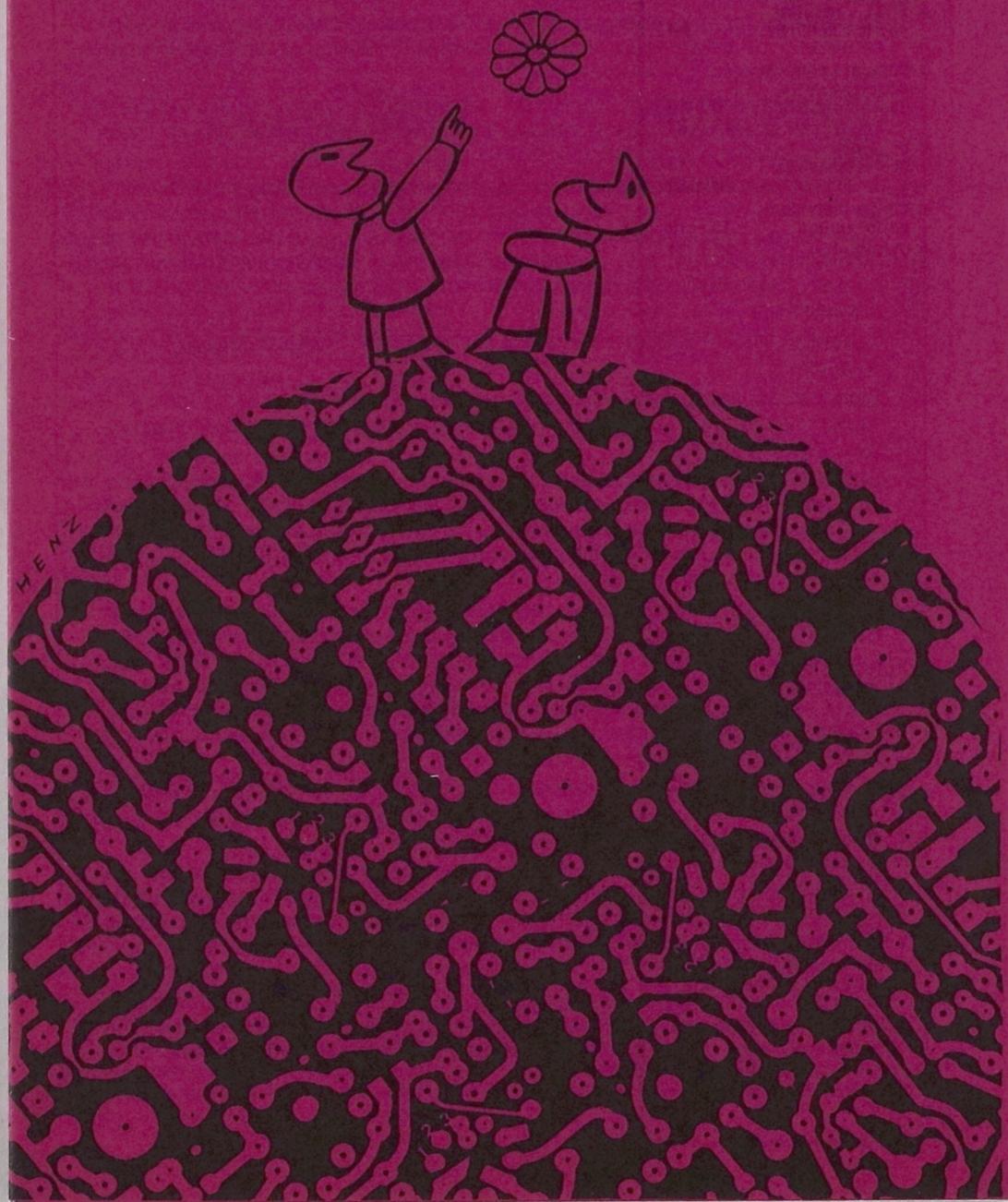


FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 266 - MAI 1983



PERSPECTIVES POUR NOTRE ACTION

La contestation exprimée par la C.F.D.T. sur la forme retenue par le gouvernement pour l'élaboration du plan de rigueur est comprise. Est-elle pour autant partagée ?

Les propositions faites par la C.F.D.T. au bénéfice de l'emploi, d'un véritable plan industriel, l'affirmation que la rigueur doit être sélective, cela pourrait aller si tous et toutes étaient convaincus.

Il se trouve que tel n'est pas le cas ; la cacophonie au sein du gouvernement, du P.S., de la Gauche, ne vient pas apporter des éléments de conviction. Par ailleurs, la position de la C.F.D.T., certes courageuse, certes proche de ce qu'il serait nécessaire et possible de faire sur le terrain économique, est perçue justement comme étant d'abord économique, pour ne pas dire politique.

Comment éviter que la pente du tout économique ne nous conduise au tout politique ?

Bien sûr, la Gauche est au pouvoir ; nous préférons cela, et de loin, à la droite ; faut-il pour autant nous limiter au terrain économique et n'exprimer que le possible ?

La F.G.M. pense que non ; il est urgent de mieux préciser nos propositions, elles existent, sur le terrain concret de l'action syndicale. Il nous faut redonner de la perspective, j'allais dire un peu d'utopie, à nos propositions, en un mot formuler le souhaitable dans le champ qui est d'abord le nôtre, celui de l'action syndicale.

Sur le partage du travail, deux conditions sont nécessaires : **que ceux qui pourraient avoir quelque chose à partager en soient convaincus** ! Il faut interpeller les « nantis d'un emploi » pour qu'ils acceptent une R.T.T. non intégralement compensée au profit de chômeurs ; **que soient mis en présence celui qui pourrait donner avec celui qui voudrait recevoir** ! Est-ce que notre pratique syndicale, notre implantation, nos structures, nos revendications permettent cela ?

Il est indispensable d'expérimenter, de réaliser sur ce terrain. Seulement cela ne règle pas la question des secteurs entiers de la Métallurgie qui sont menacés par des fermetures d'entreprises.

Il est donc nécessaire de poursuivre, d'améliorer notre approche sur les questions de politique industrielle, leur donner toute leur dimension internationale, tout particulièrement sur les aspects de codéveloppement avec les P.V.D., d'intégrer les Droits Nouveaux en première place dans notre dispositif syndical.

C'est par eux nous semble-t-il que nous pouvons redonner ce souffle qualitatif, ces aspects qui pourraient faire concorder utopie et réalisations concrètes, tout particulièrement autour de l'expression des salarié(e)s.

P.M.E. : résultat sur les salaires

Nos syndicats prennent de plus en plus en charge l'action dans les P.M.E. Mais une question reste souvent en suspens : quels résultats sont possibles ? Il est déjà si difficile dans la majorité des P.M.E. d'implanter une section syndicale, de faire respecter tout simplement le droit (élections professionnelles, délégués syndicaux, etc.), de faire s'asseoir le patron à la table de négociation.

C'est possible pourtant, mais cela demande un travail suivi. Il serait intéressant, pour pouvoir les publier, que les syndicats et les Unions Métaux envoient à la F.G.M. les résultats obtenus dans les P.M.E. C'est donc un nouvel appel à la remontée des informations.

Le Syndicat Métaux 77 Sud nous a fait parvenir l'accord salarial gagné dans une P.M.E. de 130 salariés. Nous le publions dans le B.M. ainsi que l'analyse qui en a été faite sous forme de communiqué de presse du Syndicat Métaux 77 Sud et de l'U.L. de Montereau.

UN ACCORD EXEMPLAIRE

Le 3 février 1983, le Syndicat METAUX C.F.D.T. 77 SUD et la direction DIAL EUROPE (fonderie d'aluminium de 130 salariés à Montereau) signaient un accord de salaire important à plusieurs titres.

1 - Le fait même que cet accord ait pu être signé est déjà un élément positif, car hormis dans les grosses entreprises, il y a très peu de négociation d'accords salariaux. Les patrons des P.M.E. improvisent la politique salariale en fonction du niveau revendicatif des travailleurs.

2 - Cet accord est important aussi dans le sens où son préambule marque clairement la volonté commune des

salarisés et de la direction de réduire les inégalités d'une manière significative. L'abandon des augmentations en pourcentage, la recherche d'un nouveau type de solidarité, la répartition moins inégalitaire de la masse salariale, et l'octroi progressif de responsabilités à tous les salariés dans le cadre des droits nouveaux sont aujourd'hui des mesures concrètes dans cette entreprise.

3 - La mesure principale de cet accord c'est la forme nouvelle que prend la politique d'augmentation générale avec une augmentation de 30 centimes de l'heure chaque mois, pour tous les mois de février à décembre, c'est-à-dire 50 F d'augmentation en plus tous les mois.

Par rapport au salaire de référence de janvier 83, cela produit une augmentation de : 50 F en février, 100 F en mars, 150 F en avril, 200 F en mai, etc.

Cette augmentation est une augmentation UNIFORME de l'O.S. 1 au P 3.

Cette augmentation intervient chaque mois, c'est-à-dire qu'elle colle au plus juste au rythme d'évolution des prix.

Elle correspond à une augmentation de 12,5% pour les O.S. 1 et dégressive jusqu'à 9% pour les P 3 maxi.

4 - Autre élément important c'est l'intégration dans cet accord d'une clause de sauvegarde qui prévoit une nouvelle négociation en novembre 1983 pour réajuster les barèmes des salariés si l'indice des prix dépassait les 8% prévus par le gouvernement.

5 - Cet accord stipule que la réduction du temps de travail à 38 h 30 par semaine s'effectue sans aucune diminution de salaire.

COMMENTAIRE :

Un accord comme celui-ci n'est pas un hasard, il est le résultat d'un travail

important de la section syndicale C.F.D.T. avec l'ensemble des travailleurs, de nombreux débats, des enquêtes salaire, etc. C'est aussi le résultat d'un travail suivi avec le syndicat Métaux.

ACCORD SALARIAL DE L'ANNÉE 1983 S'APPLIQUANT AU PERSONNEL OUVRIER DE LA SOCIÉTÉ DIAL EUROPE

Préambule

Les parties signataires sont d'accord :

1 - Sur le fait que le pouvoir d'achat est une notion différente selon qu'elle s'applique à un bas ou à un haut salaire.

2 - Sur le constat que l'ancien système des augmentations en pourcentage n'est plus adapté pour la mise en œuvre d'une politique salariale répondant aux exigences sociales et économiques du moment.

La stabilité économique et industrielle de l'entreprise passe par la recherche d'un nouveau type de solidarité, par une répartition moins inégalitaire de la masse salariale, et par l'octroi progressif de responsabilités à tous les salariés.

Article 1

Le présent accord s'applique uniquement au personnel ouvrier de O1 à P3.

Les mesures particulières qui pourraient être déterminées pour les autres catégories de personnel, le seront hors du cadre de cet accord.

Article 2

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES PRINCIPE

Sur la base des taux horaires de JANVIER 83, une augmentation de 0,30 F de l'heure sera appliquée chaque mois, pour tous les mois de FEVRIER 83 à DECEMBRE 83.

Article 3

EVOLUTION DES PRIMES

En ce qui concerne les primes spécifiques : l'évolution sera réalisée tous les 6 mois suivant les critères définis dans l'accord du 17 novembre 1982.

En ce qui concerne la prime de vacances : cette prime sera portée de 500 F (en 1982) à 1 000 F aux vacances 1983, ceci conformément à l'accord du 22 avril 1982.

Article 4

CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les parties signataires ont convenu d'une négociation dans la première quinzaine de novembre 1983, en vue, le cas échéant, de procéder aux réajustements des barèmes des salaires si le niveau de l'inflation dépasse l'indice prévisionnel de + 8% pour l'année 1983.

Article 5

PUBLICATION DES BAREMES DE SALAIRES

Il est dès à présent possible d'élaborer les barèmes des salaires ouvriers pour tous les mois de l'année 1983 de FEVRIER à DECEMBRE.

