

PRIX 2,70 F - N° 296 - MAI 1983



VOIX des METAUX

FGM Fédération Générale  
CFDT de la Métallurgie

# 1<sup>er</sup> MAI **SOLIDARNOSC VIT !**



# UNE SITUATION ÉCONOMIQUE DÉTÉRIORÉE

Une des raisons essentielles est le déficit de la balance du commerce extérieur. A partir d'un dossier paru dans Syndicalisme Hebdo du 14 avril 1983, ci-dessous quelques éléments d'explication sur cette balance commerciale qui penche de plus en plus du mauvais côté. Pour lutter contre une situation, il faut essayer de la comprendre: c'est déjà le premier pas vers une action efficace.

## Depuis mai 81

La gauche a d'abord fait une politique optimiste de relance générale de l'activité. C'est tombé à plat parce que les autres pays développés continuaient à réduire le pouvoir d'achat, donc la consommation, parce que les pays en voie de développement surendettés ne pouvaient acheter. Donc, au manque de débouchés pour les exportateurs français, s'est ajoutée l'incapacité de l'appareil industriel de répondre rapidement aux demandes intérieures de consommation suscitée par l'augmentation du S.M.I.C. D'où le réajustement monétaire en juin 1982, avec le blocage des prix et des salaires pendant 4 mois. Mais, cela n'a pas eu beaucoup d'effet, car chez les pays voisins, l'inflation diminuait aussi. L'électoralisme a fait reculer les décisions sur des mesures, jusqu'après les municipales. Cette attente a contribué à augmenter l'endettement. Le 21 mai, le franc était dévalué et le mark réévalué. Des mesures conjoncturelles étaient prises par le gouvernement. Le danger de la récession évitée jusqu'à présent est là.

## Le système monétaire européen

Le S.M.E. repose sur 2 éléments: l'E.C.U. et le F.E.C.O.M. Le F.E.C.O.M. est une réserve commune dans laquelle puisent les institutions européennes pour financer leurs opérations.

L'E.C.U. est l'unité européenne de référence commune aux monnaies nationales. C'est un «panier» des différentes monnaies, en fonction du poids des économies européennes. L'accord de 1979, permettait à chaque pays de faire varier en monnaie seulement de plus ou moins 2,5% par rapport à chacune des autres. Si ces marges de flotte-

ment sont dépassées, les pays doivent soutenir leur monnaie par l'intermédiaire de leurs banques centrales, modifier leur politique économique ou conclure un nouvel arrangement modifiant les taux de change. C'est ce qui s'est produit le 21 mars: un compromis était trouvé à Bruxelles entre les ministres des finances européens. La France restait dans le S.M.E., après de dures négociations: franc dévalué de 2,5%, mark réévalué de 5,5%, soit 8% d'écart. Cela montre la fragilité du S.M.E.

## Une balance commerciale déficitaire

La balance du commerce extérieur de la France, devrait, en principe être équilibrée: autant d'importations que d'exportations, de façon à ce que les devises acquises par les exportations couvrent celles dépensées pour importer. Une balance commerciale en équilibre, cela veut dire qu'on exporte autant qu'on importe en argent. Actuellement, le déficit qui s'aggrave est inquiétant: 93,3 milliards de francs en 82 (726,4 milliards d'importation — 633,1 milliards d'exportation). En 81, il était de 49,6 milliards. Bien évidemment, ce mauvais résultat global de l'économie française est la somme des résultats très variables des différents secteurs d'activité.

L'énergie continue à peser très lourd dans nos échanges. Avec la hausse du dollar, la France est en déficit de 30 milliards dans ce secteur. Les produits intermédiaires subissent une forte chute: produits chimiques, acier brut par exemple. Les biens d'équipements professionnels restent bénéficiaires, mais la France vend surtout aux pays en voie de développement, en important beaucoup de R.F.A., U.S.A. et JAPON.

Les biens de consommation courante et l'automobile connaissent une dégradation importante.

Bien sûr, selon les pays, la balance commerciale penche vers le bénéfice ou le déficit. En gros, la France est en position ou de faiblesse vis-à-vis des pays forts (pays de l'O.C.D.E.) et en position de force vis-à-vis des pays faibles (pays en voie de développement).

De plus, ces pays sont en général fortement endettés, voire insolubles.

## ...Héritage de la droite

Le déficit de la balance commerciale ne date pas d'hier. Ses causes sont à chercher aussi dans la structure de l'économie française et de ses échanges avec l'étranger.

