

FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



7

Editorial

RESOLUMENT, SANS ATTENDRE, ENGAGER L'ACTION ET RETROUVER L'UNITE

La faillite de la gestion giscardienne est, dans la situation actuelle, indiscutable.

L'ayant emporté sur le seul critère de ses capacités économiques, Giscard a tenté de masquer ses insuffisances par un discours réformiste.

Il a couru deux lièvres à la fois.

Mystificateur sur les deux tableaux, il a échoué.

Son échec n'aurait aucune conséquence s'il n'aboutissait qu'à lever les ambiguïtés. Or, comme toute politique de droite, les travailleurs et les masses populaires en sont toujours les victimes.

Victimes sur le plan de leurs conditions de vie et de travail elles courent en outre, le risque de voir, quand c'est l'alternative, la démocratie en pâtir dangereusement.

L'opération Barre est une de ces manoeuvres ultimes avant les échéances.

Elle ne peut engendrer qu'illusions si on s'y laisse prendre.

CE N'EST PAS LE CAS POUR LA C.F.D.T.

Elle peut entraîner bien d'autres déboires si la mobilisation de la classe ouvrière ne s'y oppose.

C'est pourquoi ce qui compte, et avant bien des choses, c'est l'action des travailleurs et la mobilisation des masses.

Cette mobilisation active ne peut se résumer, soit à des mots d'ordre occasionnels, ni en une espèce d'attentisme en des jours meilleurs... après la victoire électorale de la gauche.

CERTES LA C.F.D.T. VEUT CETTE VICTOIRE. Elle entend s'y employer car sans elle les possibilités essentielles des changements décisifs seront toujours différés. Cependant, elle n'entend pas y souscrire, passive ou seulement confiante.

Organisation de masse, la C.F.D.T. mesure combien le contentieux accumulé au plan économique et social pèse lourd pour demain. Organisation de classe, elle mesure aussi combien la prise de conscience des masses doit encore progresser pour se traduire par cet élan actif sans lequel tout peut être compromis ou rapidement remis en cause.

C'EST POURQUOI L'ACTION, EN TOUT ÉTAT DE CAUSE, EST PLUS QUE JAMAIS UN IMPERATIF DE L'HEURE.

C'est pourquoi, après avoir tiré du bilan des luttes dans la métallurgie en 1976 et de l'analyse du contexte, la conviction qu'il fallait agir, la F.G.M. s'est attachée à rechercher les conditions d'une relance de l'offensive syndicale. Ces conditions reposent à notre avis sur trois éléments :

- la popularisation d'objectifs revendicatifs concrets et donc mobilisateurs pour les travailleurs.

- le développement d'une campagne d'action de portée nationale face à l'U.I.M.M., un des bastions les plus forts et les plus réactionnaires du patronat.

- le renforcement de l'unité d'action sans laquelle le rapport de force reste aléatoire.

C'est pour ces raisons que la F.G.M., sur les orientations du Conseil Fédéral, a formulé dès juillet à la F.T.M. - C.G.T. une série de propositions tendant à une relance offensive et unitaire de l'action.

On connaît les péripéties qui ont affecté en dernier ressort, un accord qui semblait conclu.

Les raisons évoquées par la F.T.M. - C.G.T. ne peuvent résister à un examen sérieux si la motivation essentielle de la C.G.T. est réellement convergente avec la nôtre : dans l'intérêt immédiat des métallurgistes, faire céder l'U.I.M.M. et combattre la politique du pouvoir.

C'EST POURQUOI, AUTANT NOUS SOUHAITONS RETROUVER L'UNITE, AUTANT NOUS APPELONS LES ORGANISATIONS DE LA F.G.M. A ENGAGER L'ACTION, RESOLUMENT ET SANS ATTENDRE.

Le Secrétariat National

ACTION REVENDICATIVE

SURMONTER LES DIFFICULTES UNITAIRES ET ENGAGER UNE ACTION DYNAMIQUE

En cette rentrée de l'année sociale 76-77, nous nous trouvons à un tournant de l'action. Il va falloir répondre rapidement au plan d'austérité décrété par le gouvernement et au blocage du patronat.

Pour nous Métallurgistes, un objectif demeure : Faire céder le patronat au plan national c'est-à-dire amener l'U.I.M.M. à une négociation sur les bases d'une Convention Collective Nationale. Pour sa part la F.G.M.-C.F.D.T., en élaborant sa plateforme revendicative, a jeté les bases de cette Convention à partir d'objectifs revendicatifs crédibles, mobilisateurs, portés par les métallurgistes dans les luttes au sein des entreprises.

Malgré une action syndicale intense pendant le premier semestre 1976, le rapport de forces crée au plan national n'a pas été suffisant pour contraindre l'U.I.M.M. à négocier. Il est donc indispensable d'intensifier encore cette action face à un adversaire coriace. Et c'est bien à ce niveau que prend toute sa dimension notre stratégie d'action.

LES CONTACTS AVEC LA F.T.M.-C.G.T.

Où en sommes nous actuellement ? Il est intéressant de faire le point, notamment en ce qui concerne le débat avec la F.T.M.-C.G.T., au moment où cette dernière a ajourné, un accord entre nos deux Fédérations, accord qui semblait imminent et qui aurait permis, dans l'immédiat, de relancer l'action de façon dynamique et unitaire. D'abord un compte-rendu des différentes rencontres de la F.G.M.-C.F.D.T. avec son homologue C.G.T. :

● **Le 2 juillet, la F.T.M.-C.G.T. propose :**

— appel commun pour des initiatives nationales en juillet, s'appuyant (d'après la F.T.M.) sur un développement important des luttes, sur les conséquences de la sécheresse, sur les conditions de travail et sur les primes de vacances.

— La F.T.M. indique en outre, qu'il y a un tel « climat » dans la métallurgie qu'il est souhaitable de prévoir un appel national d'un minimum de 2 heures pour le 1^{er} octobre, avec rassemblement des métallos devant l'U.I.M.M. (30 à 50 000) qui pourrait être une répétition d'un rassemblement plus large qui aurait lieu au mois de mars 1977... au moment des Municipales, ce ne serait pas plus mal !!!

— La F.G.M., quant à elle, propose d'enclencher en commun un véritable processus d'action sur une plateforme d'objectifs prioritaires, points essentiels d'une C.C.N.

● **Le 13 juillet**

— des possibilités d'accord sur une plateforme commune d'objectifs apparaissent.

— Possibilité d'accord également sur un processus d'action, décision de poursuivre l'élaboration commune après le 15 août.

● **Le 19 août et le 26 août**

— Des avancées sont réalisées sur le contenu de la plateforme d'objectifs, mais il y a blocage sur une définition commune du pouvoir d'achat, la F.T.M. voulant rester à une échelle mobile stricte qui s'oppose bien évidemment à la revendication F.G.M. des 360 F + 4 % de masse salariale.

— Il y a blocage également sur une proposition F.G.M. qui vise l'enracinement effectif de l'action dans les entreprises par le développement d'un processus d'action articulé sur les réalités régionales, industrielles, trusts, etc... pendant novembre à partir d'un contingent minimum d'heures de grève à gérer dans les secteurs.

● **Le 3 septembre**

— Les blocages ne sont pas surmontés, la F.G.M. fait des contre-propositions et demande à revoir la F.T.M. le 13/9 après que se soit tenue la réunion de notre Conseil Fédéral extraordinaire.

● **Le 7 septembre**

— A notre demande, la F.T.M. nous communique les positions de son comité exécutif qui a eu lieu le 4 septembre, il apparaît des possibilités d'accord.

Le Conseil Fédéral du 11 septembre informé du résultat de ces différentes rencontres a largement débattu de la situation créée par les initiatives confédérales C.G.T. sur l'impôt-sécheresse, et a eu à apprécier les conditions optimum d'un développement de la lutte indispensable pour contrer les tentatives d'aggravation de l'austérité par le « nouveau » gouvernement, et pour contraindre l'U.I.M.M. à négocier les revendications prioritaires des métallos.

Le vote final exprimé par le C.F. au terme de ce débat a mandaté le Secrétariat National pour rechercher le meilleur accord possible avec la F.T.M., apprécié comme un élément indispensable au développement de l'action, créant ainsi une situation plus propice au débat avec les travailleurs sur les conceptions respectives tant au niveau du Pouvoir d'achat, que sur celui des stratégies d'action.

● **Une nouvelle rencontre a donc eu lieu avec la F.T.M. le 13 septembre**

Cette rencontre a permis d'arriver à un accord sur une plateforme d'objectifs et sur un processus d'action susceptible de mobiliser les travailleurs et de contraindre l'U.I.M.M. à négocier.

LA REDACTION DEFINITIVE
ETANT FIXEE AU 15 SEPTEMBRE,

CE QUE CONTENAIT CET ACCORD :

● Une plateforme d'objectifs prioritaires :

- salaires : pouvoir d'achat — classifications
- emploi
- conditions de travail
- libertés

ACTION REVENDICATIVE

• Une campagne nationale d'action s'articulant de la manière suivante :

15 septembre au 30 octobre

— popularisation dans les entreprises et au plan national du programme interfédéral action (assemblées, meeting, etc...) 2^e quinzaine septembre (Conférence de presse nationale interfédérale)

— présentation d'une pétition nationale aboutissant à un appel de deux heures minimum constituant la mise en demeure de l'U.I.M.M. de négocier nationalement. Cette mise en demeure se faisant au niveau des Chambres régionales...

— le mois d'octobre étant aussi au niveau des régions et des groupes le mois de l'emploi en se raccrochant à l'accord interconfédéral — journée d'action du 23 octobre.

