la solution à de nombreuses revendications dans les entreprises.

Un nombre important de conflits est actuellement en cours. Leur aboutissement dépendra de la détermination des travailleurs, sur la façon d'améliorer effectivement leur situation.

DES REVENDICATIONS QUI RECOUVRENT LA PLATE-FORME F.G.M.

Le système capitaliste dans lequel nous vivons est ressenti comme de plus en plus oppresseur par les travailleurs. Il ne satisfait pas leurs aspirations fondamentales. L'organisation du travail, basée sur un rendement optimum, les transforme de plus en plus, en robots.

Aussi, n'est-il pas étonnant de constater que de nombreux conflits ont pris source au niveau des conditions de travail. Les travailleurs mettant en cause les cadences, l'organisation du travail, posent souvent du même coup les problèmes de qualification et de systèmes de rémunération. Jamais, comme jusqu'à ces derniers mois, le programme revendicatif de la F.G.M., adopté par son congrès de 1971, n'avait paru aussi justifié. La grille de classifications, continue de l'O.S. à l'ingénieur, répond de plus en plus aux problèmes que posent les travailleurs, notamment à propos de leur qualification qui a augmenté en même temps que l'évolution technique. Mais cette grille qui supprime les barrières traditionnelles avec O.S. et O.P., O.P. et techniciens, répond également à la situation des travailleurs qui refusent d'être considérés comme des O.S. ou des O.P. à vie, alors que leur travail implique une qualification qui transforme l'O.S. en professionnel et l'O.P. en technicien.

Liée directement aux conditions de travail, la revendication sur la durée du travail trop longue, tant au niveau hebdomadaire qu'à celui de la vie, est également posée à travers de nombreux conflits. La revendication sur la retraite à 60 ans est, de plus, largement exprimée par les travailleurs et des réponses partielles, sans doute encore insuffisantes, sont trouvées dans les entreprises, suite à l'action des travailleurs.

Ces résultats de l'action ouvrent la voie vers notre objectif : possibilité pour les travailleurs qui le désirent de prendre leur retraite à 60 ans avec des pensions suffisantes.

De même, au niveau du salaire, la revendication d'augmentation uniforme va modifier une hiérarchie trop ouverte des salaires réels, mais surtout répondre aux besoins essentiels de l'ensemble des travailleurs. Là encore, la proposition de la F.G.M. du salaire en deux éléments : salaire de progrès, salaire de fonction, apporte une réponse aux aspirations des travailleurs.

Ainsi, les revendications sur lesquelles les travailleurs se sont mis à l'action recouvrent parfaitement la plate-forme revendicative de la F.G.M. qui a su saisir les aspirations des travailleurs, pour les transformer en revendications, base de leur action.

LE DURCISSEMENT PATRONAL.

Au développement de l'action des travailleurs, si le patronat a été contraint de répondre par la satisfaction des revendications, il a aussi répondu par la répression. Ce sont, bien sûr, les licenciements de travailleurs et de délégués, mais aussi l'action des groupes de nervis à la solde du patronat qui ont attaqué sauvagement les travailleurs en grève. Le patronat, s'appuyant sur un pouvoir politique, qui lui est étroitement lié, contre-attaque en mettant en cause le droit de grève par une série de mesures et de dispositions qui tendent à empêcher les travailleurs et les syndicats à développer normalement leurs actions.

Ce patronat, qui, au lendemain de Mai-Juin 1968, conservait les stigmates de sa grande peur, semble avoir à nouveau dominé la situation, du moins le pense-t-il.

Depuis 1968, il a pris des moyens pour résister à la pression des travailleurs, l'U.I.M.M. a mis

en place une caisse de grève indemnisant les patrons en cas de conflit de longue durée et à condition que ceux-ci ne cèdent pas sur les revendications.

Le grand patronat est entré ouvertement dans l'arène politique lors de la dernière campagne électorale. Son leader, François CEYRAC, a pris parti sans équivoque, contre l'expression politique des forces populaires. En ce sens, le patronat s'est donc constitué en faction politique la plus conservatrice, la plus rétrograde.

Les résultats des dernières législatives donnant une majorité de sièges à la réaction, ont renforcé le patronat dans son idée qu'il pouvait résister à la pression des travailleurs.

Si le patronat s'est raidi dans les entreprises, également au plan national, il retrouve des attitudes d'avant 1968 et les négociations récentes à l'U.I.M.M. sur la réduction du temps de travail en sont la preuve. Mais peut-on encore parler de négociations lorsque le patronat propose un accord, sans aucune concession fondamentale, pour garantir un retour à une semaine de 40 heures effectives et refuser absolument de discuter de la retraite à 60 ans.

DES PARTENAIRES QUI N'EN SONT PLUS

Autre fait significatif de ce printemps, c'est l'attitude particulièrement agressive de Force Ouvrière. Malheureusement, l'agressivité de F.O. ne s'exerce pas à l'encontre du patronat et du pouvoir, mais plutôt à l'égard de la C.F.D.T. et de la C.G.T. Ainsi, la troisième organisation syndicale de France apparaît choisie, de plus en plus délibérément, la voie du « dialogue » avec le pouvoir, des discussions et des rencontres « tous azimuts » avec le patronat.

Ainsi A. BERGERON n'a pas caché sa satisfaction après son entretien avec G. POMPIDOU, garantissant que ce dernier était convaincu de la nécessité de réduire les inégalités sociales à l'origine des conflits actuels. Sans commentaires...

Par ailleurs, Antoine LAVAL, Secrétaire Général de F.O. Métaux, a déclaré (sans rire) : « Nous ne sommes pas de ceux qui sèmeront

des illusions en laissant croire qu'on peut supprimer, à bref délai, le travail à la chaîne. La véritable solution, pour humaniser le travail des O.S., c'est de s'orienter vers la semaine de 30 heures pour tous ceux qui exercent des travaux pénibles ».

Dans le même temps, la délégation F.O. signait à l'U.I.M.M. l'accord sur la durée du travail dont on connaît les limites, et le contenu, en tout état de cause fort lointain des 30 heures de F.O.

Après cela, F.O. peut naturellement se permettre de jouer les donneurs de leçons en parlant de l'irresponsabilité de la C.F.D.T. et de la C.G.T.

Heureusement pour l'action syndicale, un certain nombre de militants de F.O. sont encore capables de pratiquer l'unité d'action dans l'entreprise, comme chez Peugeot, en considérant qu'un bon rapport de force vaut mieux que les meilleures déclarations d'intention.

L'ACTION DOIT SE POURSUIVRE ET S'INTENSIFIER

Plus que jamais, les sections syndicales doivent assurer le développement de l'action à travers la pratique d'un authentique syndicalisme de masse basé sur l'information, la consultation des travailleurs et la responsabilité de l'organisation syndicale.

Irresponsables, nous le serions si nous n'étions pas en capacité de connaître la véritable situation des travailleurs dans l'entreprise, leurs aspirations profondes.

Responsables, nous le serons en étant capables, dans l'information aux travailleurs, de faire le lien entre leurs aspirations, les revendications que nous élaborerons avec eux et le programme revendicatif de la F.G.M.

Pour cela, il sera indispensable que les militants soient en contact étroit et permanent avec les travailleurs. Mais ce sera insuffisant si la section syndicale est incapable de faire la synthèse des aspirations des travailleurs pour les transformer en revendications cohérentes avec le programme revendicatif de la F.G.M.

BM et BRS, outils permanents de la section.

Souvent, les sections syndicales connaissent mal les axes revendicatifs de l'organisation, sa politique vis-à-vis des salaires, conditions de travail, qualification, etc... Les outils que fournit la Fédération : B.M., B.R.S. sont mal utilisés dans les équipes de section qui ne s'en servent pas comme base de travail.

Le B.M., le B.R.S. doivent devenir les outils permanents de la section pour accroître sa capacité de connaissance, de réflexion et d'élaboration d'une politique syndicale à la dimension de l'entreprise.

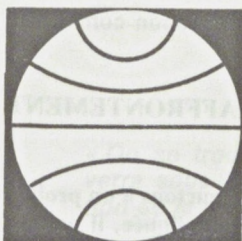
Enfin, toutes les autres structures de l'organisation, syndicats, inters, unions métaux, fédérations, doivent réaliser une analyse permanente de la situation, permettant l'adaptation constante des axes de la politique revendicative à tous les niveaux. De même, ces structures doivent être le lieu où, dans le respect de l'autonomie d'action de la section, se coordonne et s'impulse l'action nécessaire à la création d'un rapport de force, pour l'aboutissement des revendications.

LA SYNDICALISATION INDISPENSABLE

L'action, qui est le moment privilégié de la prise de conscience des travailleurs, doit aussi servir au renforcement de l'organisation. Ce renforcement n'a pas seulement un contenu financier (certes non négligeable), mais doit être le moyen pour le travailleur de concrétiser son adhésion à une organisation de lutte qui lui permette d'obtenir satisfaction, face à ses revendications et de prendre conscience progressivement d'une perspective d'ensemble mettant fondamentalement en cause le type de société dans lequel il se trouve.

La syndicalisation doit donc rester le moyen privilégié, qui doit conduire le travailleur à une conscience de classe indispensable pour une transformation fondamentale de la société.

Ce ne sera qu'à partir de leur participation à une action de masse et de classe dans l'organisation syndicale, que les travailleurs pourront créer les conditions de la mise en place d'une société socialiste et démocratique.



CONFERENCE MONDIALE DE LA F.I.O.M. DES CHANTIERS NAVALS

La septième conférence des chantiers navals, organisée par la F.I.O.M., a eu lieu fin Mars à TOKYO et la F.G.M. y était représentée par Joseph ROSE. Force ouvrière avait aussi envoyé un représentant.

