



PRIX : 2,70 F — N° 299 — SEPTEMBRE 1983

FRANÇAIS ET IMMIGRES



MENT

VIVRE ENSEMBLE
SE COMPRENDRE - SE RESPECTER

cfdt

AGIR POUR L'EMPLOI DANS L'AUTOMOBILE

PEUGEOT-TALBOT VEUT SUPPRIMER 7371 EMPLOIS

Convoqués le 21 juillet, à la veille des départs en vacances, les Comités Centraux d'entreprise découvrent le détail de l'hécatombe : 3 221 départs en pré-retraite F.N.E. pour les plus de 55 ans dans tous les établissements du groupe et 2 861 licenciements concentrés sur l'usine de TALBOT - Poissy. Tous O.S. et pour la plupart immigrés. Au total 10 % de l'effectif du groupe est remis en question, dont 4 140 postes à POISSY pour un effectif de 17 000 salariés.

LE GROUPE PEUGEOT TOTALEMENT RESPONSABLE

Cette catastrophe est le résultat de la politique menée par la Direction Générale depuis des années. En effet, PEUGEOT a refusé toute diversification au contraire de RENAULT, qui lui construit aussi des poids lourds, des autobus, des machines agricoles, des robots...

Avec le tout automobile, la firme Sochalienne s'est en plus desengagée de ses implantations dans le monde et a concentré en France 90 % de ses 30 milliards d'investissements de ces 5 dernières années. Alors qu'au contraire la politique de tous les constructeurs du monde est d'investir un minimum à l'étranger pour pouvoir exporter sur ces marchés.

En plus, la politique anti-sociale menée pendant longtemps et foisonnée de conflits sociaux a dégradé l'image de marque PEUGEOT et TALBOT.

Consciente des causes qui ont provoqué les difficultés présentes de P.S.A., la C.F.D.T. exige que conjointement au traitement social du dossier, le groupe modifie clairement sa stratégie industrielle, commerciale et financière pour garantir l'avenir des 70 000 travailleurs du groupe. Etant entendu que les volets sociaux et industriels soient négociés pour qu'il n'y ait aucun licenciement réel et que l'emploi soit assuré dans l'entreprise ou le bassin d'emploi.

PREMIER SIGNE D'UNE CRISE DE L'ENSEMBLE DE L'AUTOMOBILE

Aux Etats-Unis comme en Europe, l'heure est aux « dégraissages » dans l'automobile. Le marché mondial tout entier n'est qu'en très faible progression, voire en stagnation pour plusieurs années. Dans les pays industriels, la demande ne croît plus, ou presque, il ne s'agit plus que de renouveler le parc automobile existant.

En France, la consommation a été de deux millions de véhicules en 1982, mais la prévision prévoit que la demande retombera autour de 1,8 millions d'unité en 1984.

Dans le même temps, la productivité s'améliore. L'introduction de la robotique, l'informatique, l'amélioration des processus et de l'organisation du travail sont tels que les progrès de productivité sont estimés à 5 % l'an.

Dans les deux groupes français, les effectifs n'ont pas évolué, inversement, à la même cadence. Et dans la concurrence sans frein qui oppose Américains, Japonais et Européens, il n'est pas question de rester à l'écart de ces accélérations sous peine de se trouver définitivement hors course. Car la compétition ne fait que s'accélérer. C'est aujourd'hui le plastique qui arrive en force pour révolutionner les procédés de fabrication. Plus légères de 30 à 50 % par rapport aux pièces métalliques correspondantes, plus simples à assembler et à monter, moins coûteuses en énergie, plus faciles à modifier, les pièces de plastique envahissent l'automobile. Après les portes, capots, hayons, ce sont des caisses de plastique qui sortiront dès 1984 aux Etats-Unis. Carburateurs, ressorts de suspension, emballages de même matériau suivent déjà sur certains modèles de compétition. L'affaire est rentable... Mais tout conduit à réduire fortement l'emploi dans l'automobile !

En France PEUGEOT est le précurseur. Mais RENAULT parle d'un sur-effectif de quelque 5 000 emplois, et CITROËN (filiale de PEUGEOT) informe de 1 500 personnes en trop. Avec les répercussions sur les sous-traitants et équipementiers c'est au total quelque 15 000 emplois qui sont immédiatement en jeu dans l'automobile française.

