

VOIX DES METAUX  
**Vm**

FGM FEDERATION GENERALE  
DE LA METALLURGIE CFDT

**Afin d'imposer au patronat**

- des négociations au plan national
- des solutions dans les conflits de longue durée
- une politique de plein emploi

**Dans toutes les entreprises**



**ENGAGEONS LES  
LUTTES NECESSAIRES**



## AFFAIRE FLEURENCE : IL A FALLU 7 ANS... POUR UNE PREMIÈRE VICTOIRE

Souvenons-nous : le 7 mai 1969, l'inspection du Travail de St-Etienne autorisait le licenciement de notre camarade Pierre Fleurence, délégué syndical C.F.D.T. aux Aciéries du Forez. Mais le 26 novembre 1969, le Ministère du Travail de l'époque annulait cette décision. Depuis, la direction refuse obstinément de réintégrer P. Fleurence dans son emploi.

Mais remontons encore une année en arrière : Pierre Fleurence, comptable de deuxième catégorie, considéré par la direction comme un « proche collaborateur », est à l'origine de la création d'une section C.F.D.T. dans l'entreprise. Vient mai 1968, marqué par une longue grève aux Aciéries du Forez : la direction décide alors de se venger en se débarrassant de Pierre.

Commence alors une longue série de vexations à l'encontre de notre camarade que l'on isole dans un bureau et que l'on oblige à effectuer au crayon des séries de multiplications et de divisions dont les résultats sont aussitôt jetés à la corbeille par la direction ! Enfin, c'est le licenciement.

### UNE LONGUE ACTION JURIDIQUE

Cela fait donc 7 ans que Pierre et la C.F.D.T. ne cessent de réclamer la réintégration et le paiement des salaires perdus. Et cela fait 7 ans que les

différentes juridictions civiles, pénales et administratives (conseil de prud'hommes, tribunal d'instance, tribunal correctionnel, tribunal administratif et Conseil d'Etat, Cour d'Appel et Cour de Cassation) mettent en demeure la direction des Aciéries du Forez de respecter la décision ministérielle.

Remarquons au passage que non seulement la justice est lente mais que d'autre part, les pouvoirs publics ne font rien pour faire respecter les décisions de justice quand c'est un salarié qui obtient réparation d'un préjudice. Par contre, les mêmes pouvoirs publics n'oublient pas de faire intervenir C.R.S. et autres gardes mobiles pour faire expulser des grévistes.

Mais, revenons à l'affaire Fleurence : Pierre, sans travail, a d'abord tenu un petit bar puis a enfin trouvé un emploi sous-qualifié dans une entreprise textile dont la direction s'est empressée... de le licencier au bout de 18 mois.

### QUE JUSTICE SOIT ENFIN RENDUE

En juillet 1975, surprise : la direction des Aciéries, fait connaître sa décision de réintégrer Pierre. Celui-ci est convoqué le jour précédant la fermeture annuelle de l'entreprise mais aucun travail ne lui est fourni... le lendemain, c'est le début des congés et huit jours

après... une lettre de « licenciement pour cause de suppression d'emploi » lui parvient.

Cette mascarade est très mal appréciée de l'inspecteur du travail qui refuse évidemment d'autoriser ce licenciement... D'ailleurs, il n'y a pas eu de réintégration effective.

Enfin, c'est en juillet 1976 que deux décisions de Justice sont connues :

- La Chambre Correctionnelle de Saint-Etienne condamne le P.D.G. des Aciéries du Forez à 6 mois de prison avec sursis et mise à l'épreuve, 1 million ancien d'amende, 600 000 anciens francs de dommages et intérêts à la F.G.M.-C.F.D.T. et à l'U.D. C.F.D.T. de la Loire, pour entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise (non réintégration de P. Fleurence, représentant syndical au C.E.).

- Le Tribunal Civil de Saint-Etienne condamne l'entreprise à verser 18,5 millions d'anciens francs à P. Fleurence au titre des salaires perdus depuis son licenciement. (Cette somme était sous séquestre depuis le 6 janvier 1975, mais la direction refusait de verser une telle somme prétextant qu'elle avait introduit un pourvoi en cassation. Le dernier jugement a rendu la mesure exécutoire).

Enfin, justice a été en partie rendue... mais P. Fleurence et la C.F.D.T. sont déterminés à continuer leur action pour obtenir entière réparation du préjudice subi et imposer la réintégration.

## SUCCÈS C.F.D.T. AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### • DASSAULT-BREGUET (Anglet). Elections au Comité d'entreprise

- 1<sup>er</sup> collège : C.F.D.T. 61,2 %, C.G.T. 38,8 % (1 083 inscrits).
- 2<sup>e</sup> collège : C.F.D.T. 66,5 %, C.G.T. 33,5 % (559 inscrits).
- 3<sup>e</sup> collège : C.F.D.T. 37 %, C.G.C. 35,3 %, C.G.T. 27,7 % (252 inscrits).

Résultat global : C.F.D.T. 59,8 %, C.G.T. 35,4 %, C.G.C. 4,8 % (1 894 inscrits).

