

FGM CFTD FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



5

Prix : 2,30 F - N° 19 - 11 juin 1976

Editorial

UN CONGRÈS POUR DE NOUVEAUX SUCCÈS

« Le Congrès des Métaux c'est autre chose... »

Par cette boutade, un délégué d'un syndicat métaux n'entendait pas seulement souligner la diversité des expériences rassemblées au Congrès d'Annecy. Elle traduisait, sur le vif, à la fois sa déception devant le comportement de certains délégués cherchant à utiliser le congrès à leurs fins politiques, et aussi sa lassitude à entendre des interventions plus théoriques que centrées sur les réalités et la pratique de la lutte syndicale.

Cette impression ne doit cependant pas cacher le sérieux dont ont fait preuve la majorité des organisations de la C.F.D.T. devant les décisions à prendre.

Sérieux, en effet, que la ligne d'orientation et d'action, que la stratégie de la C.F.D.T. proposée par le Bureau National sortant aient été confortées et clarifiées. Cette position majoritaire reprend pour l'essentiel, les positions de la F.G.M. prises lors de son Congrès à Grenoble.

Sérieux aussi, le coup d'arrêt donné aux menées gauchistes, et d'une façon générale, à tous ceux qui rêvent de subordonner l'organisation à leurs théories et analyses politiques au mépris de son indépendance.

Sérieux également l'apport des syndicats à l'élaboration des positions de l'organisation sur les conditions de travail. Même si ce travail n'a pas fait la « Une » des journaux d'information, nous savons tous qu'il est essentiel pour les mois et années qui viennent.

Oui, la C.F.D.T. a des bases claires pour son action. Il s'agit maintenant pour toutes nos organisations, de mettre en œuvre tous les jours, notre stratégie.

Concrétiser dans des revendications les aspirations des travailleurs, mener la lutte et en tirer les leçons : c'est de cette façon que nous obtiendrons les succès revendicatifs. C'est de la même façon que nous contribuerons le plus sûrement aux changements politiques indispensables.

Il est urgent de mobiliser nos énergies sur l'action. Les excès de vocabulaire, le verbiage dans lequel on voudrait nous enfermer ne sont point de mise. Être révolutionnaires, c'est agir de façon responsable sur des objectifs clairs, débattus avec les adhérents et les travailleurs, c'est mettre en œuvre dès maintenant la stratégie de la C.F.D.T. confirmée au Congrès d'Annecy.

Notre plate-forme revendicative, la convention collective nationale, concrétisent notre stratégie d'action.

Alors, popularisons ces objectifs et créons les conditions du succès !!

Le Secrétariat National

37^e CONGRES CONFEDERAL

TRADUIRE DANS NOS LUTTES LES ACQUIS DU CONGRES

Un congrès de la C.F.D.T. n'est jamais joué d'avance.

Celui d'Annecy paraît avoir confirmé cette affirmation courante dans la mesure où il a été fertile en débats animés, en décisions inattendues et en votes significatifs.

Pourtant, la passion retombée, c'est par un calme examen des faits qu'il convient de juger et d'apprécier tous les acquis, positifs et négatifs de ce 37^e Congrès.

Une clarification difficile mais nécessaire

La F.G.M. souhaitait que ce congrès soit celui de la clarification.

Clarification des positions, des orientations, des objectifs, en un mot de la stratégie de la C.F.D.T. pour les 3 années à venir, compte tenu de sa propre identité et de ses responsabilités syndicales.

Clarification aussi des conceptions et des stratégies en présence, à l'intérieur de la C.F.D.T., pour

dégager, sur des options claires, une majorité chargée de conduire l'action de la C.F.D.T. et de faire face avec efficacité et cohésion aux prochaines échéances.

Dans ce sens, le 37^e Congrès a tenu ses promesses et l'on peut affirmer qu'on y voit plus clair maintenant dans la C.F.D.T. Cet effort de clarification ne s'est pas opéré sans difficultés et sans tensions. Cependant, malgré les affrontements vécus c'est une des caractéristiques essentielles de la C.F.D.T. qu'il faut préserver, ne pas tronquer le débat et ne pas chercher à cacher la réalité des courants qui la traversent.

Sur ce point il y va de la démocratie. Il n'est donc pas question d'y renoncer au nom d'un quelconque unanimité.

Cependant, courir le risque d'une crise politique grave pour couvrir des stratégies partisans, ou des opérations personnelles de prise de pouvoir, c'est un pas que certains ont franchi dans un excès de passion. Cette attitude si elle devait se

concrétiser dans un comportement sectaire poserait alors le problème du fonctionnement démocratique et de l'unité de la C.F.D.T. Il faut donc, en tout état de cause, prendre les moyens pour y faire face.

Des acquis considérables et essentiels pour conduire l'action de la C.F.D.T.

Dans son intervention la F.G.M. a exprimé son accord avec l'analyse, les orientations et les objectifs généraux proposés par la résolution générale en la personne du secrétaire général Edmond Maire.

Cette résolution, avons-nous dit, présente une base solide des acquis de la C.F.D.T. car ils sont nés de son expérience et de sa propre évolution.

Ces positions devront donc nous permettre de mener notre action avec plus d'unité et de cohérence politique face aux réalités auxquelles actuellement et dans



37^e CONGRES CONFEDERAL

un avenir proche, est confrontée la classe ouvrière.

Le débat du Congrès d'Annecy a permis de fixer sur des points essentiels la portée de l'accord qui unit la grande majorité des syndicats.

Se sont aussi trouvés précisés, confirmés et approuvés, très largement, le rôle et la fonction irremplaçables du syndicat (77 % des mandats) la nécessité d'objectifs de transformation faisant le lien entre la revendication immédiate et la perspective autogestionnaire (71 %), le caractère irréversible de l'unité d'action (70 %).

La pratique syndicale démocratique et responsable fondée sur la participation des adhérents et le débat avec les travailleurs, déjà discutée à Nantes, a fait l'objet de nouvelles attaques de la part des courants gauchistes.

Le sort réservé à leurs amendements, tant sur les comités de grève que sur les avants gardes, les comités de soldats, les luttes frontales ou la systématisation des augmentations uniformes a démontré, sans ambiguïté, que **les syndicats de la C.F.D.T. savaient, pour l'intérêt des travailleurs, faire la part de la démagogie, de l'illusion ou de la manipulation minoritaire et du dynamisme responsable.**

Des conceptions à approfondir

Un débat important a eu lieu sur ce qu'on a appelé « l'hégémonie des travailleurs ».

Bien que repoussant l'amendement des auteurs, le Congrès a révélé la nécessité d'un effort de formation et de réflexion à tous les niveaux, pour éviter la propulsion dans l'organisation de débats théoriques à partir de convictions partisans ou étrangères à l'organisation.

La nécessité d'un large débat dans la C.F.D.T. sur les problèmes internationaux et la politique syndicale à l'égard des cadres a également été mise en évidence, à travers les votes sur ces points.

En conclusion, il est possible d'affirmer que le 37^e Congrès, après ceux de 1970 et de 1973, a donné à la C.F.D.T. toutes les bases fondamentales nécessaires pour mener son action en fonction de sa vraie nature, celle d'organisation syndicale socialiste et autogestionnaire.

Des péripéties électorales révélatrices

S'il est possible d'affirmer que les positions défendues par la F.G.M. à travers la résolution générale et présentées notamment dans le B.M. ont reçu une large approbation du congrès, un malaise peut subsister, à l'examen des résultats de l'élection au Bureau National.

En effet, alors que les candidats du courant « oppositionnel » minoritaire (moins de 20 % des votes) arrivaient en tête des élus, ceux du courant majoritaire (plus de 60 %) étaient tous élus en fin de liste.

Le secrétaire général de la F.G.M. quant à lui, arrive en huitième position et à moins de 1 000 voix du seuil fatidique des 50 %. La tentation est grande de donner diverses interprétations politiques à de tels votes, notamment de les faire passer comme des expressions significatives de la base **alors qu'il ne s'agit que de manœuvres électorales ou d'alliances tactiques.**

La méthode électorale en cours à la C.F.D.T. (possibilité de faire des listes incomplètes) donne en effet toute leur place aux combines.

L'extrême gauche et le groupe des abstentionnistes n'ont pas manqué d'y recourir **par le vote bloqué sur leurs seuls candidats**



alors que les majoritaires ou vraient démocratiquement leurs listes aux représentants du « courant oppositionnel ».

Ceci atténue considérablement leurs références constantes à la démocratie et à la responsabilité.

L'arithmétique est quelquefois bien utile pour mettre à nu les jeux partisans et les projets réels de quelques-uns !

Traduire en termes concrets les acquis du congrès

Si le congrès et particulièrement la réponse d'Edmond Maire permet de dire que les choses se sont clarifiées, il convient d'être maintenant attentifs à la façon dont le Bureau National et la Commission Exécutive vont traduire ces acquis dans les actes.

En effet, l'énergie développée, soit à rejeter le gauchisme, soit à neutraliser les équivoques de l'opposition, a largement cristallisé le débat sur des bases théoriques au détriment des orientations pratiques d'action.

Bien peu, en effet, la réalité des luttes et leur signification profonde, par rapport aux conceptions de la C.F.D.T. et aux aspirations des travailleurs, est venue alimenter la recherche d'une stratégie concrète.