Face à cette réalité et à ces évolutions, la F.G.M.-C.F.D.T. exige que le dossier PEUGEOT soit l'occasion dès aujourd'hui d'appréhender ces problèmes par la négociation entre syndicats et patrons pour garantir l'emploi des 400 000 travailleurs de l'automobile. L'Etat devant intervenir en soutien à la négociation par la proposition d'un arsenal de mesures pour l'emploi favorisant le traitement social du dossier. Dans ce sens la nomination d'un expert par le Gouvernement : M. PRADA, doit favoriser cette négociation.

PROPOSITIONS DE LA F.G.M.-C.F.D.T. :

Il s'agit d'abord de vérifier le bien-fondé des sur-effectifs par rapport à la situation économique, et à la viabilité des entreprises. Puis de négocier serré

les conditions de l'opération de telle sorte qu'aucun travailleur ne se retrouve sur le pavé.

Les mesures pour l'emploi passent par :

— la réduction du temps de travail avec contrat de solidarité. A cet égard, la F.G.M.-C.F.D.T. a pris contact avec ses homologues allemands : l'I.G. MÉTALL, et italien : la F.L.M. pour impulser une action coordonnée, au moins auprès des quatre grands groupes européens (VOLKSWAGEN, FIAT, RENAULT et P.S.A. : PEUGEOT-TALBOT, CITROËN) afin d'avancer de concert vers les 35 heures. Une telle dynamique doit conduire à protéger les conditions de compétitivité en Europe et réduire à néant les oppositions économiques du Patronat sur la R.T.T.

— les pré-retraites F.N.E. dans l'entreprise ;

— les pré-retraites F.N.E. sur le bassin d'emploi pour garantir l'emploi de tous ;

— la formation-reconversion assurant l'emploi alternatif dans l'entreprise ou le bassin d'emploi.

Pour propulser cette action de formation professionnelle adaptée auprès des O.S., nécessité de mise en place de « cellules sociales » dans l'entreprise, pour informer, sensibiliser et bâtir directement avec chaque ouvrier non qualifié une formation débouchant sur un emploi.

Seules des « cellules sociales » en entreprise, indépendantes des Directions, mettront en confiance les O.S. qui n'ont jamais eu la chance d'acquérir une formation notamment dans l'entreprise. Ces cellules sont d'autant plus indispensables quand il s'agit d'O.S. immigrés.

— L'assainissement des relations entre constructeurs et sous-traitants. La notion de coopération entre constructeurs, équipementiers et sous-traitants devant remplacer celle de donneur d'ordres qui ne conduit qu'au chômage, licenciements et fermetures.

DÈS MAINTENANT, AGIR

Pour que ces propositions soient entendues, par le Patronat et les Pouvoirs Publics et négocier avec les Syndicats, la F.G.M. engage l'action dans l'ensemble de l'automobile.

Courant septembre, toutes les sections syndicales C.F.D.T. de l'automobile ont engagé le débat avec les adhérents et l'ensemble des travailleurs. Pour débattre de l'analyse et des propositions nos organisations s'appuieront sur des arrêts de travail pour organiser des assemblées de travailleurs.

LES TRAVAILLEURS BRÉSILIENS S'ORGANISENT

Le Brésil, un territoire gigantesque: 8511965 km² (15,6 fois la France), mais aussi un des plus endettés au monde. Un pays à forte population rurale au sein de laquelle l'implantation syndicale fait son chemin. La mobilisation grandit pour mener bataille contre des salaires très bas, de mauvaises conditions de travail, souvent le chômage. Les campagnes sont actuellement très démunies car ravagées en plus, notamment dans le Nord-Est du pays, par la 5^e année de sécheresse consécutive.

La situation est critique et on enregistre des migrations importantes vers les villes. Cependant à la ville, à part peut-être la sécheresse, la situation n'est guère plus brillante...

L'inflation a été de 132,9 % de juin 82 à juin 83. Certains experts économiques s'accordent à dire que le Brésil pourrait atteindre 200 % d'inflation à la fin de l'année. Devant l'ampleur du désastre, le gouvernement a mis en place une série de mesures pour freiner cette hausse, mais celles-ci conduisent en fait pour les travailleurs à une baisse du salaire réel.