135 délégués participèrent à cette conférence, dont 55 pour le Japon et 80 de 24 autres nationalités.

Les principaux points de l'ordre du jour ont porté sur la situation économique dans la construction et la réparation navale, les salaires et conditions sociales, l'environnement du travail, l'hygiène et sécurité.

C'est sur ce dernier point qu'est intervenu plus particulièrement le représentant de la F.G.M. et nous reproduisons quelques éléments de cette intervention.

L'HYGIENE, LA SECURITE, LA PREVENTION NE SONT PAS QUE DES PROBLEMES TECHNIQUES.

La sécurité des travailleurs apparaît souvent comme un ensemble de problèmes à dominante technique, de plus en plus technique, et qui appellent des réponses de spécialistes. Mais ces réponses de spécialistes restent souvent inopérantes si elles ne s'accompagnent pas d'autres aspects tout aussi primordiaux. La tâche du spécialiste est nécessaire, mais l'application des mesures décidées ne se fera que si les travailleurs concernés le veulent et donc, s'ils ont connaissance des dangers encourus et des solutions possibles.

LA SECURITE DEMANDE UNE ACTION D'ENSEMBLE

La mise au point continue de moyens de prévention est importante. Inventer, faire fonctionner

des institutions adéquates comme des comités de surveillance ou d'hygiène et sécurité est tout aussi important.

Mais ces tâches, tout aussi importantes qu'elles soient, resteront très limitées dans leurs effets si elles ne s'accompagnent pas d'une autre tâche parallèle qui est l'information et la sensibilisation continuelles des travailleurs sur chaque lieu de travail. Ceci est d'autant plus vrai que la sécurité ne peut être isolée de l'ensemble des conditions du travail, du rendement ou de la durée du travail, par exemple.

NE PAS SE BORNER A PROTEGER, MAIS ELIMINER LES CAUSES D'ACCIDENT.

Il ne suffit pas de trouver des moyens protecteurs, se résignant ainsi à vivre avec son mal. Il est nécessaire, devant chaque cas, de rechercher la cause et s'organiser pour la supprimer. Bien souvent, nos réponses seront alors au moins autant syndicales que simplement techniques et, bien souvent, nous trouverons des causes que seule l'action syndicale peut supprimer comme une mauvaise organisation du travail, ou l'emploi abusif de sous-traitants ignorants des dangers encourus par exemple.

Ceci ne veut pas dire que nous dénigrons les réponses plus techniques et la F.G.M. organise d'ailleurs régulièrement, des sessions syndicales avec la participation de spécialistes comme des ingénieurs de sécurité ou des médecins du travail par exemple.

Chacune de ces sessions nous fait découvrir des problèmes ignorés jusqu'alors, et les plus dangereux sont peut-être les moins spectaculaires. En effet, au-delà de l'accident brutal, il y a l'accident progressif, c'est-à-dire, la maladie professionnelle cachée, inconnue à l'origine et que l'on découvre lorsqu'il est trop tard.

QUELLE ACTION NOUS ATTENDONS DE LA F.I.O.M.

Les nouveaux produits employés dans l'industrie navale méritent une attention particulière et mondiale, car on les trouve partout. Les colles, les peintures toxiques, les revêtements inflammables, l'emploi de l'amiante que l'on soupçonne comme étant cancérigène, les baguettes de soudeuse de plus en plus inconnues dans leurs effets sur la santé, sont des problèmes auxquels nous sommes tous affrontés.

Bien sûr, des analyses, des mesures de prévention ou de retrait de tel ou tel produit employé, sont à exiger localement et nationalement, mais il nous faut viser au-delà.

Nos camarades japonais ont fait campagne contre l'emploi de peinture à base d'arsenic. Pourquoi ne pourrions-nous pas avoir tous la même action contre des produits de ce type.

C'est pourquoi nous proposons à la F.I.O.M. de réaliser un certain inventaire de quelques produits employés à propos desquels nous aurions

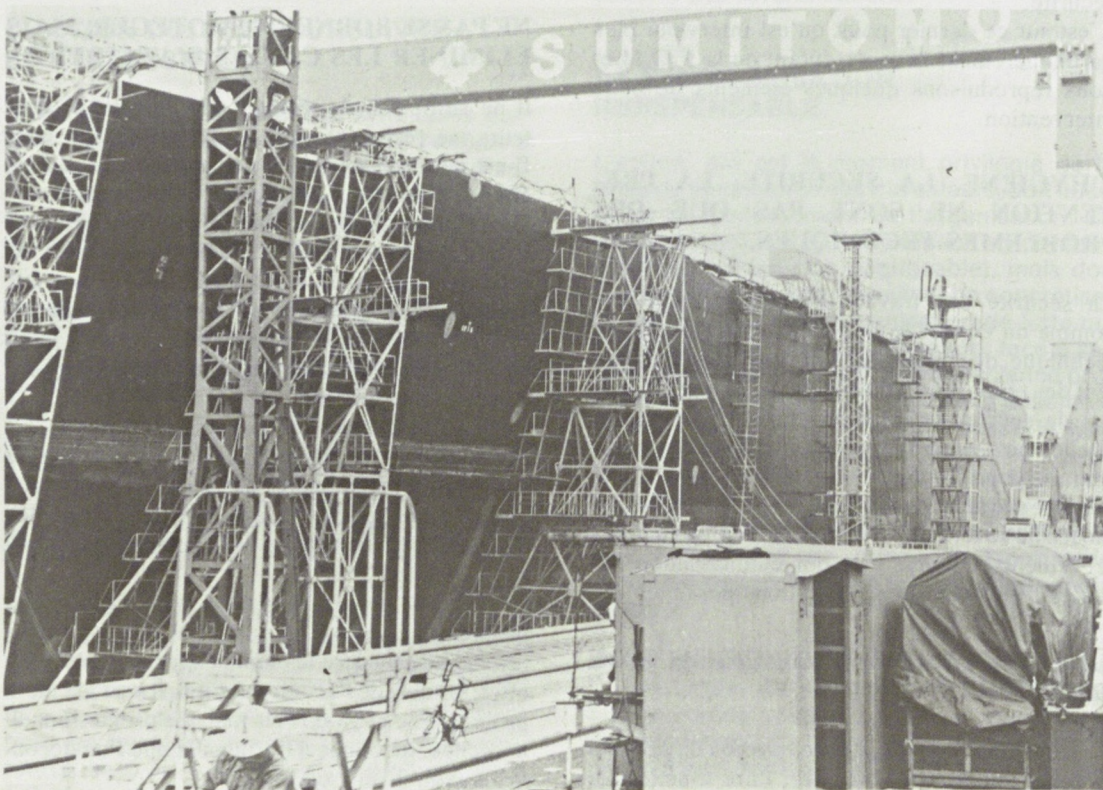
à arrêter une position et une action communes dans chacun de nos pays.

LA SECURITE : UN AFFRONTLEMENT FONDAMENTAL

En conclusion, si nous nous heurtons à un problème à dimension technique compliquée, il ne faut pas que cet aspect des choses nous cache un aspect fondamental pour la lutte syndicale.

Ces problèmes révèlent souvent un affrontement d'intérêts différents, car il s'agit bien d'un affrontement suscité par la volonté de profit maximum recherché par les industriels et les financiers, sans prise en compte et même aux dépens des travailleurs.

Nos luttes pour la garantie de l'emploi, du salaire ou de la santé, sont donc bien des luttes syndicales fondamentales et notre action pour la sécurité ne peut se borner à apporter des réponses uniquement de caractère technique à des problèmes que les patrons s'ingénient toujours à nous présenter comme uniquement techniques.



« On se trouve au seuil d'une période qui verra, sous l'effet de ces mutations, la disparition de la maîtrise traditionnelle. »

*(rapport patronal,
ENTREPRISE ET PROGRES,
Mars 1973)*

LES CATEGORIES DANS L'ENTREPRISE

Les conflits sur les conditions de travail aboutissent souvent à une mise en cause des relations hiérarchiques traditionnelles. Des ingénieurs et des agents de maîtrise voient ainsi la nature même de leur travail contestée. En même temps, l'accent mis sur les OS fait penser aux professionnels que leurs intérêts sont négligés. Dans un autre domaine, la contestation de l'actuelle hiérarchie des salaires fait craindre, un peu à tout le monde, de se trouver défavorisé dans une autre répartition..., etc... A première vue, c'est donc la diversité qui paraît caractériser les situations vécues par les travailleurs. On peut alors se poser la question : comment la section syndicale C.F.D.T. peut-elle représenter les intérêts de tous les salariés. En fait, nous allons voir que cette diversité n'est pas aussi grande qu'il y paraît. Tous les salariés sont confrontés à une même réalité patronale, et il est possible de proposer une politique d'ensemble, valable pour tous.

I - UNE REELLE DIVERSITE :

Quand on travaille dans telle ou telle usine, l'entreprise, c'est d'abord tel poste de travail,

telle machine, ou tel bureau. Vu du poste de travail, l'usine apparaît alors comme un « monde » divers, complexe :

- le Bureau d'Etudes, l'Administration, la Production, les « grands bureaux »,
- les « ouvrières et les travailleurs »,
- les bleus, les blouses roses, les blouses blanches,
- ceux qui « pensent » et ceux qui travaillent,
- les directs et les indirects, ou les productifs et les improductifs, les fonctionnels,
- les postés et la normale, les OS et les professionnels, les techniciens, la maîtrise, les ingénieurs,
- les mensualisés,
- les continus,
- les immigrés, les espagnols, les arabes, les yougoslaves...,
- le siège social et les « usines »,
- les diplômés et les autodidactes.

