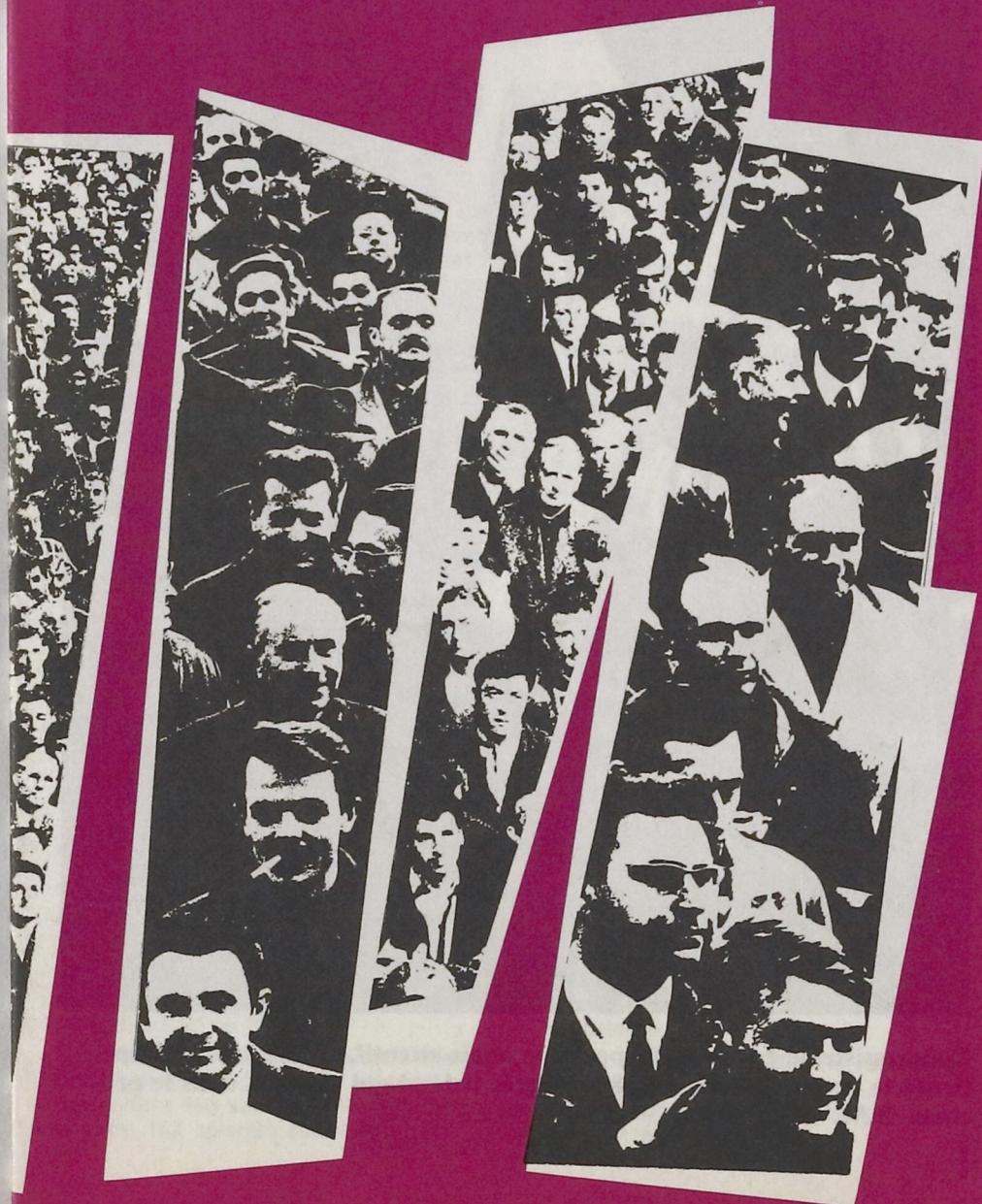
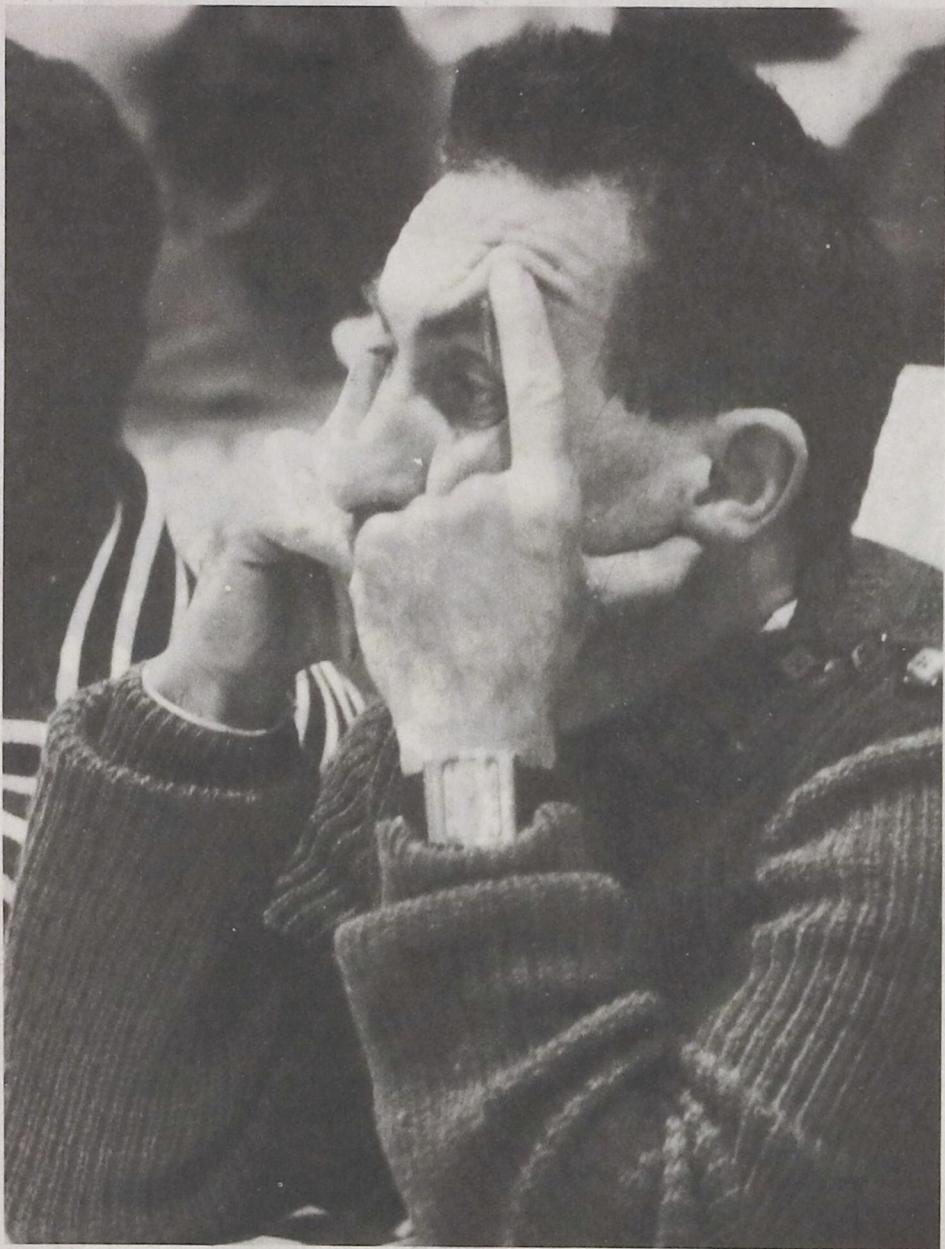


FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.

bulletin du militant

N° 217 - FEVRIER 1981





Congressiste de La Rochelle perplexe, mais attentif, attendant avec impatience le compte rendu du 38^e Congrès fédéral qui paraîtra dans le prochain B.M. Mensuel !

UNITE + ACTION = RESULTATS L'EXEMPLE DU CONFLIT CORECI

L'unité est bien mal en point, ne serait-il donc plus possible de mener l'action unitaire dans les entreprises ? Voici heureusement un exemple qui prouve que cela est possible !

CORECI est une petite entreprise de construction électrique et électronique employant 178 salariés à Lyon.

En septembre, la section C.F.D.T. avec la C.G.T. décide une enquête salaires pour avoir une connaissance précise de la réalité dans l'entreprise, des inégalités et pouvoir élaborer des revendications.

59 % du personnel hors cadres répondent à l'enquête dont 73 % des ouvriers et 71 % des techniciens.

Le salaire moyen des 91 travailleurs ayant répondu est de 4173 F.

En 1979, pour les 10 plus hauts salaires CORECI, le salaire moyen mensuel s'est élevé à 15 956 F.

Pour l'O2 B, il a été de 2 715 F soit un rapport de 5,9.

Les résultats de l'enquête font apparaître :

— un éventail des salaires considéré comme injuste et trop large avec des écarts importants dans les mêmes coefficients (plus de 28 %).

— sur la politique salariale de la direction à travers 3 grilles de salaires qui permettent 163 salaires différents pour environ 153 salariés concernés !

Des revendications sont alors formulées :

300 F d'augmentation en somme égale pour tous pour :

- Le maintien du pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel ;
- l'amélioration du pouvoir d'achat de tous les salaires inférieurs à 7 500 F à ce jour ;
- pour la réduction substantielle des inégalités et disparités de salaire par une grille unique de salaires ramenant l'éventail hiérarchique de 1 à 5.

Des propositions d'action sont faites au personnel pour discuter des revendications (assemblée générale).

Le 4 novembre des débrayages commencent d'abord, des 1/2 journées, puis 24 heures reconductibles jusqu'au 21 novembre, soit au total 85 heures de grève avec 50 % du personnel dont 80 % des productifs.

La direction se décide après 10 jours de conflit à ouvrir des négociations.

Tous les jours une assemblée générale réunit l'ensemble des grévistes pour une information sur l'avancée du conflit, mais pour mener le débat et la réflexion, soit en A.G., soit par groupes ayant chaque initiative et décision importante.

Une réunion quotidienne rassemble ainsi tous les délégués. La direction compte sur l'épuisement des grévistes, mais en vain.

La négociation aboutit donc le 1^{er} décembre 80 à l'accord suivant :

1) **UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE** de 2,3% avec un plancher de 114 F favorisant tous les salaires inférieurs à 4972 F.

2) **LA REDISTRIBUTION DE LA PRIME DE BONS RÉSULTATS 1980** qui variait à l'origine dans un rapport de 1 à 3 sous une forme atténuant sa hiérarchisation de 1 à 2,3, soit un minimum de 1 050 F et un maximum de 2 450 F.