On constate d'abord une mauvaise spécialisation industrielle et géographique, qui conduit la France à être dépendante de ses rivaux européens en ce qui concerne les biens d'équipement et à n'être pas sûre de ses marchés pour les biens de consommation qui de fait s'effondrent. Le rôle choisi par la France n'est guère «rentable»: acheter aux pays développés et vendre aux pays en voie de développement.

Par ailleurs, notre stratégie commerciale est inefficace à l'exportation et nous maîtrisons mal les facteurs de compétitivité sur le marché intérieur.

Le problème industriel français ne date pas de l'arrivée de la gauche au pouvoir. La vétusté de l'appareil productif, les réticences à investir, les freins à la modernisation, une gestion anachronique «à la papa», ou aventureuse sont bien plus anciens.

Ces comportements patronaux trouvent leur sanction dans le déficit du commerce extérieur.

## A UTILISER : LE NOUVEAU CONTRAT DE SOLIDARITÉ

### France - Allemagne : — 38

Oui, c'est un déficit de 38,1 milliards pour les échanges en 82, entre France et R.F.A., sur un déficit total de la balance française du commerce extérieur de 93,3 milliards. Le déficit avec la R.F.A. représente plus de 40 % du déficit global. Cela vaut le coup d'y regarder de plus près.

Il s'est aggravé puisque il était de 23,2 milliards en 1981. On constate que la France vend à la R.F.A. des produits agro-alimentaires, et lui achète à peu près tout le reste, surtout les biens d'équipement dont nos entreprises ont besoin. Or la demande de produits agro-alimentaires, comme de biens de consommations, est très sensible aux prix et aux revenus des clients. Celle des biens d'équipements au contraire est sensible au niveau technologique. La qualité, le niveau technologique des produits d'équipement allemands permettent à la R.F.A. de trouver des clients en France, et de vendre des produits plus évolués (chers), et donc de dégager des marges à l'étranger et de limiter les prix à l'intérieur.

Ce qui a pour effet de produire en Allemagne une monnaie forte, donc de diminuer le coût des importations — aussi bien le pétrole que les biens que nous vendons aux Allemands. Leur solde commercial est positif, et les excédents financiers permettent de maintenir la compétitivité de l'industrie...

C'est un cercle « vertueux », par opposition au cercle « vicieux » français.

**Les structures salariales et les qualifications** jouent également un rôle dans la supériorité industrielle allemande. Pour résumer, les ouvriers allemands sont mieux payés, moins encadrés, et l'éventail des salaires est plus réduit que dans les entreprises françaises. Taux d'encadrement dans la métallurgie: 13% en France, 7% en R.F.A. Eventail des moyennes des salaires dans la métallurgie: en France de 100 à 303, en R.F.A. de 100 à 220 (de l'ouvrier non qualifié aux cadres).

La F.G.M. pense que cet outil doit être utilisé. **PAS DE RÉDUCTION D'EFFECTIF SANS RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PRÉALABLE**, c'est un objectif qui peut être atteint quelle que soit la forme de la réduction d'effectif: licenciements économiques, départs en FNE, contrats de solidarité, départs anticipés, etc... Ce nouveau contrat de solidarité peut être un bon outil. Tout dépend comment les travailleurs et leur organisation syndicale s'en servent. Ci-dessous voilà comment les pouvoirs publics définissent ce contrat de solidarité nouvelle formule (extraits d'une brochure de la délégation à l'emploi).

Les Unions Métaux, les syndicats, les militants ont reçu des informations plus complètes. Les adhérents C.F.D.T. doivent en débattre entre eux dans la section syndicale d'entreprise. Il faut se fixer des revendications précises permettant d'une part de débattre et mobiliser les travailleurs pour utiliser cet outil, d'autre d'interpeller et négocier avec la direction d'un accord d'entreprise.

#### UNE PRIORITÉ : L'EMPLOI DANS LA COMPÉTITIVITÉ

Les entreprises françaises sont aujourd'hui confrontées aux différents effets de la crise économique internationale.  
**La bataille se gagne dans l'entreprise**

Les conditions exigées pour atteindre un seuil de compétitivité satisfaisant sont plus sévères. L'amélioration de la productivité est un souci permanent des entreprises. La réduction de la durée du travail relayée par une meilleure utilisation des équipements et une réorganisation du travail offrent aujourd'hui de réelles perspectives aux entreprises qui, actuellement, ont à mener une partie difficile.

#### Une richesse à préserver : les hommes et les femmes

Aujourd'hui, notre pays dispose d'un atout décisif : l'expérience et le savoir-faire des hommes et des femmes qui vivent et travaillent dans l'entreprise.

Que des hommes et des femmes soient exclus par le chômage de leur milieu professionnel est un gaspillage économique et un drame humain à un moment où nous avons besoin de toutes nos forces.

