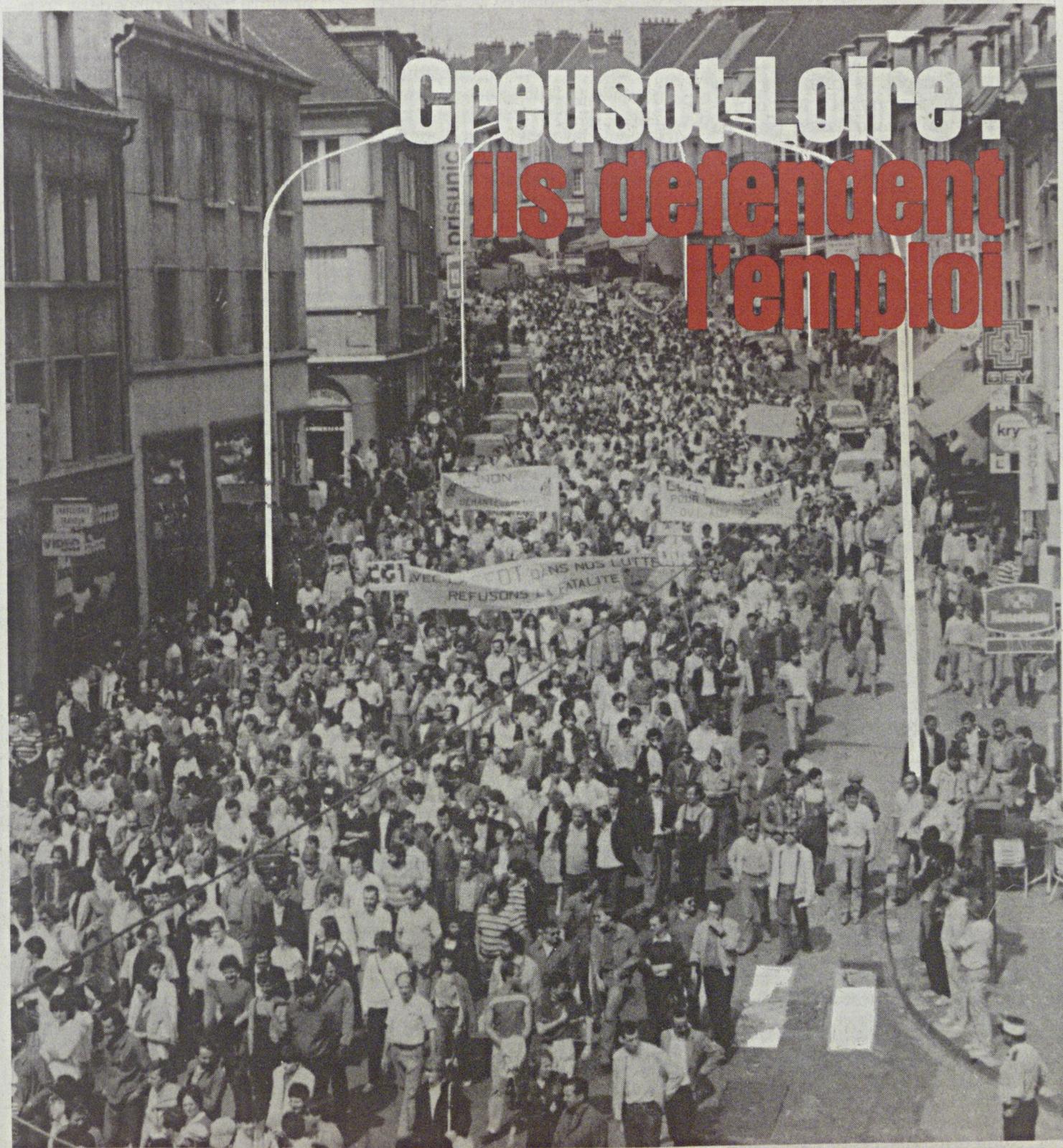




**Des arguments  
pour les 35 h**  
en page centrale



# TOUJOURS L'EMPLOI !

Les vacances sont à la fois bien loin et pourtant toutes proches, cependant les éléments dominants de l'actualité, y compris en juillet-août, n'ont pas changé.

Restructurations, licenciements, dépôt de bilan, se sont poursuivis tout l'été. Nos camarades de Creusot-Loire, ceux de Citroën, en savent quelque chose.

Creusot-Loire, c'est l'exemple le plus caractéristique, d'une gestion désastreuse, marquée par la volonté d'une direction d'utiliser les deniers de l'Etat sans vergogne.

Didier Pineau VALENCIENNE, c'est nationaliser les pertes et pas toucher aux profits.