3) **UNE AMÉLIORATION** de pouvoir d'achat de 55 F/mois pour tout le personnel sauf les cadres.

4) **UN ACCORD GARANTISSANT** les modalités de maintien et d'amélioration de pouvoir d'achat sur la base de l'indice INSEE.

— Provision en début de chaque trimestre ;

- augmentation générale trimestrielle ;
- contrôle du pouvoir d'achat en masse salariale ;
- amélioration du pouvoir d'achat deux fois par an conditionnée par les possibilités de l'entreprise, appréciée et discutée avec les représentants du personnel ;
- la révision des grilles de salaires CORECI.

Ces acquis répondent aux principaux objectifs de la lutte. En 1980, le pouvoir d'achat est maintenu pour tout le personnel. Il est amélioré de façon différenciée, afin de privilégier les bas salaires. Ainsi, en 12 mois, le salaire minimum CORECI a progressé de 21,9% passant de 2 606 F à 3 176 F. Enfin, des garanties ont été obtenues pour faire échec au plan d'austérité qui nous était promis.

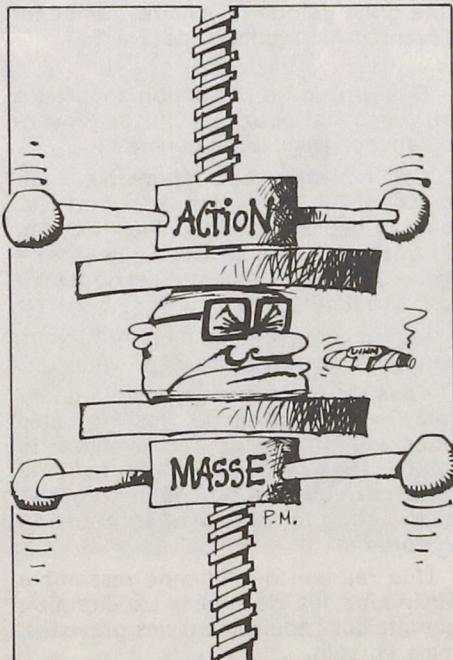
D'autre part, les travailleurs sortent renforcés par leur lutte tant au niveau de leur solidarité (entre ouvriers, employés, techniciens), de la prise de conscience de leurs problèmes, qu'à celui de leur confiance dans l'action syndicale qui se traduit chez CORECI par une pratique d'unité permanente entre les sections C.G.T. et C.F.D.T.

C'est ainsi que la lutte continue. Après être arrivés aux 40 heures sans perte de salaire au 1^{er} janvier 1980, 30% du personnel à l'appel des sections C.F.D.T.-C.G.T. refusent de récupérer les ponts de 1980 depuis cette date à raison d'une 1/2 heure de grève par semaine. Depuis le 24 novembre, ce refus s'est amplifié permettant d'améliorer le rapport de force pour obtenir les ponts chômés et payés en 1981.

OUI, IL EST POSSIBLE DE LUTTER OFFENSIVEMENT CONTRE LES INÉGALITÉS POUR MAINTENIR ET AMÉLIORER LES GARANTIES COLLECTIVES.

OUI, DANS L'UNITÉ ET LA CLARÉTION PEUT GAGNER ET AVANCER VERS PLUS DE JUSTICE.

Et cela tout en développant la C.F.D.T. (5 adhésions nouvelles).



SOLIDARITE AVEC LES TRAVAILLEURS ET LE PEUPLE ARGENTIN

En Argentine, des milliers de militantes et de militants disparaissent, enlevés dans la rue, à leur domicile par les forces de police ou l'armée ou par des commandos fascistes issus de ces forces, beaucoup sont assassinés, mais d'autres restent détenus dans les pires conditions, torturés, humiliés.

Depuis quelques années, des mères mais aussi des parents de disparus manifestent inlassablement sur la place de Mai de Buenos-Aires pour la réapparition en vie et liberté de tous les prisonniers et séquestrés de la junte.

La dictature argentine, responsable de la destruction de la plupart des conquêtes syndicales du mouvement ouvrier depuis 1976 (liquidation de la centrale des travailleurs, interdiction du droit de grève, etc.) essaye actuellement de liquider les revendications les plus importantes, des conventions collectives comme celles des syndicats de journalistes, des employés d'assurances et bancaires, d'attaquer des secteurs comme les cheminots ou les métallurgistes.

Vous trouverez ci-dessous la reproduction d'une carte postale éditée à l'initiative de toutes les organisations de solidarité argentines et en soutien aux mères de la Plaza de Mayo et à la commission de parents de détenus, qui, malgré les dures conditions de répression continuent à lutter pour la liberté des prisonniers politiques et l'apparition des détenus disparus, sains et saufs.

Vous pouvez découper cette reproduction, la coller sur un carton blanc ou la glisser dans une enveloppe pour l'envoyer à:

COMISION DE FAMILIARES
DE PRESOS Y DESAPARECIDOS
Corrientes 1785 - 5^e Piso « J »
1042 - CAPITAL FEDERAL ARGENTINE
ou
MAPLAMA - CASA de las MADRES
de PLAZA de MAYO
URUGUAY 694 - 2^e Piso
CAPITAL FEDERAL ARGENTINE

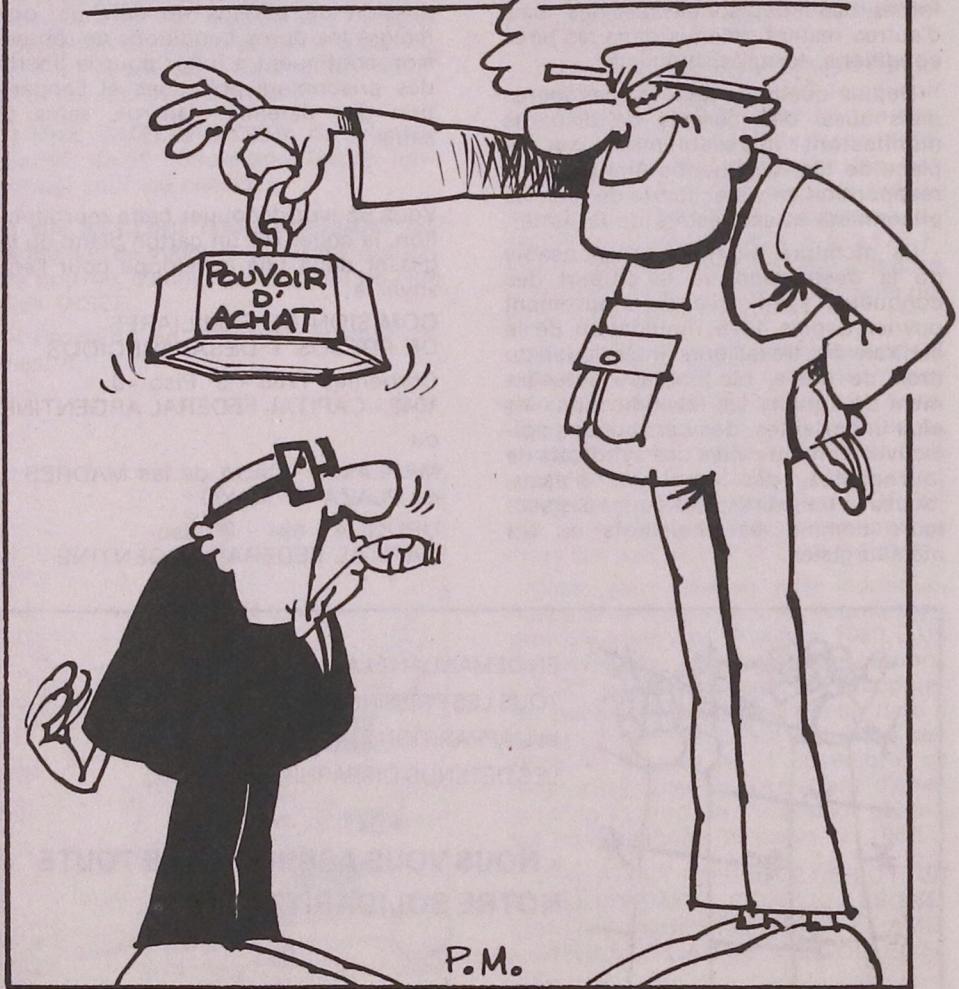


EN DEMANDANT LA LIBERATION DE
TOUS LES PRISONNIERS POLITIQUES
et L'APPARITION EN VIE DE TOUS
LES DETENUS-DISPARUS,

**« NOUS VOUS ASSURONS DE TOUTE
NOTRE SOLIDARITE »**

signature

JE CROIS QU'IL SERAIT DANS VOTRE
INTÉRÊT DE VOIR LE POUVOIR D'ACHAT
NE PAS BAISSE ...



LE TRAVAIL POSTE:

UN MODE DE TRAVAIL QUI S'EST DEVELOPPE ET QUI AURA TENDANCE A LE FAIRE DE NOUVEAU

Pour des raisons économiques (investissements très importants) ou techniques (difficultés sérieuses à arrêter certaines installations) ou encore de sécurité des hommes et des machines, le travail en continu est largement développé dans certains secteurs de l'industrie, telle la sidérurgie par exemple.

La concurrence, qui pousse les entreprises dans la course à la compétitivité, est un facteur important de développement de ce type de travail. Aujourd'hui, cette évolution n'est pas toujours évidente, car des baisses de production la retardent ou l'arrêtent, mais que l'activité industrielle se redresse et nous en constaterons l'ampleur.

Le travail en continu, c'est quoi ?

Il vise à assurer le fonctionnement, la surveillance, le contrôle d'installations diverses, toutes les heures du jour et de la nuit et cela toute l'année, dimanches et jours fériés compris. Pour des raisons de maintenance des installations et de gestion des congés payés, de plus en plus des installations « feux contin-

nus » s'arrêtent pendant quelques semaines l'été.

Les conditions actuelles du travail en continu

Pour assurer la continuité du travail, le personnel est réparti en 4 équipes (chaque jour 3 d'entre elles sont au travail 3 fois 8 heures et une est au repos).

L'horaire hebdomadaire moyen qui découle de ce cycle de travail est de 42 heures.

Pour trouver le personnel nécessaire à ce genre de travail, l'action syndicale a d'abord contraint le patronat et les pouvoirs publics à compenser les astreintes importantes qu'il représente en argent :

- 9 à 11% de majoration du salaire mensuel ;
- indemnité de « panier de nuit » ;
- majoration à 100% des heures du dimanche ;
- majoration à 200% des heures des jours fériés ;
- majoration de 11% des heures de nuit.