Un certain nombre de différences, certaines sans doute justifiées au départ par une fonction particulière, n'apparaissent plus, après quelque temps, que comme des injustices ou des privilèges. Certains pointent, d'autres non.

Les vêtements sont de couleurs différentes, imposées. Il y a plusieurs restaurants dans l'entreprise. Les horaires ne sont pas les mêmes. Certains travaillent la nuit. Certains ont un bureau. Il y a des logements de fonction, des prêts pour certains et pas pour d'autres.

La formation permanente ne s'adresse pas de la même façon à tous les travailleurs. Ceux qui déjà sont privilégiés du point de vue de l'information sont favorisés par la formation qui, même pour certaines catégories, est conçue comme une récompense, une distraction, un bol d'air (les séminaires pour cadres du « Club Méditerranée...»). Pour la plupart, la formation, ce n'est au contraire que l'adaptation au poste de travail.

Différences aussi quant à la perspective d'évolution dans l'entreprise, quant à la carrière. Et, bien sûr, diversité dans la répartition des salaires et dans la prise en charge des risques sociaux, etc...

Enfin, on ne peut pas passer sous silence ces différences encore plus profondes : la couleur de la peau, le langage.

Quant à ceux qui doivent faire une seconde journée, après leur travail dans l'usine ! C'est le cas de la plupart des femmes, qu'elles soient ouvrières, techniciennes et même cadres. Encore ne peut-on pas négliger, dans ce dernier cas, notamment, la diversité de revenus. Chacun d'entre nous peut compléter cette énumération.

II - DES PROBLEMES POSES A LA SECTION SYNDICALE

La diversité des situations entraîne, bien sûr, des attitudes et des réactions différentes dans la section syndicale. Nous allons en donner quelques exemples.

Les réunions du syndicat ne rassemblent pas tous les travailleurs. Les motifs, plus ou moins fondés, sont aussi divers que les situations. Il est clair que les femmes ont souvent plus de difficultés pour se libérer après la fin du travail. Certains sont plus liés que d'autres à leur poste de travail (ainsi, il n'est pas toujours facile de quitter la chaîne). Le style de réunion, lui-même, est discuté. De la même façon, les travailleurs réagissent souvent différemment vis-à-vis des actions, des meetings, des grèves. Appréciations diverses, encore, sur les résultats d'un conflit.

La nature même des revendications est fonction de la situation concrète des travailleurs.

A priori, l'ouvrier immigré ne sera pas motivé de la même façon qu'un français par l'abaissement de l'âge de la retraite. Un débat sera indispensable.

Il se trouve même, sans raisons apparentes, des différences très grandes, dans tous les domaines, entre deux postes, ou deux ateliers pourtant de même fabrication... ? Pourquoi ?...

Parmi ces « réalités », auxquelles la section syndicale doit s'affronter, il en est une qui est légale et contractuelle, il s'agit du découpage obligatoire de l'entreprise en trois catégories :

- les ouvriers et les employés,
- les techniciens et la maîtrise,
- les ingénieurs et cadres.

En réalité, il n'y a pas de barrière nette entre ces catégories officielles. Une ouvrière spécialisée, qui contrôle des circuits intégrés, et le directeur de production font tous deux travailler leur matière grise, même si ce n'est pas pour résoudre les mêmes problèmes. De l'« Administration », un chef d'équipe, au plus bas coefficient, doit en faire, dans une certaine mesure, plus qu'un ingénieur étroitement spécialisé, à un coefficient hiérarchique beaucoup plus élevé...

Des problèmes communs

Quels sont les problèmes communs, par exemple, entre un ingénieur chef d'atelier en production, un ingénieur informaticien, un technico-commercial, un comptable, tous à un même coefficient IIIA ? Un syndicat de cadres ou d'ETAM ? Pourquoi pas plutôt un syndicat des travailleurs postés ou de nuit, ou un syndicat des OS femmes de la construction électrique ?

Nous sommes tellement habitués au découpage ouvriers, ETAM, cadres, que nous ne pensons plus à nous poser des questions : qu'est-ce que cela signifie ? à quoi cela sert-il ? derrière cette diversité « naturelle » ou « imposée », quelle est la situation commune des salariés dans l'entreprise ?

III - LA SITUATION DE SALARIE DANS UNE ENTREPRISE

2 500 000 travailleurs sont salariés dans une entreprise de la métallurgie, en France. C'est normal qu'il y ait pas mal de diversités entre tous ces salariés. Leur point commun, c'est, précisément, la nature même du **salariat**.

Expliquons un peu. Ces deux millions et demi d'hommes et de femmes viennent échanger leur force de travail contre un salaire, quelles que soient leurs fonctions dans l'entreprise. C'est la différence entre le salaire versé par l'employeur et la valeur du travail qui fournit la « plus-value » et, par-là, le développement de l'entreprise.

Dans ce système capitaliste libéral, n'importe quel entrepreneur peut fonder une usine pour y produire n'importe quelle marchandise (il suffit d'avoir des capitaux... et ensuite de vendre la marchandise). Le type de relations instauré entre les travailleurs de cette entreprise dépend, bien sûr, de la dimension de l'entreprise et de la nature de la marchandise (biens de grande consommation produits en masse, production de type artisanal, ou services...). En particulier, plus la production est réalisée de façon parcellaire, à la chaîne, plus la contrainte devra être importante, plus le système d'encadrement devra être rigide. D'une façon ou d'une autre, l'entreprise tend à s'organiser selon un modèle hiérarchique : c'est une pyramide, avec, en haut, le chef, et, tout en bas, les exécutants. D'un côté, ceux qui pensent, de l'autre, ceux qui travaillent de leurs mains. Un ordre, venu du sommet, doit descendre tous les échelons de la hiérarchie.

Bien sûr, il s'agit là d'un modèle critiqué. Les nouvelles techniques, l'automatisation, l'informatique, introduisent des modifications dans toutes les fonctions. Les hommes et femmes au travail acceptent de plus en plus difficilement d'être traités en gamins, sans possibilité d'initiatives, sans responsabilité, sans intelligence. Dans les grandes unités de notre société industrielle, il est de plus en plus difficile de distinguer les productifs et les improductifs. Une grève d'OS ou une grève du service d'informatique a, sensiblement, autant de chance de paralyser l'entreprise.

Le patronat, lui-même, affirme donc la nécessité de « modifier les rapports hiérarchiques, d'introduire la démocratie dans l'entreprise... » Mais les réformes ne suivent pas. Le patron veut rester le patron, et, si on change le système actuel, « on ne sait pas où on va... ».

En effet, ce système hiérarchique, auquel est liée la disparité de revenus et de considération, est un fondement du système :

- il donne sa légitimité à l'encadrement, donc permet la marche de la production,
- il institutionnalise l'illégalité entre les sala-

Pour le statut unique



Des garanties et droits nouveaux identiques pour tous.

Avec la **cfdt**

riés, qu'il incite donc à se dépasser, c'est un moteur de la croissance économique, — il fournit une échelle de consommateurs. Le cadre est le consommateur « pilote », enfant chéri de la publicité...

Effectivement, où irons-nous si ce bel échafaudage est abattu ??? Le système hiérarchique a deux fondements indissociables : faire un produit, le faire consommer.

IV - QUELLE POLITIQUE SYNDICALE ?

Entre la simplicité de l'analyse et la multiplicité des cas particuliers, que faire ?

La section syndicale d'entreprise, qui unit tous les travailleurs, ne doit pas nier la diversité des situations. Elle doit prendre en compte les réalités et leurs influences sur les conditions de travail et de vie des salariés.

La tâche n'est pas facile. D'abord, parce que le pouvoir en place fait tout pour maintenir et renforcer les inégalités, dont l'éducation, dans l'enfance et à l'école, a donné aux travailleurs un caractère inéluctable. Et, également, parce que d'autres organisations, comme la

C.G.C. (pour des raisons politiques) et la C.G.T. (par souci tactique), prennent en charge, telles quelles, les revendications catégorielles. Cela d'ailleurs se comprend bien.

Chacun a tendance à défendre « sa » position hiérarchique, en se disant : « on sait ce qu'on a, on ne sait pas ce qu'on aura dans une autre structure ». Les thèmes favoris de la C.G.C. sont significatifs : hiérarchie des salaires, retraite, fiscalité, et, en plus, récemment, autorité et participation du personnel d'encadrement. Il est clair que ceux à qui on a fait miroiter, pendant toute leur vie, la perspective d'une promotion, soient les plus attachés aux privilèges de la catégorie au-dessus qu'ils espèrent atteindre un jour. De ce point de vue, on rencontre une mentalité de « cadres » à tous les niveaux de la hiérarchie, du manoeuvre à l'ingénieur.

Responsabilité de la Section syndicale

En d'autres termes, on peut affirmer que la conscience de classe ne se rencontre pas seulement dans le 1er collège, chez les ouvriers et employés. En fait, le découpage officiel en trois collèges correspond de moins en moins à la réalité de l'entreprise (*). Le 3e collège, par exemple, est normalement le collège « cadres ». Cependant, dans les petites entreprises ou dans les unités de production, les cadres, ce sont, en réalité, les ingénieurs et les agents de maîtrise (jusqu'à des coefficients Parodi inférieurs à 300), alors que, dans les grandes entreprises, la masse des ingénieurs position II est fort loin de l'encadrement réel de la société. Il est d'ailleurs significatif que la F.G.M. obtienne environ 30 % des voix lors des élections professionnelles dans la métallurgie, dans chacun des trois collèges.