Les syndicats de la F.G.M. ont pour leur part, soit dans le débat général, soit dans la discussion des résolutions, fait le maximum pour contribuer à cette recherche en apportant leurs expériences de luttes.

Les réalités vécues aujourd'hui par les travailleurs doivent être la préoccupation permanente et prioritaire d'une organisation syndicale qui s'affirme de masse.

La question de l'arrivée de la gauche au pouvoir et les possibilités qu'elle ouvre sur ce point et sur celui des transformations nécessaires, a dominé les débats.

On ne peut cependant y répondre seulement en termes théoriques.

La conquête du pouvoir, son exercice et son développement passent par la lutte sur des objectifs précis, à court et moyen terme. Ils requièrent donc la mobilisation populaire.

Ils nécessitent un comportement non équivoque, et des engagements réciproques entre les forces

37^e CONGRES CONFEDERAL

qui y concourent, sur la base de leur indépendance d'action.

C'est toute la question de l'unité des forces populaires et au plan syndical celui de l'unité d'action.

C'est vis-à-vis des travailleurs la proposition d'une stratégie d'action qui, fondée sur les aspirations et les exigences des travailleurs, soit reconnue par eux comme le meilleur moyen d'aboutir aux succès revendicatifs nécessaires et aux victoires politiques indispensables.

A cet égard le 37^e Congrès peut marquer une étape importante dans cette marche en avant, si ces acquis sont exploités rapidement par toutes les organisations et traduites concrètement dans leurs politiques d'action.

La F.G.M. continuera de contribuer, pour la part qui lui incombe, à cette recherche de l'unité dynamique de la C.F.D.T. et au développement de sa présence active au cœur des luttes, pour répondre aux attentes des travailleuses et travailleurs qui souhaitent, qu'au-delà des satisfactions immédiates et de la victoire électorale, d'autres conquêtes soient possibles.

« Oui, l'autogestion est à l'ordre du jour, à nous de l'inscrire, encore plus, dans nos luttes d'aujourd'hui pour qu'elle devienne la réalité de demain ».

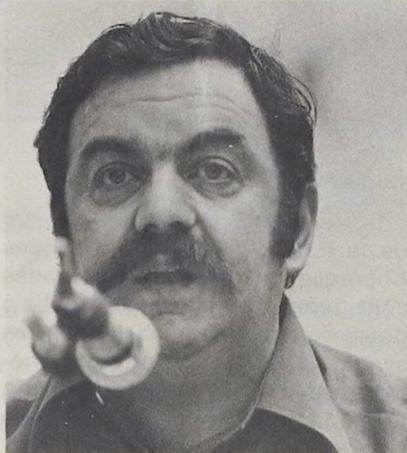
INTERVENTION de Jacques Chérèque au nom de la F.G.M.

La F.G.M. approuve le rapport et la résolution générale et souhaite que ses syndicats fassent de même !

En effet, cette résolution présente une base solide des acquis et orientations de la C.F.D.T. qui devrait lui permettre de mener son action avec plus d'unité et de cohérence politique face aux réalités auxquelles actuellement et dans un avenir proche, est confrontée la classe ouvrière.

Cependant, autant ces acquis constituent des points d'appui et des références indispensables aux organisations de la C.F.D.T., autant ces textes resteront théoriques s'ils ne permettent pas de mieux concrétiser à travers des propositions, des objectifs et des moyens, la stratégie d'action de la C.F.D.T. pour les trois ans à venir.

Pour cela, il faudrait alors s'accorder sur les problèmes essentiels posés dans la période, au Mouvement Syndical ainsi que sur les moyens de les résoudre.



● **Comment faire face avec efficacité aux conséquences de la crise sur les conditions de travail et de vie des travailleurs, riposter à la pression du pouvoir et du patronat, faire sauter le verrou de leur intransigeance et de la répression ; en un mot, comment mobiliser massivement et unitairement les travailleurs ?**

● **Comment faire en sorte qu'à partir de cette action, se développe et s'enracine, une convergence unitaire entre les forces populaires décidées à exploiter les échéances électorales prochaines pour opérer, sur une base commune, claire et novatrice, les changements qui s'imposent pour dépasser les nécessaires mais insuffisantes réponses à court terme ?**

Si cette double nécessité, revendication et transformation, domine la période, plusieurs impératifs s'imposent alors au mouvement syndical :

● Développer dès maintenant sur des bases unitaires l'action des travailleurs sur des revendications appropriées à leurs situations concrètes, et les faire converger dans un mouvement de masse ;

● Développer la prise de conscience des nécessaires changements, à partir d'objectifs de transformation en lien direct avec ces situations revendicatives ;

● Assurer sur ces bases, les conditions actives d'une victoire politique de la gauche capable de constituer, par l'alternative crédible qu'elle présente aux yeux des travailleurs, à travers l'autogestion, un point d'appui pour entamer les modifications qui orienteront le développement de la société sur une voie socialiste.

Ces questions étant posées, si elles recouvrent les vraies préoccupations des travailleurs, il appartient alors au Congrès de dépasser la bataille des textes pour s'attacher à fixer pour toute la C.F.D.T., les lignes de force concrètes de son action pour remplir tout son rôle de force syndicale, présente sur tous les terrains de lutte et de force socialiste autogestionnaire contribuant à construire une alternative fondée sur le pouvoir du peuple.

Pour ce faire, la C.F.D.T. doit marquer son action d'une double caractéristique : celle de la spécificité et celle de l'unité.

Spécifique, la C.F.D.T. doit l'être parce que organisation indépendante. Présente au cœur des luttes, la C.F.D.T. doit indiquer les orientations à soutenir pour imprimer aux revendications les éléments d'alternative qui, rompant avec le fonctionnement du système, s'opposent en contre-proposition à la politique du pouvoir et du patronat.

● Dans les luttes pour sauvegarder l'emploi, contre la pseudo-fatalité économique comme chez Lip, Griffet, Teppaz et Gambin.

● Dans les luttes pour un autre système salarial, comme chez Dassault, Renault, ou à la S.N.R.

● Dans les luttes pour une autre organisation du travail et une autre qualification comme à Creusot-Loire, Philips ou Grundig.

● Dans les luttes pour d'autres conditions de travail et de sécurité comme à Usinor, Penarroya ou dans la sidérurgie.

● Dans les luttes multiples, de la production, du cadre de vie et de la santé, ou de l'école, contestant tout un ensemble de phénomènes significatifs du type de société, du type de développement, du type de consommation capitaliste, au-delà des satisfactions immédiates la C.F.D.T. a bien affirmé avec la masse des travailleurs, la volonté d'une alternative au système.

La C.F.D.T. peut donc mobiliser sur ses propositions car elles correspondent aux aspirations profondes des travailleurs.

La volonté d'autogestion est au cœur des luttes.

Il est vital que la C.F.D.T. la fasse éclater et porter au pouvoir par la masse des travailleurs.

Unitaire également doit être l'action de la C.F.D.T. pour renforcer la mobilisation et l'efficacité. Mais recherche d'une unité dynamisée dans l'action par le débat avec les travailleurs.

37^e CONGRES CONFEDERAL

Recherche d'une unité qui permette au mouvement syndical de dégager d'une façon autonome les exigences essentielles de la classe ouvrière, que le pouvoir politique aura à satisfaire, non pour seulement s'assurer les suffrages et occuper le pouvoir central, mais pour développer la participation du peuple à la construction d'un autre modèle de société.

Jamais nous n'avons tant cru à la nécessité de l'unité pour vaincre, mais jamais nous n'avons tant cru à la nécessité du débat, pour la vérité, la responsabilité et la crédibilité.

Ainsi, la bataille de l'emploi est aujourd'hui une bataille décisive. Le pouvoir actuel ne peut y apporter de réponse satisfaisante. Il appartient donc à la gauche d'y répondre.

Cela exige des propositions novatrices qui expriment des réponses précises à une situation caractéristique de la politique capitaliste.

C'est la situation des jeunes, emploi et formation ; celles des catégories discriminées, O.S., femmes, immigrés, c'est à travers ces situations le problème de la qualification, de la division du travail, des rapports sociaux et des conditions de travail.

Au-delà, c'est celui de la production, du modèle de développement, du produit et du modèle de consommation, c'est en définitive celui des choix, donc du pouvoir.

Quelles sont à cet égard, les exigences de la C.F.D.T. et du mouvement syndical ?

Quelles sont les réponses de la gauche qui arrive au pouvoir ?

Ces questions sont fondamentales.

Elles doivent être débattues dès maintenant : sont-elles limitées au contenu du programme commun et aux seules modifications de structure, n'exigent-elles pas d'autres réflexions, d'autres dépassements ?

Certainement. Alors camarades, il faut tous nous mobiliser et faire en sorte, qu'à chacun des niveaux de responsabilité où nous sommes, qu'à chacun des champs d'action où nous portons notre combat, de l'entreprise à la cité, la C.F.D.T. soit présente, pour répondre aux attentes des travailleuses et des travailleurs qui souhaitent qu'au-delà de la victoire électorale, d'autres conquêtes soient possibles, celles-là irréversibles, parce que faites de la participation du peuple.

Oui, l'autogestion est à l'ordre du jour, à nous de l'inscrire, encore plus, dans nos luttes d'aujourd'hui pour qu'elle devienne la réalité de demain.

