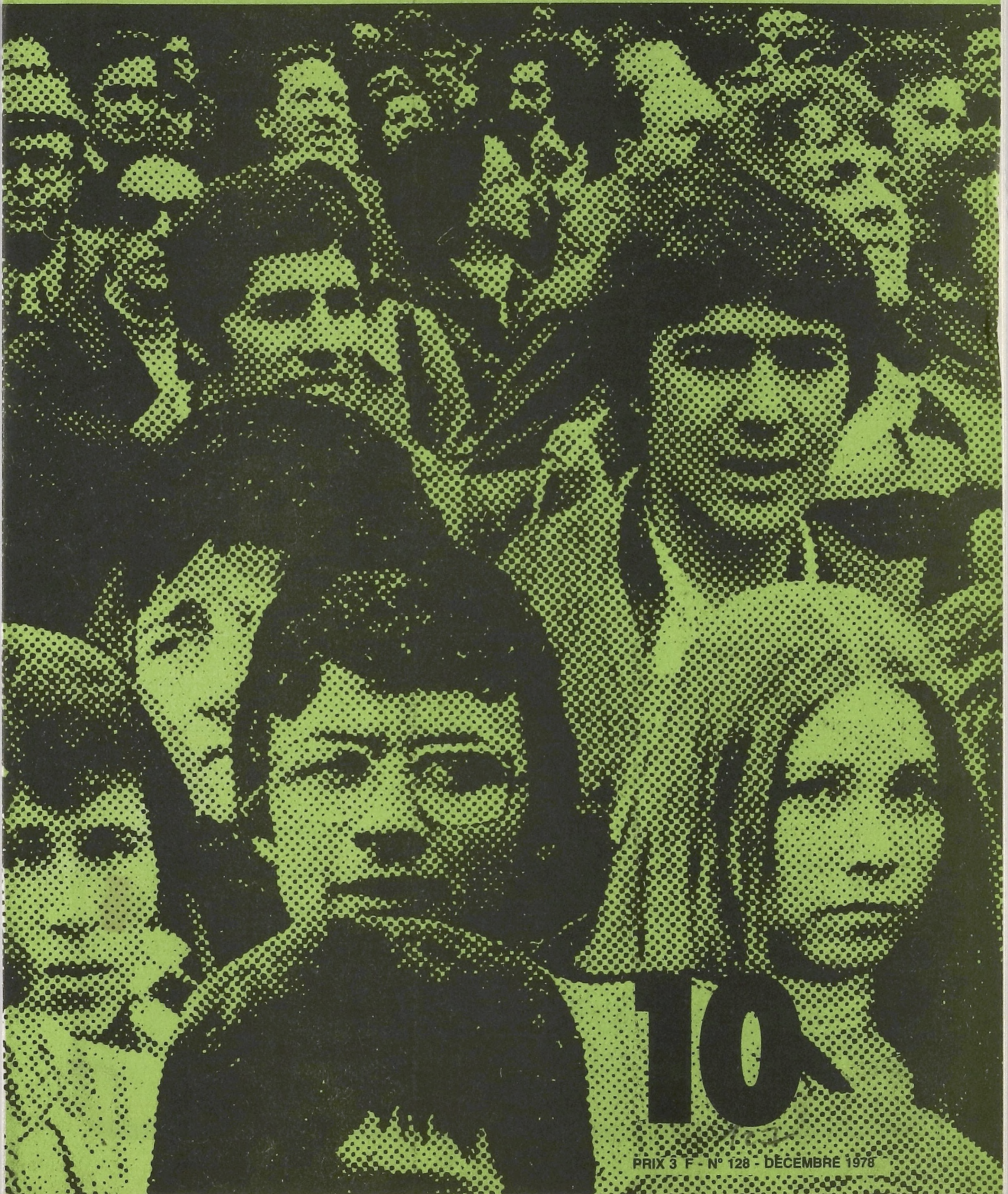


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



10

PRIX 3 F - N° 128 - DÉCEMBRE 1978

Editorial

1979 :

PAR LES LUTTES, NOUS VIVONS CE QUE NOUS CHANGERONS

1978 s'achève dans la morosité, dans les difficultés et pour beaucoup dans l'angoisse du lendemain.

1978 a été l'année des espérances déçues.

Pour beaucoup de travailleurs l'alternative électorale est apparue comme le seul moyen qui aurait permis d'enclencher les changements nécessaires.

Dans ce sens, l'attentisme s'est substitué à la mobilisation active.

Le mouvement syndical a fait, encore une fois, l'expérience douloureuse de la quasi impossibilité d'une réelle transformation sociale sans articulation active de la lutte sociale et du combat politique.

Plutôt que de ne réserver ses critiques qu'à ses partenaires, la C.F.D.T. a cherché à approfondir les causes de l'échec, ses propres responsabilités et les voies et moyens pour une reprise offensive de l'action syndicale.

- Retrouver le sens concret d'une pratique syndicale nourrie des réalités vécues quotidiennement par les travailleurs.
- Faire surgir dans ces réalités des revendications correspondant à ces situations.
- Ordonner ces revendications dans des objectifs syndicaux de portée générale et transformatrice.
- Organiser les luttes pour créer la pression nécessaire pour obtenir des résultats immédiats et contribuer à la mobilisation de masse, sans laquelle des modifications conséquentes de la politique capitaliste n'auront pas lieu.

Ce sont les moyens de cette stratégie syndicale qui se veut offensive sans perdre de vue son fondement de classe.

Autrement dit : il s'agit de développer, pas à pas, un processus de luttes qui permettra des élargissements de l'action, les coordinations nécessaires.

- Articuler les actions par rapport aux problèmes posés, salaires, emploi, conditions de travail, libertés, pour proposer la revendication et l'action mobilisatrices.
- Viser à enrayer la politique patronale de division sociale, de morcellement et de dévalorisation des statuts sociaux.
- Unifier les travailleurs par une pratique syndicale coordonnée qui fait obstacle à la dispersion des situations nécessaire aux patrons et au gouvernement pour réussir leur restructuration industrielle.

Voilà la stratégie à développer pour enrayer l'offensive d'un patronat qui cherche la plus grande souplesse possible dans sa gestion de la force de travail.

Sur un plan plus général, dégager au niveau des branches industrielles, en fonction des réalités, des contre-propositions syndicales pour d'autres objectifs de production, pour un autre type de développement fondé sur un autre mode de consommation.

Dans tous les secteurs les équipes syndicales travaillent et agissent pour traduire dans les faits cette politique syndicale.

Une politique réaliste et cependant exigeante sur les résultats, autonome et cependant lucide sur ses propres limites.

La crise qui secoue la société capitaliste n'est pas le résultat de phénomènes extérieurs.

C'est aussi le produit de la lutte des classes, dans chaque pays et à l'échelon international. Son issue dépendra de ce que nous ferons. Son issue sera ce que nous la ferons.

C'est une lutte pour l'avenir. Pas étonnant que ses enjeux étant considérables la bataille soit difficile et longue.

Plus que jamais les travailleurs ont besoin du syndicat. Un syndicat qui les mobilise, les organise et fasse déboucher leurs luttes sur des changements immédiats et des transformations de fond, demain.

C'est la seule façon de reconstruire l'espoir. De créer les conditions de nouvelles avancées, cette fois durables, parce que soutenues par la mobilisation.

Vive 1979 !

Le Secrétariat National

Passer résolument à l'offensive

C'est bien connu : les « mauvais coups » du patronat et du gouvernement ne respectent jamais de trêve, ni celle des vacances, ni celle des confiseurs ! Bien au contraire, à ces époques, pleuvent les mesures anti-sociales, patronat et gouvernement espérant avoir les coudées franches dans leurs agissements.

C'est ainsi que décembre 78 n'a pas failli à la tradition : 27 000 suppressions d'emplois annoncées dans la Sidérurgie mais aussi des milliers de licenciements dans d'autres entreprises (WONDER, RICHIER, FEUDOR, MANU-FRANCE...), des mesures de chômage partiel un peu partout, l'augmentation des cotisations de Sécurité Sociale avec la ponction que cela représente sur les salaires.

Dans cette situation, les travailleurs et leurs organisations syndicales doivent passer résolument à l'offensive. Dans le Valenciennois, le Bassin de Longwy, des actions massives ont déjà été organisées pour l'emploi dans ces régions menacées. Mais c'est partout que doivent s'engager les luttes pour l'augmentation des salaires, en particulier des plus bas salaires, et le maintien du pouvoir d'achat, la réduction du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail et la sauvegarde de l'emploi.

Il n'a pas été possible, du fait de la volonté de la C.G.T. d'organiser la traditionnelle « journée nationale d'action » sans perspective ni lendemains, de convenir d'une riposte commune face à ces « mauvais coups » du patronat et du gouvernement. Car la dénonciation politique et globaliste des mesures prises

ne saurait suffire, pour les faire annuler. Alors, sauf à se contenter d'une protestation de principe, il est indispensable de réunir les conditions d'une action durable, enracinée dans chaque entreprise, capable de peser véritablement dans les semaines qui viennent sur les choix patronaux, sur les décisions gouvernementales. Pour la F.G.M.-C.F.D.T., il s'agit de mettre en œuvre cette action pour obtenir des résultats sur l'emploi et le pouvoir d'achat des métallurgistes.

Nous publions ci-dessous la déclaration de la Commission Exécutive de la C.F.D.T. appelant toutes les organisations C.F.D.T. à l'action :

Déclaration de la Commission Exécutive

« Depuis plusieurs semaines et particulièrement depuis quelques jours, le gouvernement et le patronat multiplient les initiatives qui mettent gravement en cause la situation de tous les travailleurs.

Alors que les rares négociations engagées sont dans l'impasse, les licenciements collectifs se développent avec la destruction de nouveaux outils de travail ; le gouvernement entrave les négociations sur l'indemnisation du chômage et décide, dans la précipitation, de faire supporter par les travailleurs le déficit de la Sécurité Sociale.