Novembre

Le mois de novembre devrait être un mois d'actions intensives sur les lieux de travail coordonnées au niveau des sociétés, d'industries, de localités, de départements, de régions.

Le niveau et les formes générales de ces actions auraient fait l'objet de décisions communes qui auraient été arrêtées par les deux fédérations vers la mi-octobre, notamment pour donner un caractère national à ces activités régionales ou sectorielles. Dans ce sens et en fonction du niveau de lutte, les deux Fédérations fixeront des modalités précises à celle-ci à partir de propositions concrètes d'arrêts de travail.

Décembre

Appel national de 24 heures et puissant rassemblement des métallos devant l'U.I.M.M. La mise en œuvre de ce processus d'action suppose par son ampleur et sa durée une « gestion commune ».

Pour cela, la F.G.M.-C.G.T., la F.T.M.-C.G.T. ont décidé la mise en place d'un groupe de travail chargé de la mise en œuvre des initiatives retenues au niveau des deux organisations, et de prévoir dès que possible une suite pour début 1977 en fonction de la situation et du contexte.

LE REFUS DE LA F.T.M.

Le 13 septembre après-midi et le 14 septembre le matin, la F.T.M. par l'intermédiaire de son Secrétaire Général faisait connaître l'impossibilité pour elle d'accepter un accord avec la F.G.M. invoquant le fait que les Confédérations n'avaient pu réaliser d'accord sur l'impôt sécheresse.



• POURQUOI CETTE REMISE EN CAUSE DE LA F.T.M. ?

Il faut tout d'abord rappeler que la proposition F.T.M. du 2 juillet visait avant tout à obtenir de la F.G.M. un communiqué commun, qui aurait « gommé » les difficultés unitaires rencontrées à propos du 22 juin (les bradés de Giscard).

Qu'ensuite la F.T.M. prisonnière de ses propositions du 2 juillet et confrontée à notre projet a été obligée de se déterminer par rapport à nos propositions ; il est cependant clair que plus nous avançons dans nos discussions et plus la F.T.M. cherchait des alibis qui lui auraient permis de rompre en nous faisant porter la responsabilité de la rupture.

Il faut à notre avis également chercher dans le changement de gouvernement, la position de la Confédération C.G.T. sur l'impôt-sécheresse et les échéances électorales proches (municipales, législatives), des explications au refus actuel de la F.T.M. d'engager une action dans la Métallurgie qui serait de nature à obliger l'U.I.M.M. de négocier.

Il nous apparaît évident que la stratégie confédérale de la C.G.T. va marquer l'attitude de ses organisations et que celles-ci, dont la F.T.M., vont tenter de la répercuter dans le type d'actions et de propositions qu'elles ont à faire unitairement. Dans la situation actuelle, la C.G.T. mettra plus l'accent sur le rassemblement de masse que sur l'enracinement du rapport de force dans les entreprises. Cette stratégie C.G.T. est donc essentiellement centrée sur une perspective politique en vue de préparer les échéances électorales.

La C.G.T. entend plutôt expliquer aux travailleurs ce qu'ils peuvent attendre de la gauche que de faire savoir à la gauche ce qu'attendent les travailleurs.

Pour nous, notre responsabilité syndicale nous amène à « tenir » les 2 bouts de la chaîne : mobiliser les travailleurs sur leurs revendications et sans attendre, imposer par l'action la négociation et en même temps dégager les conditions politiques du changement sur les bases des exigences populaires.

Par l'action il convient donc de susciter le débat politique sur les échéances et leurs conditions pour qu'elles débouchent sur les transformations nécessaires. En conséquence, il faut tout faire pour enclencher le processus d'action indispensable. Or, il faut bien reconnaître que l'unité en est un facteur décisif.

LES MILITANTS C.F.D.T. DOIVENT PRENDRE PARTOUT L'OFFENSIVE :

• créer les conditions unitaires indispensables au développement de l'action en popularisant les objectifs que nous avons déterminés en commun et qui devaient faire l'objet d'un accord.

Ces éléments doivent constituer les bases essentielles du débat indispensable à engager avec les organisations C.G.T. dans les entreprises, ainsi qu'avec les travailleurs.

Il est certain que les sections C.G.T. vont essayer de transférer ce débat sur le terrain de l'impôt sécheresse, il est donc important que nos militants restituent cet aspect comme un élément par rapport à tous les problèmes vécus par les métallos et qui font l'objet de la plateforme revendicative.

• Enfin, la F.G.M.-C.F.D.T. organise, à l'intention de ses militants, un grand rassemblement national à PARIS, le 9 octobre (Salle Wagram). Sont invités tous les responsables de sections syndicales, de syndicats, d'Inters de Branches et d'Unions Métallos. Chaque structure doit être représentée à cette journée qui sera l'occasion de faire le point sur l'action, d'échanger des expériences...

Une invitation parviendra assez vite à chaque secrétaire de section ou de syndicat par l'intermédiaire du B.R.S. Mais dès à présent il faut intégrer cette information dans votre plan de travail. **Le 9 octobre doit être l'occasion de faire le plein d'énergie pour une action encore plus efficace.**

ACTION REVENDICATIVE

BILAN DES LUTTES (Journées des 9 et 10 juillet 1976).

LA CONFIRMATION DE NOTRE STRATEGIE

● Réunion de 35 représentants des différentes Unions Métaux (dont certains camarades impliqués directement dans une des luttes ayant marqué le premier semestre 1976) plus les membres du Secrétariat national.

● **Objet :** Etablir un bilan des luttes engagées le premier semestre 1976 (analyse des difficultés rencontrées, des formes de lutte employées, des résultats obtenus...), réfléchir sur la prise en charge effective de la stratégie d'action fédérale (objectifs et moyens d'action), examiner la situation actuelle et les perspectives d'action dès la rentrée (initiatives spécifiques et processus d'action unitaire).

I. Présentation du débat

Rappel de l'analyse du Conseil Fédéral de Sévrier :

- plus de négociation nationale avec l'UIMM
- le rapport de force crée au niveau des entreprises demeure insuffisant pour faire céder le patronat au plan national
- détérioration des conditions de travail et de vie des métallurgistes
- les différentes instances de la FGM-CFDT ont donc élaboré une stratégie d'action adaptée à cette situation puis ont adopté une plateforme revendicative :

— instrument de mobilisation pour aboutir à la Convention Collective Nationale

— permettant aux grandes entreprises, aux trusts de participer à la lutte.

● Depuis janvier 76, de nombreux conflits se sont déroulés :

— des résultats positifs malgré le blocage patronal

— mais rapport de forces n'a pas encore permis une négociation nationale

— nombreuses luttes sur les classifications mais trop souvent des luttes défensives par rapport à l'application dans les entreprises de « l'accord »

— des actions nationales organisées en commun avec la C.G.T. (le 17 mars étant perçu comme un suc-

cès, le 13 avril n'ayant pas atteint le même degré de mobilisation)

● La Commission Exécutive Fédérale de juin s'est interrogée sur les moyens d'impulser à nouveau l'action nationale dans le cadre de notre stratégie spécifique et unitaire. Elle a pris la décision d'organiser ces deux journées pour faire le bilan des luttes

II. Synthèse du travail en Commissions

Nous ne reprendrons ici que les conclusions essentielles de ces travaux en commissions dont nous essayons de livrer une synthèse.

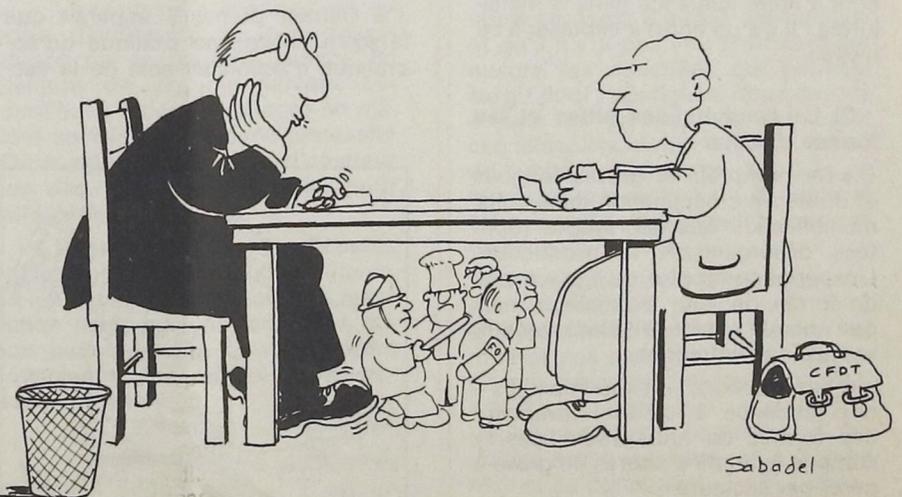
1) La plateforme fédérale

● Elle a été assez mal prise en compte globalement par les sections syndicales engagées dans l'action. Toutefois les revendications déposées ont, dans la plupart des cas, recouvert un ou plusieurs objectifs de cette plateforme.

● Cette prise en compte insuffisante est due à différents problèmes mais plus spécialement à la connaissance imparfaite qu'ont nos militants de la stratégie patronale (blocage national qui s'appuie sur le blocage dans toute entreprise où l'action est susceptible de prendre une importante dimension)

● Les revendications salariales rejoignent souvent la plateforme F.G.M., mais le lien se fait mal entre la revendication salariale elle-même et la politique salariale contenue dans la plateforme. Ainsi on a vu souvent des conflits démarrer sur une augmentation uniforme mais rarement ces mêmes conflits ont fait le lien entre augmentation uniforme et augmentation de la masse salariale globale de l'entreprise. A ce niveau, notre objectif constitue pourtant un ensemble : F 360 pour tous + 4 % d'augmentation de la masse salariale, permettant le maintien du pouvoir d'achat de tous les salaires, la progression plus rapide des bas salaires, tout en assurant la répartition d'une plus grande masse salariale. Il ne s'agit donc pas de priver quelqu'un pour couvrir les besoins d'un autre mais bien de distribuer davantage en répartissant plus équitablement. En outre cette revendication s'attaque directement aux profits réalisés par le patronat.