Les syndicats de la métallurgie se sont exprimés dans les différents débats

Outre l'intervention faite au nom de la F.G.M.-C.F.D.T. par Jacques Chérèque, de nombreux camarades sont intervenus dans les débats pour défendre les positions des syndicats de la métallurgie, notamment lors de la discussion du rapport général et de la résolution générale.

Le débat sur le rapport général

La plupart des intervenants ont exprimé l'accord des syndicats concernés sur les orientations générales dégagées dans le rapport et la résolution tout en précisant ou complétant certains aspects à partir de situations concrètes.

Ainsi, Michel Coignard (Haute-Normandie) est intervenu sur la nécessité de notre renforcement dont l'une des conditions est de relier sans cesse notre action de tous les jours à nos perspectives.

Paul Altwies (Lorraine) a mis l'accent sur la capacité collective d'analyse au sein des sections syndicales et syndicats, sur l'effort de formation auprès des militants, sur une réelle pratique démocratique au niveau de l'action.

Bernard Erviti (Aquitaine) a expliqué les formes de lutte originales qui ont permis aux travailleurs de Dassault Breguet d'obtenir des résultats substantiels. Rémy Allanos (Région Parisienne) a insisté sur la stratégie d'action fédérale à la fois spécifique et unitaire permettant de mobiliser les travailleurs tout en engageant le débat avec eux.

J.-Cl. Zerbib (C.E.A.) s'est exprimé sur la politique électronucléaire. Richard Stawiarski (Lorraine) a expliqué que les prêts de

l'Etat cumulés aux ressources dégagées par les travailleurs représentent près de 70 % des investissements dans la sidérurgie. Dans cette situation, les travailleurs posent la question de la propriété sociale des moyens de production et de leur pouvoir dans le cadre de la planification démocratique...

Le débat sur la résolution générale

La résolution générale a été finalement adoptée par 60,42 % des mandats (contre 19,39 % et 20,10 % d'abstentions) avec peu de modifications par rapport au projet dont nous avons présenté une synthèse dans le précédent B.M. mensuel.

Toutefois, la discussion a conduit à des débats animés et à des affrontements vifs entre les défenseurs des thèses majoritaires et les représentants des différentes oppositions qui se sont manifestées.

C'est notamment au nom de nombreux syndicats de la métallurgie que plusieurs intervenants sont montés à la tribune pour combattre les amendements retenus pour la discussion, amendements émanant et défendus essentiellement par des syndicats animés par des militants d'extrême gauche (rôle des avant-gardes, comités de grève souverains, syndicats de soldats liés à l'organisation...) ou par des syndicats proches des organisations signataires de la « contribution » (hégémonie des travailleurs, restructuration du mouvement syndical international...).

Louis Morice (Loire-Atlantique) a combattu un amendement visant à opposer action gouvernementale et action de masse dans le cadre

37^e CONGRES CONFEDERAL

d'une victoire politique des forces de gauche, rappelant qu'il n'y a pas d'avancée possible vers le socialisme sans une action de classe et de masse, action qui nécessite la prise du pouvoir politique par les forces favorables au socialisme.

Claude Sardais (Région Parisienne) a combattu un amendement « décrétant » les luttes d'ensemble des travailleurs en précisant qu'il ne s'agissait pas d'être contre de telles luttes d'ensemble mais qu'il ne suffisait pas de les décréter sans savoir comment les conduire mais au contraire d'engager l'action partout où cela est possible dès maintenant. Cl. Sardais est également intervenu pour combattre un amendement préconisant l'union de toutes les forces anti-capitalistes sur des objectifs d'action immédiats au détriment d'objectifs de transformation.

Selon les votes, l'opposition, hétéroclite et fluctuante, a recueilli des scores divers, les amendements étaient néanmoins tous repoussés.

Le débat sur la résolution action

La résolution action qui rappelle les principales revendications de notre organisation a été approuvée à une large majorité. Auparavant, plusieurs amendements avaient fait l'objet de discussions, notamment celui réclamant que la confédération se prononce en faveur des seules augmentations égales pour tous. Cet amendement a été re-



poussé après que le rapporteur ait expliqué que l'application systématique des seules augmentations uniformes conduirait, **en l'absence de négociation sur l'ensemble des salaires réels**, à une accélération du phénomène de tassement de la hiérarchie au niveau des basses catégories.

Des amendements ont été adoptés par le congrès, l'un émanant du syndicat de la métallurgie de Sochaux réclamant la disparition des entreprises de travail temporaire et des contrats à durée déterminée, l'autre déposé par le syndicat de la métallurgie du Bas-Rhin exigeant la suppression des cadences de travail imposées.

Les autres débats

On ne saurait passer sous silence les travaux en commissions sur les conditions de travail, travaux auxquels ont participé également de nombreux militants de la métallurgie apportant l'expérience des lut-

tes conduites dans leurs entreprises.

Un dossier, reprenant les discussions des différentes commissions sera prochainement publié. Il constituera un moyen d'action supplémentaire au service des différentes organisations pour poursuivre et intensifier la lutte sur les conditions de travail.

Enfin, plusieurs résolutions ont été adoptées concernant notamment la charte financière, la caisse de grève (C.N.A.S.) et la politique immobilière de la C.F.D.T. Il est à noter essentiellement qu'un amendement adopté par le congrès limite à 0,70 % du salaire (au lieu des 0,75 % prévus) le taux de cotisation perçue mensuellement auprès de l'adhérent. Cette disposition est en retrait par rapport à celle adoptée par le dernier congrès de la F.G.M., elle réduit d'autant les moyens matériels des différentes structures syndicales et freine la progression vers une cotisation égale à 1 % du salaire.

Albert Mercier, élu à la commission exécutive confédérale



Tout d'abord, **Jacques Chèreque**, Secrétaire Général de la F.G.M., a été réélu membre du B.N. dans le collège des Fédérations, il continuera à y représenter notre fédération.

Pour sa part, **Albert Mercier**, jusqu'alors Secrétaire Général adjoint de la F.G.M., chargé plus spécialement des problèmes d'action revendicative, a été élu membre du Bureau National et membre de la commission exécutive confédérale. Il devient ainsi le 10^e membre de la C.E., avec la responsabilité essentielle du secteur Action Revendicative.

Dans l'éventualité de ce départ, notre Conseil Fédéral avait désigné son successeur au Secrétariat National de la F.G.M. en la personne de **Georges Granger** qui est actuellement secrétaire permanent de l'union des syndicats de la métallurgie Loire - Haute-Loire.



S.N.I.A.S. (Nantes)

La direction locale de l'AÉROSPATIALE Nantes a fait savoir qu'elle ne reprendrait pas les jeunes au retour du service national et leur proposerait une mutation pour une autre usine, dans une autre région de France (Marseille ou Paris).

Il faut savoir que la non-reprise des jeunes est déjà en vigueur dans la division AVION de la S.N.I.A.S. sauf jusqu'alors à Bouguenais et à Saint-Nazaire, grâce aux luttes menées l'an passé dans ces deux établissements.

Cette politique constante de déflation des effectifs est incompréhensible, alors que selon le directeur de Nantes, l'usine est actuellement en surcharge de travail.

La C.F.D.T. décidée à ne pas tolérer cette situation a fait des propositions d'action à ses partenaires.

L'unité C.F.D.T.-C.G.T., difficile après la journée d'action S.N.I.A.S. du 23 avril, s'est ressoudée sur des bases claires.

Une assemblée générale a eu lieu le 31 mai. 80 % du personnel était présent. La quasi-totalité de celui-ci s'est prononcée pour les formes d'action proposées par la C.F.D.T. et la C.G.T. : arrêts de travail et défilés dans l'usine avec la participation des camarades de retour du service militaire.

C.I.I.

Par décision gouvernementale, la C.I.I. (informatique) se trouve partagée entre Honeywell et Thomson, ce qui n'est pas sans poser de sérieux problèmes aux travailleurs notamment en matière de garantie d'emploi et de droits acquis.

Grâce à un travail long et difficile des sections syndicales C.F.D.T., l'action s'est engagée, une action qui repose essentiellement sur la capacité des sections C.F.D.T. de rendre les travailleurs responsables au niveau des objectifs et des formes de lutte.

Mais voici les principaux axes de travail retenus au niveau syndical :

- Propositions C.F.D.T. globales et crédibles aux travailleurs. Débat avec les autres organisations syndicales se déroulant « devant » les travailleurs.

- Plan de travail collectif des sections C.F.D.T. pour une longue pé-

riode qui vise à mettre les travailleurs « dans le coup » au niveau des décisions et de la réflexion.

- Utilisation du terrain juridique dans le cadre d'une politique d'action visant à mettre en difficulté la direction dans certaines opérations de fusion (décision C.C.E. sur le traité d'apport par exemple), afin :

- de gagner du temps pour développer la mobilisation,

- de montrer qu'Honeywell n'est pas invincible.

- Refus de tout démantèlement de l'entreprise avant une négociation globale (c'est-à-dire quelle que soit l'affectation future des travailleurs) sur la garantie de l'emploi, la politique de mutation, les accords d'entreprise.

Ainsi la mobilisation s'est engagée à la mi-avril par des rassemblements limités, qui après une réussite sur le terrain juridique ont amené les directions à accepter le principe de discussions.