#### Un outil : le nouveau contrat de solidarité

Le décret instituant un nouveau contrat de solidarité-réduction de la durée du travail marque une étape importante dans l'avancée vers les 35 heures. Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'une stratégie pour l'emploi dans laquelle chacun des acteurs — Etat, entreprise, salariés — apporte sa contribution. Après l'étape des 39 heures, le gouvernement a choisi, en 83, de poursuivre l'objectif des 35 heures en privilégiant des formes et des rythmes adaptés à chaque branche et à chaque entreprise, voire au sein de celles-ci, à chaque type d'activité. Pour produire un effet favorable sur l'emploi, la réduction de la durée du travail doit être substantielle (au minimum deux heures). Elle doit s'accompagner, de surcroit, d'une réorganisation du travail que seule l'entreprise, dans toutes ses composantes, peut réellement maîtriser.

C'est pourquoi, parallèlement aux négociations de branche, avec ce nouveau type de contrat, l'initiative est laissée aux différents acteurs de l'entreprise.

#### Une méthode : la négociation

Parce que l'objectif est de mettre en œuvre des solutions adaptées au problème de chaque entreprise, le gouvernement a retenu la formule d'un contrat établi entre l'administration et l'entreprise. Il s'agit de bâtir des solutions « sur mesure » en respectant un certain nombre de conditions générales.

#### Un moteur à deux temps

La négociation du contrat de solidarité doit se concevoir comme un temps fort de la vie de l'entreprise. De la conduite de cette négociation dépend en effet la réussite de l'opération.

Cette négociation se déroule en deux phases principales :

• premier temps : la signature d'un accord d'entreprise entre la direction de l'entreprise et les représentants des organisations syndicales et la consultation du comité d'entreprise;

• second temps : entre l'entreprise et l'administration, afin de vérifier si le projet tel qu'il est élaboré par les partenaires sociaux comporte bien les conditions requises par le décret.

**Si le gouvernement conçoit la négociation comme un moteur à deux temps les adhérents de la F.G.M.-C.F.D.T. savent bien qu'il faut l'alimenter pour le faire tourner. Il y a des opérations à faire que nous connaissons bien : élaboration des revendications, débat et action des travailleurs. Alors au boulot.**

# PLUS QUE JAMAIS, PRIORITÉ NUMÉRO UN : L'EMPLOI

L'analyse faite par la F.G.M. de la situation actuelle et du plan gouvernemental fait craindre des conséquences très graves pour l'emploi dans les mois à venir.

Secteur industriel confronté à la concurrence, dont le niveau d'activité dépend pour une bonne part de la consommation des familles et dont les travailleurs n'ont pas la garantie de l'emploi, la métallurgie risque de subir plus que d'autres secteur l'aggravation des licenciements et du chômage partiel. L'action s'impose maintenant pour amener les entreprises de la métallurgie à négocier des mesures favorisant l'emploi et pour modifier les choix gouvernementaux.

C'est notre capacité à mobiliser les travailleurs sur nos objectifs prioritaires qui est interpellée et qu'il faut mettre en œuvre.

Aucune mesure favorisant l'emploi ne doit être laissée de côté, il faut agir pour peser favorablement sur le niveau d'activité des entreprises, sur l'élaboration de politiques industrielles avec des objectifs précis

et des moyens pour les atteindre, sur le développement de formations professionnelles adaptées et accessibles à tous les travailleurs, sur la négociation de contrats de plan, etc...

Dans le même temps il faut préserver les salaires les plus bas. Sur la politique salariale, qu'il s'agisse d'augmentation de salaire ou de compensation salariale de la R.T.T. Il existe un outil intéressant: le salaire en 2 éléments.

Il est évident que c'est la réduction importante de la durée du travail qui peut sauver ou créer le maximum d'emplois aujourd'hui.

La F.G.M.-C.F.D.T. appelle ses adhérents à discuter entre eux, avec les autres travailleurs pour déterminer leurs revendications allant vers cet objectif: l'emploi de toutes et tous, pour décider des actions à entreprendre, pour obtenir des résultats par des négociations dans les chambres patronales, soit territoriales, soit nationales.

## PRENDRE LE CHEMIN VERS LES 35 HEURES

L'action de la C.F.D.T. sur la durée du travail a porté ses fruits en 1982. Dans la Métallurgie le débat et l'action dans le dernier trimestre 81 ont amené la F.G.M. en capacité de signer l'accord du 23 février 1982. Les graphiques ci-dessous proviennent des statistiques de l'ex-Ministère du Travail sur les entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé et nationalisé.