Par rapport à 1974, la C.F.D.T. progresse de 7,5 % et gagne 1 siège, la C.G.T. perd 3,3 %, la C.G.C. perd 0,4 % et 1 siège. Enfin F.O. disparaît.

### • CAREL-FOUCHÉ-LANGUEPIN (Le Mans)

- 700 travailleurs. Elections de délégués du personnel.
- La C.F.D.T. avec 51,6 % des voix progresse de 5 % et devient majoritaire.
- Pour sa part, la C.G.T. passe de 49,2 % à 44,8 %.

### • CELMANS (Le Mans)

- 1 800 travailleurs. Elections de délégués du personnel.
- Au premier collège, la C.F.D.T. progresse de 5,55 % et gagne 1 siège.
- Au deuxième collège, la C.F.D.T. progresse de 1,6 %.
- En deux ans, la C.F.D.T. a progressé de 10 % dans cette entreprise.

### • CREUSOT-LOIRE (Le Creusot)

- 8 780 inscrits tous collèges. Elections au Comité d'entreprise.
- La C.F.D.T. avec 34 % progresse de 6 % (C.G.C. - 6 %) dans le collège Cadres ; avec 51,2 % elle perd 2 % dans le second collège (C.G.T. - 7,3 %) dans le collège Agents de maîtrise ; et enfin, avec 30,2 % elle progresse de 2 % dans le collège ouvriers.

— Dans le collège ouvriers (6 600 inscrits) la C.G.T. perd 6 % dont 4 % vont à F.O. présente pour la première fois (création d'une section composée notamment de non-grévistes pendant le dernier conflit). La C.G.C. se présentait pour la première fois dans le collège Agents de maîtrise.

— Globalement, la situation est la suivante : C.F.D.T. 35,12 % (+ 1,6 %), C.G.T. 57,54 %, C.G.C. 3,95 %, F.O. 3,39 %.

### • CYCLES PEUGEOT (Beaulieu-Mandeure)

- Elections au Comité d'entreprise :
- Au 1<sup>er</sup> collège (4 260 inscrits), la C.F.D.T. passe de 40,7 % à 48,6 % (+ 7,9 % et + 1 siège). Pour sa part la C.G.T. passe de 59,3 % à 51,4 %.
- Au 2<sup>e</sup> collège, C.F.D.T. 1 élu, C.G.C. 1 élu (825 inscrits).
- Au 3<sup>e</sup> collège, C.G.C. 1 élu (160 inscrits).
- Elections de délégués du personnel :
- Au 1<sup>er</sup> collège, la C.F.D.T. devient majoritaire avec 50,3 % des voix (+ 7,4 % et + 1 élu par rapport à 1975).

### • JAEGER (Caen/Mondeville)

- Elections de délégués du personnel :
- Au 1<sup>er</sup> collège (707 inscrits), la C.F.D.T. obtient 70,94 % des voix (+ 14,49 % et + 1 siège).



# INFORMATIONS PRATIQUES

## Le repos compensateur pour heures supplémentaires

Une loi du 16 juillet 1976 et son décret d'application du 10 août 1976 permettent aux travailleurs, de prendre, dans certains cas, un repos compensateur pour heures supplémentaires, selon les modalités suivantes :

1) **Les travailleurs concernés** sont les salariés des entreprises employant plus de 10 personnes.

2) **Conditions d'ouverture du droit au repos :**

Le repos compensateur est dû au travailleur pour les heures supplémentaires qu'il a accomplies :

— au-delà de 44 heures hebdomadaires pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1976 au 30 juin 1977 ;

— au-delà de 43 heures pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 1977 au 30 juin 1978 ;

— au-delà de 42 heures à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1978.

3) **La durée** de ce repos est de 20 % des heures accomplies au-delà de ces planchers.

4) **La prise du repos :**

Le repos compensateur est obligatoire et doit être pris par journée entière (chaque journée correspondant obligatoirement à 8 heures de repos, même si l'horaire journalier de l'entreprise est supérieur).

Par ailleurs, dès que le travailleur a droit à 8 heures de repos, il doit prendre cette journée dans les 2 mois qui suivent. Il ne peut donc pas cumuler 2 journées de repos compensateur, pas plus qu'il ne peut accoler cette journée à ses

congés annuels (d'ailleurs, le décret précise que le repos compensateur ne pourra pas être pris pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août ; quelques exceptions sont cependant prévues).

### 5) Indemnisation

L'indemnisation de la journée de repos ne doit donner lieu à aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, donc incorporation des primes. (Il est bien sûr évident que les majorations pour heures supplémentaires ne sont nullement touchées par cette loi et qu'elles restent dues dans tous les cas).

### 6) Procédure à suivre

A partir du 1<sup>er</sup> septembre, le salarié doit être régulièrement informé de l'état de ses droits au repos. Ceci doit figurer, soit sur le bulletin de paye, soit sur une fiche annexée. Lorsque les 8 heures sont atteintes, cela doit être signalé, ainsi que le rappel du délai de deux mois.

