

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 2/68 a été expédié le 2 février 1968

SOMMAIRE

● ACTION

- La journée d'action nationale du 25 janvier.
- Correspondance échangée avec l'U.I.M.M. en date des 17 et 23 janvier.
- Communiqués interfédéraux C.F.T.D. - C.G.T. des 24 et 25 janvier.
- Mémoire remis le 25 janvier à l'U.I.M.M.
- Texte de la prise de parole de J. MAIRE au meeting du 25 janvier à la Salle Wagram à Paris.

● CONGRÈS FÉDÉRAL

- A propos du Congrès fédéral d'avril.

● ORGANISATION

- Réabonnement B.M. - Fichier B.M. - B.R.S. - VOIX DES MÉTAUX.
- Catalogue du Service Economat au 1<sup>er</sup> janvier 1968.

● MAGAZINE SYNDICAL

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 3/68

« SPÉCIAL PRÉVOYANCE COLLECTIVE »  
(DÉCÈS, INVALIDITÉ, MALADIE, MATERNITÉ, ETC.)  
a été expédié le 27 février 1968

LE RAPPORT GÉNÉRAL D'ACTIVITÉ  
DU 34<sup>e</sup> CONGRÈS

a été expédié à tous les correspondants  
du « B.R.S. » le 29 février 1968

## LE DROIT SYNDICAL

Que pensent les patrons du syndicalisme... du leur, bien sûr ?

Voici un article extrait de la revue patronale « Aux Patrons Français », à lire attentivement...

### LE DROIT SYNDICAL

« Le devoir collectif de tous les patrons, petits, moyens et grands, est donc d'adhérer à leur syndicat professionnel et, ayant adhéré, d'y cotiser sans défaillance, avec foi, sans oublier que les cotisations syndicales dépassent les besoins des syndicats primaires et doivent permettre d'assurer les services généraux du patronat.

Le syndicat, c'est la cohésion : la cotisation, c'est la force mise au service de la saine propagande et des œuvres sociales collectives que nul patron isolé (sauf quelques grands privilégiés) ne pourrait créer et mener à bien.

C'est pour arriver à cette harmonie sociale que le devoir syndical est une stricte obligation. Les patrons absents de formations syndicales sont des déserteurs et des profiteurs.

Déserteurs, parce que c'est trahir la cause commune que de n'être pas au coude à coude quand l'heure est à l'action.

Profiteurs, parce que — c'est là une regrettable injustice — le travail des bons soldats, servant à tous, bénéficiera même à ceux qui ont failli à la solidarité patronale, pierre angulaire de la solidarité.

Aussi terminerons-nous cette plaquette en lançant cet appel :  
Si vous n'êtes pas affiliés, hâtez-vous de remplir un devoir sacré : adhérez à votre syndicat professionnel.

Si vous êtes affiliés, payez sans renâcler votre cotisation, menez le bon combat pour vos ouvriers, pour vous-mêmes, pour votre pays : faites la chasse aux dissidents, aux indifférents, aux sceptiques. »

SANS COMMENTAIRES...

Bi-mensuel N° 272

5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9<sup>e</sup>)

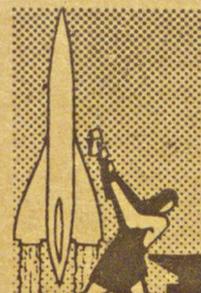
Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13

C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon, Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 6 F



BULLETIN DU SYNDICAT

U I M M

Fédération

Générale de la

Métallurgie

● L'action avec les travailleurs

● La C.F.D.T. agit et prend position

● Situation à Caen

● Synthèse du rapport général d'activité (34<sup>e</sup> Congrès F.G.M.)

● Statistiques

● Rectificatif « Elections délégués du personnel dans la métallurgie »

● Le syndicalisme patronal

2 - 68

FÉVRIER

## éditorial

### L'action avec les Travailleurs

Il y a un an, nous étions au début d'une période de grands conflits qui allaient marquer cette année 1967. Les sections et syndicats C.F.D.T. y avaient une grande place et les travailleurs ne s'y sont pas trompés.

En effet, lors des élections qui ont eu lieu à SAINT-NAZAIRE, BERLIET, dans la LOIRE, à la THOMSON, SAVIEM, DASSAULT et, ces derniers temps, en SIDÉRURGIE, notre Organisation a progressé de façon remarquable.

C'est dû, bien sûr, à nos militants dynamiques, mais surtout à des positions et une attitude dans l'action qui correspondent à ce qu'attendent les travailleurs.

#### DES POSITIONS

Le Congrès de la F.G.M. d'avril doit être l'occasion de les faire connaître, de les populariser, mais le rôle de tout militant est de les faire discuter par les travailleurs. C'est à partir du moment où les travailleurs s'engagent dans la discussion qu'ils s'engagent sur des positions.

#### DE L'ACTION

Des objectifs revendicatifs clairs, c'est la première condition de toute action et des moyens de lutte adaptés et réadaptés en permanence.

La discussion des objectifs et des moyens de notre lutte nous permettent de vérifier constamment si notre syndicalisme correspond aux aspirations profondes des travailleurs.

Oui, partout où il y a de l'action, la C.F.D.T. progresse parce qu'il y a confrontation des positions et les nôtres sont les plus proches de celles de la classe ouvrière.

Alors préparons, dans les entreprises, un printemps 1968 qui permette aux travailleurs de se reconnaître dans notre syndicalisme.

#### Attention

### RECTIFICATIF ÉLECTIONS DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LA MÉTALLURGIE

Dans le B.M. 1/68 de janvier, une étude est parue sur les « Elections de délégués du personnel dans la métallurgie ».