Au total, une différence de salaire à catégorie et ancienneté égale de l'ordre de 30 à 40 %.

Ces dernières années, la nature de ces compensations d'astreintes est de plus en plus remise en cause par les travailleurs, l'action syndicale débouche maintenant sur des réductions supplémentaires du temps de travail. C'est ainsi que les luttes des années 70 ont contraint le patronat à ramener la durée moyenne hebdomadaire à 40 heures par attribution de journées de repos supplémentaires (1 toutes les 4 semaines) et à augmenter la durée des congés payés de ces travailleurs (souvent 3 jours supplémentaires).

MALGRÉ CES AMÉLIORATIONS OBTENUES PAR L'ACTION SYNDICALE, LA SITUATION DES TRAVAILLEURS EN FEUX CONTINUS EST SCANDALEUSE.

Ils travaillent le jour et la nuit, mais aussi 3 dimanches sur 4, 3 jours fériés sur 4 et ils sont nombreux à effectuer soit des travaux pénibles, ou dans des conditions difficiles (insalubrité, chaleur, intempéries, bruit, etc.).

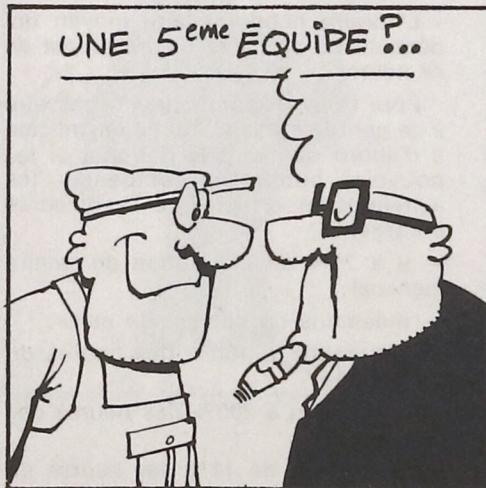
La plupart du temps, ils doivent travailler 56 heures avant d'obtenir leur repos hebdomadaire (7 jours ou nuits à 8 heures).

Aujourd'hui, compte tenu de la durée moyenne du travail en France, du marché de l'emploi, continuer à faire exécuter du travail continu dans les conditions actuelles est une des plus grandes inégalités auxquelles nous sommes affrontés, il faut la faire connaître et la dénoncer.

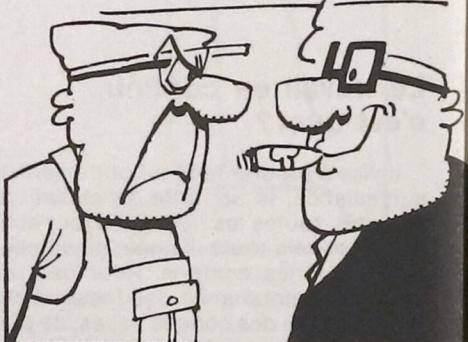
Les conséquences d'une telle situation !

Elles sont multiples et graves, citons-en quelques-unes :

- altération importante de la santé ;
- difficultés nombreuses qui diminuent la vie familiale et sociale ;
- nombreux problèmes dans la vie sexuelle ;
- coût indirect important de ce travail (essentiellement à la charge de la Sécurité sociale à cause des maladies et des accidents).



VOYONS, AVEC 4 ÉQUIPES
ON PEUT ENVISAGER DES
DEMI-FINALES ET UNE
FINALE ...



Vers quoi faire évoluer cette situation ?

Toutes les structures de la F.G.M., mais aussi un nombre croissant de travailleurs refusent la seule indemnisation financière des astreintes liées à ce cycle de travail.

Prenant appui sur cette évolution que nous avons permis, il faut d'une part diminuer les astreintes de ce type de travail et obtenir des mesures qui atténuent sérieusement leurs conséquences sur la vie individuelle et sociale des travailleurs concernés.

Diminuer les astreintes

C'est diminuer le travail de nuit, des dimanches, des jours fériés. Pour obtenir des améliorations sur cet aspect, nos revendications doivent viser deux axes essentiels :

- limiter à son strict minimum le travail en feu continu (moins de travailleurs concernés) ;
- abaisser la durée du travail pour que les astreintes pèsent moins sur les travailleurs.

La première proposition est difficile à prendre en compte, au niveau de l'action, le rapport de force n'est pas facile à construire, mais il n'est pas impossi-

ble en effet dans plusieurs entreprises, la mobilisation des travailleurs a été telle qu'elle a permis de limiter, voire de stopper le travail en feu continu.

La deuxième proposition, c'est l'obtention de la 5^e équipe. Faire avec 5 équipes le travail actuellement réalisé avec 4. C'est diminuer les astreintes puisqu'il y aura moins de postes de dimanches, de jours fériés, de nuits, travaillés, des cycles de travail plus courts (40 heures au lieu de 56 heures).

La 5^e équipe, c'est aussi davantage de repos qui représente des compensations non négligeables aux astreintes restantes.

Comment faire évoluer la situation actuelle ?

Des grèves très dures, importantes et longues ont eu lieu pour obtenir la 5^e équipe, mais nous n'y sommes pas encore parvenus de façon généralisée dans la métallurgie, alors que des accords ont été conclus sur cette base dans d'autres secteurs industriels, mais le plus souvent à un certain point d'avancement d'un processus de réduction progressive du temps de travail.

Nous devons nous interroger sur notre façon d'aller à la 5^e équipe.

Peut-on garder clair, crédible et mobilisateur l'obtention de la 5^e équipe et envisager d'y aller par étape ?

Comment faire pour que les conflits qui se déroulent sur cette revendication :

- constituent autant d'avancées concrètes vers la satisfaction de l'objectif ?
- soient autant d'éléments d'un rapport de forces qui permette l'ouverture et le déroulement de négociations ?
- soient coordonnées pour atteindre à plus d'efficacité ? ...

L'heure est à l'action pour avancer vers l'obtention de la 5^e équipe qui serait une amélioration des conditions de travail de ceux qui sont contraints de faire ce cycle de travail, mais aussi un moyen non négligeable de défense de l'emploi, car c'est bien une revendication créatrice d'emplois.



CONDITIONS DE TRAVAIL :

LES INTERIMS

Quelle que soit la branche professionnelle à laquelle on appartient, métallurgie, bâtiment, commerce, autres administrations, on a pu constater depuis une vingtaine d'années et avec une accélération évidente dans la dernière décennie, la prolifération d'entreprises ou d'agences intérimaires. Partout où il y a eu fermeture d'un commerce (alimentation, café-restaurant), la reprise est faite par une entreprise intérimaire, dirigée par un gérant ou un chef d'agence dont on a pu constater à de nombreuses reprises leur incomptérence technique du fait de la variété des travaux à traiter, leur insouciance face aux problèmes d'hygiène, de sécurité, de conditions et d'accidents du travail subis par leur personnel, pas plus qu'ils ne sont préoccupés par la formation à la sécurité de ces mêmes travailleurs.

Cela correspond à une stratégie patronale qui tient à multiplier certaines formes de contrats, pour réduire au maximum les frais et augmenter la productivité de tous. Ils concernant les salariés, employés qui ne sont pas partie intégrante de l'entreprise.

Dans cette nouvelle forme de travail, il est nécessaire de distinguer les quatre types de contrats gérant ces travailleurs.

L'intérim est une forme de contrat, légalisé par la loi du 3 janvier 1972, mais bien avant cette date, les entreprises et agences de travail temporaire existaient en nombre important.

10

Le contrat lie le travailleur à l'entreprise de travail temporaire, qui l'envoie en **mission** pour une durée déterminée dans l'entreprise utilisatrice.

La sous-traitance : ce sont les entreprises de prestations de services qui placent de façon permanente ou temporaire leurs salariés dans l'entreprise utilisatrice.

Dans une entreprise, plusieurs professions peuvent être concernées par la sous-traitance.

Les contrats à durée déterminée : ce sont des contrats qui comportent un terme certain et fixé avec précision dès sa conclusion.

La loi du 3 janvier 1972 a facilité l'utilisation pour l'employeur de ce type de contrat dans lequel le salarié se trouve sans emploi, sans bénéficier de la législation sur les licenciements.

Les hors-statuts de la fonction publique : dans cette catégorie nous retrouvons l'ensemble des salariés de l'administration auxquels ne s'applique pas le statut de la fonction publique : contractuels, auxiliaires, vacataires, stagiaires, etc.

Ces quatre catégories définissent de nouvelles formes de salariat épaulées par une législation spécifique et qui échappent aux protections prévues dans la législation sociale en vigueur et les conventions collectives.

Elles correspondent aussi à une stratégie patronale de développement d'une plus grande mobilité de main-d'œuvre et une adaptabilité de la force de travail aux besoins de restructuration économique.

Pour le travailleur intérim, c'est être pris en sandwich entre un employeur légal et un employeur réel.

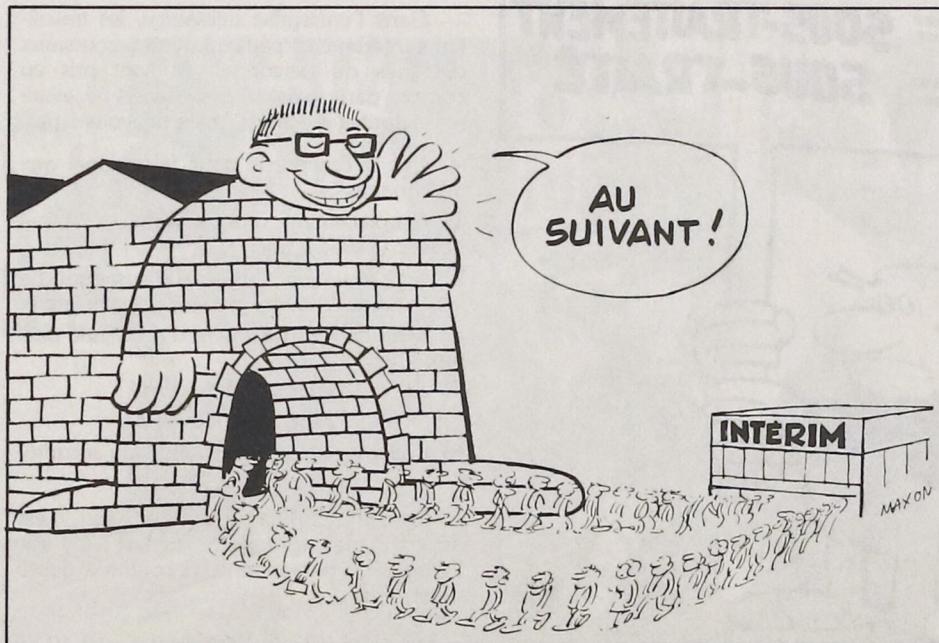
Si la réalité du travail temporaire est mal connues, le risque de l'accident du travail l'est encore plus mal.