Le salarié choisit alors une date et en avertit son employeur au moins 8 jours à l'avance. L'employeur doit répondre dans les 7 jours qui suivent la réception de la demande. En cas de désaccord avec la date proposée par le salarié, l'employeur doit consulter les délégués du personnel et indiquer au salarié les raisons (pour « impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise »), et proposer une nouvelle date à l'intérieur de la période de 2 mois.

## JEUNES SANS EMPLOI : DROITS AUX ALLOCATIONS DE CHOMAGE

Une circulaire de l'UNEDIC, en date du 29 juillet 1976 règle les droits des jeunes chômeurs aux allocations de l'ASSEDIC. Cette circulaire est entrée en application le 19 juillet.

Elle prévoit que les apprentis, les jeunes libérés du service militaire, les jeunes titulaires d'un diplôme technologique ou d'un certificat de Formation professionnelle, peuvent bénéficier, lorsqu'ils sont au chômage, des allocations de l'ASSEDIC, s'ils remplissent certaines conditions particulières, en plus des conditions de droit commun (notamment l'inscription comme demandeur d'emploi).

• **Les apprentis :** avoir effectué un apprentissage durant 6 mois.

• **Les jeunes libérés du service militaire :** leurs droits aux allocations de l'ASSEDIC sont valables pendant les 12 mois qui suivent le retour à la vie civile.

• **Les jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique :**

— s'inscrire à l'ANPE dans les 12 mois qui suivent l'obtention du diplôme,

— justifier de 6 mois de pointage à l'ANPE,

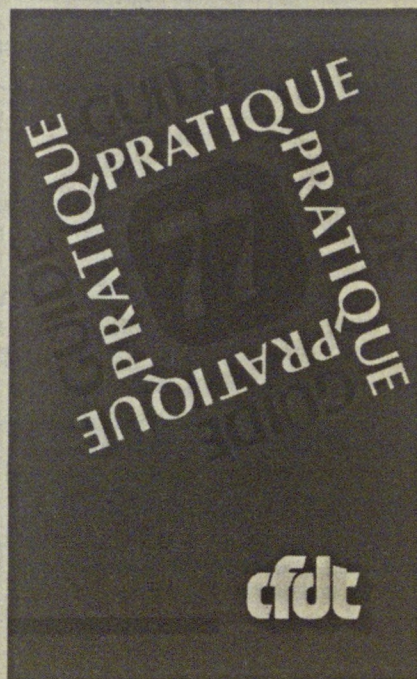
— être âgé de plus de 17 ans.

• **Les jeunes titulaires d'un certificat de formation professionnelle** (obtenu dans un centre relevant de l'A.F.P.A.) :

Mêmes conditions que pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique.

## AUGMENTATION DES PRIX EN JUIN ET JUILLET 1976

	JUIN 1976		JUILLET 1976	
	Augm. de mai à juin 76	Augm. de juin 75 à juin 76	Augm. de juin à juillet 76	Augm. de juillet 75 à juillet 76
Budget-type C.F.D.T.	+ 0,7 %	+ 12,1 %	+ 1,5 %	+ 12,7 %
Budget-type C.G.T.	+ 0,9 %	+ 13,1 %	+ 1,2 %	+ 13,3 %
Indice I.N.S.E.E.	+ 0,4 %	+ 9,2 %	+ 1,0 %	+ 9,4 %



L'agenda 1977 et le guide pratique sont déjà en vente. Adresses-toi à ton délégué.



# LES "CONFLITS DE LONGUE DUREE" DES LUTTES DIFFICILES QUI DOIVENT ABOUTIR

Quelles sont ces luttes dénommées « conflits de longue durée » ? Toutes celles qui se heurtent pendant des semaines, des mois... et parfois plus d'une année au mépris patronal, à l'indifférence complice du pouvoir.

Faillites et autres liquidations judiciaires, restructuration au sein d'un trust, d'une branche... et ce sont des dizaines, des centaines, voire des milliers de licenciements souvent avec fermeture d'un ou plusieurs établissements. Il est de plus en plus fréquent que les salariés concernés, toutes catégories confondues, n'acceptent pas une telle situation : c'est le début d'une lutte qui s'avère difficile, qui sera sans doute très longue... mais qui peut et doit aboutir.

Enfin, il n'est plus rare, hélas, de voir des conflits, concernant le droit syndical, les salaires, les conditions de travail... durer 4, 5, 6 semaines et plus car les directions refusent toute discussion sérieuse.

## QUI EST RESPONSABLE ?

Ce n'est jamais « pour se faire plaisir » que les travailleurs font grève mais bien pour conserver leurs avantages sociaux, ou pour améliorer leur condition ; ce n'est pas non plus par souci de publicité que les organisations syndicales, et notamment les sections C.F.D.T., font durer un conflit ! Et pourtant, s'il y a autant de « conflits longue durée », il faut en connaître les raisons... il faut surtout en dénoncer les RESPONSABLES :

### ● LE PATRONAT

— dont la première responsabilité consiste dans une gestion malsaine, quand ce n'est pas délictueuse, de certaines entreprises ;

— qui cherche par les restructurations, les compressions d'effectifs, la remise en cause des droits acquis, la répression, l'aggravation des conditions de travail... à accroître ses profits,

— qui refuse toute négociation tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national (U.I.M.M.), qui met en place des caisses anti-grève, qui licencie les militants syndicaux,

— qui met tout en œuvre pour que les conflits sur l'emploi n'aboutissent pas, pour saboter les solutions qui se présentent éventuellement...

