

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

GG

# bulletin du militant



2-75

# Editorial

## L'U.I.M.M. ... OU LE MEPRIS PATRONAL

Ainsi, peut être traduite l'attitude présente de L'UIMM. Oh !, certes, elle n'est pas pour nous surprendre outre mesure ! Nous n'avons jamais tenu le patronat, fut-ce celui de la métallurgie, pour meilleur qu'un autre. Non, soyons sérieux ... la question n'est pas là.

Nous accusons simplement l'UIMM d'agression à l'encontre des métallurgistes. Cette accusation n'a d'égale que le mépris dans lequel elle tient les organisations syndicales, et sa ferme volonté de faire payer cher, aux seuls travailleurs, la crise actuelle. Les réunions du 12 et 26 décembre derniers, en sont les preuves manifestes. FERRAND et BOURSIER, respectivement Président et Vice-président de l'UIMM., n'annonçaient-ils pas, à cette occasion et à quelques mots près : « c'est une question de vie ou de mort pour nos entreprises ; vous ne vous figurez pas que nous allons les enterrer davantage ! »

En clair, cela veut dire : « Préservons nos bénéfiques, s'il reste des miettes, nous verrons comment vous les répartir, mais ne vous faites pas trop d'illusions ».

*Conclusions :* En 1974, refus de négocier une nouvelle étape de réduction du temps de travail sans perte de salaire, et d'abaissement de l'âge de la retraite.

- Même refus pour 1975,
- Propositions dérisoires en ce qui concerne l'indemnisation des réductions d'horaires pour raisons conjoncturelles,
- Pour les classifications, et après 6 ans de bavardages, réticences manifestes à conclure un accord capable d'apporter une remise en cause véritable de l'anarchie existant dans ce domaine, etc...

Jamais bilan ne fut aussi négatif depuis 6 ou 7 ans. Que s'est-il donc passé à cette époque ?... Mais oui !... C'était en 68... au mois de mai...

Messieurs de l'UIMM., ne vous y trompez pas ! : On ne méprise pas impunément les travailleurs. Ce serait trop facile. Ils refusent de payer les conséquences d'une crise dont ils ne sont pas responsables. Vous le savez bien : les fossoyeurs, ce ne sont pas les travailleurs !

L'histoire ne se renouvelle peut-être pas de la même manière, mais les mêmes causes produisent toujours les mêmes effets.

Ce que vous refusez de négocier aujourd'hui, les travailleurs l'obtiendront d'une autre manière. La F.G.M., pour sa part, ne ménagera aucun effort, pour qu'il en soit ainsi.

Le Secrétariat National

# QUESTIONS SUR L'EMPLOI...

## Comment ne pas jouer le jeu du capitalisme ?

Emploi, problème clé de tout système économique. En cette période de crise, le système capitaliste montre son vrai visage : il porte atteinte à l'emploi des travailleurs pour se restructurer et repartir de plus belle.

Début 1975 : plus de 500 000 chômeurs partiels et 20 000 licenciés, rien que dans la métallurgie. Les militants sont confrontés à une tâche difficile : ne pas baisser les bras mais au contraire, expliquer pour mobiliser les travailleurs malgré la pression conjuguée du gouvernement et du patronat qui veulent contraindre les travailleurs à avaler une pilule bien amère : le chômage.

Parmi les questions soulevées à l'occasion des difficultés d'emploi, beaucoup posent aux militants des problèmes complexes ; par exemple :

- 1 - Ces licenciements et réductions d'horaires sont-ils liés au prix du pétrole. Sinon, quelle est l'ampleur de la crise ?
  - 2 - Quelle va être l'évolution de la situation, en 1975, en France ?
  - 3 - Quels objectifs devra-t-on mettre en avant ?
  - 4 - Y-a-t-il un problème particulier pour les cadres ?
- 5 - Comment garder le contact avec les chômeurs ?

Dans ce B.M., voici quelques éléments de réponse.

### 1ère question : le chômage et la crise ?

La crise du capitalisme.

Les médecins se penchent au chevet d'un grand malade : il est très atteint. Il a déjà eu des attaques, bien sûr, mais cette fois, son compte est bon, il va mourir... alors, il faut être prêt à bien des concessions !

Et bien non, le capitalisme n'est pas ce qu'on peut appeler « un malade... » N'espérez pas trop qu'il va tout-à-l'heure, s'effondrer... Les crises ? Mais cela constitue précisément une donnée essentielle du système capitaliste. Après chaque crise, le capitalisme non seulement ne s'effondre pas, mais repart de plus belle, en aggravant un peu plus les inégalités de toutes sortes, l'aliénation des hommes.

La crise est sensible dans les pays capitalistes, depuis les années 1960.

En France, 1968, en redistribuant un peu les revenus par l'augmentation importante du S.M.I.C., avait donné un coup de fouet dont l'effet s'estompait progressivement. Bien avant l'augmentation des prix du pétrole, plusieurs éditoriaux du B.M. insistaient sur l'aggravation de

l'inflation, sur la gravité du désordre monétaire international : ainsi, le dollar (une once d'or valant 32 dollars), était depuis la guerre de 1939-1945, l'élément de référence, intouchable des échanges capitalistes. Mais, en quelques années, le prix de l'or en dollars a été multiplié par 5... le système n'a plus de référence, les monnaies flottent...

Il n'est pas nécessaire de bien comprendre la technique monétaire, d'ailleurs très complexe, pour se rendre compte de ce fait fondamental : le système capitaliste flotte, les explications et les modèles courants ne marchent plus, il faut trouver autre chose.

Pourquoi cette crise profonde ?

Bien sûr, il y a le refus des pays du tiers monde de vendre leurs matières premières à bas prix, de rester en permanence au service des peuples les plus riches. Mais il y a aussi les luttes des travailleurs des pays capitalistes, luttes sur les salaires, sur les conditions de travail, sur le contrôle national des richesses, luttes qui, toutes, poussent le capitalisme dans ses retranchements. En effet, le relèvement radical du prix du pétrole, s'il ne modifie pas profondément les équilibres, a, cependant, été un révélateur (tous les pays capitalistes ne se trouvent pas d'ailleurs, et de loin, dans la même situation du point de vue des besoins en pétrole, et l'unité des capitalistes ne sera pas, là-dessus, facile à faire... ! Les U.S.A., gros producteurs de pétrole, ont organisé la hausse...)

La solution de cette crise suppose donc, pour les capitalistes, une action à deux niveaux :

- sur les peuples jadis dominés pour régulariser une nouvelle forme de relation (la menace de guerre a d'ailleurs été proférée par Kissinger et Ford),
- sur la classe ouvrière de chacun des pays qui doit s'assagir pour permettre la restructuration. C'est, dans tous les pays, l'appel à l'union sacrée des patrons et des ouvriers. A la télévision, Giscard d'Estaing regrette que la classe ouvrière française ne soit pas aussi coopérative que celle d'autres pays. Quelle est, en fait, la perspective en France, pour 1975 ?

## 2ème Question : En France, en 1975 quelle situation économique ?

« Au total, le chômage pourrait passer de 3 % de la main d'œuvre, à 5 %, soit presque un million de demandeurs d'emploi. Leur nombre croîtrait de 300 000 en cours d'année, ce qui est cohérent

avec l'augmentation de la population active (+ 200 000) et une perte de plus de 50 000 dans les emplois offerts par l'économie. » (L'Expansion, janvier 1975). Il s'agit là d'une hypothèse « raisonnable », qui ne tient même pas compte du chômage partiel. On peut donc s'attendre pour 1975, à un million de chômeurs.

Un grand nombre de demandeurs d'emplois potentiels, jeunes, femmes, risque fort, d'ailleurs, de ne même pas s'inscrire à l'agence de l'emploi. La situation de nombreux travailleurs immigrés va être difficile. Et quant au chômage partiel, ira-t-on également jusqu'au chiffre de 1 million, mais pour la seule métallurgie ?

Cette situation de l'emploi en 1975 a été organisée dès Avril 74 par Giscard d'Estaing, secondé ensuite par Chirac et Fourcade.

Le 2ème semestre 74 a, en effet, été consacré à la mise en œuvre de *MESURES DE CONDITIONNEMENT*, destinées à faire accepter l'austérité

- action sur l'indice des prix pour réduire la poussée inflationniste à moins de 1 % par mois,
- freinage des salaires
- développer le chômage partiel plus supportable socialement que le chômage total,
- rendre plus indolore les licenciements, en renforçant l'indemnisation financière.

L'ensemble de ces mesures devant permettre une pause favorable à la réorientation de l'économie vers les échanges extérieurs.

Et bien, jusqu'alors le plan Fourcade s'est accompli, comme à la parade.

— Le taux d'inflation s'est ralenti en Novembre et Décembre 1974, l'indice INSEE se stabilisant pour l'année à 15 %.

— Les salaires au 3ème trimestre 1974, sont en ralentissement par rapport au 2ème trimestre. Compte tenu des licenciements et du chômage technique, la masse salariale distribuée au 4ème trimestre va être inférieure à celle du 3ème (ceci est contraire à la situation habituelle).

— Le chômage partiel a atteint effectivement des niveaux inconnus (500 000 en décembre 74 dans la métallurgie) et ma foi, cela se passe sans dommage pour le gouvernement.

— l'indemnisation du chômage total a été sérieusement renforcée par l'accord du 14 octobre 1974, qui a fait l'objet d'une intensive propagande gouvernementale. Même propagande pour l'accord du 19 NOVEMBRE 1974 (non signé par la CFDT et la CGT) qui lui, n'apporte rien de nouveau.

— Enfin, le déficit commercial a été réduit au-delà de toutes espérances.

Le capitalisme français semble donc en excellente santé. Ceci confirme d'ailleurs une note établie en Avril 1974 par la C.F.D.T. :

« L'accélération des restructurations imposées par la crise économique mondiale peut très bien avoir un effet favorable pour le capitalisme français. Il suffit de parvenir à convaincre les travailleurs de payer de leur sacrifice l'aménagement nécessaire ».

Ce qui est sûr, c'est que le capitalisme français entre dans une phase de restructuration intense. Le pouvoir va essayer d'intervenir au maximum (plans sectoriels de d'Ornano), en mettant davantage les fonds d'Etat au service des entreprises. Il est toutefois évident que de l'Etat, les entreprises acceptent l'argent à condition de rester maîtres de la politique. Avec les firmes multinationales, ou avec le Baron Empain, ou encore avec Ambroise Roux, le ministre de l'industrie ne fait pas ce qu'il veut... !

### Analyse par secteur

Qu'est-il prévu pour 75 dans les différents secteurs de la métallurgie ?