La deuxième phase de la mobilisation s'est engagée contre la volonté des directions de « négocier » future entreprise par future entreprise, ce qui constituait une grossière tentative de division.

Cette deuxième phase en est au point suivant : Vélizy a été occupé ; à Louveciennes, les Clayes. Toulouse se déroulent des grèves actives de durée variable allant d'une manière générale en se renforçant.

SAUNIER-DUVAL (Nantes)

Cette filiale du groupe Pont-à-Mousson emploie 1 200 personnes dont environ 50 % de femmes classées OS.

Un conflit a éclaté lors du renouvellement de l'accord d'entreprise. Le mouvement revendicatif a duré trois mois dont cinq semaines de grève totale.

Bien que la lutte ait été conduite dans l'unité d'action par la section C.F.D.T. (majoritaire) avec la section C.G.T., cette dernière a tenté à plusieurs reprises de faire « cavalier seul » (délégation auprès des élus communistes de l'Assemblée Nationale, tentative de mettre en œuvre unilatéralement l'occupation totale de l'usine...). La présence permanente d'un permanent du Parti communiste n'est certes pas étrangère à de tels comportements !

D'autre part, cette lutte a rencontré une résistance acharnée de la part de la direction mettant en œuvre tout un processus de provocations et de répression : procédure devant les tribunaux, intervention des forces de police, constitution d'un comité « anti-grève » composé de 160 personnes, vote organisé en présence d'un huissier... et enfin actuellement tentative de licenciement du délégué syndical C.F.D.T.

Cette conjugaison de difficultés n'a pas permis les résultats escomptés. Toutefois, la section C.F.D.T., qui s'est renforcée au cours de ce conflit, ne désespère pas de faire aboutir les revendications déposées au cours des prochains mois : la direction devra bien tenir compte du climat revendicatif si elle veut éviter un autre conflit dans un avenir proche.

BRISSONNEAU (Nantes)

Cette filiale du groupe Jeumont-Schneider emploie 1 100 personnes. Un conflit a démarré à la mi-avril, pour appuyer les négociations sur le renouvellement de l'Accord d'Entreprise.

L'action est inter-syndicale avec la C.G.T. sur la base de la plate-forme revendicative commune des Métaux C.F.D.T.-C.G.T. de Nantes.

Après 4 réunions, les propositions de la direction demeurent inacceptables, car elles conduisent à une baisse du Pouvoir d'Achat (référence au seul indice I.N.S.E.E.).

L'action se durcit, débrayages alternés avec visite des Bureaux et Ateliers, piquets de grève, etc.

Groupe ALSTHOM

Après l'annonce de la livraison par la France de deux réacteurs nucléaires à l'Afrique du Sud, l'Inter Groupe Alstom C.F.D.T., concerné par la fourniture des turbo-alternateurs et transformateurs :

- Constate que la livraison de ces réacteurs donnera en fait la possibilité au pays raciste de l'Afrique du Sud de s'équiper d'armes nucléaires ; menace permanente contre les pays limitrophes et contre les mouvements de libération africains en général.

- Dénonce l'oppression du peuple africain effectuée par l'Afrique du Sud, notamment dans le conflit récent d'Angola et par l'aide apportée au régime fasciste rhodésien.

- Proteste contre cette nouvelle violation des votes du conseil de sécurité de l'O.N.U. concernant le blocus de fournitures militaires à ces pays pratiquant l'apartheid.

- Dénonce l'hypocrisie du bluff à la « création d'emplois en France » et à la « supériorité de la technique française » alors que ces réacteurs seront construits selon la technique Westinghouse, avec les paiements de licence que cela suppose.

- Rappelle ses prises de positions concernant d'une part la diversification des sources d'énergie et d'autre part la diminution du temps de travail : solutions capables notamment d'assurer réellement le plein emploi des travailleurs de l'Alstom.

ITALIE : LE CONTRAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE

Le 1^{er} mai, après cinq mois de négociations et de luttes, la F.L.M. (Fédération Unifiée des Travailleurs de la Métallurgie, en Italie) a signé la nouvelle convention collective nationale avec les délégations patronales de la Federmeccanica (entreprises privées) et de l'Intersind (entreprises à participation de l'Etat).

La F.L.M. souligne que la signature de la convention, obtenue contre les résistances acharnées du patronat et dans une situation politique délicate, constitue « une réponse nette à tous ceux qui attendaient la défaite morale et politique des travailleurs de la métallurgie et contribue à renforcer la ligne unitaire du mouvement syndical ainsi que sa capacité d'intervenir dans les décisions économiques et sociales ».

Accord avec Federmeccanica

- **Travail posté.** Dès le 1^{er} juillet 1978, tous les travailleurs postés jouiront de 30 minutes rétribuées pour la cantine.

- **Heures supplémentaires.** Le maximum est fixé à 150 heures par an — sauf les entreprises ayant moins de 200 salariés ainsi que la réparation navale et aéronautique, pour lesquelles le maximum est de 200 heures.

- **Sidérurgie.** L'horaire hebdomadaire reste fixé à 40 heures. Les travailleurs jouiront de 8 h de repos supplémentaires rétribuées toutes les 8 semaines de travail effectif (320 h)...

- **Ambiance de travail.** L'accord établit de nouvelles mesures concernant les contrôles de l'ambiance, de l'état de santé des travailleurs, les technologies et les matériaux.

- **Classifications.** Les travailleurs non affectés à la production passeront à la 2^e catégorie au bout de 18 mois ; les autres passeront à la 2^e et 3^e au bout de 36 mois.

- **Droits syndicaux.** Auront aussi droit à l'assemblée (dans la mesure de 8 h rétribuées par an) les travailleurs d'entreprises ayant moins de 10 salariés.

Dans les entreprises ayant moins de 200 employés, les heures rétribuées pour activité syndicale ne pourront pas être inférieures à une heure et demie par an et par salarié.

- **Droit à l'étude.** Les heures rétribuées par travailleur passent de 150 à 250 sur trois ans.

- **Salaires.** Augmentation égale pour tous de 25 000 lire par mois.

Cette somme sera intégrée dans les minima à la date du 1^{er} mai 1977 (en même temps que l'augmentation de 12 000 lire obtenue par l'accord interconfédéral du 25 février 1975).

Tous les salariés employés à la date du 1^{er} mai 1976 recevront 30 000 lire à titre d'indemnité d'ancienneté...

Accord avec Intersind.

- **Travail posté.** Les travailleurs postés auront une pause rétribuée de 30 minutes pour le repas.

- **Travaux à chaud.** On établit une journée supplémentaire de repos sur 16 semaines de travail effectif (à partir du 1^{er} janvier 1977) ; et une journée sur 8 semaines de travail effectif à partir du 1^{er} janvier 1978.

- **Heures supplémentaires.** Les maxima sont fixés à 2 h par jour, 8 h par semaine et (dès le 1^{er} janvier 1977) 120 h par an. En ce qui concerne la réparation navale et aéronautique et les nouvelles installations ces maxima sont fixés respectivement à 130 et 200 par an.

- **Ambiance de travail.** On procédera à des enquêtes sur l'ambiance de travail par des équipes composées de techniciens de l'entreprise et de représentants des travailleurs. Les frais des enquêtes seront supportés par l'entreprise.

- **Classifications.** Les travailleurs non affectés à la production passeront à la 2^e catégorie au bout de 18 mois ; les autres travailleurs passeront à la 2^e et 3^e catégorie au bout respectivement de 20 et 30 mois.

- **Salaires et droit à l'étude :** mêmes modalités que dans l'accord Federmeccanica.

- **Droits syndicaux.** Une nouvelle réglementation a été définie. Elle prévoit notamment le droit des responsables syndicaux de participer aux assemblées dans l'entreprise pendant toute forme d'arrêt de travail.

De nouveaux droits pour les travailleurs et leur syndicat

Concernant la première partie de la plate-forme présentée par la F.L.M. (investissements, décentralisation, etc.) voici les points essentiels des deux accords.

- Au moins une fois par an, les organisations patronales locales donneront aux organisations syndicales locales une information globale

sur les perspectives et les programmes de production, ainsi que sur les nouvelles installations prévues dans le territoire. Cette information touchera aussi les effets que ces investissements pourraient avoir sur l'emploi, la mobilité dans le territoire, l'ambiance et l'environnement.

En feront de même les entreprises ayant au moins 500 employés, avec le Conseil d'Usine et l'organisation syndicale locale.

- Les entreprises ayant au moins 200 employés rencontreront le Conseil d'Usine et l'organisation syndicale locale pour leur donner des informations préalables concernant toute opération de décentralisation permanente, ainsi que les programmes de restructuration qui affecteraient l'organisation du travail, le type de production et l'emploi.

- Sur demande d'une des parties, on procédera à des rencontres nationales au cours desquelles la Federmeccanica informera la F.L.M. sur l'ensemble de la situation économique et productive des différents secteurs industriels et les perspectives de l'emploi.

En outre, en ce qui concerne les entreprises avec participation des capitaux de l'Etat :

- Celles-ci lors d'une rencontre spécifique qui aura lieu au moins une fois par an, donneront aux Conseils d'Usine et aux organisations syndicales locales une information sur les programmes d'investissements comportant de nouvelles installations ou bien des modifications importantes des installations existantes.