Citroën, c'est le résultat de décennies de refus total du fait social, c'est l'exploitation maximum de la force de travail au détriment des investissements de recherche, de travail au détriment des investissements de recherche, de modernisation, avec pour conséquences, la nécessité de procéder à des réductions massives d'effectifs.

Ces deux exemples ne sont hélas, pas les seuls de cette fin d'été 1984.

La construction et la réparation navale, sur lesquelles planaient déjà de très lourdes inquiétudes, sont à nouveau à la une de l'actualité, à cause de plans de charges insuffisants. Des indiscretions journalistiques, sont venues confirmer ce que nous savions déjà pour Renault, c'est-à-dire plusieurs milliers de sur-effectifs.

Par ailleurs, nous avons beaucoup entendu parler du rapport DALLE (1) sur l'Automobile. Selon des indiscretions non vérifiables, plus de 100 000 emplois seraient menacés d'ici à 3 ans.

L'annonce de la suppression de 31 000 emplois dans les mines de charbon, d'ici à 1988, vient compléter ce tableau particulièrement sombre.

Face à cette situation, à laquelle il faut ajouter la multitude d'Entreprises ayant actuellement des problèmes d'emplois, nos priorités sont claires. Toutes nos revendications, toutes nos actions doivent concourir au maintien ou, et à la création d'emplois.

La campagne nationale proposée par le Bureau Fédéral de la F.G.M.M. doit se mettre en œuvre immédiatement.

Il est grand temps que par la discussion, le débat, des décisions d'action soient prises dans chacune des Entreprises des Mines et de la Métallurgie.

Mettre en cause les politiques industrielles, faire des propositions alternatives, obtenir la réduction et le partage du travail, agir sur le maintien du pouvoir d'achat pour les plus basses rémunérations, sont les priorités essentielles de la période.

A toi, Adhérent, Adhérente de la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie, de prendre toute ta place dans cette action.

Comme l'ont démontré les importantes luttes qui se sont déroulées tout au long de ces derniers mois, partager le travail, sauver des emplois, en créer, c'est possible, pour peu que nous en prenions les moyens.

Il s'agit donc dans chaque Entreprise, chaque Etablissement, chaque Atelier, Bureau ou Service, d'engager un débat pour élaborer des revendications au plus près des réalités vécues tous les jours. D'insérer ensuite ces revendications dans une démarche d'ensemble qui a pour priorité :

«Un emploi pour tous et toutes».

(1) DALLE est le Président de la Commission Nationale pour l'Industrie et du groupe de travail chargé de réfléchir à la situation de l'Industrie Automobile.

## CHILI : ESCALADE DANS LA REPRESSION

Alors qu'il y a à peine un an, nous soulignons le succès remporté par les grandes manifestations et notre espoir de voir la fin proche du régime Pinochet, nous assistons aujourd'hui à une escalade de répression sanglante.

Les récentes « protesta » ont vu une participation massive de la population malgré les charges aveugles de la police militaire, le peuple est debout et se bat farouchement, bravant toutes les menaces.

Pour faire face à cette montée de protestations, Pinochet s'est renouvelé les pouvoirs spéciaux, ce qui lui donne toute latitude pour faire appliquer n'importe quelle sanction, imposer son diktat et interdire toute liberté. La police charge non seulement les manifestants pacifiques, mais aussi les foules rassemblées pour « enterrer leurs morts ». La C.F.D.T. a protesté vigoureusement contre ces agissements et réaffirmé son soutien à tous les démocrates Chiliens. Les Mineurs et Métallurgistes de la F.G.M.M. s'y associent.

Restez vigilants à tout appel qui pourrait être lancé en fonction de l'évolution de la situation.

# DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRES: A L'INITIATIVE AVEC L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

*Nous voulons que le maximum de travailleurs et travailleuses des Mines, du Nucléaire, de la Métallurgie, entreprennent avec nous cette démarche d'action pour l'emploi et pour réduire les inégalités. La loi du 13 novembre 1982 organise une obligation annuelle de négocier les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du travail dans toutes les entreprises du secteur privé et nationalisé, où existe une organisation syndicale représentative. Une prise en charge offensive de l'obligation annuelle de négocier nous fera prendre l'initiative de l'action. En plus, de déboucher sur des résultats positifs dans l'entreprise, cela nous permet d'envisager la construction de meilleurs rapports de force pour les négociations territoriales et nationales.*

Pour sa part, la F.G.M.M. interpelle au niveau national les structures patronales des mines et de la métallurgie (U.I.M.M. pour la métallurgie, C.S.N.C.R.A. pour les garages, etc.).