● Partout, la plateforme F.G.M. apparaît bien comme un moyen mis à la disposition des S.S.E. pour leur action. Elle est débattue avec les travailleurs dans de nombreux cas, sert à l'élaboration des revendications. Là où elle est largement discutée avec les travailleurs, ceux-ci adhèrent à nos propositions beaucoup plus qu'à celles de la C.G.T.



Sabadel

ACTION REVENDICATIVE

Parfois le rapport de forces crée dans l'entreprise conduit la section C.G.T. à reprendre nos objectifs.

- En conclusion, notre plateforme est devenue un point de référence et un outil précieux mais demande encore à être popularisée largement, à être débattue dans les équipes syndicales et avec les travailleurs. Elle suppose enfin d'être prise en charge comme un ensemble structuré et interdépendant d'objectifs servant de base à la Convention Collective Nationale qui est le but à atteindre par l'action syndicale développée. Elle implique pour aboutir la mise en œuvre de notre stratégie d'action dirigée contre l'intransigeance de l'U.I.M.M.

2) Les résultats à l'issue de l'action engagée

Au niveau revendicatif :

- Des acquis substantiels dans nombre d'entreprises notamment dans les PME. Sur les salaires, les consignes patronales d'austérité ont été battues en brèche et les conflits ont débouché très souvent sur des augmentations uniformes

- Toutefois ces acquis restent partiels et limités, particulièrement dans les grands groupes industriels et ne sont pas à la mesure du rapport de force développé ce premier semestre 1976. Les résultats sont individualisés et les négociations ont souvent porté sur les contre-propositions patronales et non sur les revendications initiales.

Au niveau syndical :

- Revitalisation de sections syndicales et syndicats grâce à l'action

- Confiance accrue en la C.F.D.T. au niveau élections et syndicalisation mais celle-ci ne correspond pas encore à notre audience dans la métallurgie : Il y a un effort à impulser à ce niveau.

3) La conduite des luttes et les formes d'action

- De nombreuses grèves longues et dures avec occupation mais aussi multiplication des débrayages répétées désorganisant la production. L'expérience montre qu'il n'y a pas de forme de lutte exemplaire mais que chaque conflit doit s'adapter aux réalités de l'entreprise.

- Les sections « expérimentées » ont tendance à utiliser davantage des formes de lutte diversifiées, y compris le crédit d'heures de grève à gérer par secteurs.

- Les conflits longs et durs ont souvent comme motivations les problèmes d'emploi. Mais les établissements appartenant à un groupe connaissent des luttes longues, difficiles et radicalisées du fait d'un blocage extraordinaire des directions (personne en face pour négocier) quelle que soit la revendication présentée.

- Partout apparaît une forte volonté des sections C.F.D.T. de faire participer les travailleurs aux décisions d'action.

- On trouve rarement une coordination réelle et efficace au niveau d'un trust d'où la nécessité que chaque inter puisse déterminer une politique d'action en fonction de la situation industrielle du groupe, évitant ainsi les actions isolées ou les actions au coup par coup.

- Le syndicat doit jouer un rôle plus important dans l'impulsion, l'animation et la coordination des conflits.

- Enfin se pose le problème de la capacité de nos sections à apprécier le rapport de forces développé, la combativité des travailleurs et à connaître la situation industrielle de l'entreprise aspect qui peut-être déterminant dans la conduite du conflit.

- Quant aux journées nationales, le 17 mars a été perçu **comme une action efficace car ancrée dans les entreprises** et s'appuyant sur des luttes déjà engagées (classifications) ce qui était déjà beaucoup moins vrai le 13 avril.

- Toutes les catégories professionnelles ont participé aux actions sur l'emploi et les classifications mais ce sont essentiellement les ouvriers de la production qui se sont battus sur les salaires.

- Dernier point : Il apparaît que lorsqu'il existe une pratique démocratique d'action au sein de la sec-

tion C.F.D.T., lorsque les adhérents se sentent concernés, la C.F.D.T. progresse même si les résultats de l'action restent faibles. Dans le cas contraire, il y a souvent échec. Enfin les résultats du conflit supposent le plus souvent des revendications claires dès le début de l'action.

4) La politique patronale

- Gestion de la crise sur le dos des travailleurs se traduisant par un refus global de négocier ou des négociations sur des points mineurs dans un second temps, le déploiement de la répression, l'utilisation des tribunaux, de la police, des non grévistes « organisés », de certains cadres, parfois de FO et de la C.G.C. jouant les briseurs de grève.

- Rôle politique accru de l'U.I.M.M. (consignes aux patrons y compris ceux des P.M.E., propagande nationale), substitution du patronat aux pouvoirs publics (nouvelle répartition des tâches entre deux complices, le patronat et le pouvoir).

- Il est courant que les patrons remettent en cause des droits acquis (mais les réactions sont souvent violentes).

- Accentuation de la répression pendant les conflits pour détourner la lutte de ses objectifs initiaux et après les conflits pour se débarrasser des travailleurs actifs pendant l'action. La C.F.D.T. et ses militants sont particulièrement visés.

- Enfin un Ministre du Travail qui aide le patronat à licencier de nombreux militants C.F.D.T.

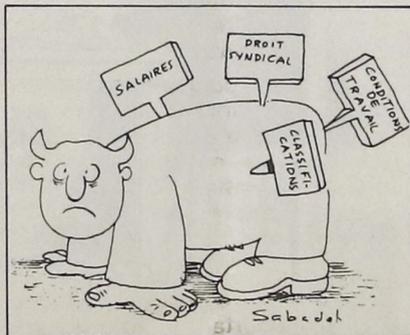
- Au niveau des conflits sur l'emploi, le patronat tente de saboter les solutions de reprise. Là également les pouvoirs publics font preuve de complicité.

5) Forces syndicales en présence

- Si l'on exclut F.O. et C.G.C. qui bien souvent choisissent le camp patronal, ce sont la C.F.D.T. et la C.G.T. qui conduisent les luttes.

- La C.F.D.T. a souvent joué un rôle prépondérant dans la conduite des conflits.

- De nombreuses questions sont posées sur la stratégie de la C.G.T. qui ne semble pas rechercher le développement des luttes dans les entreprises mais occupe le terrain par des initiatives spectaculaires, voulant démontrer que seules les échéances électorales permettront d'aboutir à la satisfaction des revendications.



ACTION REVENDICATIVE

- Enfin le Parti Communiste apparaît de plus en plus en tant que tel dans les conflits. Pas d'intervention des groupes gauchistes sinon pour critiquer « après coup ».

6) Moyens et perspectives d'action.

- Une préoccupation partagée : la formation accrue de nos équipes de militants, leur motivation politique face aux stratégies en présence, le renforcement de la capacité des sections à débattre de notre stratégie et de nos objectifs avec les travailleurs.

- Le renforcement du rôle du syndicat comme structure politique d'action. Faire en sorte également que les inters puissent créer le rapport de forces au niveau du groupe industriel.

- Une action unitaire permettant l'efficacité de notre action et assurant la possibilité de débattre avec les travailleurs des stratégies et objectifs en présence.

- Réfléchir à de nouveaux modes d'action (tel le crédit d'heures) et voir les possibilités de rassembler nos militants (au plan régional et national).

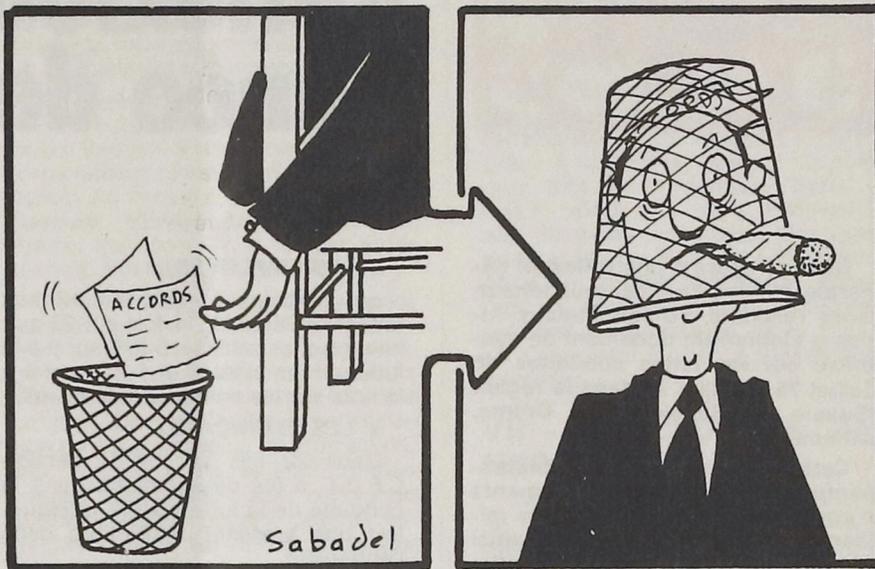
III. Quelques conclusions au débat

- De nombreuses luttes diverses et diversifiées ont marqué le premier semestre 1976 dans la métallurgie : un recensement non exhaustif nous montre qu'il y a eu environ 250 conflits. A ce niveau le bilan est positif.