Tout ceci constitue le point de départ des importantes grèves qui se sont déroulées au Brésil, dont la grève générale du 21 juillet à laquelle ont participé tous les syndicats.

Les revendications des syndicats étaient:

- fin des mesures économiques prises par le gouvernement,
- blocage des prix des denrées de première nécessité,
- assurance chômage,
- stabilité de l'emploi,
- fin de l'ingérence du F.M.I. (Fonds Monétaire International) dans l'économie brésilienne.

Ces grèves ont été bien suivies malgré les pressions énormes qu'ont subi les travailleurs pour ne pas y participer. Les métallurgistes y sont particulièrement partie prenante.

A la suite de cette grève générale, la répression a été très violente. Tous

les syndicats qui avaient fait grève ont été occupés militairement et leurs dirigeants emprisonnés et destitués de leurs fonctions par décision du gouvernement.

C'est dans ce contexte que s'est déroulée la CONCLAT (Congrès National des classes travailleuses) qui a rassemblé 5 000 travailleuses et travailleurs à SAO-PAULO.

Elle a vu un travail très concret et fructueux des délégués pour l'instauration d'une réelle structure syndicale interprofessionnelle.

Nous en reparlerons dans un prochain article.

INGÉNIEURS ET CADRES

Après une longue négociation cahoteuse puisqu'elle avait commencé en janvier 1981 pour s'interrompre puis reprendre en mars 1983, la F.G.M. a signé le 9 septembre 1983 un accord modifiant la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Cette convention collective qui date de mars 1972 n'avait été modifiée qu'une seule fois en mars 1973 pour tenir compte de l'accord national avec l'U.I.M.M. sur l'emploi.

Un des points les plus importants est la mise en place de règles assez précises pour les conditions de déplacement en France, à l'étranger. Une annexe spécifique porte sur l'expatriation, c'est-à-dire l'affection pour une longue période à l'étranger. De nombreuses autres améliorations ont été acquises. Les Unions Métaux sont en possession du texte de cette nouvelle rédaction de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres.

FRANÇAIS et IMMIGRÉS

VIVRE ENSEMBLE SE COMPRENDRE, SE RESPECTER

La crise et le risque de recrudescence du chômage pèsent lourd dans la nouvelle vague d'actes racistes qui remplissent les journaux des derniers temps.

Pour la C.F.D.T., il est temps de faire prendre conscience à l'ensemble des travailleurs que cette situation implique des droits et des devoirs.

Une affiche couleurs (60/80) signée HENZ, a été réalisée.

La couverture de la Voix des Métaux la reprend.

Cet été a été marqué par une dégradation du sens du vivre ensemble, une crispation, une montée des intolérances, de la violence, des déclarations parfois irresponsables sur les travailleurs immigrés. Cette dégradation exige une réponse politique et une réponse syndicale. Du point de vue politique, je tiens à dire que R. BADINTER est l'honneur de la gauche : il actualise le sens à donner aujourd'hui à la notion de gauche. Du côté syndical, la première responsabilité est de redonner confiance aux travailleurs dans la lutte contre le chômage et de montrer que la seule attitude civilisée envers les immigrés consiste à vivre ensemble en apprenant à mieux se comprendre, mieux se respecter, pour enrichir notre communauté pluriculturelle. (Edmond MAIRE.)

A l'initiative pour l'emploi

La F.G.M., tout au long de l'année syndicale 82-83 a mis l'accent sur trois priorités d'action :

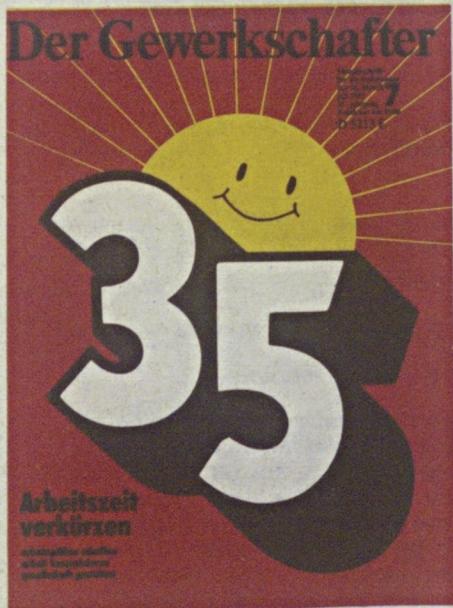
— **l'emploi** par la réduction du temps de travail, par une véritable politique de formation permanente par de nouvelles politiques industrielles ;

— **la réduction des inégalités**, en privilégiant les plus basses rémunérations dans la politique salariale (salaire en 2 éléments, définition nationale d'un même contenu pour les rémunérations minimales hiérarchiques) ;

— **les droits nouveaux**, notamment le droit d'expression, pour une pratique syndicale au plus près des travailleuses et des travailleurs.