*La F.G.M.M. lance donc un appel à toutes ses organisations, à tous ses militants et militantes, à tous ses adhérents et adhérentes pour, dès la rentrée de septembre, agir pour négocier et obtenir des résultats en utilisant l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises. Nous ne pouvons pas séparer cette action de notre volonté de syndiquer le plus grand nombre possible de salariés. La campagne de syndicalisation qui entre dans sa deuxième phase doit s'imbriquer avec l'action que nous menons.*

*Nous le savons tous: pas d'action sans adhérents et pas de syndicalisation sans action. Il nous faut combiner action et syndicalisation.*

Chaque adhérent doit être porteur de nos positions pour débattre avec ses camarades de travail. Ces quatre pages de la Voix des Métaux sont faites pour lancer des discussions.

---

## 4 PHASES D'ACTION POUR RÉUSSIR

### 1. - 24 septembre, 6 octobre: populariser la réduction du temps de travail

- Affiches, autocollants, badges sur les 35 heures doivent être mis au grand jour pendant cette quinzaine.

- Réunions d'adhérents, assemblées de travailleurs, discussions dans les ateliers et service.

- Tracts sur la réduction du temps de travail pour l'emploi et pour vivre mieux.

Cette quinzaine doit nous permettre de renouveler avec plus de vigueur nos demandes de négociation sur la R.T.T., de l'entreprise au niveau national. A noter que les médias (télé, radio, journaux) risquent d'en parler puisque les négociations avec le C.N.P.F. porteront sur la durée du travail les 25 septembre et 2 octobre.

### 2. - Octobre, novembre: établir nos revendications

Débattre entre adhérents, confronter avec les travailleurs, informer, c'est le travail à faire pour arriver en bonne forme, pour mener des actions au moment de l'application de l'obligation annuelle de négocier. Beaucoup d'entreprises l'ont mal ou pas du tout remplie jusqu'à présent pour 1984.

### 3. - Fin novembre, début décembre: à l'action

Il s'agira de développer par tous les moyens de l'action syndicale des temps forts pour appuyer la négociation et obtenir des résultats.

D'abord temps forts dans l'entreprise, mais pourquoi pas plus largement si nous nous en sentons la capacité et pour appuyer des négociations nationales si nous réussissons à en entamer.

### 4. - Février: bilan des résultats

A tous les niveaux de l'organisation, section syndicale, syndicats, inter, Unions Mines Métaux, Fédération, il faudra faire le bilan.

# LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## QUELQUES ARGUMENTS

## POSITIONS DE LA F.G.M.M.

(Extraits de la Résolution Générale du Congrès du Creusot - Mai 1984)

### Réponse immédiate aux problèmes d'emploi

Plutôt que le licenciement de quelques-uns, travaillons moins pour travailler tous. C'est cette idée simple à dire qui est à la base de la revendication de réduction du temps de travail quand une entreprise annonce des suppressions d'emplois. Cette idée simple à dire fondée sur une solidarité ouvrière, est difficile à mettre en œuvre.

D'ailleurs dans les faits, elle ne vient qu'après les mesures d'âge (F.N.E. ou autres) qui sont aussi une façon de diminuer la durée du travail.

Et puis quand y arrive après bien des actions, des démarches pour défendre l'emploi, on sait bien que la solidarité est restée limitée entre ceux dont l'emploi était menacé. Et c'est entreprise après entreprise, établissement après établissement que, au fur et à mesure que la situation de l'emploi se détériore, le partage du travail s'effectue. C'est insuffisant. Il faut reprendre les débats, les actions pour que dans toutes les entreprises, celles qui vont bien aussi, une réduction du temps de travail importante ait lieu pour préserver ou créer des emplois.

Les mutations technologiques et la modernisation industrielle entraînent une diminution globale du nombre d'heures travaillées dans l'entreprise.

La F.G.M.M. propose que la notion d'un excédent d'heures travaillées soit utilisée plutôt que celle de sureffectifs. En effet, parler a priori de sureffectifs appelle inévitablement pour les patrons et aux yeux de l'opinion publique la seule solution des licenciements.

A partir de son analyse de la situation réelle de l'entreprise, l'organisation syndicale mène le débat et l'action avec les travailleurs pour imposer d'autres solutions que le chômage.

La réponse la plus immédiate est une réduction du temps de travail importante.

La réduction du temps de travail sera d'autant plus une réponse immédiate efficace aux problèmes d'emploi qu'elle sera importante et généralisée.

### Passage obligé pour lutter contre le chômage

Certes, la réduction du temps de travail n'est pas le seul moyen de lutter contre le chômage, mais c'est un passage obligé. Beaucoup préconisent la seule solution miracle du retour à la croissance. Mais nous le voyons bien depuis quelques années, la croissance ne se décrète pas. Lors des années 68 à 75, elle a montré ses limites pour améliorer les conditions de vie et de travail, pour réduire les inégalités. En tout état de cause, la C.F.D.T., ses adhérents ne peuvent pas attendre passivement qu'elle revienne un beau jour comme par enchantement. De toute manière, les évolutions technologiques ont un effet sur l'emploi.