Chaque mois la direction publiera le barème des salaires ouvriers du mois suivant.

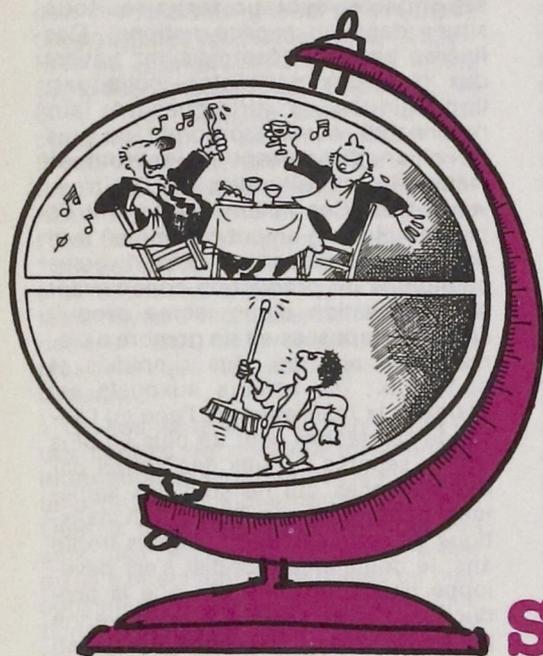
Article 6

Le présent accord est transmis en 3 exemplaires au greffe du Tribunal des prud'hommes de Fontainebleau ainsi qu'à M. l'Inspecteur du Travail.

Article 7

Le passage de l'horaire de travail à 38 h 30 par semaine résultant de l'accord de réduction du temps de travail signé par l'U.I.M.M., la F.G.M. C.F.D.T. et autres) est réalisé sans aucune diminution de salaire.

Accord signé par le syndicat C.F.D.T. des travailleurs de la Métallurgie 77 Sud le 3 février 1983.



POUR UN DEVELOP- PEMENT SOLIDAIRE AVEC LES P.V.D.

Le 38^e congrès de la F.G.M. (février 1981 à La Rochelle) a clairement pris position pour que les organisations de la F.G.M. s'engagent résolument dans une réflexion sur les conditions dans lesquelles nous pouvons contribuer à une modification du type de développement dans notre pays, et comment nous pouvons être concrètement plus solidaires avec les Pays en Voie de Développement (P.V.D.).

La F.G.M. a tenu une session d'une semaine sur ces thèmes en octobre 1982; une nouvelle session est prévue au cours du deuxième semestre 1983, d'autres initiatives sont en cours.

L'article ci-dessous constitue une de ces initiatives; nous allons au cours de trois B.M. successifs provoquer la réflexion, le débat sur cet important sujet, par l'intermédiaire de contributions de deux camarades extérieurs à la F.G.M.

Jean-Yves CARFANTAN qui est le rédacteur de ce premier article a déjà travaillé avec la F.G.M.; nous avons organisé avec lui la session d'octobre 1982, par l'intermédiaire de l'organisme NORD/SUD Formation.

Cet article n'est pas une position de la F.G.M.; il est seulement contribution à notre débat, que nous souhaitons le plus large possible.

La face cachée de la crise

Les tenants des doctrines économiques orthodoxes, qu'elles soient libérales ou plus « volontaristes », s'accordent pour reconnaître que le système économique mondial traverse une crise grave. Ils sont également unanimes pour affirmer que l'inflation rampante, le chômage, les bouleversements monétaires, les taux d'intérêt élevés, les problèmes énergétiques, les déséquilibres dans les échanges internationaux, l'endettement excessif, les tendances croissantes au protectionnisme en sont les symptômes essentiels. Mais tout se passe comme si ces manifestations n'étaient pas remises en perspectives, comme si l'on abandonnait, pour les comprendre, les grands changements qualitatifs qui ont précédé et amplifié la crise. Nous situons ici ces principaux changements et nous tenterons de démontrer le rôle qu'ils exercent dans la crise économique, telle que le tiers-monde la vit.

Un seul atelier, un seul supermarché

Sur notre planète, l'économie a cessé d'être internationale pour devenir de plus en plus mondiale. Que l'on ne voie pas là un simple jeu de mots. Si elle continue à privilégier un schéma de juxtaposition de systèmes économiques nationaux, la compréhension de ce qui se passe devient de plus en plus insuffisante. C'est là une des mutations essentielles dont les implications politiques, culturelles, juridiques et sociales n'ont pas encore été mises en œuvre par des forces sociales organisées au nord et au sud de la planète. De ce point de vue, les représentations se référant à des relations géographiques de voisinage (nord-sud) ou à des séquences historiques unilinéaires (développement/sous-développement) sont de moins en moins opérationnelles.

Pour qui veut appréhender la réalité de notre monde, le suivi, le démontage des filières doivent remplacer l'analyse

en termes de secteur primaire, secteur secondaire, secteur tertiaire, tous situés dans un espace national. Ces filières passent désormais au travers des frontières nationales, politiques, linguistiques ou juridiques. A leur rationalité, elles incorporent de plus en plus efficacement les ressources matérielles et culturelles qu'elles trouvent utiles. Ces filières s'allongent de plus en plus, en amont comme en aval des espaces nationaux. Les diverses opérations de production concourant à la réalisation d'une même produit sont décomposées en un nombre d'éléments de plus en plus simplifiés et nombreux; les acteurs auxquels est assignée la réalisation de l'une ou l'autre de ces tâches sont de plus en plus isolés, séparés les uns des autres par des distances qui ne sont pas seulement géographiques. Traduction statistique de cette évolution: depuis trente ans, le commerce mondial s'est développé beaucoup plus vite que la production, à raison de 5,1 % en moyenne par an de 1955 à 1980 et de 6,9 % par an de 1965 à 1980 (1).

Première traduction concrète de cette évolution: le monde dans lequel nous sommes ressemble de plus en plus à **un seul et unique atelier**. A cause du degré toujours plus poussé des moyens de production, du fait du développement des systèmes de stockage et de transmission de l'information, un nombre de plus en plus réduit de centres de décision peut ordonner en un unique système aux ramifications planétaires une multitude toujours croissante d'acteurs et de ressources. La scène économique mondiale a cessé d'être réservée à un petit nombre d'entreprises multinationales presque caricaturales à force d'être perçues comme des sorcières qui organiseraient le monde à leur guise. L'expansion quantitative des multinationales a entraîné une modification qualitative du système économique. Toutes les entreprises, ou presque, sont désormais

(1) Source: Banque Mondiale, rapport sur le développement dans le monde, Washington, 1982.

projetées sur une orbite mondiale, au-delà des forces de gravitation des États-nations et des économies domestiques. Près de 70 % des échanges mondiaux, 50 % des emplois dans l'industrie, et 60 % à peu près de tous les crédits consentis sur la planète relèvent des firmes multinationales (1). Le volume total des investissements internationaux directs des 13 États membres de l'O.C.D.E. (2) a augmenté d'environ 12 % par an, de 1974 à 1980, c'est-à-dire environ une fois et demie plus vite que le taux moyen d'accroissement du produit national brut, et presque deux fois plus vite que les échanges internationaux.

On estime qu'en 1985, cinquante de ces centres de décision à dimension internationale contrôleront la moitié de la production alimentaire mondiale. Déjà, la moitié des échanges nord-sud sont des échanges liés, c'est-à-dire qu'ils s'effectuent entre filiales ou maisons mères d'une ou plusieurs multinationales sous le contrôle quasi-exclusif de celles-ci. En Amérique latine, par exemple, on fait aujourd'hui cultiver du soja. Ce dernier permet d'exporter des protéines bon marché qui sont vendues aux éleveurs bretons de poulet. Le poulet est élevé et abattu en Bretagne puis exportés sur les pays du Moyen-Orient où il sera présenté à la consommation des pèlerins de l'Islam venus des quatre coins du monde musulman.

Il faut mesurer la radicale nouveauté de cette situation. Dans l'Europe du 19^e siècle, il y a eu spécialisation du travail, intensification des échanges, généralisation de la monnaie, désintégration culturelle et linguistique des régions. Il y a eu de scandaleuses inégalités, de gigantesques déracinements provoqués par l'exode rural, la surexploitation de la main-d'œuvre et le tra-

vail des enfants... Mais il y avait un État national, et cet État n'était pas seulement l'instrument de domination au service des classes possédantes. Il y avait un droit, une langue, une histoire. Il y eut bientôt des mécanismes de redistribution sociale et de transfert des richesses par le biais, notamment, des services publics. Le consensus autour d'un même projet national s'est forgé peu à peu, mais il s'est forgé.

Aujourd'hui, tous ces éléments de communauté qui furent indispensables pour empêcher la logique économique d'exploitation et d'échange d'être littéralement meurtrières à force de n'être livrées qu'à elle-même, ces éléments là existent de moins en moins au niveau de la production et des échanges. Qu'y a-t-il de commun entre un ouvrier européen de l'agro-alimentaire, un consommateur du Moyen-Orient et un paysan sans terre de l'Amérique latine? Qu'y a-t-il de commun entre un ouvrier de la Thomson française, un monteur en électronique de Singapour et un consommateur allemand? Sinon qu'ils sont réellement affectés par des stratégies identiques qu'ils ne contrôlent pas et ne peuvent contrôler. Il n'y a plus de contrepoids et de systèmes régulateurs. Les circuits économiques ont perdu eux-mêmes leurs facteurs auto-équilibrants.

Il faut de ce point de vue apercevoir que ce qui constitue la spécificité des pays du tiers-monde dans l'économie mondiale, c'est de n'avoir plus connu, depuis la colonisation, de régulation interne efficacement opérante. Au début de ce siècle, lorsque les tracteurs arrivent dans les campagnes européennes, la main-d'œuvre est chassée vers les villes. Une fois arrivés en ville, ces bras trop nombreux et trop peu productifs à la terre ont malgré tout trouvé à s'employer dans la sidérurgie, la production manufacturière, les services. Aujourd'hui, lorsqu'un tracteur arrive dans les campagnes d'Afrique noire, il accélère l'exode rural et le chômage dans les villes, tandis qu'il permet de maintenir ou de créer des emplois

(1) Charles Levinson, in Forum du développement, décembre 1982, O.N.U., Genève, page 13.

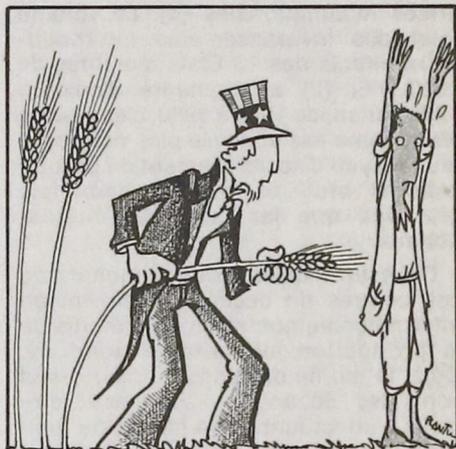
(2) O.C.D.E. : organisation regroupant les principaux pays industrialisés du monde capitaliste. Données fournies par le bulletin économique de l'Union des Banques Suisses, Genève, Décembre 1981.

dans le pays exportateur. De ce point de vue l'économie rurale est immédiatement soumise à la concurrence du marché mondial.

Mais il y a plus. Dans tous les pays industrialisés, depuis le début du siècle, s'est instauré peu à peu un mode de régulation original. Le travailleur a cessé progressivement d'être considéré simplement comme un coût qu'il convenait de comprimer autant que possible afin d'améliorer les profits. Les salariés ont progressivement été considérés comme des débouchés pour la production marchande. Leurs revenus se sont élevés au rythme de la productivité dont les gains finançaient et l'entrée dans la consommation de masse et l'amélioration constante des investissements. A la dictature taylorienne de la machine, s'opposait la « liberté » de consommer (liberté certes très hiérarchisée) en dehors du temps de travail. Monsieur Ford, au début du siècle aux Etats-Unis, pionnier de l'industrie automobile moderne, avait découvert qu'il fallait que les ouvriers soient relativement bien payés si l'on voulait vendre des voitures, étant entendu que la multiplication des ventes conditionne évidemment les profits (1).