Des résultats en 82-83 :

Malgré la situation difficile, des résultats ont été obtenus : accords d'entreprise sur la **réduction de temps de travail** pour préserver des emplois



Les métallurgistes allemands ont démarré leur campagne pour les 35 h. Ci-dessus la couverture de la revue de juillet 1983 de l'I.G. METALL.

(CIT-ALCATEL, DASSAULT, SAT, ...), des accords sur les **salaires** reprenant en compte notre volonté de privilégier les bas salaires (RENAULT, C.G.C.T., etc...), des accords nombreux sur le **droit d'expression** des travailleurs. A remarquer sur ces 3 points, les résultats importants obtenus dans nombre de P.M.E.

Ces résultats, qui sont partiels car ils ne sont pas pour tous les métallurgistes de toutes les entreprises, montrent que c'est possible de gagner. Ces avancées importantes, au plan des entreprises doivent être amplifiées, consolidées au niveau national, comme ce fut le cas par l'accord du 23 février 1982 sur la réduction du temps de travail.

Depuis octobre 82, des acquis non négligeables sont là :

- l'accord avec l'U.I.M.M. sur le congé individuel de formation permettant la mise en place décentralisée d'organismes paritaires pour que les salariés puissent en bénéficier au plus près des réalités ;

- l'avenant à l'accord de classifications de 1975 créant le TA4 (technicien d'atelier) à 285 et entrouvrant un peu plus la porte vers les coefficients 170 à 190 pour les OS. La F.G.M. interpelle à nouveau l'U.I.M.M. dès la rentrée pour qui s'ouvrent des discussions sur la qualification et l'évolution de carrière des OS ;

- la reconduction de la C.G.P.S. (Convention Générale de Protection Sociale) et la 5^e équipe en 33 h 36, pour les feux continus dans la sidérurgie ;

- dans les garages, un accord « indemnisation maladie », ainsi qu'un deuxième obligeant à négocier le droit d'expression des salariés (alors que la loi ne rendait la négociation obligatoire seulement dans les entreprises avec un effectif supérieur à 200). ▶

Au cours de l'année 83-84, il faut agir :

- pour faire bien appliquer dans les entreprises ces accords ainsi que les lois favorables aux travailleurs ;

- pour obtenir d'autres résultats aux niveaux national, régional, local et entreprise.

« Repatroniser » notre action :

Pour obtenir des résultats, il faut reprendre l'initiative sur notre terrain, face au patronat. Mobilisons-nous, agissons face à nos adversaires réels : les patrons. Pour cela, les **adhérents** de la F.G.M.-C.F.D.T. ont un rôle à jouer : **participer** dans leurs sections syndicales, avec leur syndicat à **mieux définir nos propositions, nos revendications** ; **mener le débat** avec les camarades de travail, les copains du bureau, de l'atelier en discutant **chaque jour** avec eux.

En effet, il est temps (si ce n'est déjà fait) d'arrêter, de se lamenter sur la gauche au pouvoir et ses faiblesses. Prenons en compte les acquis obtenus, soit par la loi, soit par la négociation (droits nouveaux, retraite à 60 ans, congé individuel, formation, etc.) pour nous en servir comme point d'appui, pour agir et avancer vers nos objectifs, dont le premier est **un emploi pour tous et toutes**. Si nous le faisons face aux patrons, le gouvernement devra prendre en compte les résultats.

Par exemple, les contrats de solidarité — Réduction du temps de travail, ne sont pas assez utilisés. Poussons-nous suffisamment à la roue pour y contraindre les employeurs ?

Par exemple, le droit d'expression entre en application. Quelle participation active des adhérents C.F.D.T., pour qu'il s'exerce véritablement ?

Par exemple, l'obligation de négocier va entrer en vigueur cet automne. Quelles revendication, quelles propositions, quelles actions ?