Partout où ils sont attaqués, les travailleurs doivent se défendre. Ils doivent riposter massivement à ces agressions dans des conditions qui permettent d'imposer des résultats.

C'est pourquoi, la Commission Exécutive de la C.F.D.T., dans la ligne des positions adoptées par ses derniers Conseils nationaux, fait les propositions d'action suivantes :

1. Les décisions prises en matière de Sécurité Sociale vont avoir pour effet

d'amputer, dès le mois de janvier prochain, le pouvoir d'achat de tous les travailleurs, au minimum de 1,40 %. La C.F.D.T. appelle tous ses syndicats, toutes ses sections d'entreprise à exiger immédiatement une augmentation de salaire permettant de compenser cette réduction. Dans chaque entreprise, dès lundi matin, les cahiers de revendications doivent être déposés et un action unitaire doit être menée, pour imposer cette compensation...

2. La multiplication des licenciements collectifs exige, de son côté, une action continue d'une ampleur suffisante.

La C.F.D.T. appelle donc ses fédérations et ses unions régionales à réaliser le front syndical le plus large et une véritable mobilisation de masse.

Cette mobilisation syndicale doit se réaliser par :

- un front syndical unitaire dans chaque branche ou secteur professionnel concerné avec des débrayages, grèves et manifestations, pour imposer la négociation de solutions positives pour les travailleurs ;
- et dans les régions et les localités concernées, par la multiplication des initiatives unitaires, des manifestations de soutien et d'élargissement des luttes contre les licenciements et le chômage, pour la création d'emplois pour obliger les patrons et le gouvernement à payer pour l'indemnisation du chômage en liant dans l'action travailleurs actifs et chômeurs.

Par ailleurs, le dépôt par le gouvernement d'un projet de loi sur l'indemnisation du chômage qui entrave la négociation crée une situation dangereuse pour de nombreux chômeurs et met en cause la liberté de négociation. Les organisations régionales, départementales et locales doivent intervenir systématiquement auprès des parlementaires pour qu'ils exigent une négociation tripartite immédiate (gouvernement, patronat et syndicats) dans laquelle chacun devra prendre ses responsabilités... »



« SOUS-TRAITANCE », « HORS-STATUTS » : DES TRAVAILLEURS DE SECONDE ZONE ?

Nous publions ci-dessous une étude réalisée par l'Union Parisienne des Syndicats C.F.D.T. de la Métallurgie sur la situation des travailleurs « Hors-Statuts » ou employés dans des entreprises de sous-traitance.

« Sous-traiter est normal, sain et indispensable. Dommage que la sous-traitance ne soit pas encore entrée suffisamment dans les habitudes industrielles de notre pays. » Ainsi se conclut un long interview sur IBM et la sous-traitance du Directeur Général des Services de production d'IBM-France.

Quelle politique industrielle ?

Voici un résumé de l'interview :

« Une entreprise ne peut pas tout faire par elle-même. Elle fait donc appel à un certain nombre de fournisseurs extérieurs :

- fournisseurs de biens et services (matières premières, pièces, équipements, énergie, assurances, etc.) ;
- fournisseurs de prestations de services (sous-traitance de services) ;
- fournisseurs de capacité de production et de spécialités) ;

IBM traite avec plus de 6 000 fournisseurs, à qui elle confie environ le tiers de ses activités totales, soit l'équivalent de 12 000 emplois. Au niveau de la production, c'est près de la moitié de la production qui est sous-traitée, soit environ 3 000 emplois.

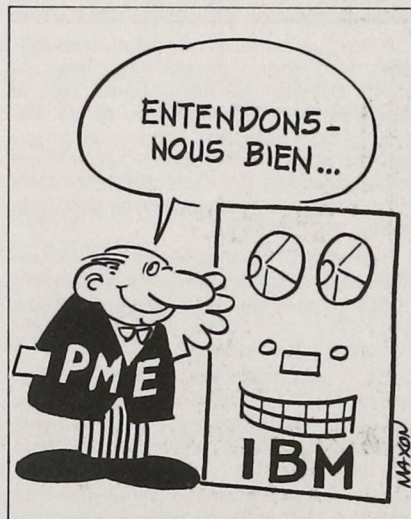
L'entreprise se doit d'assurer elle-même les activités qu'elle considère comme prioritaires dans sa mission industrielle, commerciale et administrative. Tout ce qui n'est pas ou n'est plus l'essentiel peut et doit être confié à des sociétés spécialisées. En ce sens, les produits nouveaux deviennent souvent la partie prioritaire de nos activités. Pour les démarrer, nous devons libérer nos équipes de spécialistes, dégager sur place le maximum de ressources et, par conséquent, appliquer une politique faisant très largement appel à l'extérieur. Solution la plus rapide, qui évite de mettre en place des ressources additionnelles, en personnel et en matériel, qui de-

viendraient excédentaires après ces redémarrages.

Concernant la sous-traitance de services qui comprend l'entretien, le courrier, le nettoyage, le transport, la manutention, etc., ce sont des tâches non prioritaires et suffisamment bien définies pour être confiées à des entreprises extérieures. Pourquoi ne pas embaucher le personnel correspondant au lieu de sous-traiter ? D'une part, répond ce Directeur général d'IBM, nous ne voulons pas disperser nos efforts, d'autre part, il s'agit parfois de métiers pour lesquels nous aurions des difficultés à assurer de bonnes carrières. »

Les raisons, clairement exprimées, qui motivent la sous-traitance peuvent se résumer ainsi :

1. il y a les entreprises qui ont une capacité à inventer, mettre en application des technologies nouvelles.



2. ces entreprises ont besoin d'un personnel hautement qualifié et disponible, il faut donc lui assurer une rémunération, un statut, une sécurité d'emploi qui lui permettent de rester dans l'entreprise ou qui l'y attirent ;

3. ces entreprises ont besoin d'utiliser leurs installations, leurs locaux en fonction de la mutation technologique incessante. Les surfaces et équipements doivent donc être modifiables, adaptables à tout moment, sans à-coups ni surcharge financière.

Les conséquences de cette politique patronale sont :

● Au plan industriel :

- la volonté de créer l'entreprise à fonction noble et les autres,
- la dépendance économique des entreprises « sous-traitantes » qui se trouvent, de fait, amenées à subir les à-coups décidés ailleurs.
- la dépendance industrielle des mêmes « sous-traitants », puisqu'ils ne sont qu'exécutants.

Ainsi le développement de la politique de sous-traitance amène à reproduire en France le même type de dépendance que celui qui a fonctionné, et fonctionne encore, dans les pays en voie de développement : transmission de mise en œuvre sur des produits dont la technologie n'est plus « de pointe », sinon dépassée.

● au plan social :

- par un accroissement de la filialisation, de la sous-traitance, du travail en régie, des vacations, de l'intérim, etc., création d'une division des travailleurs ayant plusieurs patrons, plusieurs conventions collectives ;
- par un appui sur cette division pour justifier les « garanties sociales » des travailleurs salariés des entreprises qui sous-traitent les travaux ;
- par un éloignement entre les véritables centres de décision et une grande masse de travailleurs, masse qui s'accroît ;
- par une diminution des salaires, des statuts, par une aggravation des conditions de travail des travailleurs salariés des entreprises sous-traitantes, ceci pouvant se réaliser grâce au chômage ;
- par une marginalisation d'un nombre croissant de travailleurs et notamment les femmes, les immigrés, les jeunes ;
- par la tentative de redévelopper le réseau PME, conservateur et anti-syndical.

Ainsi le développement de la politique de sous-traitance amène à accentuer la division entre les travailleurs en leur supprimant leurs références communes (même patron, même convention collective), en justifiant le statut des uns par la situation des autres.

Un enjeu de taille

Eclatement de la classe ouvrière, disparition du véritable interlocuteur, redéploiement industriel, voilà bien ce qui est en cause.

Face à cela, notre réponse syndicale ne peut être du niveau de la solidarité exclusivement. L'enjeu de la situation concerne bien l'ensemble de la classe ouvrière, peu importe où les travailleurs sont salariés.

Quelle réponse syndicale ?

Il est clair que devant un tel enjeu nous ne pouvons attendre une réponse globale, mais avancer partout où c'est possible, à partir d'éléments perceptibles pour les travailleurs.

Nombreuses sont aujourd'hui les entreprises où des embauches d'intérimaires ont été imposées, où des contrats temporaires ont été transformés en contrats définitifs.

A chaque fois qu'une section syndicale permet cela, c'est la stratégie patronale qui est mise en cause, c'est l'unité de la classe ouvrière qui se reconstruit.

■ Une expérience

3 entreprises : IBM-Corbeil, SNECMA-Villaroche, le Piston Français, et 2 syndicats de l'UPSM : le 91-Sud et le 77-Sud, ont travaillé le problème de la sous-traitance.

Pour mieux saisir la prise en compte, nous distinguerons 2 types de sous-traitance : celle qui a lieu sur le site (espace géographique de l'entreprise), et celle qui est effectuée hors du site.

■ Sous-traitance sur le site

● **A IBM Corbeil**, l'enquête inégalités a permis de constater que 10 % du personnel travaillant sur le site n'étaient pas du personnel IBM, que parmi ces « hors-statut » certains avaient 15, et même 20 ans d'ancienneté continue sur le site.

Le section C.F.D.T. a commencé un travail de sensibilisation depuis 6 ans. Au début, les travailleurs réagissaient contre cette prise en charge. Mais, se saisissant de chaque occasion pour l'exploiter, pour démontrer la politique de la direction, la SSE a passé le cap.

Sur l'accident mortel qui s'est produit fin août et qui a touché un travailleur d'une entreprise sous-traitante, le personnel a été sensibilisé.