A lui seul, le partage du travail ne suffira pas à résorber le chômage. La réduction du temps de travail donne les délais indispensables pour négocier des solutions plus longues

à mettre en œuvre : politiques industrielles significatives du type de développement que nous revendiquons, formation de reconversion, emplois alternatifs ou nouveaux, garanties de statut social pour la mobilité dans un même bassin d'emploi. Le partage du travail est un outil indispensable pour éviter un plus grand éclatement des travailleurs entre ceux qui ont un statut qui les met à l'abri et ceux qui n'ont pas ou plus d'emploi. Avec le développement fantastique de l'inégalité la plus criante : le chômage, les risques d'une telle société duale, sont plus que jamais inquiétants. Face aux patrons qui utilisent à fond le chômage partiel, avec le silence du gouvernement sur la R.T.T., remettons l'ouvrage sur le métier : débattons, agissons pour réduire la durée du travail.

L'adaptation des entreprises françaises aux nouvelles technologies, des investissements contrôlés pour rénover l'appareil de production sont indispensables pour assurer une bonne compétitivité sur le marché international afin de consolider et de pérenniser l'emploi. Mais face à l'évolution technologique, nous mettrons en avant un autre type de développement.

Réduire le temps de travail, le partager est le point de passage obligé qui accompagne tous gains de productivité, ceci est d'autant plus important en période de crise. Refuser ce concept, c'est aller inévitablement vers des licenciements et leurs cortèges de consé-

quences, le chômage, l'éclatement de la société, la remise en cause de la protection sociale.

Pour répondre à la diminution du volume d'heures travaillées provoquée par les restructurations mais aussi par l'évolution des techniques et pour permettre le maintien du plus grand nombre d'emplois notre première réponse doit être le partage du travail. Il s'impose dans toutes les entreprises pour créer ou maintenir des emplois.

Plus la réduction du temps de travail sera importante plus elle aura un impact sur l'emploi et notre action syndicale doit s'intensifier pour aboutir à des résultats dans toutes les entreprises.

### A négocier en même temps que les augmentations de salaire

La compensation salariale individuelle à 100% de la réduction du temps de travail est une tromperie s'il n'y a aucune maîtrise de la politique salariale de l'entreprise par les travailleurs et l'organisation syndicale. Non seulement, il faut avoir négocié et conclu sur les augmentations générales de salaire, mais aussi connaître et contrôler les augmentations liées à l'ancienneté, aux promotions, mais encore intervenir pour les plus basses rémunérations, l'égalité professionnelle hommes-femmes, pour améliorer les classifications

pour pouvoir affirmer, maîtriser la politique salariale de l'entreprise. Donc, il faut (dans le cadre de la loi sur l'obligation de négocier) revendiquer, discuter, obtenir des résultats en même temps sur la durée du travail et les salaires. Il est à la fois plus réaliste et plus ambitieux de mener l'action pour obtenir des résultats conjugués sur la durée du travail et les salaires dans un accord au moins annuel que de clamer le slogan « 35 heures sans perte de salaire ».

La négociation d'une politique salariale pour l'année à venir peut permettre d'élaborer efficacement des modalités de compensation salariale de la réduction du temps de travail. La réduction des inégalités salariales doit s'inscrire dans la démarche pour l'emploi en favorisant les bas salaires, en cas de réduction du temps de travail.

La compensation doit être totale en masse salariale, le niveau de la compensation individuelle doit être fixé en fonction du niveau de salaire et de l'impact sur l'emploi. Cette compensation doit se négocier en lien avec la politique salariale de l'entreprise et privilégier les plus basses rémunérations. Au regard de ces objectifs, les débats sur la compensation salariale individuelle à 100% perdent de fait tout intérêt.

### Exigence pour aménager le temps de travail

Quand on connaît la difficulté et parfois le manque de volonté pour contrôler les heures supplémentaires, pour qu'elles soient compensées en repos, les adhérents C.F.D.T. peuvent-ils imaginer qu'on laisse aux seules directions la capacité de proposer, voire d'imposer de nouveaux horaires, de nouvelles organisations du travail. En effet, soit des salariés déjà à l'effectif de l'entreprise, soit des travailleurs sans emploi, acceptent ces propositions patronales, soit pour obtenir un

emploi, soit pour satisfaire des aspirations individuelles. Après débat avec ses adhérents, confrontation avec les travailleurs concernés, la pratique montre que si la section syndicale arrive avec son propre projet, elle a plus de chance d'infléchir celui du patron. Alors plutôt que des refus de principe, entrons dans la mêlée et dans le débat, faisons des propositions concrètes pour l'emploi et les conditions de vie.