### UNE RÉALITÉ PLUS PROCHE DE LA LOI

La loi de 1936 sur les 40 heures est restée longtemps théorique puisque la durée moyenne hebdomadaire de travail a varié de 43,1 heures au 01.01.46 à 40,3 heures au 01.01.82 en passant par un maximum de 46,3 heures au 01.01.62. Il s'agit bien là de moyennes, donc des travailleurs et des travailleuses dépassaient largement l'horaire légal de 40 heures. Sans être bien ancien dans la Métallurgie un certain nombre de salariés ont connu des horaires de 48 heures et plus il y a seulement 10 ou 15 ans.

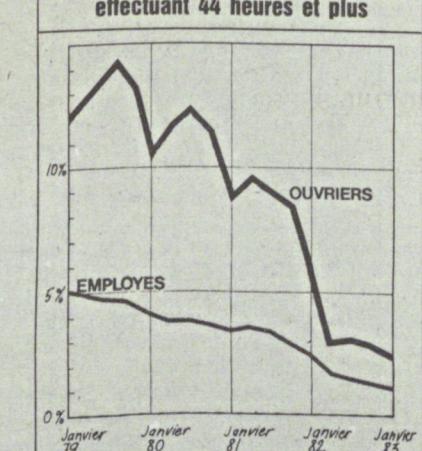
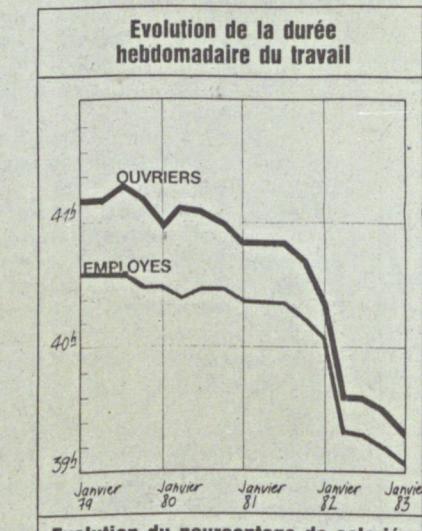
Actuellement l'horaire légal est de 39 heures. Au 01.01.83 la moyenne hebdomadaire réelle est de 39,2 heures, donc un faible écart entre la loi et la réalité.

### CEUX QUI TRAVAILLENT LONGTEMPS

Dans la Métallurgie il s'agit bien souvent des travailleurs de PME. L'accord du 23 février 82 avec l'I.U.I.M., l'avant du 15 décembre 81 à la Convention Collective Nationale des « Garages » ont contribué à réduire plus les durées du travail les plus élevées. Quand les travailleurs des PME s'organisent pour faire respecter leurs droits, ils peuvent s'appuyer sur ces accords pour réduire le temps de travail réel. Dans d'autres entreprises la durée réelle est descendue en dessous de l'horaire légal: 38 h 30 selon l'accord avec l'I.U.I.M. Mais dans des accords d'entreprises la C.F.D.T. a obtenu les 35 heures. La voie est ouverte vers les 35

heures. Ces contrats statistiques le montrent, ce que nous savons de la réalité aussi.

Maintenant il s'agit d'aller résolument vers les 35 heures. Il s'agit de le prendre tous ensemble. Pour cela les adhérents de la C.F.D.T. sont ceux qui mènent le débat avec les autres travailleurs: Pour l'emploi, pour vivre mieux, agir pour réduire le temps de travail.



## PRIORISER LES BAS SALAIRES

Les débats, les réflexions, les travaux que la F.G.M. a mené dans les années d'après 68, a conduit à cette proposition de **salaire en deux éléments**.

— le salaire de progrès pouvant correspondre aux 100 premiers points de la grille de coefficients. C'est le même pour tous,

— le salaire de fonction correspondant alors aux points supérieurs à 100.

### POURQUOI LE SALAIRE EN 2 ÉLÉMENTS ?

Dite de façon simpliste:

L'idée fondamentale sur laquelle repose la conception du salaire en 2 éléments de la F.G.M. c'est que le prix du bifteck est le même pour tous. Si le coût de la vie augmente, cela ne touche pas de la même manière, selon le niveau des revenus. Bien sûr, ce n'est pas si simple, car les parts faites dans le budget d'un ménage dépendent du niveau de ce budget: ce sont les structures de consommation. Par exemple, dans une étude de l'INSEE en 1979, le poste alimentation pour l'ouvrier représente 23,15 % d'un budget annuel de 67.896 F, c'est-à-dire 15.718 F, le même poste alimentation pour 1 cadre représente 14,7 % d'un budget annuel de 127.788 F, c'est-à-dire 18.785 F. Même si pour se nourrir, le cadre dépense 3.067 F de plus que l'ouvrier dans l'année, il lui reste 109.003 F pour ses autres dépenses, alors que l'ouvrier n'a plus que 52.178 F. D'ailleurs, cette enquête de l'INSEE donne entre autres, les chiffres suivants:

— Pour s'habiller un ménage dépense 5.464 F par an (8,05 % de son budget), alors qu'un ménage cadre dépense 10.308 F (8,07 % de son budget).