- L'entreprise informera le Conseil d'Usine et l'organisation syndicale locale sur toute innovation technologique et d'organisation (y compris la décentralisation) qu'on entendrait réaliser et qui aurait des répercussions sur l'emploi et les conditions de travail.

- La sous-traitance dans l'entreprise concernant des travaux à caractère continu, en particulier ceux qui touchent aux activités productives, sera limitée aux cas où elle serait clairement imposée par des exigences techno-organisationnelles.

- Les déplacements de personnel entre établissements différents ainsi que le recyclage professionnel des travailleurs seront préalablement communiqués aux organisations syndicales qui pourront demander de discuter ces programmes du point de vue des niveaux professionnels et de la rétribution des travailleurs intéressés...



CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL C.F.D.T.

fédération générale de la métallurgie

FGM 5, rue Mayran 75009 Paris tel. 878.14.50 280.62.43 cc p 537.50 Paris

PARIS, le 4 Juin 1976

Objet : SOLIDARITE ESPAGNE

A TOUS LES MILITANTS

Cher Camarade,

Le peuple espagnol, et notamment les travailleurs, doivent poursuivre leur lutte pour la liberté et la démocratie.

Pour la F.G.M.-C.F.D.T., la solidarité internationale ne doit pas rester à l'état de résolution de congrès ou de discours, mais doit se traduire de façon tangible.

Ainsi, depuis de nombreuses années, une partie du budget international de la F.G.M. est-il consacré à des aides concrètes aux organisations syndicales clandestines des pays où règne le fascisme. Il en a été ainsi l'égard de l'USO, organisation syndicale clandestine d'Espagne qui prône le socialisme autogestionnaire.

Cela explique les raisons pour lesquelles, dans le B.M. Hebdo n° 03 du 16 Janvier 1976, un appel t'était adressé pour ta participation à une opération "calendrier à 10 F." édité par les organisations syndicales clandestines espagnoles dont l'USO.

Ce modique effort financier à réaliser individuellement par chaque militant, n'a été assuré que par un très petit nombre. Actuellement, cela ne couvre pas les frais d'impression et d'expédition.

Le Conseil Fédéral, au vu de cette situation, a estimé qu'un appel devait être lancé dans ce numéro, à chaque militant abonné, afin de lui demander à nouveau cet effort personnel et pour qu'il organise autour de lui une collecte.

Par le canal des Unions Métaux, l'argent de la solidarité doit remonter au plus tard le 30 Juin à la F.G.M.

Dépêchons-nous, ceux qui luttent pour la liberté ont besoin de notre aide !

D'avance, le Conseil Fédéral te dit merci pour eux.

Pour le Conseil Fédéral

Jacques CHEREQUE
Secrétaire Général

Les enquêtes salariales : un moyen pour combattre la politique salariale du patronat

pratique
syndicale

Au moment où la F.G.M.-C.F.D.T. consacre un important chapitre de sa plate-forme d'objectifs revendicatifs au problème des salaires, il est intéressant de connaître, au niveau de chaque entreprise, la réalité et la structure des salaires.

Trop souvent encore, les sections syndicales ne savent pas exactement quels sont les salaires pratiqués, les différences existant entre les catégories professionnelles, les disparités subsistant dans une même catégorie... Pourtant la connaissance de la répartition de la masse salariale permettrait de déterminer des revendications salariales en prise directe avec les réalités et éviterait d'élaborer des objectifs qui ne correspondent pas précisément à la situation et donc qui ne mobilisent pas.

Quelle politique revendicative ?

Faut-il réclamer des augmentations uniformes, des augmentations en pourcentage, des augmentations en partie uniformes et en partie en pourcentage ? Comment répartir les 4 % d'augmentation de la masse salariale que nous revendiquons ? Quels sont les objectifs les mieux adaptés afin d'aboutir à un tassement de la hiérarchie qui ne soit pas seulement celui des basses et moyennes catégories ? Comment faire prendre en compte notre revendication du salaire en deux éléments ? Comment permettre l'établissement d'un lien entre le coefficient et le salaire ?... Telles sont quelques unes des questions qui se posent lorsqu'il s'agit des salaires. Mais ces questions reçoivent des éléments de réponse lorsque la section syndicale prend les moyens de mesurer et d'analyser la situation réelle en la matière.

Evidemment, il est difficile et parfois délicat de rassembler toutes les informations nécessaires afin de constituer un dossier « salaires ». Pour leur part, les patrons font leur possible pour éviter que les salaires soient connus et confrontés et tentent en outre de diviser (et d'exploiter) le plus possible les travailleurs en pratiquant autant (ou presque) de taux qu'il existe de postes de travail soit par la cotation de ceux-ci, soit par la politique de la « rémunération à la tête du client », soit par l'instauration du salaire au rendement.

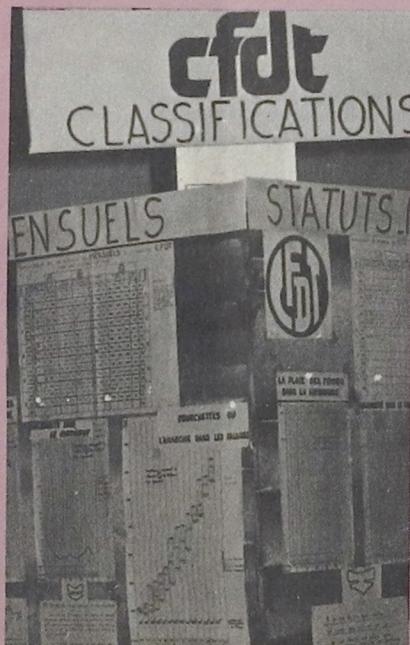
Et il faut une information intense, un effort d'explications important pour engager les salariés eux-mêmes à faire connaître, à échanger les éléments de leur classification et de leur salaire. Mais il est bien de la responsabilité de la section syndicale de développer une telle information, de rassembler de tels résultats et d'en tirer les conclusions adéquates pour leur action.

Trois expériences intéressantes

Nous reprenons ici les expériences réalisées par trois sections syndicales C.F.D.T. Celles-ci ont rassemblé de nombreux éléments concernant les salaires, les classifications, les avantages sociaux dans leur entreprise soit en lançant une enquête auprès des travailleurs eux-mêmes soit en exploitant les informations données au comité d'entreprise. Les résultats ont été ensuite communiqués au personnel avec des commentaires syndicaux.

MASSEY-FERGUSON (Nord)

C'est à l'occasion du dernier conflit que la section C.F.D.T. a publié les résultats de son enquête



réalisée d'après les renseignements obtenus au comité d'entreprise.

Voici les éléments essentiels retirés par la S.S.E. :

- En avril 1976, la section C.F.D.T. avait déposé une revendication réclamant 300 F d'augmentation générale uniforme pour tous, revendication rejetée par la direction.

Or, si l'on divise l'ensemble des augmentations (toutes catégories comprises), consenties au cours de l'année, par le nombre de salariés, on s'aperçoit que chaque travailleur aurait pu avoir une augmentation mensuelle de 409 F en parts égales pour tous : il était donc possible de satisfaire la revendication et il serait resté 25 % de l'augmentation de la masse salariale pour faire face aux augmentations promotionnelles, à la réduction du temps de travail...

Mais en fait, par l'augmentation en pourcentage, on est passé (toutes augmentations comprises)

- pour le salaire annuel moyen de l'ouvrier de 23 629 F à 27 825 F (+ 4 916 F sur 13 mois soit + 322 F par mois),

- pour le salaire annuel moyen du mensuel (cadres supérieurs compris) de 40 037 F à 47 910 F (+ 7 873 F sur 13 mois soit + 605 F par mois).

Ainsi les écarts ont continué à se creuser.

- En ce qui concerne la hiérarchie des salaires :

- le manoeuvre a un salaire moyen de 20 325 F,

- l'ouvrier professionnel de 27 825 F,

- les employés, agents de maîtrise et cadres de 47 910 F,

mais la moyenne des 10 salaires les plus élevés de Massey-Monde est de 208 157 F (et il ne s'agit que des salaires !).

Soit une hiérarchie de 1 à 2,3 entre le salaire moyen du manoeuvre et celui de l'ETAIDC (avec des réalités très diverses d'ailleurs dans cette catégorie entre l'employé de bureau, le technicien et le cadre supérieur) mais surtout une hiérarchie de 1 à 10 entre le salaire du manoeuvre et la moyenne des 10 salaires les plus élevés...

- D'autres disparités sont mises en exergue :

- Pour la retraite complémentaire, l'entreprise a « payé » 843 F pour un OS, 2 000 F pour un agent

de maîtrise et 3 500 F pour un cadre... mais par contre, l'ouvrier a payé en moyenne 6,35 % de son salaire à la sécurité sociale alors que le cadre n'en payait que 4,46 %.

— De 1969 à 1975, les salaires ouvriers ont progressé de 73 % (indice C.F.D.T. : + 82 % d'augmentation du coût de la vie) et ceux des ETDAIC de 104 %. Mais il est vrai qu'il n'y a pas lieu d'assimiler les employés, techniciens et dessinateurs dont les salaires n'ont guère évolué différemment que ceux des ouvriers avec les cadres supérieurs dont les augmentations substantielles viennent gonfler artificiellement les résultats obtenus par cette dernière catégorie.