### ● LE GOUVERNEMENT

— dont la complaisance à l'égard du patronat ne connaît guère de limites : fonds publics distribués généreusement sans aucun contrôle,

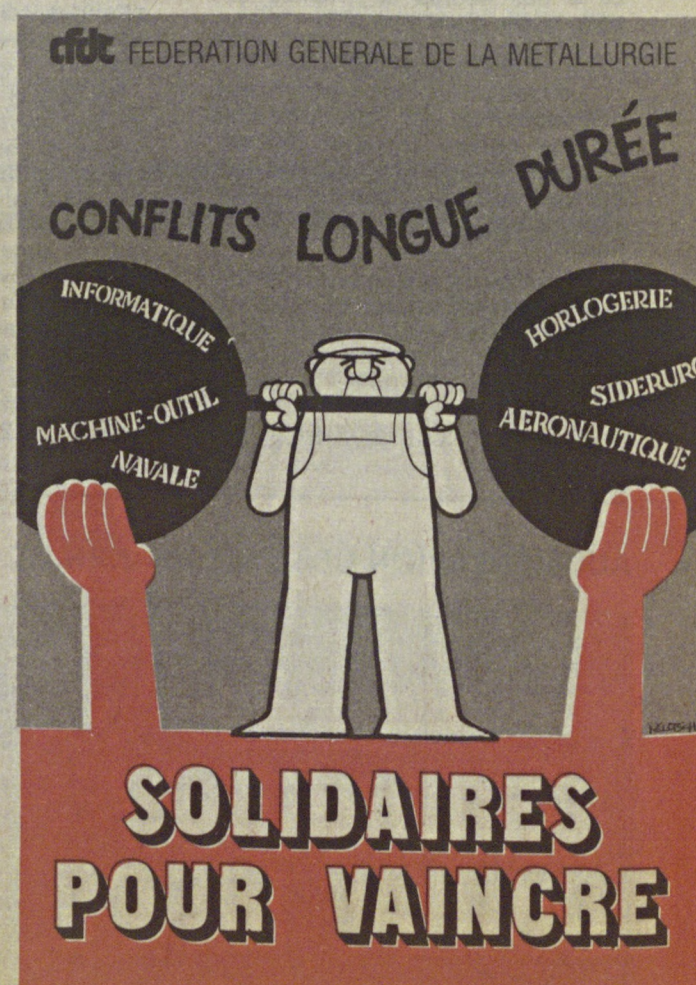
— mais qui dans le même temps refuse, ou accorde au compte-gouttes, les fonds nécessaires au redémarrage de telle ou telle usine,

— qui prête « sa » police pour faire expulser les grévistes ou qui, par Ministre du Travail interposé, autorise le licenciement de militants syndicaux (les licenciés Durafour),

— qui met une mauvaise volonté évidente à étudier toute solution viable permettant la reprise d'activités des « entreprises bradées » et qui offre des secteurs entiers de l'industrie aux intérêts étrangers,

— qui donne lui-même les consignes d'austérité et montre l'exemple au niveau des entreprises nationalisées...

## FGM CFDT



## COMMENT LUTTER ?

Il n'existe pas de recette magique pour régler de tels conflits. Cependant, il est certain que l'adhésion massive des travailleurs à l'action engagée et l'unité d'action sont des gages de succès.

D'autre part, il est indéniable que les longs conflits sur l'emploi, quel que soit le résultat final, ont toujours permis d'améliorer la situation des travailleurs concernés : indemnisation, reclassement... Et nombreuses sont ces luttes qui ont permis le sauvetage de l'entreprise et la sauvegarde partielle ou totale de l'emploi : Sotracomet, Titan-Coder, Teppaz, Rateau... Et les longs conflits du 1<sup>er</sup> semestre sur les salaires, les classifications, les conditions de travail, le droit syndical ont également abouti dans la plupart des cas à de substantiels résultats malgré le blocage patronal.

Il y a donc lieu d'engager l'action chaque fois que l'emploi est menacé, que sont remis en cause les avantages acquis, que la répression frappe un camarade de travail, que le pouvoir d'achat stagne ou régresse...

Il reste toutes ces luttes qui n'ont pas encore débouché : (SICCNA, OLLIER, LIP, CALIBRÉE, GAMBIN, AMTEC, SNIAS-Châteauroux...) après plusieurs mois, il y a tous ces conflits « latents » dans des entreprises en péril ou pratiquant la compression d'effectifs (ARCT, OMHIC, VOYER, USINOR-Trith, H.E.S...), il y a enfin les séquelles de conflits durs (POCLAIN, Cycles PEUGEOT, BOURGOGNE-Electronique, PARIS-RHONE, SIMAX...) : tous ces conflits doivent être réglés, toutes ces séquelles doivent disparaître.