Une des conséquences directes de cette prise en charge est la modification de la politique de la direc-

tion, qui envisage maintenant de reprendre à son compte le gardiennage.

● **A la SNECMA Villaroche**, au moins 10 % du personnel est hors-statut sur le site : femmes de ménage, entretien, gardiennage, garage, etc.). Il y a aussi du travail en régie (dessinateurs, techniciens, ingénieurs), ainsi que de nombreux intérimaires, dont certains sont embauchés sous forme de contrat à durée déterminée.

La prise en charge de la section sur ce problème en est à son démarrage. Elle se réalise actuellement sous forme d'enquête.

■ Sous-Traitance hors du site

SNECMA-Villaroche et IBM-Corbeil sous-traitent une partie de leur activité au Piston Français. Le 77-Sud a constitué une SSE au Piston Français, entreprise de 80 travailleurs, ayant à sa tête un patron de combat style Furnon.

● **SNECMA Villaroche** : on n'a pas pris en charge le problème de la sous-traitance vers le Piston Français en tant que tel. On s'est surtout mobilisés autour de la répression qui s'abattait sur eux. Une collecte a été faite dans la boîte, 20 copains

cient les travailleurs de la responsabilité d'IBM, qui a refusé d'intervenir dans l'affaire du Piston...

Depuis 4 ou 5 ans, nous demandons régulièrement à la direction, en CE, communication des contrats de sous-traitance.

● **Le PISTON FRANÇAIS** : nous sommes, nous, les sous-traitants PME avec un patron anti-syndical, nous n'attendons pas que ce soient les travailleurs d'IBM et de la SNECMA qui règlent nos problèmes. NOUS NE VOULONS PAS ÊTRE DES ASSISTÉS. Mais nous avons besoin de connaître :

- la situation des travailleurs qui fabriquent ou ont fabriqué les travaux que nous faisons (salaires, cadences, conditions de travail, horaires, statut, etc.),
- les intentions des boîtes qui nous donnent du boulot sur l'avenir. Il faut savoir que sur les pièces que nous faisons pour IBM, on nous imposait exactement deux fois moins de temps qu'aux travailleurs d'IBM, ceci dans les mêmes conditions d'exécution.

En fait, le problème des intormations est un problème majeur qui doit être réglé par la SSE de la boîte qui donne le boulot.



de la section ont participé à la manif organisée par le syndicat devant le Piston et à la préfecture de Melun. La mobilisation s'est plus faite sur la base de la répression que de la sous-traitance. Dans le fond, on n'a pas assez cru aux possibilités qu'on avait d'intervenir et ça a eu des conséquences sur la mobilisation.

● **IBM Corbeil** : nous, on a eu une certaine prise en charge avec des réunions avec les camarades du Piston sur les produits sous-traités, les conditions de la sous-traitance (délais, charges, cadences, salaires, conditions de travail). A la manif, il y a eu une quinzaine de copains dont quelques non-syndiqués. On a cherché à rendre cons-

Au-delà, sans paternalisme, il faut avancer vers un travail des SSE des différentes boîtes vers le statut unique.

● Et le plan des syndicats ?

● **Le 77-Sud** : sur le Piston, on a joué un rôle important :

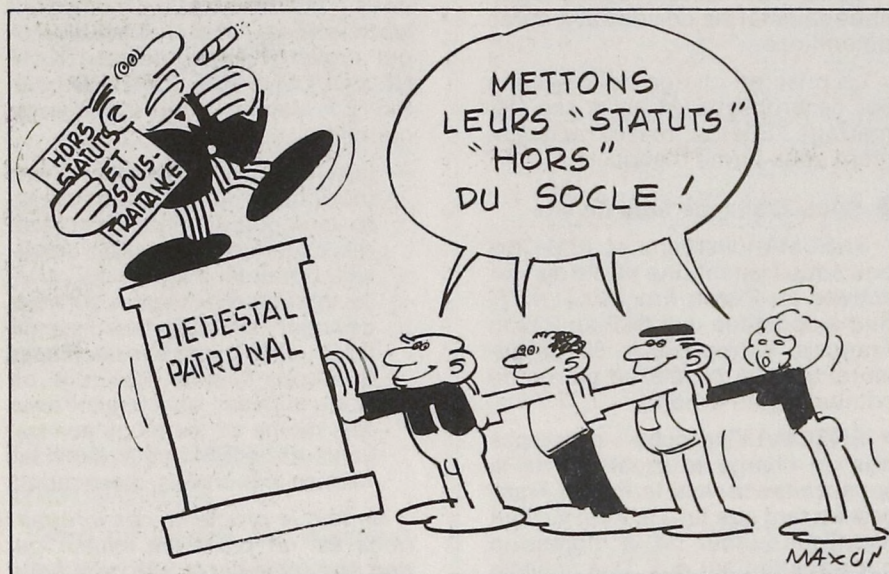
- découverte avec la section de qui elle dépendait économiquement,
- mise en contact avec les SSE C.F.D.T. SNECMA et IBM.
- analyse de la responsabilité des directions SNECMA et IBM dans la répression du Piston,
- organisation de diffusion de tracts dans ces boîtes pour informer, sensibiliser les travailleurs...

— organiser la manifestation devant le Piston et la préfecture de Melun.

Par contre, nous n'avons pas su mettre autre chose en œuvre, sur la sous-traitance, au niveau des syndicats.

● **Le 91-Sud** : le syndicat a été sensibilisé au problème de la sous-traitance par IBM.

« sous-traitance » dans la boîte, ne nous a pas permis d'utiliser notre rapport de forces au maximum. Toutefois, cela a permis de vérifier la nécessité d'un travail important sur la sous-traitance et de constater que ça ne se posait pas en termes d'assistance mais de besoins réciproques.



Mis à part l'apport de la SSE d'IBM nous avons eu deux autres approches :

- l'enquête inégalités,
- la grève des commandes numériques à la SNECMA Corbeil.

L'enquête inégalités nous a permis de constater que ce qui existait, en matière de sous-traitance, à IBM existait aussi ailleurs (SNECMA, CGA notamment), que dans la réalité de notre syndicat, les bas salaires, l'absence d'avantages sociaux, c'était essentiellement le lot des sous-traitants et pour nous, ça veut dire clairement BERTRAND-FAURE, CHROMEX, où nous avons des sections.

Nous avons fait et diffusé deux tracts :

- 1 sur les bas salaires,
- 1 sur les statuts différents.

Ils ont été largement pris en charge et diffusés par les SSE.

La grève des commandes numériques à SNECMA-CORBEIL

L'efficacité de cette grève passait par la connaissance de sous-traitants pour discuter avec les travailleurs de ces boîtes afin de voir avec eux comment ils pouvaient ne pas faire le boulot bloqué à la SNECMA suite à la grève. L'impossibilité de faire cette prise de contact, due à la méconnaissance de la réalité

■ **Et ailleurs :**

ou ce qui se fait au **92-Centre** et au **STRAMP**.

Un groupe de travail, composé de 4 sections : Alsthom-Atlantique, Electronique Marcel-Dassault, IBM et Peugeot, qui s'est réuni dans le cadre de la préparation du congrès a permis une confrontation d'expériences et de réflexion.

● **La situation**

- L'augmentation importante du nombre d'intérimaires s'est faite dans ces entreprises depuis 4-5 ans et représente actuellement de 4 à 6 % de l'effectif.
- Au problème des intérimaires vient se rajouter la sous-traitance interne. C'est le cas du nettoyage pour la plupart, mais chez IBM et EMD, tout ce qui n'est pas lié à la partie « noble » de l'activité de l'entreprise est sous-traité, comme le gardiennage, la cantine, la manutention, l'entretien électrique et téléphonique (EMD), l'inspection dépannage, le service courrier, la programmation-analyse, la formation (IBM). Ces entreprises peuvent être des entreprises filiales de l'entreprise mère.

● **L'analyse syndicale**

Les 4 sections sont d'accord pour dire que la réalité intérimaire a évolué depuis le début de la crise. Avant on y retrouvait beaucoup de gens

« indépendants », ne cherchant pas le contact. Mal accueillis par les travailleurs de l'entreprise. Maintenant, il y a peu d'intérimaires « par vocation ». Surtout des jeunes, moins payés que les travailleurs de l'entreprise, cherchant une place fixe. Des enquêtes effectuées (EMD, IBM) montrent que 60 % des intérimaires souhaitent être embauchés.

● **Le rapport de forces**

Dès qu'une section « s'accroche » aux problèmes d'intérimaires les directions rusent :

- on prend moins d'intérimaires, mais on invente le travail « en régie », les intérimaires n'apparaissent plus au registre mais sont toujours là en contrat « bidon » de sous-traitance sur place (Peugeot-Alsthom) ;
- les intérimaires sont systématiquement balancés et changés au bout de 3 mois (IBM) ;
- les intérimaires diminuent, mais le nombre de contrats à durée déterminée augmente (EMD).

A chaque fois les directions essaient de discréditer les sections :

- aux intérimaires : « c'est à cause de la C.F.D.T. qu'on vous balance »,
- à la maîtrise : « c'est à cause des syndicats qu'on ne peut pas vous donner d'intérimaires... »

● **Des résultats**

Les 4 sections sont d'accord pour dire que l'action pour l'intégration des hors-statut n'est pas « suicidaire » :

- les contacts avec les intérimaires sont intéressants (syndicalisation de nombreux intérimaires à la section Alsthom) ;
- par les inspections du travail, le C.E., en « tannant » la direction sur ceux qui sont là depuis longtemps, ou par l'action (IBM) on arrive à en faire embaucher (Peugeot, Alsthom, IBM).

EMD a obtenu des garanties pour les intérimaires :

- paiement des jours fériés,
- 13^e mois payé par EMD,
- notification des fins de mission une semaine à l'avance pour ceux qui ont plus de 3 mois dans l'entreprise.