La responsabilité de la section syndicale est donc d'effectuer une analyse sérieuse des situations concrètes des travailleurs de l'entreprise. C'est le seul moyen pour que la politique du syndicat tienne compte des préoccupations de tous les salariés. Une telle analyse doit avoir des conséquences à la fois sur la définition des revendications et sur la pratique syndicale.

● **Sur la pratique syndicale**, d'abord. Il est évident que la vie syndicale dans l'entreprise ne peut pas être « l'affaire » de quelques-uns.

L'objectif, difficile mais essentiel, est d'y associer l'ensemble des travailleurs. Cet objectif a des implications nombreuses : sur la politique d'implantation de la section, sur le choix des délégués, sur le fonctionnement de la structure syndicale, sur les actions. Si l'on prend l'exemple des réunions de la section, on voit bien toute l'importance du choix du lieu, de l'heure, du style, de la fréquence de réunion, etc...

● **Sur le contenu des revendications...** Prenons quelques exemples :

— Les conditions de travail : Sans limiter la portée de la revendication, qui est la mise en cause du système capitaliste d'organisation du travail, il est évident (et les conflits récents le montrent bien) qu'il y a un gros travail à faire pour mettre dans le coup tous les travailleurs. Il faut que la section syndicale puisse expliquer comment, dans ce système, tout se tient. Une catégorie particulière ne doit pas faire les frais de l'opération.

— La politique salariale : Comme on le dit souvent, il ne s'agit pas « de déshabiller Pierre pour habiller Paul ». Il s'agit, par une répartition mieux contrôlée de la masse salariale, de réaliser une société plus solidaire : voilà qui exige des informations à tous les travailleurs.

— La formation professionnelle et permanente : Pourquoi une bonne formation des subordonnés ferait-elle tort au supérieur, ou pourquoi interdire une formation générale aux femmes, ou aux immigrés ? Dans ce domaine encore, la section syndicale doit permettre aux travailleurs de percevoir les solidarités réelles et de résister aux tentatives de division.

Et l'on pourrait prolonger ces exemples depuis la refonte du système de classifications, la liberté dans l'entreprise, jusqu'à la lutte pour de meilleures conditions de vie, transport et logement, protection du consommateur, etc... Nous sommes tous concernés.

Ainsi, sans nier la diversité, au contraire, en tenant compte des différences de situations et de perception, l'objectif de la section syndicale est de réaliser l'unité des travailleurs de toutes catégories et de toutes origines.

(*) C'est la **charte du travail** du gouvernement de Vichy qui a rendu obligatoire la constitution de syndicats par catégories hiérarchiques. La notion actuelle de « cadre », remplaçant le terme « ingénieur », remonte à cette époque.

ACCORD SUR LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL du 15 Mai 1973

— Commentaires de la F.G.M.

— Texte intégral

ACCORD GÉNÉRAL DE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL COMMENTAIRES DE LA F.G.M.

Bien que n'étant pas signataires de l'accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail, nous en publions le texte intégral.

Cet accord, signé par toutes les organisations syndicales à l'exception de notre Fédération et de la C.F.T.C., s'appliquera dans les entreprises. Il est normal que vous en possédiez le texte, car, sans nul doute, vous aurez à intervenir pour en assurer son application.

APPLICATION

Aucune disposition particulière, ni de modification n'étant intervenue par rapport à l'accord du 25 avril 1972, son application reste donc identique. Vous pouvez, pour en connaître les principales caractéristiques, vous reporter aux commentaires qui étaient joints au précédent accord sous le titre APPLICATION - B.M. 4/72 MAI.

ATTENTION

Une conséquence directe de notre non-signature ; c'est l'impossibilité que nous avons de saisir la commission d'interprétation prévue à l'article 9, instituée en vue de rechercher une solution aux difficultés d'interprétation dans l'application de l'accord dans les entreprises.

Nous vous engageons toutefois à nous faire connaître les difficultés que vous pourrez rencontrer, afin que nous puissions en constituer un dossier. Nous avons demandé que des modifications soient apportées concernant certaines dispositions sur la détermination de l'horaire de référence qui avaient prêté à contestation dans l'application du précédent accord. Nous n'avons pas été suivis par l'U.I.M.M.

LES RAISONS DE NOTRE NON-SIGNATURE

C'est la Commission Exécutive Fédérale des 8 et 9 mai 1973 qui a pris la décision, après avoir intégré les réponses des sections syndicales et syndicats sur la consultation lancée par le secrétariat, de ne pas signer l'accord sur la réduction de la durée du travail pour 1973.

Le « B.R.S. » N° 11/73 du 17 Mai 1973 donne une explication approfondie des raisons qui nous ont amenés à prendre cette décision.

* Sur le contenu, l'accord 73 n'est ni meilleur, ni inférieur à celui de 1972, mais il n'a pas pris en compte certains objectifs que nous avons considérés comme prioritaires et réalisables :

- Prise en compte dans la détermination de l'horaire de référence du temps de casse-croûte et de douche pour les travailleurs postés.
- Harmonisation et extension au plan national de dispositions permettant de généraliser les accords existant dans de nombreuses entreprises sur la retraite anticipée.
- Refus d'inscrire le repos compensateur comme élément permettant de garantir effectivement la réduction du temps de travail.
- Refus de faire apparaître la compensation due à la réduction d'une façon distincte et indépendante sur les minima garantis, incluant cette compensation comme un des éléments de l'évolution de ces minima.

* Sur la perspective — Le préambule de l'accord de 73 est modifié et prévoit non la discussion d'une prochaine étape de réduction lors de la prochaine négociation en 1974, mais la recherche de dispositions nouvelles dans l'appréciation de la durée du travail. Il introduit, en particulier, une notion annuelle. Ce qui signifie que la référence hebdomadaire est abandonnée et que le retour effectif aux 40 heures est définitivement abandonné.

Ce changement d'optique dans les engagements pris par l'U.I.M.M., lors des précédentes négociations est inacceptable en soi, puisque unilatéral, mais il tend à prédéterminer les futures négociations dans une direction qui n'a plus rien à voir avec le retour aux 40 heures hebdomadaires.

Toutes ces raisons nous ont paru suffisamment importantes pour que nous marquions un arrêt dans la pratique de négociations qui ne correspondent plus à ce que nous en attendons.

ACCORD SUR LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Les signataires :

- L'union des industries métallurgiques et minières
- La Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie C.G.C.
- La Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T.
- La Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.

PREAMBULE

L'U.I.M.M. et les Organisations syndicales signataires ont décidé de conclure un accord dont le but est de déterminer une nouvelle étape dans la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail de tous les salariés, engagée par l'accord du 13 décembre 1968, en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

Le présent accord porte sur le programme 1973 et les parties signataires se rencontreront début janvier 1974 pour, d'une part faire le point de l'application des accords déjà intervenus et, d'autre part, définir les modalités selon lesquelles sera poursuivie en 1974 la politique de réduction progressive de la durée du travail.

Les accords d'entreprise déjà intervenus et les évolutions qu'ils prévoient ne sont pas remis en cause par le présent accord, lequel ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise ultérieurs, notamment dans les cas non visés par l'article 2 du présent accord.

Article 1er -

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ouvrier et ETAM (1) des industries des métaux dont le champ d'application est défini par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973), à l'exception des établissements de la production des métaux de l'Est et du Nord liés par les accords du 12 janvier 1973 pour l'Est et du 29 janvier 1973 pour le Nord. Il appartient aux signataires desdits accords d'examiner l'opportunité d'envisager une transposition de certaines clauses du présent accord national.

Il s'applique également à l'ensemble du personnel ouvrier et ETAM (1) des entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif à ce champ d'application, selon les modalités prévues par cet avenant.

(1) Le cas des ingénieurs et cadres est réglé par l'article 9 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

Article 2 -

La réduction des horaires de travail aura lieu dans les conditions ci-après, compte tenu des horaires de référence prévus à l'article 3.

1° - Etablissements (1) dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 46 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de une heure au plus tard le 1er septembre 1973 et 1/2 heure supplémentaire au plus tard le 1er mars 1974, soit au total 1 heure 1/2 de réduction.

2° - Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 46 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de 1/2 heure au plus tard le 1er septembre 1973 et de 1/2 heure supplémentaire au plus tard le 1er mars 1974, soit au total 1 heure de réduction.

3° - Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures.

Ces établissements réduiront l'horaire de 1/2 heure au plus tard le 1er décembre 1973.

4° - Etablissements dont l'horaire de référence est inférieur à 43 heures et augmentant leur horaire.

Quand l'horaire de référence est inférieur à 43 heures, mais que l'établissement pratique à une époque quelconque après le 1er mai 1973 pendant trois mois consécutifs un horaire moyen égal ou supérieur à 43 heures, cet horaire moyen sera considéré à partir de la fin de cette période comme constituant un nouvel horaire de référence, à l'exception toutefois des établissements qui, en raison des fluctuations de leur horaire, entrent dans le cas visé par l'article 3, 4°, 1er alinéa de l'accord du 28 avril 1971, pour lesquels la période de 3 mois est remplacée par la durée servant de référence représentative.

5° - Etablissements ayant déjà procédé à une réduction d'horaire.

Au cas où l'horaire actuel serait inférieur à l'horaire de référence, la réduction d'horaire déjà effectuée s'imputera sur celle prévue aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet de la compensation prévue à l'article 4.

Article 3 -

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 2 et 4 du présent accord, sera déterminé dans les conditions suivantes :

(1) Dans le présent article et les articles suivants, l'expression « Etablissement » doit s'entendre comme s'appliquant soit à l'établissement dans son ensemble, soit aux différentes « parties d'établissement » pratiquant des horaires distincts.