L'accroissement du coût des investissements a entraîné dans nombre d'entreprises le recours à des aménagements du temps de travail, tels que les équipes successives, les horaires chevauchant, le travail du week-end, les modulations d'horaires.

Ces aménagements ne sont envisageables que si les travailleurs en ont débattu en terme d'emplois et de conditions de travail, qu'ils deviennent donc des choix collectifs et de ce fait, puissent recueillir l'adhésion des travailleurs concernés. Dans tous les cas, ces

aménagements doivent s'accompagner de réduction supplémentaire du temps de travail pour en amplifier l'effet favorable sur l'emploi. Le contrôle de l'application de ces aménagements par les organisations syndicales est un élément important de notre action.

L'objectif des 35 heures et la dégradation de l'emploi condamnent les heures supplémentaires. Dans les cas exceptionnels où elles ne pourraient être évitées, elles ne seraient pas payées mais récupérées.

### Conquête de temps libre pour vivre mieux

Dégager plus de temps « libre », c'est l'effet le plus évident de la réduction du temps de travail. Mais ce temps dégagé permet-il automatiquement de vivre mieux ? Ce n'est pas si sûr. Bien naturellement chacun, chacune peut consacrer plus de temps à sa vie personnelle : famille, loisirs. Cela peut contribuer à faciliter le partage des tâches entre hommes et

femmes, à améliorer les relations parents enfants. C'est déjà une possibilité grande de changement dans la société. Mais cela se fait-il tout seul ? Mais ne doit-on pas aller plus loin et favoriser toute forme de vie associative ? C'est notre idée et les adhérents de la C.F.D.T. doivent y contribuer dans le cadre des C.E., des localités.

Notre action vise à réduire le temps de travail :

- pour améliorer les conditions de l'emploi ;
- pour dégager du temps libre pour vivre mieux et vivre autrement.

Il est de notre responsabilité de proposer aux travailleurs la conquête et la gestion de ce temps.

Il nous faut donc allier réflexion et propositions pour que le temps libre ainsi dégagé ne devienne pas seulement une marchandise.

## ACTION INTERNATIONALE

Les 35 heures sont une revendication de la F.E.M. (Fédération Européenne des Métallurgistes) depuis juin 83.

« Déjà 20 millions de chômeurs en Europe occidentale. C'est pourquoi plutôt que du chômage, pour beaucoup, mieux vaut une réduction du temps de travail pour tous ».

C'est ce qui résume la position de la F.E.M. Depuis quelques années, la F.G.M.-C.F.D.T. mène le débat et l'action pour la durée du travail en France (accord avec l'U.I.M.M. du 23 février 82, accords d'entreprise) et en Europe (débat à la F.E.M., actions européennes qui commencent à se faire — la dernière en date était le 30 mars à Paris). La F.G.M. a soutenu les camarades allemands dans leur lutte pour les 35 heures par les délégations, un soutien financier. L'I.G. METALL a obtenu un compromis à 38,5 h, ce qui met les travailleurs de la métallurgie allemande au même horaire moyen que les métallurgistes français.

#### ALLEMAGNE: AVANCÉE VERS LES 35 HEURES

Comme le dit la F.I.O.M. (Fédération Internationale des Organisations de Métallurgistes) qui regroupe la plupart de ces organisations dans le monde sauf les pays de l'est.

« Après la grève des métallurgistes, la plus importante de l'après-guerre, malgré les tentatives conjointes des employeurs et du Gouvernement, le syndicat a réalisé une percée décisive dans la lutte pour la réduction du temps de travail.

Malgré l'adversité de la situation, le chômage, la récession et une campagne de presse orchestrée par les éléments les plus réactionnaires parmi les employeurs et le Gouvernement, I.G. METALL a fait face avec une stratégie offensive et a obtenu un compromis qui ouvre la voie vers de nouvelles réalisations. »

#### NOTRE APPRÉCIATION DU CONTENU

- Le verrou du butoir des 40 h a sauté. Cette conquête est énorme, car c'était un véritable tabou en Allemagne.

- Il s'agit d'un accord cadre avec négociations décentralisées selon les régions et les entreprises pour son application effective.

L'I.G. METALL et les travailleurs allemands ne sont pas habitués à cette pratique. Ils ont du pain sur la planche.

- Les augmentations de salaires ont été négociées en même temps que la réduction du temps de travail et ce, jusqu'au 31 mars 1986.

- La réduction du temps de travail se fait sans perte de salaire au moment de son application (3,9 % de compensation), mais est payée en partie par les travailleurs par des augmentations moins fortes (3,3 % au 1.07.84, 2 % au 1.04.85).