ALSTHOM a mené une action (pétition de la majorité des intérimaires) pour qu'ils aient la CC de la métallurgie.

Bien sûr ce n'est pas facile, l'intérim est aussi pour les patrons une façon d'allonger la période d'essai, de trier l'embauche.

Il faut ramer à contre-courant de la propagande « les intérimaires font ça par vocation », « les hors-

statuts sont une protection du personnel embauché.»

Mais l'enjeu est de taille : si on ne veut pas subir un éclatement complet de la classe ouvrière.

● Le STRAMP, LMT Chantiers, la SOCERMAT

La principale activité de LMT Montrouge est l'installation de centraux téléphoniques pour les PTT. LMT Installations emploie 1 800 travailleurs et utilise plus de 360 sous-traitants sur ses chantiers. Plusieurs travaux essentiels sont effectués par les sous-traitants qui travaillent :

- sur les chantiers LMT ;
- avec du matériel LMT ;
- de l'outillage LMT ;
- sous la responsabilité de la maîtrise LMT.

C'est le cas de la SOCERMAT dont les salariés effectuent le passage des câbles à l'intérieur des centraux.

LMT Installations prévoit de passer les effectifs sous-traitants de près de 400 à 100 fin 79. Dans le même temps, ceux de LMT passeront de 1 850 à 1 650. La direction LMT compte d'abord sur « l'évaporation naturelle », mais pour les travailleurs de la SOCERMAT, c'est directement un licenciement collectif, 85 personnes (tout l'effectif), qui a été demandé en octobre 78 à l'Inspection du travail du 16^e arrondissement par leur employeur direct.

L'inspecteur du travail, dans un premier temps, a refusé ces 85 licenciements. Il a estimé que la SOCERMAT ne pouvait pas être son seul interlocuteur et qu'il devait y avoir des précisions sur la charge de travail de LMT.

● Qu'est-ce qui a permis cette prise de position de l'inspecteur du travail ?

Depuis plus de deux ans, la section LMT Chantiers impulse chez les travailleurs sous-traitants la nécessité de s'organiser, de revendiquer l'égalité des statuts avec ceux de LMT.

Déjà, il y a plus d'un an, la section avait soutenu et popularisé une lutte de travailleurs intérimaires chez un sous-traitants de LMT.

En juin 1978, un réunion rassembla :

- 1 délégué de la section LMT Chantiers ;
- des travailleurs de la SOCERMAT ;
- le STRAMP (Syndicat des Travailleurs de la Métallurgie de Paris).

Cette réunion débouche sur deux objectifs principaux :

- la nécessité de considérer les travailleurs de la SOCERMAT comme des travailleurs LMT, que les institutions (DP) chez le sous-traitant ne doivent être comprises que comme des moyens supplémentaires à l'exercice du droit syndical sur les chantiers LMT ;
- les principales revendications tendent vers un alignement du statut des sous-traitants avec celui de LMT.

Pour réaliser ces objectifs :

- désignation d'un DS SOCERMAT par le STRAMP ;
- imposer des élections de DP à la SOCERMAT ;
- participation des travailleurs de la SOCERMAT aux réunions de section de LMT Chantiers ;
- mise en place d'un camarade de LMT Chantiers pour suivre les problèmes de la SOCERMAT ;
- toutes les démarches seront communes (SSE SOCERMAT - LMT et STRAMP) auprès de l'Inspecteur du travail.

Les interventions du STRAMP et des sections LMT - SOCERMAT amènent l'Inspecteur du travail à visiter un chantier LMT (Montsouris) là où les travailleurs de la SOCERMAT sont le plus nombreux (40). L'Inspecteur du travail doit enquêter sur la réalité des rapports entre LMT et la SOCERMAT, et la justification des licenciements.

Les travailleurs de la SOCERMAT se mettent en grève pour :

- la révalorisation de leur salaire ;
- l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- la garantie de leur emploi.

Simultanément, la SOCERMAT revient à la charge et revendique

encore 45 licenciements dont les départs s'échelonnent jusqu'en mars 79...

Après plus de 15 jours de grève, les travailleurs de la SOCERMAT obtiennent partiellement satisfaction sur leurs revendications de salaires et de déplacements. Cependant, 33 travailleurs seront licenciés d'ici février/mars 1979.

● Que pouvons-nous retenir de ce conflit ?

On ne peut pas encore tirer un bilan sur l'emploi, sur cet aspect le conflit n'est pas terminé, l'objectif étant de faire des travailleurs de la SOCERMAT des travailleurs LMT à part entière. Par contre, il est possible d'en souligner quelques aspects :

- meilleure sensibilisation des travailleurs et des militants sur le lien entre la sous-traitance et l'emploi provoquée par l'activité de la section LMT Chantiers ;
- avoir une pratique syndicale qui accueille les hors-statut, permet à ceux-ci de s'organiser et d'engager la bagarre, même dans des conditions qui semblent difficiles (à deux reprises, la section avait tenté sans succès d'organiser les travailleurs de la SOCERMAT) ;
- la popularisation du conflit s'est faite autant par les militants de la SOCERMAT que ceux de LMT (un tract a été distribué et une collecte a été organisée par la section LMT Siège social à Boulogne - 2 400 salariés) ;
- les délégations communes de travailleurs LMT-SOCERMAT ont amené la direction LMT à répondre plus précisément sur ses intentions et ses perspectives par rapport aux sous-traitants. La direction LMT a affirmé qu'il pouvait y avoir du travail pour la SOCERMAT jusqu'à juin 79.

Les difficultés :

- pendant le conflit, des intérimaires de la SOCERMAT n'ont pas participé à la lutte ;
- le manque d'expérience des travailleurs de la SOCERMAT les a trop situés en consommateurs des initiatives ou propositions venant du STRAMP ou de la SSE LMT Chantiers ;
- la section LMT Chantiers ne les a pas suffisamment considérés comme des travailleurs LMT à 100 % ;
- le délégué de LMT qui suivait le conflit n'étant pas gréviste comme les camarades de la SOCERMAT n'avait que ses heures de délégation à leur consacrer et n'a pu se rendre suffisamment disponible.



**POUR VOTRE
CAMPAGNE
D'AFFICHAGE**

Nous reproduisons ci-contre les 1 affiches éditées par la F.G.M. - C.F.D. sur les principaux thèmes fédéraux en matière d'action revendicative.

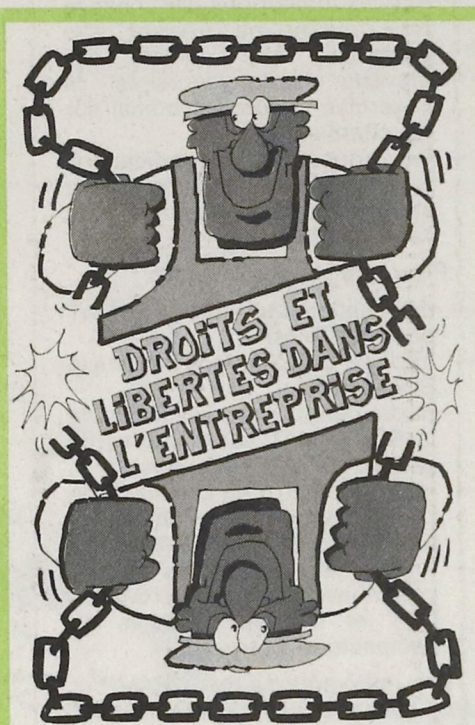
Ces affiches (3 couleurs) doivent être utilisées au maximum, dans les semaines qui viennent, par nos sections syndicales et syndicats pour des affichages massifs dans et hors des entreprises. Ceci afin de populariser largement nos objectifs revendicatifs ou tout simplement pour faire connaître la C.F.D.T. dans l'entreprise, dans la localité... Cette campagne d'affichage peut être utilement doublée par des tracts aux travailleurs, par des contacts individuels... afin d'expliquer d'une façon plus détaillée les slogans des affiches.

Chaque affiche vaut 1 F soit 10 F le jeu de 10 affiches. Nous demandons à nos organisations de commander autant que possible des jeux complets d'affiches, même si pendant telle ou telle période, prédomine l'un des thèmes retenus pour cette campagne d'affichage.

Nous espérons que ces affiches, d'un style nouveau dans le domaine syndical, vous plairont et vous inciteront à en garnir les murs de votre entreprise ! Nous espérons surtout qu'elles auront un impact sur les travailleurs. Alors, à vos seaux de colle...

Un détail pratique : les commandes sont à passer à votre Union Métallurgique qui doit recevoir un nombre d'affiches suffisant pour faire face à la demande.