La Mondialisation des filières de production rend caducs ces facteurs d'équilibre dans les pays industrialisés. Mais elle aggrave la situation du tiers-monde qui ne les a jamais vraiment connus. Là bas, malgré d'âpres luttes, le travailleur a toujours été considéré comme un coût à comprimer. Ainsi, dans beaucoup de cas, les produits industriels aujourd'hui fabriqués dans les pays du sud ne sont pas prioritairement destinés au marché local. Si les investissements ont choisi de s'implanter dans le tiers-monde, ce n'est pas pour se rapprocher des marchés solvables. C'est très souvent pour profiter d'une main-d'œuvre surabondante, peu coûteuse et disciplinée ; profiter d'une

main-d'œuvre de ce type et avoir accès, en même temps, à un marché solvable, situé à des milliers de kilomètres de là. Avec, en prime, l'avantage de pouvoir mettre en concurrence les travailleurs du nord et ceux du sud.



Un seul supermarché

Si, du point de vue de la production, notre monde tend à devenir un immense atelier, du point de vue de la consommation, il tend à devenir un seul et unique super-marché.

Les biens et les services offerts pour la satisfaction des besoins des hommes des cinq continents deviennent très semblables. Pour l'essentiel, ces biens sont des marchandises conçues et fabriquées par une techno-structure d'origine occidentale et d'ambition planétaire.

Qu'il soit du nord et du sud, de l'Ouest ou de l'Est, du premier ou du tiers-monde, l'individu est de plus en plus l'objet d'une même entreprise de persuasion ; partout, les stratégies marchandes dont il est l'objet ont un même objectif : l'arracher à la définition et à la satisfaction autonome de ses propres besoins pour l'incorporer dans la masse indifférenciée des clients du marché mondial. D'un bout à l'autre de la planète, chaque individu n'est plus que le support de plus en plus abstrait

(1) Sur ces deux composantes du Fordisme (travail à la chaîne et consommation de masse), voir A. Granou, Y. Barou, *Croissance et Crises*, éditions Maspéro, Paris, 1979.

d'une certaine fraction de pouvoir d'achat et de productivité.

Tout homme a besoin de manger à sa faim, mais pour calmer sa faim, il n'est pas naturel de s'asseoir pour manger du pain et des conserves surgelées. Tout homme a besoin de se protéger des agressions des climats, mais il n'est pas naturel de se vêtir d'un pantalon, d'un costume trois-pièces et d'une chemise. Aujourd'hui, dans le monde, les besoins ressentis par les habitants de la planète et la façon occidentale de les satisfaire sont de plus en plus confondus : le Coca-Cola, les Chips, les transistors, les cravates, les billets de banque sont déjà dans la tête, sinon dans les mains de tous les hommes (1). Les vitrines du supermarché sont les mêmes aujourd'hui, à Hong-Kong, à Rabat, à Moscou, Londres, Dakar, Paris ou Sao Paulo. Le filet des marchandises qui s'étale désormais aux regards de tous les hommes est unique. Seul le pouvoir d'achat fait la différence.

Ceux qui possèdent ce pouvoir d'achat peuvent puiser à pleines mains et manger à pleine bouche. Les autres n'ont plus que leurs yeux. Et ils voient. Pour eux avoir du pain est devenu synonyme de pouvoir manger ; avoir du travail est synonyme d'avoir un salaire. Les autres façons de se nourrir, de se vêtir, de travailler sont devenues illégitimes, honteuses et, surtout, très souvent impossibles.

D'un côté, les consommateurs solvables. D'une façon plus ou moins confuse, ils éprouvent l'impression d'être mis en programme, embarqués sur un navire à vitesse croissante, mais dont personne ne semble vraiment savoir où il va. Pour ne plus sombrer, la société industrielle « moderne » a besoin d'avancer, et pour avancer, elle a besoin de créer de nouveaux besoins. Les processus de production s'allongent toujours davantage et l'usinage de la demande doit commencer de plus en

plus tôt. Il en coûte de plus en plus cher comme l'atteste le gonflement croissant des dépenses publicitaires. On produit de plus en plus avant de vendre, la mise en œuvre des moyens de persuasion et de domestication devant à son tour, précéder et conditionner le « choix » du consommateur.

De l'autre, notamment dans le tiers-monde, dans des cas qui n'ont jamais été aussi nombreux, ce choix ne peut pas réellement s'exercer. Non pas parce que tous les besoins sont satisfaits, non pas parce que les marchandises ne sont pas connues de ceux qui manquent du nécessaire. Mais tout simplement parce que beaucoup n'ont pas le pouvoir minimum leur permettant de faire effectivement valoir leur préférence sur le marché.

Pourtant, ces biens sont déjà là ; ils sont déjà offerts. Dans les pays industrialisés, leur préexistence va de pair, malgré de profondes inégalités que la crise aggrave, avec une élévation globale du pouvoir d'achat. La consommation de ces biens s'enracine, malgré tout, dans le terreau culturel autochtone. Dans les pays du tiers-monde, de plus en plus intégrés aux échanges, cette préexistence, parce qu'elle n'est pas accompagnée d'une distribution correspondante de revenus, tue l'imagination, stérilise les initiatives locales, décourage la création.

De fait, l'instauration progressive d'un seul marché mondial met tous les consommateurs en concurrence les uns avec les autres. Ceux qui emportent finalement la marchandise disponible, ce sont ceux qui ont le plus gros pouvoir d'achat. Pouvoir d'achat qui est devenu une question de vie ou de mort. Lorsque la nourriture ou la santé deviennent des marchandises comme les autres, la situation devient tragique. C'est notamment parce que le bétail des pays du nord a un pouvoir d'achat supérieur à un grand nombre de paysans du tiers-monde qu'il est mieux nourri. C'est pour cela qu'il consomme autant de céréales que toute la popula-

(1) Sur ce thème, voir Charles Condomines, J.-Y. Carfantan, *Qui a peur du tiers-monde*, Editions du Seuil, Paris, 1980.

tion du tiers-monde (Chine populaire exceptée). C'est pour cela qu'il peut, avec succès, exiger que du travail, de l'eau, du savoir-faire, de la terre, disponibles à n'importe quel endroit de la planète, soient utilisés pour satisfaire prioritairement ses propres besoins (1).

La demande des mieux lotis exerce ainsi une pression de plus en plus grande sur les ressources disponibles; la capacité pour les plus pauvres de se réapproprier, pour leur propre usage direct, les ressources qui se trouvent à portée de leur main, devient problématique et même disparaît complètement. Ainsi, ils se comptent par millions au Brésil les paysans pauvres chassés de leurs terres pour que l'on mette en œuvre la culture de soja, sous l'égide de grands propriétaires brésiliens ou étrangers. Ils se comptent par millions les paysans pauvres qui, dans les pays du tiers-monde ne peuvent avoir accès au crédit parce que les prêts sont d'abord destinés à ceux qui peuvent produire pour fournir les marchés alimentaires solvables, c'est-à-dire les couches aisées des villes et les consommateurs des pays industrialisés.

Entre les divers clients du supermarché mondial, les inégalités de consommation et de pouvoir d'achat, loin de se réduire, ne font que croître. Parce que l'augmentation de 1 % d'un revenu de 10 000 dollars par an, cela fait dix fois plus qu'une augmentation de 10 % d'un revenu de 100 dollars par an, l'écart ne fait que croître entre les plus riches des consommateurs du nord et la grande masse des non consommateurs du sud. En trente ans, (1950-1980), les pays capitalistes industrialisés (2) (782 millions d'habitants) sont passés d'un produit par tête de 3 380 dollars en 1950 à 8 540 dollars en 1980, soit 5 160 dollars

(1) Sur ce thème voir Charles Condamines, Jean-Yves Carfantan, *Vaincre la faim, c'est possible*. Editions du Seuil, Points Politiques, mai 1983, Paris.

(2) Y compris la Grèce, l'Espagne, le Portugal, Israël et l'Afrique du Sud. Les chiffres sont donnés en dollars constants, l'inflation a donc été éliminée pour ce calcul.

de plus (1). Dans le même temps, les pays du tiers-monde à faible revenu (2 260 millions d'habitants) sont passés de 164 dollars par tête à 245 dollars : soit 81 dollars de plus (environ 480 F). En trente ans, les uns ont accru leur production 63 fois plus que les autres.

Ainsi, le développement du marché international et les besoins des populations, loin de converger, ne coïncident pas. La réalité vécue par la majorité des populations du tiers-monde est devenue tragique. La nourriture nécessaire pour calmer leur faim existe en suffisance, mais faute d'argent, ils ne peuvent se la procurer, leurs terres servent de plus en plus à l'alimentation de vaches et des cochons du nord. S'ils veulent résister ou se révolter, les forces de l'ordre les massacrent ou les jettent en prison.

Devant ce constat (qui peut être considéré comme pessimiste ou sinistre par quiconque souhaite se masquer les yeux) les théories se multiplient qui prétendent ouvrir la voie à la sortie du sous-développement en même temps qu'elles se présentent comme solution à notre crise. Nous en distinguerons deux ici. Il s'agit d'une part de la théorie qui a été la plus pratiquée jusqu'à ce jour : celle du libéralisme le plus aveugle. Il s'agit d'autre part de la revendication d'un Plan Marshall pour le tiers-monde.



(1) Source : Banque Mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde*, Washington, 1982.

La production actuelle de céréales pourrait à elle seule fournir à chaque homme et à chaque femme 3 000 calories et 65 grammes de protéines par jour, ce qui est largement supérieur aux besoins.

DROITS NOUVEAUX

Dossier

LES DROITS
NOUVEAUX
NOUS
DONNENT,
LA PAROLE!..



Nous poursuivons la publication des accords signés concernant le droit d'expression des salariés (es). Ce dossier comprend le texte de quatre accords. Il s'agit de :

- la SNIAS 36 100 salariés (es);
- la SNECMA 12 000 salariés (es);
- SACILOR-SOLLAC 22 000 salariés (es);
- LABORATOIRE DE MARCOUSSIS (Centre de Recherches de la C.G.E.).

Trois d'entre eux concernent des grandes entreprises à établissements multiples, outre leur contenu concernant l'expression, ils sont intéressants à analyser du point de vue des compléments de négociations prévues dans certains cas au niveau des établissements.

Celui concernant le Centre de Recherches de la C.G.E. pourra fournir des arguments utiles à toutes nos équipes syndicales, tout particulièrement celles appartenant au groupe C.G.E.

ACCORD SNIAS

PRÉAMBULE

Les parties contractantes considèrent que le droit d'expression reconnu à l'ensemble du personnel par la loi du 4 août 1982 est de nature à favoriser la poursuite et l'amélioration du dialogue social, condition essentielle de son développement industriel.

Le présent accord a pour objet d'établir dans chaque établissement de la Société le cadre du droit d'expression des salariés, permettant à chacun d'eux de s'exprimer librement sur le contenu, l'organisation et l'amélioration des conditions de son travail.

Les structures permettant l'expression des salariés, qui peuvent reprendre, développer et prolonger certaines initiatives spécifiques déjà mises en place par la Société en matière de concertation et d'expression, ne pourront porter atteinte au rôle des institutions représentatives du personnel, ni restreindre l'exercice du droit syndical.

Article 1^{er}

Le présent accord définit les modalités du droit d'expression des salariés dans le cadre des dispositions de la loi 82-689 du 4 août 1982.