— Pour se loger le même ménage ouvrier dépense 16.293 F par an (24 % de son budget), alors que le ménage cadre dépense 30.429 F (23,8 % de son budget).

Même en forçant un peu sur les repas, le cadre se contente de dépenser 1,20 fois ce que dépense l'ouvrier pour se nourrir. Par contre, pour se vêtir et se loger, il dépense exactement le même pourcentage de son budget que l'ouvrier dans le même pourcentage de son budget que l'ouvrier dans la même proportion que leurs salaires: 1,88.

A partir de là, plusieurs **remarques et questions**:

• Si le prix des produits alimentaires augmente de 10%, doit-on augmenter de 10% la totalité du salaire de l'un comme de l'autre?

• pour des besoins indispensables, comme habillement et logement, moins vitaux, que se nourrir, est-il juste que chacun dépense en proportion de son salaire?

• quels sont ces besoins essentiels qu'il faut satisfaire, pour que chacun puisse vivre? Quand on dit se nourrir, se vêtir, se loger, c'est un peu court sans doute,

• on voit bien que l'idée d'une partie vitale du salaire (le bifteck plus...) auquel tous auraient droit et qui suivrait le coût de la vie n'est pas si simpliste que ça, même si on ne sait pas très bien le définir;

• compter en pourcentage les évolutions de salaires et de revenus est-ce juste? Pourtant ne faut-il pas reconnaître les niveaux de compétence?

## LE SALAIRE EN DEUX ELEMENTS SE PRATIQUE DEJA

Plusieurs entreprises et quelques branches (froid, jeux, jouets dans la F.G.M.) ont commencé à pratiquer consciemment le salaire en deux éléments. D'autres l'ont fait, sans trop s'en rendre compte. En effet, quand on obtient des augmentations en somme uniforme, c'est déjà l'amorce du salaire en deux éléments.

### GRILLES DE MINIMA - Jeux, Jouets, Articles de fêtes et voitures d'enfants

Les salaires minima fixés conformément aux tableaux ci-après sont calculés d'après deux valeurs de point mensuel.

1° - Une valeur A pour les 100 premiers points fixée à 31,16 F.  
2° - Une valeur B pour les points suivants fixés à 21,40 F (valeur au 1er novembre 1982).

### OUVRIERS (169 heures)

Catégories professionnelles	Coefficients	Salaires mensuels minima hiérarch. en F (169 H)
Manœuvre de manutention et d'atelier	115	3 437
Ouvriers spécialisés: 1 <sup>er</sup> échelon	118	3 502
2 <sup>nd</sup> échelon	123	3 609
3 <sup>rd</sup> échelon	130	3 758
Ouvriers professionnels: 1 <sup>er</sup> échelon	143	4 037
2 <sup>nd</sup> échelon	155	4 293
3 <sup>rd</sup> échelon	180	4 828

### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (169 heures)

Coefficients hiér.	Désignation des emplois	Appoint. minima hiérarchiques en F (169 heures)
175	Chef d'équipe 1 <sup>er</sup> échelon	4 721
195	2 <sup>nd</sup> échelon	5 149
210	3 <sup>rd</sup> échelon	5 470
220	Contremaitre 1 <sup>er</sup> échelon	5 684
255	2 <sup>nd</sup> échelon	6 433
290	Chef de fabrication	7 182
175	Référencier	4 721
210	Employé technique aux expéditions	5 470

### INGÉNIEURS ET CADRES

	Coefficients hiér.	Appointements mensuels minima en F (169 h)
Position 1	La première année	250
	La deuxième année	300
Position 2	Au début	330
	Après 5 ans	370
	Après 10 ans	395
Position 3	a)	440
	b)	Fixés par contrat individuel
Position Postes supérieurs		Fixés par contrat individuel

## DEUXIÈME PRIORITÉ: LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

## AFFIRMER LES CHOIX AUTONOMES DE LA C.F.D.T.

Pour la semaine du 24 au 29 avril, la Confédération écrivait : « Dans sa lettre pour l'emploi, la C.F.D.T. est isolée tant vis-à-vis du gouvernement, du patronat que des autres organisations syndicales. Cette situation est sans conteste un frein pour une mobilisation sociale positive, mais il faut se convaincre et convaincre l'ensemble des militants que c'est une chance vis-à-vis des chômeurs et une responsabilité importante pour la C.F.D.T. ».