Et surtout n'oubliez pas de donner un coup de pinceau auprès des entreprises dans lesquelles la C.F.D.T. n'est toujours pas présente !



cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**NE PAS PERDRE
SA VIE
A LA
GAGNER**



cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**PRIORITE AUX
BAS SALAIRES**

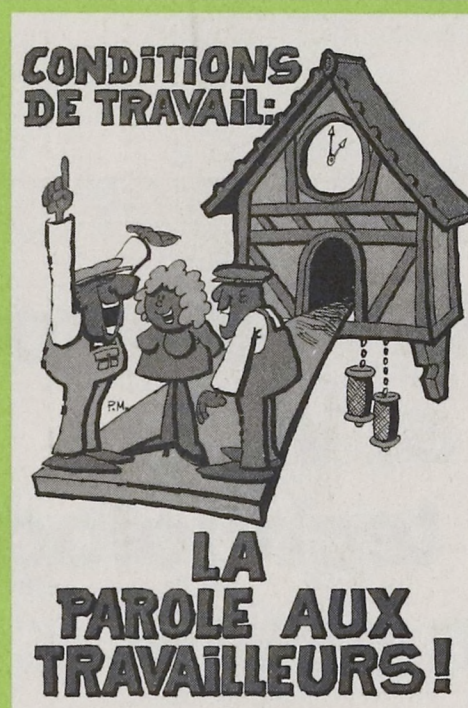


**RÉDUIRE
L'ANARCHIE
SALARIALE**

cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**CONDITIONS
DE TRAVAIL:**

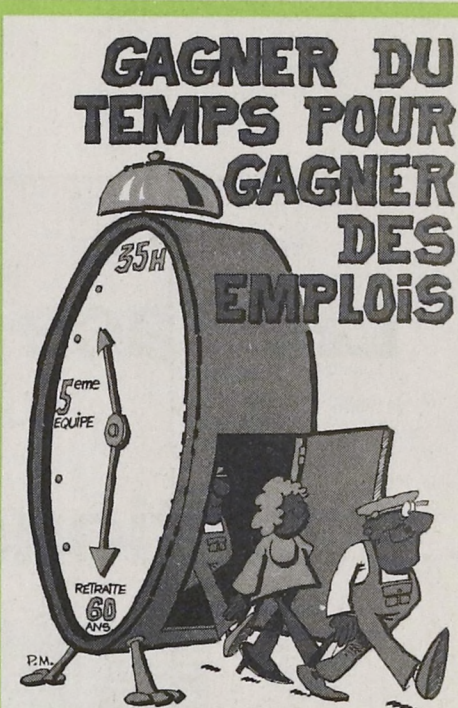


**LA
PAROLE AUX
TRAVAILLEURS!**

cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

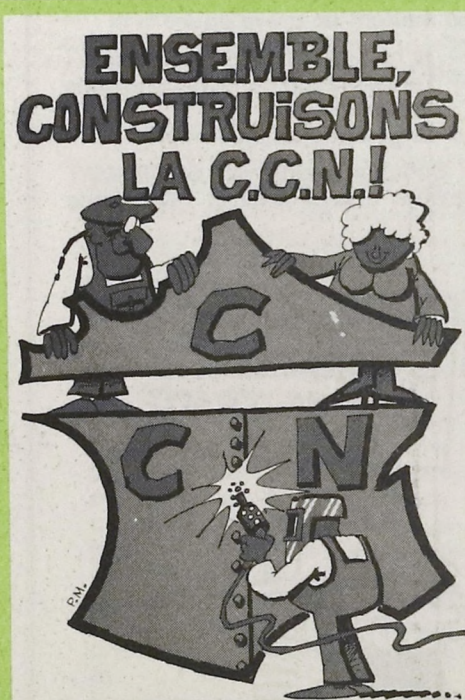
**GAGNER DU
TEMPS POUR
GAGNER
DES
EMPLOIS**



cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**ENSEMBLE,
CONSTRUISONS
LA C.C.N.!**

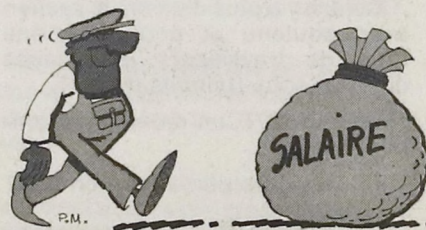


cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE



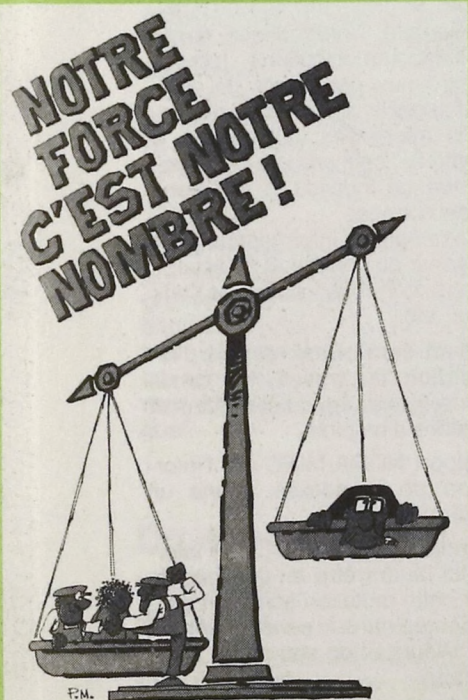
**SUPPRESSION
DU SALAIRE
AU RENDEMENT**



cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**NOTRE
FORCE
C'EST NOTRE
NOMBRE!**



cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

**POUR L'EMPLOI,
POUR UN
AUTRE EMPLOI!**

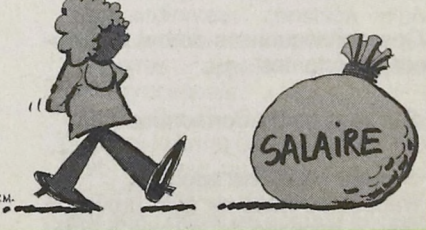


cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE



**SUPPRESSION
DU SALAIRE
AU RENDEMENT**



cfdt

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

La place de l'électronique et les mutations technologiques en cours

L'électronique est de plus en plus utilisée. Ces 20 dernières années le processus de développement a été important.

On le voit bien dans le secteur des biens de consommation (téléviseurs, chaînes hifi, montres à quartz) mais aussi dans les services par le phénomène d'informatisation dans les bureaux et l'industrie (machines à commandes numériques, automatisation de chaînes, robotisation).

Ce processus va continuer, s'amplifier ; il entre dans une seconde phase qui va conduire en quelques années à la généralisation de la pénétration de l'électronique dans tous les secteurs de l'activité humaine.

Ces conséquences seront évidemment importantes :

- **Sur le type de consommation,**
- **Sur les relations sociales,** (rappelons-nous ce qu'a provoqué hier le passage de la radio à la télévision. Demain les télécommunications : téléphonie, télé-informatique, visiophone etc. vont profondément modifier les relations, les loisirs).



- **Dans les rapports de savoir et de pouvoir :**

Par exemple l'informatique jointe aux télécommunications pourra permettre aux personnes de chez elles d'accéder à une série d'informations réservées aujourd'hui à une minorité, ceci grâce à une jonction entre un individu et des banques de données.

Autre exemple : l'informatique peut aussi servir au fichage et à l'accroissement du contrôle social dans l'entreprise, etc.

- **L'impact sera aussi réel sur l'organisation du travail,** les conditions de travail, les qualifications et le nombre d'emplois.

Le rapport NORA/MINC sur l'informatisation de la société donne un aperçu du problème.

Le syndicalisme C.F.D.T. est interpellé. Il lui faudra être en capacité de maîtriser cette mutation afin que celle-ci soit orientée dans le sens de l'intérêt des travailleurs et de son projet autogestionnaire.

Cette interpellation est d'autant plus vive, et les réponses d'autant plus complexes que cette mutation va se réaliser dans le même temps que s'installe la crise et que les patrons réorganisent leur mode de gestion de

la force de travail et leur outil industriel.

Un travail est déjà engagé dans la C.F.D.T., dans la F.G.M. à travers notre réflexion sur les conditions de travail et les libertés. Mais aussi dans la branche Construction Electrique et Electronique, cela concerne aussi toutes les structures de la F.G.M., c'est la raison pour laquelle, tout au long de la recherche, nous répercuterons ces travaux dans le Bulletin du Militant.

Ainsi, dans cet article, nous allons tenter d'expliquer ce qui constitue l'une des causes **principales** de la généralisation de l'utilisation de l'électronique : la mutation dans l'industrie des **composants**.

Les composants : c'est quoi ?

Sans les composants, il n'y a pas d'électronique. Ce sont les matériaux de base. Ce sont les éléments qui, dans votre poste « transistor », vous permettent de **capter** les émissions, de les amplifier et aussi vous permettent de les écouter.

Ce sont ces mêmes composants qui, du reste, permettent dans un « studio » de radio de **produire des ondes** et de transporter sur celles-ci les signaux électriques que constituent les voix, les bruits, les chants...

Ce sont les éléments qui permettent aussi de capter des images, de produire des ondes et de faire circuler sur celles-ci ces images et de les transmettre et reproduire dans votre poste de télévision.

Ce sont les éléments qui permettent de **capter** les vibrations produites par le quartz (quand on fait circuler dans ce matériau un courant électrique) et de transformer cette vibration en affichage sur l'écran de votre montre (en heure, minute, seconde). Ce sont eux qui permettent, sur la base d'un programme, de traiter des informations dans l'ordinateur, et mille et mille autres utilisations. Ce sont les éléments qui permettent de transformer un **courant électrique** en énergie ou en signal.

Du tube au microprocesseur

■ Le tube

Les tous premiers composants ce sont les « tubes », par exemple les lampes des anciens postes de radio sont les ancêtres des composants actuels.

Ce type de composants existe toujours dans les techniques qui néces-

sitent des courants électriques puissants, par exemple dans les radars ou dans les postes de télévision : le tube cathodique en est une illustration, c'est l'élément central qui permet de capter les ondes émises par l'émetteur et de restituer en images.