L'horaire de référence de l'établissement sera celui défini par l'article 3 de l'accord du 28 avril 1971 (1) diminué des réductions d'horaires prévues par l'article 2 de ce dernier accord et par l'article 2 de l'accord du 25 avril 1972, ou compensées en application des articles 4 de ces deux accords.

Pour les établissements nouveaux n'ayant pas encore d'horaire de référence, il sera fait application de l'article 2, 4° du présent accord.

Article 4 -

Les réductions d'horaires prévues à l'article 2 donneront lieu à une compensation pécuniaire égale au salaire comportant la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 %.

Les accords régionaux de salaires devront préciser les conditions dans lesquelles seront incluses ou non ces compensations en vue de la comparaison avec les barèmes de salaires garantis. En cas d'inclusion, ils devront faire apparaître la part de ces compensations dans l'évolution desdits barèmes.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être ultérieurement intégrée dans le salaire. En cas d'intégration, l'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

(1) Dispositions de l'article 3 de l'accord du 28 avril 1971.

1° L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des réductions prévues à l'article 2 sera déterminé dans les conditions suivantes :

L'horaire de référence de l'établissement sera, en principe, l'horaire normal affiché, calculé sur la moyenne des trois mois précédant le 1er mai 1971 à l'exclusion des heures de dérogations temporaires ou permanentes ou de récupération correspondant à du temps perdu en dehors de cette période et résultant de la législation ou de la réglementation.

2° L'horaire de travail dont il s'agit s'entend de la durée du travail effectif, à l'exception en particulier du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte.

Toutefois est assimilé à un temps de travail le temps passé aux douches lorsqu'elles sont obligatoires en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective.

Est également assimilé le temps de pause inhérent au mode d'organisation du travail (x) ainsi que le temps de casse-croûte lorsqu'il n'est pas effectivement délimité et que l'ouvrier ou son équipe conserve pendant celui-ci le contrôle et la responsabilité de l'outil de production et qu'il n'est pas fait appel à un élément extérieur à l'équipe.

Les périodes d'absence individuelles ne sont pas déduites de l'horaire collectif de travail pour le calcul de l'horaire de référence.

Si un jour férié tombe au cours de la période de référence et s'il est récupéré, le temps de récupération sera compris dans l'horaire de référence, même si celle-ci a lieu en dehors de la période de référence. Dans le cas où l'horaire effectif est différent de l'horaire affiché, l'horaire de référence doit être calculé sur l'horaire effectif de l'établissement ou de la partie d'établissement.

3° L'horaire de référence à retenir pour l'application des réductions d'horaire prévues par l'article 2 sera, toutefois, l'horaire normal affiché calculé sur la moyenne des trois mois précédant la première des réductions déjà effectuée dans un établissement durant la période du 1er janvier 1970 à la date d'application du présent accord : en conséquence les réductions d'horaires déjà arrêtées et intervenues durant cette période ou à intervenir s'imputeront sur celles instituées par l'article 2.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le taux de la compensation devra être au moins égal à celui résultant de l'article 4 du présent accord au plus tard à la date limite de chaque étape prévue à l'article 2.

4° Dans les établissements où l'horaire de référence calculé sur une période de trois mois ne serait pas représentatif de l'horaire en raison des fluctuations de ce dernier, la période de référence pourra être portée au maximum à douze mois.

L'employeur communiquera au comité d'établissement (à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux, les éléments de calcul de l'horaire de référence.

D'autre part, au cas où ces règles conduiraient à des anomalies ou à des difficultés pratiques d'utilisation, cette situation sera examinée dans le cadre de l'établissement et discutée avec le comité d'établissement (à défaut, avec les délégués du personnel) et les délégués syndicaux.

(x) Par exemple, pour les mécanographes ou le personnel dont le temps de pause correspondant à la fatigue ou aux besoins personnels n'est pas compris dans les temps alloués.

Dans le cas où un établissement ayant un horaire égal ou supérieur à 43 heures réduit celui-ci d'une durée supérieure à la réduction prévue par l'article 2 en fonction de l'horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la totalité de la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu par l'article 2 dans le cadre du présent accord, et dans la limite éventuelle de la réduction effective.

Dans le cas où un établissement ayant un horaire inférieur à 43 heures réduit son horaire, il sera tenu de verser la compensation prévue au présent article dans la limite de 1/2 heure et pour autant qu'il s'agit d'une réduction portant sur une tranche d'horaire supérieure à 40 heures.

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation due pour les réductions prévues à l'article 2 ou aux deux alinéas précédents ou à l'alinéa suivant du présent article sera maintenue, mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

Dans le cas où, avant l'application de l'accord, un établissement aurait, par rapport à l'horaire de référence visé à l'article 3, procédé à une réduction d'horaire, sans compensation ou à un taux de compensation inférieur à celui prévu ci-dessus, l'indemnisation correspondant aux tranches de réduction d'horaire résultant de l'article 2 sera due pour la première tranche dès la date d'application du présent accord et pour la deuxième tranche éventuelle au 1er septembre 1973, au taux prévu par le paragraphe 1er du présent article.

Article 5

La durée hebdomadaire moyenne du travail calculée à compter du 1er janvier 1974 par période de 10 semaines consécutives ne devra pas dépasser individuellement 48 heures.

Toutefois, le calcul se fera sur 12 semaines pour le personnel occupant des postes essentiels à l'organisation, la marche ou l'entretien de l'établissement.

Dans les établissements (1) où il sera fait application des dispositions de l'article 3, 4^o, 1er alinéa de l'accord du 28 avril 1971, la moyenne de 48 heures sera calculée sur une période de 12 mois.

Le plafond ci-dessus est obligatoire et ne comporte pas de dérogations.

Article 6

Les réductions d'horaires prévues dans le présent accord devront être effectivement appliquées.

La réduction de l'horaire doit être faite normalement dans le cadre de la semaine ou du cycle habituel du décompte de la durée du travail. La comparaison avec l'horaire de référence se fera dans les douze mois suivant les étapes prévues.

Toutefois, pour des raisons techniques ou économiques devant faire l'objet de la procédure prévue à l'article 8, la réduction de la durée du travail pourra être effectuée par l'octroi de jours de repos compensateur.

Un salarié a droit à un jour de repos compensateur lorsque le décompte du temps de réduction résultant de l'article 2 atteint un nombre d'heures correspondant à la durée journalière de son travail. Ce repos sera pris en accord avec la direction et au plus tard dans les trois mois.

Les salariés percevront pour ces jours de repos une compensation calculée sur les bases prévues à l'article 4 s'ils n'ont pas été indemnisés sous une autre forme.

(1) Notamment le personnel des chantiers extérieurs.

Dans le cas où un salarié n'aurait pas effectué l'horaire de travail qui lui était prescrit, la compensation, si elle n'a pas été intégrée, jouera au prorata de l'horaire effectué par lui.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumulera pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même période.

Article 7

Dans les cas exceptionnels où des nécessités techniques ou économiques impératives obligeraient par la suite les entreprises à augmenter leurs horaires, ces relèvements d'horaires ne doivent avoir qu'un caractère temporaire, et les motifs les justifiant ainsi que leurs conditions d'application doivent faire l'objet d'une consultation suivie de discussion avec le comité d'établissement (ou à défaut avec les délégués du personnel) ainsi qu'avec les délégués syndicaux.

Dans cette hypothèse, l'indemnisation versée en application de l'article 4 est maintenue.

Les relèvements d'horaires éventuels visés à l'alinéa 1er ne concernent pas le plafond de l'article 5, lequel a un caractère impératif.

Article 8

Les conditions d'application de la réduction de la durée du travail et notamment les éléments permettant de suivre cette application ainsi que les modalités d'application de la compensation feront l'objet d'une communication trimestrielle et d'une consultation suivie de discussion avec le comité d'établissement (ou à défaut avec les délégués du personnel) ainsi qu'avec les délégués syndicaux. Parmi ces éléments sera communiqué le nombre, par partie d'établissement, des salariés qui, à un moment déterminé, dépassent la limite prévue à l'article 5 de l'accord.

Article 9

Indépendamment des clauses particulières prévues par le présent accord, les dispositions de la législation et de la réglementation de la durée du travail continueront à s'appliquer.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M. examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées au niveau de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article 10

Le présent accord, établi en vertu de l'article 31 a du Livre I du Code du Travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du Livre I du Code du Travail.

CHILI - 10 au 15 AVRIL 1973 : ASSEMBLEE SYNDICALE MONDIALE

LES FIRMES MULTINATIONALES FACE AUX SYNDICATS DU MONDE ENTIER

6-el pueblo y sus luchas

EL SIGLO

11-avril-1973

Inaugurada histórica Asamblea Mundial con la presencia del Presidente Allende.

Representantes de 300 millones de trabajadores condenan a los monopolios internacionales

Por primera vez, después de la Segunda Guerra, se reúnen los dos más importantes centrales sindicales del mundo.

CUANDO aún no se apagan los ecos de la repugnación mundial que ha tenido el debate del Senado perteneciente a la Interconferencia de la ITT en Chile, el domingo se dio comienzo a la Asamblea Sindical Mundial, en la que desde su sesión inaugural se representaron a 300 millones de trabajadores de todo el mundo.