- Par ces luttes, les travailleurs se sont attaqués aux **conséquences** de la politique patronale dans ses aspects concrets : salaires et pouvoir d'achat, emploi, classifications, conditions de travail...

- Il faut donc redonner à cette action toute sa dimension d'alternative à la politique patronale afin de passer d'une attitude défensive à une attitude offensive.

- La plateforme fédérale est devenue une ligne directrice de l'action engagée. Les objectifs qu'elle contient doivent être reliés sans cesse à une stratégie d'action qui découle de notre Congrès de Grenoble et qui a été affinée depuis par le Conseil Fédéral (déclaration de Sévrier, élaboration de la plateforme à Chantilly). Cette plateforme est un tout : sur les salaires notamment, les revendications sont portées d'une nouvelle politique salariale.



- Dans les formes de lutte, apparaît une plus grande démocratie d'action même si se pose le problème de la capacité des sections à analyser le contexte, à en débattre avec les travailleurs.

- On perçoit la limite de la riposte des travailleurs : acquis importants mais qui demeurent insuffisants et qui ne paraissent pas être à la mesure de l'action engagée, ce qui conduit à poser plusieurs problèmes :

- Nécessité de coordonner les luttes engagées non par une « coordination de luttes exemplaires ou significatives » mais par un rôle politique de propositions, de réflexion et d'action de différentes structures en fonction de leurs responsabilités (syndicat, UM, Inters, Fédé).

- Le contexte a changé : les accords d'entreprise qui hier étaient utilisés par le patronat comme un élément de progrès servent aujourd'hui à bloquer l'avancée en matière sociale. **Il y a donc nécessité d'une riposte nationale d'ampleur sur des objectifs nationaux pour faire céder le patronat.**

- Dans ce contexte, nécessité également de former nos militants, de leur assurer **la capacité de relier action dans les entreprises et action nationale afin qu'ils prennent conscience des enjeux de la période actuelle.**

- 1977 — 1978 : des échéances politiques importantes qu'il est in-

dispensable de préparer dans le cadre de nos responsabilités syndicales, ce qui implique un programme revendicatif permettant :

- De mobiliser les travailleurs pour lutter sur des revendications immédiates, mettant ainsi en échec la politique patronale.

- D'avancer des propositions au contenu alternatif à la situation actuelle.

- De préparer ainsi les travailleurs à assumer leurs responsabilités dans l'éventualité des changements à intervenir.

- D'occuper toute notre place de force syndicale sur le terrain stratégique des lieux de production et d'impulser le débat devant les travailleurs à partir de l'action engagée.

- **Il est vérifié dans les faits que notre stratégie d'action est positive et qu'il n'y a pas lieu d'en changer malgré les difficultés qui peuvent surgir pour l'appliquer.** Nous devons essayer au contraire de surmonter ces difficultés, notamment au niveau de l'unité d'action avec la C.G.T., ce qui pose la question de la capacité de nos militants à débattre avec les travailleurs en lutte.

Cette stratégie est à la fois spécifique (expression propre sur notre analyse, initiatives pour former et motiver nos militants, popularisation de nos objectifs, propositions d'action à nos partenaires ...) et unitaire (recherche des conditions d'une unité d'action reposant sur le respect mutuel du partenaire).



UNION METAUX ALPES

Reflexion sur une année de luttes

Dans le cadre d'une réflexion générale sur les conflits, leur teneur, leurs résultats, l'Union Métaux Alpes a élaboré un document de synthèse sur les luttes conduites de Juillet 75 à Juillet 76 dans la région (Savoie, Hte-Savoie, Isère, Drôme, Ardèche).

Cette initiative apparaît intéressante car elle fournit des éléments d'appréciation à l'ensemble des militants du secteur, suscitant ainsi une analyse des formes de lutte, des difficultés rencontrées, des succès comme des échecs et permettant de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour accroître l'efficacité de l'action.

Nous livrons ici l'essentiel des travaux de l'Union Métaux Alpes (réalisé le 1^{er} Août 76).

I - ENTREPRISES ET TRAVAILLEURS CONCERNES PAR CES CONFLITS.

- 34 entreprises : la plus petite 22 salariés, la plus grosse 7 600 ; 23 entreprises intégrées dans un groupe.

- Près de 30 000 métallurgistes concernés par ces luttes importantes sur 5 départements qui en comptent environ 110 000 au total.

II - SYNDICATS ET CATEGORIES EN LUTTE.

• LES TRAVAILLEURS DE LA PRODUCTION,

à une exception près, ont participé à toutes les luttes : 12 sur 12 pour l'emploi, 22 sur 22 pour les salaires, 8 sur 9 pour les classifs, 8 sur 8 pour les conditions de travail.

• TOUTES LES CATEGORIES,

ont lutté ensemble dans 7 cas sur 11 sur un problème d'emploi, et dans 10 cas sur 22 sur les problèmes de salaires, primes et 13^e mois...

• LES TECHNICIENS, DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE,

ont participé 10 fois sur 12 aux luttes sur l'emploi, 12 fois sur 22 aux luttes sur les salaires, 5 fois sur 9 à la lutte sur les classifs et 4 fois sur 8 à la lutte sur les conditions de travail.

• LES EMPLOYES,

ont participé 11 fois sur 12 aux luttes sur l'emploi, 11 fois sur 22 aux luttes sur les salaires, 5 fois sur 9 à la lutte sur les classifs et 4 fois sur 8 à la lutte sur les conditions de travail...

• LES SYNDICATS,

Dans 22 cas sur 34 la section C.F.D.T. a été déterminante dans la conduite de la lutte malgré quelquefois une présence minoritaire dans l'entreprise.

Dans 5 cas il y a eu à peu près égalité d'influence avec la C.G.T. (1 cas avec F.O.). On trouve en général la C.G.T. comme partenaire de lutte.

III - SUR QUELS OBJECTIFS LES METALLOS ONT LUTTÉ ?

- Les salaires, primes 13^e mois ont été l'objectif de lutte principal.

- Au niveau des luttes sur les salaires, on trouve de nombreux cas de revendications de sommes uniformes ; les sections C.G.T. l'acceptant sous la pression des travailleurs.

- Les luttes les plus soutenues se font sur des objectifs simples et bien perçus : + 100 F, + 150 F...

- Peu de lien en général avec la plate-forme F.G.M. 76 (à reprendre à la rentrée 76/77).

IV - LES LUTTES SUR L'EMPLOI

- 6 entreprises ont déposé leur bilan

- 5 autres ont eu des conflits dus à des licenciements ou réduction d'horaires. A signaler un conflit à l'occasion du non-renouvellement de 10 contrats à durées déterminées.

- Ces conflits sur l'emploi ont duré entre 2 semaines et 8 mois (certains encore non terminés actuellement) et ont été appréciés comme un succès dans la moitié des cas soit par annulation des licenciements prévus, soit par garantie d'effectifs...

- La plupart des cas où il y a plutôt échec par rapport au maintien de l'emploi (et même de l'unité de production) il s'agit de groupes ou de branches qui se restructurent d'une manière assez fondamentale (Richier, Olivetti, Gambin, Boulonnier).

V - LES FORMES DE LUTTE.

On trouve à peu près toutes les formes de grève : débrayages à répétition et tournants (harcèlement), débrayages d'un secteur soutenu par le reste de l'entreprise, grèves illimitées avec ou sans blocage des entrées, des ateliers et enfin grèves illimitées avec occupation des locaux...

- 20 sur 34 ont réalisé une grève illimitée

- 19 sur 34 ont exercé une occupation ou forme de blocage de la production

- 13 sur 34 ont pratiqué la tactique du harcèlement.

Il semble que les formes de lutte prises comme seul élément ne sont pas significatives des résultats ainsi :

- On trouve à peu près autant de succès que d'échecs lorsqu'il y a eu occupation ou blocage.

Par contre on trouve un taux de succès légèrement supérieur lorsqu'il y a eu action par harcèlement...

Il semble donc indispensable dans les prochaines luttes de bien voir toute la gamme de formes de lutte car aucune n'a le succès garanti à la sortie. Deux critères principaux à prendre en compte dans le choix des formes de lutte :

— L'OBJECTIF DE LA LUTTE

— LES TRAVAILLEURS QUE L'ON VEUT ENTRAINER

A noter qu'il y a beaucoup d'autres critères à prendre en compte dans la forme de lutte à proposer : la tradition de la boîte, l'état du carnet de commandes, l'époque du conflit, etc...

VI - RESULTATS DE CES CONFLITS

A - SUR LES OBJECTIFS

Il est nécessaire de bien distinguer par rapport aux objectifs de lutte, les résultats immédiats à la fin du conflit et les résultats totaux au-delà d'une certaine période. C'est donc sur une assez longue période qu'il faut apprécier et ce, toujours en fonction du rapport de force permanent dans la boîte...

QUATRE CAS A CONSIDERER SUR 30 BOITES

1) Des résultats bons avec un bon % de grévistes : (12 cas sur 30)

2) Des résultats mauvais avec un faible % de grévistes : (5 cas sur 30)

3) Des résultats assez bons avec un faible % de grévistes : (4 cas : Ugine Carbone, SICN, MGM, AMD (Dassault))

— **UGINE CARBONE** : paralysie totale de la boîte, démarrage d'une action au niveau groupe...

— **SICN** (Vevey) : incohérence de la direction n'arrivant pas à mobiliser « sa » masse de non grévistes...

— **MGM** : 5 morts à l'origine du conflit, ce qui pèse dans la négociation et au niveau de l'opinion

— **AMD** : action au niveau du groupe (Dassault)

4) Des résultats mauvais avec un bon % de grévistes ; 9 cas : Richier, Olivetti, BCV, SNR, Reboul, SICN (Annecy), Gambin, St-Dupont, SKF.