R.T.C.-CAEN (Calvados)

La section C.F.D.T. a réalisé son enquête en janvier 1976 et a recueilli 865 réponses (531 émanant des ouvriers et 334 des mensuels) soit 80 % du personnel présent : les résultats en sont donc représentatifs et significatifs de la situation dans l'entreprise.

• Personnel ouvrier

L'augmentation des moyennes de salaire par catégorie varie de 11,7 à 15,5 %. Elle s'est faite de façon très irrégulière puisque ce sont les OS 2 femmes et hommes qui ont obtenu les moyennes d'augmentation les plus faibles, respectivement 11,7 et 12,7 % (cette catégorie représente la majorité du personnel ouvrier). Les autres catégories, d'OS 2 B à OP 3 ayant des moyennes sensiblement plus fortes :

- 15,4 et 15,5 % pour les OS 2 B hommes et femmes,
- 13,5 et 13,6 % pour les OP 1 hommes et femmes,
- 14,1 % pour les OP 2 hommes et femmes,
- 14,3 % pour les OP 3 hommes et femmes.

Il y a donc un étalement de la hiérarchie puisque ce sont les plus basses catégories qui se trouvent au minimum d'augmentation (OS 2 H. et F.).

En entrant un peu dans le détail, on s'aperçoit que la prime de rendement a relativement moins augmenté que les salaires (+ 7,2 % pour les femmes, + 3,6 % pour les hommes), sans pour cela que les bases d'affûtage soient augmentées en compensation, au contraire, puisque leurs augmentations moyennes ne sont que de 12 % pour les OS 2 femmes et 13,2 % pour les OS 2 hommes.

Au niveau individuel, le mini d'augmentation du salaire de base mensuel descend à 3,2 % pour les OS 2 femmes et 9,2 % pour les OS 2 hommes.

De plus, ces chiffres ne tiennent pas compte des baisses de salaires réelles que représentent :

- le passage de 42 à 40 h soit **moins 3 %**,
- des différentes périodes de chômage qui, pour bon nombre d'ouvriers, ont entraîné une baisse du pouvoir d'achat de l'ordre de **- 12 %**.

La direction prétend qu'elle a au minimum maintenu le pouvoir d'achat de chacun par les augmentations générales. Elle se réfère pour cela à l'indice truqué de l'I.N.S.E.E. (augmentation des prix en 75 : + 9,6 %) et en raisonnant sur les salaires de base 40 h. L'indice de la C.F.D.T. donne, lui, pour 1975, une augmentation de 13,5 %. Plus de la moitié des salariés de la R.T.C. n'ont pas eu ce niveau d'augmentation.

Pour la très grande majorité, il y a eu baisse plus ou moins importante suivant le nombre de périodes de chômage imposées ; cette baisse de pouvoir d'achat pouvant atteindre 20 %.

• Personnel mensuel

Fin 1975, l'effectif total des mensuels est de 506 se répartissant de la façon suivante :

- 72 collaborateurs de coef. supérieur à 300,
- 233 collaborateurs de coef. compris entre 209/299,
- 201 collaborateurs de coef. inférieur à 209.

Parmi eux 334 ont répondu à l'enquête soit 66 %.

L'augmentation moyenne par catégorie des agents techniques et du personnel de maîtrise varie de 11,6 à 15,6, avec **une augmentation moyenne globale de 13,5 %**.

L'indice C.F.D.T. d'augmentation du coût de la vie pour l'année 1975 a été de 13,3 %.

L'évolution des salaires moyens des industries électriques et électroniques a été de 14,2 %.

En moyenne, le pouvoir d'achat a été maintenu par rapport à l'indice I.N.S.E.E., pour 1975, mais les salaires R.T.C. prennent du retard par rapport aux entreprises du même secteur. Cependant, ces calculs sont théoriques car ils ne tiennent pas compte de la réduction du temps de travail non compensée (- 3 %) et des périodes de chômage technique. Réellement, le pouvoir d'achat a donc diminué.

Les salaires les plus bas se situent un peu au-dessus de 1 500 F mensuels, c'est-à-dire 100 F de plus que l'année dernière. Salaire bien proche du S.M.I.C. et nettement insuffisant pour vivre décemment.

Malgré les déclarations de la direction R.T.C., reprises par les chefs de service sur la « déhiérarchisation » des augmentations générales, nous voyons concrètement à partir de cette enquête, que les augmentations individuelles ont inversé cette tendance.

Les OS 2 qui représentent la majorité du personnel ont eu 11,7 % d'augmentation alors que les mensuels ont eu 13,5 %.

En fait, il y a eu accentuation de la hiérarchie avec baisse du pouvoir d'achat pour tous.

Par contre, un léger écrasement de la courbe des salaires est constaté au niveau des AT 3 et sous-ingénieurs. La tactique de la direction n'est pas neuve, elle uniformise par les bas salaires et non par les hauts salaires.

En outre, le personnel de secrétariat se situe dans les niveaux de salaire les plus bas. De plus, pour ce personnel, les diplômes ne sont pas reconnus à leur coef. réel et cette déqualification sera encore accentuée avec la nouvelle grille de classifications.



S.E.R.-S.A.G.E.M. (Seine-Maritime)

La section C.F.D.T. a réalisé cette enquête, qui porte essentiellement sur les classifications, le jour même où la direction a notifié les positionnements relatifs à la nouvelle grille.

Les résultats ont ensuite été affichés (plusieurs graphiques) pendant une dizaine de jours sur des panneaux dressés dans le restaurant d'entreprise.

Sur 1 800 personnes concernées par les nouvelles classifications, 855 ont répondu à l'enquête de la section C.F.D.T.

L'enquête a été précédée d'une grande campagne d'information sur l'état des négociations avec l'U.I.M.M. et les positions de la F.G.M.-C.F.D.T. Plusieurs tracts ont été distribués ainsi que deux dossiers salaires.

L'objectif visé était de conduire chaque salarié à s'interroger sur sa classification et de conduire à une confrontation collective. D'autre part, entre le 27 février et le 12 mars, il y a eu 8 débrayages sur le problème des classifications.

Quels enseignements peut-on tirer de l'enquête réalisée ?

● **Tout d'abord la SAGEM a créé depuis longtemps une division supplémentaire des travailleurs** par le biais d'une catégorie intermédiaire entre l'ouvrier mensualisé et le mensuel, celle des « statuts mensuels » qui à la fois possèdent les « avantages » du mensuel et subissent les « inconvénients » de l'ouvrier mensualisé.

— Ainsi le mensuel a un salaire basé sur 40 h auquel s'ajoute l'ancienneté et une gratification de fin d'année égale au salaire de base après 4 ans d'ancienneté. Ni prime de rendement ou d'assiduité et « réserve » de 50 h pour absences non déduites du salaire, les heures supplémentaires étant récupérables ou se défalquant des heures perdues.

— Ainsi le « statut mensuel » a un salaire de base calculé sur le salaire moyen des trois derniers mois précédant sa « promotion ». Il a une prime d'ancienneté mais pas de prime d'assiduité. Sa gratification en fin d'année est inférieure à celle du mensuel. Il est soumis à un rendement qui n'influe pas sur son salaire. Enfin, il « bénéficie » des heures récupérables.

● **En ce qui concerne les ouvriers mensualisés**

— Les femmes (nombreuses dans cette usine) sont presque toutes

— Enfin, l'ouvrier mensualisé est payé suivant le taux de sa catégorie avec des « tas » de primes : ancienneté, assiduité, ajustage... Il n'a pas de gratification en fin d'année, il ne peut pas s'absenter mais... ses heures supplémentaires sont payées !

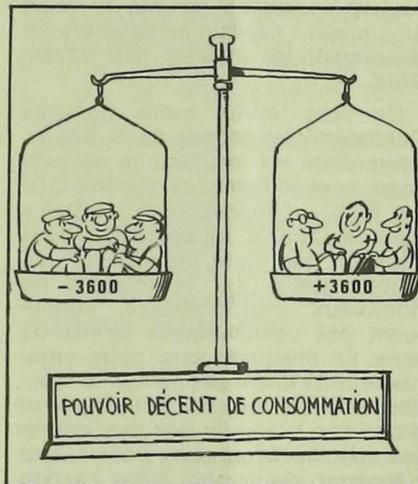
maintenues dans les bas coefficients et cela depuis longtemps (taux d'ancienneté dans la classification actuelle).

● **En ce qui concerne les « statuts mensuels »**

— On retrouve encore les femmes maintenues dans les bas coefficients.

— En général, c'est dans ces bas coefficients que l'ancienneté est la plus grande (hommes et femmes),

— il n'y a pratiquement plus d'évolution de carrière possible pour les « statuts mensuels » : le fait de passer « statut mensuel » ne constitue pas une promotion mais un blocage de carrière.



● **En ce qui concerne les « mensuels »**

Là également on retrouve les femmes aux niveaux et coefficients les plus bas ce qui fait dire à la section

« Autrement dit, la loi du 22.12.72 — décret du 27.3.73 — sur l'égalité des sexes devant le salaire pour un même travail n'est pas appliquée... »

... Le seul article que la SAGEM applique est celui qui l'oblige à afficher le texte de cette loi dans les panneaux ».

La direction veut conserver son système de « rallonges » individuelles en voulant faire croire qu'il est préférable de parvenir progressivement aux échelons supérieurs d'après des critères de « mérite personnel » ! Ainsi des travailleurs restent... 23 ans au même coefficient.