Or on constate d'après des estimations très sérieuses que le taux d'accidents du travail des travailleurs temporaires est 2 fois supérieur au taux moyen d'accidents du travail de l'ensemble des salariés.

Le risque d'accidents du travail dans les entreprises de travail temporaire n'est pas un phénomène uniforme.

Il dépend de l'activité de ces entreprises qu'elles appartiennent au bâtiment, à la métallurgie ou la chimie, ce personnel est exposé aux accidents du travail, aux maladies professionnelles comme le personnel normal de l'entreprise. Mais, il apparaît au travers des enquêtes accidents du travail, qu'il est plus souvent victime pour diverses raisons :

- manque de formation professionnelle,
- manque d'information sur les risques propres au poste de travail qu'il occupe provisoirement dans l'entreprise. Bien que la loi du 6.12.76 oblige l'entreprise utilisatrice à former convenablement à la sécurité les travailleurs intérimaires qu'elle utilise,
- l'absence de formation à la sécurité,
- l'inadaptation à l'emploi exercé,
- les conditions particulières de sécurité faites par l'entreprise utilisatrice aux entreprises intérimaires, ainsi qu'aux problèmes d'encadrement de ces travailleurs intérimaires envoyés en renfort ou en remplacement l'intérimaire n'est pas toujours une person-



ne en plus, mais un travailleur à la place d'un autre,

- la durée du travail,
- l'absence de moyens de protection,
- l'exposition à certains produits qui peuvent être à l'origine de maladies professionnelles, ces salariés peuvent subir des commencements d'intoxications qui ne se révèleront que bien plus tard, l'or qu'ils auront quitté depuis longtemps l'entreprise, ce qui rend difficile d'établir une corrélation entre la maladie et le travail auquel ils ont été exposés. Il devient donc presque impossible d'établir une relation de cause à effet.

En résumé, les difficultés et problèmes qui se posent vis-à-vis de la prévention dans les entreprises de travail temporaire, sont dûs essentiellement :

- à la courte durée du contrat de travail,
- à la faible qualification de la main d'œuvre et surtout à son inadaptation aux postes de travail (inaptitude physique ou professionnelle),
- à la nature des travaux souvent pénibles et insalubres, souvent refusés par le personnel de l'entreprise utilisatrice,
- à la méconnaissance des risques liés à ces travaux (inexpérience, méconnaissance du poste de travail),
- à l'insuffisance de l'encadrement et de la médecine préventive,
- à l'absence de formation.

Ce qu'il faut savoir

— Les délégués du personnel sont autorisés légalement à contrôler les registres d'entrée et de sortie du personnel, ainsi que les registres du personnel intérimaire.

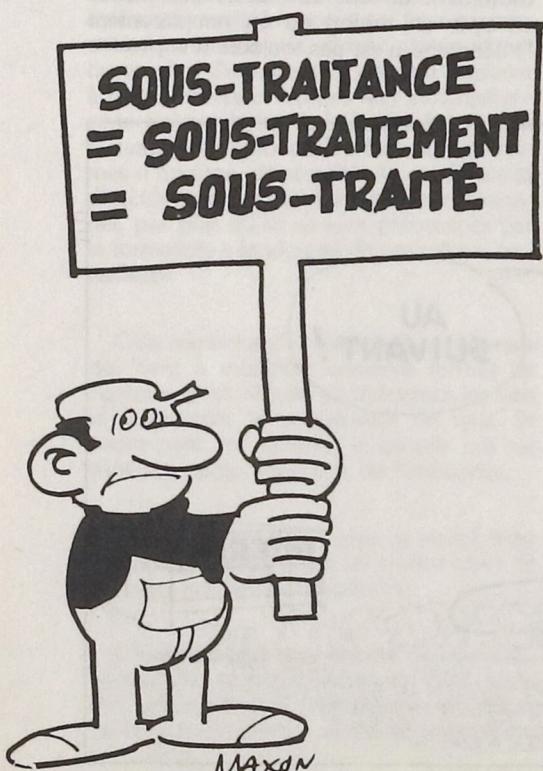
— Dans l'entreprise utilisatrice, les travailleurs intérimaires peuvent avoir recours aux délégués du personnel. Ils sont pris en compte dans le calcul des effectifs nécessaires à toutes élections, mais ne votent pas.

— Les 6 cas précis pour faire appel aux intérimaires :

- 1) remplacement d'un salarié permanent absent (maladie, etc.) ;
- 2) remplacement d'un salarié suspendu de son contrat de travail (service militaire, etc.) ;
- 3) délai de remplacement d'un salarié partant ;
- 4) surcroît occasionnel d'activité ;
- 5) création d'activités nouvelles ;
- 6) travaux urgents pour raison de sécurité.

Prendre connaissance, si ce n'est déjà fait, de la loi de 3 janvier 1979 sur l'emploi du personnel sous contrat à durée déterminée.

Liaison sociale n° 4724 du 3 janvier 1979.



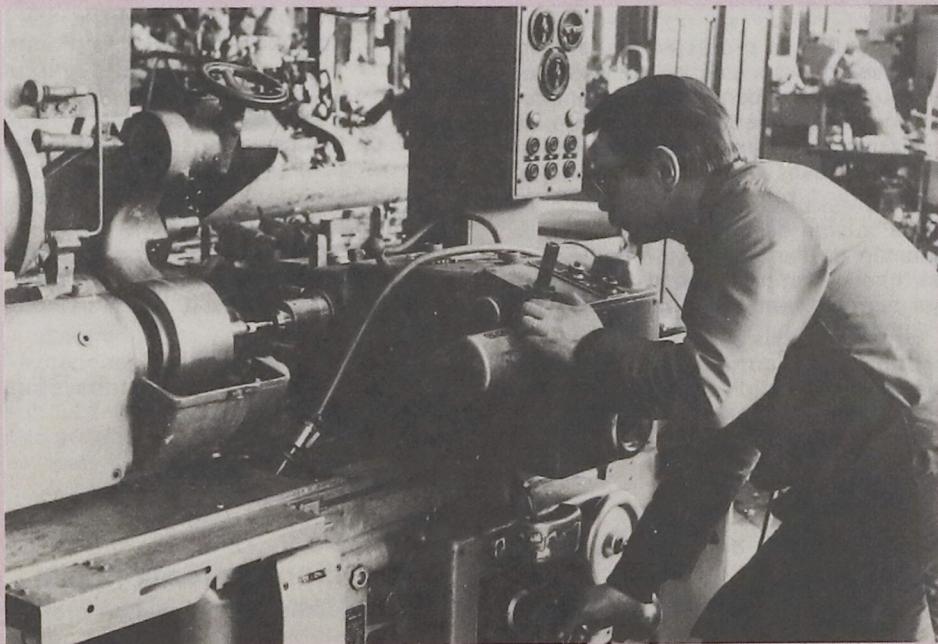
L'ORIENTATION ET LA RECONVERSION DES ADULTES

Après des rapports, courant 1979, sur l'insertion professionnelle des handicapés, la conversion des entreprises industrielles, le Conseil Economique et Social (C.E.S.) a débattu les 25 et 26 novembre 1980 d'un rapport sur «l'orientation et la reconversion des adultes» (1).

Ce rapport, confié à la section du travail et des relations professionnelles, a

été présenté par Jean-Paul MURCIER, secrétaire confédéral C.F.D.T. responsable du service juridique.

Le contenu de ce rapport d'une part, et l'avis adopté à l'unanimité du C.E.S. d'autre part, peuvent être d'un grand intérêt pour notre action syndicale au moment même où le Congrès de la F.G.M. retient parmi ses axes essentiels d'action, l'emploi, les réponses industrielles, la formation continue.



L'importance du sujet, la qualité du travail, la diversité des situations et des expériences, l'échec des reconversions, le lien nécessaire entre orientation professionnelle et formation professionnelle continu, entre orientation professionnelle et placement, ont obligé le patronat à faire des concessions. La déclaration de son groupe, annexée à l'avis du C.E.S. (voir encadré) est significative.

C'est pourquoi, nous publions ci-dessous de larges extraits de cet avis afin de permettre aux militants de s'en inspirer pour alimenter leur action quotidienne et faire ainsi prendre en considération les «propositions importantes» et «novatrices» de ce texte, notamment celles relatives à:

- la reconnaissance d'un droit à l'orientation professionnelle continue et aux conditions de sa mise en œuvre;**
- la création de maisons de l'emploi.**

EXTRAITS DE L'AVIS DU C.E.S.

L'orientation professionnelle n'est pas une fin en soi, parce qu'elle est aide et soutien à la recherche d'un emploi, elle ne peut être envisagée séparément des conditions générales de l'emploi et de l'économie...

... Il n'est pas cependant dans l'objet de la saisine de traiter de la politique actuelle de l'emploi, ni de rechercher les choix économiques et les actions qui permettraient de la modifier.

Le présent avis s'en tient donc à des propositions concernant en elles-mêmes l'orientation et la reconversion des adultes.

LES RÉALISATIONS

Dans le domaine de l'orientation professionnelle

L'orientation des jeunes repose essentiellement sur l'action des C.I.O.

(centres d'information et d'orientation) au sein du système éducatif. Pour les adultes, la mission d'information et de conseil a été confiée à l'A.N.P.E. (Agence Nationale pour l'Emploi) mais, lors des examens psychotechniques qui précèdent les entrées dans nombre des stages de formation qu'elle organise, l'A.F.P.A. (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), joue, elle aussi, un rôle qui n'est pas négligeable. Par ailleurs, des actions spécialisées sont menées par les pouvoirs publics au profit de certaines catégories de travailleurs, comme les handicapés ou les travailleurs immigrés. Le secteur privé a, de son côté, ses réalisations propres. Certaines ont un support paritaire, comme l'A.P.E.C. (Association pour l'Emploi des Cadres) et les Assedic. Dans l'agriculture l'A.P.E.-C.I.T.A. (Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture) a également une action importante.

Dans le domaine des reconversions

L'action des pouvoirs publics, qui remonte à plusieurs années, est illustrée par la création de moyens d'intervention spécifiques tel le F.N.E. (Fonds National de l'Emploi). Quelques grands groupes industriels à côté d'entreprises plus modestes se sont efforcés, de leur côté, de mener des actions conduisant à la reconversion professionnelle des travailleurs occupés à des fabrications modifiées ou abandonnées.