Une erreur d'enregistrement faite en ce qui concerne une entreprise importante de la sidérurgie nous amène à quelques modifications des chiffres et pourcentages.

a) Dans le tableau annexe 1, il faut lire pour l'année 1967 :

C.F.D.T. - Résultats 1<sup>er</sup> collège :

121.413 voix (au lieu de 120.913)  
20,04 % (au lieu de 19,95 %)  
27,50 % (au lieu de 27,41 %)

soit :

+ 2.561 (au lieu de + 2.061)  
+ 0,08 % (au lieu de - 0,01 %)  
+ 0,04 % (au lieu de - 0,05 %)

● Résultats totaux :

160.799 voix (au lieu de 160.299)  
21,25 % (au lieu de 21,19 %)  
29,30 % (au lieu de 29,23 %)

soit :

+ 2.480 (au lieu de + 1.980)  
- 0,05 % (au lieu de - 0,11 %)  
- 0,36 % (au lieu de - 0,43 %)

EXPRIMÉS - 1<sup>er</sup> collège :

441.482 voix (au lieu de 440.982)  
72,87 % (au lieu de 72,79 %)

● Résultats totaux :

548.728 voix (au lieu de 548.228)  
72,54 % (au lieu de 72,47 %)

b) Dans le tableau annexe 2, il faut lire pour l'année 1967 :

C.F.D.T. - Sidérurgie :

43.679 (au lieu de 43.179)

Total :

160.799 (au lieu de 60.299)  
21,25 % (au lieu de 21,19 %)  
29,30 % (au lieu de 29,23 %)

Exprimés - Sidérurgie :

144.158 (au lieu de 143.658)

Total :

548.728 (au lieu de 548.228)  
72,54 % (au lieu de 72,47 %)

● Les incidences de cette erreur sur d'autres chiffres sont mineures.

● Il faut également modifier le texte de l'étude en tenant compte des modifications ci-dessus.

*Nous vous prions de nous excuser de cette erreur.*

fédération  
générale  
de la  
métallurgie  
c.f.d.t.

B.M. 2/68 Février

congrès fédéral

# Synthèse du rapport général d'activité

Notre 34 Congrès fédéral aura lieu du 25 au 28 avril 1968, à Rouen.

Ce Congrès nous donne une fois de plus l'occasion d'analyser les positions et l'action de la F.G.M. et d'en dégager des enseignements et des perspectives.

Pour atteindre ce but, chaque section, chaque syndicat fédéré dans la F.G.M. se doit d'être représenté au Congrès et d'y participer activement grâce à un travail préalable et d'équipe sur les rapports présentés.

Le texte intégral du rapport général d'activité présenté par J. CHEREQUE comprend sept chapitres et une annexe pour chaque Union Fédérale de Branches. La synthèse ci-dessous du rapport général d'activité est limitée aux sept chapitres.

# LA F.G.M. ET LES PROBLÈMES D'ORGANISATION

## LE FONCTIONNEMENT DE LA FÉDÉRATION

### ● Le Conseil Fédéral.

Outre la première réunion du 10 avril 1965 pendant le Congrès et la réunion extraordinaire du 11 décembre 1967, le Conseil Fédéral a tenu dix sessions de mai 1965 à janvier 1968 : huit sur trois jours et deux sur une semaine. La présence à ces réunions — exception faite du C.F. de mai 1966 où le quorum fut atteint de justesse par suite d'une période particulièrement chargée — a oscillé entre 32 et 41 membres.

Le mandat de trois ans, par la continuité qu'il assure à l'organisme directeur de la Fédération, permet à celui-ci de mieux remplir son rôle.

### ● La Commission Exécutive Fédérale.

Elle se sera réunie seize fois entre les deux Congrès.

### ● Le Secrétariat Fédéral.

Il se réunit désormais deux fois par mois, sur un jour. Une soixantaine de réunions ont été tenues.

Dans le cadre de notre politique des hommes et du renouvellement des équipes, plusieurs changements sont intervenus dans sa composition (départ de J.-P. Murcier, L. Zilliox et P. Jeanne ; arrivée de J. Rose, J. Chérèque, A. Acquier et A. Mercier).

### ● Le personnel fédéral.

L'activité est telle que le personnel fédéral parvient difficilement à faire face. Nous aurons à en prendre davantage conscience et à avoir le courage de faire des choix car le rythme actuel ne saurait se poursuivre. Il est d'ailleurs à craindre que ces choix nous conduiront — la faiblesse numérique et financière de notre syndicalisme ne permettant pas de renforcer l'équipement en personnel — à réduire ou pour le moins à ne pas développer certaines de nos activités.

### ● Locaux fédéraux.

Depuis dix ans, la Fédération a dû, presque en permanence, faire face à des problèmes de locaux pour son Secrétariat national.

C'est ainsi que, des locaux trop exigus du 5<sup>e</sup> étage du 26, rue de Montholon, la Fédération emménageait, en 1960, au 1<sup>er</sup> étage de la rue Mayran. Ces nouveaux locaux s'avèrent rapidement insuffisants vu le développement des activités fédérales. Courant 1966, une possibilité s'est présentée et nous n'avons pas manqué de la saisir.

Opération indispensable et intéressante, certes, mais qui n'en reste pas moins une charge financière qui nous contraindra à nous procurer, par des ressources extraordinaires (souscription), les moyens de rembourser le prêt qui nous a été consenti.

Le siège de la Fédération permet maintenant de travailler dans de meilleures conditions et peut, à juste titre, être la fierté de tous les militants et adhérents de la F.G.M.

### ● Unions Métaux et Secteurs Métaux.

Le nombre des U.M. est de 17. Ces U.M. rayonnent sur 51 départements dans lesquels sont situés environ 90% des métallurgistes.

D'autre part, trois Secteurs Métaux ont été créés : Bretagne - Midi Pyrénées et, tout récemment, Provence Côte d'Azur. Il existe actuellement quatre Secteurs groupant 23 départements.

Il convient également de souligner qu'à l'échelon de la région des pays de Loire, une Union Régionale Métaux a été mise en place.

Ces structures régionales intermédiaires entre les Syndicats et le Secrétariat national couvrent 77 départements et approximativement 95% des métallurgistes.

#### ● Unions Fédérales de Branches.

L'objectif de répartir l'ensemble des métallurgistes en six Unions Fédérales et de regrouper dans celles-ci les Branches fédérales existantes a été réalisé. Les progrès dans ce domaine sont sensibles mais l'expérience laisse néanmoins apparaître de nouveaux problèmes touchant tant au fonctionnement qu'à l'action de cette nouvelle structure.

#### ● Le Fonds fédéral de développement.

Le fonds fédéral de développement est alimenté par une part comprise dans le prix du timbre métallurgie.