● **En ce qui concerne les diverses catégories**

— Comme on l'a vu, disparité importante des classifications et des salaires entre travailleuses et travailleurs quelle que soit la catégorie professionnelle.

— Classification et salaire « à la tête du client ».

— Différences énormes de salaires entre les travailleurs « bénéficiant » du même coefficient (allant jusqu'à 790 F pour le coefficient 215).

— La qualification relative à l'ancienneté et à l'expérience professionnelle n'est pas reconnue.

— Mais la qualification qui se rattache aux diplômes n'est pas davantage prise en compte : ainsi des travailleurs possédant le C.A.P. se retrouvent à 145 points, ceux ayant le B.P. et le bac technique à 180 points et ceux ayant le D.U.T. à 225 points ! Même les clauses, pourtant restrictives, de l'accord classifications ne sont pas respectées...

— Blocages de carrière importants : blocages dans les bas coefficients et barrières dressées pour passer d'une catégorie à une autre.

● **Ce qui fait dire à la section C.F.D.T. :**

— « **QUEL EST LE RÔLE DU COEFFICIENT ?** »

● Le coefficient repère la qualification dans un niveau donné et sert de LIEN direct entre la CLASSIFICATION et le SALAIRE.

● Le changement de coefficient dû à l'application de l'accord doit donc entraîner obligatoirement une revalorisation du salaire.

● Ceci implique donc la mise en place d'une nouvelle politique salariale (salaire de progrès + salaire de fonction, lié à une valeur de point) ; ainsi à chaque coefficient correspondrait un salaire parfaitement défini, parfaitement connu et non lié à la « tête du client » !

— **DOIT-ON ACCEPTER LES FOURCHETTES ?**

La section C.F.D.T. préconise depuis longtemps le salaire en 2 éléments. Pour chaque coefficient, le **salaire est donc unique, il ne saurait y avoir de fourchettes.**

Mais, l'anarchie qui règne dans les salaires à l'heure actuelle est telle qu'il paraît difficile de supprimer les fourchettes du jour au lendemain.

Pour la section C.F.D.T. on doit donc passer par une **phase transitoire** dans laquelle on peut admettre plusieurs salaires pour un même coefficient avec les conditions suivantes :

● **la fourchette maxi entre deux coefficients ne devra pas être supérieure à la différence des salaires de base de ces 2 coefficients. C'est-à-dire qu'en aucun cas il n'y aura chevauchement,**

● les valeurs des fourchettes devraient être parfaitement connues et non individuelles,

● l'application de ces fourchettes ne devra être que **temporaire**, car pour la C.F.D.T. l'évolution de la qualification doit entraîner OBLIGATOIREMENT un changement de coefficient.

De plus, le nombre de salaires intermédiaires entre deux coefficients devra être le plus faible possible. Il ne saurait être question de progresser par palier de 30 à 40 F, ce type de progression tenant plutôt de la mendicité.

Poursuivre l'action engagée, préserver l'avenir

Il avait été décidé d'organiser le 22 juin, en commun avec la F.T.M.-C.G.T., une grande journée nationale d'actions marquée par des arrêts de travail d'une durée de 2 h et par une manifestation centrale à Paris. Cette initiative d'action se plaçait dans le cadre de notre stratégie pour aboutir à la négociation de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Pour nous, cette action nationale projetée, venant en prolongement de celles de mars et avril et des luttes engagées dans les entreprises devait montrer la détermination des travailleurs de la métallurgie et de leurs organisations syndicales à agir pour contraindre l'U.I.M.M. à négocier.

Mais nous avons dû renoncer à appeler et à participer à cette journée d'action, les conditions n'étant plus réunies pour permettre, à travers celle-ci, une mobilisation massive et unitaire des métallurgistes sur un objectif clair.

Les initiatives unilatérales de la C.G.T.

Après consultation de ses organisations, la F.G.M.-C.F.D.T. a fait part à la F.T.M.-C.G.T. de son refus de s'associer à la journée du 22 juin en raison de l'initiative unilatérale de la Confédération C.G.T. En effet, l'accord antérieur entre nos deux fédérations de la Métallurgie était directement mis en cause, la C.G.T. organisant seule les 22, 23 et 24 juin des journées d'action pour le soutien des entreprises en lutte sur l'emploi avec rassemblements régionaux.

Ainsi, la journée d'action commune dans la Métallurgie aurait dévié de son véritable objectif pour servir de caution et d'appui logisti-

que à une action de prestige organisée unilatéralement par la Confédération C.G.T. qui ne pouvait ignorer les engagements déjà pris par sa Fédération de la Métallurgie !

Quels sont les objectifs visés par la C.G.T. qui vient de prendre la lourde responsabilité de porter un coup à l'unité d'action, alors qu'il existe un accord d'unité d'action entre nos deux organisations, que les objectifs pris en compte nous sont communs, et que nous sommes présents et menons l'action unitaire dans les entreprises en lutte concernées ? Depuis le début de sa campagne de syndicalisation, la C.G.T. multiplie les initiatives unilatérales de ce genre, voulant apparaître comme la seule organisation capable de défendre efficacement les intérêts des travailleurs...

De plus, après notre Congrès Confédéral, les propos de G. Ségué, interprétant les résultats de certains votes, sont édifiants : considérer qu'il y a 40 % « d'opposants gauchistes » dans la C.F.D.T. et accrédi-ter dans l'opinion que notre organisation est ingouvernable car regroupant de nombreux irresponsables, constituent des commentaires lourds de sens. En attaquant ainsi notre organisation au détriment de l'unité d'action, la C.G.T. tente de nous isoler et d'occuper le terrain par des initiatives spectaculaires sans pour autant s'engager résolument dans l'action revendicative.

Notre action ne doit pas fléchir pour autant

La F.G.M.-C.F.D.T. regrette une telle attitude car plus que jamais l'unité d'action est indispensable, notamment dans la métallurgie, pour riposter efficacement face aux blocages du patronat, à la répression et pour exiger l'ouverture des négociations nationales qui s'imposent.

En décidant d'annuler le mot d'ordre d'action pour le 22 juin, nous

avons seulement pris acte de l'impossibilité d'organiser une action commune à cette date et cela du fait de nos partenaires en souhaitant que ces derniers prennent conscience de leur responsabilité dans une situation qu'ils ont créée délibérément. Pour notre part, nous n'entendons pas briser l'unité d'action mais nous refusons de nous insérer dans des initiatives qui ont pour seul but de conforter l'image de marque de la C.G.T.

Nous devons préserver l'avenir à tout prix ainsi que le potentiel d'action qui existe dans les entreprises de la métallurgie. Avant la période des congés et surtout dès la rentrée de septembre, nous aurons encore à mener des combats acharnés en 1976. Pour gagner, l'unité d'action sera essentielle : pas une unité d'action à n'importe quelle condition mais une unité d'action reposant sur des objectifs clairs et communs et fondée sur le respect du partenaire et des engagements pris. Pour nous métallurgistes, il s'agit de contraindre l'U.I.M.M. à négocier un accord national applicable à l'ensemble de notre branche.

Si aucune action interfédérale ne peut être menée dans l'immédiat, il est évident que les organisations C.F.D.T. seront présentes dans l'unité partout où l'action sera engagée et correspondra à la situation locale ou régionale. En effet, les difficultés rencontrées ne doivent pas conduire à une démobilitation des travailleurs. Il est de notre responsabilité de poursuivre et d'intensifier partout l'action engagée, de populariser nos objectifs revendicatifs pour les faire partager au plus grand nombre de métallurgistes.

Les travailleurs seront juges de notre capacité d'impulser l'action sur leurs revendications essentielles, et de faire prévaloir dans les faits la voie qui correspond à leur attente, aux exigences du moment et à l'efficacité : LA VOIE DE L'ACTION UNIE : il nous faut en débattre avec eux.



MACHINE-OUTIL : Faire cesser braderie et sabordage

Le syndicat patronal le reconnaît lui-même, la machine-outil est en crise.

« La reprise » tant espérée ne se manifeste pas, les ventes réalisées lors de la biennale au début de mai n'ont pas été fameuses et le nombre d'emplois courant 1975 a chuté de 1 800 personnes.

Les patrons sont donc obligés de reconnaître aujourd'hui ce que la C.F.D.T. dénonce depuis plusieurs années et avec encore plus de vigueur depuis juin 1975.

Il est vrai qu'aujourd'hui il est difficile de cacher l'état de crise, et surtout ses conséquences.

Les mesures de chômage, sous toutes ses formes, se sont multipliées, notamment dans les grandes entreprises :

- fermeture définitive chez Gambin et AMTEC,
- licenciements chez Cincinnati, H. Ernault-Somua, G.S.P.,
- réductions d'horaires chez C.I.T.-Alcatel et nombreuses autres,
- journées chômées et mutations chez R.M.O.,

et la liste risque de s'allonger dans les mois, les semaines qui viennent. De nombreux établissements accusent des carnets de commandes vides.

LE TEMPS DES BILANS

Devant cette situation, patronat et gouvernement tiennent leur discours préféré et habituel. Selon eux, il ne s'agirait que de difficultés passagères provoquées par la crise générale qui affecte l'ensemble de l'économie mondiale.