L'A.F.P.A. joue depuis longtemps un rôle essentiel dans les formations dispensées en vue de l'acquisition de nouveaux métiers...

... Quoi qu'il en soit, les conséquences des restructurations sont lourdes pour les travailleurs.

LES PROPOSITIONS D'ACTION

Orientation professionnelle

Les objectifs de l'orientation professionnelle doivent être clarifiés. L'ori-



La reconnaissance d'un droit à l'orientation professionnelle continue

... Le Conseil Economique et Social propose la reconnaissance, au profit des travailleurs, d'un droit à l'orientation professionnelle continue. C'est, pour les hommes et les femmes, un corollaire du droit au travail et un instrument nécessaire à l'efficacité des stages de formation et de reconversion professionnelles.

Son utilisation devrait relever de la liberté de chacun, dans les différentes circonstances de sa vie professionnelle. Bien qu'éminemment personnel, ce droit pourrait, en certain cas, s'exercer plus facilement grâce à des actions collectives judicieusement mises en œuvre car il s'applique dans un environnement dont les conditionnements économiques, sociaux et culturels sont évidents.

Les conditions de sa mise en œuvre

La reconnaissance de ce droit ne doit pas avoir seulement un caractère formel. Il faut lui donner un contenu réel.

La réalisation de ce droit devrait impliquer, à des titres divers, les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations professionnelles et syndicales ainsi que les organismes de formation et de placement. Les moyens de financement ne devraient pas non plus être ignorés ; ils devraient faire l'objet d'une négociation entre les parties intéressées.

La reconnaissance d'un droit à l'orientation professionnelle continue devrait avoir des conséquences précises sur l'information mise à la disposition des travailleurs, le recours au conseil professionnel, l'organisation de stages d'orientation...

tation professionnelle ne peut être uniquement considérée comme l'instrument permettant le placement des travailleurs dans les emplois disponibles sur le marché du travail.

Ses objectifs doivent être définis de façon plus large. L'orientation professionnelle devrait ainsi permettre à chacun :

- de mieux utiliser ses compétences et ses aptitudes dans les emplois disponibles, ou à créer, sur le marché du travail ;

- d'acquérir les connaissances et la formation professionnelle nécessaires à un changement d'activité, que celui-ci soit désiré ou qu'il soit imposé par les circonstances économiques ou la mise en œuvre de nouvelles technologies ;

- de bénéficier d'une plus grande égalité des chances dans l'accès à l'emploi ;

- de surmonter dans sa vie professionnelle les handicaps dont il peut être atteint.

Améliorer le lien entre orientation professionnelle et placement

C'est l'intérêt de tous : des travailleurs, des entreprises, de l'Etat lui-même.

Il y a à cet égard nécessité d'accroître l'efficacité de l'A.N.P.E., de l'A.P.E.C. (ultérieurement de l'A.P.E.C.I.T.A.) par l'application effective de l'obligation de leur faire connaître toutes les offres d'emploi. De même, l'obligation devrait être faite aux journaux, publications, cabinets de recrutement, de mentionner les numéros d'inscription de ces offres à l'A.N.P.E. et pour l'encadrement à l'A.P.E.C. et à l'A.P.E.C.I.T.A. Ce même principe devrait s'appliquer aux offres de mission recueillies par les entreprises de travail temporaire, dont l'activité doit être cantonnée dans les limites prévues par la loi.

LES RECONVERSIONS

Parmi les éléments d'évolution prévisible de l'emploi, certains progrès techniques apparaissent déterminants pour les prochaines décennies. Ils concernent, par exemple, la mise en œuvre des techniques d'automation que l'apparition de la micro-électronique permet de réaliser à un moindre coût et les progrès récents intervenus dans le domaine de la biochimie...

De leur côté, les travaux préparatoires du VIII^e Plan confirment la nécessité de prévoir une élévation du niveau général de formation. Le Conseil économique et social estime qu'elle devrait s'accompagner d'une requalification des emplois existants, de la création de nouveaux emplois qualifiés et stables et de la formation des travailleurs non qualifiés...

... Il convient aussi d'enrichir l'approche en ce qui concerne la nature, le volume et l'évolution de l'emploi: les phénomènes de création et de disparition des emplois, la transformation de la notion traditionnelle du métier, l'évolution de la notion de carrière, la mobilité professionnelle, etc., doivent faire l'objet d'études approfondies.

Les applications pratiques

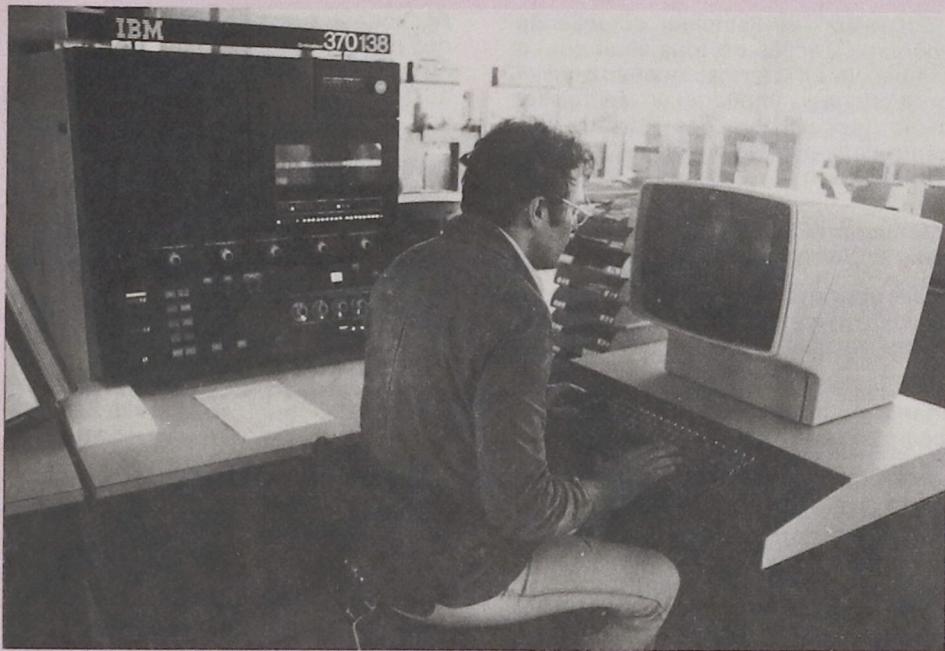
Il convient tout d'abord de se convaincre du rôle et de l'importance des actions préventives et des solutions négociées. En effet, les actions menées ont eu jusqu'ici un caractère souvent ponctuel et tardif qui a nui à leur efficacité. Quant aux solutions négociées, elles s'imposent par le fait qu'une reconversion ne peut être réussie que si elle est acceptée et si sont associés à cette opération tous ceux qui, à un titre ou à un autre, y sont impliqués.

L'étendue de la formation générale et de la formation professionnelle de base est un facteur favorable à la reconversion. Cette formation doit être suffisamment large pour permettre l'embauchage non dans un poste déterminé mais dans une filière comportant l'affection successive à des postes différents, grâce à une formation « continuée ». Il n'y a pas opposition entre la formation générale et la formation professionnelle: la formation doit non seulement porter sur le savoir et le savoir-faire, mais aussi conduire à la maîtrise de l'un et de l'autre en vue de leur utilisation au mieux des besoins de chacun.

Ces considérations conduisent à recommander le développement de stages collectifs d'orientation et de mise à niveau, permettant l'établissement de bilans collectifs sur les acquis de la formation et de l'expérience, sur les blocages et les freins, sur les chemins à suivre pour bénéficier pleinement d'une formation de reconversion.

L'information des travailleurs et de leurs représentants a également un caractère essentiel. Les enjeux d'une reconversion réussie conduisent à donner toute sa valeur à l'information et à la consultation, en temps utile, du comité d'entreprise (et éventuellement à celle des délégués du personnel):

- sur la marche de l'entreprise;
- sur le plan de formation, dans le rapport qu'il a avec l'évolution des techno-



logies mises en œuvre par l'entreprise et l'adaptation des qualifications.

Ces informations doivent s'étendre le cas échéant au groupe dont fait partie l'entreprise.

Dispositions communes

Pour la création de maisons de l'emploi

L'information disponible en matière d'emploi, on l'a vu, est aujourd'hui dispersée en des lieux différents. Les travailleurs rencontrent de ce fait des difficultés pour obtenir l'information dont ils ont besoin. La situation n'est pas très différente pour les entreprises, les petites et moyennes notamment. La trop grande dispersion des services administratifs nuit par ailleurs à la qualité des actions que chacun mène dans le domaine de l'emploi. On pourrait donc imaginer un regroupement de l'information disponible et les services administratifs qui s'occupent des problèmes de l'emploi au sein de maisons de l'emploi.

Ces maisons de l'emploi pourraient avoir une double vocation, à l'initiative des organismes concernés :

a) Rassembler dans des centres d'information et de documentation l'information disponible et la mettre à la disposition des travailleurs, des entreprises et des comités d'entreprises.

b) Offrir la possibilité de regrouper en un même lieu géographique les différents services administratifs et organismes qui s'occupent des problèmes de l'emploi, sans pour autant créer des liens institutionnels autres que ceux qui existent déjà.

L'A.N.P.E.

La réalisation d'un droit à l'orientation professionnelle continue et une politique active dans le domaine des reconversions supposent une extension progressive des moyens dont dispose à l'heure actuelle l'A.N.P.E. dans sa mission d'information des travailleurs et de conseil professionnel.

En raison de l'ampleur actuelle du chômage, l'accès de tous ceux qui en ont besoin à l'information et au conseil professionnel, implique un accroissement très sensible des effectifs des conseillers professionnels et chargés d'information.

D'autres mesures s'imposent également en ce qui concerne :

- les moyens matériels à mettre à la disposition des chargés d'information et des conseillers professionnels... ;
- le temps dont doivent disposer ces agents pour revoir plus d'une fois la même personne si cela apparaît utile... ;
- l'information mise à leur disposition... ;
- la méthodologie du conseil professionnel, qui doit être approfondie, en ce qui concerne par exemple l'évaluation des aspirations, des capacités, de l'expérience professionnelle et le processus d'insertion dans la vie active. Il en va de même des éléments à prendre en compte pour aider le travailleur à choisir un nouvel emploi et à élaborer un projet de formation lui permettant d'y parvenir ;
- la formation des conseillers professionnels, qui apparaît nettement insuffisante.