Ce fonds est destiné :

- aux Unions Métaux et Secteurs Métaux (ristourne automatique) ;
- aux Unions Fédérales (ristourne automatique) ;
- aux U.M. — Secteurs Métaux et Syndicats non regroupés en région organisée (aide momentanée, exceptionnelle).

Le montant des interventions momentanées, exceptionnelles, pour 1967, est de l'ordre de 135.000 F, dont 45.180 en provenance du fonds confédéral de développement.

## LA FORMATION

La Fédération, depuis plusieurs années, n'organise pas elle-même de sessions de formation générale. Sa politique a été de faire en sorte que les métallos participent aux sessions organisées par l'interprofessionnel (Bierville — E.N.O. — sessions décentralisées).

Les Unions Fédérales ont tenu une session de branche d'une durée de trois jours ainsi qu'un certain nombre de sessions d'entreprises et d'inters : Aéronautique, 3 - Automobile, 4 - Construction électrique, 6 - Equipement et Mécanique, 6 - Sidérurgie, 4.

Une session sur les fusions et concentrations s'est tenue fin 1966 dans le cadre de l'Institut des Sciences Sociales du Travail (I.S.S.T.) avec la participation de représentants de Branches et de trusts concernés.

A l'occasion du Congrès 1965, nous insistions sur le fait qu'un important travail restait à faire ;

- pour un meilleur recrutement de nos sessions ;
- pour l'organisation d'un plus grand nombre de sessions décentralisées en direction des nouveaux militants ;
- pour le paiement du congé éducation ;
- pour l'amélioration de nos méthodes de formation.

En ce qui concerne le congé éducation, s'il y a eu progrès, il n'en reste pas moins que l'effort pour le paiement **intégral** reste à faire. Compte tenu du coût toujours plus élevé de nos sessions, ce n'est que dans la mesure où ce problème sera résolu qu'un effort d'extension important de la formation pourra être entrepris.

Quant aux méthodes de formation, l'adaptation de notre pédagogie devra s'accélérer si nous voulons répondre :

- 1° Au nombre accru de formateurs dont nous avons besoin ;
- 2° A la situation dans laquelle se trouvent nos militants en 1968. Les conditions d'exercice du syndicalisme ont considérablement évolué et il nous faut tendre à donner à tous nos militants, quelle que soit leur responsabilité, les moyens de maîtriser ces situations et de se situer eux-mêmes dans ce processus d'évolution.

## **LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA F.G.M.**

### **Les effectifs.**

Malgré les difficultés d'emplois, le déclin de plusieurs régions et industries, nos effectifs globaux ont progressé. Certes, dans une proportion inférieure à la croissance que nous avons enregistrée autour des années 1960-1962 puisqu'à cette époque nos effectifs atteignaient 10 % l'an. Notre progression s'est située aux environs de 3 %.

Les mutations industrielles ne sont pas les seules causes du ralentissement de notre progression. Nous pourrions également souligner, dans certains endroits, les taux de cotisations nettement supérieurs aux autres syndicats et un souci insuffisant des problèmes d'organisation.

Si nous relevons des failles, il faut aussi considérer le positif. En effet, certaines entreprises, régions, industries, malgré les réductions d'effectifs de travailleurs ont conservé leur nombre d'adhérents, ce qui augmente leur taux de syndicalisation C.F.D.T. dans des proportions parfois importantes. Ailleurs, c'est une progression sensible par des implantations nouvelles. Notons également notre développement parmi les jeunes et notre recrutement de plus en plus affirmé dans tous les collèges, du manoeuvre à l'ingénieur, faisant de notre Fédération, une véritable fédération d'industrie qui vient largement en deuxième place dans la métallurgie et qui consolide sa place de première fédération de la C.F.D.T.

### **L'influence**

Notre étude annuelle sur les résultats d'élections professionnelles démontre notre influence. De larges extraits de ces statistiques ont été publiés dans nos « B. M. » 1/66, 2/67 et 1/68.

## **LA PRESSE SYNDICALE**

### ● « B. M. ».

Le nombre d'abonnés continue de progresser mais plus lentement que dans le passé. Il atteignait le chiffre de 5.500 fin 1967. Si nous pouvons être momentanément satisfaits de ce résultat, nous devons souligner l'inégalité dans l'effort ; des sections ont la totalité de leurs militants abonnés — collecteurs compris — alors que d'autres ne possèdent encore qu'un nombre d'abonnés se situant à la moitié de leur effectif militant. Par un effort général, nous atteindrions aisément 1.500 à 2.000 abonnés nouveaux.

### ● « B.R.S. ».

Réservé aux cadres syndicaux, la parution de ce bulletin gratuit est surtout liée à l'actualité.

L'envoi de plusieurs exemplaires est admis aux grosses sections d'entreprise et aux syndicats importants. De là une tendance naturelle à l'abus est née chez certains, ce qui a pour conséquence d'alourdir les frais et de rendre l'information nationale moins rapide. Si cette tendance persiste, nous serons dans l'obligation de procéder à des suppressions d'office. Un double mouvement s'impose donc à certains syndicats et sections : moins de « B.R.S. » et plus d'abonnés au « B.M. ».

● « Syndicalisme ».

Il est souhaitable que tous nos cadres syndicaux, en l'occurrence tous ceux qui reçoivent le « B.R.S. », soient abonnés à « Syndicalisme ».

● « Voix des Métaux ».

Tout en gardant au maximum la formule du journal d'adhérent, nous essayons de plus en plus d'en faire un outil de propagande. C'est ainsi que nous profitons de chaque numéro pour réaliser une ou plusieurs pages pouvant être affichées. Cette initiative paraît bien accueillie.

Il nous faut poursuivre notre effort pour mettre encore plus de vie dans notre journal et pour dégager de nouvelles ressources permettant son équilibre financier.

● « Le Magazine ».

Au Congrès de 1965, nous disions : « Un tiers environ de la vente du magazine est effectué par des métallurgistes » et nous ajoutions : « La Fédération ne s'estime pas satisfaite et s'est fixé comme objectif d'atteindre un chiffre de vente correspondant à celui des adhérents. »

Trois ans après nous pouvons dire que si le magazine s'est amélioré constamment, nous avons nous, peu progressé dans sa diffusion.