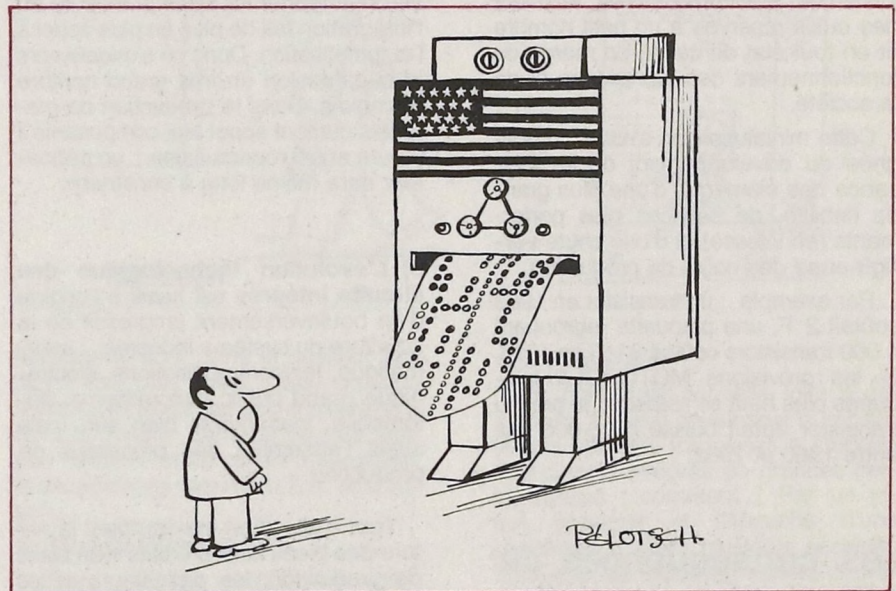
■ Le semi-conducteur :

Jusqu'en 1960 ces tubes représentaient la totalité de la fabrication de composants ; mais à cette date une innovation est intervenue : le **semi-conducteur**. Cette invention a bouleversé toutes les données car depuis, on est parvenu à produire toute une famille de composants électroniques qui remplacent pratiquement les tubes électroniques dans toutes leurs utilisations. Les chiffres sont éloquentes : le marché mondial des tubes ne représente plus aujourd'hui que 30 % du marché total des composants.

des **circuits intégrés**, c'est-à-dire que sur une même plaquette de quelques millimètres de côtés on a réussi à intégrer toute une série de composants ayant des fonctions différentes et capables de remplacer dans sa fonction un circuit traditionnel constitué autrefois de lampes, de résistance, de plusieurs mètres de fils, câbles soudés, etc.

Cette course à la miniaturisation et à l'intégration a été ultra-rapide.

- **En 1964** : on arrivait sur une même plaquette à intégrer une dizaine de transistors,
- **En 1968** : sur une même plaquette on arrive à intégrer des centaines de transistors,
- **En 1971** : 1 000 transistors peuvent être intégrés sur une même plaquette et cette seule plaquette peut réaliser des fonctions de trai-



Les premiers semi-conducteurs ce sont les transistors : ceux-ci sont produits à partir de matériaux naturels (germanium, silicium) qui ont, à l'origine la propriété de ne laisser passer que faiblement le courant électrique après traitement complexe ceux-ci jouent le même rôle que le tube ou lampe mais en plus :

- ils ont une durée de vie pratiquement infinie,
- consomment moins d'électricité, utilisent de faibles tensions,
- **et sont d'un poids et d'un encombrement minimes,**
- et sont d'une fiabilité à toute épreuve.

C'était la première phase vers la miniaturisation.

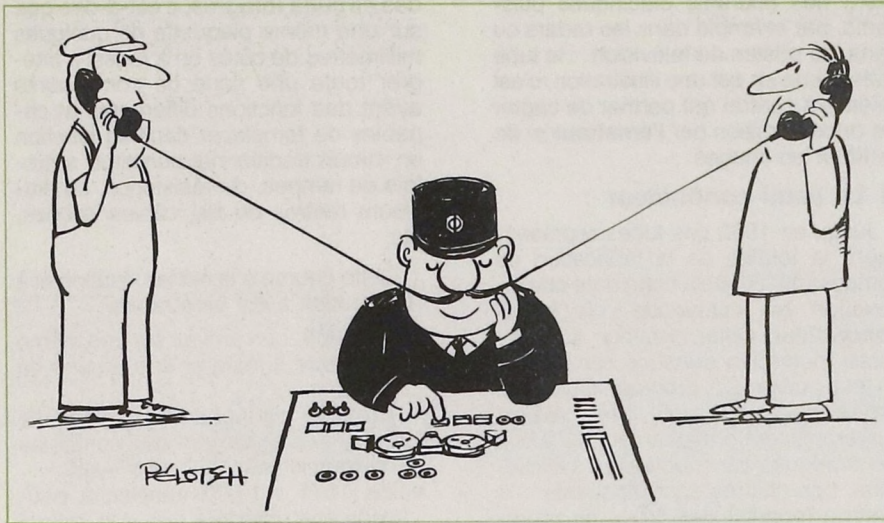
■ Les circuits intégrés :

Depuis les phases se sont multipliées. Par exemple, on a réussi à créer

tement d'informations complexes, par exemple : une seule de ces plaquettes suffit pour réaliser une calculatrice de poche.

- **En 1973/1977** : on a réussi sur une seule plaquette à installer un circuit comportant plus de 5 000 transistors. Il s'agit en fait d'un véritable micro-ordinateur constitué d'une unité centrale de traitement et des mémoires appelé couramment microprocesseur. Est-ce fini ? Certainement pas puisque la firme américaine MOTOROLA prévoit qu'en 1985 des micro-ordinateurs sophistiqués pourront être constitués sur une plaquette intégrant 1 million de transistors.

Cette super miniaturisation est à l'origine du développement de l'électronique, notamment de l'informatique, des télécoms, de l'automatisation.



Jusqu'à ces dernières années, la complexité, les coûts et la taille des systèmes électroniques en faisaient des outils réservés à un petit nombre et en tout état de cause en marge du fonctionnement des entreprises et de la société.

Cette miniaturisation s'est accompagnée du développement de la puissance des éléments, d'une plus grande fiabilité, de services plus performants (en vitesse) et d'une chute **vertigineuse** des coûts de production.

Par exemple : un transistor en 1963 coûtait 2 F, une plaquette regroupant 4 000 transistors coûtait 20 F en 1976. Si les prévisions MOTOROLA indiquées plus haut se réalisent, le prix du transistor aurait baissé de 6 000 fois entre 1960 et 1982.

Les conséquences de cette évolution

1) D'une part, conséquence indirecte, la chute rapide des coûts est à la base de l'hégémonie américaine sur le marché des composants.

En effet, un composant nouvellement créé coûte très cher car il faut amortir le prix de la recherche, mais dans un premier temps il ne sera vendu que sur des marchés qui ont les moyens de payer : le spatial, le militaire.

Une fois amorti, le composant est vendu au grand public et il a baissé alors de 90 %. Les entreprises américaines bénéficient d'aides énormes à la recherche et d'un autofinancement important. Ils ont pu acquérir une avance technologique égale à 2/3 ans environ. Cette avance est suffisante pour couvrir son propre marché et le marché mondial et rendre ainsi « vains » les efforts des entreprises concurrentes sur leurs marchés nationaux.

2) Dans le secteur de la production des composants : les conséquences seront importantes dans la mesure où l'intégration fait de plus en plus appel à l'automatisation. Donc on s'oriente vers la suppression en très grand nombre d'emplois. Dans la production de matériels qui font appel aux composants il y aura aussi répercussion : un ordinateur sera moins long à construire.

3) L'évolution technologique des circuits intégrés est aussi à l'origine d'un bouleversement progressif de la structure du système industriel : informatique, télécommunications, électronique grand public, automatisme, automobile, instruments bien sûr, mais aussi l'ensemble des processus de production.

Tout d'abord en transformant la nature des biens ainsi produits : de biens de production, les ordinateurs et les matériels de communication produits en masse deviennent des biens de consommation rentrant dans la norme de consommation ;

Ensuite en effectuant une véritable fusion technologique entre les télécommunications et l'informatique avec l'apparition de la téléinformatique ; cel-

le-ci va permettre l'arrivée de nouveaux biens et services à la fois utilisables par le système industriel et les particuliers.

4) Conséquences sociales de l'évolution des circuits intégrés :

De nouveaux marchés vont s'ouvrir mais deux problèmes se posent à ce niveau :

Quel type de société est-il en train de nous préparer (cf. l'intervention du camarade de I.B.M. au Congrès de Strasbourg de la F.G.M. sur l'usage policier que les nouveaux centraux téléphoniques privés autorisaient) ?

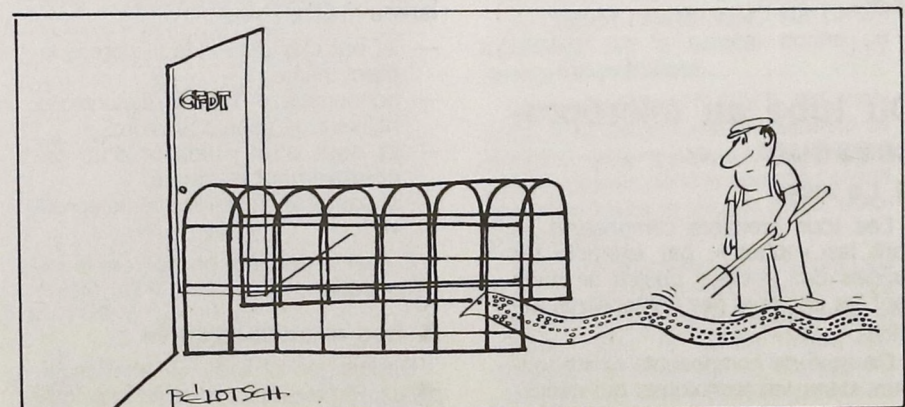
Quel type de consommation et donc aussi de modèle relationnel cela peut-il entraîner (cf. le jeu d'échec électronique où il n'y a pas de partenaire) ?

Qui va prendre ces nouveaux marchés de biens de consommation (péri-télévision, ordinateurs ménagers, montres...) et de biens industriels (automatisme, instrumentation, informatique, téléinformatique) qui vont croître très fortement dans les 10 ans à venir ?

La maîtrise des composants électroniques et surtout les circuits intégrés n'est-il pas un gage de contrôler les marchés utilisateurs et donc de maîtriser les créations d'emplois ?

L'introduction de l'électronique dans les produits anciennement électromécaniques comme dans les processus de production pose aussi deux types de questions :

- l'emploi va être percuté de plein fouet dans des proportions non négligeables dans les branches électroniques (téléphonie notamment) mais dans le reste du système de production ;
- l'organisation du travail va être transformée, posant de nouvelles conditions de travail (isolement, travail posté, activités de contrôle et plus de production...), et des tendances à la déqualification aussi bien pour les emplois ouvriers que pour les emplois de techniciens et d'ingénieurs (cf. La C.A.O. : conception assistée par ordinateur).