- La durée de l'accord est réduite à 2 ans, au lieu de 5 ans habituellement. C'est un point positif pour l'I.G. METALL qui pourra remettre la question des 35 heures sur le tapis dès septembre 86.

- Le conseil d'entreprise contrôle l'application des 38,5 chaque mois.

Ce ne sont pas, et de loin, les 35 heures avec compensation salariale totale mais le chemin est ouvert pour y parvenir et très certainement, les résultats de leur lutte vont servir de tremplin à d'autres pays au niveau européen pour négocier, comme en Grande-Bretagne par exemple. Cela doit nous servir pour relancer la mécanique sur la R.T.T. en FRANCE.

#### POINTS ESSENTIELS DE L'ACCORD R.F.A.

##### 1) Durée hebdomadaire du travail

A partir du 1.04.1985, la durée hebdomadaire du travail sera fixée à 38,5 heures. A l'intérieur des entreprises, l'horaire de travail est réglé dans le détail par des accords internes entre le conseil d'entreprise et la direction. Pour certains secteurs de l'entreprise, certains travailleurs individuels ou certains groupes de travailleurs, des horaires hebdomadaires de travail différenciés peuvent être établis, entre la limite inférieure de 37 heures et supérieure de 40 heures.

Chaque mois, le conseil d'entreprise surveille le respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail de 38,5 heures.

La compensation salariale pour la réduction de la durée hebdomadaire de travail à 38,5 heures est de 3,9 %. Les travailleurs qui, suite à des accords internes à l'entreprise, doivent travailler moins de 38,5 heures, mais au moins 37 heures, bénéficient d'un paiement compensatoire supplémentaire, destiné à leur garantir un salaire d'un montant égal à celui du travailleur effectuant 38,5 heures par semaine.

La convention sur la réduction de la durée hebdomadaire du travail reste en vigueur jusqu'au 30.09.1986.

##### 2) Augmentation des salaires et rémunérations

Pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 1984, prime de 250 DM.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 1984, les salaires et rémunérations conventionnels seront relevés de 3,3 %. A partir du 1<sup>er</sup> avril 1985, les salaires et rémunérations conventionnels seront relevés de 2 %. Cet accord salarial prendra fin le 31 mars 1986. Ce relèvement vient s'ajouter au paiement compensatoire pour la réduction de la durée hebdomadaire du travail.

##### 3) Heures supplémentaires

Le travail supplémentaire est admis à concurrence de 10 heures par semaine et de 20 heures par mois. Dans le cas d'espèce, des accords internes à l'entreprise peuvent dixer un nombre plus élevé d'heures supplémentaires par mois.

Si les travailleurs le souhaitent, les heures supplémentaires peuvent être compensées sous forme de congés payés.

##### 4) Arrangement de préretraite

Dès le 1<sup>er</sup> octobre 1984, les travailleurs ayant atteint l'âge de 58 ans peuvent prendre leur retraite, s'ils ont obtenu l'accord de leur employeur. S'ils ont 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ils toucheront 65 % et s'ils ont 20 ans d'ancienneté 70 % de leur dernier salaire mensuel brut.

##### 5) Clause relative aux mesures disciplinaires

Il a été convenu que les travailleurs ayant participé à l'action syndicale et au conflit de travail ne pourront pas faire l'objet de mesures disciplinaires.



« Réduire le temps de travail veut dire créer des emplois. »

# POLOGNE, CHILI, AFRIQUE DU SUD, ET TOUS LES AUTRES...

## DROITS DE L'HOMME ET LIBERTÉS SONT DES PRIORITÉS DE LA F.G.M.M.

Lequel d'entre nous ne s'est-il pas demandé un jour si sa participation sous quelque forme que ce soit à une action internationale (envoi de lettres, télégrammes, signature d'une pétition, manifestation, etc.) serait réellement d'une utilité ? ...

Aussi pensons-nous important de publier ici la lettre que Piotr Zygmunt LAMPASIAK a adressé à Georges GRANGER concernant l'action de la Fédération en faveur de la libération de Marian JURCZYK.

Si ce courrier est adressé au Secrétaire général, il n'en concerne pas moins chacun d'entre vous et les Camarades des Unions Métaux qui ont fait un gros effort sur ce sujet y trouveront très certainement une joie. La chaleur des remerciements de notre Ami Polonais doit nous convaincre de l'importance de toute action, même petite, même si l'efficacité n'en apparaît pas évidente à l'avance.

Nous l'avons déjà très souvent dit et redit, l'international est toujours une action de longue haleine, un travail ingrat car les résultats restent souvent inconnus, mais il est sûr que beaucoup de Militants ne soupçonnent pas l'importance du travail qu'ils réalisent chaque fois qu'ils acceptent de « dépasser dans les actes le cadre de l'hexagone ».