## LA SITUATION DÉCOULANT DE L'ÉVOLUTION

Le Congrès fédéral d'avril 1965 affirmait à l'unanimité son affiliation à la C.F.D.T. ; il s'agissait non seulement de ratifier les décisions du Congrès confédéral extraordinaire de novembre 1964, mais de faire aussi que la décision démocratiquement prise ne soit, de quelque manière, remise en cause.

L'on sait qu'une faible minorité décida la scission et prétendit continuer la C.F.T.C., entama un procès qu'elle perdit en première instance et qu'un jugement de la Cour d'Appel de juin 1966 fut rendu dans des termes tels que la C.F.D.T. comme la prétendue C.F.T.C. maintenue se trouvèrent dans une situation délicate.

La position de la Fédération a été constante et sans équivoque. Elle a demandé que l'évolution soit non seulement confirmée mais poursuivie, a estimé qu'il n'appartenait pas à notre Confédération de prendre l'initiative de la signification du jugement et, sans préjuger de sa position finale, n'a pas rejeté, en dehors de la signification, l'examen d'autres solutions ne remettant pas en cause les orientations fondamentales de la Fédération pour régler définitivement cette affaire.

## LA FÉDÉRATION D'INDUSTRIE

### Les Ingénieurs et Cadres.

A diverses reprises, la F.G.M. a précisé sa propre conception de l'action syndicale des Cadres en son sein, notamment :

— L'option prise par la F.G.M. vise la recherche d'une adhésion massive du milieu cadre à notre syndicalisme fédéral.

— L'objectif final est l'insertion totale de toutes les catégories de personnel dans tous les échelons des structures syndicales.

La création, en 1962, du S.N.I.C.A. (Syndicat National des Ingénieurs et Cadres de l'Automobile) était déjà une réalisation commune intéressante. Elle s'est élargie depuis par la création du S.N.I.C.I.M. (Syndicat National des Ingénieurs et Cadres des Industries Métallurgiques).

La F.G.M., tout en se prononçant clairement et sans équivoque sur les options, n'a jamais imposé, compte tenu des disparités et des inégalités (qui d'ailleurs ne sont pas à sens unique), ni une progression, ni une structure universelle et totalitaire, ni une méthode d'action ou d'approche uniforme. Les métallurgistes n'ont toujours demandé aux structures que ce qu'elles pouvaient donner, en fonction des hommes qui, finalement, les animent.

### Les Mensuels ou E.T.A.M.

Ce qui est dit, ci-dessus, pour les Cadres est également valable pour les E.T.A.M., bien que l'insertion de ceux-ci soit plus généralisée.

La présence souvent non négligeable de la C.G.C. et son attrait catégoriel, auquel s'ajoutent depuis peu de temps les efforts de la C.G.T. — dans un sens souvent non moins catégoriel — viennent réveiller et ébranler des situations quelquefois encore instables et fragiles.

La situation conventionnelle des E.T.A.M. est néanmoins une réalité qu'on a peut-être un peu trop perdu de vue et qui pourrait servir de cadre et de point de départ à une animation propre aux Mensuels (appointements, classification, formation, promotion, retraites, etc.).

C'est pourquoi, la nouvelle période qui va s'ouvrir avec ce Congrès devrait voir se développer un renouveau des activités propres aux E.T.A.M.

Il ne s'agit nullement de remettre en cause une situation structurelle et organique qui est l'originalité propre de la C.F.D.T. et correspond au désir profond des militants et aux objectifs fondamentaux du syndicalisme : l'action collective de tous les salariés sur les structures d'une société à transformer, mais de se soucier en même temps des intérêts particuliers et collectifs des catégories.

## LES JEUNES

Seize millions de Français ont moins de 20 ans, dont quatre millions de 15 à 20 ans.

Il y a quelques années, la Confédération a créé un secteur « Jeunes ». Cela ne nous décharge pas de notre responsabilité fédérale à leur égard.

Accueillir les jeunes dans le syndicat, c'est prendre en charge concrètement leurs problèmes. Ces problèmes sont la prolongation de la scolarité — réalisée de façon empirique —, les insuffisances

de la formation professionnelle, les difficultés d'embauche avant le service militaire, l'impossibilité pour beaucoup d'exercer le métier appris ; les difficultés de logement, d'équipement au moment du mariage, etc. Quelle place ont ces problèmes dans la vie de nos syndicats, de la Fédération ? Y avons-nous suffisamment accordé d'attention ?

Les jeunes sont l'avenir de notre syndicalisme parce qu'ils représentent la relève, mais c'est déjà, journalièrement, la garantie de notre adaptation continue aux nouveaux problèmes qui nous sont posés.

Nous avons donc à en prendre conscience et leur donner les possibilités de s'exprimer, de prendre des responsabilités.

## LES TRAVAILLEUSES

Le nombre de femmes salariées a augmenté considérablement ces dix dernières années dans les industries mécaniques et tout particulièrement dans la construction électrique.

Les caractéristiques de leur travail, leur qualification et leur salaire posent de nombreux problèmes.

Dans notre rapport de 1965, nous écrivions : « Les femmes sont capables de prendre leur place dans la section syndicale, de travailler en équipe avec les hommes dans la mesure où, de par leur action, leurs responsabilités, leur connaissance des problèmes, elles animent avec égalité, mais de façon différente, la section syndicale.

Fréquemment, l'homme, par son autorité, son manque d'accueil à l'élément féminin dans l'action syndicale... n'encourage pas la femme à faire partie d'une équipe pour réfléchir, étudier des problèmes, envisager des solutions... »

Avec l'ensemble de la C.F.D.T., et en nous préoccupant plus particulièrement en ce qui nous concerne des problèmes concrets de la main-d'œuvre féminine dans les industries de la métallurgie, nous poursuivons notre action pour une amélioration des conditions de travail, ce qui signifie en même temps :

- A travail égal, salaire égal.
- Formation professionnelle adaptée, ouverte sur la vie.
- Emplois plus nombreux et mieux répartis.
- Aménagement de la société pour alléger les tâches familiales et ménagères.