— *Secteur Automobile* : 400 000 travailleurs concernés

*Perspectives 75* : Suite de l'opération de restructuration autour des deux groupes : Renault d'une part, Peugeot /Citroën d'autre part — essais de diversification.

● Croissance plus lente de 3 % par an au lieu de 10 % précédemment ; cela reste correct.

● Difficultés plus grandes pour les sous-traitants.

— *Secteur Construction Electrique* : 450 000 travailleurs concernés

*Perspectives 75* : ● Secteur très différencié, annonce + 7 % en volume en 75 contre 10 % en 1974.

● Electrotechnique et équipement électronucléaire : développement important pour exportation.

● Téléphonie : la progression doit se poursuivre.

● Electroménager : croissance ralentie

● Informatique : sort lié aux décisions gouvernementales.

● Composants électroniques : entrée possible dans le creux de la vague.

— *Secteurs Industries Mécaniques* : 900 000 travailleurs concernés

*Perspectives 75* : ● Les P.D.G. d'Alstom et de Creusot Loire sont très optimistes.

Le gros équipement sera un secteur en grand développement : croissance accélérée par rapport au passé pour l'exportation et l'équipement électronucléaire. Aboutissement de l'affaire Marine Firminy. Boom sur le matériel ferroviaire. Difficultés cependant pour le petit matériel (moteurs). Pour l'ensemble de la mécanique, problème de la concurrence avec l'Allemagne qui, pourtant, ne devra pas empêcher la reprise.

— *Secteurs Aéronautique et Spatial* :

*Perspectives 75* : ● Les 2 /3 du secteur consacrés au militaire (contre 50 % dans les premières années 70) vont conférer à ce secteur une grande prospérité, malgré les difficultés dans le secteur civil qu'il s'agira de rationaliser.

● Dans le spatial (C.N.E.S.) l'évolution de la situation dépendra de la volonté gouvernementale.

— *Secteur Sidérurgie* : 150 000 travailleurs concernés

*Perspectives 75* : ● Les profits considérables des années précédentes ne seront sans doute pas atteints. Nécessité d'une certaine reconversion : baisse des tôles minces (automobile) et des ronds à béton (bâtiment) au profit des tôles fortes (industries d'équipement).

Les sidérurgistes, qui se sont payés le luxe de se battre pour racheter Marine Firminy, ne paraissent pas inquiets pour l'avenir.

### Quels objectifs, quelle riposte syndicale ?

Bien sûr, la tâche prioritaire reste l'explication, l'information, souci n° 1 des sections syndicales. *Objectif* : Refuser le licenciement, le chômage partiel, la logique capitaliste, plus facile à dire qu'à faire !... sans doute.

Les conflits sur l'emploi montrent cependant qu'il n'est pas forcément utopique de refuser la fatalité du licenciement. Il y a un an, le 20 janvier, était signé l'accord de Dôle qui mettait fin au conflit LIP, même si ensuite, il a fallu se battre pour faire réintégrer tous les LIP dans Palente. Les sections syndicales doivent utiliser cet anniversaire pour informer les travailleurs.

La lutte sur l'emploi a aujourd'hui deux aspects : le licenciement et le chômage partiel.

● *Les licenciements* : il faut exiger la mise en place d'une *instance de recours suspensif* en cas de menace de licenciement collectif pour être en mesure de réaliser un travail collectif, qui permette d'éviter tout licenciement ou, au moins, de négocier un véritable reclassement.



● *Le chômage partiel* : pour que le chômage partiel, voulu et organisé par le patron, soit payé par le patron et non par le salarié, les travailleurs doivent se mobiliser pour obtenir les garanties suivantes :

- même garantie pour les heures au-dessus et au-dessous de 40 h,
- couverture de 90 % des ressources,
- pas de plafond de 320 heures,

Il s'agit là de revendications spécifiques. Cependant, la période de chômage plus important ne doit pas faire négliger les revendications plus classiques, au contraire, car elles prennent alors une toute autre dimension :

#### *La progression du pouvoir d'achat :*

Nous n'avons pas à faire de concessions. Il faut se battre pour un salaire garanti qui progresse plus vite que les prix. Ce n'est pas avec une politique d'austérité que l'on répondra aux préoccupations légitimes des travailleurs et que l'on sortira de « leur » crise, bien au contraire.

#### *La réduction de la durée du temps de travail, sans perte de salaire.*

Les vacances forcées que les entreprises ont imposées aux salariés à la fin de l'année 1974, représentent un danger si on ne force pas le patron à payer totalement le chômage : les patrons peuvent en effet prendre l'habitude de jouer sur

les vacances des salariés pour organiser à leur guise leur production.

Il faut donc contraindre l'U.I.M.M. à négocier la réduction des horaires dans la métallurgie pour enfin, aboutir à la semaine des 40 heures.

Les sections syndicales, les syndicats doivent sensibiliser sur cet objectif, en dénonçant le scandale qui consiste à faire travailler 43 à 46 heures, voire plus, dans certaines entreprises alors que des milliers de chômeurs ne trouvent pas d'emploi.

#### *Abaissement de l'âge de la retraite*

Là encore, la période de crise donne toute son actualité à cette revendication essentielle et populaire parmi les travailleurs. La durée moyenne de vie n'est que d'un peu plus de 68 ans pour les hommes. Ce n'est pas beaucoup 3 ans de retraite ! Surtout qu'il ne s'agit là que d'une moyenne et que, dans les professions les plus dures, la durée de vie est encore plus faible : on y meurt avant d'avoir gagné sa retraite.

Il faut suivre, contrôler les mises en retraite et exiger que les départs soient compensés par des embauches et non pas par un surcroît de travail pour ceux qui restent. Là encore, un travail systématique s'impose pour populariser nos revendications.

## Question : Les cadres payent-ils plus la crise ?

Une campagne est menée actuellement de tous bords sur le malaise des cadres. L'« Humanité » consacre une page entière aux milliers d'ingénieurs en chômage à Paris. Tous les journaux, de tous bords, affirment que la situation est dramatique. Que faut-il en penser ?

— *Sur le chômage partiel.* Alors là, c'est net, les ingénieurs et cadres sont, en général, favorisés. Dans la plupart des entreprises, leur forfait a été maintenu intégralement alors que les ouvriers et employés étaient mis en chômage partiel. C'est le cas, notamment, dans l'automobile où il y a eu 150 000 chômeurs partiels. *C'est normal* que les travailleurs aient leurs revenus garantis. C'est ce que la C.F.D.T. réclame pour tous les travailleurs.

En période de chômage partiel, les directions pensent qu'il faut garantir le salaire des cadres : bravo ! mais battons-nous pour que cette mesure soit étendue à tous les salariés.

— *Sur les licenciements :* Alors là, c'est vrai, tout le monde est traité à la même enseigne. Adieu la concertation, les privilèges, les avantages. ! Cadre ou non, c'est le licenciement.

Bien sûr, il existe des différences, de ce point de vue, entre Paris et la Province. Il y a souvent plus de cadres dans les centres de la Région Parisienne et ils font davantage les frais de l'opération. Au contraire, en Province, ce sont souvent les productifs qui trinquent.

Les sections syndicales C.F.D.T. sont en très bonne position pour prendre en charge ces problèmes. La situation présente met en évidence que tous les salariés vivent, en fait, la même situation : exploitation maximum quand ça marche, rejet sans discussion quand les affaires tournent mal.

Il s'agit donc de faire preuve de pédagogie : ne pas écraser avec des « vous voyez bien qu'on avait raison, vous vous êtes fait avoir une fois de plus ». L'attitude syndicale c'est, au contraire, de prendre en charge les problèmes quand ils se posent pour, collectivement, apporter des vraies solutions.

## Question : Comment garder le contact avec les chômeurs ?

Un million de chômeurs en 1975 ?

Personne ne connaît bien sûr le chiffre exact de chômeurs en France au Printemps 75. Une seule certitude : il sera très élevé, le plus élevé depuis

la guerre de 39 /45. L'histoire, l'expérience montrent que la période de chômage est difficile à supporter, psychologiquement et matériellement, malgré les aides de toutes sortes et que ce grand nombre de chômeurs est, à cause de son nombre, un enjeu politique. Le syndicat, la section syndicale doivent donc garder le contact avec les chômeurs.

Les licenciés vont en effet constituer, en 75, l'armée de réserve idéale dans laquelle les patrons pourront puiser leur main-d'œuvre au fur et à mesure du redémarrage escompté de l'économie. Pour la plupart, les chômeurs réintégreront leur entreprise ou, au moins, une autre entreprise métallurgique. Bien sûr, certaines entreprises, les canards boiteux selon d'Ornano, vont disparaître au profit d'autres plus rentables qui vont disposer d'un personnel formé, pressé de travailler, après avoir été payé par la collectivité pendant les mois de chômage.

Si l'entreprise n'a pas fermé ses portes, mais continue son activité, la section syndicale doit suivre l'évolution des effectifs, imposer la réembauche, en priorité, des licenciés, exercer une pression permanente sur l'entreprise, sensibiliser le personnel qui est resté au travail sur sa responsabilité vis-à-vis de ceux qui sont au chômage. Cette responsabilité a les conséquences suivantes :

- refus des heures supplémentaires,
- refus de faire le travail des licenciés,
- baisse des cadences,

Plusieurs conclusions apparaissent nettement :

— Développer la riposte des travailleurs, de tous les travailleurs face aux manœuvres gouvernementales et patronales tendant à présenter la crise comme un fait inéluctable, en s'opposant à tout licenciement, à toute forme de chômage partiel non indemnisé.

— Conquérir l'information, la traiter, la populariser, éléments nécessaires pour la formulation des revendications, et faire progresser la prise de conscience des travailleurs.

— Développer la syndicalisation des travailleurs. Contrairement à l'idée trop souvent ancrée chez les militants, c'est dans les périodes difficiles que les travailleurs sont le plus réceptifs à comprendre l'importance et la nécessité d'un syndicalisme puissant et organisé. Une condition à cela : savoir faire connaître et exploiter les résultats acquis et les garanties obtenues grâce à l'action organisée des travailleurs et à la puissance des organisations syndicales qui les ont soutenus. En effet, les conflits comme LIP, RATEAU, TITAN-CODER, et les autres moins connus, ont démontré que les travailleurs n'acceptent pas les impératifs du pouvoir.

# LES TRAVAILLEUSES DANS L'ACTION SYNDICALE

Le 19 décembre 1974, la C.F.D.T. et la C.G.T. ont rendu public l'accord interconfédéral sur les revendications des femmes salariées. On trouvera dans *Syndicalisme-Hebdo*, N° 1528 du 26 décembre 1974, le texte intégral et son analyse.

Cet accord est important. Résultat de la réflexion des deux Confédérations, il a permis d'approfondir réciproquement leurs positions et il manifeste leur convergence sur les causes de la surexploitation des travailleuses et permet d'engager l'action.