Dans un premier temps, pendant une période d'un an à compter de la signature du présent accord, aura lieu une phase d'expé-

rimentation au niveau des grands secteurs d'activité de chaque établissement, à l'issue de laquelle le point sera fait à ce niveau en vue de permettre, après d'éventuels aménagements, à l'ensemble du personnel de participer ensuite progressivement aux structures d'expression.

Article 2

Ces structures auront pour objectif l'expression directe et collective des membres du personnel sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans chaque établissement.

Article 3

Le droit d'expression s'exercera dans des réunions se tenant à des périodicités qui pourront être différentes selon le niveau de constitution des groupes d'expression. La durée globale des réunions par groupe d'expression sera de six heures par an. Ces réunions se situeront pendant les heures de travail. Elles ne devront entraîner aucune perte de rémunération. L'assistance à ces réunions n'aura pas un caractère obligatoire; les personnels n'y participant pas continueront d'exercer normalement leur

activité professionnelle. Les jours, lieux et heures seront fixés par l'encadrement concerné pour chacun des groupes, en liaison avec la Direction de l'établissement. Ils seront communiqués aux personnes concernées.

Article 4

La Direction de chaque établissement, en liaison étroite avec la hiérarchie, désignera les animateurs des groupes parmi les membres du personnel détenant une responsabilité d'encadrement dans les secteurs d'activités correspondants et déterminera le niveau de constitution de ces groupes de façon à, sans perturber la marche du service, rendre les réunions efficaces, permettant une expression au plus près de l'unité cohérente de travail, le nombre de participants à chaque groupe ne pouvant dépasser une vingtaine de personnes (l'effectif souhaitable étant d'une quinzaine de personnes).

L'animateur, qui pourra demander à un membre du groupe de l'assister, de le **suppléer et d'enregistrer les vœux et avis**, conduira et coordonnera la réunion, apportera les réponses appropriées aux vœux et avis ou les transmettra à la Direction de l'établissement.

Les différents organes de représentation du personnel seront informés par la Direction des réponses et de la suite donnée aux vœux et avis, les membres du Groupe intéressé étant de leur côté informés par l'animateur.

Un bilan annuel de l'exercice du Droit d'Expression sera dressé et présenté par la Direction lors du dernier Comité d'Etablissement de l'année civile.

Une synthèse sera établie par la Direction Générale et communiquée à toutes les organisations syndicales en avril 1984.

ACCORD SNECMA

PRÉAMBULE

La loi 82/189 du 4 août 1982 institue un droit à l'expression des salariés dans l'entreprise.

La Direction Générale de la SNECMA et les organisations syndicales sont convenues de définir les conditions d'une mise en œuvre de ce droit nouveau dans le cadre d'une phase d'expérimentation prévue à l'article 13 du présent accord.

Article 5

L'expression directe portera, à l'exclusion de tous autres sujets n'entrant pas dans le cadre ci-dessous défini :

- sur le contenu et l'organisation du propre travail des membres du groupe ;
- sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'établissement et plus particulièrement dans l'unité de travail concernée.

Article 6

Les personnels participeront aux réunions d'expression en leur seule qualité de salariés, s'y exprimeront pour leur propre compte, sans pouvoir se référer soit à leur fonction ou position hiérarchique, soit à leur mandat syndical ou électif.

Article 7

Conformément à la loi, les opinions émises dans le cadre du droit d'expression par les membres du personnel, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne pourront motiver une sanction ou un licenciement.

Cependant toute intervention sortant manifestement de ce cadre et se traduisant notamment par des mises en cause personnelles serait susceptible d'entraîner une sanction.

Article 8

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec celles qui résulteront de la loi prévue au 2^e alinéa de l'article 10 de la loi 82-689 du 4 août 1982 ni avec celles découlant de l'application de textes légaux et réglementaires, de conventions collectives nationales, régionales ou locales ultérieures et seront réputées avoir constitué une simple anticipation.

Cet accord a été signé par : C.F.D.T., C.G.T., C.F.T.C.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à tous les salariés de la Société.

Article 2

Les membres du personnel bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la mise en œuvre d'actions

destinées à améliorer les conditions de travail et de vie dans l'entreprise.

Les problèmes plus généraux du ressort des institutions représentatives du personnel demeurent traités au niveau de ces institutions.

Article 3

Ce droit s'exerce dans le cadre de «groupes d'expression».

Les groupes sont composés de salariés appartenant à la même unité cohérente de travail. Le nombre de salariés composant un groupe sera limité à une vingtaine afin que chacun puisse s'exprimer.

La constitution des groupes sera établie dans chaque centre conjointement par la Direction et les organisations syndicales, après accord des personnels concernés.

Dans le cadre de cette expérimentation, des groupes spécifiques d'agents d'encadrement seront constitués. Un agent d'encadrement pourra donc être appelé à participer à un autre groupe que celui de son unité de travail.

Article 4

Chaque groupe dispose d'un crédit annuel de 8 heures. Ce crédit est utilisé au cours d'au moins une réunion trimestrielle d'une durée minimale d'une heure. Le reliquat peut servir à allonger la durée des réunions trimestrielles, et/ou à tenir une réunion supplémentaire.

Dans des circonstances exceptionnelles, le chef de centre peut accorder des dérogations à cette règle, à la demande du groupe.

Les réunions ont lieu pendant les heures de travail et sont payées comme tel.

Il est souhaitable que tous les salariés participent aux réunions de leur groupe. Cependant, cette participation n'est pas obligatoire. Les non participants poursuivent leur activité normale.

Article 5

La réunion se tient à la demande du groupe après concertation avec l'encadrement du secteur concerné qui est responsable de son organisation.

Article 6

Dans le cadre de l'expérimentation il est prévu qu'un membre du groupe anime les réunions.

- Son rôle est de veiller au bon déroulement de la réunion sur les sujets choisis par le groupe, ainsi qu'à la participation effective de tous; il s'efforcera de faire progresser la discussion vers la formulation de vœux et avis.

- L'animation sera assurée, au moins lors des premières réunions, par le responsable hiérarchique, membre du groupe. L'animation pourra ensuite être assurée par un autre membre, choisi par le groupe.

- Les animateurs recevront une formation adaptée à leur rôle.

- Les membres du groupe s'expriment en leur seule qualité de salariés, sans pouvoir mettre en avant leur fonction ou position hiérarchique, leur mandat syndical ou électif, ou toute fonction extérieure à l'entreprise.

Article 7

Pour des questions intéressant plusieurs groupes, ces derniers pourront proposer la formation d'un groupe de travail de dimension réduite dans lequel ils seront représentés.

S'il y a lieu d'examiner des problèmes techniques bien spécifiques, le groupe pourra demander à la Direction, pour l'une de ses séances, l'aide d'un technicien appartenant au personnel de l'établissement.

Article 8

Chaque groupe établit, avant la fin de la réunion, un relevé des vœux et avis qu'il a éventuellement retenus. Ce relevé reste à la disposition des membres du groupe.

Les vœux et avis sont transmis par l'animateur à la hiérarchie immédiate du groupe. Celle-ci prend les décisions de sa compétence et transmet l'ensemble des vœux et avis aux échelons supérieurs, en indiquant les mesures qu'elle a prises. Tous les vœux et avis doivent ainsi parvenir à la Direction de l'unité et à celle du centre ou de l'établissement.

Article 9

La suite donnée aux vœux et avis est communiquée au responsable hiérarchique membre du groupe et à l'animateur si celui-ci est un autre membre du groupe.

Une réponse sera faite par écrit dans le délai d'un mois, même si elle ne peut être que partielle.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

ACCORD DU 10 MARS 1983

L'ACCORD DU 10 MARS 1983, UN OUTIL A LA DISPOSITION DES MILITANTS POUR QUE LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (C.I.F.) DEVIENNE RÉALITÉ

Cet accord fait suite à l'avenant du 21 septembre 1982. Il crée dans chaque région une section métaux. Celle-ci a pour mission de mettre en œuvre les modalités pratiques du C.I.F.

La spécificité des métiers de la métallurgie sera donc prise en compte et les formations correspondantes seront proposées aux salariés. L'information des salariés sur les formations existantes ne se fera pas du jour au lendemain, c'est un travail de longue haleine. C'est pourquoi chacune et chacun doit se sentir concerné. Vous êtes dans votre milieu de travail à l'écoute des salariés(es). Vous pouvez donc devenir rapidement des « relais de l'information » en faisant circuler l'information que vous possédez.

La priorité à l'emploi, objectif soutenu par la F.G.M./C.F.D.T., trouve dans cet accord des éléments de réponse. Le rôle des Commissions Paritaires de l'Emploi (C.P.E.) sera progressivement renforcé, ainsi l'adéquation « formation/emploi » s'inscrira dans la vie professionnelle des salariés, sans pour autant supprimer les possibilités de formation générale.

La signature par la F.G.M./C.F.D.T. de cet accord permet au salarié en formation d'être rémunéré par son employeur durant le temps de sa formation. Le coût de celle-ci ainsi que les frais de déplacement sont pris en charge par l'organisme de gestion du C.I.F. (FONGECIF).

Il n'y a donc plus de frein financier (pour les formations courtes) pour le salarié à bénéficier d'un stage. Ceci bien entendu n'implique pas que tous les salariés souhaiteront en bénéficier. C'est pourquoi la mise en œuvre de cet accord nécessite des efforts particuliers dans l'immédiat et un suivi attentif pour les années à venir. C'est à ce prix que notre organisation syndicale continuera d'œuvrer au développement personnel de chaque salarié(e), renforçant ainsi la prise en compte collective des besoins des travailleurs et des travailleuses.

ACCORD-CADRE DU 10 MARS 1983 SUR L'APPLICATION DANS LA MÉTALLURGIE, DES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION PRÉVUES PAR L'AVENANT DU 21 SEPTEMBRE 1982 A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 JUILLET 1970 MODIFIÉ

Entre: — l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
— les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit:

Article 1^{er}:

Le présent accord national a pour objet l'application dans la métallurgie des dispositions relatives au congé individuel de formation, qui sont prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les parties signataires sont convenues que les dispositions du présent accord national s'appliqueront dans le cadre des règles qui ont été définies par l'avenant précité du 21 septembre 1982; ces dispositions cesseront de plein droit d'être applicables si tout ou partie desdites règles venaient à être dénoncées ou modifiées.

Article 2

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article 3

Sans préjudice des dispositions qui pourraient être prises par les partenaires sociaux de la métallurgie d'une région ou d'une zone géographique donnée, pour créer un fonds paritaire spécifique à la métallurgie, les parties signataires décident la création, entre les organisations d'employeurs et de salariés de la métallurgie concernées, de sections métaux (1) dans chaque fonds territorial interprofessionnel agréé pour le financement du congé individuel de formation, sauf dérogation demandée conjointement par les partenaires sociaux de la métallurgie d'une région ou d'une zone géographique donnée.

Article 4

La création des sections visées à l'article 3 ci-dessus fait l'objet d'un protocole d'accord négocié entre les organisations d'employeurs et de salariés intéressées : la délégation patronale sera composée de représentants des chambres syndicales territoriales des industries métallurgiques intéressées ; les délégations syndicales seront composées de représentants des organisations territoriales de la métallurgie intéressées.

Ce protocole définit notamment les modalités d'administration de la section ainsi que les modalités selon lesquelles sont prises les décisions, en se référant aux dispositions adoptées dans ce domaine par le fonds territorial interprofessionnel au sein duquel fonctionne la section, et figurant dans les statuts dudit fonds. Le protocole pourra également définir les liaisons à établir entre les activités de la section et celles du fonds territorial interprofessionnel.

Article 5

Les sections créées en application du présent accord auront pour mission :

- d'assurer l'information et le conseil des salariés de la profession sur le congé individuel de formation, sur les formations existantes et sur les perspectives sur lesquelles débouchent ces fonctions ;
- de recevoir les demandes de prise en charge financière déposées par ces salariés et d'assurer leur instruction ;
- de décider la prise en charge, totale ou partielle, des rémunérations et des frais de formation afférents aux congés individuels de formation de ces salariés selon des conditions et des critères qu'elles auront définis ;
- de faire part directement aux entreprises de la décision qu'elles auront prise en réponse aux demandes de prise en charge financière déposées auprès d'elles par les salariés de ces entreprises avant le début de leur congé de formation.