## LA F.G.M. ET LA CAISSE DE GRÈVE

Le rapport d'organisation, adopté à notre Congrès de 1965, rappelait : « La Fédération s'est prononcée pour une Caisse Confédérale de grève étendue à tous les adhérents dont la cotisation est incluse dans le prix du timbre, fonctionnant selon les taux de cotisations et de prestations de base uniformes. »

Notre action, conjuguée avec celle d'autres fédérations, a porté ses fruits puisque le congrès confédéral de novembre 1965 décidait :

— la création du F.A.S. (Fonds confédéral d'Action professionnelle et de défense Syndicale) obligatoire pour tous les adhérents de la C.F.D.T.,

— la création de la C.N.A.P. (Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de défense syndicale) par la fusion libre des Caisses fédérales ou régionales existantes, avec possibilité pour d'autres Organisations confédérées d'y adhérer.

La C.N.A.P. démarra le 1<sup>er</sup> janvier 1967 par la fusion de six Caisses de Résistance : Métaux - Chimie - Nord - Cheminots - P.T.T. - Mineurs.

#### Montant des prestations servies.

En 1965, la C.R. de la F.G.M. a versé 149.058 F (presque quinze millions d'anciens francs) à ses adhérents.

En 1966, la C.R. de la F.G.M. et le F.A.S. ont versé 397.872 F (soit près de quarante millions d'anciens francs) aux adhérents C.F.D.T. Métaux.

En 1967, la C.N.A.P. et le F.A.S. (et la C.R. pour ce qui fut de la liquidation des derniers dossiers de 1966) ont versé 1.180.723 F (soit environ cent dix-huit millions d'anciens francs) aux adhérents de la F.G.M. Le total des versements C.N.A.P. et F.A.S. aux adhérents C.F.D.T. de toutes professions sera probablement, la situation définitive n'étant pas arrêtée, de l'ordre de 2.600.000 F (deux cent soixante millions d'anciens francs).

Ces chiffres se passent de tout commentaire.

#### Quelques problèmes posés.

##### Adhésions aux différents taux

La proportion est voisine d'un adhérent au deuxième taux pour deux au premier taux. Nous constatons aussi que le nombre de journées indemnisées pour les adhérents en grève, en 1967, est sensiblement équivalent pour les deux taux. Ce qui revient à dire que ceux qui cotisent au deuxième taux ont, proportionnellement à leur nombre, plus de journées de grève à leur actif. La masse de leurs prestations étant très supérieure au volume de leurs cotisations, ils ont fait une ponction importante dans la caisse. Si ce phénomène devait continuer, il conviendrait de regarder de près les remèdes à trouver pour ne pas diminuer notre capacité de résistance.

##### Règlement des cotisations

Le deuxième problème important est le retard de trois mois et plus d'un certain nombre de syndicats dans le versement de leurs cotisations au S.C.P.V.C. Une certaine souplesse de mise en route a été admise la première année, mais, à l'avenir, les statuts seront appliqués à la lettre. Il est donc indispensable que les cotisations soient réglées régulièrement.

##### Administration

Malgré la limitation au maximum de la paperasserie, un minimum est indispensable pour permettre contrôle et gestion. C'est pourquoi nous ne saurions trop insister sur la nécessité de remplir correctement les formulaires, tenir à jour le fichier des adhérents, renvoyer les bordereaux émargés par les adhérents après un conflit, régulariser les avances reçues, etc.

##### Gestion

La réduction du délai de carence a multiplié considérablement le nombre d'interventions, nous amenant à puiser dans les réserves. Si nous considérons que la caisse de grève doit être une arme permettant de soutenir efficacement les conflits qui coûtent cher aux

travailleurs, nous ne pouvons envisager de réduire notre capacité de résistance en intervenant sporadiquement par un saupoudrage. Notre Caisse n'a pas été conçue pour cela mais bien pour soutenir l'action dure.

\*  
\*\*

Nous pouvons dire que, depuis notre congrès de 1965, nous avons réalisé nos objectifs. Nous nous sommes donnés les moyens d'un syndicalisme conscient et efficace. Nous avons un système d'aide à la lutte par la solidarité organisée qui n'est peut-être pas parfait, qu'il faudra donc aménager, mais qui nous permet cependant d'œuvrer au développement de la force syndicale dans notre pays.

## **LA F.G.M. ET L'ACTION ÉCONOMIQUE**

### **LES RÉFORMES DES STRUCTURES INDUSTRIELLES**

Ces trois dernières années ont été marquées par une accélération du processus de concentration, processus préconisé par le Plan et activé par le gouvernement et le patronat.

Pour le V<sup>e</sup> Plan :

« Ces regroupements ont un tel caractère de priorité nationale que des aides financières doivent être effectuées pour faciliter la réalisation d'opérations exemplaires. »

#### **Les opérations effectuées.**

Les années qui viennent de s'écouler ont donc vu le processus s'accélérer fortement et dans nos industries, de nombreux accords, fusions ont été réalisés. Bien qu'il ne soit pas facile de présenter des statistiques en ce domaine, si nous reprenons des chiffres donnés par l'« Usine Nouvelle », nous pouvons avoir un ordre de grandeur.

Durant les trois années 1965-1966-1967, cette publication a recensé, dans le seul secteur industriel, 535 opérations parmi lesquelles les industries de la métallurgie en totalisent 275.

#### **Les conséquences économiques et sociales.**

Toutes ces transformations des structures industrielles ont des répercussions et des conséquences importantes qu'il est bon de rappeler sommairement et sur lesquelles, à tous les niveaux, notre organisation syndicale a eu à prendre position et à agir.

#### Sur un plan économique

Si la C.F.D.T. est consciente de la nécessité de réformes profondes du secteur industriel, elle doit affirmer que la concentration n'est pas obligatoirement la clé du progrès technique et que les concentrations sont loin d'être toutes bénéfiques, même sur un plan strictement économique.

#### Sur le plan social

Que résulte-t-il des concentrations ?

La répercussion la plus importante est sur l'emploi. Ne faut-il pas rappeler quelques faits ?