Pour cela :

● Solidarité au niveau de l'entreprise, du trust, de la branche, de la localité, de la région... solidarité financière mais surtout solidarité active en participant aux actions organisées par la C.F.D.T. ;

● Mobilisation massive autour de nos objectifs d'action afin de faire céder le patronat au niveau local et au niveau national : les conflits de longue durée seraient réglés pour l'essentiel si nous faisons aboutir notre plate-forme revendicative, notamment en matière d'emploi.

**Nous sommes tous concernés au même titre par ces longues luttes**

**AVEC LA C.F.D.T. :  
SOYONS SOLIDAIRES  
ENGAGEONS  
L'ACTION NÉCESSAIRE**

## PARMI D'AUTRES...

**SICCNA (St-Malo) :** 18 mois de lutte pour sauver l'emploi : l'ancienne direction bloque toute solution en utilisant mille artifices juridiques.

**GRIFFET (Marseille) :** Après 2 ans de lutte, redémarrage de l'entreprise... mais le gouvernement a accordé une aide infime ce qui a conduit à réduire le nombre d'emplois sauvegardés.

**IDÉAL-STANDARD :** Plusieurs mois de lutte... les pouvoirs publics se taisent car les établissements les plus rentables du groupe ont été repris par un autre trust.

**SNIAS-CHATEAUROUX :** Etablissement d'une entreprise nationalisée : c'est l'Etat qui ferme et licencie. La police a expulsé les grévistes.

**LIP :** Trois ans après, même scénario, les industriels de l'horlogerie et certains membres de la majorité n'ayant pas digéré la victoire des Lip ont mis tout en œuvre pour saborder l'expérience. Et d'autres voudraient faire de même ailleurs.

**GRANDIN :** L'usine avait redémarré... mais le gouvernement a refusé les fonds promis, une nouvelle lutte s'est engagée.

**SIMAX :** Presque une année de lutte pour la réintégration du délégué syndical C.F.D.T. licencié par Durafour. La direction vient d'annoncer le licenciement de 30 grévistes dont 10 délégués alors que la reprise du travail avait été décidée.

**BOULONNERIE CALIBRÉE :** Surenchère à la suppression d'emplois parmi les différents groupes « intéressés » par la reprise de cette usine alors que depuis plus de 6 mois, les travailleurs occupent l'entreprise.

**GAMBIN, AMTEC :** Est-ce la fin de la machine-outil française ? En tout cas, plusieurs centaines de travailleurs luttent pour qu'il n'en soit pas ainsi et pour garder leur emploi dans cette branche, dans ces entreprises...



# OU EN EST LA « DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE » EN NORVÈGE

La situation sociale et politique de la Norvège ne ressemble pas à celle de la France :

- La Norvège est un pays relativement petit, sans grandes concentrations industrielles (4 usines seulement ont plus de 5 000 travailleurs).

- Le niveau de vie y est élevé (le plus haut du monde depuis la découverte de pétrole en Mer du Nord).

- La hiérarchie des salaires est très faible et la progressivité très forte de l'impôt vient corriger encore certaines situations, ce qui conduit au rétrécissement de l'éventail des revenus.

- Les syndicats sont puissants (presque tous les travailleurs manuels sont syndiqués) et sont en relations suivies avec le parti socialiste au pouvoir ; le « consensus » social est élevé.

Malgré les différences importantes avec la situation française, ce qui se passe dans les usines norvégiennes nous intéresse :

- car la Norvège est représentative de l'ensemble des pays scandinaves (Suède, Danemark, Finlande, Norvège),

- car ces pays nordiques sont considérés comme un champ d'expériences important dans le domaine de la restructuration des tâches (expérience Volvo en Suède, Norsk Hydro en Norvège...).

Aussi, lors d'un séjour à Oslo, à l'occasion de la conférence F.I.O.M. sur l'hygiène et la sécurité, nous avons essayé de voir de plus près quelle était la réalité de la « Démocratie Industrielle » en Norvège.

## Qu'est-ce que la « démocratie industrielle » ?

L'organisation syndicale norvégienne LO explique, dans un dossier remis aux participants de la Conférence F.I.O.M. d'août 1976 — La démocratie industrielle : une étude du développement de la démocratie au travail en Norvège —

ses objectifs :

« ... Il s'agit de décrire des principes et des systèmes (d'organisation du travail) qui jettent les bases d'une coopération entre les travailleurs et les directions d'entreprise... qui permettent la participation des travailleurs et la réalisation d'expériences destinées à améliorer la situation quotidienne de travail ».