Article 6

Au vu de la décision de la section de prendre en charge tout ou partie de la rémunération du salarié pendant son congé individuel de formation, l'employeur en fera l'avance sous la forme d'un maintien de la rémunération : ce maintien sera total ou partiel selon les modalités et les limites fixées par cette décision de prise en charge.

La section devra rembourser à l'employeur dans un délai d'un mois, le montant de la rémunération maintenue et des cotisations sociales et fiscales correspondantes.

Article 7

Chaque section créée en application du présent accord au sein d'un fonds territorial interprofessionnel est créditée par ce dernier, en début d'exercice, d'une dotation prélevée sur les fonds mutualisés et calculée en fonction de la part représentée par les versements des entreprises de la métallurgie. Un pourcentage égal à 10 % de cette part est conservé par le fonds interprofessionnel au titre de la mutualisation, un montant supérieur à ce pourcentage pouvant être arrêté d'un commun accord entre le fonds interprofessionnel et la section.

Chaque section créée en application du présent accord établira ses prévisions budgétaires en prendra ses engagements financiers à hauteur de la dotation qui lui a été allouée par le fonds territorial interprofessionnel.

Il pourra être décidé, en accord avec le fonds territorial interprofessionnel, que les tâches de gestion administrative et comptable se rapportant aux activités de la section sont

assurées par ledit fonds, afin de limiter au maximum les frais de gestion ; dans ce cas, les frais correspondants seront mis à la charge de la section sur sa dotation propre. En tout état de cause, les frais et charges communs au fonds territorial interprofessionnel et à la section, incluant la contribution au fonctionnement du COPACIF, sont répartis en proportion de leurs ressources entre le fonds territorial interprofessionnel et la section.

Au cas où, en cours ou en fin d'exercice, les besoins de congé individuel de formation des salariés de la métallurgie répondant aux priorités définies par la section, ne pourraient être satisfaits en totalité en raison de l'insuffisance de sa dotation, alors que des disponibilités existent au titre des fonds mutualisés, la section pourrait demander une dotation complémentaire au fonds territorial interprofessionnel. Réciproquement, les sommes qui, en fin d'exercice, n'auraient pas été utilisées par la section au titre de sa dotation retourneraient aux fonds mutualisés.

En toute hypothèse, la dotation allouée à la section sera complétée, le cas échéant, par des ressources provenant des concours financiers apportés au fonds territorial interprofessionnel par les collectivités publiques, selon un clé de répartition à définir entre la section et le fonds interprofessionnel.

Article 8

Les décisions de prise en charge financière adoptées par les sections tiennent compte des objectifs assignés au congé individuel de formation, par les articles 18 et 19 de l'avenant du 21 septembre 1982. Ces objectifs sont les suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour les décisions de prise en charge concernant les congés individuels de formation à l'objectif professionnel, les sections s'appuient, conformément à l'article 33 de l'avenant du 21 septembre 1982, sur les priorités professionnelles et territoriales retenues par les commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie territorialement compétentes.

Article 9

Pour l'application de l'article 8 ci-dessus, chaque commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie, qui peut déléguer ses pouvoirs à un groupe paritaire créé à l'échelon géographique approprié, définit les priorités à retenir, compte tenu d'une part des demandes individuelles des salariés, d'autre part de la situation régionale de l'emploi et des besoins de formation des salariés de la profession.

Ces priorités tendent à orienter les salariés vers des activités ou des secteurs susceptibles d'offrir des garanties d'emploi. En conséquence, elles portent aussi bien sur des formations relevant de la métallurgie que sur des formations étrangères à la profession.

Dans le même souci de contribuer à la régulation de l'emploi, elles peuvent prendre la forme de priorités d'accès en faveur des salariés dont l'emploi est menacé.

Les priorités ainsi établies sont mises à jour chaque année afin de tenir compte de l'évolution des besoins de formation des salariés de la profession.

Article 10

Afin d'informer les salariés sur les formations offrant les meilleures garanties et susceptibles d'être prises en charge prioritairement, les commissions paritaires territoriales de l'emploi ou les groupes paritaires auxquels elles auront délégué leurs pouvoirs, établissent et tiennent à jour des listes de stages répondant aux priorités qu'elles ont définies. Elles indiquent également les critères retenus pour définir les priorités d'accès des salariés.

Ces informations sont communiquées par les sections aux directions des entreprises de la métallurgie ainsi qu'aux comités d'établissement de ces entreprises, et sous couvert de ces derniers, aux commissions de formation s'il en existe et aux représentants syndicaux des comités d'établissement.

Article 11

Chaque section créée en application du présent accord pourra, si elle le souhaite, déléguer tout ou partie de ses missions, telles qu'elles sont définies par l'article 5 ci-dessus,

soit aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie situées dans leur ressort géographique, soit au groupe paritaire créé par ces dernières à l'échelon géographique approprié.

Article 12

Les membres salariés participant aux réunions organisées, soit à l'initiative des sections elles-mêmes, soit, sur délégation de ces dernières, à l'initiative des commissions paritaires territoriales, de l'emploi de la métallurgie ou des groupes paritaires créés par elles à l'échelon géographique approprié, bénéficient, lorsqu'ils sont salariés d'une entreprise de la métallurgie, du maintien par cette dernière de leur rémunération, pendant l'absence prise sur le temps de travail pour se rendre et assister aux réunions. La section rembourse à l'entreprise les dépenses correspondant au montant du salaire maintenu et aux charges sociales et fiscales y afférentes, dans le mois suivant l'avance effectuée.

Le remboursement des frais de déplacement est également à la charge de la section, selon les modalités de calcul définies par l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, et sur justification.

Chaque section pourra, en se référant aux décisions éventuellement prises à cet égard par le fonds territorial interprofessionnel, étudier, en liaison avec lui, les moyens à mettre en œuvre pour assurer la préparation des réunions.

Article 13

Le groupe technique paritaire qui, par délégation de la commission nationale de l'emploi de la métallurgie, traite des questions de formation, assurera la coordination au plan national des politiques menées au niveau régional dans la métallurgie, pour la gestion du congé individuel de formation.

En particulier, il sera chargé :

- d'orienter la politique d'information à mener auprès des salariés de la métallurgie en matière de congé de formation ;
- d'établir la liste des formations dont le développement est jugé comme prioritaire au plan national ;
- d'intervenir en tant que de besoin, à la demande des sections métaux, pour toute question relative à leur bon fonctionnement.

Un bilan de l'activité et du fonctionnement des sections métaux ainsi que des fonds paritaires éventuellement créés dans la métallurgie, lui sera transmis chaque année par ces derniers.

Article 14

Le présent accord-cadre, établi conformément à l'article L. 132-2 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 10 MARS 1983

Les organisations signataires ont estimé indispensable que les sections métaux et sidérurgie qui auront été créées dans le champ d'application d'un même FONGECIF, établissent entre elles des liaisons propres à permettre de bonnes conditions de fonctionnement.

Dans le même esprit, lorsqu'une section métaux aura, dans son champ d'application, une entreprise de la sidérurgie, elle tiendra compte des spécificités propres à cette branche.

Les parties ont convenu que les sections métaux, pour l'établissement de leur règlement intérieur, devront tenir compte du règlement intérieur du FONGECIF dont elles relèvent, ainsi que des orientations générales qui seraient fixées par le groupe technique paritaire visé à l'article 13 du présent accord.

Les organisations signataires se sont engagées à procéder à un examen du rôle des commissions paritaires de l'emploi, notamment en raison des dispositions nouvelles de l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970.

(1) Une section Sidérurgie-Mines de Fer sera notamment créée en Lorraine et une section Sidérurgie dans la région Nord.

S'il est décidé de ne pas donner suite à un vœu ou à un avis, les raisons de cette décision devront être clairement explicitées.

Article 10

Les opinions émises par les salariés dans le cadre défini par le présent accord ne peuvent justifier une sanction telle que définie par le Code du Travail, ni même une observation verbale.

Toute pression, quelle qu'en soit la nature, demeure interdite.

Le groupe veille à ce que les propos tenus n'aient aucun caractère discourtois et ne constituent pas de mise en cause publique des personnes.

Article 11

La Direction désigne dans chaque centre ou établissement de la Société un coordonnateur à qui les animateurs envoient directement copie de tous les vœux et avis.

Le coordonnateur s'assure que ces vœux et avis sont étudiés dans des délais raisonnables et facilite dans la mesure de ses moyens la solution des problèmes posés. Il reçoit copie de toutes les décisions prises et des réponses fournies.

En aucun cas il ne peut être chargé d'un rôle d'arbitre.

Il prépare le bilan de l'expression des salariés dans l'établissement.

Article 12

Les vœux et avis et la suite qui leur a été donnée sont transmis mensuellement par la Direction du centre ou de l'établissement aux organisations syndicales, au C.C.E. et au C.H.S.C.T.

Article 13

Le présent accord est conclu pour une phase d'expérimentation dont la durée est fixée à un an à compter de sa signature.

ACCORD SACILOR - SOLLAC

PRÉAMBULE

Les parties négociatrices entendent mettre en œuvre un processus permettant d'assurer progressivement, et dans les meilleures conditions, l'application de la loi du 4 août 1982.

Elles soulignent l'importance de ces nouvelles dispositions qui doivent permettre,

Cette expérimentation touchera des groupes représentant environ 10% du personnel de chaque établissement.

Les Directions de centre ou d'établissement détermineront avec les délégués syndicaux les secteurs dans lesquels l'expérimentation se déroulera. Ils s'efforceront d'y faire participer toutes les unités importantes de la Société.

Ils examineront les difficultés d'application du présent accord.

Article 14

Tout le personnel bénéficiera d'une heure de réunion pour être informé de la mise en œuvre du présent accord. Les modalités d'utilisation de cette heure d'information seront définies par les Directions et les organisations syndicales locales.

Article 15

Un mois avant l'issue de cette phase d'expérimentation, le groupe de travail « Expression des salariés » établira le bilan des résultats obtenus. Ce bilan sera examiné par la Direction Générale, les délégués syndicaux centraux et le C.C.E. avant d'être transmis à l'Inspection du Travail conformément à la loi.

En fonction de ce bilan, un accord général sera négocié.

Pendant la négociation, les groupes déjà constitués continueront à se réunir dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 16

Le présent protocole sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes dont ressort le Siège Social de la SNECMA.

Accord signé par : C.F.D.T. et C.G.T. le 21 avril 1983.

par l'expression de tous les salariés, d'améliorer les structures de dialogue et de contribuer en particulier, à une meilleure marche de l'entreprise.

La mise en place des groupes d'expression devra se faire en respectant les fonctions naturellement dévolues, tant à l'encaissement qu'aux organisations syndicales.

Par ailleurs, il convient de bien souligner que le groupe d'expression est une institution nouvelle qui fonctionne en tant que telle et qui pourra, le cas échéant, résulter de la transformation d'expériences existantes. Groupes d'expression et cercles de qualité peuvent, néanmoins, se révéler complémentaires et utiles l'un à l'autre.

1. DURÉE DE L'ACCORD

La loi du 4 août 1982 ouvrant une période expérimentale de deux ans, les parties négociatrices conviennent que les modalités d'exercice du droit à l'expression de tous les salariés, prévues par le présent accord, sont arrêtées pour une première période d'un an. A l'issue de cette période, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et la Direction se réuniront pour examiner les problèmes d'application qui auraient pu se poser afin d'y apporter les solutions pour une nouvelle période expérimentale d'un an.