Le congrès de Torcy l'a bien souligné, la réalité internationale est devenue notre environnement quotidien, elle doit être au cœur de notre pratique syndicale en matière d'action revendicative.

Pour la continuité du travail sur la Pologne, il est demandé à tous de « mettre le paquet » pour réclamer maintenant la libération de Bogdan LIS et de Piotr MIERZEWSKI, deux militants de SOLIDARNOSC à qui l'amnistie a été refusée en raison de leur accusation pour « haute trahison ». Cette nouvelle récidive du Gouvernement JARUZELSKI relève d'une manœuvre d'intimidation envers Solidarnosc et il n'est pas admissible que des Militants Syndicalistes encourent ce chef d'accusation pour avoir organisé les contacts de SOLIDARNOSC avec le Mouve-



SZCZECIN le 3 mai 1981 : la délégation F.G.M.M. aux côtés de Marian JURCZYK au

cours de la cérémonie de consécration de l'Etendard de Solidarnosc.

ment Syndical Mondial et avec l'O.I.T. (Organisation Internationale du Travail). Les condamnés pour haute trahison sont passibles de la peine de mort après des procès dont on sait qu'ils sont montés de toutes pièces.

Nous devons absolument obtenir la libération de ces deux Camarades.

Où adresser les protestations ?

AMBASSADE DE POLOGNE  
1, rue de Talleyrand  
75007 PARIS

Général JARUZELSKI  
Président du Conseil Militaire  
pour le Salut National

Al. Ujazdowskie 1/3  
VARSOVIE (Pologne)

Adresser une copie de vos protestations à la F.G.M.M., Secteur International. Merci.

### Traduction de la lettre en Polonais

Hambourg, le 28 juillet 1984

« Cher Georges GRANGER,

Je te remercie pour ton aide à la fois engagée et efficace apportée à Marian JURCZYK. C'était un exemple très émouvant de solidarité des Métallurgistes Français, une preuve d'amitié des Membres de la C.F.D.T. pour les dockers de Szczecin. J'ai fait

appel à toi et indirectement aux Ouvriers Français pour une aide à JURCZYK parce qu'il était l'une des personnes qui en avait le plus besoin de la part des Syndicats, du Mouvement Syndicaliste mondial et d'autres Organisations. C'était un Ouvrier luttant pour les droits des Ouvriers et non pas un homme politique qui n'avait que sa propre carrière en vue.

Aujourd'hui, JURCZYK est probablement en liberté grâce à la loi au sujet de l'amnistie. Si en Pologne, les Autorités ne mettent plus en prison des activistes Syndicaux, c'est en partie grâce à toi et grâce aux Membres de la C.F.D.T. des Métallurgistes, qui par leur opinion et leurs protestations, ont montré au Gouvernement Polonais que les Ouvriers Polonais n'ont pas été oubliés par leurs amis Français.

Toi et les Militants Syndicaux dont tu es le Dirigeant ont mérité la reconnaissance éternelle des dockers de Szczecin. Amitiés.

Piotr Zygmunt LAMPASIAK

Pour ce qui nous concerne, nous avons vérifié; Marian JURCZYK a bien été libéré dans le cadre de l'amnistie et a d'ailleurs déjà repris sa place dans l'action...

Chantage, manœuvres patronales quasi-frauduleuses, tactiques politiques, dépôt de bilan, responsabilités gouvernementales, actions de la haute-hiérarchie mettent en cause plus de 100 000 emplois.

## CREUSOT-LOIRE: LE TEMPS PRESSE

**CREUSOT-LOIRE ? on parle de ses difficultés depuis juin 1983. C'est effectivement dès cette époque que la presse a commencé à faire état de la situation catastrophique de ce Groupe industriel, N° 1 de la Mécanique lourde française. Mauvaise gestion, politique industrielle désastreuse, investissements à l'étranger catastrophiques, ont été les raisons les plus fréquemment invoquées.**

**Depuis juin 1983, que s'est-il passé ? et aujourd'hui ou en est-on ?**

### Les Organisations syndicales sont écartées

Dès juin 1983 la F.G.M. est intervenue auprès du Ministère de l'Industrie pour débattre des problèmes éventuels de CREUSOT-LOIRE dont la presse faisait état. Elle n'a été reçue qu'au mois de septembre pour s'entendre confirmer ces difficultés, mais aussi pour se faire préciser que les Organisations Syndicales n'avaient aucune place dans les tractations en cours entre les Pouvoirs Publics et la Direction de CREUSOT-LOIRE !