Après une analyse du contexte et après avoir rappelé que l'action pour l'abrogation des ordonnances Sécurité sociale devait prendre une dimension politique, nous avons tout particulièrement souligné :

La Confédération doit s'adresser aux partis politiques d'opposition pour leur demander de présenter un plan de réforme sur la Sécurité sociale qu'ils appliqueraient s'ils prenaient le pouvoir, tant dans son principe, son fonctionnement, son financement et sa gestion.

L'application d'un tel projet, sans démagogie, devenant alors l'objectif de notre action, s'opposerait concrètement aux options du gouvernement et deviendrait l'alternative réaliste à proposer au parlement au moment de la ratification.

La F.G.M. s'est prononcée pour la désignation des représentants C.F.D.T. aux Conseils d'administration mais contre la présentation de candidatures C.F.D.T. aux postes de présidence et de vice-présidence.

La généralisation d'objectifs comporte pour le syndicalisme des imbrications à dimensions économiques et politiques qu'il nous faut appréhender le plus objectivement possible. Une telle orientation modifie le rôle traditionnel du syndicalisme en l'obligeant à élaborer des objectifs revendicatifs offensifs ayant des incidences économiques importantes et à avoir un comportement politique.

## **L'ACTION INTERFÉDÉRALE**

Les rencontres interfédérales ont été particulièrement nombreuses en 1966 et 1967, on en dénombre près d'une trentaine.

### **Participation de la Fédération des Métaux F.O.**

Jusqu'en mai 1966, les rencontres interfédérales regroupaient, outre la C.F.D.T. et la C.G.T., la fédération des métaux C.G.T.-F.O. — huit réunions communes à nos trois fédérations ont eu lieu en 1966.

Il est difficile d'apprécier pourquoi la Fédération C.G.T.-F.O. n'a pas cru devoir continuer à participer à ces rencontres interfédérales. On peut penser que la déclaration interconfédérale du 10 janvier 1966 entre la C.F.D.T. et la C.G.T. mettait la Fédération C.G.T.-F.O. dans une situation assez embarrassante par rapport à sa Confédération qui n'avait pas cru devoir s'associer à ce texte commun. Mais il faut aussi constater qu'elle poursuivait par ailleurs une politique de discussions séparées avec l'U.I.M.M. qui devait aboutir le 26 janvier 1967 à une déclaration de cette dernière faisant un certain nombre de recommandations à ses Chambres patronales sur des points acceptés par la Fédération métaux C.G.T.-F.O. et susceptibles de discussions régionales.

Il lui était alors difficile de poursuivre, avec nous et la C.G.T., la recherche d'objectifs revendicatifs et les moyens d'actions pour les faire aboutir alors que, par ailleurs, elle acceptait de discuter seule un accord tacite avec l'U.I.M.M.

### **Portée des rencontres interfédérales C.F.D.T. - C.G.T.**

#### Contenu revendicatif

L'étude du contenu revendicatif a porté sur : les salaires, la garantie et la sécurité de l'emploi, la réduction de la durée hebdomadaire du travail, la retraite, les droits et libertés syndicales, la maladie, la prime de vacances.

L'accord s'est fait sur la définition des lieux de négociation : U.I.M.M. et branches nationales d'industrie ; Chambres patronales régionales et locales ; directions d'entreprise pour une Convention Collective nationale, des avenants par branche d'industrie, des

b) Le slogan de ces dernières années a été « pour être compétitif, il faut être de taille internationale ».

D'où la psychose de fusions, dont nous dénonçons ci-dessus les répercussions. Mais, en fin de compte, plus que la dimension, le moteur de la compétitivité n'est-il pas dans une politique dynamique et moderne de gestion ?

c) La France est en retard, est-il dit, par rapport à ses concurrents étrangers dans le domaine des investissements productifs.

Aussi, gouvernement et patrons veulent que l'industrie soit favorisée afin que des marges bénéficiaires plus conséquentes permettent la relance de l'investissement.

Les investissements et leur financement n'ont de raison d'être qu'en référence à un certain nombre d'objectifs généraux :

- Assurer un taux élevé d'expansion de l'économie permettant notamment le plein emploi de la main-d'œuvre et une progression régulière du pouvoir d'achat de la population ;
- Assurer une expansion qualitative de l'économie qui permette la satisfaction des besoins collectifs, la réduction des disparités incompatibles avec le progrès, l'amélioration de la situation des catégories défavorisées, l'expansion régionale ;
- Assurer une démocratisation de l'économie permettant aux travailleurs de peser effectivement sur les décisions prises tant au niveau national qu'à celui des entreprises.

d) Face aux critiques formulées contre la politique de « coût salarial » élevé en France par rapport aux concurrents étrangers.

Il a été bon que ces derniers mois, un certain nombre de voix s'élevèrent pour rétablir la vérité.

Reprenant nos affirmations syndicales, le Conseil économique et social disait, dans un avis adopté courant 1967, que :

« Les charges salariales ne constituent pas en général un élément de disparité notable dans la concurrence entre les entreprises du Marché commun à l'intérieur d'un même secteur industriel. »

## **LES PLANS PROFESSIONNELS ET LES CONTRATS DE PROGRAMME**

### **Plans professionnels.**

Ces dernières années, trois plans professionnels ont été lancés :

#### Le plan calcul

Lancé officiellement le 19 juillet 1966, le plan calcul a pour objet de susciter la création d'une industrie française des calculateurs électroniques.

#### Le plan de la sidérurgie

Signé le 22 juillet 1966 avec la Chambre syndicale de la Sidérurgie, le plan a pour objet de définir en commun le programme qui permettra d'atteindre les objectifs tracés pour la sidérurgie dans le V<sup>e</sup> Plan, de renforcer la capacité contractuelle des entreprises et d'assurer à cette industrie des conditions d'exploitation comparables à celles dont bénéficient les sidérurgies concurrentes.

#### Le plan des composants électroniques

Enfin, en décembre 1967, dans le prolongement du Plan Calcul, était décidée la signature d'une Convention entre l'Etat et Thomson-

C.S.F. en vue de favoriser le développement de la micro-électronique en France.