2. MISE EN PLACE DES GROUPES D'EXPRESSION

A compter du 1^{er} avril 1983, des groupes d'expression des salariés seront mis en place dans chaque unité de l'entreprise. Dans le but d'assurer le développement de ce droit nouveau, les parties négociatrices conviennent que sa mise en œuvre doit être progressive pour se réaliser dans les meilleures conditions.

A cet effet, l'effectif minimal concerné par les groupes d'expression se réunissant de façon régulière, atteindra 2,5% des salariés (hors D.A.) à la fin du premier trimestre, soit au 1^{er} juillet 1983. La montée en cadence se poursuivra à ce rythme trimestriel pour atteindre au moins 10% après une année, soit le 1^{er} avril 1984.

Un point de la situation sera fait à l'issue des six premiers mois lors d'une réunion paritaire entre les parties négociatrices. Les résultats obtenus au cours de la première année permettront de discuter des conditions d'extension de l'expression des salariés au cours de la deuxième période d'expérimentation.

3. DOMAINE DE COMPÉTENCE DES GROUPES D'EXPRESSION

Le droit d'expression porte sur le contenu et l'organisation du travail dans les ateliers et les bureaux, ainsi que sur la définition et

la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

L'expression a ainsi à la fois un objet précis et un domaine très vaste d'application dans lequel il convient de faire entrer limitativement :

- les caractéristiques du poste de travail (conception de l'équipement, normes d'activité, horaires, sécurité, hygiène) et de son environnement direct et indirect (environnement physique, facteurs susceptibles d'avoir un effet sur la santé physique et mentale) ;
- les méthodes et l'organisation du travail la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées, les relations entre les personnes induites par le système d'organisation ;
- les actions d'amélioration des conditions de travail. Celles-ci concernent non seulement l'environnement physique, la réduction des nuisances, la prévention des accidents, mais aussi les possibilités d'allègement des charges de travail, l'amélioration des méthodes et des moyens de production, les changements dans l'organisation du travail, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, les aménagements d'horaires.

4. DÉFINITION DES GROUPES D'EXPRESSION

Les groupes d'expression des salariés devront être nécessairement de dimensions réduites. Ils pourront, selon les spécificités propres à chaque secteur, varier entre 10 et 25 salariés.

Il est nécessaire que ces groupes soient la représentation d'unités cohérentes de travail (ateliers, équipes, bureaux) placées sous l'autorité d'un même encadrement ou travaillant régulièrement en étroite liaison.

Pour documenter des problèmes techniques bien spécifiques, le groupe pourra demander à la Direction, pour l'une de ses séances, l'aide d'un technicien appartenant au personnel de l'établissement.

Les dispositions devront être prises, dans le secteur concerné, pour que les salariés qui ne souhaiteraient pas participer aux groupes d'expression puissent continuer à travailler.

5. RÉUNIONS DES GROUPES D'EXPRESSION

Les réunions des groupes d'expression se tiendront pendant le temps de travail et

seront payées comme tel. La participation aux réunions des groupes d'expression n'entraînera aucune perte de rémunération. Un crédit annuel de 6 heures est fixé pour les salariés participant effectivement à des groupes d'expression.

Le nombre, la durée et la programmation des réunions ne devront entraîner de perturbations, ni à la bonne marche de l'entreprise, ni à ses résultats.

6. LIBERTÉ D'EXPRESSION

Au cours de ces réunions, afin de garantir la liberté d'expression, les opinions émises dans le cadre défini par le présent accord, ne pourront être retenues pour motiver une sanction ou un licenciement, pour autant qu'elles ne comporteront aucune malveillance à l'égard des personnes.

7. ORGANISATION DES RÉUNIONS

L'organisation des réunions est assurée par l'encadrement direct. Il se charge en particulier des convocations, en concertation avec les membres du groupe, ainsi que de la transmission des avis et vœux exprimés et des réponses données.

8. ANIMATION DES RÉUNIONS

L'animation des réunions est assurée, en fonction des thèmes abordés, par roulement, c'est-à-dire par des membres différents du Groupe. Il peut s'agir d'un membre de la hiérarchie présent ou de tout autre participant sans exclusive aucune.

Accord signé par : C.F.D.T., C.G.T., C.F.T.C. le 8 avril 1983.



ACCORD LABORATOIRES DE MARCOUSSIS

Il s'agit d'une partie d'un accord d'entreprise. Donc, le droit d'expression est inclus dans un accord plus général.

VII. INFORMATION ET CONCERTATION

1. L'information, élément préalable à la démocratisation, est un droit pour l'ensemble du personnel. Ce droit garantit à tous les salariés ainsi qu'aux organisations les représentant : le respect des personnes, la liberté d'expression, une meilleure utilisation des idées, connaissances et souhaits de chacun.

2. Sur le plan scientifique et technique, outre les réunions normales de travail organisées au sein des équipes de recherches, l'amélioration de la circulation de l'information se fera :

- par la tenue régulière de séminaires avec exposé concernant tout membre du personnel intéressé, d'une durée limitée à 2 heures et dont la périodicité typique serait d'une séance par mois ;

- par la pratique de colloques internes avec discussions sur un sujet pluridisciplinaire concernant le personnel impliqué et d'une durée d'une 1/2 à 1 journée.

Ces colloques et séminaires pourront être ouverts à des personnes extérieures sur invitation de la Direction.

3. Groupes d'expression

Outre l'organisation de conférences internes, il s'agit dans un premier temps d'expérimenter une mise en œuvre de l'expression directe de tous les salariés et notamment de trouver :

- la taille optimale de chaque groupe fixée en fonction de la communauté d'intérêt, en étant conscient que plus elle sera réduite plus l'expression sera libre ;

- la périodicité et la durée de ces réunions, selon les besoins, et avec un minimum de 6 heures par an et un maximum de 12 heures.

Il est convenu que la hiérarchie est responsable de l'organisation de ces réunions

et que le rapporteur doit en être désigné librement, si possible à l'avance et pour 2 ou 3 séances au maximum, le compte rendu étant transmis à la Direction, avec copie au Comité d'Entreprise, afin qu'une suite soit donnée aux discussions qui porteront sur tous les domaines intéressant la vie des Laboratoires et principalement le contenu et l'organisation du travail ainsi que la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail ; l'examen des cas personnels étant en principe exclus ainsi que les questions du ressort des partenaires sociaux.

L'ensemble de ces actions fera l'objet d'un bilan discuté avec les Organisations Syndicales.

Un ou deux fois par an, des réunions regrouperont les différentes équipes au sein des divisions ou services généraux sous forme d'un colloque d'une demi ou d'une journée.

4. Conseil de Prospective et d'Evaluation des Recherches.

Pour améliorer l'information et la concertation au sein des LdM dans le domaine scientifique et technique, il est créé à titre expérimental un Conseil de Prospective et d'Evaluation des Recherches (C.P.E.R.).

Le rôle du C.P.E.R. sera de réfléchir sur la prospective et l'évaluation de nouveaux axes de recherche ainsi que sur l'orientation scientifique et technique des programmes existants.

Outre son Président nommé par la Direction Générale des LdM, le C.P.E.R. comprendra :

- 1 représentant de chaque Division Opérationnelle ;

- 1 membre nommé par chaque Section Syndicale ;

- 3 membres nommés par le Comité d'Entreprise.

Son programme de travail annuel après approbation de la Direction Générale sera communiqué au C.E. ainsi que son rapport annuel.

Accord signé par : C.F.D.T., C.G.T., C.G.C. le 12 janvier 1983.

Achetez d'abord, vous paierez ensuite !

Depuis le début des années 1970, l'économie mondiale patine. La période de croissance économique faste est terminée. Sous la pression du chômage, chaque pays industrialisé s'efforce de trouver à l'extérieur les débouchés qui lui font défaut à l'intérieur : exporter la crise chez les autres est devenu une préoccupation majeure des gouvernements. Dans cette guerre économique, alors que les banques s'internationalisent de plus en plus, le crédit aux clients fragiles est devenu une arme de choix. Une version à usage international de la vieille idée « emportez la marchandise tout de suite, vous paierez plus tard », est ainsi apparue, s'adressant aux pays qui ne disposent pas de moyens de paiement internationaux en quantité suffisante. C'est le cas notamment des pays du tiers-monde non producteurs de pétrole, étranglés par l'augmentation constante du prix des importations de technologies, de pétrole, de nourriture, alors mêmes que leurs exportations (produits de base) ne suivaient pas.

Dans un contexte de crise, les pays industrialisés se sont refusés à augmenter l'aide publique au développement. On n'allait pas grever des budgets nationaux — déjà déficitaires — d'une charge aussi incongrue en période de récession ! C'est ainsi que plusieurs pays du tiers monde, notamment nos plus fidèles clients, ont du s'endetter auprès du marché privé international, c'est-à-dire auprès de nos banques. En 1982, l'ensemble de ces pays accumulaient quelque 600 milliards de dollars de dette, soit à peu près l'équivalent du produit national brut de 36 pays du tiers monde regroupant 2,3 milliards d'hommes. Cette montagne de dettes, les pays du tiers monde se révèlent aujourd'hui incapables de la rembourser.

On a beaucoup insisté, dans les pays occidentaux sur la responsabilité des pays de l'O.P.E.P. dans cet endettement croissant des pays du tiers

monde. Le coût croissant des approvisionnements pétroliers frappe certes de plein fouet des économies encore plus fragiles que les nôtres. Depuis 1974, le déficit cumulé des pays du tiers monde à l'égard des pays exportateurs de pétrole atteint les 200 milliards de dollars, ce qui n'est pas rien. Mais vis-à-vis de nos pays industrialisés, il est du double ! Pour les deux tiers, la croissance de l'endettement du tiers monde, s'explique par le déficit extérieur vis-à-vis de nos pays. C'est d'ailleurs grâce à cette stratégie massive de vente à crédit que la crise n'a pas été plus grave chez nous et que le commerce mondial a pu continuer à jouer un rôle d'exutoire de problèmes internes croissants.

Cet endettement est devenu absolument insupportable pour nombre de pays du tiers monde. Un petit nombre de pays, principalement le Brésil, le Mexique, la Corée, l'Argentine, le Venezuela, l'Algérie, l'Égypte concentrent une bonne part de l'endettement du tiers monde. Or, pour lutter contre l'inflation, les pays du nord, U.S.A. en tête, pratiquent depuis quelques années une politique de taux d'intérêts élevés. Pour les pays du tiers monde, la hausse des taux d'intérêt est encore plus grave qu'une hausse des prix du pétrole. Ainsi, une hausse des prix du pétrole de 5 dollars par barril absorbe 7% des recettes d'exportation du Brésil en 1980. Une hausse du taux de base en vigueur sur le marché financier de Londres qui atteint 5% représente un prélèvement de 13,5% des recettes d'exportation du pays.

Dans les pays du tiers monde, cette dette correspond à l'importation d'un mode de vie et d'un modèle industriel de production qui se révèlent être un échec de première grandeur et contribue à appauvrir les populations. Celles-ci doivent produire de plus en plus pour exporter de façon à rembourser les dettes ou, au minimum, à rassurer les créanciers.

A court terme cependant, et l'année 1982 est importante de ce point de vue, qui dit crédit plus cher, endettement



excessif, dit achats moins nombreux de la part des pays du tiers monde.

Ces pays qui, en s'ouvrant à nos exportations, avaient servi d'amortisseur à la crise, ne peuvent plus jouer ce rôle. Cela est d'autant plus évident que les pays pétroliers eux-mêmes ne disposent plus des revenus abondants dont ils jouissaient hier ! Qu'importe, semblent penser les firmes qui développent ce commerce international, qu'importe semblent penser les banques qui contrôlent le système financier international. Les firmes préfèrent en effet exporter en se faisant payer en monnaie de singe, c'est-à-dire en promesses que le débiteur, on le sait aujourd'hui, ne pourra tenir, plutôt que de ne pas vendre. Elles savent, et les banques avec elles, que les Etats du nord se substitueront aux acheteurs défailants en cas de besoin, ce qui revient à dire que nous payons tous pour que les exportations vers le sud soient, contre vents et marées, poursuivies.