Depuis de nombreuses années, entre la C.F.D.T. et la C.G.T. persistaient des divergences importantes, tant sur la nature de l'exploitation que sur les revendications.

Pour la C.F.D.T., changer la condition des travailleurs, c'est d'abord, et avant tout, lutter contre le capitalisme et transformer la société, mais les préjugés sexuels et l'idéologie, qui tiennent la femme en état d'infériorité et de subordination, issus des traditions judéo-chrétiennes, véhiculés par le capitalisme, n'en sont pas pour autant vaincus. Il est donc important

que la lutte de classe soit menée de manière à faire reculer les idées préconçues sur la place des femmes dans la société.

Sans tomber dans la lutte des sexes, souvent prônée par certains mouvements féministes, et que l'on retrouve dans les discours gouvernementaux d'aujourd'hui, il convient d'intégrer dans nos luttes anti-capitalistes, la dimension nécessaire de la libération de la femme.

Tout naturellement, une telle analyse amène la C.F.D.T. à refuser toutes revendications ségrégationnistes renforçant la marginalisation des travailleuses.

La C.G.T. était loin de partager ce point de vue. Pour elle, la seule lutte contre le capitalisme devait modifier en profondeur les rapports hommes / femmes. Considérant que les travailleuses étaient dans une situation « à part », des revendications « pour les femmes » étaient mises en avant (telle la retraite à 55 ans pour les femmes), et qui confortaient les discriminations sexuelles.

Ainsi, depuis des années, C.G.T. et C.F.D.T. menaient des luttes portant sur les problèmes spécifiques des travailleuses, mais sans analyse et revendications communes. On peut donc considérer que l'accord qu'elles viennent de réaliser en commun manifeste une évolution de la C.G.T., un affinement de nos positions et constitue une base sérieuse pour aller plus avant.

Par décision de l'O.N.U., l'année 1975 a été proclamée « Année Internationale de la Femme ». En France, le Gouvernement va faire beaucoup de tapage, organiser des manifestations diverses ; la télé, la radio, la presse vont consacrer de nombreuses émissions et articles aux problèmes de la femme.

Beaucoup d'opérations spectaculaires, mais mystificatrices : genre F. GIROUD. La couleur est du reste annoncée : « Ce sont surtout les hommes qui sont responsables des inégalités qui frappent les femmes, » dit le gouvernement et d'ajouter : « les changements politiques n'y peuvent rien ». Face à l'offensive du pouvoir, l'action commune sera donc nécessaire.

Pour la F.G.M., l'année 1975 sera un temps fort de la lutte de tous les travailleurs contre la surexploitation dont sont victimes les milliers de femmes au travail, et, plus particulièrement, les 600 000 que comptent les entreprises de la métallurgie.

La mise en œuvre des décisions du 36<sup>ème</sup> Congrès et de l'accord interconfédéral dans les S.S.E. doit être déterminante et permettra de corriger un certain nombre de faiblesses généralement rencontrées.

Les S.S.E. doivent s'attacher à ce que les travailleuses participent nombreuses aux luttes qui sont menées pour la satisfaction des revendications communes à tous. Les femmes ne sont pas à part de l'ensemble de la classe ouvrière, et leur participation aux luttes sur des objectifs qui les concernent, elles aussi, doit être développée. Mais les femmes sont tenues en état d'infériorité, au travail comme dans la société ; cela implique donc des actions et revendications appropriées qui prennent en compte ce qu'elles vivent réellement. Mais ces revendications et actions ne seront pas le fait des seules femmes ; c'est, là encore, l'ensemble des travailleurs qui se doivent d'agir.

Nous devons donc approfondir la réflexion sur la cohérence de notre pratique syndicale et la place des travailleuses dans l'organisation.

## LA PRATIQUE SYNDICALE.

Ces dernières années, la participation des femmes aux luttes s'est élargie, c'est sans nul doute une évolution à laquelle nous avons contribué. Mais ces conflits n'en sont pas moins révélateurs des lacunes de notre action syndicale. Ainsi, ils n'ont pas toujours permis à des travailleuses d'accéder à des responsabilités et n'ont pas toujours contribué à faire progresser la prise de conscience sur la nécessaire libération de la femme.

Parfois, au contraire, certaines campagnes d'informations ont été engagées, par exemple sur l'aliénation des tâches familiales, la contraception, l'avortement, etc..., mais sans que soit fait précisément le lien direct avec ce que vivent concrètement les travailleuses, et sans établir le lien avec ce qu'elles subissent dans l'entreprise.

Parfois encore nombre d'actions « pensées » par les seuls hommes ont échoué lamentablement, car qui connaît mieux que quiconque les problèmes des femmes, sinon elles-mêmes ?

Si nous voulons que les luttes efficaces soient menées pour changer « la condition féminine », les S.S.E. doivent accélérer leur recherche sur la conduite des luttes, dans lesquelles les travailleuses ne prennent pas toujours leur place. Il ne suffit pas de clamer partout que les femmes sont des travailleuses comme tout le monde. Certes, la C.F.D.T. se refuse d'avancer des revendications « pour les femmes » qui ne s'attaquent pas aux racines économiques et idéologiques, mais trop souvent, cela n'a-t-il pas été un alibi pour ne pas s'attaquer au caractère spécifique de leur exploitation et adapter l'action en conséquence ?

La nature féminine, comme le disent les porte-paroles capitalistes qui s'accommode bien de la situation actuelle, n'existe pas. Mais dans sa vie de tous les jours, la femme subit un statut inférieur, car, qu'elle travaille ou non, elle est constamment agressée par une société qui n'est pas faite pour elle, et par elle.

Cela explique les bas salaires, les catégories et classifications les plus basses ; main-d'œuvre d'appoint, elles sont les premières touchées par le chômage, elles subissent les conditions de travail les plus dures, la discrimination en matière de formation et ce, depuis leur enfance.

Les équipements collectifs inexistants, ce sont elles qui le ressentent le plus durement. Sans oublier que l'éducation sexuelle, la contraception, l'avortement, des sujets qui concernent tous, bien souvent, au nom de la répartition des rôles, c'est la femme qui les supporte seule.

Nombre de travailleuses considèrent cette situation comme fatale, d'autres ne sont pas conscientes de certains aspects et il appartient à l'organisation syndicale de modifier la formation, l'information, l'action en conséquence.

Nos luttes doivent contribuer à casser le processus de discrimination sexuelle qui permet la surexploitation dont sont victimes les travailleuses ; pour cela, les revendications doivent être élaborées à partir de leur situation. Aujourd'hui, l'emploi, les classifications, les conditions de travail, la formation permanente ont des aspects spécifiques pour les travailleuses et justement soulignés dans l'accord interconfédéral. Sur ces objectifs, peuvent s'engager des actions de masse.

## LA PLACE DES FEMMES DANS L'ORGANISATION

« ...on ne fera jamais le socialisme avec une moitié de la classe ouvrière dominée par l'autre ». Ed. MAIRE. »

Si nous voulons que nos luttes transforment la situation d'infériorité faite aux femmes, nous devons permettre dans la C.F.D.T., la F.G.M., qu'elles y prennent la place et le pouvoir qui leur reviennent. La sous-représentation des travailleuses dans les structures syndicales, leur absence dans les lieux de confrontation, d'analyse, de décision, nous met dans une situation de connaissance incomplète de la classe ouvrière.

Si les militants « hommes » n'ignorent pas les faits qui marquent la condition féminine, ils ne les voient pas, ou au mieux, les vivent différemment. S'ils en connaissent certains aspects, d'autres leur sont totalement étrangers ; qui donc, autre que les femmes, peut amener la structure à agir contre l'agression dont elles sont victimes.



### **Parmi les chômeurs, les femmes sont les plus nombreuses**

Selon les chiffres du Ministère du travail, statistique de novembre 1974 :

— 693 500 « demandeurs d'emploi » étaient recensés.

— parmi ceux-ci 361 050 femmes, soit 52 %

— parmi celles-ci 194 000 avaient moins de 25 ans.

Les qualifications les plus touchées :

les employées :	221 000
les O.S. :	62 000
les manœuvres :	42 000
les professionnels :	18 000

Mais il ne suffit pas d'assurer une représentation minimale, il est impératif que les S.S.E., les Syndicats mettent les travailleuses en capacité de faire modifier la manière habituelle d'aborder les problèmes et d'élaborer les revendications dans une C.F.D.T. à dominante masculine.

Aujourd'hui, la C.F.D.T. reproduit en son sein les rapports hommes / femmes de la société. Il est vrai que les travailleuses sont différentes du type de militant qui est à l'origine du mouvement syndical, elles « échappent » à l'image orthodoxe du militant « type ». Mais nombre de militants ont encore de la femme une image traditionnelle et, s'ils reconnaissent de bonne foi qu'elle a à participer à la lutte, ils se refusent objectivement à ce qu'elle prenne des responsabilités.

Ils sont confortés en cela par le fait que nombre de travailleurs... et travailleuses estiment les femmes peu compétentes dans l'activité syndicale : « c'est une histoire d'hommes ».

Pour que la S.E.E. accueille des militantes, ne faut-il pas, préalablement, que celles-ci abandonnent tout espoir de faire prendre en charge toute la condition des travailleuses ? Les S.S.E., animées par des hommes, sont dans une attitude telle que nombre de militantes disent qu'il n'y a pas de langage permettant de communiquer leur expérience, et sont obligées de se conformer, non sans difficultés, au rôle que l'on attend d'elles dans la S.S.E.

Dans nos organisations, c'est l'homme qui est le critère de référence. Tout y est apprécié en fonction de ce qui est bien ou mauvais pour l'homme.

Ce sont les militants qui décident pour les travailleuses, sur tout ce qui les concerne, en fonction de l'idée qu'ils ont du rôle et de la place de la femme dans la société.

Autre élément : la sujétion qui pèse sur les travailleuses est telle (horaires, transports, cadences, double journée, exclusive familiale), qu'il est hypocrite de leur laisser croire qu'elles peuvent jouer un rôle déterminant dans la vie syndicale, en leur laissant porter pratiquement seules, les rôles familiaux traditionnels.

Combien de militants, de S.S.E., font état de « l'agressivité » de certaines militantes, lorsqu'elles parlent de leur situation.

Constamment agressées par la société, c'est elles que l'on croit agressives lorsqu'elles visent, sans succès, à communiquer leur expérience (tout comme les jeunes, les immigrés, etc...).

C'est donc la présence, la participation des travailleuses dans les organisations de la F.G.M., qui sont posées. La réflexion doit s'engager ; sinon nous courrons le risque de ne pas mener des luttes efficaces contre les actuelles conditions de vie particulières aux travailleuses, et de ne pas intégrer dans notre lutte de classe, la dimension nécessaire de la situation des femmes.