Quelques explications possibles :

— **RICHIER** : CGT majoritaire mais sclérosée

— **OLIVETTI** : puissance du groupe qui défait toute législation et faible équipe C.F.D.T. (effectif réduit)

— **BOULONNERIE CALIBREE** : volonté politique de démolir la C.F.D.T. locale et carence de la section C.G.T.

— **SNR** : insuffisance de sensibilisation et mobilisation au niveau groupe

— **SICN** : isolement de cette boîte en lutte au niveau local et du groupe

— **GAMBIN** : restructuration totale de la branche au niveau international

— **ST-DUPONT** : trop grande confiance C.F.D.T. suite à ses victoires précédentes, volonté patronale de casser les reins à la C.F.D.T. locale... Action C.G.T. opportuniste qui a bradé le conflit pour réaliser son développement...

En résumé, les résultats sur les objectifs revendicatifs paraissent plus faibles au niveau des entrepri-

ses intégrées dans un groupe (Nerpyc, Merlin, Richier, Olivetti, Sogème, SIR Caravelair, Metrix, SNR, Dupont) sauf lorsqu'il y eut un extraordinaire rapport de force (Télé méca, AMD, Ugine carbone).

D'où nécessité de repenser notre stratégie de lutte au niveau groupe en incluant l'action internationale.

A l'opposé le bilan est assez bon dans les petites et moyennes entreprises lorsqu'il y a un bon rapport de force (action syndicale dynamique et action de masse) RADIAL, Pont à Bascule, SEIM, Cometral, JB. B, Plasto, Salomon, W et Gruffat, Chattenoud, Buchillons, Charmilles.

D'une manière générale on peut estimer que les résultats sont meilleurs que ce que l'on croit couramment, mais ces résultats sont acquis chèrement : (durcissement des conflits). Ce qui est dû à la coordination patronale de plus en plus solide, aux moyens qu'ils se sont donnés (caisse de grève), aux consignes strictes qu'ils respectent : pas de négociation dans les boîtes occupées, retour en arrière sur les indices syndicaux, application des accords séparés signés par F.O. et C.G.C...

AU NIVEAU C.F.D.T.

La C.F.D.T. a progressé au niveau des adhérents durant de nombreux conflits que ce soit dans ceux où il y a eu succès ou que ce soit dans 6 où il y a eu échec immédiat au niveau de l'objectif de lutte ; ceci est assez encourageant et dénote à la fois un souci de syndiquer durant les conflits et à la fois une pratique démocratique de la C.F.D.T. qui sait intéresser les travailleurs.

En d'autres termes, les travailleurs n'ont pas rejeté en général sur la C.F.D.T. les responsabilités des échecs revendicatifs. Deux cas à signaler cependant qui paraissent anormaux...

● **LA SEIM à Romans** : Une équipe C.F.D.T. encore faible mais dynamique plus un conflit dynamique où la

C.F.D.T. a bien participé suivi d'un recul C.F.D.T. aux élections suivantes ; la cause essentielle semble être le réveil brutal de l'équipe C.G.T. qui a été secouée par notre démarrage et notre dynamisme et qui a fait le maximum pour bloquer la montée C.F.D.T. par une préparation méthodique des élections.

● **LA TELE MECANIQUE à Grenoble** : Une équipe C.F.D.T. seule dans l'entreprise et qui réussit un conflit grâce à son dynamisme et sa pratique très démocratique, mais la C.G.T. s'implante dans l'entreprise aux élections suivantes... Les quelques militants P.C. de cette entreprise ont profité des petites imperfections normales à tout conflit pour préparer le démarrage de la C.G.T. en s'appuyant au début sur les non-grévistes...

VII - CONCLUSION GENERALE

Sans aborder l'action permanente se déroulant dans les boîtes de la métallurgie, ces 34 conflits relatés constituent la très large majorité des conflits importants ayant eu lieu sur le territoire de l'Union Métaux Alpes.

Il faut y ajouter les quelques conflits de boîtes où la C.F.D.T. n'est pas implantée (Collignon à Grenoble, CAMIVA à Chambéry, PEGUET à Annessasse, Parendel à Voiron, etc...).

Il en ressort que c'est la C.F.D.T. qui a pesé le plus sur les luttes de la région.

Ceci nous confère une responsabilité importante d'où la nécessité de réfléchir sérieusement et en équipe à la conduite des luttes pour gagner en même temps sur les objectifs de lutte et sur le renforcement de notre organisation encore trop souvent minoritaire et manquant de moyens pour être encore plus efficace...

A noter qu'il y aura plus particulièrement à réfléchir sur la conduite des luttes dans les entreprises intégrées à un groupe.

A voir également :

● Les formes de lutte à proposer selon les objectifs et les catégories en lutte.

● Les deux directions du soutien dans une lutte : celle au niveau local (syndicat et UL) et celle au niveau groupe.

● La manière de faire accéder au maximum les adhérents et les travailleurs à la décision **durant les luttes** afin que toute lutte soit un succès pour les travailleurs et les équipes même si l'objectif revendicatif n'est pas atteint ou totalement atteint...

Si les conflits sont durs actuellement, ce n'est pas un hasard :

● Marge étroite du patronat actuel pour préserver ses profits,

● Découverte des enjeux et échéances politiques au-delà de la revendication, tant par les patrons (et le pouvoir) que par les travailleurs.



NOM DE L'ENTREPRISE	SITUATION DE L'ENTREPRISE			LA C.F.D.T. DANS L'ENTREPRISE			OBJECTIFS DE LUTTE				FORMES DE LUTTE			CATÉGORIES EN LUTTE				RÉSULTATS OBTENUS				OBSERVATIONS GÉNÉRALES					
	Branche professionnelle	Groupe - Trust Holding	Nombre de travailleurs	Localité	CFTD seule	CFTD minoritaire	Fermeture de l'entreprise	Emploi en général	Chômage partiel	Salaires - 13 ^e mois	Classifications	Conditions de travail	Grève avec occupation	Grèves répétées	Durée du conflit	CFTD, Syndicat déterminant dans la lutte	Ensemble	Production	Techn. des agents de maîtrise	Employés	% en lutte dans ces catégories		Succès sur objectifs	Approximation en %	Relatif échec à la fin du conflit	Succès CFTD (adhésions)	Succès CFTD (élections)
NEYRIPC	Const. Elect.	Aisthom-CGE	2 500	Grenoble 38	X				X					X	(X)	X	X	X	X	40	+ 20 %	X		+ 20 %		Recul CFTD en général	Conflit dynamique
MERLIN-GERIN	- id -	Empain	7 600	- id -	X				X					X	(X)		X	X	X	40	+ 20 %	(X)		+ 20 %		Conflit sur 15 établissements	
TELE-MECANIQUE	- id -	Tele-Thomson	1 100	- id -	X				X					X	X	X	X	X	X	90	+ 5 %			- 15 %		Dynamique locale et extension groupe	
RICHIER	Mécan. Gén.	FORD	500	- id -	X				X					X	= CGT	X				80	+ 20 %	(X)		+ 20 %		Difficultés avec équipe CGT	
UGINE-CARBONNE	- id -	PUK	1 800	- id -	X				X					X	= FO	X				40	+ 10 %			+ 20 %		UGICT-CGT contre l'action	
S.I.C.N.	Sidérurgie	(S.I.C.N.)	400	Veurey 38		= FO			X					X		X				40	+ 20 %			+ 20 %		Direction incohérente	
RADIALL	Const. Elect.	(Radiall)	400	Voiron 38		= CGT			X					X		X				80	+ 20 %			+ 20 %		Lutte d'O.S. femmes essentiellement	
PONT A BASCULE	Equipement		175	- id -	X				X					X		X				80	+ 20 %			+		Harcèlement en utilisant tout argument	
OLIVETTI	- id -	Olivetti	55	Pontcharra 38	X				X					X		X				50		(X)				Licenciements intervenus malgré refus de l'inspecteur du travail	
B. CALIBREE	Automobile		320	Valence 26	X				X					X		X				80						Essentiellement conduit par CFDT —	
SOGEME	Mécan. Gén.	Thomson	700	- id -	X				X					X		X				40		(X)				Conflit resté isolé localement et dans le groupe	
M.G.M.	- id -	Gévelot	900	- id -	X				X					X		X				25						Action sur conditions de travail suite à une explosion (5 morts)	
S.E.I.M.	Automobile		570	Romans 26	X				X					X		X				95						Nouvelle équipe CFDT	
COMETRAL	Equipement		22	Quintenas 07	X				X					X		X				80						Redémarrage en coopérative ouvrière	
CARAVELAIR	Automobile	Trigano	500	Tourmon 07	X				X					X		X				40		E				Action radicale - animation peu collective	
J.-B. BOREL	Equipement		175	Domène 38	X				X					X		X				90						Action contre 9 licenciements	
PLASTO	Mécan. Gén.	Mitchell	120	Anney 74	X				X					X		X				98						Conflit resté au niveau de l'entreprise	
METRIX	Const. Elect.	ITT	620	- id -	X				X					X		X				40						A manqué analyse dans la lutte	
S.N.R.	Mécan. Gén.	Renault	4 000	- id -	= CGT				X					X	= CGT	X				80						Conflit remarquable par son sérieux, son caractère massif unitaire mais il a manqué relai RNUR	
REBOUL	- id -	Grpe Belge	640	- id -	X				X					X		X				70						Resté isolé localement et n'a pas entraîné l'autre établissement	
S.I.C.N.	Sidérurgie	(S.I.C.N.)	320	- id -	X				X					X		X				60		E				X	
SALOMON	Mécan. Gén.		440	- id -					X					X		X				60							Lutte au niveau du groupe - implantation CGC
DASSAULT	Aéronautique	Dassault	960	- id -	X				X					X		X				35							Lutte isolée - peu d'information extérieure
WIRTH et GRUFFAZ	Machine-Out.		120	- id -	X				X					X		X				100							1 ^{er} conflit dans l'entreprise - Bons résultats
CHATENOUD	Bipouterie		370	- id -	X				X					X		X				90							Implantation FO - Bonne organisation solidarité
THOMSON CSF	Const. Elect.	Thomson CSF	500	Thonon	X				X					X		X				100							Crise Machine-Outil
GAMBIN	Machine-Out.		550	Viuz 74	X				X					X		X				70							Demobilisation après perception des 90 %
BUCHILLONS	Mécan. Gén.	S.N.M.L.	250	Anneemasse	X				X					X		X				70							CFDT à égalité avec CGT dans conduite de la lutte bien qu'étant minoritaire
CHARMILLES	- id -	Charmilles	350	- id -	X				X					X	= CGT	X				55							Action radicale - CGT opportuniste
DUPONT	- id -	Gillette	680	Faverges	X				X					X		X				70							Lutte demeurée isolée localement et au niveau du groupe
S.K.F.	- id -	S.K.F.	250	Chambéry	X				X					X		X				40							Demarrage CFDT avant conflit
SEDAME	- id -		28	Aix-les-Bains	X				X					X		X				80							Incapacité démontrée des pouvoirs publics
MECATEC	- id -		35	Anneemasse	X				X					X		X				80							
POMPES ALTA	- id -	Gunard	450	Ancey	X				X					X		X				65							Demobilisation à l'approche des congés