La formation professionnelle continue

Le Conseil économique et social recommande, à cet égard :

- le développement pratique du droit au congé formation ;
- l'organisation de pré-stages permettant aux travailleurs de mieux connaître leurs aptitudes à suivre le stage de formation envisagé, financés dans les mêmes conditions que les stages eux-mêmes ;
- l'organisation, au cours des stages de longue durée, de « points bilans »

permettant aux stagiaires de faire part des difficultés rencontrées et aux organismes d'en tenir compte dans la suite du stage ;

- une meilleure information des conseillers de l'A.N.P.E. sur la qualité des stages réalisés dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- une meilleure confrontation des besoins et des offres de formation, une large diffusion de l'information disponible à ce sujet, la réalisation de meilleurs rapports entre les agents de l'A.N.P.E. et les organismes privés de formation.

L'A.F.P.A.

L'A.F.P.A. doit continuer de jouer un rôle essentiel — même s'il n'est pas exclusif — dans la reconversion des adultes. Ce rôle conduit à refuser pour elle tout marginalisation par rapport aux actions menées dans le secteur privé.

Elle doit développer son action pour mieux connaître les besoins des travailleurs obligés de se reconvertir.

Parmi les publics, l'A.F.P.A. doit accorder une place particulière aux jeunes adultes recherchant un emploi, aux femmes dont beaucoup manquent de l'information utile et rencontrent des difficultés spécifiques pour suivre les stages existants, aux handicapés, aux victimes d'exclusions sociales, aux travailleurs âgés.

L'A.F.P.A. doit mieux répondre aux besoins de ces publics, en créant des stages dans les activités de commerce et de service, ainsi que dans les professions paramédicales et sociales, en développant le nombre de ses stages préparatoires, en adaptant le contenu des stages et le rythme d'acquisition des connaissances aux personnes concernées.

Comme par le passé, l'A.F.P.A. doit continuer de répondre aux évolutions technologiques et de jouer un rôle dans l'adéquation de la formation aux besoins des entreprises, en ce qui concerne la formation :

- de personnels qualifiés dans des secteurs qui révèlent des possibilités réelles de croissance (informatique, électronique, industries agro-alimentaires, chimie, construction aéronautique, énergies, etc.);
- de personnels ayant à mettre en œuvre de nouveaux processus technologiques nécessitant des qualifications nouvelles;
- de personnels travaillant dans les métiers considérés comme traditionnels mais bénéficiant de nouveaux débouchés.

La mise en œuvre de ces formations pourra conduire à un allongement de la durée de certains stages et à une amélioration de la formation professionnelle de base et non pas seulement de la formation professionnelle spécifique.

L'accroissement des capacités d'accueil, l'adaptation et l'amélioration des conditions de cet accueil doivent répondre tout à la fois à la demande des publics prioritaires, y compris les femmes, et aux besoins d'une économie en voie d'évolution rapide.

Le Conseil économique et social recommande à ce sujet un accroissement sensible du nombre de conversions des sections, la création de nouvelles sections, l'accélération des procédures d'autorisation et de financement.

L'extension des capacités de formation et d'intervention des services psychotechniques doit permettre une réduction des files d'attente. Les candidats doivent bénéficier d'une information détaillée sur les délais d'attente selon les spécialités et les lieux d'enseignement. Les candidatures doivent être en outre régulièrement actualisées.

Des moyens financiers accrus assurant la possibilité d'un recrutement renforcé du personnel, d'une formation continue de celui-ci (y compris par des stages en entreprises), ainsi que l'acquisition de matériels adaptés au progrès de la technologie doivent permettre à l'A.F.P.A. d'atteindre les objectifs énumérés ci-dessus, ce qui n'est pas possible avec la stagnation actuelle de son budget.

L'association des milieux professionnels (patronaux et confédérations syndicales) doit pouvoir être approfondie afin qu'elle intervienne concrètement aux différentes phases d'élaboration



des orientations de l'A.F.P.A. et de la mise en œuvre de celles-ci.

DÉCLARATION DU PATRONAT

L'effort d'industrialisation, les concentrations et les restructurations d'entreprises ont rendu nécessaires de nombreuses reconversions au cours des vingt dernières années. La récession et les progrès techniques auront les mêmes effets dans les années à venir. Enfin le désir d'accéder à un meilleur emploi reste une source permanente de reconversion au niveau individuel.

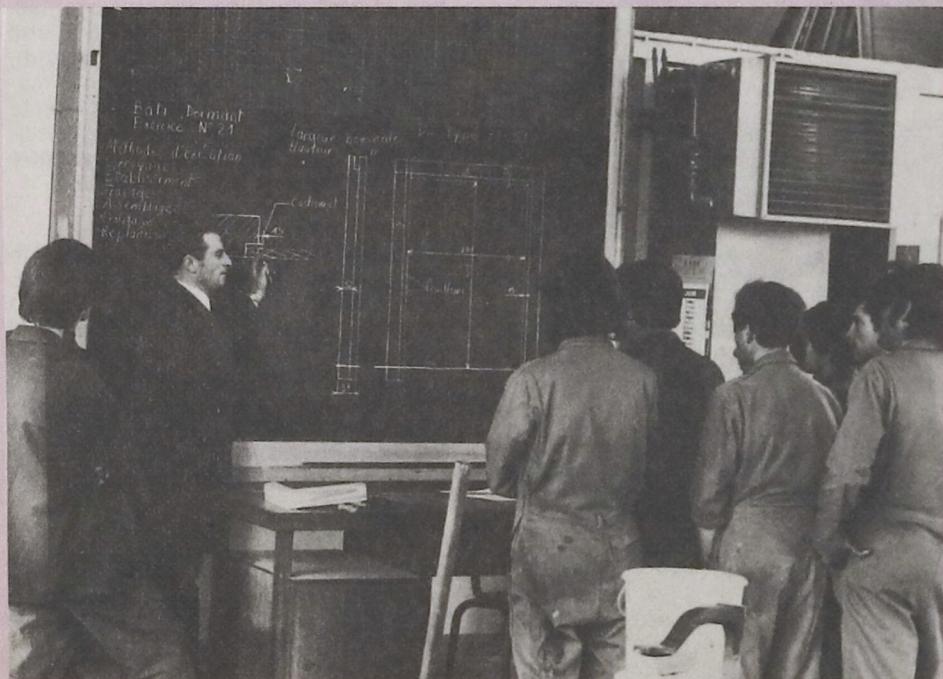
C'est pourquoi, tout en manifestant quelques réserves sur deux points — le droit à l'orientation professionnelle et la création de maisons de l'emploi — le groupe des entreprises privées a apporté son soutien unanime à cet avis, d'actualité qui devrait contribuer à permettre une meilleure adéquation entre

les aptitudes des hommes et les besoins des entreprises.

Si le groupe approuve le principe d'un droit à l'orientation professionnelle, il estime que **les moyens de sa mise en œuvre devraient précéder l'octroi de ce droit théorique**, pour des raisons d'efficacité.

De même, la création de maisons de l'emploi, conçues comme une recherche de coordination entre les divers organismes qui concourent à l'information, l'orientation et la reconversion des salariés, peut être acceptée s'il n'y a pas création simultanée de superstructures génératrices de doubles emplois.

(1) Ce rapport et l'avis du C.E.S. ont été publiés au Journal Officiel «Avis et rapports du C.E.S.» - Année 1980 - N° 18 du 30 décembre 1980. On peut se procurer ce J.O. au prix d'un franc à la Direction des Journaux Officiels, 26, rue Desaix, 75732 Paris Cedex 15.



L'Internationale des travailleurs contre la multinationale

PEUGEOT - CITROEN - TALBOT

Dès que PEUGEOT annonça le rachat de CHRYSLER en août 78, la réaction des syndicats fut immédiate. La C.F.D.T. et son Inter PEUGEOT furent les artisans d'une coopération immédiate avec les camarades Anglais et Espagnols. Après une première réunion à Genève en août 78, d'autres suivirent à Londres, à Lille, à nouveau à Londres et fin 80 à Sochaux.

A la réunion de Sochaux, étaient réunis outre les camarades de la coordination française P.S.A., des camarades espagnols de l'U.G.T. travaillant à VIGO (usine Citroën - Peugeot) et à Madrid (usine TALBOT) et des camarades anglais du T.G.W.U. et de l'A.U.E.W. des différentes usines d'Angleterre (TALBOT).

Un premier tour d'horizon a permis de mettre en évidence les effets de la politique de P.S.A. :

— 20 000 emplois ont été supprimés sur 190 000 emplois existant dans le groupe.

En Angleterre :

— Le chômage et les licenciements s'étendent et prennent des allures catastrophiques dont voici quelques exemples :

— A l'usine de Stocke, depuis août 80, les 3 800 salariés travaillent 1 jour par semaine.

— A l'usine de Linwood en Ecosse, les 4 800 salariés travaillent 2 jours par semaine. 1 100 travailleurs dont 500 cols blancs (cadres techniques, A.M.) ont été licenciés depuis le mois de janvier 80.

En Angleterre, les jours chômés sont payés à 75 % du salaire brut par l'Etat.

En Espagne :

Talbot - Madrid prévoit 56 jours de chômage entre décembre 80 et mai 81 pour ses 15 000 salariés.

Citroën - Vigo : depuis janvier 80, 26 jours de chômage ont été enregistrés et la direction veut en ajouter encore 15 d'ici la fin de l'année. Jusqu'à présent les jours de chômage ont été payés à 100 % par les entreprises.

En France :

A P.S.A. ce sont des milliers d'emplois qui sont en jeu, en plus du chômage partiel :

Citroën: 27 jours en 80.

Talbot: 59 jours en 80.

Peugeot: 16 jours pour les premiers mois 80.

A Peugeot St-Etienne, on liquide...

Depuis la grève de 73 qui vit l'intervention des commandos de Peugeot, les effectifs de l'entreprise ont diminué de 60 %.

S'unir contre le holding :

Les questions des travailleurs de Peugeot, de Citroën et de Talbot, qui sont communes à la politique générale du groupe, se heurtent à un refus de réponse, car ces 3 sociétés sont coiffées par P.S.A., entreprise financière composée d'une centaine de personnes et des directeurs triés sur le volet.

La législation est tellement bien faite que là où toutes les décisions sont prises, les travailleurs de Peugeot, Citroën et de Talbot, par l'intermédiaire de leurs représentants ne peuvent même pas intervenir.

Les syndicalistes britanniques ont essayé en vain de rencontrer les dirigeants de P.S.A. ; on les renvoie vers ceux de Talbot - Grande-Bretagne. Le holding est insaisissable.