Renforcer la C.F.D.T.

Pour répondre positivement aux questions précédentes, un rapport de forces ponctuel ne suffit pas. Après des actions vigoureuses qui permettent d'obtenir de bons résultats, il ne faut pas le faire, il faut rendre permanent le rapport de forces. Les camarades des P.M.E. le savent bien : dans une boîte de 30, c'est impératif d'avoir 25 adhérents, sinon la section syndicale meurt rapidement. Les institutions de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégués syndicaux) donnent plus de moyens aux sections (parfois petites) des grosses boîtes. Pour la F.G.M.-C.F.D.T., il est urgent de changer notre pratique syndicale, de l'élargir en continuant la création de nouvelles sections syndicales, en développant notre nombre d'adhérents dans les entreprises où la C.F.D.T. est déjà présente. Cette préoccupation n'est pas un souci réservé aux militants responsables de section ou de syndicat. Augmenter la force de la C.F.D.T. en faisant de nouveaux adhérents, c'est une tâche à laquelle doivent participer tous ceux qui sont déjà syndiqués.

CROISSANCE, DITES-VOUS !

M. MARCELLI (C.G.C.) : un pays qui se réigne à la croissance zéro s'appauvrit

Le socialisme n'est pas un taux de croissance mais une manière de vivre
nous déclare M. Maire, secrétaire général de la C.F.D.T.

LA « RENTRÉE » DE LA C.G.T.

« Il faut parvenir à retrouver la croissance »
déclare M. Krasucki

Les 3 titres d'articles parus les 25, 26, 31 août dans *Le Monde* concentrent en quelques mots les positions des trois organisations syndicales. Evidemment, ils les simplifient, mais ils posent clairement une question importante dans la période de crise que nous vivons : **retrouver la croissance est-ce préalable pour satisfaire les aspirations des travailleurs ?**

Croissance = Progrès social ?

La réponse de la C.F.D.T. est négative : cette égalité n'est pas automatique.

Dire oui, cela signifie qu'on envisage de payer les changements dans la société, en particulier la réduction des inégalités, uniquement par les moyens supplémentaires dégagés par un taux de croissance positif. Cela veut dire en clair qu'on conserve globalement les situations acquises. Dans un passé pas si lointain (avant 1974) où les vaches étaient plus grasses qu'aujourd'hui, la réduction des inégalités n'a pas tant avancé que ça : puisqu'il y avait toujours plus à distribuer pourquoi s'échiner à répartir mieux !

Croissance = Un mythe ?

Comment se mesure un taux de croissance ? Quelles productions sont prises en compte ? Par exemple, les activités économiques créées par les accidents de la circulation (soins aux accidentés, réparation des véhicules) sont incluses dans le produit intérieur brut (P.I.B.). Faut-il souhaiter que le nombre d'accidents augmente ?

La France profite bien de la vente d'armement à l'étranger. La F.G.M.-C.F.D.T. est en pleine réflexion sur les relations Nord-Sud, sur la coopération avec les pays en voie de développement et l'exportation d'armes fait partie de ce vaste problème. Devons-nous demander l'extension de cette activité si intéressante pour la balance commerciale française ?

La C.F.D.T. a pris position pour un nouveau type de développement qui refuse le productivisme. Produire plus de tout ce n'est pas forcément vivre mieux !

Agir pour le changement

De manière simple, en reprenant l'image du gâteau à partager, il ne faut pas attendre qu'il grossisse pour changer la répartition des parts, pour intervenir sur les ingrédients qui le composent.

C'est dès maintenant qu'il faut agir pour réduire les inégalités, pour intervenir sur les politiques industrielles, afin de gagner pour l'emploi, pour un autre emploi.



UNE LONGUE LUTTE POUR L'EMPLOI : A.R.C.T.

Les travailleurs des A.R.C.T. sont en lutte depuis 1974 pour la défense de leur emploi.

A partir de 1978, l'entreprise a besoin d'un soutien financier public. Des plans élaborés par la Direction recevant l'approbation du C.I.A.S.I. ont maintenu l'entreprise tout en diminuant le potentiel par des baisses d'effectifs incontrôlées. Les financements n'ont servi qu'à combler les déficits et la structure de l'entreprise est restée la même pour 950 personnes actuelles que pour les 1 800 en 1974.