une nouvelle atteinte grave aux libertés syndicales

La direction de la SIMAX (Rupt-sur-Moselle) vient une nouvelle fois, le 16 septembre, de se rendre coupable d'une atteinte grave aux libertés.

Elle s'est, en effet, opposée à la reprise du travail de 11 délégués C.F.D.T. dont le licenciement vient d'être refusé par l'inspection du travail.

Cette attitude est significative du caractère réactionnaire de la direction locale et générale de cette entreprise qui bénéficie de complicités évidentes.

C'est ainsi que, depuis 3 mois, elle mène une véritable escalade de la répression envers les travailleurs.

En juillet dernier, elle s'est opposée à la reprise du travail décidée par l'ensemble des grévistes après leur long conflit de 8 mois pour la réintégration de leur délégué syndical C.F.D.T. injustement licencié.

En août, elle a décidé de leur licenciement et aujourd'hui, elle réitère dans son comportement.

La F.G.M.-C.F.D.T. dénonce ces procédés, elle apporte son soutien à sa section, à ses militants, à tous les travailleurs victimes de cette sauvage répression, elle les appelle à multiplier les initiatives nécessaires pour déjouer ces manœuvres.

La F.G.M.-C.F.D.T. appelle l'ensemble de ses organisations à agir avec fermeté pour la défense des libertés mises en péril par le patronat de la

U.S.A. : 170 000 métallos en grève chez FORD.

Le 14 septembre, les 170 000 ouvriers des usines FORD aux Etats-Unis ont entamé une grève avec leur syndicat de l'Automobile (U.A.W.). C'est en effet ce jour-là que venait à expiration la convention collective de la Société, une convention qui n'a pu être renouvelée devant le refus opposé par la direction à toute négociation sérieuse sur les revendications déposées.

Le « cheval de bataille » de l'U.A.W. est la réduction d'horaire, une réduction d'horaire importante puisque cette organisation syndicale revendique « les 30 h payées 40 h ». Pour l'U.A.W., il s'agit d'améliorer les conditions de travail mais surtout de préserver et de créer des emplois face au chômage grandissant aux U.S.A.

Cette grève revêt une grande importance pour l'ensemble des travailleurs de l'Automobile des Etats-Unis car de ses résultats dépendent les clauses de la convention qui régira pour les 3 ans à venir les rapports sociaux dans cette

métallurgie qui a, cette dernière année, licencié 18 de ses militants.

MARREL (rive de Gier-Loire) les fours arrêtés...

Aux Acières Marrel (filiale à 67 % de Creusot-Loire depuis 1974), 250 salariés sont en grève depuis le 10 septembre pour exiger de meilleures conditions de travail, la revalorisation des salaires et la réduction compensée du temps de travail (notamment en introduisant la 5^e équipe en continu). La section C.F.D.T., majoritaire dans ce secteur de l'usine, joue un rôle prépondérant dans la conduite de l'action.

L'arrêt de deux fours, consécutif au conflit, paralyse la production de cette entreprise qui emploie 1 900 salariés au total. Les grévistes sont présents sur leurs lieux de travail comme d'habitude ce qui n'est pas du goût de la direction, celle-ci ayant posé comme préalable « la planification » de la grève avant de discuter. 8 h de grève de l'ensemble du personnel des Acières : telle a été la réponse des travailleurs, réponse qui a conduit à l'ouverture de négociations le 21 septembre.

C.E.A. (La Hague - Manche) Non à la « filialisation »

Depuis le 16 septembre 1976, le centre de LA HAGUE du COMMISSARIAT à l'ENERGIE ATOMIQUE est en grève : à l'appel de la C.F.D.T., de F.O. et du S.P.A.E.N. (autonomes).

La production (retraitement des combustibles irradiés) est totalement arrêtée. Les travailleurs ont cessé le

travail à 93 % à l'usine même et à 80 % sur l'ensemble du centre.

Les travailleurs demandent :

— le maintien de leur contrat de travail, la sécurité dans leur emploi, l'emploi dans la sécurité, et refusent la société privée COGEMA (Compagnie Générale de Matières Nucléaires) qui représente :

— un démantèlement du C.E.A.,

— le transfert au secteur privé d'une branche importante de la production d'énergie, propriété de l'Etat,

— le don pur et simple d'installations d'usines, de matériel, capital constitué depuis 30 ans par les deniers des contribuables français,

— les dangers d'une sécurité confiée à des intérêts privés, ceci se traduisant par la dégradation des conditions de travail pour le personnel et l'insécurité des populations,

— la démission de l'Etat devant ses responsabilités faisant supporter aux travailleurs les conséquences d'une manœuvre capitaliste, pour ne leur offrir que l'insécurité de l'emploi, la diminution des garanties de leur convention de travail et de leur pouvoir d'achat.

Les grévistes occupent les lieux de travail, le tribunal des référés de Cherbourg a ordonné l'expulsion immédiate des grévistes qui a eu lieu sans incident. Toutefois le mouvement de grève continue pour s'opposer à la « filialisation » de ce centre dépendant du C.E.A.

Parus dans le « B.M. Hebdo » ce mois-ci

Evénements :

- Ce vieux démon appelé « Austérité » 24
- D'abord réduire les inégalités sociales 25
- 9 octobre : un nouveau départ pour l'action des métallos 26

Relations de conflits :

- Ces conflits qui ont duré tout l'été 24
- Situation dans l'aérospatiale 25
- SICCNA : 18 mois de lutte 25
- Teppaz : consolider les acquis 25
- Machine-outil : luttes chez Gambin et Cazeneuve 26

Positions C.F.D.T.

- Bilan des luttes et perspectives 24
- Meeting C.F.D.T. de rentrée sociale 25
- La F.G.M. ne peut se résoudre à la remise en cause de l'unité d'action 26

International

- Chili : 3 ans de dictature 26
- La mort de Mao 26

Accords conventionnels

- Minima des ingénieurs et cadres 24
- Accord mensualisation : 3 jours de carence 24

LE PLAN DE TRAVAIL

Une nécessité pour les organisations de la FGM

Parler de la nécessité, pour les organisations, d'avoir leur plan de travail, c'est l'évidence même. Il faut cependant nous interroger sur le décalage existant entre la théorie et la pratique.

L'activité intense, développée par les Sections Syndicales, ou par les syndicats, l'accaparent « tous azimuts » des militants et responsables, nécessitent que soit tirée, de temps en temps, la sonnette d'alarme pour sensibiliser les militants et permettre la prise en charge collective de ces tâches si évidentes, comme, par exemple, l'élaboration du plan de travail.

L'objectif n'est pas de théoriser sur le sujet, encore moins de proposer la recette miracle tant il est évident que chaque organisation doit réfléchir à partir de ses réalités, situations et responsabilités.

Nous vous proposons simplement quelques axes essentiels autour desquels devrait s'articuler la réflexion collective devant conduire à l'élaboration du plan de travail.

Ensuite, nous reproduirons à titre d'information, le plan de travail d'une Union Métaux. A ce propos, il serait intéressant que vous fassiez parvenir vos plans de travail (de syndicat, S.S.E. ou U.M.)... cela peut toujours donner des idées à d'autres.

CONNAITRE LA REALITE INDUSTRIELLE

- de l'entreprise, pour la S.S.E. - Son plan de Charge, les évolutions prévisibles, les conséquences sociales pour les travailleurs...

- du secteur géographique, pour le syndicat :

- les entreprises, leurs évolutions, les créations nouvelles...

CONNAITRE LA SITUATION SYNDICALE

- pour la S.S.E.

- nombre d'adhérents
- repérage des militants, leurs implantations dans l'entreprise,
- repérer les sympathisants.

- pour le syndicat

- connaissance des implantations des S.S.E. - Repérage des responsables,
- implantations nouvelles possibles.



ANALYSER L'ACTION PASSEE

Prise en compte des conclusions que vous en tirez à partir de :

- l'évolution des situations aux plans économique, industriel, social et syndical.