### Contrats de programme.

Le 9 mars 1966, un arrêté ministériel instituait les contrats de programme. Ces contrats organisent un régime de liberté contractuelle des prix au profit d'entreprises ou de secteurs industriels qui souscrivent en contre partie un engagement de réaliser un certain nombre d'objectifs précis, dans le cadre et pour la durée du V<sup>e</sup> Plan. Les mêmes instruments de la politique gouvernementale.

Ces deux types d'opération : plans professionnels et contrats de programme sont l'expression d'une même orientation générale.

a) **Amener à un respect des objectifs du V<sup>e</sup> Plan :**

- Restructuration ;
- Réorganisation interne des entreprises.

### L'action syndicale ne peut ignorer les aspects de cette politique.

Il est important que les sections d'entreprises prennent conscience des dangers de cette politique et que les mécanismes en soient bien compris.

Il est nécessaire :

a) **de contester cette politique et ses objectifs :**

- au niveau de l'entreprise : par les C.E. et C.C.E. en demandant la communication de l'engagement signé par l'entreprise, et les mêmes informations que celles données à l'administration, pour exiger la discussion de la politique des prix, en dénonçant les objectifs du Plan et ses répercussions sur l'emploi, le financement des investissements,
- au niveau des secteurs industriels, tant à l'occasion des réunions de groupes de travail du Plan, que lors des démarches auprès des pouvoirs publics ;

b) **d'accroître la pression revendicative** en vue d'amener les patrons à ne pas respecter leur adhésion au contrat limitant les salaires et avantages sociaux ;

c) **de réfléchir à l'occasion de cette procédure à nos perspectives de planification démocratique**, et notamment en matière de politique contractuelle des prix, de politique des revenus, de la réalisation du Plan au niveau de l'entreprise.

En effet : s'il est impensable que dans le système économique et politique actuel le syndicalisme ait à cautionner une politique des prix et des revenus, et l'application du Plan au niveau de l'entreprise, alors qu'il est nié dans l'entreprise, alors qu'il n'a aucun pouvoir réel dans la direction et le contrôle de l'économie, nous savons pertinemment que dans un autre contexte, cette attitude s'exprimerait différemment, car dans cette perspective certains des mécanismes des procédures mis en place actuellement pourraient être, au moins partiellement, à reprendre.

## LE PLAN

Après de nombreux débats, tant au Conseil économique et social qu'au Parlement, et sans d'ailleurs que le Gouvernement en tienne compte, le V<sup>e</sup> Plan a été définitivement adopté et mis sur rails le 1<sup>er</sup> janvier 1966.

Nous ne reviendrons pas sur ce que contient ce plan et sur notre attitude syndicale en désaccord fondamental avec un tel plan. Déjà, lors du Congrès de 1965, puis dans nos publications fédérales, nous avons eu à maintes reprises à commenter tout cela. Rappelons qu'avec le V<sup>e</sup> Plan, le commissaire général du Plan, M. Massé, a vu sa tâche terminée. Il fut remplacé par M. Ortoli, directeur du Cabinet du Premier Ministre, puis celui-ci devenant ministre de l'Équipement et du Logement, le poste fut confié à M. Montjoie, issu également du Cabinet du Premier Ministre où il était chargé des questions économiques et financières.

Le VI<sup>e</sup> Plan, dont la préparation s'engage dès cette année 1968, verra vraisemblablement apporter des bouleversements importants, tant dans la conception du Plan même que dans ses méthodes d'élaboration. Le rôle que notre organisation syndicale aura à jouer et les positions qui seront à prendre devront faire l'objet dans les mois qui viennent de discussions sérieuses, tant au niveau de la F.G.M. qu'au niveau confédéral.

## **LES NATIONALISATIONS**

Le problème posé est d'importance pour nos industries de la métallurgie :

a) **Des entreprises nationales importantes existent avec Renault, S.N.E.C.M.A., Nord et Sud-Aviation.**

Pour nous, il s'impose de lutter sans cesse pour une démocratisation réelle de la gestion des entreprises nationalisées. La représentation des travailleurs dans les Conseils d'administration doit y être accrue. Les C.E et C.C.E. doivent disposer de pouvoirs plus étendus tant sur le plan économique que sur le plan social.

D'autre part, il est indispensable que les entreprises nationalisées jouent un rôle dynamique tant dans le domaine économique que sur le plan social. Un rôle d'entraînement doit être réalisé par elles, tant en matière d'innovation technique, de recherche, d'amélioration de la gestion, de développement commercial qu'en ce qui concerne les salaires, les avantages sociaux, les droits syndicaux.

Il est capital également de lutter contre toute remise en cause de la nationalisation.

b) **L'extension actuelle des nationalisations.**

En ce domaine, il est un seul secteur sur lequel notre Fédération a pris nettement position ; il concerne l'électronique où, après l'affaire Bull notamment, notre Union fédérale de la Construction électrique et électronique a demandé la création d'une Société Nationale de l'Électronique. C'est cette orientation que notre représentant fédéral au Conseil économique a développé lors du débat sur la situation de l'industrie électronique ; c'est cette position qui est défendue par la Fédération.

En ce qui concerne les secteurs, tels que la sidérurgie, l'aérospatiale, des discussions sont en cours au sein de nos organisations.

## **AU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL**

André Soulat a été désigné par la Fédération comme membre de la délégation confédérale au Conseil économique et social pour le

mandat 1964-1969. Il participe à ce titre aux travaux de la section de la Production industrielle et Energie du Conseil.

Durant les trois années écoulées, des problèmes importants ont été traités soit au niveau de la section, soit en séance plénière du Conseil.

#### **Positions prises par la délégation C.F.D.T. sur les plus importants rapports présentés :**

- **Comités d'entreprises — modification de la législation sur les C.E. (mars 1965) :**  
Refus de la C.F.D.T. de prendre part au vote, pour manifester son opposition fondamentale sur le projet d'avis.
- **Projet de rapport général sur le Plan (septembre 1965) :**  
Abstention de la C.F.D.T. (comme les autres centrales ouvrières d'ailleurs) sur un avis critiquant, mais insuffisamment, le V<sup>e</sup> Plan. **Donc opposition nette au projet de V<sup>e</sup> Plan.**
- **Avis sur le projet de loi d'orientation et de programme sur la formation professionnelle (sept. 1966) :** VOTE = C.F.D.T. POUR.
- **Problèmes de l'autofinancement (mai 1967) :** VOTE = C.F.D.T. CONTRE.
- **Problèmes posés par la Concentration des entreprises (janvier 1967) :**  
Les positions confédérales furent exprimées en séance plénière par A. Soulat (des extraits de l'intervention sont parus dans « Syndicalisme Hebdo » du 28 janvier et dans le « B.M. » de février 1967).  
Le groupe C.F.D.T. a VOTE POUR, sauf A. Soulat qui a refusé de prendre part au vote.