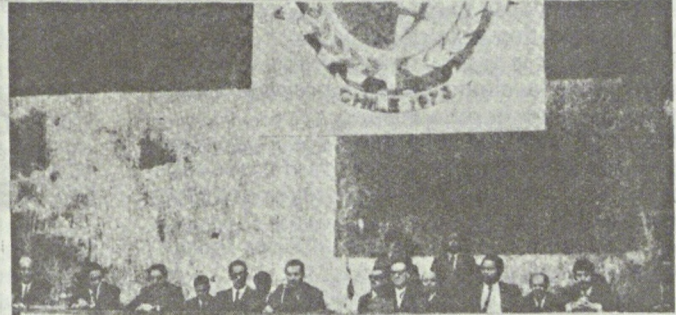
La Asamblea Sindical Mundial convocada por la Central de Trabajadores de Chile reúne a más de 50 organizaciones sindicales de todo el mundo. La sesión inaugural se celebró en el Palacio de la CUT, Ernesto Allende en el discurso de apertura representó el momento

SESION INAUGURAL
Dada las 8 horas de ayer centenares de trabajadores nacionales y delegados extranjeros concurrieron a congregarse en el edificio Gabriela Mistral para dar comienzo a la Asamblea Sindical Mundial. Muchas delegaciones extranjeras, especialmente aquellas de los países africanos, llegaron vistiendo los atuendos típicos de sus respectivas naciones.

La sesión inaugural se inició exactamente a las 11.10 horas cuando hizo su entrada a la Sala Central (Sala de Exposiciones N° 1), el Presidente de la República, Dr. Salvador Allende. Una oración y cálida oración se escuchó en el momento durante el discurso del Primer Secretar-

nales, constituyó un aporte en la unidad del movimiento sindical mundial. Participaron: Henry Molina, presidente de la Confederación Mundial de Trabajo y el Ministro del Trabajo, Luis Figueroa, y otros delegados de importantes organizaciones.

Asistieron a esta primera sesión, ministros de Estado, el Cuerpo Diplomático, parlamentarios y autoridades. El Presidente Allende se unió en la mesa al lado del presidente de la Central Única de los Trabajadores, José Gledy.



El Preámbulo de la Sesión Inaugural de la Asamblea Sindical Mundial. Al centro el Presidente de la República Doctor Salvador Allende, a la derecha el Primer Secretario de la CUT, José Gledy.

UN CONTEXTE TRES SENSIBLE

On parle de nouveau beaucoup du Chili. Ce lointain pays d'Amérique Latine où un gouvernement de gauche, soutenu par les masses mais contrôlé par un Parlement à majorité de droite, tente de soustraire la nation au pouvoir de la grande bourgeoisie et à la domination économique et politique des sociétés multinationales. Pour les Chiliens, les firmes étrangères, notamment nord-américaines, leur pouvoir exorbitant, leur intervention à tous les niveaux, c'est non seulement une réalité quotidienne, mais c'est leur réalité, qui détermine souvent l'avenir du pays et son évolution économique et politique.

Pour la classe ouvrière, les firmes multinationales, ce sont les grandes compagnies qui ont contrôlé pendant des décades, les mines, les industries de base, dont le cuivre, richesse essentielle du Chili et maintenant tout le développement technique. C'est la Kennecott Compagnie qui a tenté, après la nationalisation des mines, d'empêcher la nation chilienne de tirer profit de son travail en bloquant la vente du cuivre à l'étranger. C'est aussi I.T.T., firme américaine, monstrueuse et hégémonique, dont les coups fourrés se développent à travers le monde, dans tous les domaines, y compris politique. Au Chili, on sait maintenant que I.T.T. a financé la campagne électorale de la droite contre l'union populaire. On sait aussi que I.T.T. avait monté un coup de force, aux risques de la guerre civile.

UNE INITIATIVE POSITIVE

C'est dans ce contexte, extrêmement sensibilisé que la C.U.T. Chilienne (Centrale Unique des Travailleurs) avait organisé une Conférence mondiale pour proposer au mouvement syndical international de se concerter face aux sociétés multinationales. Cette initiative a suscité de l'intérêt auprès des Organisations internationales telles que la C.M.T. et la F.S.M. et auprès de la plupart des Organisations engagées effectivement dans la lutte contre le développement impérialiste du capitalisme. On peut aussi se féliciter de ce que la F.I.O.M. ait participé à cette réunion, ainsi que d'autres Secrétariats Professionnels Internationaux tel celui de l'Alimentation (U.I.T.A.).

DES RAISONS VALABLES DE PARTICIPATION

Il est cependant à regretter que, pour l'Europe, seules la C.F.D.T., la C.G.T. et la C.G.I.L. italienne aient considéré que l'initiative valait le soutien et le déplacement.

La C.I.S.L. et la plupart de ses affiliées, comme d'habitude, avaient trouvé de bonnes raisons pour esquiver la rencontre.

Même si certaines considérations et réserves sont toujours possibles, en regard d'une telle opération, dont la F.S.M. a cherché manifestement à tirer profit,

- la situation dramatique de lutte des travailleurs chiliens,
 - les interventions inadmissibles du capital étranger,
 - la nécessité impérieuse pour le syndicalisme international de se concerter pour développer la riposte indispensable contre l'impérialisme des firmes internationales,
- sont autant de raisons objectives pour que toute Organisation, consciente de ses responsabilités, n'hésite pas à apporter sa contribution solidaire et efficace à une telle réunion.

FAVORISER LA CONCERTATION ET L'ACTION INTERNATIONALES

Les buts de la C.U.T. chilienne étaient triples.
— Solliciter du syndicalisme international une manifestation directe de solidarité à la lutte des travailleurs et du peuple chiliens.

— Favoriser une concertation internationale sur les mécanismes de développement du capitalisme dans le monde, et étudier ensemble le phénomène des firmes multinationales.

— Tenter de dégager des orientations générales et communes d'action, face aux conséquences, pour les travailleurs, de ce type de développement capitaliste.

S'il est évident que, dans les conditions de cette assemblée, les deux premiers points ont été atteints, il apparaît que le troisième objectif s'est heurté aux limites et aux possibilités actuelles du syndicalisme mondial.

En effet, l'hétérogénéité, les divisions politiques, les carences bureaucratiques et l'absence de conscience de classe de bien des Organisations du mouvement ouvrier sont telles que c'est encore une gageure d'essayer, actuellement, une élaboration partagée d'une stratégie d'action syndicale internationale.

Il n'en reste pas moins que le grand mérite de la C.U.T. est de l'avoir tentée. De telles initiatives qui devraient permettre peu à peu, aux éléments dynamiques et décidés du syndicalisme de traduire, dans des actes peut-être limités au début, leur volonté d'action et d'unité.

LA C.F.D.T. : « CREER LES CONDITIONS D'UNE ACTION EFFICACE »

Jacques CHEREQUE avait la responsabilité de représenter la C.F.D.T. à cette conférence. Sa qualité de métallurgiste lui assurait bien des sympathies à Santiago. En effet, les travailleurs du cuivre savaient la part que la F.G.M. avait prise pour faire échec aux tentatives d'embargo du cuivre chilien par la Kennecott, en automne dernier (Voir BM 9-10/72).

Les dirigeants et militants du cuivre, présents à l'assemblée, n'ont pas manqué de manifester, en retour, leur solidarité et leur amitié aux métallos français et à notre Organisation en particulier.

L'intervention, faite à la tribune au nom de la C.F.D.T., s'est surtout centrée sur les possibilités, pour le syndicalisme, d'engager **effectivement** des actions, au plan international, contre le capitalisme et de mobiliser les travailleurs concernés dans les différents pays pour affronter, d'une manière offensive, les attaques des sociétés multinationales et surmonter, avec succès, leurs effets néfastes sur les conditions de vie et de travail.

Pour la C.F.D.T., trois niveaux d'action doivent être différenciés :

1) Au niveau des Organisations internationales interprofessionnelles : concertation syndicale.

Comme la C.M.T., la F.S.M., la C.I.S.L. « *Les organisations de travailleurs devront rechercher, dans les grandes instances internationales du travail ou politiques (O.I.T. - O.N.U. - O.C.D.E. - C.E.E., etc...) les conditions de présentation d'un front uni sur des propositions communes. Partout où des forces politiques socialistes ou démocratiques pourront appuyer ces efforts, ils doivent être menés en commun pour limiter, autant que possible, par ces moyens loix - conventions - réglementation) le pouvoir sans bornes des firmes multi-nationales.* »

2) Au niveau des grandes Organisations Professionnelles internationales : création d'un rapport de force international.

Ces organisations, appelées S.P.I. (Secrétariats Professionnels Internationaux) dans le monde occidental et telles que la F.I.O.M. (Métallurgie) U.I.T.A. (Alimentation) I.C.F. (Chimie) dont les affiliées sont généralement à la C.I.S.L. appelées F.I.P. (Fédérations Internationales Professionnelles lorsqu'elles dépendent de la C.M.T.) ou U.I.S. (Union Internationales Syndicales) lorsqu'elles dépendent de la F.S.M., ont déjà des responsabilités et des possibilités d'action plus concrètes puisqu'elles cernent des problèmes directement en relation avec le développement de la production dans le monde.

LES S.P.I. INSTRUMENTS PRIORITAIRES DE LA RIPOSTE SYNDICALE

A ce sujet, il ne faut pas hésiter de dire que l'efficacité dépend, essentiellement, de la capacité d'action et du dynamisme de ces Organisations, mais que cette efficacité dépend aussi de leur puissance.

C'est pourquoi, si l'unité d'action dont parlent tant des Organisations de la F.S.M., comme la C.G.T., n'est pas à sens unique, si la **représentativité** et la force des Organisations sont des **éléments objectifs** sur lesquels doivent s'appuyer les Organisations pour justifier la né-

cessité d'un regroupement efficace, les réalités nous conduisent à affirmer, et ceci sans aucune intention d'hégémonie ni de discrimination, que les grands S.P.I. (comme la F.I.O.M. par exemple) sont actuellement les lieux prioritaires et privilégiés **autour desquels** doivent et peuvent s'organiser **professionnellement** la riposte au développement des sociétés multinationales.