Cette démocratie repose sur deux piliers :

- la participation du personnel ou de ses élus aux décisions notamment au niveau des Conseils d'Administration des Sociétés ;

- de nouvelles méthodes d'organisation du travail. Une discussion avec le responsable de la Fédération des Métallurgistes norvégiens permet de voir les limites de ces tentatives :

« ... Sur la participation aux décisions, nous pouvons dire que nous avons marqué des points. Malgré l'opposition des employeurs, nous avons progressé dans la représentation ouvrière dans les Conseils d'entreprise ; et les informations se sont développées de façon considérable. Par contre, du point de vue de la démocratie à la base, nous ne sommes pas un modèle. Nous avons réussi à augmenter l'importance des responsables de Syndicats (Shop Stewards) mais nous n'avons pas vraiment réussi au niveau de l'atelier. La plupart des expériences démarrées autour de l'année 1965 sont mortes d'elles-mêmes : les contremaîtres refusent d'abandonner leur pouvoir. Il y a des problèmes de salaires difficiles à résoudre dans les expériences réalisées et parfois conflit entre les travailleurs et les scientifiques. En définitive, l'idée est sans doute bonne mais la réussite dépend de la volonté des travailleurs : pour quoi, par quoi les motiver ?... »

Des questions fondamentales donc ! Pour avoir une perception directe de cette réalité, nous sommes allés visiter un garage important de la banlieue d'Oslo.

Pourquoi un garage ? Parce qu'il n'y a pas d'usines importantes à Oslo et parce que finalement il existe peu d'établissements dans cette ville où sont conduites de telles expériences. Et puis, après tout, parce qu'un garage de 370 salariés est déjà une entreprise de taille importante et comparable avec de grands garages en France.

## L'expérience du garage « Mercedes-Peugeot » (Lorenskog)

Ce garage, importateur de camions Mercedes et de voitures Peugeot, réparateur de ces mêmes marques et grossiste en pièces détachées, est passé de 100 à 376 salariés de 1966 à 1976. Il s'agit d'une entreprise familiale déjà ancienne.

Il a été mis en place un Conseil de Direction composé de trois membres de la famille propriétaire, de trois cadres désignés et de trois ouvriers élus par le personnel. Enfin, vient s'ajouter une dixième personne au titre d'observateur élu.

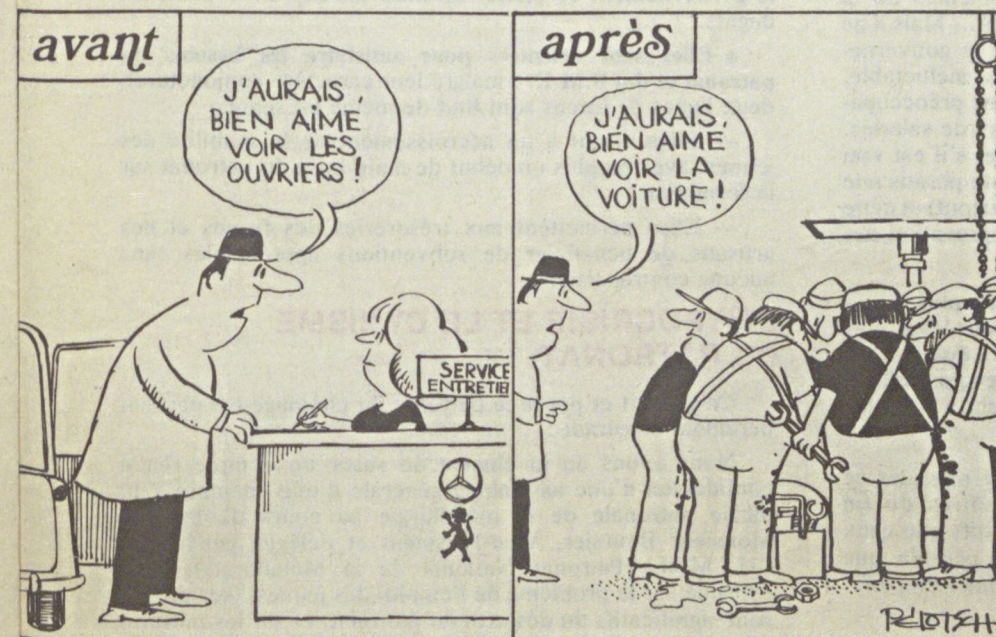
C'est après la construction de nouveaux locaux que s'est mise en place la nouvelle organisation du travail et cela à l'initiative de la direction, épousant en cela de nouvelles thèses de management moderne. Pour sa part, le syndicat s'est cantonné dans une prudente neutralité.

## Les changements intervenus

**AVANT :** Le client s'adressait à un service central qui lui-même répartissait les consignes aux contremaîtres d'atelier, ceux-ci ayant la responsabilité de faire exécuter le travail aux ouvriers sous leurs ordres, les tâches étant réparties plus ou moins arbitrairement.

Des primes individuelles étaient allouées à chaque salarié selon sa productivité et constituaient une part importante du salaire.

La direction a estimé que cette méthode était mauvaise à la fois pour le client (n'ayant aucun contact avec « son » ou « ses » réparateurs) et pour le salarié (connaissant peu la finalité de son travail). Mais n'a-t-elle pas également voulu augmenter la productivité en introduisant la D.P.O. (direction par objectifs) ?