Comme le rappelle les deux Confédérations, si nous voulons nous attaquer à tous les aspects de la surexploitation des travailleuses, nous devons mener simultanément :

- une action en vue de la satisfaction d'une série de revendications particulières qui prennent en compte la réalité actuellement vécue par les femmes salariées,

- un effort permanent d'explication pour faire progresser la prise de conscience nécessaire de ce que devrait être la place et le rôle des femmes en pleine égalité avec les hommes. Cet objectif se réalisera pleinement dans une société vraiment nouvelle, débarrassée progressivement des conceptions erronées qui sont confortées par la persistance des inégalités.

Toutes les S.S.E. et syndicats de la F.G.M. sont concernés.

# RAPPORTS PARTIS SYNDICATS

## dans l'action pour aujourd'hui et pour demain

Les relations syndicats-partis ont toujours posé des problèmes difficiles au syndicalisme qui fonde son action sur l'indépendance de son analyse et de sa stratégie.

La prise de conscience de la dimension politique de l'action d'un syndicalisme, qui s'affirme de classe, conduit naturellement à confronter ses perspectives avec celle des partis, qui ont pour objet de construire, dans les faits et globalement, le socialisme.

La réflexion sur les conditions et les moyens de cette nécessaire confrontation a débouché, dans la C.F.D.T., sur la définition de la stratégie d'Union des Forces Populaires, dont l'union de la gauche est un élément fondamental. L'autre nécessité de faire progresser la voie autogestionnaire au plan politique a conduit la C.F.D.T. à considérer comme essentielle la constitution d'un grand parti politique, prenant l'autogestion comme clé de voûte de son projet de société. Beaucoup de militants C.F.D.T. sont partie prenante de ce double processus, syndical et politique.

Dans ces conditions, l'indispensable indépendance syndicale, tout en étant réaffirmée, a besoin d'être définie d'une façon nouvelle, positive et active.

C'est pourquoi le Bureau National de la C.F.D.T. a décidé de lancer une réflexion à ce sujet dans toute l'organisation.

Le texte et les questions proposés aux syndicats doivent donc être l'objet de débats dans les organisations.

Leur contribution à la réflexion générale sera, pour la F.G.M., coordonnée au niveau du Conseil fédéral, si elle est adressée 5 rue Mayran.

La F.G.M. versera ensuite, sur ces bases, son apport au niveau du Conseil National confédéral. Les rapports, travaux et résolutions du 36e congrès de Grenoble devraient également aider à discuter des orientations et questions présentées par le Bureau National.

Le Conseil national du 24 au 26 octobre 1974 a estimé indispensable d'approfondir le débat dans l'organisation sur les rapports syndicats-partis dans l'action pour aujourd'hui et pour demain.

---

## Pourquoi cette décision ?

---

Le congrès confédéral de 1964 a déterminé dans le préambule et l'article 1er des statuts confédéraux, les principes de l'action du syndicat et de son indépendance. Le congrès de 1970 a fixé les grands axes des perspectives et de la stratégie de la CFDT. Depuis lors, bien des événements se sont déroulés qui ont permis de concrétiser ces orientations dans les faits et par là même de les préciser et de les compléter.

Il en a été plus particulièrement ainsi pour ce qui concerne les rapports syndicats-partis dans l'action.

L'aggravation de la crise du capitalisme et les progrès des forces socialistes, syndicales et politiques, dans notre pays ont mis en lumière les responsabilités qui incombent à la CFDT pour contribuer à réunir les conditions de changements fondamentaux répondant aux aspirations des travailleurs.

La CFDT a donc été confrontée avec le développement des sections politiques d'entreprise, des propositions plus fréquentes d'actions communes émanant des partis, l'invitation à signer le programme de gouvernement PC-PS, les élections législatives de 1973 et plus encore l'élection présidentielle de 1974, la démarche de restructuration de la gauche socialiste et les assises du socialisme d'octobre 1974, etc.. et plus généralement avec le problème des conséquences politiques de son action.

Chacun, enfin, espère que demain la CFDT se trouvera confrontée à une victoire politique de la gauche dans notre pays.

Les positions confédérales se sont peu à peu enrichies, l'action de la CFDT à l'égard des partis s'est affermie.

Mais la succession des événements n'a pas toujours permis de donner une vue d'ensemble des positions confédérales, de leur logique. Des positions ont dû être prises rapidement sans toujours donner lieu à des discussions préalables suffisantes.

C'est pourquoi, le débat lancé aujourd'hui dans les syndicats par le Conseil national doit permettre aux militants et aux adhérents d'appréhender l'ensemble des positions confédérales en matière de relation syndicats-partis et d'exprimer leur avis, préparant ainsi par une réflexion de masse, les travaux de nos futurs Conseils nationaux. Bien évidemment cette discussion contribuera en même temps à la préparation de notre prochain congrès confédéral de 1976 dont un des thèmes sera justement : l'union des forces populaires.

---

## Le but de ce débat

---

● aider à une bonne information des militants et adhérents sur l'ensemble des positions acquises ;

● vérifier la validité de ces positions ;

● dresser l'inventaire des problèmes rencontrés dans l'action quotidienne (par exemple sections et cellules politiques d'entreprise ; actions communes avec les partis sur les problèmes communs ; responsabilités dans la conduite des luttes) et donc de poursuivre la réflexion pour préparer d'éventuelles positions confédérales complémentaires.

A cet effet, le Bureau national a fait suivre le document de synthèse d'un certain nombre de questions aux syndicats pour lancer quelques pistes de réflexion, à titre indicatif.

● le document de synthèse ci-joint a été réalisé sous la responsabilité du Bureau national. Il reprend l'essentiel des positions prises par la CFDT sur le thème retenu. Ce document est envoyé aux syndicats ;

● les syndicats font connaître leurs avis et leurs réflexions à leur union régionale et à leur fédération et non au Bureau national. Il est nécessaire en effet de respecter le fonctionnement démocratique normal de la confédération ;

— une première discussion aura lieu au Conseil national d'avril 1975. Une brochure en rendra compte. Sa diffusion permettra la poursuite de la discussion et la préparation du Congrès confédéral.

---

## La nature du document de synthèse

---

Nous avons tenté de faire un document court pour qu'il puisse être lu et discuté au moins par tous les militants de la CFDT, serrant au plus près l'essentiel des positions actuelles de la confédération sur les rapports syndicats-partis. C'est donc un document de conclusions ne reprenant ni exposés des motifs, ni développements. Mais la collection de « Syndicalisme-hebdo » permettra à chacun de retrouver les données de tel ou tel événement, de telle ou telle position.

Le document se présente sous la forme de thèmes numérotés de façon à faciliter les propositions d'amendements. Nous avons systématiquement évité de mettre entre guillemets les textes repris de positions confédérales antérieures. Car il s'agit pour les syndicats d'apprécier la synthèse d'ensemble des positions confédérales sur les rapports syndicats-partis dans l'action, et de réfléchir aux problèmes qui se posent.

Une réflexion de toute la CFDT, sur cet aspect essentiel de notre action nous permettra d'être mieux armés pour faire face à nos responsabilités.

LE BUREAU NATIONAL

---

## DOCUMENT ET SYNTHESE

---

### Orientation stratégique de la CFDT

---

(1) **L'ACTION SYNDICALE.** Pour la CFDT, la pratique d'un syndicalisme de masse et de classe consiste à :

■ faire du syndicat l'outil de lutte privilégié des travailleurs, l'instrument qui leur permet d'assurer la conduite des luttes sociales, la mise au point des revendications et l'orientation de la contestation.

■ développer l'action pour les revendications, réduisant ainsi dans la lutte quotidienne, l'exploitation, la domination et l'aliénation des travailleurs ;

■ développer la capacité des travailleurs de décider collectivement de leurs objectifs et de leurs moyens d'action ;

■ rendre les travailleurs conscients de la nature du système capitaliste, de la nécessité du socialisme autogestionnaire et des conditions de sa construction ;

■ élaborer et développer l'action pour imposer des objectifs de transformation de l'entreprise et de la société, des objectifs de mobilisation de masse, susceptibles de conduire au socialisme autogestionnaire ;

■ améliorer le rapport des forces en faveur des travailleurs en luttant contre tous les aspects du système capitaliste : économique, politique, social, culturel et idéologique ;

■ parvenir ainsi au rassemblement conscient de la majorité des travailleurs et de la population dans l'action pour imposer le passage au socialisme.

■ faire découvrir aux travailleurs l'influence directe du capitalisme international sur leurs conditions de travail et de vie et organiser l'action commune des travailleurs des différents pays contre leurs adversaires communs.

Les luttes sociales jouent un rôle moteur dans la transformation de la société. Sans elles, un changement électoral ne saurait suffire à conduire au socialisme.

Pour la CFDT, les luttes sociales doivent être le moyen de développer la conscience socialiste des travailleurs, leur autonomie de pensée et d'action, d'en faire les acteurs du renversement des structures économiques, sociales, politiques et culturelles du capitalisme, les acteurs de la construction du socialisme autogestionnaire.

Ainsi, se développe un processus d'action orienté en fonction du but à atteindre. Dans leur contenu, dans leurs formes, les luttes d'aujourd'hui donnent déjà le sens des transformations nécessaires à imposer dans la société.

L'unité d'action des organisations syndicales anticapitalistes est indispensable au développement des luttes sociales. Elle est un élément permanent de la stratégie de la CFDT.

(2) **LA DIMENSION POLITIQUE DE L'ACTION SYNDICALE.** L'action syndicale a inévitablement des conséquences politiques. Car toute modification des rapports de forces, des rapports de pouvoir est, par nature, politique.

Toute revendication élaborée collectivement pour apporter une solution à un aspect de la condition des travailleurs doit être conçue comme s'attaquant aux causes réelles de leur situation. L'élaboration de la revendication est un acte collectif de classe, une contribution directe à la définition d'objectifs alternatifs à ceux du système capitaliste. Ainsi, la revendication est un trait d'union entre la situation vécue par chacun et les perspectives de tous. Elle a une dimension politique car elle exprime une volonté de bâtir une autre société, d'autres rapports de pouvoir.

De même, les formes de l'action syndicale, en permettant aux travailleurs de prendre en main leur avenir, de résoudre les problèmes qui leur sont posés, assurent la participation active des travailleurs

aux décisions d'action et améliorent le rapport des forces. Les formes d'action de la CFDT expriment l'exigence de nouveaux rapports sociaux ; elles ont une dimension politique.