« La C.F.D.T. est convaincue que la réduction de la durée du travail pour créer des emplois, pour partager l'emploi est prioritaire dans la période. Encore faut-il que nous soyons capables de convaincre et de mobiliser sur ce thème ».

La F.G.M. appelle ses organisations et ses adhérents à reprendre cette conception de l'unité d'action qui consiste à faire des propositions aux autres organisations syndicales sur des objectifs précis. Pour la F.G.M., il est clair qu'abandonner nos priorités : la première l'emploi, la deuxième la réduction des inégalités pour réaliser des actions communes serait tromper les travailleurs sur l'enjeu de la période : l'EMPLOI.

Notre capacité à débattre et à agir pour affirmer les priorités que nous avons choisies est le deuxième enjeu de la période. Actuellement encore plus qu'avant, il nous faut nous affirmer en tant que C.F.D.T. En effet, cela conditionne la réussite pour atteindre nos objectifs : emploi et réduction des inégalités.

### **Merlin Gerin Grenoble** D.P. (30.03.83)

Les résultats concernent les établissements de Grenoble, soit 7 050 inscrits, 5 431 exprimés. C.F.T.C. et Syndicat autonome ne se présentaient plus en 83.

1<sup>er</sup> collège :

C.F.D.T. : 767,22 voix ; 26,98 % (+ 2,16 %)

C.G.T. : 1 512,72 voix ; 53,19 % (- 2,53 %)

F.O. : 548,70 voix ; 19,29 % (+ 2,05 %)

2<sup>er</sup> collège :

C.F.D.T. : 828,41 voix ; 32,15 % (+ 4,48 %)

C.G.T. : 482,02 voix ; 18,70 % (- 2,20 %)

F.O. : 469,4 voix ; 18,21 % (- 2,50 %)

C.G.C. : 787,25 voix ; 30,55 % (+ 4,83 %)

Total du nombre d'élus (titulaires + suppléants) :

C.F.D.T. : 24 (+ 5); C.G.T. : 27 (- 5); F.O. : 10 (- 3); C.G.C. : 13 (+ 1).

#### Analyse des camarades de MERLIN GERIN

La C.F.D.T. progresse de 3,3% sur l'ensemble des collèges.

Avec 29,43% des suffrages exprimés.

La C.F.D.T. triple presque ses voix depuis 1977.

Elle progresse de 5 élus (titulaires + suppléants) atteignant le nombre de 24 délégués du personnel sur 74 sièges.

La participation au vote s'est élevée à environ 80%, prouvant ainsi l'attachement des salariés MG aux institutions de délégués du personnel.

Dans le 2<sup>er</sup> collège, la C.F.D.T. confirme sa place de 1<sup>er</sup> Syndicat et progresse de 4,5%.

Cette progression est le fruit de la vérité de son langage, de la justesse et du réalisme de ses positions.

Elle s'explique également par les avancées sociales dues à l'accord sur la réduction du temps de travail signé dans la métallurgie par la C.F.D.T., par son action sur l'aménagement du temps de travail et par sa ténacité lors des négociations sur le contrat de solidarité pré-retraite qui a permis l'embauche de 1.000 personnes en 1982.

F.O. : 48 voix ; 14,9 % (- 2,8 %)

2<sup>er</sup> collège : inscrits 274, exprimés 183 :

C.F.D.T. : 18 voix ; 9,8 % (- 18,8 %)

C.G.T. : 63 voix ; 34,4 % (+ 16,4 %)

C.G.C. : 102 voix ; 55,8 % (+ 2,4 %)

3<sup>er</sup> collège : inscrits 92, exprimés 59 :

C.G.C. : 59 voix.

La section syndicale est satisfaisante du résultat à l'atelier, mais que se passe-t-il dans le 2<sup>er</sup> collège ? Voilà ce qu'écrivit la section :

De 69 voix en 1981 à 145 cette année, la C.F.D.T. devient la 1<sup>re</sup> organisation syndicale de l'atelier. Dans les bureaux, la C.F.D.T. perd son siège au profit de la C.G.T. La C.G.C. maintient ses 2 élus, tout en augmentant ses voix. Le nombre de personnes travaillant à l'atelier étant majoritaire à PPM le succès le plus spectaculaire est bien celui de la C.F.D.T. à l'atelier.