**APRÈS :** Des unités de production ont été mises en place. Chaque client est maintenant en relation avec un groupe (contremaître + 6 à 7 ouvriers) possédant son propre outillage et responsable collectivement du travail à exécuter, le service central se chargeant seulement des rendez-vous.

L'objectif était d'intégrer complètement le contremaître à son groupe, n'importe quel ouvrier pouvant être en relation avec le client. Mais à ce niveau, l'expérience a connu un échec relatif car seuls 2 contremaîtres ont accepté de « jouer le jeu ».

On a donc d'un côté ces deux contremaîtres qui travaillent « manuellement » 3 h par jour (sur 8) et dont le salaire connaît des variations selon la productivité du groupe et les autres agents de maîtrise qui ont conservé leurs prérogatives (8 h de travail consacrées à l'encadrement, salaire non fluctuant).

Il faut tout de même préciser que les écarts de salaires sont assez faibles (tarif horaire s'étalant de 27 à 36 F environ). La prime a été maintenue mais elle est devenue collective et constitue maintenant une part assez faible du salaire. Il est à noter également que le syndi-

cat ne semble pas se battre pour l'intégration de cette prime, ce qui peut nous sembler étonnant.

## Quelles appréciations porter ?

Sur place, nous pouvons constater que les conditions de travail sont relativement bonnes, meilleures, semble-t-il que dans beaucoup d'entreprises françaises. Nous avons pu recueillir les sentiments de la direction et du responsable syndical.

Pour la première, l'expérience semble concluante. Mais bien sûr on peut penser que pour elle cette expérience a permis un meilleur fonctionnement de l'entreprise, une productivité accrue dans le même temps où elle constitue un gage de paix sociale (enrichissement des tâches, une certaine dose d'initiatives et de responsabilités à la base...). Enfin, nous pouvons nous interroger pour savoir si cette méthode n'introduit pas une autodiscipline entre les travailleurs composant le même groupe (course à la prime).

Pour le syndicat, qui rappelons-le, n'a pas été l'initiateur d'un tel changement, il va de soi que cette méthode a amélioré les conditions de travail et permis aux ouvriers d'effectuer un « boulot » plus intéressant. Mais il met l'accent également sur les insuffisances du système notamment sur le fait que peu de contremaîtres ont suivi le mouvement (alors que les ouvriers sont tous syndiqués, les agents de maîtrise et les cadres ne le sont pratiquement pas).

Les syndicats norvégiens reconnaissent eux-mêmes un certain échec dans ces tentatives de « démocratie industrielle » même lorsque le travail a été rendu « attrayant » car cette démocratie est encore très imparfaite à la base.

Mentionnons également le fait que le syndicat participe aux discussions sur la notation des ouvriers, une notation qui sert au calcul du salaire de base et qui prend en compte la classification, l'expérience professionnelle, la dextérité : le contexte est bien différent de la situation dans les entreprises françaises mais cette « participation » n'engendre-t-elle pas des effets dangereux pour toute politique revendicative !

Beaucoup de questions restent posées... Nous ne saurions nier l'importance de telles expériences notamment au niveau des conditions de travail : quand il s'agit d'améliorer celles-ci, toute nouvelle technique est la bienvenue. De même il est intéressant de trouver des formules permettant de modifier les rapports et comportements hiérarchiques au sein de l'entreprise. Cependant, il ne semble pas que ce soit fondamentalement le cas en la matière dans l'exemple cité.

Enfin, il est indéniable qu'une certaine frange moderniste et éclairée du patronat cherche à introduire de nouvelles méthodes de travail avant tout pour maintenir son pouvoir et accroître ses profits. Pour nous, il ne s'agit pas de rejeter globalement les innovations de ce genre mais de continuer notre action syndicale pour faire aboutir les revendications, pour éviter que les nouvelles techniques et technologies bénéficient seulement au patronat et pour faire en sorte que progressivement les travailleurs accèdent au pouvoir de contrôle et au pouvoir de décision, c'est-à-dire à l'autogestion.



# JEUNES APRÈS LA RENTRÉE DES CLASSES LA RENTRÉE DU CHÔMAGE

Le problème de l'emploi semble moins apparent actuellement, relégué au second plan par les problèmes de la sécheresse, de la sauvegarde du pouvoir d'achat... Mais il ne faut pas, comme le voudraient le patronat et le gouvernement, que le chômage devienne un fait acquis, inéluctable, « normal », alors qu'au contraire il demeure une préoccupation et un drame pour des centaines de milliers de salariés. On a beaucoup parlé de reprise économique et s'il est vrai qu'une relative reprise a eu lieu, elle a tout juste permis une régression du chômage partiel (et encore pas partout) et cette reprise s'est réalisée en grande partie par l'aggravation des conditions de travail (rythmes, cadences...).

En fait, la situation de l'emploi sera encore plus grave que l'année dernière et plus particulièrement pour les jeunes qui sont les plus touchés par le chômage. Alors que plus de 600 000 jeunes sont sortis de l'école en juin, les possibilités d'emploi sont plus que jamais minimes et cela à tous les niveaux de formation.