■ Un enjeu central :

les rapports de pouvoir au niveau international.

On le voit bien, la miniaturisation accélérée va conduire à des modifications de fond. Mais une question se pose : Qui produit ces matériaux, qui a la maîtrise de ces technologies ? Une nation qui ne maîtriserait pas la technologie et la production des circuits intégrés risquerait de voir des pans entiers de sa production, soit partir à l'étranger ou en tout cas être dominée par la technologie étrangère.

Actuellement les U.S.A. et ses satellites (Mexique, Corée du Sud, Singapour, Hong Kong, Malaisie) qui sont des pays qui sous-traitent produisent 55 % des semi-conducteurs, le Japon 23 %, l'Europe 22 %.

Les U.S.A. arrivent bon premier, cette position est même renforcée quand il s'agit de la dernière génération des semi-conducteurs : les circuits intégrés.

Les U.S.A. produisent 68 % de la production mondiale de circuits intégrés, le Japon 20 % et l'Europe 12 %.

L'Europe, en circuits intégrés, qui sont stratégiques, fait appel à l'importation à concurrence de 52 % de ses besoins.

La France, quant à elle, ne représente en circuits intégrés que 2,5 % de la production mondiale et encore faut-il préciser que les 2/3 de cette production est assurée par... des multinationales américaines Texas et Motorola.

La production française de semi-conducteurs est ainsi assurée :

FIRMES	Semi-conduct. (sauf circuits intégrés)	Circuits intégrés
THOMSON CSF	30 %	17 %
RTC PHILIPS	25 %	12 %
TEXAS INSTRUMENTS	8 %	35 %
MOTOROLA	29 %	32 %
ITT	5 %	—
EFCIS	—	x

■ La position de l'Europe

Elle a 2 ans de retard.

Les raisons de ce retard s'expliquent :

- **historiquement** par les objectifs américains ambitieux en matière spatiale, ceci les a obligés à des recherches importantes de miniaturisation.

● Financièrement :

Les crédits recherche et développement dans les entreprises américaines sont de l'ordre de 300 millions de dollars/an dont 50 % sont supportés par le gouvernement américain.

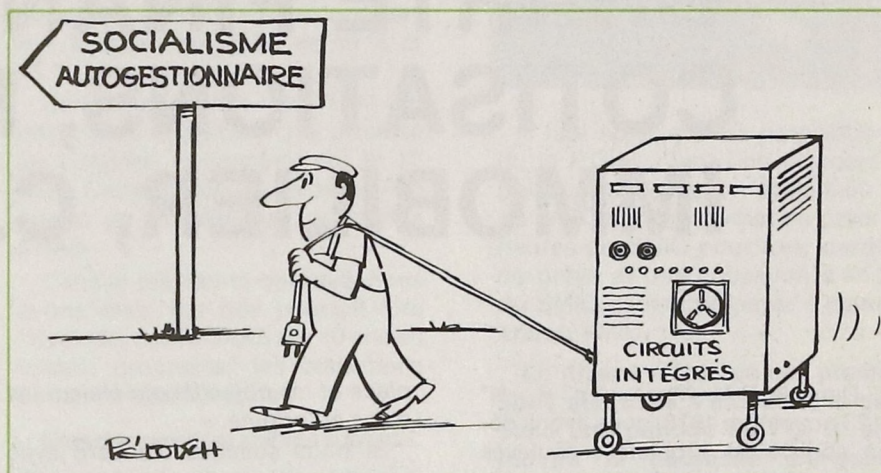
En Europe, l'aide des Etats est 4 fois moins importante.

Enfin, comme nous l'écrivons plus haut, l'avance américaine fait que lorsque les sociétés européennes ont réussi à créer un circuit intégré, le marché mondial est déjà conquis et les produits

C'est ainsi qu'au Japon en 1975 l'Etat a suscité la constitution de 2 groupes et accordé des crédits de recherches dans le cadre d'un plan de 4 ans (75-79).

Plusieurs démarches ont été proposées qui visent à développer l'autonomie en matière de circuits intégrés notamment.

Définition de besoins, standardisations, conclusion d'accords industriels, constitution de pools communs, spécialisation etc., développement de la recherche subventionnée par les Etats concurrence des U.S.A. sur son propre terrain.



européens sont dans le meilleur des cas 2 fois plus chers. Cette situation renforce la tendance des entreprises à ne pas investir dans un secteur jugé peu rentable et de ce fait à accentuer la dépendance vers les U.S.A. et le Japon.

● Structurellement :

Alors que les producteurs européens veulent avoir des catalogues généraux, aux U.S.A. les sociétés sont, soit très spécialisées, soit elles couvrent aussi tous les marchés mais ont alors un chiffre d'affaires considérable.

● Politiquement :

Enfin, car les sociétés françaises ont préféré investir dans des projets jugés rentables immédiatement. De plus l'Etat s'est contenté d'apporter des subventions aux groupes sous le couvert de pseudo plans composants, mais en fait, cet argent non contrôlé a été dépensé pour d'autres choses.

EN FRANCE :

Un plan (une nouvelle fois) a été élaboré, il vise à développer la capacité des sociétés françaises à produire des circuits intégrés de grandes performances : comment ? Par un effort financier et l'ébauche d'une coordination entre plusieurs sociétés. Toutefois les initiatives restent discrètes et en deçà des enjeux.

La F.G.M. n'a pas encore, sur ce point, arrêté de position définitive car la réflexion est en cours dans la branche construction électronique, mais elle a, d'ores et déjà, mis en évidence ces grandes exigences. L'élaboration de plans sectoriels (composants, téléphone, informatique, etc.) n'est pas la réponse.

Seul un plan global de l'électronique peut permettre à ce secteur de se libérer de l'emprise des multinationales. Un tel plan doit conduire à des restructurations, à une prise de contrôle de l'Etat sur les choix stratégiques et les aides financières, le pouvoir des travailleurs doit être étendu, les revendications négociées. Mais aussi et surtout un large débat doit avoir lieu sur la maîtrise de cette technologie dans la vie quotidienne, non pas seulement pour limiter les dégâts du progrès mais pour mettre une technologie au service du socialisme autogestionnaire.

Quelles solutions ?

Compte tenu des enjeux stratégiques que cela représente en matière de modèle de développement, de consommation, en terme de pouvoir, des solutions visant à doter chaque pays d'une production de semi-conducteurs.



CHARTRE FINANCIÈRE COTISATIONS, FONDS IMMOBILIER, C.N.A.S.

Dans le B.M. Mensuel n° 9 - N° 123 novembre 1978, nous avons déjà abordé les problèmes soulevés par cette résolution et nous nous sommes engagés à revenir dans le B.M. sur la CNAS et son évolution possible.

Depuis, chaque syndicat a reçu Syndicalisme n° 1734 du 7.12.78, dans lequel sont présentés les avant-projets de résolution soumis pour amendement aux Syndicats. Rappelons que les syndicats doivent envoyer leurs amendements avant la date limite du 5 février 1979.

■ Des propositions qui sont un leurre

Dans la présentation des enjeux de la résolution sur la charte financière, le trésorier confédéral P. HUREAU, à propos de la C.N.A.S. nous dit :

« Enfin le congrès devra confirmer que la C.N.A.S. est bien un outil de lutte, apportant un soutien réel aux adhérents et aux militants engagés dans les actions de grève ou juridiques que mène la C.F.D.T. Or, au cours des dix dernières années, la CNAS s'est dévalorisée. Les propositions soumises au 38^e Congrès visent à lui redonner la

place et les objectifs qui étaient les siens à l'origine. »

Si nous sommes d'accord avec les objectifs soulignés dans cette présentation, par contre, la F.G.M. dénonce comme un leurre les mesures proposées au Congrès pour atteindre ces objectifs.

En effet, les fondateurs des caisses de grève fédérales ou régionales, puis les fondateurs de la C.N.A.P. regroupant les caisses de grève alors existantes, s'étaient donnés comme objectif de faire d'une caisse de grève confédérale, un outil de lutte, où la solidarité financière correspondrait à une solidarité dans l'action.

Les fondateurs de la C.N.A.P. (à laquelle pouvaient adhérer librement Fédérations, U.D. et régions) ont voulu donner à cette caisse une capacité et une efficacité, puisque la cotisation représente, dans leur projet, 25 %, 50 % ou 75 % du SMIC horaire à laquelle s'ajoute

celle du FAS (fonds confédéral obligatoire pour tous les syndicats), dont le montant doit atteindre progressivement 25 % du SMIC.

C'est ainsi que dans les prévisions de ses fondateurs, la caisse de grève (CNAP + FAS) devait atteindre des cotisations de 50 %, 75 % ou 100 % du SMIC.

Ce sont ces taux qui auraient dû, logiquement, être atteints en 1975, soit 1 an après la création de la CNAS créée par décision du Congrès Confédéral le 1^{er} janvier 1974. On sait que l'évolution rapide du SMIC à partir de 1968, puis la réduction du rapport prestation/cotisation en 1973 ont amené une dévalorisation certaine de la CNAS, par rapport aux objectifs initiaux. Outre cela, le pourcentage du SMIC que représente la cotisation de la CNAS, s'est dévalorisé depuis la mise en place de la CNAS elle-même en 1974, comme le montre le tableau ci-dessous :

Date	SMIC horaire	1 ^e Cat.		2 ^e Cat.		3 ^e Cat.		4 ^e Cat.	
		Frs	% SMIC	Frs	% SMIC	Frs	% SMIC	Frs	% SMIC
1.1.74	5,43	0,92	17	1,84	34	2,76	51	3,68	68
1.1.75	6,75	1,05	15,5	2,02	30	2,99	44	4,01	59
1.1.76	7,89	1,18	15	2,20	28	3,22	41	4,37	56
1.1.77	8,94	1,39	15,5	2,41	27	3,60	40	4,57	51
1.1.78	10,06	1,61	16	2,64	26	4,03	40	4,74	47

■ Des propositions qui ne donnent pas à la caisse de grève la place et les objectifs qui étaient les siens à l'origine

Contrairement à l'affirmation du trésorier confédéral citée plus haut, les mesures préconisées dans la résolution ne vont pas dans le sens de faire de la C.N.A.S. un outil de lutte.