Dans la politique de crise du septennat de Giscard, la stratégie était d'éliminer ce que BARRE appelait les canards boîteux. Les A.R.C.T. à la suite d'erreurs stratégiques importantes de la Direction, étaient classés dans cette catégorie. La lutte acharnée des travailleurs a forcé le pouvoir à financer ces plans, la Direction de l'époque a manœuvré à l'intérieur de ces affrontements pour limiter sa responsabilité et tirer le maximum des Pouvoirs Publics.

Entre-temps grâce au travail de l'ensemble des salariés, le retard technologique est comblé par rapport à la concurrence et un nouveau produit voit le jour, le NOVACORE.

L'arrivée de la Gauche, est pour les travailleurs d'A.R.C.T. l'espérance de voir stoppée cette politique de suspicion et de manœuvre, pour faire place à une véritable politique industrielle. Cet espoir est confirmé par la mise en place d'AUDIT sous la responsabilité du Ministère de l'Industrie qui ont pour mission de mettre sur la table la situation réelle de l'entreprise. Une nouvelle Direction est nommée par les Pouvoirs Publics. Elle doit présenter un plan de redressement. Les Pouvoirs Publics s'engagent politiquement à tout mettre en œuvre pour réussir ce redressement par le soutien financier nécessaire à sa réalisation. Les travailleurs par leurs institutions représentatives devaient être associés à l'élaboration et à la négociation de mise en place.

Malheureusement tout traîne en longueur. Après une information fin 82 sur les grandes orientations qui reçoivent l'approbation de la C.F.D.T., plus rien ne bouge jusqu'en juin 83. Le 2 juin au cours d'une réunion dans le cabinet du Premier Ministre entre les Ministères de l'Industrie, des Finances et de la Délégation à l'emploi, un projet de plan élaboré par la Direction est approuvé, sa mise en application arrêté. Il comprend 400 licenciements sur 950 salariés. La procédure doit commencer le 1^{er} juillet. Les travailleurs réagissent violemment par un arrêt total du travail et une occupation à la Mairie de Roanne. Un report de la procédure est obtenu pour courant septembre, permettant aux travailleurs de prendre leur congé, et devant permettre la réalisation du matériel pour la foire I.T.M.A. de MILAN (Foire

internationale où se retrouvent tous les fabricants de matériel textile du monde entier).

Le 23 août le P.-D. G. réunit un Comité d'Entreprise ordinaire au cours duquel il veut remettre la convocation pour une réunion Extraordinaire le 1^{er} septembre avec à l'ordre du jour le projet de 400 licenciements.

L'entreprise est occupée dès le soir même dans le but de faire suspendre la procédure et d'ouvrir des discussions sur le plan industriel. Cette occupation suspend à nouveau la réalisation de la Foire I.T.M.A. Le P.-D. G. maintient sa position et fait constater par huissier l'absence des Délégués le 1^{er} septembre à la réunion. Depuis l'entreprise est toujours occupée. Des contacts ont été établis par l'intermédiaire de la Sous-Préfecture avec la Direction dans le but d'obtenir de la Direction une discussion sur le volet industriel. Rien ne peut être obtenu, le P.-D. G. se disant lié à l'engagement des Pouvoirs Publics sur le plan et de ce fait prétend ne pouvoir rien modifier.

Au 6 septembre tout est encore bloqué. La Foire est sérieusement compromise. L'absence d'A.R.C.T. à cette foire peut être considérée comme la fin de l'entreprise. Les travailleurs occupants, ont voté pour la poursuite de l'occupation par 567 voix sur 682 occupants.

Pour la C.F.D.T. cette situation pose deux problèmes de fond, d'une part l'absence totale de concertation dans l'élaboration d'un plan industriel et d'autre part, le refus même dans la procédure légale de licenciement de reconsidérer les données industrielles comme négociables.

DERNIERE HEURE:

L'action se continue sous forme d'occupation de l'entreprise. La réunion entre les organisations syndicales et la direction n'a pas permis de débloquer la situation, car celle-ci maintient la date du 1^{er} septembre pour les licenciements. La rencontre le 12 septembre entre le C.I.R.I., le Ministère de l'Industrie, le Ministère des Finances avec les représentants syndicaux, n'a rien modifié du fait que les représentants des Pouvoirs Publics n'avaient rien à dire de nouveau.