**(3) L'UNION DES FORCES POPULAIRES.** Si l'ampleur et l'orientation des luttes sociales menées par les syndicats sont des conditions premières du passage au socialisme, elles n'en sont pas des conditions suffisantes. La conquête du pouvoir politique et du pouvoir d'Etat et la prise des pouvoirs économiques dominants impliquent également l'action et l'union des forces politiques, socialistes et communistes.

La prise du pouvoir est le résultat de la conjonction des luttes sociales et politiques, convergentes et complémentaires.

Dans l'indépendance réciproque, le mouvement syndical doit contribuer à établir, avec les partis, des convergences suffisantes pour que la mobilisation populaire se développe sur des objectifs communs de transformation de la société. C'est là une condition pour la solidité et la cohésion de l'union et une garantie démocratique pour l'avenir.

L'union des forces populaires, c'est-à-dire l'union de toutes les forces de gauche qui établissent sur une base de classe, une convergence entre leurs actions et leurs stratégies, permet de réunir les conditions du passage au socialisme. Elle n'est pas d'abord une alliance électorale ; elle exprime avant tout une dynamique de mobilisation et de change-

ment pour renverser le rapport des forces et créer les conditions de la transformation de la société. Mais l'élection doit traduire à un moment donné les progrès réalisés dans la mobilisation.

La position adoptée en janvier 1974 par le Conseil national de la CFDT pour l'union des forces populaires a permis à la CFDT d'intervenir activement pour faire prendre en charge par le candidat de l'union de la gauche les acquis des luttes sociales et politiques et pour s'opposer à toute candidature qui se plaçait délibérément en dehors de la recherche de l'union. Elle a permis une mobilisation sans précédent des militants CFDT dans l'élection présidentielle qui traduisait un affrontement de classe dont l'enjeu pour l'avenir du combat global a été clairement perçu.

**(4) LA CONVERGENCE DES AUTOGESTIONNAIRES.** Conjointement, la CFDT se prononce pour la recherche d'une plus grande convergence entre les forces socialistes autogestionnaires. La crédibilité d'une alternative démocratique et socialiste, pluraliste et durablement équilibrée, implique que sans renoncer en rien à leur autonomie et à leur spécificité, les différentes organisations d'orientation socialiste autogestionnaire, dialoguent, s'enrichissent dans l'action et la réflexion communes pour peser sur des orientations convergentes. C'est le sens notamment des colloques sur l'autogestion organisés par la CFDT avec le PS et le PSU au printemps 1974.

---

## Distinction des fonctions et égalité fondamentale : bases de l'indépendance.

---

(5) La fonction spécifique des syndicats est d'exprimer à tous moments les besoins et les aspirations fondamentales des travailleurs, et d'organiser l'action pour les faire prendre en compte.

La fonction spécifique des partis est de conquérir et d'exercer le pouvoir politique.

Ces deux fonctions ne peuvent être confondues, l'une n'est pas supérieure à l'autre. Toute atteinte à l'autonomie de réflexion et d'action d'une des formes d'organisation du combat ouvrier entraîne un risque grave pour la démocratie, et pour la possibilité de construire le socialisme démocratique.

La CFDT rejette toute subordination du syndicat au parti, qu'elle prenne la forme du syndicat courroie de transmission (comme dans le léninisme originel) ou celle d'une répartition des tâches dans laquelle la définition des perspectives et de la stratégie revient aux partis et la mobilisation de masse aux syndicats (comme dans le léninisme d'aujourd'hui, ou dans certaines conceptions social-démocrates.) La CFDT rejette également toute subordination des partis aux syndicats (comme dans le travaillisme). L'indépendance pour le syndicalisme suppose l'élaboration autonome de son analyse, de son pro-

jet de société, de sa stratégie et de son action. Elle comporte une liberté absolue, une maîtrise totale de sa décision en toutes circonstances quelle que soit la nature des rapports qu'il choisit d'avoir avec ses alliés. Le syndicat ne fixe d'autres limites à sa compétence et à son action que celles que déterminent ses adhérents, dans le respect de sa fonction spécifique.

La distinction des fonctions entre partis et syndicats suppose donc la reconnaissance d'une égalité fondamentale entre les deux formes principales d'organisation que s'est donné le mouvement ouvrier.

L'autonomie syndicale ne peut qu'être engagée, c'est-à-dire solidaire d'un combat global. La recherche de moyens d'action susceptibles de concrétiser cette convergence est la condition du succès. La pluralité des fonctions et des moyens d'action des diverses forces engagées dans le combat commun, les éventuelles tensions entre elles sont un facteur positif de progrès, car elles sont l'expression nécessaire de la complexité et des contradictions du réel.

---

## Les conséquences de la distinction des fonctions des partis et des syndicats

---

### (6) DANS LA CONDUITE DES LUTTES

● Dans l'entreprise, les différentes organisations politiques du mouvement ouvrier s'expriment, mais la responsabilité de la conduite des luttes revendicatives avec les adhérents et les travailleurs reste celle de l'organisation syndicale. Car l'organisation syndicale est l'outil que les travailleurs se sont donné pour leur action revendicative. Elle seule permet d'associer dans l'action le plus grand nombre possible de travailleurs par-delà leurs différences d'opinions politiques et philosophiques.

L'activité politique dans l'entreprise peut viser à faire connaître les positions du parti, à dégager les prolongements politiques de tel événement social à la lumière de leur orientation, à mener telle action spécifiquement politique. Elle ne peut se substituer à celle du syndicat dans l'action revendicative.

● L'existence d'objectifs de transformation communs aux partis et aux syndicats ne doit pas entraîner une confusion des modes d'action des uns et des autres. Chaque organisation tire librement les conséquences qui lui apparaissent opportunes des convergences réalisées ; le syndicat, pour sa part, conserve sa responsabilité spécifique d'élaboration des revendications, de conduite des luttes, de négociations. Cette démarche n'exclut pas la possibilité d'actions communes avec les partis politiques sur des objectifs précis, à partir d'événements importants ou de nécessités qui appellent des ripostes de toutes les forces de gauche.

### (7) DANS LE FONCTIONNEMENT DE LA CONFÉDÉRATION.

Le fonctionnement démocratique de la CFDT repose sur la confrontation des analyses et des points de vue des différentes organisations qui la composent. Ainsi apparaissent des courants syndicaux internes à l'organisation à l'occasion des problèmes qui se posent à elle. Ces courants ne sont pas figés. Leur confrontation contribue à l'unité de la CFDT.

Cette conception de la démocratie syndicale s'oppose à l'instauration, au sein de la confédération, de tendances politiques, ou de fractions, émanant de courants politiques ou idéologiques constituées en dehors de la CFDT. Une telle pratique conduirait à minimiser le rôle et la responsabilité de l'organisation syndicale, à y introduire des élaborations partisans extérieures, à mettre en cause la capacité d'action et d'unité de la confédération, à porter gravement atteinte à sa démocratie interne.

### (8) DANS L'ACTION SPÉCIFIQUEMENT POLITIQUE.

La CFDT estime de sa compétence d'intervenir sur tous les problèmes politiques lorsque les intérêts des travailleurs sont concernés. Elle ex-

prime notamment son point de vue syndical aussi bien lors des élections politiques, qui traduisent un affrontement de classe, que sur les programmes, les déclarations et les actions des partis politiques.

En retour, elle trouve normale l'expression publique des partis sur ses propres positions et actions.

La CFDT estime indispensable l'existence de forces politiques de gauche actives et fortes. Elle souhaite en particulier que se développe une force politique puissante, d'orientation socialiste autogestionnaire, liée aux luttes de masse et ayant une implantation ouvrière réelle.

Elle est donc favorable à l'engagement politique des militants syndicaux. Mais elle respecte la liberté de choix des militants. La CFDT demande à ses militants engagés dans des partis de n'y faire aucune utilisation du sigle CFDT et des mandats syndicaux qu'ils détiennent.

Le Conseil national d'octobre 1974 a ainsi confirmé le jugement positif du Bureau national sur l'appel de F. Mitterrand pour la restructuration de la gauche socialiste, sur la base d'un projet de société, et rappelé la nécessité d'éviter toute confusion dans les fonctions des syndicats et des partis.

La CFDT considère que l'établissement d'un programme de gouvernement relève de la fonction exclusive des partis. Un syndicat ne peut se lier à un tel programme, car la nature d'une organisation syndicale n'est pas de gouverner mais de porter à tout moment les aspirations des travailleurs, de transformer à tout moment les rapports sociaux et les mentalités, d'agir en permanence pour le dépassement des limites des institutions et structures existantes.

Or, un programme de gouvernement prédétermine et programme dans le temps, la satisfaction d'un certain nombre de revendications. Il comporte inévitablement les limites découlant de la conjoncture économique et sociale du moment où il est établi. En conséquence, la CFDT porte une appréciation sur le contenu, l'ordre des priorités, les échéances et les moyens retenus par un programme de gouvernement. Elle détermine son attitude en conséquence en excluant toute subordination de son action à un programme de parti, toute procédure qui conduirait le syndicat à être un agent d'application d'une politique gouvernementale.

Ainsi, la CFDT a donné librement ses appréciations sur le programme de gouvernement PC-PS ; elle en a reconnu l'importance politique, en a approuvé les objectifs qui rejoignaient les siens et en a critiqué les insuffisances.

**(9) DANS L'INCOMPATIBILITE DES MANDATS POLITIQUES ET SYNDICAUX.** La CFDT estime nécessaire de fixer des règles de non-cumul pour éviter toute confusion entre fonctions syndicales et responsabilités politiques.

Un député ou un sénateur ne peut avoir de responsabilité syndicale, y compris de secrétaire de section syndicale d'entreprise.

Tout candidat à une élection de député ou de sénateur voit son mandat syndical suspendu ; si le candidat détient des responsabilités confédérales, il doit s'en démettre.

Pour les mandats de conseiller municipal, de maire, de conseiller général et de conseiller politique régional, étant donné l'extrême diversité des situations, l'incompatibilité est à apprécier par chaque organisation confédérée.

Aucune fonction syndicale confédérale ne peut se cumuler avec une responsabilité politique dans un organisme directeur de parti, national ou départemental.

Il est recommandé aux organisations confédérées de prendre les mesures susceptibles d'éviter toute confusion entre fonctions syndicales et fonctions politiques, y compris au plan de l'entreprise.

---

## Les relations syndicats-partis quand la gauche est au pouvoir

---

Les espérances placées par les travailleurs dans l'alternative de gauche montrent clairement qu'une victoire des forces populaires ne peut se traduire par une gestion « sociale » du capitalisme en crise. Pour la CFDT, une alternative de gauche permettant d'entamer des transformations conduisant au socialisme autogestionnaire suppose la conjonction de trois facteurs :

- la mobilisation consciente de la majorité de la population sur un ensemble d'objectifs communs de transformation ;
- la prise du pouvoir politique par des forces politiques unies, d'orientation socialiste ;
- la mise en œuvre sans retard de la socialisation des principaux moyens de production, d'information et d'échange, de transformations des rapports de pouvoir dans l'entreprise et toute la société, de changements du type de développement grâce à

l'instauration d'une planification démocratique, de la prise en main et de la transformation de l'appareil d'Etat.