- l'action syndicale

- les résultats obtenus, en ce qui concerne les revendications initiales, la syndicalisation,
- les échecs enregistrés et les raisons,
- la prise en compte des objectifs revendicatifs de la fédération (situer les décalages).

- fonctionnement de la S.S.E. ou du Syndicat

- Rôle du Bureau et Conseil Syndical

- rôle des adhérents et leur intervention dans la prise de décision par exemple,

- les problèmes de collectage,
- la syndicalisation.

- relations de la S.S.E. avec les travailleurs.

LES OBJECTIFS DE LA S.S.E., DU SYNDICAT, POUR L'ANNEE A VENIR

En ce qui concerne notamment :

- l'action revendicative

- tenir compte des situations concrètes, de l'analyse de la situation passée,

- prise en charge des objectifs de la F.G.M.

- l'organisation

- revoir, améliorer, la distribution des tâches, des responsabilités, etc...

- réfléchir sur le collectage.

- la syndicalisation

- Fixer des objectifs à atteindre et définir des moyens

- l'information

- aux adhérents, aux militants

- aux travailleurs,

- abonnements et utilisation de la presse de l'organisation, pour la réflexion et l'action.

- la formation

- inventaire des besoins,
- prévoir un plan de formation à discuter avec le syndicat, l'Union Métaux, l'interprofessionnel,

- suivre et favoriser la prise de responsabilité des militants.

DECIDER UNE POLITIQUE FINANCIERE NECESSAIRE

Pour la mise en œuvre du plan de travail et atteindre les objectifs fixés.

DECIDER LES MOYENS

Pour contrôler la réalisation du plan de travail.

LA CONFÉRENCE F.I.O.M. D'OSLO

Hygiène et Sécurité : la question des produits toxiques

Lorsqu'il y a un accident mortel dans un atelier, les travailleurs arrêtent le boulot. Chacun se sent concerné par le drame, exige des mesures de sécurité. L'accident ça se voit : un doigt coupé, un pied écrasé... Contre les produits toxiques la réaction collective est beaucoup plus difficile. Un camarade a de l'eczéma... comment faire le lien avec le poste de travail ? Lorsque l'on sait qu'il faut 20 à 30 ans pour que se déclare le cancer de l'amiante ! Comment agir ? Lorsque les experts ne sont pas d'accord sur les risques, lorsque les experts sont soumis aux capitalistes, comment protéger sa santé ?

Les produits nouveaux, qui agissent insidieusement, à long terme, en quantité extrêmement réduite, c'est un ennemi difficile à abattre.

Chaque année des dizaines de milliers de produits sont mis sur le marché ; ces produits sont lancés pour telle ou telle application commerciale, qui en connaît les conséquences, qui s'en soucie ?

Cette diffusion de produits de toutes sortes s'effectue dans un contexte de concurrence internationale acharnée. Les camarades des Chantiers de l'Atlantique et de Dubigeon qui se battent pour éliminer les composés de l'amiante connaissent les arguments de leur direction : « comment pourra-t-on lutter contre la concurrence japonaise ? ».

Ce n'est pas un hasard si l'accident de Seveso (dioxine) a eu lieu en Italie et non en Suisse alors que la compagnie incriminée est suisse. Profitant de la situation de l'emploi en Italie on peut y implanter des entreprises que les Suisses n'acceptent plus !

Il n'est pas rare de voir des entreprises modifier leurs implantations pour profiter de législations sociales moins avancées, de règles de sécurité moins rigides : tout cela se traduit en coût, en prix de revient alors que la santé des travailleurs n'est pas prise en compte dans les coûts mais supportée par la collectivité.

La dimension internationale du problème « produits toxiques » rend nécessaire une confrontation internationale. L'aspect technique du problème exige également la prise en charge des études scientifiques, du travail des experts. La Conférence organisée par la F.I.O.M. à Oslo du 15 au 19 août 1976 répondait donc à une nécessité. Elle a permis un échange extrêmement intéressant entre syndicalistes et scientifiques et a conduit à l'adoption de résolutions qui constituent une base revendicative de grande portée à l'échelon international. La F.G.M.-C.F.D.T. était présente à cette conférence qui a réuni 150 participants du monde entier.

Les exposés sur les produits dangereux

Dans de nombreux exposés, des syndicalistes et scientifiques de différents pays ont dénoncé les dangers encourus par les travailleurs mis en présence de tel ou tel matériau, de telle ou telle nuisance. Ces exposés s'appuyaient sur des études sérieuses et de longues recherches. Ont été notamment incriminés les solvants et fumées de fuel (rôle néfaste sur le système nerveux, maladie de la peau, cancer), les brouillards d'huile de coupe et de friction (cancers du poumon, du scrotum), les poussières et gaz toxiques (maladies du cœur, du poumon)...

Les principales poussières et fumées de métaux responsables de maladies professionnelles :

— celles du **plomb**, sources de nombreuses intoxications (saturnisme), atteintes du système nerveux, risques génétiques...

— celles résultant de la fusion de **ferromanganèse** et de **ferrochrome**, notamment en fours ouverts (silicose)

— celles provenant des **méthodes de soudure moderne** (électrodes en tungstène)

— celles de **chrome** (cancers du poumon déclarés 20 à 25 ans après l'exposition). Actuellement la norme limitée est de 0,1 mg/m³ mais rien n'indique que cette norme soit suffisante. En URSS, la

norme a été abaissée à 0,01 mg/m³...

— celles du **nickel** (cancers du sinus nasal)

— celles de **cadmium**, de **mercure**, de **beryllium**

— les **fumées de coke** dans les fonderies...



Enfin le principal « accusé » de cette conférence a été **l'amiante** car ce métal est dangereux lors de son extraction (mines), dans son utilisation courante comme isolant (bâtiments, chantiers navals, freins de voitures...) mais aussi au niveau de l'environnement (familles contaminées par les travailleurs en contact avec le métal ou par l'air qui environne l'usine). Et pendant 25 ans, patronat et pouvoirs publics ont fait le silence sur les risques encourus alors que des scientifiques avaient dénoncé le danger. Et on trouve encore en France des usines (telle AMISOL-Chimie à Clermont-Ferrand) où les règles les plus élémentaires d'hygiène ne sont pas respectées au vu et au su des pouvoirs publics, des médecins... (seuls les travailleurs sont laissés volontairement dans l'ignorance du danger... ou alors ils l'apprennent lorsque il est trop tard !).

Les risques encourus au contact de l'amiante :

- une maladie professionnelle grave (l'asbestose ou fibrose du tissu pulmonaire menant à l'invalidité précoce et à la mort)

- il faut 20 ans pour la détecter (période de latence)

- il suffit d'une courte période d'exposition (1 mois par exemple)

- le poumon tend à s'ossifier

- elle est souvent associée à une forme très rare de cancer (mésotélium)

- la combinaison cigarette-amiante est terrible pour le cancer du poumon. Mais même en ne fumant pas, on ne se protège pas contre l'asbestose et le mésotélium



- on ne connaît pas de traitement médical du mésotélium

- c'est une maladie professionnelle mais aussi une maladie de voisinage.

En conclusion :

quel est l'intérêt de cette conférence internationale pour notre action syndicale, pour la lutte de chaque jour pour de meilleures conditions de travail ?

L'action menée par les camarades du comité technique de la Métallurgie des pays de Loire contre l'amiante (utilisée sous diverses formes aux Chantiers de l'Atlantique et aux Chantiers Dubigeon) illustre la nécessité d'une progression simultanée des réglementations dans tous les pays. Chez Dubigeon et aux Chantiers les C.H.S. mènent depuis plusieurs années, la

lutte contre l'utilisation de l'amiante en essayant de s'appuyer sur les travaux scientifiques les plus modernes.

Aussi progressivement l'amiante tend-elle à disparaître dans les Chantiers et l'action menée à Nantes conduit à proposer une réglementation au niveau national. Après de difficiles débats avec les patrons une « disposition générale » est édictée par le comité technique national de la Métallurgie. Cette « **disposition nationale, de caractère contraignant** — définit des méthodes de préventions industrielles et, surtout, collectives — indique la concentration limite dans l'atmosphère : 2 fibres/cm³.

L'obtention de cette « disposition générale » est à mettre à l'actif de l'action de la C.F.D.T. mais il faudra aller plus loin. Pour aller plus loin la norme fixée par la résolution de la F.I.O.M. 0,1 fibre /cm³ sera un bon objectif... La lutte internationale sera rude puisque les Japonais ont déclaré à la conférence qu'il sera difficile de descendre en-dessous de 5 fibres/cm³. De 5 à 0,1 cela ne fait pas moins d'un facteur 50 !

La confrontation internationale est donc bien nécessaire !

Un livre sur « l'Amiante et les dangers d'utilisation » sera prochainement disponible à la F.G.M.-C.F.D.T. Ce livre a été réalisé par le F.U.C.-C.F.D.T. (Chimie). En passer commande.

Enfin, toute S.S.E.-C.F.D.T. intéressée par les résolutions adoptées à la conférence F.I.O.M. d'Oslo (texte complet) peut se les procurer en prenant contact avec la F.G.M.

Cette bande dessinée est extraite du journal de l'U.A.W. (Syndicat américain des travailleurs de l'Automobile). Elle montre, s'il en était besoin, que l'action syndicale pour l'amélioration des conditions de travail, ne connaît pas de frontières.

1) Arrêtez une minute...

2) L'inspecteur du travail vient aujourd'hui. Il faut mettre les protections

3) Tiens, je n'aurais jamais pensé que ça ressemblait à ça !



Trois autres résolutions

● Résolutions sur vernis, adhésifs et solvants.