L'action prend une nouvelle dimension le 22 septembre par une action régionale sur l'emploi avec conférence de presse. Toute la Branche nationale des Machines Textiles est mobilisée avec également les gros problèmes de l'emploi chez AIR INDUSTRIE du Groupe SAINT-GOBAIN - PONT-A-MOUSSON. L'action va donc se développer largement quelques semaines avant la Foire de l'I.T.M.A.

AVEC UNE COTISATION A JOUR, CHAQUE ADHERENT A TOUTE SA PLACE DANS LA C.F.D.T.

Depuis des années, au mois de septembre, les mass media, l'école, le retour de congés, marquent "la rentrée". C'est la rentrée politique de tel ou tel, c'est la rentrée sociale, c'est enfin, pour chacun, le retour dans l'entreprise pour certains déjà depuis plus d'un mois, d'autres depuis quelques semaines, voire quelques jours.

La période de congés n'a pas laissé de côté la crise internationale, des patronats revendiquent encore plus fort toutes les libertés possibles pour les licenciements, alors qu'en même temps, il est annoncé de très nombreuses suppressions d'emploi. C'est par milliers que les chiffres sont avancés, certains annoncent plusieurs centaines de milliers.

Durant la dernière quinzaine de septembre, la première quinzaine d'octobre, la Fédération de la Métallurgie organise des assemblées de militants pour organiser la mobilisation, faire connaître son analyse de la situation et faire des propositions de revendications comme la réduction du temps de travail afin de garantir le plus grand nombre d'emplois. La mobilisation, c'est aussi se sentir pleinement adhérent à l'organisation syndicale par sa participation financière à travers la cotisation.

En même temps que la mobilisation est en cours, que des entreprises rentrent dans l'action, chacun des syndiqués se reporte à sa carte d'adhérent pour vérifier si celle-ci est à jour. Souvent le mois de septembre, les premiers jours d'octobre, une mise "à plat" de la situation financière doit être réalisée. Alors chaque adhérent, chaque adhérente vérifie où il en est, où elle en est, et se met à jour des cotisations de l'année 1983. Le collecteur lui-même a du travail de faire le tout des cotisants, de remettre la Voix des Métaux, alors adhérent et adhérente, allez rencontrer le collecteur. Il sera heureux de vous accueillir; lui-même pourra vous donner les informations sur le démarrage de l'année et ensemble nous réussirons "la rentrée" en garantissant le plus grand nombre d'emplois, en donnant toute la force nécessaire à l'organisation syndicale par la cotisation, en votant aux élections Sécurité sociale, enfin, en prenant toute la place qu'un adhérent a droit au sein de la C.F.D.T.

UNE CHANCE A SAISIR

LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Une loi pas comme les autres.

Pour la C.F.D.T. et tous ses adhérents, un point de départ sans précédent, une chance exceptionnelle qu'il nous fait saisir.

Les trois points clés de la loi :

● 1. *La loi du 4 août 1982 crée pour tous les salariés un droit individuel d'expression sur les lieux et pendant le temps de travail.*

● 2. *Les modalités collectives d'exercice de ce droit doivent être négociées par l'employeur avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ces négociations doivent s'engager avant le 4 février 1983.*

● 3. *Ce droit d'expression des travailleurs donne de nouvelles possibilités pour changer le contenu du travail et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.*

En reconnaissant aux travailleurs un droit à l'expression directe et collective sur leur travail, la loi du 4 août 1982 met fin à une situation plus que séculaire : l'interdiction imposée aux travailleurs, pendant le temps de travail, de parler ensemble de ce qu'il font pour proposer des transformations.

Pour la C.F.D.T., qui agissait pour la reconnaissance du droit d'expression depuis 1973, cette loi représente une chance exceptionnelle. Elle doit nous permettre de modifier les relations de travail dans l'entreprise.

Elle doit permettre aussi de créer une nouvelle dynamique des institutions représentatives (C.E. - C.H.S./C.T. - D.P.), plus en prise sur les besoins et les désirs des travailleurs, et là il faut savoir que cela confère concrètement à CHAQUE ADHERENT C.F.D.T. DES RESPONSABILITÉS IMPORTANTES.