De même, la C.F.D.T. a récemment demandé des explications sur l'utilisation d'une subvention de la C.E.E. pour modernisation. La direction de Peugeot a refusé de répondre, l'affaire étant du ressort du holding !

Les militants Espagnols, Britanniques et Français réunis à Sochaux ont décidé de développer une solidarité active entre eux, afin d'empêcher la direction P.S.A. de jouer un pays contre un autre, car comme l'a dit un camarade britannique « il n'y a qu'une compagnie qu'il faut affronter unis ».

Les renseignements recueillis en commun vont permettre de poser des questions précises aux directions, de coordonner l'expérience des différents pays sur les questions de garantie du travail, de perspectives d'emploi et du développement de l'entreprise.

Prochaine rencontre des syndicalistes de P.S.A. à Madrid en 81.

CARNAUD : un exemple de la nouvelle politique patronale

Carnaud - Emballage (Grand Quevilly) : Qu'est-ce que c'est ?

Une usine, qui, dans l'agglomération de Rouen, contrôle l'ensemble de la fabrication de l'emballage métallique.

Une usine de 888 personnes (dont environ 40 % de femmes) dans un groupe de dix usines et autres filiales. Au total, 5 000 personnes à travers la France dans une multinationale influente sur le marché mondial de l'emballage métallique.

Une entreprise où la C.F.D.T. est la plus forte organisation syndicale.

Voici un dossier constitué par la section C.F.D.T. de Carnaud, mais d'abord de quoi s'agit-il ?

1. Des patrons en correctionnel : POURQUOI ?

Parce que la Direction de **Carnaud-Emballage** doit répondre de **quatre délits**, par lesquels elle a entravé l'exercice du droit syndical. Ce ne sont pas les seules violations du droit syndical constatées par notre syndicat ; mais elles sont éclairantes.

Premier délit

Notre camarade, Michel BINDELE, est délégué du personnel et délégué syndical C.F.D.T. à Carnaud-Emballage.

Le Code du travail prévoit 15 heures par mois de délégation.

Or, le 19 mars 1980, notre camarade reçoit de la Direction un avertissement, au motif qu'il aurait **en février** dépassé de 4 heures son contingent d'heures ; il est informé que son salaire sera diminué d'autant.

Qu'en est-il en réalité ?

— Ces 4 heures correspondent uniquement à la durée de la réunion mensuelle des délégués du personnel avec l'employeur ;

— sur ces 4 heures, deux et demie se situaient en dehors de l'horaire de travail personnel de Michel BINDELE !

— surtout le temps passé en réunion sur initiative de la Direction ne doit pas être déduit du crédit d'heures de délégation.

La direction a récidivé en **mars** pour une prétendue demi-heure de dépassement.

Deuxième délit

Le Code du Travail prévoit pour les délégués du personnel, outre le droit à 15 heures par mois de délégation, **le droit à dépassement éventuel, sans autorisation préalable**, pour l'exercice de ces fonctions de délégués.

La Direction de Carnaud-Emballage veut imposer une pratique tout à fait différente :

— pas de droit du délégué à dépassement de son contingent de quinze heures ;

— seule la "hiérarchie" peut établir un bon supplémentaire de délégation ;
— si leur crédit d'heures est épuisé, les délégués n'ont pas accès aux lieux de travail ; ils sont passibles de sanctions disciplinaires.

Ce refus d'appliquer le code du travail constitue à nos yeux le second délit.

Troisième délit

Notre camarade, Thierry TURBAN, est lui aussi délégué du personnel. Le 29 février 1980, pour rendre compte de son mandat de délégué, il a distribué dans le couloir de la pointeuse, entre 7 h 30 et 8 heures, un tract qui informait le personnel du déroulement de la réunion mensuelle des délégués et de la direction ; la position de la C.F.D.T. y était exprimée, notamment son opposition à toute mise en place d'un fichier individuel de notation et de comportement social.

Retenue de salaire, avertissement, menace "de sanctions disciplinaires plus importantes" : telle a été la réaction de la Direction de l'Usine.

L'Inspection du Travail a déposé auprès du Procureur de la République

un procès-verbal constatant cette infraction de la Direction au Code du Travail.

En outre, la Direction a considéré comme dépassement du contingent de 15 heures de délégation le temps passé par Thierry TURBAN en réunion mensuelle de délégués du personnel avec cette direction elle-même.

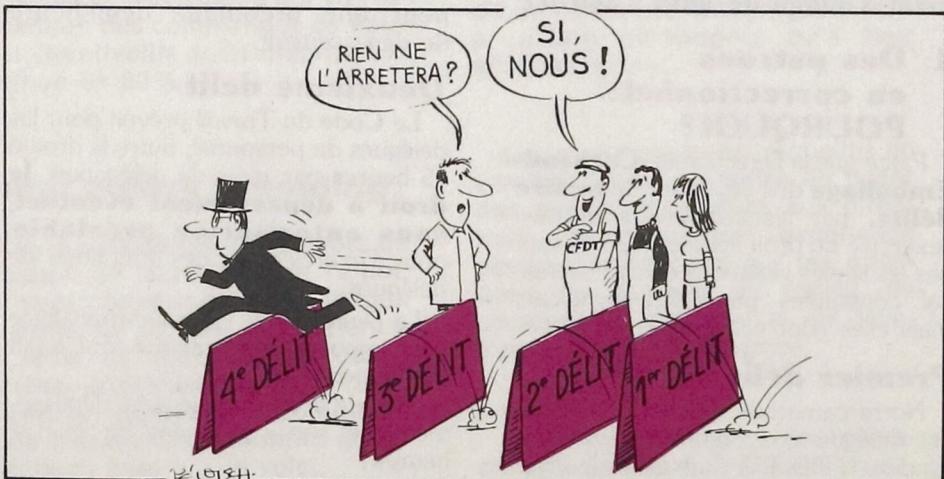
Quatrième délit

Yves LE GOFF devait récupérer une journée de travail le 10 novembre 1979.

Or, les syndicats C.F.D.T. et C.G.T., ayant décidé entre temps, un mouvement de grève pour le maintien des acquis sociaux contenus dans l'accord d'entreprise, fixèrent cet arrêt de travail au 10 novembre 1979.

Notre camarade Yves LE GOFF a évidemment et légalement participé à cette grève.

La Direction, au mépris de l'exercice du droit de grève, lui a adressé un avertissement et l'a menacé de "sanctions plus sévères", qualifiant l'arrêt de travail "d'absence injustifiée". De nombreux travailleurs ont été traités de la même façon.



L'Inspection du Travail a été saisie. Par lettre du 25 mars 1980, elle a donné tort au Directeur de Carnaud, dans les termes suivants :

“ (...) quelles que soient les modalités d'un arrêt de travail et du moment qu'il s'agit d'un arrêt collectif et concerté, l'employeur ne peut se prévaloir de son pouvoir disciplinaire pour infliger une sanction disciplinaire à un gréviste pour une absence résultant d'un mot d'ordre de grève. (...) Il découle de ce qui précède que la lettre d'avertissement infligé à Monsieur LE GOFF n'a pas de fondement légal.”

La Direction a refusé de retirer l'avertissement. Quatrième délit.

Il y va de l'intérêt de tous les travailleurs

Si le syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie de Rouen a choisi de porter ces quatre délit devant le Tribunal Correctionnel, ce n'est pas, comme le prétend le patronat, pour défendre des priviléges; ce n'est pas non plus par esprit de boutique pour faire mousser la C.F.D.T.

QUATRE MOTIFS expliquent notre décision :

- 1) Les délégués sont des travailleurs comme les autres et doivent être défendus ;
- 2) Tout affaiblissement de l'outil syndical et des droits acquis est un recul dans la défense collective des intérêts des travailleurs et des travailleuses ;
- 3) Les quatre délit retenus ne sont que quelques faits parmi d'autres.

4) Le fait essentiel

C'est que par ces moyens, le patronat de Carnaud cherche à **mettre au pas** les travailleurs et les travailleuses de Carnaud pour mener à terme la **restructuration** de l'entreprise et les **licenciements** qui en découlent, notamment parmi les **femmes**.

Les signes évidents de cette mise au pas ?

- Des dizaines de lettres d'avertissement ;
- mises à pied (par exemple : 5 jours de mise à pied au délégué syndical C.F.D.T. pour avoir pris la parole au restaurant d'entreprise pendant des repas — les Prud'hommes jugeront le 11 février 1981) ;
- licenciement pour cheveux longs ;
- tracasseries journalières ;
- retenues et amendes sur les salaires ;
- fichage au moyen d'un fichier individuel analysant le comportement social de chaque travailleur et travailleuse.

Notre longue grève de 1974 nous a montré que, pour gagner, il ne faut céder sur rien.

La comparution du patronat de Carnaud devant le Tribunal Correctionnel constitue une étape de notre action syndicale.

2. Une stratégie patronale au service d'un choix politique

Les faits précédemment exposés ne sont donc pas le fruit du hasard ou de l'excès de zèle de quelques individus ou de la Direction.

Ils ne constituent pas des "bavures". Ils font partie d'un plan d'ensemble soigneusement élaboré et progressivement mis en place depuis plusieurs années.

Ce plan d'ensemble et l'application de la nouvelle stratégie patronale, qui n'est donc pas propre à Carnaud mais commune à l'ensemble du C.N.P.F.

Chez Carnaud, cette stratégie revêt peut-être un caractère plus violent qu'ailleurs dans la mesure où les patrons de la métallurgie veulent en faire un exemple.



Pour mieux la combattre, il faut d'abord essayer d'en saisir toutes les dimensions sociales, économiques et politiques.

Non aux garanties collectives... Oui à l'individualisation...

C'est dans l'entreprise, dit le C.N.P.F., que les problèmes sociaux doivent être traités.

Comment ? par la négociation dans l'entreprise ? pas question !

Là où existent des accords particuliers, il faut essayer de les remettre en cause, et substituer aux relations collectives avec les organisations syndicales des relations individuelles directement avec le personnel par le canal de la hiérarchie.

Pas facile à faire ! Alors, on prend conseil auprès d'organismes "spécialisés" comme le C.E.E. (Centre d'Etudes des Entreprises) bien connu chez Carnaud, et qui s'est illustré notamment chez Peugeot : né en 1964 d'une rencontre entre responsables d'entreprises qui se heurtaient à des difficultés sociales, le C.E.E. se fixe comme objectif la paix sociale...

Ca commence d'ailleurs, comme par hasard, par la résiliation de l'accord d'entreprise.

C'est dans la logique de l'orientation patronale : remise en cause de tous les acquis collectifs à tous les échelons.

Un encadrement soigneusement sélectionné et conditionné...