### **PPM** Monceau-lès-Mines

(23.03.83)

1<sup>er</sup> collège : inscrits 407, exprimés 324 :

C.F.D.T. : 145,3 voix ; 45,2 % (+ 16,8 %)

C.G.T. : 128,3 voix ; 39,9 % (- 14 %)

### **Renault Douai** — D.P. (7.04.83)

Sur les titulaires 1<sup>er</sup> collège (6 937 inscrits, 5 026 exprimés)

Année	C.F.D.T.	C.G.T.	F.O.	C.F.T.C.	C.S.L.
1983	21,05 %	58,82 %	14,29 %	3,19 %	2,75 %
1982	15,09 %	64,05 %	15,78 %	2,43 %	2,65 %
1981	7,08 %	74,23 %	11,15 %	2,58 %	4,98 %

Au 2<sup>er</sup> collège (1 109 inscrits, 784 exprimés) : C.F.D.T. : 15,71 % (- 8,95 %).

C.G.T. : 18,26 % (- 1,71 %).

C.G.C. : 66,03 % (+ 10,66 %).

# LA F.G.M.M.

Depuis le congrès fédéral de la F.G.M. à La Rochelle en 1981, un long débat s'est développé dans toutes les organisations de la métallurgie et des mineurs pour préparer la construction de la nouvelle fédération, rassemblant les mineurs et les métallurgistes. Déjà une Assemblée générale des syndicats s'est tenue en octobre 1982, rassemblant une majorité de responsables de syndicats de la métallurgie. Depuis, se développe un travail au niveau national entre les deux professions et le conseil fédéral a retenu, comme appellation de la nouvelle fédération «la F.G.M.M.», à proposer au congrès constitutif, («La Fédération Générale des Mineurs et de la Métallurgie). Le numéro de la Voix des Métaux du mois de mars 1983 a présenté dans les pages 4, 5 et 6 les diverses composantes de cette nouvelle fédération. L'organisation des adhérents dans le groupe du C.E.A. avec le syndicat national (S.N.P.E.A.) Syndicat National du Personnel de l'Energie Atomique, la fédération nationale des mineurs rassemblant tous les adhérents de toutes les structures minières et l'ensemble des adhérents de la F.G.M. constitueront la totalité des adhérents de la F.G.M.M. Les retraités ne resteront pas pour compte; ils verront toute leur place dans le cadre de l'Union Fédérale retraités de la F.G.M.M.

## Le syndicat: objet des débats de l'Assemblée générale des syndicats en octobre 1982:

A plusieurs reprises, les U.M. ont fait référence à l'Assemblée générale des syndicats des 7 et 8 octobre 1982. Un numéro spécial du F.G.M.-INFO, bulletin par abonnement pour les militants, a reproduit en son temps, les débats soulevés et les orientations qui en sont ressorties. Le syndicat multi sections a été reconfirmé comme étant la seule structure aujourd'hui de base, de l'organisation. Ce syndicat multi sections ne peut donc pas être un syndicat d'entreprise qu'd'établissement, mais il doit avoir la volonté de rassembler en son sein le plus grand nombre de sections des branches industrielles implantées sur son territoire.

Par ailleurs, il est ressorti également la volonté de constituer de véritables syndicats multi sections sur des sec-

teurs géographiques plus restreints sur les sites nucléaires, au même titre que les syndicats mineurs de bassins. Ces syndicats pourraient être la base des futures Unions fédérales d'entreprises. Il n'en existerait que deux dans la nouvelle fédération, l'union fédérale nucléaire, l'union fédérale des mineurs. Depuis l'assemblée d'octobre, le congrès du S.N.P.E.A. a décidé de se dénationaliser et les syndicats nucléaires se constituent. Ils seront présents en nombre à la prochaine Assemblée générale.

## Une nouvelle Assemblée générale de syndicats en juin 1983.

L'expérience de l'Assemblée de 1982 a montré qu'il était fort intéressant de pouvoir renouveler cette forme de débat, où la majorité des syndicats participent par leur présence et leurs apports. C'est pourquoi et suivant les orientations du congrès de 1981 à La Rochelle, le conseil fédéral a souhaité de nouveau élargir la réflexion au plus grand nombre.

Cette prochaine assemblée se tiendra les 7 et 8 juin 1983, à Creil, où seront rassemblées les conditions matérielles pour que les meilleurs débats s'instaurent. Au moins 200 responsables de syndicats participeront à cette assemblée. Plusieurs numéros du F.G.M.-INFO porteront le débat et donneront les éléments de l'organisation matérielle.