### LE GOUVERNEMENT CÈDE AU CHANTAGE MAIS RIEN N'EST RÉGLÉ

En novembre 1983 le Gouvernement cédait au chantage du P.D.G. de CREUSOT-LOIRE (ou l'on me donne de l'argent, ou je dépose le bilan!) en « donnant » à PINEAU-VALENCIENNE la bagatelle de plus de deux MILLIARDS de francs. La F.G.M.M. indiquait alors que « l'attribution » de cette somme n'était en aucune façon susceptible de régler les problèmes de Trésorerie et de fonds propres de cette Entreprise de façon durable dans la mesure où, ni la gestion, ni la politique industrielle et commerciale n'étaient modifiées.

### LE GOUVERNEMENT RÉSISTE AU CHANTAGE MAIS RIEN N'EST RÉGLÉ

Effectivement, dès le mois de MAI, PINEAU-VALENCIENNE dénonçait l'accord conclu en novembre 1983 avec le Gouvernement et recommandait son chantage.

La réponse du Gouvernement fut du genre « MERCI J'AI DÉJÀ DONNÉ », et résista aux pressions du P.D.G. de CREUSOT-LOIRE, en argumentant, et ce à juste titre, que c'était au Holding EMPAIN-SCHNEIDER principal actionnaire de CREUSOT-LOIRE, de soutenir financièrement le plus important de ses groupes industriels.

Le résultat: fin JUIN, CREUSOT-LOIRE est autorisé par le Tribunal de Commerce de Paris à déposer son bilan.

### LA F.G.M.M. PREND POSITION

● La priorité est l'emploi. En conséquence, les solutions de reprise de l'« ex » CREUSOT-LOIRE doivent reposer sur une logique industrielle garantissant la pérennité des filières de production et l'homogénéité et la cohérence des sites.

La réalisation de cette condition passe par une reprise la plus globale possible de CREUSOT-LOIRE, et non pas par une vente séparée des différentes activités.

● Toutes les solutions de prises envisagées doivent être négociées sur tous les aspects (plan industriel, commercial, politique de recherche, investissements, effets sur l'emploi) avec les Organisations syndicales.

● Il ne saurait y avoir de sureffectif tant que le temps de travail n'est pas réduit à 35 h et que la C.G.P.S., n'est pas appliquée à la totalité du Groupe.

### LE PLAN F.C.B. ÉCHOUE

Depuis juillet les Pouvoirs Publics se sont efforcés de monter un plan de reprise englobant le site du CREUSOT, plus quelques filiales, comme CLECIM, et MARTIN S.A., mais en excluant d'autres entités, telles DELATTRE LE VIVIER, PINGUELY ou l'Imprimerie de NANTES... Les repreneurs se regroupaient à l'intérieur du Consortium comprenant, FIVES-CAIL-BABCOCK (F.C.B.), FRAMATOME, USINOR, et un Pool Bancaire. Mais au lieu de négocier, comme le demandait la F.G.M.M., les Pouvoirs Publics ont laissé les Repreneurs déposer leur plan au Tribunal de Commerce avant toutes négociations, voire même consultation des Organisations Syndicales... alors que la solution envisagée comportait l'hypothèse de la « bagatelle » de 2500 licenciements !

La réaction des travailleurs ne s'est pas faite attendre. Dans tous les Etablissements de CREUSOT-LOIRE, et en particulier sur le site du CREUSOT, la mobilisation a été totale: IL FALLAIT NÉGOCIER !

Cette mobilisation a conduit à la tenue d'une table ronde le JEUDI 6 SEPTEMBRE au CREUSOT. Organisations syndicales, Direction de F.C.B. - d'USINOR - de FRAMA-

TOME. Pouvoirs Publics - Elus locaux étaient présents à l'intérieur de la salle de négociations... et dehors près de 10 000 travailleurs étaient venus appuyer les Organisations syndicales et crier leur volonté de défendre l'emploi.

Une autre réunion prévue pour le 12 septembre, était arrêtée afin de poursuivre les négociations à l'issue de la table ronde du CREUSOT.

Mais, le 7 SEPTEMBRE: COUP DE THÉÂTRE! F.C.B., USINOR et FRAMATOME, retirent leurs billes, et renoncent à reprendre CREUSOT-LOIRE.

### SAUVER L'EMPLOI

Aujourd'hui il faut trouver une solution, LE TEMPS PRESSE. Chaque jour qui passe dégrade fortement le fonds de commerce du Groupe, et rend plus difficile la reprise des activités et la sauvegarde des emplois.

La F.G.M.M.-C.F.D.T. entend négocier toutes les solutions possibles afin qu'une mise en œuvre rapide évite la liquidation des biens de CREUSOT-LOIRE qui conduirait à une situation dramatique au niveau de l'emploi.

### SOMMAIRE :

● Toujours l'emploi	2
● Durée du travail et salaires	3
● R.T.T.: quelques arguments	4-5
● R.T.T.: action internationale	6
● Pologne: une solidarité efficace	7
● Creusot-Loire	8