Cette stratégie permet non seulement de réduire les avantages conquis par les travailleurs, mais de contourner les organisations syndicales.

Qu'est-ce que cela signifie ?

Tout simplement qu'il convient de supprimer les principaux lieux de négociations ou d'élaboration des règles collectives, et parallèlement de reprendre très concrètement un contrôle sur les travailleurs par hiérarchie interposée.

Il faut être clair : le C.N.P.F. veut bien reconnaître l'existence des organisations syndicales (prud'hommes obligeant), à condition qu'elles n'aient aucun rôle réel dans l'entreprise.

Petit à petit, elles seront ainsi complètement discréditées aux yeux des travailleurs qui entre-temps auront subi toute l'influence de la hiérarchie chargée, elle, d'être à l'écoute des problèmes individuels et si possible de les résoudre.

Le syndicat ne saurait être le seul moyen d'expression et de représentation des salariés.

A travers l'encadrement, le patronat veut concurrencer directement le syndicat dans le dialogue avec les travailleurs. Pour cela, il faut sélectionner une hiérarchie "ad hoc", souple et docile...

Qu'à cela ne tienne: en 1979, Carnaud a renouvelé les trois-quarts de ses cadres.

Mais c'est insuffisant, il faut aussi former, "rééduquer" en quelque sorte cette hiérarchie pour qu'elle soit capable de jouer pleinement son nouveau rôle.

Chez Carnaud, le C.E.E. est encore là pour s'en occuper, et le budget formation pour régler les factures, quitte à rogner sur les salaires des ouvriers en cours de promotion sociale.



... La maîtrise : un pion essentiel sur l'échiquier...

Le rôle de la maîtrise est particulièrement important pour mener à bien cette politique, l'avenir est à sa revalorisation pour lui faire jouer le jeu du patronat.

3. La riposte des travailleurs et des travailleuses avec la C.F.D.T.

L'action syndicale

Face à cette offensive du Gouvernement et du Patronat, la meilleure réponse est collective et unitaire.

Quant le patronat parle de cohésion sociale nécessaire, il oublie que l'entreprise, comme la société, est un lieu d'affrontement entre ceux qui accumulent pouvoir et profits et ceux qui subissent l'exploitation et la domination.

Le syndicalisme peut apporter d'autres réponses que celles fournies par le système. La difficulté dans la période

actuelle, dominée par la peur du chômage et le discrédit jeté sur les organisations de défense des travailleurs, c'est de ne pas s'enfermer dans une position défensive.

C'est pourquoi la C.F.D.T. a la volonté d'être pour l'ensemble des travailleurs sans distinction une force de proposition et d'action.

A Carnaud comme ailleurs, elle entend ne rien céder de ce que les travailleurs ont si durement conquis, mais elle le fait avec en tête et au cœur une volonté inébranlable de transformation sociale à réaliser par l'action collective.

JOSE MORENO VILLA

*Il veut être libre, égal
à tous les autres humains.
Il veut des livres, du pain,
l'estime, un lit, du travail,
des plaisirs, toutes les choses
que l'homme fait pour les hommes
ou que donne la nature
pour que l'homme s'en saisisse.*

(L'Homme du moment)
Traduit par CLAUDE COUFFON



DISSIDENCE...

DISSIDENCE...

Voici des extraits d'une lettre de Piotre GRIGORENKO (général russe dissident), lettre ouverte au président du K.G.B. (service secret soviétique) au sujet des mesures dont il est l'objet de la part de ses services.

La démonstration du coût d'une partie de ces mesures est extraordinaire par sa dimension absurde.

Sans commentaire...

... Mon appartement et les gens qui y entrent sont l'objet, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, d'une surveillance minutieuse, surveillance oculaire secondée par tout un appareillage spécial. Pour ce travail, vos collaborateurs se sont vu affecter dans un immeuble voisin deux appartements dont les fenêtres donnent sur le mien. Le même immeuble comporte une « permanence » pour les fileurs... et cela, avec la crise du logement que nous connaissons!

Vous et moi ne sommes pas des gamins et nous savons parfaitement que tout cela coûte un bon prix! Vous pourriez dire avec plus de précision le prix que ces activités coûtent au peuple soviétique. Mais comme vous ne le ferez évidemment pas, je vais tenter moi-même de calculer la somme par une approximation peut-être assez grossière.

De temps à autre, je tente d'échapper à la filature dont je suis l'objet et cela m'a permis d'établir que j'ai constamment à mes trousses une équipe de quatre à six détecti-

tives. Mais je ne suis pas le seul à être filé. Les membres de ma famille et ceux qui viennent me voir le sont aussi. On comprend qu'il faille pour ce, faire une réserve. Cependant, afin de ne pas exagérer, je prendrai comme chiffre moyen par équipe le plus petit des chiffres qui me sont connus. Etant donné que je suis filé vingt-quatre heures durant, je serais parfaitement fondé à considérer que je suis pris en charge, chaque jour, par quatre équipes de limiers de quatre hommes chacune. Mais comme il est possible que les équipes de nuit soient réduites, je ne compterai que trois équipes, soit douze hommes par jour.

Dans les deux appartements, un homme par équipe doit être affecté à chaque poste de surveillance. Soit, en tout, huit hommes par jour.

Presque chaque fois, que je monte dans un taxi, une voiture de service me prend en chasse. Supposant qu'on ne la met en service qu'en cas de nécessité, je ne compterai qu'un chauffeur par jour.

DISSIDENCE...

Soit vingt et un hommes. Mais, à ce détachement, il faut un commandant et, vraisemblablement, à ce dernier un suppléant. Bref, en tout, vingt-trois hommes. Pour faciliter les comptes et pour souligner une fois de plus que je n'ai pas tendance à exagérer le total des dépenses, je prendrai comme chiffre définitif des observateurs attachés à ma famille, l'effectif de vingt personnes. Toujours dans le même esprit, j'abaisserai aussi leur traitement moyen. Nous considérerons que chacun d'eux gagne en moyenne 200 roubles⁽¹⁾. Nous savons l'un et l'autre que si l'on prend en compte le coût de leur équipement, ce chiffre est manifestement trop bas.

Ainsi donc, $20 \times 200 = 4\,000$ roubles. Tel est le coût de la surveillance misérable dont je fais l'objet. Soit 48 000 roubles par an. Cela fait au bas mot quatre ans que cette surveillance s'exerce. A ce jour, le bilan s'élève donc à 200 000 roubles. A quel usage, pour quelle raison, à quelle fin cet argent est-il dépensé ? C'est seulement pour empêcher en tout et pour tout UN COMMUNISTE de participer à la vie politique du pays. Peut-être ce seul fait incitera-t-il des gens à réfléchir au profit que procure à notre pays la police politique intérieure. Et je pense que cela aidera beaucoup de gens à comprendre pourquoi le

DISSIDENCE ...

parti communiste tchécoslovaque avait, dans son programme d'action, affirmé son intention de supprimer ce chapitre des dépenses du budget gouvernemental et proposait de laisser comme seule activité au Comité pour la Sécurité d'Etat la lutte contre les agents de l'ennemi, envoyés dans le pays de l'extérieur. L'actualité de cette tâche apparaît évidente au seul regard du compte effectué ci-dessus. Et pourtant, je suis loin d'avoir tout calculé : je n'ai pas compté les dépenses concernant les moyens techniques d'observation qui se trouvent dans les deux appartements, l'ameublement de ces deux appartements mêmes, ni les dépenses entraînées par la photographie de ma correspondance, ni celles afférentes à l'installation d'une table d'écoute téléphonique, ni l'amortissement des voitures utilisées pour me filer. Je n'ai pas pris en compte non plus, le fait que vingt hommes et femmes en bonne santé non seulement consomment des biens qu'ils n'ont pas produits, mais encore ne produisent rien eux-mêmes, provoquant ainsi un dommage matériel plus grand encore et un dommage moral considérable à notre société.

A moi aussi cela revient assez cher. On ne peut guère mesurer la tension nerveuse que tous ces actes illégaux accumulent en moi. Je ne suis pas un homme cruel, mais j'aimerais que vous subissiez la même épreuve ne serait-ce que pendant un seul mois. Or, il y a quatre ans déjà que je la subis...

(1) Approximativement de 800 à 1 000 F.

BLOC-NOTES

— Voici les publications fédérales différées depuis le B.M. Mensuel N° 210 de DÉCEMBRE 1980.

A vous d'interpeller si nécessaire vos responsables de sections ou de syndicats pour une utilisation collective de ces publications.

En direction des sections

— B.M. Hebdo N° 214 du 13 janvier

- Lettre de CHOTARD (C.N.P.F.) sur les salaires.
- Grilles de salaires minis.

Branches :

- GARAGES
- MACHINISME AGRICOLE ET T.P.
- JOUETS.
- Elections IRPSACM.
- Négociations U.I.M.M. Ingénieurs et Cadres.

— B.M. Hebdo N° 215 du 20 janvier

- MANUFRANCE: A propos de la S.C.O.P.
- REAGAN vu par les syndicats américains.

- S.G.S. Rennes.

- Rapprochement S.F.E.N.A. - Crouzet.

— B.M. Hebdo N° 218 du 24 février

- Présentation et commentaires de la motion d'actualité du 38^e congrès sur l'action revendicative.

- Telic : une victoire juridique importante sur les « démissions » volontaires.

- Automobile : l'heure est à l'action.

En direction des syndicats

— F.G.M. INFO du 7 janvier

- Mieux connaître les inégalités pour mieux les combattre : l'enquête se poursuit.
- Un dossier : Fonds National de l'Emploi pour les 56 ans et 2 mois.

— F.G.M. INFO du 12 janvier

- Liste récapitulative des désignations au Conseil Fédéral pour le 38^e Congrès.
- Liste des candidats à l'élection.
- A propos des attaques de la C.G.T. et du P.C. sur USINOR DUNKERQUE.

— F.G.M. INFO du 22 janvier

- Amendements retenus au débat pour le 38^e Congrès.

SOMMAIRE

	Pages
● Pratique syndicale	
— Un conflit unitaire: CORECI	3 à 4
— Rencontre internationale P.S.A.	21 - 22
— Carnaud : le droit syndical	23 à 27
● Conditions de travail	
— Le travail posté	7 à 9
— Les intérim	10 à 12
● Dossier	
— Formation professionnelle L'orientation et la reconversion des adultes	13 à 20
● DIVERS	
— Dissidence...	29 - 30
— Poème	28
— Bloc-notes	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 LAPEYRE
- Composition et Impression :
Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LÈS-METZ
- Abonnement: 123 F par an.
- C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163