Les travaux, les repas, l'hébergement se trouveront relativement proches, avec le minimum de temps perdu. Déjà les responsables de syndicats qui participeront, doivent envisager de demander leurs congés statutaires ou congés éducation pour assurer leur présence. Le délai d'un mois avant la date sera vite arrivé.

## Vers la création d'un bureau fédéral et d'un bureau fédéral élargi :

Le fait de créer une nouvelle fédération entraîne pour l'ensemble des organisations statutaires, l'obligation de construire des nouvelles structures qui devront répondre aux orientations d'action, de réflexion, de négociation, de formation, enfin de tout ce qui fait le rôle d'une fédération. C'est pourquoi, la réflexion,

les débats abordent de nombreuses hypothèses pour permettre le meilleur fonctionnement possible.

En reprenant aujourd'hui, l'aspect de l'importance en nombre de participants de l'organe politique, pour que celui-ci soit dans les meilleures conditions de gérer la fédération entre deux congrès, il ressort que cet organe ne soit pas plus important qu'une trentaine de personnes, alors que de nombreux militants, responsables, souhaiteraient être présents et participer notamment aux décisions de cet organe politique. Voilà déjà un point non négligeable.

Une équipe restreinte de cette dimension sera appelée à être plus souvent engagée et devra se réunir plus régulièrement que le conseil actuel.

Un bureau fédéral élargi aux environs de 80 responsables pourrait former ou peut participer à la vérification de la mise en œuvre de la politique d'action du bureau fédéral par la présence de représentants de groupes, branches et bien sûr les Unions Métaux devront être dans l'avenir les Unions Mines Métaux.

Les candidats pour le bureau fédéral seraient, quelque soit leur responsabilité dans la nouvelle fédération, présentés, au congrès par leur syndicat et éligibles au congrès.

Voici quelques points forts qui seront abordés à cette prochaine Assemblée générale, ceci devra également faire l'objet de débats dans chacun des syndicats.

## 7-8 juin 1983 : deuxième Assemblée générale des syndicats

Dans l'histoire récente de la F.G.M., cette deuxième Assemblée générale marque une nouvelle étape importante de la vie fédérale. Cette pratique n'était pas utilisée et voici que depuis le congrès de La Rochelle, c'est la deuxième assemblée qui se veut, de nouveau, faire une étape importante dans le cadre de la préparation du congrès constitutif de la nouvelle fédération mineurs, métallurgistes, en mai 1984.

## Michel Marti est élu par le Conseil Fédéral: Secrétaire National de la F.G.M.



Elu au dernier Conseil Fédéral (mars 1983), Michel participe déjà à chaque fois qu'il le peut aux réunions du secrétariat national. Mais il n'est pas encore entièrement à pied d'œuvre car, venant de l'Union Métaux bourgogne dont il était jusqu'à présent Secrétaire Permanent, il a encore du travail sur le terrain surtout un « tuilage » avec son successeur. Avant d'être permanent Michel était salarié de CREUSOT LOIRE, au Creusot même.

Membre du Conseil Fédéral depuis 1976, il a participé activement à la réflexion de la Commission Fédérale Formation professionnelle Continue.

Dans une période difficile il a su, en suscitant et animant des collectifs, donner un certain souffle à cette Union Métaux. Dès les congés, Michel sera à temps plein à la F.G.M. Pour ce faire sa famille déménage dans la banlieue parisienne. Nous lui souhaitons une bonne acclimatation.

## Souscription 83

### GAGNEZ UNE R9



UN MAGNÉTOSCOPE • UNE TÉLÉ COULEUR  
UNE MINI-CHAÎNE HIFI et de NOMBREUX LOTS  
souscription cfdt

Le 20 mai:  
tirage de la souscription

Il ne reste plus que quelques jours avant le tirage national de la souscription de la Fédération.

De bonnes surprises pour les souscripteurs qui auront la chance de voir le numéro de leur billet tiré parmi les dizaines de milliers de billets répartis et vendus dans tout le pays.

Une voiture R 9, un magnétoscope, une télé couleur, une mini-chaîne HIFI, des appareils électroménagers et de nombreux autres lots seront distribués courant du mois de juin auprès de ceux qui auront la bonne surprise.

Dans certaines entreprises, c'est la joie et la fête à l'occasion de la remise des lots, alors dans les quelques jours qui restent, un seul objectif, placer le maximum de billets auprès des collègues de travail, ou auprès des voisins pour qu'eux-mêmes puissent également participer au tirage et gagner un lot.

Un billet dans la poche de chacun, c'est aussi des lots dans la poche pour beaucoup, c'est également un soutien financier à l'activité et l'action syndicale, c'est faire connaître la C.F.D.T., c'est la développer, c'est être encore plus fort.