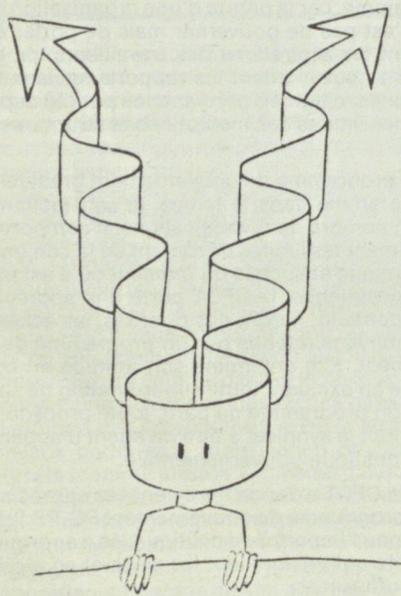
Les capitalistes ne laisseront pas se développer une telle alternative sans réagir, au besoin par la force. La nature de ces affrontements sera fonction de l'état des rapports des forces. Dans une telle éventualité, un gouvernement d'orientation socialiste serait réduit à l'impuissance au lendemain de son élection, s'il n'était à la fois soutenu et entraîné par une action puissante des travailleurs mobilisés sur des objectifs de transformation clairs.

C'est pourquoi, une négociation doit s'instaurer immédiatement entre les organisations syndicales et un gouvernement de gauche arrivant au pouvoir afin de satisfaire les revendications immédiates les plus urgentes et de définir les priorités à atteindre dans les meilleurs délais par les moyens convergents des luttes sociales et de l'action gouvernementale.

En même temps, l'action de masse de la majorité de la population devra se développer pour faire barrage aux éventuelles tentatives, par les forces capitalistes menacées, de sabotage de l'économie ou de blocage des secteurs stratégiques, et pour faire face à de possibles violences minoritaires contre les libertés.

La volonté d'assurer la construction du socialisme démocratique par l'action consciente de la majorité du peuple implique, qu'à tous les moments du processus de transformation, les libertés individuelles et collectives soient respectées et les conditions de leur développement assurées.

Dans l'éventualité de l'arrivée de la gauche au pouvoir politique, il ne s'agira, pour le mouvement syndical, ni de déborder le gouvernement en s'engageant ainsi dans une impasse minoritaire, ni de se satisfaire des limites rencontrées par le nouveau gouvernement en butte à la contre-attaque capitaliste. Il s'agira de développer une action syndicale exigeante quant à la mise en œuvre des objectifs poursuivis, responsable quant aux données générales de la situation, une action de masse et de classe à la mesure de la prise de conscience de la classe ouvrière et de son engagement dans la lutte.



## QUESTIONS AUX SYNDICATS

Le Bureau national de la CFDT a souhaité accompagner ce document de synthèse des positions confédérales sur les rapports syndicats-partis d'un certain nombre de questions posées, à titre indicatif, aux syndicats. Ces questions ne prétendent pas faire le tour de l'ensemble des problèmes qui se posent. Elles ont simplement pour but de préciser quelques pistes de réflexion sur des thèmes souvent évoqués au cours de la période présente.

On peut les classer en deux catégories :

### A. Questions sur l'état actuel des positions confédérales

1 Les syndicats sont-ils d'accord avec l'ensemble des positions exprimées dans le document ? Au contraire, certaines d'entre elles leur apparaissent-elles contestables ou discutables ?

2. Quels sont les compléments nécessaires à apporter aux positions confédérales ? Quelles en sont les insuffisances ?

### B. Questions sur des thèmes qui, actuellement, méritent réflexion

La réalisation de l'Union des forces populaires, la restructuration de la gauche socialiste, la possibilité du développement d'une grande force politique

socialiste d'orientation autogestionnaire ayant une implantation ouvrière réelle vont poser des problèmes nouveaux pour l'action des organisations CFDT. Quelques questions peuvent ainsi être posées :

3 Comment maintenir dans la CFDT une approche syndicale des problèmes politiques, à partir de l'ensemble des problèmes que pose l'action des travailleurs et non à partir des positions des partis.

4 Quels sont les problèmes qui apparaissent ou qui peuvent apparaître entre sections syndicales d'entreprise et sections politiques d'entreprise ? Entre organisations syndicales de branche professionnelle et section politique coordonnée par branche professionnelle ? Comment les résoudre ?

5 Quelles sont la nature et les formes de l'engagement politique pour des militants syndicaux ?

6 Quels sont les principes et méthodes à mettre en œuvre dans les éventuelles actions communes syndicats-partis sur des problèmes communs ? Comment assurer la responsabilité syndicale dans la conduite de ces luttes communes ?

7 Y a-t-il lieu de s'interroger sur nos règles actuelles d'incompatibilité des responsabilités et des mandats politiques et syndicaux ? En quoi, éventuellement, les modifier ?

8 Quel doit être le rôle du syndicat dans la période de transition du capitalisme au socialisme ? Et au-delà, quel sera le rôle du syndicat dans une société socialiste ? Quels aspects resteront constants, quels aspects seront modifiés ?

# DIALOGUE POUR L'UNITE

Désireux de poursuivre notre pratique de concertation et de confrontation entre la F.G.M. et la F.T.M., après avoir invité la F.T.M. à participer aux travaux du 36ème Congrès à Grenoble, nous avons accepté sa proposition d'un « dialogue pour l'UNITE » entre Jacques CHEREQUE, Secrétaire Général de la F.G.M. et Henri TRONCHON, Secrétaire de la F.T.M.

Le texte de cette discussion sera publié dans le premier numéro de la V.O. Métaux de février.

Reprenant les conclusions du 36e Congrès de la F.G.M., cet entretien revêt un intérêt particulier. C'est pour cette raison que nous le publions dans ce B.M. à l'intention de nos militants.

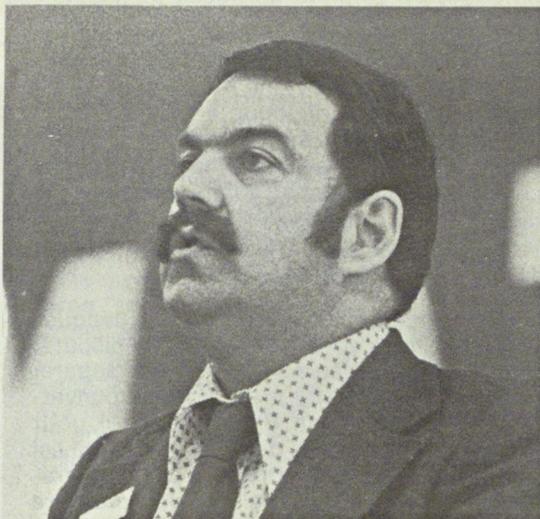
Le dialogue pour l'Unité est engagé depuis des années entre les fédérations de la métallurgie CGT et CFDT. Du bas en haut. Après le 36ème congrès de la fédération générale de la métallurgie CFDT, tenu à Grenoble il y a deux mois, il devrait se développer et préparer de nouvelles convergences. C'est pour rendre compte de cette progression des rapports unitaires que la V.O. Métaux a rencontré au siège de la fédération des métaux CFDT son secrétaire général, Jacques Chérèque, et Henri Tronchon, secrétaire de la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, qui dirigeait une délégation au congrès de la FGM-CFDT. Le dialogue a porté sur trois questions qui ont paru caractériser le mieux le congrès. Les voici avec les réponses que leur ont données les camarades Chérèque et Tronchon... en soulignant que c'est la première fois que la V.O. Métaux interviewe en même temps deux dirigeants de nos deux fédérations.

## UN CONGRES POUR AUJOURD'HUI ET POUR DEMAIN

● « Le 36ème congrès de la FGM-CFDT a marqué une étape, nous semble-t-il. Camarade Chérèque, quelle place peut-on lui assigner dans la carrière de la fédération de la métallurgie CFDT ? Et quel impact peut-il avoir sur l'action revendicative immédiate ? »

● « Dans ta question, je retrouve toute la dimension du syndicalisme pour aujourd'hui et pour demain, a répondu Jacques Chérèque. Dimensions qui supposent deux objectifs : analyser la situation des travailleurs, leurs luttes et dégager les perspectives d'action. Nous l'avons fait. Pour faire face à la situation présente, mesurer la valeur de notre programme d'action, il faut coller aux réalités. C'est-à-dire : créer les conditions d'action de masse, mobiliser les métallurgistes sur les problèmes immédiats les concernant, et naturellement, renforcer les rapports unitaires, facteur essentiel de succès. C'est notre premier constat ».

● « Il est vrai que de plus en plus nous nous battons côte à côte ». Henri Tronchon souligne qu'entre la première invitation d'une délégation CFDT au 27ème congrès de la FTM-CGT dans cette même ville de Grenoble, l'unité n'a pas tourné en rond. Nous avons progressé.



« Aussi, dit-il, ces participations mutuelles à nos congrès respectifs de Grenoble et Dijon en 1971, de St Ouen en 1973 et Grenoble en 1974, sont autant de repères dans la progression de nos rapports unitaires. Même si cette progression a été réalisée « par monts et par vaux », je veux dire malgré les difficultés, en dépassant ou contournant des obstacles. Dans ce cheminement, votre dernier congrès marque indiscutablement une étape ».

● « Ce n'est pas par hasard, poursuit le camarade Chérèque, notre 36ème congrès se tenait dans une période d'intense activité sociale et politique ; les présidentielles qui nous ont forcés à en reporter la date. L'Union de la gauche. Le « presque succès » de son candidat en mai 1974. Depuis le printemps, la situation des travailleurs se dégrade. Pendant les travaux la grève des PTT battait son plein. Tout cela appelait à l'union... impérieusement. Notre congrès en a tenu compte. Mais nos congrès respectifs vont plus loin, ce me semble. Après la lutte des « Lip », des « Rateau », les actions communes dans la sidérurgie, etc., nous devons affirmer la nécessité de changements profonds dans la société... Dans cette évolution nos congrès ont marqué des jalons. Celui de Grenoble étant le dernier en date et le plus marquant. Il a été un congrès « pour gagner ». C'est-à-dire pour faire face au présent, mais aussi pour faire la rupture de demain avec aujourd'hui. En situant cette avancée dans le contexte des luttes pour les

salaires, pour de meilleures conditions de travail, pour l'emploi, les syndicats ont fait preuve de réalisme et de maturité. Aussi nos travaux ont abouti à une résolution votée très majoritairement par le 36ème congrès. Cette résolution inclut les débats unitaires en cours entre nos deux fédérations ».