Même les statistiques officielles ne peuvent masquer ce fait. Nous ne possédons pas encore les chiffres de fin septembre qui seraient beaucoup plus significatifs que ceux de fin juin, puisque ce sera pendant cette période que s'inscriront les jeunes à la recherche d'un premier emploi.

## STATISTIQUES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL (DEMANDES D'EMPLOI)

	Demandeurs d'emploi de - de 25 ans	Nombre total de demandeurs d'emploi
1974 (juin)	123 402	378 670
1975 (juin)	276 399	738 305
1976 (juin)	305 795	812 989

Ainsi, en juin 1976, les jeunes de moins de 25 ans représentent 37,60 % du total des demandeurs d'emplois, ce qui est considérable et le sera encore bien plus en septembre en approchant certainement des 50 %.

Il faut considérer en plus, que dans les chômeurs de moins de 25 ans, sur 305 795, il y a 195 665 jeunes filles, soit 64 %.

Et que la part des jeunes de moins de 25 ans, à la recherche d'un **premier emploi** va grandissant d'année en année, de juin 1974 où le chiffre était de 8,5 %, il est passé en juin 1976 à 12,3 %.

Ainsi, même les chiffres officiels qui sont loin de la réalité démontrent le drame du chômage des jeunes.

## LA POUDRE AUX YEUX DES MESURES GOUVERNEMENTALES

De l'aide à la mobilité, à la prime d'incitation à la création d'emploi, en passant par les contrats emploi-formation et l'aide publique aux jeunes, il faut bien voir que ces mesures ne font que limiter les dégâts sans changer la situation du chômage.

Ainsi, ces mesures ont trois caractères essentiels :

- Elles sont limitées : elles ne touchent pas l'ensemble des jeunes, et sont plus restrictives même que les normes appliquées aux chômeurs plus âgés.

- Elles servent de palliatifs conjoncturels : il s'agit pour le gouvernement de passer un mauvais cap en limitant les dégâts.

- Elles sont orientées pour satisfaire les besoins du patronat et des P.M.E. : malgré leur caractère conjoncturel, deux lignes de forces sont tout de même présentes.

- Elles visent à un accroissement de la mobilité des jeunes, avec en plus un début de main-mise du patronat sur la formation.

- Elles permettent aux trésoreries des firmes et des artisans de bénéficier de subventions appréciables sans aucune contrepartie.

## L'HYPOCRISIE ET LE CYNISME DU PATRONAT

Ce que dit et pense le patronat du chômage est particulièrement écœurant :

Nous avons eu la chance de saisir un compte rendu confidentiel d'une assemblée générale d'une chambre syndicale patronale de la métallurgie au cours de laquelle Monsieur Boursier, Vice-Président et délégué général de l'U.I.M.M. (Patronat National de la Métallurgie), s'est exprimé sur le problème de l'emploi des jeunes, (ses propos sont significatifs du désarroi du patronat) et sur les mesures dilatoires qu'il entend employer pour masquer ce très grave problème.

Voici ses propos :

« Il faut bien se persuader qu'il serait très grave, pour le patronat, que l'opposition puisse faire la preuve que les 4/5<sup>e</sup> des demandeurs d'emploi sont des jeunes. Il convient donc de rétablir une souplesse facilitant les embauchages et les débouchés à titre temporaire et assurant une promotion des contrats emploi formation ».

Il faut ajouter à ce morceau choisi, cet extrait d'un document de l'U.I.M.M. appelé « VÉRITÉ SUR L'EMPLOI » (sic) où, page 4, on peut lire ceci : « être à la recherche d'un emploi est en train de devenir pour des dizaines de milliers de jeunes surtout, un... genre de vie que des employés de l'A.N.P.E. encouragent à prolonger ».

Cette présentation de la réalité par le patronat est sinistre. Car la vérité est toute autre, la recherche d'un emploi demeure une angoisse ou un drame et ceux qui ont des enfants en fin d'études le savent mieux que l'U.I.M.M. D'ailleurs, dans tout ce document, le style et le vocabulaire de l'U.I.M.M. témoignent souvent d'une agressivité et d'une outrance rien moins que vulgaire.

## LUTTER POUR UN EMPLOI POUR TOUS

Une grande journée d'action C.F.D.T.-C.G.T. aura lieu le 23 octobre. Ce sera une journée de protestation et de manifestation sur le problème de l'emploi en général et de l'emploi des jeunes en particulier. Tous les travailleurs doivent être mobilisés sur cette journée pour qu'elle soit un moment important de l'action qui se développe et qui doit imposer un emploi utile pour tous.

A Paris, le 4 octobre 1975 avait déjà constitué une manifestation extraordinaire de dynamisme et de volonté de lutte des jeunes avec tous les travailleurs, il faut que le 23 octobre, il y ait des dizaines de « 4 octobre » dans les régions.

A Paris, il y avait 150 000 jeunes et travailleurs venus de tous les coins de France qui se sont trouvés rassemblés, unis fraternellement et avec enthousiasme dans la lutte. Le 23 octobre à Rennes, Strasbourg, Lille et Marseille, ils seront des centaines de milliers.