Cette ligne implique encore bien des modifications de comportement, d'attitude et aussi de politique syndicale. Mais elle est essentielle à reconnaître si l'on veut que ces grandes organisations (S.P.I.), aujourd'hui regroupant effectivement, dans le monde capitaliste, le plus grand nombre de travailleurs occupés dans ces firmes internationales, deviennent rapidement « *les lieux de coordination de l'information, d'élaboration des plate-formes revendicatives communes à un secteur, des lieux, enfin, de synthèse revendicative et des garanties d'une solidarité générale et d'une politique syndicale cohérente.*

Ainsi, dépassant les obstacles habituels des divisions idéologiques, des blocs économiques et historiques grâce à la pratique dynamique de l'unité d'action, les S.P.I. doivent aussi rapidement devenir des instruments de soutien et d'initiatives à des actions concrètes d'ampleur internationale ».

3) Au niveau de la production : prendre des initiatives unitaires

Mais c'est **au niveau de la production** que ces initiatives sont à prendre d'urgence. Car une stratégie syndicale, pour être efficace, doit être élaborée par les travailleurs intéressés au niveau même des groupes multinationaux.

Trois éléments peuvent être aussi retenus comme indispensables à une politique efficace d'action : **l'information, la revendication, l'unité d'action.**

Ces éléments ont déjà été largement soutenus dans les interventions de la F.G.M. dans diverses réunions internationales et repris dans nos publications. Cependant, le caractère exceptionnel de la conférence de Santiago exigeait que la C.F.D.T. se prononce encore une fois, sans réserve, sur sa volonté de développer **une action unitaire**, implantée sur les lieux même de la production, partagée par les travailleurs directement concernés, et conduite par les Organisations réellement implantées dans les entreprises d'un même groupe.

Ces groupes de délégués syndicaux des différentes usines d'une firme internationale peuvent favoriser, non seulement le développement de l'action, mais aussi les conditions d'une **unification** dans l'action des travailleurs, au niveau même de la production, gage de solidarité et de durabilité d'une unité de plus en plus nécessaire.

Ainsi est posé, au niveau international, dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie de lutte, le problème d'« *une concertation entre toutes les forces syndicales décidées à lutter contre le pouvoir capitaliste, quelle que soit leur affiliation ou leur non affiliation internationale* ».

L'EXPERIENCE POPULAIRE CHILIENNE SERT LE SOCIALISME ET LA DEMOCRATIE

Enfin, l'intervention de J. CHEREQUE ne pouvait pas se conclure sans évoquer la situation particulière du Chili ni sans exprimer l'appui de la C.F.D.T. et le soutien des travailleurs français à la classe ouvrière et au peuple chiliens.

« En apportant aujourd'hui, directement, le témoignage de leur solidarité, comme ils l'ont fait dernièrement en s'opposant à la tentative de la Kennecott de bloquer la vente du cuivre chilien, les travailleurs français et leurs syndicats préparent ainsi les conditions favorables à une alternative politique en France qui, pour répondre aux besoins et aux aspirations du peuple, ne pourra être que de caractère socialiste et, pour la C.F.D.T., à base d'autogestion, pour être complètement démocratique. »

L'ASSEMBLEE MONDIALE : UNE CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE AU DEVELOPPEMENT DE L'ACTION INTERNATIONALE

La conférence a donc constitué un moment fort et assez exceptionnel dans la situation actuelle du syndicalisme international. Outre le sérieux des analyses et la volonté de rechercher les voies et les moyens d'une action efficace contre les firmes multinationales et leurs

effets contestables, les apports directs des intervenants ont favorisé l'intérêt de cette réunion.

La F.I.O.M., par la présence de Dirck KLOOSTERMAN, son vice-président, métallurgiste argentin, et par l'intervention de Fernando MELGOSA, son représentant en Amérique Latine, a marqué ainsi, d'une façon assez inhabituelle, sa volonté d'être présente d'une manière déterminante dans l'effort d'action de l'ensemble des forces syndicales, au-delà des contraintes traditionnelles, qui servent trop souvent d'alibi et de prétexte à l'immobilisme et au maintien des divisions.

Outre une déclaration unanime de soutien aux travailleurs chiliens, l'assemblée a approuvé les conclusions tirées par la C.U.T.

« Les débats de cette assemblée ont manifesté que les travailleurs et leurs organisations syndicales sont conscients que leurs intérêts sont communs, et que la politique des compagnies multinationales touche directement ou indirectement tous les travailleurs... »

L'affrontement des travailleurs des pays sous-développés contre les entreprises impérialistes s'identifie à la lutte des travailleurs des pays industrialisés et compte sur la solidarité des syndicats, des travailleurs et des forces progressistes du monde.

L'assemblée a confirmé, une fois encore, que les travailleurs et les peuples du tiers monde doivent former avec ceux du monde entier un front commun contre les sociétés multinationales.

Il a été démontré le rôle de première importance que le mouvement syndical joue pour la défense de tous les intérêts des masses laborieuses et des droits des peuples, face à la politique et à l'activité des firmes internationales.

Les compagnies multinationales essaient d'opposer entre eux les travailleurs des différents pays, dans lesquels elles ont implanté leurs filiales. Elles cherchent à les persuader que leurs intérêts sont antagonistes, particulièrement ceux des pays industrialisés, face à ceux des pays en voie de développement.

L'exemple du Chili, où l'agression des compagnies internationales, notamment nord-américaines, a atteint une répercussion mondiale, montre combien la lutte contre ces firmes fait partie de l'action indispensable des peuples pour le respect de leur dignité nationale, de leur souveraineté et de leur indépendance économique ».

AU CHILI, CHAQUE JOUR, IL FAUT CONSTRUIRE LE SOCIALISME, SAUVER LA DEMOCRATIE ET LES LIBERTES

En conclusion, une réalisation positive sur la voie d'une recherche syndicale pour les conditions d'une lutte anti-capitaliste plus massive et plus efficace.

Dans un Chili où l'affrontement anti-capitaliste est présent dans les difficultés et les péripéties quotidiennes de la lutte, on mesure mieux les réalités de la lutte des classes.

Malgré le blocus impérialiste et les entraves des classes dominantes, il faut maintenir le développement économique du pays, et assurer à tout prix la démocratie et les libertés.

Malgré les provocations de la droite et les compromissions de la démocratie chrétienne, malgré les divergences tactiques et stratégiques des forces progressistes, il importe de ne pas décevoir la légitime volonté et l'impatience du peuple d'accéder à tout le pouvoir.

Ainsi, malgré les difficultés réelles de la vie de tous les jours, l'inflation, les pénuries, les manipulations des classes moyennes et bourgeoises, mobiliser les masses, les former à l'exercice du pouvoir acquis pas à pas et sans cesse remis en cause, sont quelques-uns parmi les aspects les plus pesants des responsabilités que doivent exercer non seulement le gouvernement ALLENDE mais, au premier chef, les syndicats et les partis ouvriers, leurs dirigeants et leurs militants, et leurs militants.

En 1973, à Santiago, on ne débat pas des conditions théoriques du passage au socialisme, mais on lutte chaque jour, concrètement, dans les usines, les quartiers, les campagnes et la rue quelquefois, au mépris de sa vie, pour le construire démocratiquement et définitivement.

OBJECTIF

2000

Une campagne, ce n'est qu'un moment.

La syndicalisation : c'est un objectif permanent.

- *Chaque adhérent a-t-il fait un nouvel adhérent ?*
- *Le plan de travail de la section a-t-il été réalisé ?*
- *Le rapport entre les voix obtenues aux élections et le nombre d'adhérents est-il en amélioration ?*
- *Dans le dernier conflit, l'appel aux travailleurs pour soutenir les revendications a-t-il été doublé d'un appel à renforcer l'organisation ?*
- *Avez-vous informé la Fédération de vos résultats ?*

SESSION DE LA BRANCHE SIDERURGIE

Cette session s'est tenue du 5 au 8 avril 1973 à Pont-à-Mousson, réunissant le plus grand nombre de responsables des S.S.E., des Inters C.F.D.T. de la sidérurgie française. Elle avait pour objet, partant de l'analyse critique de deux années d'activité :

— d'approfondir notre analyse de la situation industrielle, ses perspectives et conséquences,
— de dégager des objectifs pour la branche dans le cadre de la politique de la F.G.M.
Le travail réalisé a été important, nous en repreneons ici les grandes lignes.

1° LA SITUATION INDUSTRIELLE

Le plan professionnel réalisé avec les finances de la collectivité, qui a conduit à une série de regroupements, de fusions a eu pour conséquences :

- la suppression de 35 000 emplois,
- une aggravation des conditions de travail,
- les mutations, déclassements, etc...

C'est dans cet état d'esprit que le patronat a élaboré le VIe Plan de développement pour la sidérurgie.

Plan qui a pour conséquences la suppression de nombreux emplois, le démantèlement économique du bassin traditionnel, une aggravation sensible des conditions de travail.

quelques caractéristiques actuelles

Une politique monopoliste

La construction de la nouvelle usine côtière à

Fos (Solmer) par la seule société WENDEL-SIDELOR a fait long feu, le projet était disproportionné par rapport aux possibilités financières du groupe.

Usinor pressenti pour participer à cette réalisation se fait tirer l'oreille, étant en position de solliciter, conditionne sa participation à une aide importante de l'Etat.

Aujourd'hui les décisions sont prises. W.S. et Usinor ont trouvé l'argent nécessaire pour porter à 2,3 milliards de francs les fonds propres de Solmer par un prêt supplémentaire de l'Etat de l'ordre de 1,3 milliard.