Aider le tiers monde pour s'aider soi-même ?

Devant la dégradation de la situation économique dans la majorité des pays du tiers monde, l'accroissement de l'aide apportée par les Etats industrialisés apparaît pour beaucoup comme l'issue de secours à la crise (1).

« Qui rêve encore à la relance durable des économies développées sans l'aide de nouveaux débouchés ?... Qui peut survivre aujourd'hui sans exporter ?... La concurrence des pays récemment industrialisés menace sans doute quelques-uns de nos secteurs affaiblis, mais, globalement, cette concurrence est le signe du développement de tous. Tout indique que ces mutations créent chez nous plus d'emplois qu'elles n'en suppriment. Aider le tiers monde, c'est s'aider soi-même à sortir de la crise ».

(1) Cette idée apparaît pour la première fois clairement exprimée dans le rapport de la commission Brandt intitulé « Nord-Sud, Programme pour une survie », Idées Gallimard, Paris, 1979.

Ainsi s'exprime le président MITTERRAND dès la conférence de Paris sur les pays les moins avancés (septembre 1981). Un peu plus tard, lors du sommet de Cancun, le ton sera le même : « Le développement correspond à notre intérêt fondamental... Nous ne survi- vrons pas à un effondrement du tiers monde... Le nord a besoin du sud pour sortir de la crise... Il est de l'intérêt du nord que le sud se développe... ».

Avant même de devenir Ministre fran- çais des relations extérieures, Claude CHEYSSON, alors qu'il était chargé des rapports avec les pays du tiers monde au sein de la C.E.E., avait formulé ce point de vue sous un titre significatif : « Pour la croissance, un New Deal Pla- nétaire » (1). L'enchaînement du raison- nement est on ne peut plus clair : si le chômage augmente et la croissance stagne, c'est parce que la demande mondiale est trop faible. Il faut la relan- cer. A l'intérieur de nos frontières natio- nales, mais surtout au-delà, en « débordant les pays industrialisés concurrents qui connaissent les mêmes problèmes que nous... Dans la période actuelle, y a-t-il marchés plus avides que ceux du tiers monde ? » Ces pays veulent se dévelop- per, et pour ce faire, « ils devront tout importer... Déjà 40% de tout le matériel ferroviaire, un tiers de tout l'équipe- ment électronique produit en France, sont vendus aux pays en voie de déve- loppement, un Airbus sur trois y est placé » (1). Ces exportations, dit Claude CHEYSSON, il faut les « sécuriser », les « accroître », les « orienter » vers celles de nos industries qui ne tournent pas à pleine capacité ». Cent milliards de francs investis dans le tiers monde, précise-t-il, c'est chez nous 1% de croissance en plus. Et c'est en expor- tant que nous créerons des emplois pour les chômeurs. De l'argent ? « Il n'y en a jamais eu autant de disponible sur le marché mondial ». Ce qui manque, c'est la volonté politique de nos états.

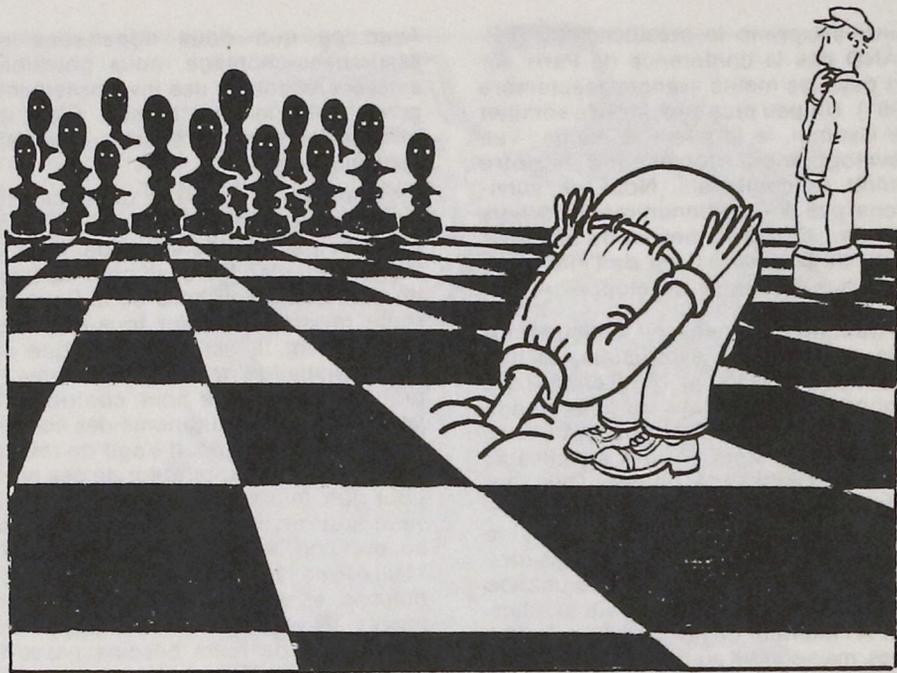
(1) « La contribution du tiers-monde à la relance de l'économie mondiale », *Studia Diplomatica*, février 1978, Bruxelles. Voir aussi *Le Monde*, 30 avril 1981.

Avec ce que nous dépensons en assurances-chômage, nous pourrions amorcer la pompe des investissements privés dans le tiers monde. C'est du « Keynésianisme à l'échelle mondiale qu'il faut faire ».

Certes, on a pu parler un instant de favoriser le « développement autocen- tré » des pays du tiers monde. Mais le thème d'un plan Marshall pour les pays du tiers monde au bord de la Banque- route revient vite. Pour tous ceux qui l'empruntent, il est bien clair que ce plan Marshall-là ne doit pas, comme le précédent du même nom, contribuer à la reconstruction autonome des écono- mies du tiers monde. Il s'agit de réacti- ver le potentiel exportateur de ces pays pour que, leur solvabilité étant de nou- veau assurée, ils puissent se précipiter au portillon de nos précieux étalages. Mais est-ce justement ce que nous pro- duisons et savons produire dont on besoin les peuples de ces pays ? La satisfaction de leurs besoins passe-t- elle par une plus grande participation aux échanges économiques mon- diaux ? N'est-ce pas au contraire leur incorporation forcenée et subalterne à ces échanges qui paralyse tout effort d'auto-suffisance viable ? Ne sont-il pas démunis d'abord parce que leurs res- sources sont utilisées pour satisfaire la demande des plus solvables, celle notamment des pays riches ? Autant de questions que cette approche du tiers monde comme bouée de sauvetage du nord se dispense de poser.

Une raison à cela : le monde est perçu comme système où chaque par- tie est de plus en plus interdépendante de l'autre. Qui contrôle la Banque Mon- diale et le F.M.I. ? (1). Qui est endetté et qui est débiteur ? Qui consomme et gaspille l'énergie à l'échelle planétaire ? Quels sont les produits dont les prix se détériorent le plus à l'échelle internatio- nale ? Où se trouvent les principaux

(1) Le F.M.I. est une institution financière inter- nationale étroitement contrôlée par les pays indus- trialisés capitalistes. Il a la charge notamment d'imposer des politiques économiques et sociales ultra-libérales dans les pays dont le niveau d'en- dettement est trop élevé.



actionnaires des firmes multinationales ? Dans quels pays rapatrient-elles leurs bénéfiques ? Où sont les plus gros fabricants et fournisseurs de canons ?

Tous ces déséquilibres structurels sont gommés par la théorie de l'interdépendance. Et les pays riches les plus lucides (1) peuvent jouer le rôle de père se mettant généreusement à la portée de ses enfants : vous êtes indépendants désormais. Et bien augmentons nos échanges. Au lieu de vous faire des cadeaux, faisons ensemble des affaires. L'intensification de nos rapports mutuels ne pourra qu'être bénéfique pour les deux parties. Vous êtes dépendants de nous européens pour les débouchés de vos produits miniers et agricoles. Nous, européens, dépendons de vous pour nos marchés et nos approvisionnements stratégiques en matières premières. Voilà le monde soudain débordant d'harmonie ! Pourtant, affirmer une telle interdépendance, n'est-ce pas une façon de se voiler pudiquement la face ? N'est-ce pas une façon de gommer soigneusement la dépendance

du sud ? Entre partenaires inégaux, l'accroissement des échanges entraîne normalement un accroissement de l'inégalité. Sauf à prendre les mesures exigées par une plus grande justice. Mais quels ont été les résultats de la multitude de conférences qui ont ponctué 15 ans de monologue Nord-Sud ? Plutôt que de satisfaire les exigences des pays non alignés ou du groupe des 77, nous paraissions leur répondre : oui, il faut que se reproduisent et s'intensifient les relations que nous avons eu jusqu'à présent (2).

Le développement fondé sur une ouverture incontrôlée vers l'extérieur est, en général, celui-là même qui a permis dans de nombreux pays, l'apparition de minorités vivant à l'occidentale, du dénuement du monde urbain et du travail du monde rural.

(1) Certains pays industrialisés, comme les U.S.A. ou la Grande-Bretagne, jouant pour leur part la carte de la croyance aveugle aux bienfaits du marché.

(2) Le groupe des 77 désigne au sein du système des Nations-Unies, l'ensemble des pays du tiers-monde (119 Etats).

Au-delà de ces questions financières, c'est la question de la nature même de notre crise économique qui est posée. Quels nouveaux débouchés peuvent s'ouvrir à un appareil industriel — celui du nord — conçu pour assurer des productions qui sont, par nature, incapables de satisfaire les besoins de la majorité de la population du globe? Si l'objectif d'un plan Marshall pour le tiers monde a un sens, ce ne peut être que par une réorientation de notre appareil de production :

— qui diminue la pression que le Nord exerce sur les ressources non renouvelables du sud — mines, énergies

— et les terres agricoles ;

— qui adapte nos productions aux besoins les plus pressants des régions sous-développées.

Dans de nombreux secteurs industriels, cela signifie la reconversion vers des productions durables, peu coûteuses en maintenance, adaptées au savoir-faire et aux qualifications techniques des partenaires. Cela signifie, la diminution du gaspillage des matières premières dont beaucoup viennent de ces pays appauvris. En Agriculture par exemple, nous importons, à grands frais, des matières riches en protéines pour nourrir le bétail. Ce faisant nous verrouillons toute possibilité d'auto-suffisance alimentaire dans des pays comme le Brésil, le Sénégal. Une fois nos productions animales réalisées, nous cherchons encore, par aide alimentaire interposée, à développer les débouchés pour nos excédents de lait dans le même tiers monde.

On le voit, c'est toute une conception du profit, de la rentabilité des entreprises, du niveau de vie chez nous qui est heurtée de plein fouet par la nécessité des transformations à engager à l'échelle des relations nord-sud. Les gouvernements, et singulièrement le gouvernement socialiste de la France, ont un rôle fondamental à jouer dans l'éducation de l'opinion publique. Plutôt que de scruter l'horizon du côté des Etats-Unis pour voir poindre une hypothétique reprise qui annoncerait le

retour de la croissance perdue, les pouvoirs publics auraient tout avantage à engager une politique qui dans tous les domaines (agricole, industriel, armement, recherche) crée les conditions d'une transformation concrète de nos rapports avec le tiers monde. Le développement auto-centré ne doit pas être un thème pour fleurir une politique de coopération immobile. C'est une exigence ici et là-bas.

Mais nous aurions tort de tout attendre, dans ce domaine comme dans d'autres, de l'imagination et de l'action des gouvernements. Tant que des forces sociales organisées n'auront pas, dans les pays développés, pris en compte le constat de la situation internationale et des impasses vers lesquelles nous continuons de nous engager gaillardement, tant que ces forces sociales n'auront pas fait de la dimension internationale une dimension clé de leur action, rien de sensible ne pourra bouger.