Cela confère à l'ADHERENT de plus grandes responsabilités. Mais en même temps, cela lui donne les moyens de les assumer. Ce droit redonne à l'adhérent le rôle ACTIF qu'il devrait toujours avoir vis-à-vis de la S.S.E. et de ses collègues de travail.

Cela doit REVITALISER NOS EQUIPES.

Cela doit nous interpeller à tous les niveaux quant à la place réelle de l'adhérent dans l'organisation.

Mais cela amène aussi à ce que CHAQUE ADHERENT ACCEPTE D'ETRE RESPONSABLE et prenne toute SA PLACE dans la S.S.E.

Ce droit d'expression est un outil formidable au service des travailleurs, de l'action.

C'est un outil dont il faut se saisir.

Actuellement plusieurs centaines d'accords ont été négociés, plusieurs centaines de milliers de travailleurs et travailleuses sont concernés par ceux-ci. Dès maintenant, il faut se préoccuper de la mise en œuvre là où un accord existe et continuer l'effort de négociation dans les entreprises, les établissements où les patrons traînent les pieds. Il faut pour cela une mobilisation de tous les adhérents.

Dans moins d'un an maintenant, un bilan officiel sur ce droit des travailleurs devra permettre de tirer les conclusions de la loi du 4 août 1982 en partant de sa mise en œuvre pendant la période de deux ans pour décider du texte définitif concernant ce droit d'expression.

chacun, à son niveau, puisse s'exprimer et participer aux décisions collectives qui affectent sa vie de tous les jours, tant professionnelle que familiale.

POUR CELA, L'ORGANISATION A BESOIN DE TOUS SES ADHERENTS

Nous ne ferons d'un tel droit une conquête importante et réelle de la classe ouvrière toute entière, que si CHACUN DE NOUS prend conscience et œuvre pour y prendre sa place.

CELA NE PEUT PAS SE FAIRE SANS TOI

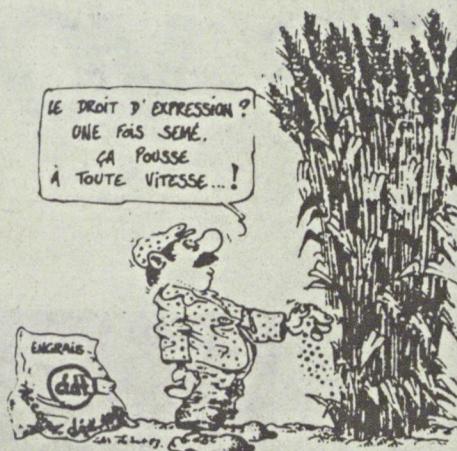
L'ADHERENT C.F.D.T. doit se saisir de ce droit afin qu'il vive. Nous ne parviendrons pas à convaincre les travailleurs de s'exprimer sur leurs conditions de vie et de travail, sur les problèmes de sécurité, si nous, les adhérents, ne prenons pas toute notre place.

Nous nous devons d'être offensifs, d'être à l'initiative, afin de donner confiance aux travailleurs et de créer un effet d'entraînement qui permettra de les convaincre de la réelle capacité qu'a la classe ouvrière à se prendre en charge. C'est toute une partie de notre avenir qui est en jeu. Une telle loi, si nous réussissons, marquera l'histoire du mouvement ouvrier.

Cela ne se fera que si tu deviens réellement acteur de la mise en œuvre de ce droit d'expression.

SACHONS qu'en libérant la parole des travailleurs et travailleuses sur le travail et ses conditions, le droit d'expression doit permettre au syndicalisme de s'engager dans la transformation concrète et continue des conditions de travail.

Permettre la libération de la parole des travailleurs et travailleuses pour qu'ils deviennent les acteurs du changement et d'abord sur ce qui les touche le plus directement, leur travail, c'est ce que la C.F.D.T. a mis au cœur de sa stratégie autogestionnaire.



Voilà le rendez-vous qui nous est fixé : août 1984, soit un siècle (1884) après la reconnaissance des premiers syndicats.

Chaque ADHERENT de la F.G.M. doit manœuvrer pour que ce défi qui nous est lancé, que ce droit pour lequel nous nous battons depuis tant d'année se concrétise enfin.

Ce droit doit permettre de changer le type de rapports sociaux dans l'entreprise, pour une société plus RESPONSABLE et plus DIGNE, où

Sécurité sociale

*adhérents
de la FGM
faites voter*



19 octobre 83