Analyse un peu courte au demeurant, car la réalité est tout autre. L'industrie française de la machine-outil est atteinte d'un mal endémique qui témoigne une nouvelle fois le refus et l'incapacité politiques du régime de développer l'industrie dans le sens des intérêts du pays et des travailleurs.

Non seulement la situation actuelle conduit les travailleurs au chômage et affecte leur emploi dans sa qualité, mais de plus elle crée des déséquilibres budgétaires par l'afflux de l'importation et péna-

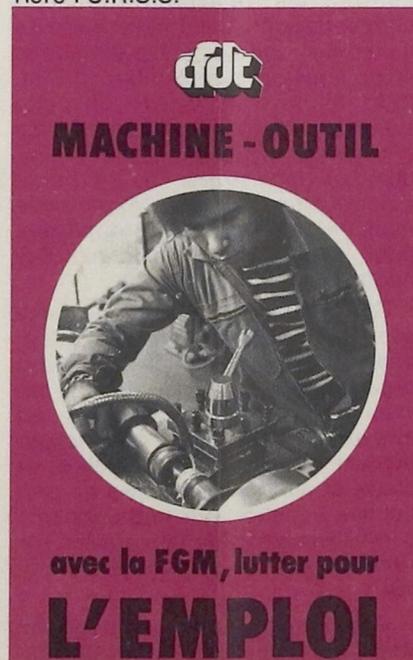
lise les salariés, mais elle met en péril notre indépendance dans un secteur de production d'un intérêt social évident.

Il est vrai que certains facteurs conjoncturels ont précipité le mouvement :

- la hausse des prix du pétrole,
- la détérioration des liens entre le gouvernement et certains pays en voie de développement (ex. : Algérie),
- la chute des exportations vers les pays de l'Est,
- la faiblesse des investissements industriels sur le marché intérieur sont autant de facteurs accélérateurs, mais surtout ils ont permis de révéler le bilan réel et les responsabilités exactes.

Le Ministre de l'Industrie, d'Ornano, peut proser tant qu'il veut sur l'hypothétique temps des ambitions industrielles qui attend la France, le bilan constaté, quant à lui, est bien négatif.

L'industrie de la machine-outil se révèle comme sous-développée par rapport au potentiel industriel. Non seulement à structure relativement identique, la production française est inférieure à la R.F.A., mais de plus, la France est au second rang des importateurs mondiaux derrière l'U.R.S.S.



MACHINE - OUTIL

avec la FGM, lutter pour
L'EMPLOI

Sur toute une série de produits, la France est absente, sur d'autres, faute d'une politique active de la recherche, elle n'est pas concurrentielle et n'a pas acquis l'image de marque nécessaire ; enfin, la production est trop rigide pour s'adapter lorsque la demande est en phase de développement.

Voilà pour ce qui est du bilan économique, quant au bilan social, il est à la même image, c'est le secteur où les salaires sont les plus bas, où se pratique la politique de déqualification, où enfin les conditions de travail et l'exercice du droit syndical se sont dégradés.

QUI EST RESPONSABLE ?

● **Côté patronal :** le temps de la restructuration est passé, c'est maintenant la politique du désengagement.

Pour les grands groupes, l'investissement dans la machine-outil est estimé peu intéressant, le taux de profit est jugé peu élevé, et ils sont décidés d'investir ailleurs. Investir notamment dans la construction électronique, à qui il est fait de plus en plus appel en mécanique (commandes numériques, informatisation, etc.).

Cette politique de recul a déjà eu les conséquences que l'on sait, mais elle risque de s'accroître dans les années à venir, d'affaiblir encore plus l'activité machine-outil, et d'accentuer la division du travail.

● **Autres responsabilités :**

Les petites entreprises à caractère familial se font une concurrence ruineuse, refusent tous regroupements ne pouvant faire face à la progression de leur endettement et à leur faiblesse financière chronique. Cela a des conséquences au niveau des études et de la commercialisation.

Enfin, les consommateurs de machines spéciales, telles les firmes automobiles ou aéronautiques qui produisent pour eux-mêmes, se sont refusés à faire « profiter » à l'ensemble de la branche de leur expérience et ont contribué indirectement à la dégradation de l'industrie machine-outil.

● Côté gouvernement :

Le « libéralisme » économique qui part du principe de laisser les patrons eux-mêmes régler les problèmes a conduit au laisser-faire.

Les seules interventions gouvernementales ont consisté à plaquer toute une série de mesures ponctuelles (caution pour les crédits, aides diverses, démarchage diplomatique à l'échange) sur une situation bloquée. On voit les résultats de cette politique du « cataplasme sur une jambe de bois ».

Il a engagé des fonds publics sans autre précaution qu'un contrôle financier très général.

Quant aux orientations recommandées par le Ministère de l'Industrie, indépendamment du fait qu'elles restent lettre morte, elles sont souvent significatives d'une méconnaissance du dossier : c'est ainsi que tous les mini-plans font l'impasse totale sur la nécessité d'une industrie diversifiée capable de répondre à une vaste gamme de besoins et, d'autre part, néglige les besoins intérieurs.

DES MOYENS POUR FAIRE VIVRE CETTE INDUSTRIE

Pour la F.G.M. et ses organisations syndicales de cette branche, la lutte pour la défense de l'emploi devient donc l'objectif prioritaire.

Face aux politiques qui conduisent aux licenciements, au sabotage d'un secteur vital pour l'ensemble de l'industrie, il faut opposer les objectifs de l'organisation qui répondent aux revendications immédiates des travailleurs et qui aillent aussi dans le sens de notre volonté autogestionnaire.

La F.G.M. est donc engagée pour que se développe une politique dynamique quantitative et qualitative de l'emploi, pour que soit impulsée, dès maintenant, une réorientation économique et que soit rendu possible leur contrôle par les travailleurs par l'élargissement des conditions d'expression des syndicats dans les entreprises concernées.

Donner les moyens de faire vivre l'industrie de la machine-outil et de la développer, est une nécessité :

- parce qu'elle fait vivre 28 000 travailleurs et qu'elle conditionne l'existence de nombreux secteurs en aval,

- parce que la **finalité de l'activité industrielle** constitue en elle-même un des moyens de combattre la déqualification, qu'elle permet aussi de développer la solidarité réelle dans les échanges et l'aide

technique auprès des pays du Tiers Monde, et qu'elle représente un des facteurs permettant de faire face aux hégémonies des multinationales américaines.

QUELLES SOLUTIONS ?

Face à cette politique de sabotage dont les travailleurs font les frais, l'action doit s'engager. Elle doit conduire à imposer à l'Etat une intervention qui doit se faire à deux niveaux :

- pour la définition d'un plan de la machine-outil ;

- pour la mise en œuvre de transformations structurelles profondes.

Définir des objectifs en regard des besoins industriels, planifier et coordonner les productions, mettre en place une réelle politique de recherche, développer la commercialisation sur le marché extérieur, réorienter l'exportation, prévoir des interventions spécifiques vers les entreprises en difficulté, telles doivent être les idées maîtresses d'un réel plan de développement.

Mais il reste que rien ne sera durablement changé aujourd'hui si des profondes modifications structurelles ne sont pas décidées.

Pour que le plan se réalise, pour que l'Etat et les travailleurs puissent en réaliser le contrôle, pour que les moyens financiers assortis ne soient pas détournés, il convient de soustraire le contrôle de cette industrie aux seuls intérêts privés.

Pour enlever la suprématie d'une poignée de grands groupes et contrer les restructurations et concentrations, il est nécessaire de constituer une société d'économie mixte à majorité de capitaux d'Etat. Dans la mise en œuvre de cette société, l'Etat pouvant apporter les entreprises nationalisées déjà implantées dans la branche qui bénéficient d'une grande expérience mais ne travaillent aujourd'hui que pour leurs propres besoins (Renault M.O. - SNECMA).

Par ailleurs, la création de cette société doit permettre l'élargissement du pouvoir d'intervention des organisations de travailleurs au niveau de l'élaboration du plan, au niveau des structures et du fonctionnement de la société à mettre en place, et au plan des unités de production : contrôle sur le programme d'investissement, sur les salaires, sur l'emploi, sur les conditions de travail...

Une longue lutte est engagée dans la machine-outil... et les enjeux sont de taille.

sommaire

- **Editorial :**
Après le congrès 2
- **37° Congrès Confédéral :**
— Des orientations à traduire dans nos luttes 3 et 4
— Intervention de la F.G.M. au congrès 5
— L'expression des syndicats de la métallurgie 6
— Albert Mercier élu à la commission exécutive 7
- **Actions « en bref » :**
— S.N.I.A.S., Saunier-Duval, Brissonneau, C.I.I. 8
- **International :**
— Convention collective métallurgie en Italie 9
— Pour une véritable solidarité 10
- **Pratique syndicale :**
— Les enquêtes salaires - expériences des S.S.E. - C.F.D.T. de R.T.C., Massey-Ferguson, Sagem 11 à 13
- **Poursuivre et intensifier l'action** 14
- **Sauver la machine-outil** 15 et 16

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

- **Rédaction, diffusion, administration :**

5, rue Mayran - 75009 PARIS.
Tél. 878.14.50.

- **Le directeur de la publication :**
Albert MERCIER.

- **Composition et impression :**
Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ.

- **Abonnement :** 61 F par an.

Cet abonnement comprend le B.M. hebdomadaire et mensuel.

L'abonnement à l'Hebdo seul n'est pas possible.

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.