● Le camarade Tronchon voit pour l'immédiat une application possible de cette résolution sur les débats en cours :

« L'idée d'une convention collective nationale grandit chez les métallos. Elle doit permettre d'approcher la question de la grille nationale des rémunérations, de la valeur du point. Après notre déclaration commune de novembre, dans le prolongement de l'accord entre nos confédérations il semble possible de proposer des formulations claires et communes sur ces points pour mobiliser les travailleurs contre l'UIMM ».

● Revenant sur les participations des uns et des autres aux congrès respectifs des deux fédérations de la métallurgie, Jacques Chérèque remarque qu'elles n'ont jamais revêtu un caractère formel.

« Elles se sont d'emblée inscrites dans les débats des congressistes. Le fait a son importance, dit-il ».

● « C'est vrai, confirme Henri Tronchon. C'est sans doute la raison pour laquelle ces partici-

pations réciproques à nos assises tendent à se prolonger au niveau des Unions Départementales et des Unions Régionales de la métallurgie, comme en Lorraine récemment. Cette pratique facilite le dialogue à tous les échelons et dans les entreprises et devrait porter de plus en plus efficacement sur les questions qui nous préoccupent au sommet comme à la base : l'action de masse, la démocratie, le rôle dirigeant du syndicat, questions qui ont accroché dans le passé ».

- « Et qui accroche encore, poursuit Jacques Chérèque, mais avec la volonté d'en discuter en profondeur. Rien ne devrait nous séparer irrémédiablement. Il y a de grandes convergences en préparation. Parce que, dit-il, pour la majorité du congrès de la CFDT, l'unité est devenue un élément permanent de notre stratégie syndicale. Parce qu'elle ne peut plus être seulement occasionnelle ».

## POURQUOI CE PARADOXE ?

Pourtant les débats du congrès CFDT ont montré à la fois des divergences encore vives dans les entreprises et la volonté de ne pas esquiver les perspectives de l'unité organique. Cela souvent dans la même intervention. Comment expliquer ce paradoxe ?

- « Justement parce que l'unité d'action entre nos organisations et nos militants n'est pas artificielle », explique le camarade Chérèque. « C'est vrai, beaucoup de délégués ont réaffirmé leur adhésion à l'unité d'action dans le même temps où ils soulignaient des difficultés réelles dans les entreprises. C'est vrai, les mêmes ont aussi affirmé leur adhésion aux perspectives d'unité syndicale... à terme. Je crois que le slogan qui préconise l'oubli de ce qui peut diviser pour ne retenir que ce qui unit n'est plus actuel. Il se transforme en un autre : mettre au clair ce qui sépare encore pour en débattre, pour confronter les divergences avec la pratique, pour faire participer les travailleurs à notre démarche unitaire. Ce paradoxe, loin de révéler une faille, montre que nous voulons aller plus loin. Nous voulons éviter le débat purement théorique et ôter tout décalage entre le sommet et la base dans la

pratique de l'unité. Laquelle pratique sera ainsi l'instrument de mesure de nos progrès.

- Le camarade Henri Tronchon précise à son tour :

« Plus on avance dans l'unité, plus les problèmes posés sont de qualité. Puisqu'en luttant ensemble dans les entreprises pour les intérêts des travailleurs nos camarades se posent et posent la question du changement de société, il faut bien aborder ce débat fondamental. Question difficile dans une situation complexe. Pas de recette de cuisine. Pas de réponse toute faite. Et pour aborder à tous les niveaux une recherche commune, il faut progresser encore plus vite dans la pratique de l'unité pour les revendications et l'action. D'abord parce que la question a des implications immédiates sur la défense des travailleurs. Ensuite parce que les perspectives même d'unité organique nous invitent à ce débat... Pour aujourd'hui et pour demain. Même s'il accroche et parce qu'il accroche. C'est pourquoi nous avons apprécié la volonté unitaire qu'ont manifestée et les interventions et les votes, à votre congrès de Grenoble, battant en brèche les conceptions minoritaires qui gênent l'unité d'action de masse des métallurgistes ».

- Poursuivant sa pensée sur les perspectives communes aux deux fédérations, Jacques Chérèque déclare pour finir :

« Parce que nous sommes syndicats de classe, nous avons normalement des perspectives communes. Nous devons les préciser et les ajouter au débat, à cause même des difficultés. Surtout que nous voulons associer tous les travailleurs, même inorganisés, à ce présent de luttés et à l'avenir que nous voulons ».

## DIMENSION POLITIQUE DES SYNDICATS

Dans le débat sur les perspectives socialistes de la FGM-CFDT, les délégués ont nettement marqué leur souci d'aborder franchement un problème aussi ancien que le mouvement

syndical, celui des rapports inévitables entre l'action revendicative et les changements politiques qui entrent aujourd'hui dans les perspectives de la CFDT comme elles étaient dans celles de la CGT. Ils ont voulu donner à cette question vitale une solution originale qui affirme la personnalité de la FGM-CFDT. Quels sont les éléments de cette réponse ?

● Le camarade Tronchon tient à préciser d'emblée une position qu'il avait exprimée au congrès de la FGM-CFDT selon laquelle la fédération CGT est toujours prête à discuter avec la fédération CFDT de l'autogestion, à expliquer ce que nous entendons par gestion démocratique et à « débattre de nos stratégies pour dégager les convergences... » Il ajoute :

« le débat du 36ème congrès apporte un éclairage nouveau sur la recherche de la FGM-CFDT quant à la transformation de la société. Sans vouloir régler une question qui dépasse nos fédérations, on peut assurer que le débat sur ce sujet contribue à lever des équivoques, effacer des préjugés, donc à la recherche de solutions et de démarches qui peuvent être communes ».

● « Pour répondre à la troisième question, nous dit Jacques Chérèque, il s'agit de construire avec tous les travailleurs un syndicalisme nouveau adapté au présent, orienté vers des transformations dont il faut débattre les traits essentiels : socialisation, planification démocratique, autogestion, etc... Nouveau parce qu'il doit dépasser le cadre strict d'une unité qui ne serait qu'une fusion ».

Et de préciser : « la CFDT a fait beaucoup de progrès depuis des dizaines d'années dans sa réflexion sur la dimension politique de l'action syndicale. Ce qui l'a conduite à se prononcer au congrès confédéral de 1970 pour un type de société socialiste et pour une stratégie qui y conduise. De ce point de vue notre 36ème congrès marque un point de non-retour. Nous prenons en charge l'action syndicale pour des revendications immédiates et nous essayons en même temps d'élever la conscience des travailleurs pour leur adhésion à des changements fondamentaux. Dans la même démarche nous restons attachés à l'indépendance syndicale. D'où l'interroga-

tion qui se posait au congrès à propos des « assises du socialisme » et quelques réserves au sujet de cette indépendance. Mais ceux mêmes qui portaient ces réserves le faisaient dans un esprit d'ouverture. Car nous savons tous que cette indépendance ne sera pas garantie par un code, des interdits, mais dans la mesure où nous garderons notre capacité d'analyse, notre aptitude à confronter nos idées avec celles de nos partenaires. Si originalité il y a dans notre position, elle est dans cette personnalisation dans l'unité la plus large. Le débat n'est pas clos. Mais nous avons apporté quelques clarifications : rejet de l'apolitisme, rejet de la confusion syndicalo-politique et rejet de toute démarche avant-gardiste. Ainsi pensons-nous préparer les articulations entre un syndicalisme unique et le nécessaire pluralisme politique ».

● Dans ce débat fondamental, la CGT a une vieille expérience. Henri Tronchon en rappelle les leçons essentielles dans un langage bien connu :

« la classe ouvrière n'est pas homogène. Il y a chez les travailleurs des idées différentes, religieuses, politiques, philosophiques. Mais les intérêts sont identiques, qui exigent que les syndicats s'attaquent aux causes de la situation imposée aux travailleurs. Le souci d'indépendance même jaloux, ne peut pas soustraire le syndicat à la lutte pour les transformations décisives... et aux concertations nécessaires. Bien sûr le patronat et son pouvoir dénigrent cette dimension et ses actions communes pour surseoir aux changements. C'est de bonne guerre. Il propage l'image d'une sujétion de fait du mouvement syndical au mouvement politique. Contre cette propagande le débat du congrès de la FGM-CFDT a conforté les positions que nous développons à la CGT ».

En clôturant ce dialogue, me revient en mémoire l'idée par laquelle Georges Séguy a conclu son discours à notre congrès fédéral de Grenoble, auquel Jean Maire, le prédécesseur de Jacques Chérèque, avait participé :

« Notre ambition est de faire du syndicat pour aujourd'hui et pour demain, une grande école de la démocratie ». Cette ambition apparaît comme dans ce « dialogue pour l'unité » et l'unité réalisée nous offre, me semble-t-il, les moyens de la réaliser ensemble.

# L'ILLUSION ET LA REALITE

ANALYSE DE « L'ACCORD NATIONAL DU 22 JUILLET 1974 DEFINISSANT DES DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES RELATIVES AUX AGENTS DE MAITRISE ET A CERTAINES CATEGORIES D'EMPLOYES, TECHNICIENS, DESSINATEURS ET ASSIMILES ».

## **I — UN ACCORD DE DIVISION, ANTI-STATUT UNIQUE**

Nous avons toujours combattu les disparités existantes entre les différentes catégories de salariés dans tous les domaines concernant les droits et garanties sociales. L'objectif de la F.G.M. / C.F.D.T., rappelé au dernier congrès de Grenoble est d'obtenir un statut unique qui apporte à tous les travailleurs, ingénieurs compris, une nouvelle « couverture » mieux adaptée et formulant des dispositions nouvelles et améliorées.

La négociation engagée, l'a été principalement à l'initiative C.G.C., qui fait des pieds et des mains pour éviter que nous avancions dans la voie de la Convention Collective Nationale et du statut unique, principalement en cherchant à engager sans cesse des négociations sur de soi-disant « avantages spécifiques à certaines catégories de techniciens et d'agents de maîtrise ». L'analyse qui suit, de l'accord, signé par la C.G.C. et F.O., montre le ridicule de la démarche et les résultats qui en découlent.

Nous disons que dans les principes mêmes, le

texte signé par la C.G.C. et F.O. est anti-statut unique parce qu'il :

— coupe des groupes de catégories en deux morceaux, notamment les chefs d'équipe de non professionnels, des autres agents de maîtrise, ou encore, ils séparent les A.T.1. des A.T.2., les dessinateurs d'études 1, d'études 2, etc...