En effet, le niveau actuel de la première catégorie est si bas que la proposition de consacrer 24 % des ressources complémentaires dégagées par le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation donnera un niveau encore très faible, **de l'ordre de 19,3 % du SMIC horaire, et donc une prestation égale à 14,4 % d'une journée de 8 heures (soit 1 h 1/4 payée au SMIC).**

Par ailleurs, l'indexation sur l'indice trimestriel des salaires mensuels bruts ne permet vraisemblablement pas de conserver la valeur par rapport au SMIC, donc engendrera une nouvelle dévalorisation de la prestation.

Enfin, dans ce cadre-là, l'objectif « d'une seule catégorie assurant un montant uniforme de prestations qui permette un soutien réel aux adhérents en lutte » n'est pas réalisable et n'a donc que valeur de trompe-l'œil. Dans l'immédiat, l'objectif intermédiaire de deux catégories au 1^{er} janvier 1985 à une valeur de cotisation de 25 %, et 50 % du SMIC horaire apparaît comme irréalisable pour les 25 % et n'améliorant que de 3 % la 4^e catégorie actuelle si on atteint les 50 %.

■ Où se situe donc le renforcement de la C.N.A.S. comme outil de lutte ?

Pour son compte, la F.G.M. a donc été amenée à porter un jugement négatif sur les propositions soumises par le Comité de gestion de la CNAS au Congrès, au sens où elles n'apportent pas des possibilités d'évolution suffisantes pour faire de la CNAS un outil de lutte avec des prestations efficaces.

■ Une caisse de grève efficace, est-ce possible ?

Nous écrivions dans le B.M. mensuel n° 9 (novembre 1978) que la F.G.M. était consciente que l'effort demandé pour arriver à des cotisations syndicales correctes avait été

important, et qu'en conséquence c'est un effort progressif qui doit être engagé pour la revalorisation de la prestation de grève servie aux adhérents en cas de conflit.

Dans ce sens, la F.G.M. s'est livrée à une étude aboutissant à une proposition qui, à terme, devrait permettre la mise en place de 3 catégories dont les cotisations seraient de 25 %, 50 % et 75 % du SMIC horaire, avec une possibilité de continuer progressivement à remonter la première vers un niveau de 50 % de cotisation du SMIC horaire et aboutir ainsi, à long terme, à deux catégories de 50 % et 75 %.

Cela impliquerait dès 1980 un effort plus important que proposé au congrès, notamment sur le 1^{er} taux. Cette possibilité existe si l'on admet de favoriser en priorité la CNAS.

Dans le tableau ci-dessous, nous avons établi ce que pourrait être l'évolution de la CNAS sur 10 ans en faisant progresser les cotisations de la manière suivante :

Cela donnerait les chiffres suivants :

1^{re} catégorie :

1980 : + 4 % du SMIC horaire
de 1981 à 1988 : + 1,5 % du SMIC horaire par an.

2^e catégorie :

de 1980 à 1985 : + 4 % du SMIC horaire par an.

3^e catégorie :

de 1980 à 1988 : + 4 % du SMIC horaire par an.

4^e catégorie :

de 1980 à 1982 : + 3,5 % du SMIC horaire par an.
(En 1983, disparaît pour rejoindre la 3^e catégorie).



Il faut noter que les propositions de la F.G.M. n'ont rien d'excessif, puisqu'une cotisation égale à 50 % du SMIC horaire permet de payer 3 heures au SMIC pour une journée de grève et une cotisation à 75 % du SMIC permet de payer 4 heures 1/2 au SMIC.

Le niveau même de ces prestations que nous n'atteindrions que dans une période de 7 à 10 ans montre la nécessité d'engager l'effort sans attendre et donc pour nos syndicats de soutenir les amendements qui iraient dans ce sens.

Afin de fixer quel serait l'effort demandé pour aboutir à des prestations constituant un outil de lutte pour les adhérents de la C.F.D.T., nous avons projeté, ci-après, en comparaison avec la situation 1979, les cotisations et les prestations C.N.A.S. sur 3 années suivant le congrès en fonction de notre proposition et d'une évolution du SMIC de 10 % par an.

Année	1 ^{er} taux		2 ^e taux		3 ^e taux		4 ^e taux	
	Cotisation % SMIC h.	Prestation (1)	Cotisation % SMIC h.	Prestation (1)	Cotisation % SMIC h.	Prestation (1)	Cotisation % SMIC h.	Prestation (1)
1979	16,26 %	0 h 97	25,5 %	1,53	39,87 %	2,39	43,32 %	2,6
1980	20	1 h 20	30	1,80	44	2,64	46,5	2,79
1981	21,5	1 h 29	34	2,04	48	2,88	50	3
1982	23	1 h 38	38	2,28	52	3,12	53,5	3,21
1983	24,5	1 h 47	42	2,52	56	3,36		
1984	26	1 h 56	46	2,76	60	3,6		
1985	27,5	1 h 65	50	3	64	3,84		
1986	29	1 h 74			68	4,08		
1987	30,5	1 h 83			72	4,32		
1988	32	1 h 92			75	4,50		

(1) Ces prestations sont indiquées en heure payée au SMIC. Le chiffre de la prestation après la virgule représente les 1/100^e d'heure, ainsi 1 h 20 = 1 h 12 mn.

Année	SMIC horaire	1 ^{er} taux		2 ^e taux		3 ^e taux		4 ^e taux	
		Cotisa- tion	Presta- tion	Cotisa- tion	Presta- tion	Cotisa- tion	Presta- tion	Cotisa- tion	Presta- tion
1979	11,31	1,84	11	2,89	17,30	4,51	27	4,90	29,40
1980	12,44	2,49	14,95	3,73	22,40	5,47	32,80	5,78	34,70
1981	13,68	2,94	17,60	4,65	27,90	6,57	39,40	6,84	41
1982	15,05	3,46	20,75	5,72	34,30	7,83	47	8,05	48,30

■ Les syndicats de la métallurgie doivent engager le débat

Les éléments fournis dans cet article ne doivent pas rester l'affaire de spécialistes, mais doivent être débattus dans tous les syndicats suite aux débats qui auront lieu dans les sections syndicales. En effet, le problème des moyens d'action est fondamental dans la conduite de nos luttes et les syndiqués doivent pouvoir débattre de ces moyens qu'ils se donnent à travers la cotisation. De la capacité que se donnera notre organisation à soutenir concrètement les luttes, dépendra la crédibilité même de la C.F.D.T. aux yeux des travailleurs.

Cette crédibilité qui grandit de jour en jour et qui se manifeste concrètement dans les résultats d'élections professionnelles, doit également se concrétiser par l'adhésion.

Sans prétendre que la caisse de grève soit un facteur essentiel de l'adhésion, il en est malgré tout un élément au sens où les travailleurs auront l'assurance que l'organisa-

tion à laquelle ils vont adhérer, leur permet d'avoir les moyens de prolonger un conflit grâce aux prestations de grève.

Le débat des syndicats, s'il se conclut par l'approbation des propositions de la F.G.M., doit se concrétiser dans des amendements à l'avant-projet de résolution soumis dans le n° 1734 de syndicalisme du 7.12.1978. Ces amendements devraient alors porter sur :

- le paragraphe 6, notamment les alinéas 6.2 et 6.3 pour modifier la répartition des ressources complémentaires dégagées par le passage de 0,70 à 0,75 % de la cotisation mensuelle ;
- le paragraphe 8 pour exclure la CNAS de l'indexation commune aux autres parts ;
- le paragraphe 20 pour en demander la suppression ;
- le paragraphe 21 pour le modifier fondamentalement en indiquant à la place l'évolution en progression annuelle des catégories, telle que prévue dans le projet F.G.M. — en supprimant le dernier alinéa ;
- les paragraphes 22 et 23 pour en demander la suppression.

Avez-vous souscrit vos abonnements 1979 ?

Au niveau social, les enjeux de l'année 1979 seront, sans aucun doute, importants.

Nous devons faire face à la politique anti-sociale du patronat et du gouvernement, nous devons passer résolument à l'offensive pour sauvegarder nos droits et faire aboutir nos revendications.

Mais comment passer à l'action sans information syndicale ? Pour éviter toute coupure dans la réception des publications fédérales (BM Mensuel, BM Hebdo) et confédérale (Syndicalisme Hebdo), votre section doit nous faire parvenir ses abonnements avant le 10 janvier.

UN ABONNÉ POUR 10 ADHÉRENTS, C'EST POSSIBLE,
C'EST NÉCESSAIRE.

Sommaire

- ÉDITORIAL du Secrétariat National 2
- SIDÉRURGIE, SÉCURITÉ SOCIALE : Les mauvais coups... 3
- TRAVAILLEURS DE SECONDE ZONE : Une étude de l'Union Métaux Parisienne 4 à 7
- MATÉRIEL DE PROPAGANDE : 10 affiches 8 à 9
- POLITIQUE INDUSTRIELLE : Mutations technologiques dans l'industrie électronique 10 à 13
- 37^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL : Au sujet de la Caisse de Résistance 14 à 16

- Couverture : Photo G. BLONCOURT
- Dessins de MAXON et PELOTSCH

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

● Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication : Jean LAPEYRE

● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ.

● Abonnement : 80 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

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

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.