— Danger des matériaux comme benzol, hydracide balogénés, arsenic, mercure, DDT, hexachlorocyclohexane, (HC) Toluène, xylène, styrène, Tno, plomb, jaune de chrome... sous des formes de poussières, de fumée. Atteintes du système nerveux, du foie, de la peau, des organes...

— risque de cancer, risques génétiques,

— danger par le feu ou explosion,

— les normes sont mal définies...

● Résolution sur les poussières et fumées dans l'industrie métallurgique et les mines

— Beryllium, cadmium, mercure, plomb, nickel, amiante, talc... danger depuis l'extraction jusqu'à la fusion et au raffinage,

— les reins, poumons, cerveau, foie peuvent être touchés. Le cancer n'est plus exceptionnel,

— longues périodes d'incubation : « les produits d'aujourd'hui causent les maladies de l'an 2 000 »,

— il faut donc intervenir sur les conceptions mêmes des installations.

● Résolution sur l'amiante

— la résolution demande au B.I.T. de placer l'amiante sur la liste des produits interdits. En l'état actuel le niveau à ne pas dépasser doit être abaissé à 0,1 fibres cm³

— l'amiante fait courir un danger particulier aux travailleurs (gravité des maladies professionnelles telles l'asbestose et le mésothélium).

Les revendications d'Oslo

Outre des conclusions spécifiques concernant les différents types de risque — peintures et solvants, poussières et gaz de métaux, amiante — les délégués à la conférence d'Oslo ont adopté une déclaration générale dont voici l'essentiel :

1) **PROjet d'un groupe de travail au sein de la F.I.O.M., chargé d'élaborer une procédure uniforme d'hygiène et de sécurité.** Cette procédure comprendrait une série de priorités :

— une définition des devoirs des employeurs et des travailleurs ;

— des propositions en vue d'instituer des comités d'hygiène et de sécurité efficaces dans l'entreprise ;

— des propositions en vue de la participation des travailleurs et des syndicats, sur un pied d'égalité, à toutes les décisions concernant les questions de sécurité et d'hygiène au travail ;

— des principes pour la formation en matière de sécurité des travailleurs nouvellement engagés, transférés à des postes différents ou parlant une langue étrangère ;

— des directives aux syndicats affiliés pour une formation plus efficace de leurs responsables et membres chargés de l'hygiène et de la sécurité ;

— un plus grand échange d'informations.

2) **Intensification des activités de la F.I.O.M. pour obtenir :**

— des dispositions dans les contrats collectifs et la loi au sujet de l'hygiène et de la sécurité et en particulier le droit de refuser un travail sans s'exposer à des représailles et avec le plein appui du syndicat, lorsqu'il y a risque pour la santé ou la sécurité ;

— un nombre suffisant de responsables syndicaux de la sécurité rétribués afin de garantir le respect de tous les règlements de sécurité ;

— la formation, éducation et instruction des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité, cela pendant les heures de travail payées ;

— la garantie de conditions adéquates d'hygiène et de sécurité, par la participation, sur un pied d'égalité, des travailleurs et de leurs syndicats, à la conception de l'installation des lieux des équipements et des procédés de travail, ainsi qu'à l'évaluation des statistiques d'accidents ;

— la substitution des systèmes de rétribution qui incitent les travailleurs à se dépasser, à courir des risques d'accidents ou à mettre en danger leur santé ;

— des temps de repos payés pour compenser le stress, et un horaire de travail plus court sans perte de gain.

3) **Obtention de législations nationales et internationales, notamment sur :**

— l'établissement et le respect par les employeurs, de règles garantissant un environnement ;

— l'obligation pour les fabricants d'indiquer exactement la composition des substances qu'ils mettent sur le marché et qui sont destinées à être utilisées dans l'usine, ainsi que l'obligation d'utiliser des signes de mise en garde uniformisés à l'échelle internationale ;

— des enquêtes approfondies, coordonnées au niveau international, sur les causes d'accidents et de maladies, dans le dessein d'exclure l'équipement, les méthodes de travail et les substances présentant des dangers ;

— la constante adaptation, par l'Organisation Internationale du Travail, de ses Conventions et Recommandations et d'autres normes, en vue de suivre le rythme des développements ;

— l'insertion de dispositions spéciales dans des traités internationaux et des organisations internationales, comme les accords commerciaux, les règlements à l'intention des sociétés multinationales, le GATT, l'OCDE, les Communautés Européennes et autres groupes économiques régionaux.

AMERIQUE DU SUD.

Sous le joug des dictatures militaires

Pinochet au Chili, Videla en Argentine, Banzer en Bolivie : trois généraux, qui ne se ressemblent peut-être pas en tous points, mais qui ont comme trait commun celui de régner en dictateurs sur leur pays respectif. Et ce ne sont pas les seuls en Amérique du Sud : le Brésil, le Paraguay, l'Uruguay, l'Equateur, le Pérou sont également soumis à des régimes militaires qui se sont imposés par des coups d'Etat.

Au Brésil, Geisel, « homme de paille » de l'armée tente de faire figure de garant « civil » de la Constitution. Un parti d'opposition est toléré mais les dirigeants de ce dernier sont arrêtés, emprisonnés s'ils s'écartent, aussi peut soit-il, de la ligne fixée. De même en Uruguay où le civil de service Bordaberry, jugé trop mou sans doute, a été renversé récemment par les militaires qui l'avaient eux-mêmes désigné.

Au Pérou, les militaires qui avaient pris le pouvoir il y a quelques années se prévalaient d'un certain progressisme « tiers mondiste ». Mais de révolution de palais en révolution de palais, un général en remplaçant un autre, le régime est passé peu à peu du populisme à un autoritarisme grandissant. D'ailleurs dans tous ces pays, il arrive souvent qu'un militaire en chasse un autre : rien de changé pour le peuple, c'est la pérennité du règne de la misère et de la répression.

Les U.S.A., quant à eux, veillent à ce que « leur domaine » réservé, l'Amérique du Sud, échappe au communisme, au socialisme ou même à tout régime libéral susceptible de mettre en danger les intérêts capitalistes. Et quand il le faut, un coup de pouce est donné pour précipiter la chute d'un gouvernement et instaurer une dictature dévouée : tant pis si elle est du style fasciste le plus prononcé comme au Chili.

Le crime et la torture : une institution.

Actuellement, il n'y a plus guère que le Venezuela qui échappe à cette loi mais pour combien de temps encore : Dernièrement, un dirigeant de gauche a été torturé et assassiné dans un Commissariat. Les policiers ont été révoqués et

condamnés. Mais n'existe-t-il pas d'autres nostalgiques du fascisme prêts à être utilisés dans ce pays pour faire sombrer le dernier régime qui ressemble un peu à une démocratie ?

Malheureusement, toute l'histoire de l'Amérique Latine, depuis sa libération de la domination espagnole par Simon Bolivar et d'autres, est constellée de « prononciamentos » sanglants, de dictatures répressives. Tout un peuple n'est jamais sorti de la misère alors que des fortunes colossales s'édifiaient sur l'exploitation de ce peuple.

Et depuis quelques années, cette répression s'est raffinée, les prisons sont pleines, des camps de concentration existent au Chili, la torture est devenue monnaie courante, l'assassinat politique est une institution. Des commandos paramilitaires, soi-disant clandestins mais en fait bénéficiant de complicités évidentes dans la police et dans l'Armée au plus haut niveau, tels la « Main Blanche » ou l'A.A.A. (en Argentine) n'hésitent plus à assassiner les dirigeants de l'opposition la plus modérée, dans la rue, impunément... Au Chili, la police politique (DINA) n'a rien à envier dans ses méthodes barbares à la tristement célèbre Gestapo.

Bien sûr les militants syndicalistes sont pourchassés, éliminés physiquement s'il le faut, les grèves sont interdites, réprimées sauvagement (dernièrement les Mineurs de Bolivie...). Et de pays en pays, les exilés politiques fuient la prison ou la mort : Plusieurs milliers de Chiliens réfugiés en Argentine ont dû quitter également ce pays après le coup d'Etat militaire, certains ont été assassinés avant d'avoir pu fuir à nouveau.

De temps en temps, les protestations internationales, les manifestations indignées des travailleurs, des organisations syndicales, des partis politiques de gauche d'autres pays permettant de sauver une vie, d'atténuer une mesure répressive. Il est donc utile d'agir à ce niveau même si le résultat est limité. Au moment où peu à peu l'Europe occidentale se débarrasse de ses derniers régimes fascistes (Grèce, Portugal, Espagne) nous nous devons de tout mettre en œuvre pour venir en aide à nos camarades d'Amérique Latine.

sommaire

- **EDITORIAL** du Secrétariat National 2
- **ACTION REVENDICATIVE**
 - Surmonter les difficultés unitaires et engager l'action 3 et 4
 - Bilan des luttes : notre stratégie confirmée .. 5 à 7
 - Bilan des luttes : réflexions d'une Union Métallurgique 8 à 10
- **ACTUALITÉS SYNDICALES** 11
- **PRATIQUE SYNDICALE** : Le plan de travail 12
- **CONDITIONS DE TRAVAIL** :
 - Conférence F.I.O.M. sur l'hygiène et la sécurité ... à 1 5
- **INTERNATIONAL**
 - L'Amérique Latine sous le joug militaire 16

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

- Rédaction, diffusion, administration :
5, rue Mayran - 75009 PARIS.
Tél. 878.14.50.
- Le directeur de la publication :
Albert MERCIER.
- Composition et impression :
Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ.
- Abonnement : 61 F par an.
Cet abonnement comprend le B.M. hebdomadaire et mensuel.
L'abonnement à l'Hebdo seul n'est pas possible.
Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.
- Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.
- C.P.P.A.P. N° 636 D 73.