— indique que les nouvelles dispositions doivent être incluses dans des conventions collectives territoriales (près d'une centaine pour la France), ce qui est encore contraire à la notion d'unicité des statuts adoptés paritairement et pour **tous** en 1970.

Il y a donc véritablement **recul** par rapport à l'accord sur la mensualisation de 1970, signé avec le patronat qui était la première étape vers le statut unique.

En fait, on s'aperçoit qu'à travers une formulation, un style, proche de celui de la convention collective des cadres (sans le contenu), on donne l'illusion à certaines catégories de mensuels d'être spécifiques, d'avoir plus de droits et de garanties, alors que, dans la réalité, les nouveaux textes sont parfois plus vagues, voire inférieurs à d'autres textes existants et qu'en fait de droits et garanties, le patronat ne met que des exigences supplémentaires.

Le piège est gros, nous devons expliquer aux mensuels concernés qu'ils sont trompés, qu'ils sont utilisés et que la seule issue, c'est la bataille commune de toutes les catégories de salariés, pour obtenir un statut unique qui apportera à **tous** des droits et garantis nouveaux.

## II — ANALYSE DE L'ACCORD

### Article 2 — Personnel visé

Le texte découpe les mensuels entre eux, à travers des critères pour les moins étonnants. D'un côté, on exclut de l'accord, la maîtrise de non professionnels, les A.T.1. et les A.T.2.A (234) électroniciens, les chimistes (234), les dessinateurs exécution, petites études, études 1, les préparateurs 1, la plus grande partie des administratifs...

D'un autre côté, on y inclut les agents de maîtrise à partir de 209 et les techniciens à partir de 240. Cette ségrégation est absolument injustifiée, qu'est-ce qui rend plus spécifique un A.T.2.B., d'un A.T.2.A., un dessinateur étude 2, d'un dessinateur étude 1. La C.G.C. est-elle capable d'expliquer sainement ce qui fait que l'un a plus de droit que l'autre.

De plus, la différence de prise en compte entre les agents de maîtrise à partir du coefficient 209 et les techniciens à partir du coefficient 240, a l'air d'établir une relativité entre ces deux catégories et ces deux coefficients.

Cela doit paraître bizarre pour les techniciens de 209 à 240...

On doit signaler également que certains articles de l'accord existaient déjà dans certaines conventions et s'étendaient à l'ensemble des E.T.A.M.

### Article 3 — Engagement

Voici l'exemple qu'une garantie formelle dans l'attribution à ces catégories de salariés est totalement ridicule.

L'âge ne peut constituer un obstacle à l'engagement pour les A.M. à partir de 209 et les techniciens à partir de 240, cette spécification signifie-t-elle que, pour les coefficients inférieurs, l'âge doit ou peut constituer un obstacle, c'est en tout cas ce que laisse supposer un tel article ; ceux qui ont signé cela devront s'expliquer devant les travailleurs.

Pour la suite de cet article, on peut vérifier que de nombreuses conventions collectives, dont celle de la région parisienne, contenaient déjà de telles précisions.

Pour un point au moins, la formulation est plus rétrograde, celui concernant l'**accord tacite** du salarié sur les termes de la lettre de l'engagement, auparavant un salarié pouvait plaider l'ignorance ou la bonne foi en cas de litige.

Concernant les garanties en cas de changement de fonction (article 3) et de mutation professionnelle (article 7), elles sont plus restrictives que celles existants dans la convention collective de la région parisienne qui

couvraient l'ensemble des modifications pouvant intervenir au contrat de travail (déplacements, mutations...) et qui assuraient que toute modification qui ne serait pas acceptée par l'intéressé sera considérée comme rupture du contrat de travail **du fait de l'employeur et réglée comme telle.**

#### Article 4 — Examen psycho-sociologique

Un article qui a peu, très peu de portée, puisque, de toute façon, il ne couvre pas les débuts de carrière des A.M. et des techniciens, alors que c'est justement à ces débuts de carrières, et principalement pour les jeunes sortis de l'école, que les tests psycho-sociologiques sont appliqués. De toute façon, il est tout aussi injuste d'en faire supporter les conséquences à des O.S., à des O.P., ou à des employés de bureau, et de refuser leurs embauches à cause de tests manqués, comme cela se fait actuellement et continuera à se faire.

#### Article 5 — Promotion

Exemple type de formulation non contraignante, qui dans les faits ne changera rien quant à la politique d'embauche des directions... « **Faire appel de préférence** » c'est un vœu de bonne intention.

Le problème essentiel est de savoir à qui on fait connaître qu'un poste est créé ou vacant. La thèse patronale est que cette connaissance doit être discrète et se limiter aux « intéressés ».

Mais quel salarié peut être intéressé, s'il n'est pas préalablement informé ?

L'U.I.M.M. pense, quant à elle, que seul l'employeur peut apprécier **qui** est intéressé. En d'autres termes, l'employeur seul doit pouvoir informer qui il veut...

La notion de salarié « intéressé » peut donc être plus restrictive, qu'une notion générale. Une polémique est née à ce sujet à l'occasion de la négociation de la convention collective des cadres.

On peut dire aussi que le nouveau texte est de portée plus limitée, puisque l'indemnité de licenciement due par l'employeur ne joue plus dans toutes les circonstances.

#### Article 6 — Emploi et Perfectionnement

L'accord sur l'emploi (pour toute catégorie) réalisé avec l'U.I.M.M. visait à une **politique active** de l'emploi et apportait un certain nombre de garanties. Dire qu'une attention

particulière sera apportée aux salariés de coefficients supérieurs à 240, apporte-t-il quelque chose de plus concrètement... ?

Et pourquoi rappeler des principes pour les salariés de coefficient 240 ? Ne seraient-ils pas valable pour les autres coefficients ?

#### Article 8 — Rémunérations

Une suite d'évidences, de lapalissades, d'intentions, qui ne modifie en rien la pratique actuelle.

#### Article 10 — Secret professionnel — Clause de non concurrence

Un long charabia pour un article qui est surtout contraignant pour les salariés.

#### Article 11 — Indemnité minimale de licenciement

#### Article 12 — Reclassement

Deux articles qui peuvent être qualifiés de positifs ; en ce qui concerne le licenciement, la portée pratique est très limitée, c'est une garantie minimale pour du personnel de faible ancienneté, avec une différenciation entre licenciements individuels et collectifs.

### III — UNE MASCARADE DE NEGOCIATIONS

L'U.I.M.M. et la C.G.C. ont voulu négocier un modèle réduit de la convention collective des cadres ? la C.G.C. était prête à signer n'importe quel accord au rabais, après une mascarade de négociation pendant le mois de juillet 1974, qui a duré en tout et pour tout, deux demi-journées.

Autant dire qu'il ne fut même pas question, comme nous le demandions, de parler droit syndical.

Nous avons combattu l'aspect discriminatoire et en même temps dérisoire de cette négociation.

La F.G.M. / C.F.D.T. a refusé (avec la C.G.T. et la C.F.T.C.) de signer un tel accord qu'elle juge contraire au principe de statut unique retenu dans l'accord de 1970. On s'aperçoit en fait que le patronat, à travers les éléments retenus dans l'accord (non concurrence, mutations, test psychotechnique, déclassement...), veut renforcer son emprise « psychologique » sur les E.T.A.M.

# TEXTE INTEGRAL DE L'ACCORD

## Préambule

L'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation a prévu que dans le cadre du statut unique des différences pourraient intervenir dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Le présent protocole a pour but de préciser le personnel visé et la nature des garanties dont il bénéficiera.

Ses dispositions feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales.

## Article 1er — Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant leur accord particulier du 10 juillet 1970 sur la mensualisation complété par l'avenant du 19 avril 1974.

Elles s'appliquent également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

## Article 2 — Personnel visé

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et exerçant les fonctions suivantes :

— agents de maîtrise professionnels occupant des fonctions comportant des responsabilités égales ou supérieures à celles du chef d'équipe de fabrication ou d'entretien général : la définition de chef d'équipe de fabrication ou d'entretien général à prendre en considération est celle qui est reproduite dans le classement des professions annexé à l'avenant « collaborateurs » de la convention collective de la région parisienne « chef d'équipe — cédule a — coefficient 209 ».

— techniciens, dessinateurs ou employés occupant des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur au coefficient 240 ; le coefficient à prendre en considération est celui fixé par le classement des professions annexé à la convention collective locale de travail ou à l'avenant E.T.D.A.M. applicable à l'établissement.

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé « intéressé » dans les dispositions suivantes.

## Article 3 — Engagement

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

— l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;

— la ressource garantie dudit emploi (base 40 h) ;

— les appointements réels ;

— éventuellement l'énumération des avantages en nature ;

— le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

## Article 4 — Examens psychosociologiques

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

## Article 5 — Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définie par l'art. 2 précité,

l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donné à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

### **Article 6 — Emploi et perfectionnement**

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

### **Article 7 — Mutation professionnelle**

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Lorsque l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé

entraînant une réduction de sa rémunération ou l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

### **Article 8 — Rémunération**

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur au coefficient 300 en vertu du classement des professions annexées à la convention collective territoriale de travail ou

à l'avenant E.T.D.A.M. applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

### **Article 9 — Rappel en cours de congés payés**

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

### **Article 10 — Secret professionnel — Clause de non concurrence**

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente, les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5 / 10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6 / 10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non concurrence. L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui sui-

vent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

### **Article 11 — Indemnité minimale de licenciement**

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

### **Article 12 — Reclassement**

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

### **Article 13 — Application**

Les dispositions du présent protocole d'accord entreront en vigueur dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale au fur et à mesure qu'elles seront reprises par avenant à cette convention collective.

### **Article 14**

Les parties signataires se rencontreront avant le 30 juin 1976 pour examiner l'application du présent protocole dans les régions.

# sommaire

- EDITO  
L'U.I.M.M. ou le mépris patronal 1
- QUESTIONS SUR L'EMPLOI ... 2 /6
- LES TRAVAILLEUSES DANS  
L'ACTION SYNDICALE ..... 7 /10
- RAPPORTS PARTIS-SYNDICATS 11 /17
- DIALOGUE POUR L'UNITE .... 18 /21
- L'ILLUSION ET LA REALITE  
Analyse de l'Accord National du  
22 Juillet 1974 ..... 22 /24
- TEXTE INTEGRAL DE L'ACCORD  
NATIONAL ..... 25 /27

Bi-mensuel N° 408 - Février 1975  
5, rue Mayran, 75009 PARIS  
Tél. 878 14 50 - 28062 43 - CCP PARIS 5350 - 43  
Le Directeur-Gérant: A. MERCIER - Abonnement 20F

IMP. ARLESSENE - LEVY