Compte tenu du prêt déjà accordé par le F.D.E.S., l'Etat financera donc sans contrepartie plus d'un tiers du coût estimé.

D'autre part, la participation d'un troisième groupe est confirmé, il s'agit de la puissante entreprise

allemande « Thyssen » qui intervient, dans un premier temps, pour un montant de 5 % dans le capital pour atteindre 25 % dans une deuxième étape.

Nous assistons donc au niveau français à un monopole de fait. Usinor et W.S. contrôleront toute la production et le marché des produits plats. Sans compter qu'ils produisent 2/3 de l'acier français et sans oublier dans ce tableau le contrôle des aciers fins par Creusot-Loire et P.U.K.

Un abandon de la recherche

L'I.R.S.I.D. a abandonné toutes recherches fondamentales, bornant ses travaux aux seules études, permettant une application et une rentabilité immédiate, mettant à terme la sidérurgie française dans une situation de dépendance compromettant dangereusement son avenir.

De plus, c'est l'existence même de l'I.R.S.I.D. qui est posée, en ce sens que la cotisation patronale pour financer l'I.R.S.I.D., jusque là obligatoire, est devenue facultative.

Une politique de camouflage

Développement de la pratique des valeurs en portfeuille, qui conduit à l'abandon de la gestion directe, l'éloignement des centres de décision par-là même, de possibilités de contrôle.

Truquage de chiffres à l'occasion des fusions, de mise en location-gérance des installations (W.S.), par exemple : W.S. réévalue ses installations avant de les mettre en location-gérance à sa filiale Sacilor, faisant que cette dernière société amortira 254 millions de francs sortis du néant. Camouflage des bénéfices réels, les produits sidérurgiques sont vendus au prix bas à leurs propres comptoirs de ventes, qui eux réalisent les vrais bénéfices sans que cela apparaisse dans le bilan des sociétés.

LE FINANCEMENT DE LA SIDERURGIE FRANÇAISE DE 1945 A 1970

(source : chambre syndicale de la sidérurgie française)

Pour financer la sidérurgie, les patrons ont utilisé de l'argent provenant de différentes sources :

— crédits bancaires : 7,012 %

Cette forme de financement va en diminuant, 25 % au cours du 1er plan, 10 % lors du 2ème plan, 4 % à l'occasion du 4ème plan. C'est un financement qui coûte cher et de plus, utilisé sur une grande échelle, il risquerait de compromettre le monopole de décision dans certains groupes sidérurgiques.

— les augmentations de capital 7,358 %

C'est la seule source de financement qui fait appel à l'argent des actionnaires, encore que dans l'utilisation de ce moyen il y a beaucoup à dire. En effet, des augmentations de capitaux ne sont-elles pas obtenues par exemple pour la distribution d'actions gratuites financées par l'incorporation de réserves prélevées sur les résultats des sociétés.

— les emprunts obligataires 21,916 %

Il s'agit, pour une très grande part, des sommes provenant du G.I.S. (Groupement de l'Industrie Sidérurgique) qui, chaque année depuis 1953, lance un emprunt acier.

De cette façon, les patrons de la sidérurgie, collectent de l'argent frais, auprès d'épargnants qui ne peuvent faire valoir leur point de vue dans la gestion des sociétés.

— prêts à long terme sur fonds publics principalement 19,916 %

Ce sont principalement des fonds mis à la disposition des patrons de la sidérurgie par l'Etat.

Cet argent provient des contribuables, donc des sidérurgistes pour une part, qui, de plus, le rendront à l'Etat puisque les emprunts seront remboursés par prélèvement sur les résultats des sociétés.

— ressources propres des sociétés 43,795 %

C'est l'autofinancement, l'appropriation par le patronat d'une partie de la valeur dégagée par le travail. C'est de loin la source principale du financement de la sidérurgie.

QUELQUES REFLEXIONS

Depuis 1945, les actionnaires ont au plus apporté 7,358 % du financement de la sidérurgie française. Est-ce à partir de ce financement qu'ils peuvent prétendre à la propriété des installations ?

L'appropriation, par les patrons de la sidérurgie, de l'argent des contribuables (19,916 %) et des ressources dégagées par le travail des sidérurgistes (43,795%) constitue 63,711% du financement de l'ensemble de la sidérurgie. Dans le 5ème Plan, ce pourcentage a atteint 71 %.

La politique patronale qui se perfectionne au fil des années consiste à s'approprier un maximum d'argent sans risquer d'abandonner une miette de leurs pouvoirs exorbitants.

Les seules modifications dans la distribution du pouvoir se font entre les différents trusts sidérurgiques. Par exemple, ce que va perdre WENDEL-SIDELOR sera totalement récupéré par USINOR.



LES CONSEQUENCES DE CETTE POLITIQUE

Au niveau économique

Les plans concertés de production se concrétisent inévitablement par des fermetures d'installations et des réductions d'emplois.

Les investissements sont limités strictement aux installations jugées rentables et de maintien, qui dit maintien, dit accélération du vieillissement. La fermeture d'installation et la baisse d'activité dans les bassins traditionnels atteindront des branches d'activité se rattachant à la sidérurgie, mettant dangereusement en cause l'avenir de ces bassins.

Au niveau des travailleurs

Globalement, le métier de sidérurgiste se dévalorise. Pour eux, restructuration, rentabilité, productivité, se traduisent concrètement par des suppressions d'emplois, mutations, déclass-

ments, pertes de salaires, aggravation des conditions de travail, allongement de la journée de travail par l'allongement du temps de trajet, etc... La politique patronale vise à dévaloriser le métier de sidérurgiste pour favoriser les départs volontaires et conditionner les travailleurs contraints à la mutation.

Autre aspect de cette dévalorisation, la systématisation des contrats temporaires de 6 mois, qui donne au patronat les moyens de jouer avec souplesse sur le niveau des emplois, d'exercer la pression et le chantage permanent sur les travailleurs concernés.

Une politique des salaires et qualification anarchique, anachronique n'ayant aucun lien avec la réalité de la situation.

C'est à partir de cette brève analyse de la situation industrielle, de ses perspectives et conséquences, que la branche sidérurgie a défini ses objectifs et les moyens pour les faire aboutir.

2° ELEMENTS D'ACTION POUR LES S.S.E. DE LA SIDERURGIE

Les responsabilités du pouvoir économique et patronal ayant été précisées, il importe aujourd'hui que les travailleurs de la sidérurgie développent et renforcent leur action sur les objectifs essentiels touchant à leurs conditions de vie et de travail, afin d'imposer par l'action et le débat public des solutions conformes aux intérêts des travailleurs.

Dans ce but les S.S.E. ont à intégrer dans leur politique d'action revendicative, dans le cadre du statut unique pour tous les métallurgistes, deux aspects essentiels :

1°) développer l'action revendicative avec les travailleurs sur les conditions de vie et de travail, 2°) engager et provoquer le débat public pour démontrer que les problèmes posés aux travailleurs, à la population sont directement liés au système économique et au gouvernement qui le soutient.

Dans l'immédiat, l'action doit porter sur les objectifs suivants :

— garantie de l'emploi, de la qualification et des salaires,

- durée et conditions de travail notamment pour les feux continus,
- salaires et classifications,
- amélioration et développement des possibilités d'expression des travailleurs,

Niveau des négociations

Les négociations doivent se situer dans l'entreprise où l'action se développe et au niveau national. Une volonté politique s'est dégagée pour vider de leur contenu les négociations régionales qui ne répondent pas aux critères de progrès de garanties des droits des travailleurs.

EN CONCLUSION

C'est sur ces bases que les travailleurs de la sidérurgie ont engagé et développé l'action démontrant que les objectifs et les moyens d'action proposés correspondent bien à leur préoccupation.

Sommaire

- *Edito* 1
- *La lutte est continue* 2-4
- *Conférence mondiale de la F.I.O.M. des chantiers navals* 5-6
- *Les catégories dans l'entreprise* 7-10

Feuillelet jaune

- *Accord sur la réduction de la durée du travail du 15 mai 1973* 1-8

-
- *Les firmes multinationales face aux syndicats du monde entier* 11-15
 - *Objectif 200 000* 15
 - *Session de la branche sidérurgie* 16-19
-

BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION D'ENTREPRISE

B.R.S. N° 9/73 expédié le 25 avril 1973

SPECIAL ACTION REVENDICATIVE

- L'action se développe... Elle doit être nationale le 4 mai
- Communiqué commun F.G.M. - F.T.M. du 24 avril
- Communiqué F.G.M. du 24 avril
- Communiqué F.G.M. du 24 avril (RENAULT)

B.R.S. N° 10/73 expédié le 3 mai 1973

- L'action revendicative
- Négociations U.I.M.M. REDUCTION DU TEMPS

DE TRAVAIL : CONSULTATION DES SECTIONS
— Souscription 1973

B.R.S. N° 11/73 expédié le 17 mai 1973

ACTION REVENDICATIVE

- Rassembler les métallurgistes sur les objectifs de la F.G.M.
- La F.G.M. ne signe pas l'accord sur la durée du temps de travail
- Le point dans les classifications Groupe Ouvriers 8-9 mai.
- Solidarité nationale aux grévistes de Peugeot à Saint-Etienne

FLASHES

- Référendum national JOC-JOCF Enquête 1973
- A propos de la modification de la loi sur les C.E.

Bi-mensuel N° 377 Juin 73
5, rue Mayran, 75009 PARIS
Tél : 878.14.50 - 878.91.03 CCP PARIS 5350 - 43

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

IMP. ARTESSENE - LEVIN