Déjà, dans de nombreux pays d'Europe, des associations privées de coopération internationale prennent, localement, des initiatives pour que s'infléchissent les rapports que nous entretenons avec le tiers monde (1). Il importe que ces actions soient mieux coordonnées, qu'elles se fixent des objectifs mesurables. Mais il importe surtout que ces actions soient également le fait de tous les acteurs qui interviennent au sein du monde du travail. La mise en relation des travailleurs du nord et du sud ne doit plus être le seul fait d'organisations internationales, syndicales ou pas, qui fonctionnent trop souvent sur elles-mêmes, sans prise sur les réalités quotidiennes. Parce que le système économique s'est mondialisé, le défi est immense qui s'oppose aux forces sociales opérant encore à l'échelle nationale. Le Mouvement ouvrier a été comme pris de court

(1) Sur ce point, voir les propositions de Charles Condamines et Jean-Yves Carfantan, dans *Vaincre la faim, c'est possible*. Editions du Seuil, Paris, 1983 (à paraître en mai).

par cette mondialisation et la crise a provoqué un replis méfiant à l'intérieur des frontières nationales ou européennes. Certes, certains commencent à dénoncer l'apparition d'une sorte de club des riches où syndicats et patronat se réunissent pour défendre leurs intérêts communs contre les travailleurs du tiers monde (2). Certes, 1980 a vu la première conférence syndicale mondiale

(2) Voir par exemple la réaction d'Edmond Maire in *Le Monde diplomatique*, novembre 1978.

se réunir (à Belgrade) pour que les syndicats discutent de ces questions, qu'ils soient du nord ou du sud. Ces balbutiements ne suffiront pas si nous ne nous y mettons pas tous. Il est encore temps. Des actions de formation adaptées, des rencontres de salariés d'ici et de là-bas, la prise en compte de la dimension internationale dans les luttes ici, l'interpellation permanente des gouvernements doivent constituer les premiers pas d'un internationalisme à inventer.

Jean-Yves CARFANTAN



UNE EGALE UN

C'est le titre d'un tract du 17 mars 83 de la Section Syndicale d'entreprise de MOULINEX Caen. La lutte est possible sur l'égalité dans le travail entre femmes et hommes. Mais c'est une action de longue haleine car notre société vient de loin pour la place qu'y ont les femmes. Donc ci-dessous le tract de la section syndicale et ensuite les propositions C.F.D.T. d'un texte d'accord d'égalité des chances professionnelles chez MOULINEX.

Le 8 mars c'était la journée des femmes, date anniversaire de la première grève des femmes aux U.S.A. Certaines se sont étonnées de ne pas voir d'action C.F.D.T. cette journée.

Qu'en est-il ?

L'année dernière la C.F.D.T. avait fait des panneaux exposés devant le restaurant. Le travail fourni ainsi par les militantes n'a pas apporté de grosses réactions de la part du personnel. Nous avons donc décidé de ne rien faire le 8 mars de cette année.

A la demande de Yvette ROUDY (Ministre des droits de la femme), la Direction s'est engagée à négocier un accord sur « l'égalité des chances professionnelles des femmes ». La venue d'Y. ROUDY à Caen le 31 janvier avait pour but de servir de tremplin à cet accord.

La C.F.D.T. a donc travaillé sur cet accord et, après différentes réunions internes au niveau du groupe et de l'usine, réalisé un projet. Ce projet n'a pas encore été discuté avec la Direction. Il est diffusé auprès des syndiqués C.F.D.T., dans les panneaux d'affichage et à celles (ou ceux) qui en feront la demande.

Le contenu de nos propositions

Nous sommes partis d'une question :

Existe-t-il chez Moulinex des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'évolution professionnelle et la façon d'être traité ?

OUI : Mais ce n'est pas une évidence pour tout le monde.

Voyons cela de plus près :

— Les femmes sont pour la plupart des O.S. (68% chez Moulinex et 58% chez Seb) et administratives.

— Les O.S. hommes qui commencent à posséder par leur travail une compétence professionnelle ont plus de chances d'évoluer que les femmes. Il suffit de regarder autour de soi dans les ateliers et dans la hiérarchie.

— La formation professionnelle et la promotion sont plus ouvertes aux hommes qu'aux femmes, cela n'étant pas l'habitude de faire passer une femme professionnelle (ex. : régleur, cariste ou autre profession d'entretien). Là, on oriente le choix d'emblée vers un homme.

— A travail égal, le salaire est rarement égal. Exemple : Contrôleurs, chefs d'équipes, administratifs.

— Les femmes sont souvent victimes de mesures discriminatoires : lorsqu'elles revendiquent une promotion, compte tenu de leur « savoir-faire », elles sont mutées ou « renvoyées » à un travail moins compliqué.

— Les O.S. et les femmes en particulier sont toujours trimbalés d'un atelier à un autre sans aucune considération. Les hommes le sont beaucoup moins et

dans la plupart des cas avertis à l'avance. La C.F.D.T. avait d'ailleurs appelé, il y a 3 ou 4 ans, à un débrayage sur ce thème: ce fut un échec. Mais nous avons quand même réussi à diminuer les mutations du personnel de « la normale » en équipes, très nombreuses du temps d'AUBRY.

Nos propositions

Elles essaient d'améliorer la situation des femmes et de tendre à supprimer ces inégalités. Tout n'y est certainement pas, il faudra nous le dire. D'autres problèmes nécessitent une plus grande étude comme la garde des enfants (maladie, vacances, etc.), quoique cela devrait être un problème du couple et non propre aux femmes.

Propositions de l'Inter-C.F.D.T. Moulinex Accord d'égalité des chances professionnelles

PRÉAMBULE

Dans l'entreprise Moulinex, les femmes occupent en majorité des postes d'O.S. et d'administratifs. Le fait de faire un accord sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes pose donc le problème de ce personnel en général et leur possibilité d'évoluer dans une carrière professionnelle. Pour cela les parties signataires s'engagent à réduire ces inégalités en portant leurs efforts dans plusieurs domaines.

1°) Formation continue

1-1. Il est réservé sur le budget formation une somme pour financer les congés individuels de formation afin de permettre aux femmes en priorité de se former dans des branches professionnelles qui peuvent ne pas correspondre à l'activité de l'entreprise. Le salaire intégral sera garanti ainsi que la réintégration dans l'entreprise.

1-2. Afin de permettre une réelle évolution de carrière des O.S., la Direction s'engage à faire dans chaque établissement des stages de formation adaptés à l'activité de l'entreprise et destinés en priorité aux O.S. femmes.

1-3. Les commissions de formation devront débattre des modalités d'inscription du personnel, ainsi que du contenu des stages proposés par l'entreprise et des possibilités de promotion.

Un représentant syndical de chaque organisation représentative dans l'établissement assistera à cette réunion.

1-4. Le personnel suivant un stage de formation est assuré de conserver le poste de travail qu'il occupait auparavant sauf demande contraire de l'intéressé.

2°) Considération professionnelle des O.S.

2-1. Pour les besoins de l'activité de l'entreprise, le personnel est amené à changer d'atelier, de service ou de poste de travail (mutations internes). Ce sont les femmes qui sont les plus touchées par ces décisions. Les parties signataires reconnaissent que ces mutations entraînent une polyvalence professionnelle. Cette polyvalence sera sanctionnée pour les O.S. par le passage à une qualification de P 1.

2-2. Une ouvrière ne pourra pas, sans son accord être changée de poste de travail dès lors que le poste précédemment occupé doit être de nouveau utilisé par une autre personne sauf dans les cas 2-3.

2-3. — Période d'essais **au poste de travail** de 15 jours.

— Demande de changement de la part de l'intéressé.

— Suppression temporaire ou partielle de l'activité du poste de travail.

3°) Reconnaissance professionnelle

3-1. A partir du moment où leur «savoir-faire» leur permet quelques opérations de secrétariat, de professionnels (contrôleur, programmeur, etc.), les hommes ont plus de chances actuellement d'évoluer que les femmes.

3-2. Pour pallier aux disparités qui existent entre les différents postes de travail du personnel administratif, un questionnaire sera établi conjointement par la Direction et les organisations syndicales. Ce questionnaire, rempli par l'intéressé,

portera sur la définition précise des tâches actuellement effectuées, ainsi que sa classification actuelle et son salaire.

Délais d'application: 3 mois après la signature de cet accord. Il sera alors procédé sur l'ensemble du groupe à l'alignement des différentes classifications et salaires pour des tâches identiques.

3-3. Il sera procédé, lors des réunions des délégués du personnel, à l'examen régulier de ces postes répertoriés ou non, occupés en général par des femmes. La Direction s'engage à motiver sa décision en cas de refus de prendre en compte ce poste de travail et la qualification professionnelle de l'intéressée.

4°) Equivalence professionnelle

4-1. Des hommes ou des femmes exécutant le même travail n'ont pas toujours le même salaire, voire même qualification suivant qu'ils se trouvent dans des services, ateliers ou équipes différentes.

4-2. Il s'agit notamment des professions de contrôleur, régleur, administratif, chef d'équipe, contremaître.

4-3. Il sera procédé, lors des réunions des délégués du personnel, à l'examen de ces différences. La Direction s'engage à motiver sa décision en cas de refus d'aligner les personnes concernées.

5°) Les problèmes qui seront soulevés par le personnel féminin n'entraînera aucune mesure discriminatoire de la part de la hiérarchie, telles que mutations ou suppressions des opérations qu'il avait l'habitude de faire.

6°) Il est créé dans la société et reconnu comme telles les professions de contrôleurs, rotatrices et polyvalentes à la qualification de P 1.

7°) La Direction s'engage à répondre à toutes questions et statistiques mettant en évidence séparément les femmes et les hommes. Il sera procédé annuellement à l'évolution de ces statistiques dans les Comités d'Etablissement.

8°) Le personnel féminin a la possibilité de discuter de ses problèmes lors des réunions ayant lieu dans le cadre du droit d'expression.



FORMATION ECONOMIQUE DES ELUS DE COMITES D'ENTREPRISE

Dans le cadre des lois AUROUX, le CISE organise une session de 5 jours de Formation économique du 3 au 7 octobre 1983.

Programme :

Initiation aux mécanismes économiques et comptables de l'entreprise.

Objectifs :

— Faciliter et améliorer l'intervention des élus de C.E. sur les décisions économiques de l'entreprise.

— Prolonger l'intervention de l'expert comptable du C.E.

— Acquérir un minimum d'outils indispensables à l'analyse de l'entreprise.

Programme :

— Initiation aux mécanismes comptables à partir d'un jeu pédagogique et familiarisation avec les documents comptables de l'entreprise.

— Présentation et analyse du bilan du compte d'exploitation et de pertes et profits.

— Interprétation et analyse des résultats et de l'activité à partir des éléments comptables : production, valeur ajoutée, profit brut, autofinancement...

— Mesure et interprétation des équilibres financiers de l'entreprise : emplois, ressources, fonds de roulement, trésorerie...

Ce module est ouvert à des élus isolés.

Organisation :

Durée : 5 jours.

Lieu : PARIS - AGECA, 177, rue de Charonne, 75011 PARIS.

Participants : de 15 au minimum.

Coût : hors hébergement et transport des stagiaires : 190 F par jour/stagiaire, soit 5 jours : 950 F.

SOMMAIRE

- P.M.E. : résultat sur les salaires 3-4
- Dossier : pour un développement avec les P.V.D. 5 à 10
23 à 28
- Dossier : Droits nouveaux 11 à 14
19 à 22
- Congé individuel de formation 15 - 18
- Une égal un 29 à 31

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

- Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

- Le directeur de la publication :
Jean-Louis FOUCAUD

Composition et Impression :

Est-Imprimerie,
Z.A.C. Toumebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 61 F par an.

- C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163