## **LA F.G.M. ET L'ACTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE**

### **LE PROGRAMME FÉDÉRAL**

Le rapport général du Congrès de 1965 exposait les raisons de notre action, le contexte dans lequel elle s'insère et le programme fédéral. Celui-ci comprenait quatre chapitres : emploi, salaires, durée du travail, droit syndical.

#### **Emploi.**

Le Congrès de 1965 confirmait la position du Congrès de 1962 en réclamant :

*« Une véritable garantie de l'emploi par une politique de plein emploi, la formation des jeunes et des adultes, la reconversion et la réadaptation des adultes, le reclassement préalable à tout licenciement, l'implantation d'usines nouvelles dans les régions et les secteurs en difficulté. »*

C'est par centaines que se chiffrent les actions menées pour l'emploi pendant ces trois ans.

Si, grâce aux garanties obtenues par l'action syndicale, les licenciements n'ont plus le caractère catastrophique d'autrefois, ils n'en restent pas moins un drame qu'il faut faire disparaître.

C'est la raison pour laquelle, avec la Confédération, nous réclamons un code de garanties sociales avec comme exigence prioritaire : Interdiction de tout licenciement collectif « avant le reclassement préalable des intéressés dans un emploi leur garantissant une qualification et un salaire analogues, ou leur prise en charge par un organisme de formation destiné à faciliter leur reconversion professionnelle ».

### Salaires.

La politique fédérale des salaires avait été définie ainsi :

- Objectifs : négociation du salaire réel et de tous ses éléments, négociation qui doit porter à la fois sur le niveau et la structure des salaires.
- Niveau : le barème fédéral sur les minima doit être un objectif à atteindre.
- Structures : diminution de la part primes et bonis, suppression des primes à caractère antigrève, pour un salaire au temps, pour une étude approfondie du système de salaires liés aux cotations de postes.

Pour aider les sections à une connaissance précise des salaires, la F.G.M. a réalisé deux « enquêtes nationales salaires » pour le personnel horaire. La progression considérable des réponses obtenues en 1967 par rapport à 1965 nous donne la conviction d'avoir répondu à un BESOIN ESSENTIEL de nos Organisations :

280 sections en 1965 - 367 en 1967, soit 31 % de plus.

L'enquête nationale salaires « personnel mensuel », réalisée en 1965, a donné des résultats intéressants, mais une formule plus adaptée aux réalités reste encore à trouver à la lumière des enquêtes remarquables qui sont actuellement réalisées par des sections sur les salaires « MENSUELS ».

Afin d'accroître l'efficacité des sections, la F.G.M. prépare, pour fin 1968, un document réalisé à partir d'expériences.

En 1969, nous réaliserons pour la troisième fois notre enquête nationale « salaires » personnel horaire. L'objectif fixé pour les « horaires » devrait pouvoir s'appliquer aux « mensuels » y compris les ingénieurs et cadres.

### Durée du travail.

Notre objectif était et demeure le retour progressif aux quarante heures.

La loi du 18 juin 1966 a ramené à cinquante-quatre heures la durée maximum hebdomadaire du travail, mais a donné lieu aussitôt à des dérogations, ce qui a entraîné de notre part une énergique protestation.

Aucune négociation n'a pu s'instaurer ni avec l'U.I.M.M. ni avec les chambres patronales régionales. Toutefois, l'action syndicale a permis des réductions compensées dans un certain nombre d'entreprises.

La réduction de la durée du travail, c'est aussi la réduction de la vie au travail par l'avancement de l'âge de la retraite. Grâce à l'action syndicale, notamment à l'occasion de réorganisation d'entreprises ou de licenciements, le Fonds National de l'Emploi a fonctionné et des travailleurs ont pu bénéficier de la pré-retraite. Un exemple

intéressant est celui de la généralisation de la pré-retraite dans la construction navale de Nantes.

### **Droit syndical.**

Le service juridique de la Fédération, celui de la Confédération ont eu à intervenir, à maintes reprises, pour faire respecter le droit syndical et ont engagé de nombreux procès.

Sur le plan des entreprises, quelques améliorations ont été obtenues çà et là ; d'autre part, la loi permet désormais au représentant syndical au C.E. de bénéficier de la protection légale et d'un contingent de vingt heures par mois. Nous avons, à ce propos, insisté pour donner au secrétaire syndical toute sa place dans notre dispositif syndical.

### **Plan d'action.**

Le congrès fédéral de 1965 s'est prononcé pour un plan d'action dont l'objectif était :

Une Convention Collective nationale avec des avenants par branche et des accords par entreprise.

Pour atteindre cet objectif, étaient nécessaires :

a) des actions diversifiées à partir des revendications fédérales, sur le plan des entreprises ;

b) des luttes nationales, coordonnées, intenses et successives.

La Convention nationale reste un objectif sur lequel nous devons continuer à exercer notre pression syndicale et qui devra être repris dans les perspectives d'action soumises au Congrès.

### **Précisions apportées.**

Après diverses délibérations fédérales, nous avons précisé notre analyse et nos positions qui ont fait l'objet d'une conférence de presse F.G.M. le 13 avril 1967.

### Revenus

Il ne s'agit pas de sous-estimer l'évolution des salaires et de réduire la pression syndicale pour accélérer leur accroissement.

Il importe de constater aujourd'hui que le maintien des ressources des travailleurs se pose avec plus d'acuité quand il y a licenciements, réductions d'horaires de travail sans compensation de perte de salaire, accroissement ou maintien des disparités Paris-Province, déqualification du personnel pour raison de réorganisation.

C'est parce qu'un nombre sans cesse croissant de salariés sont plus ou moins touchés par de telles dispositions que l'action pour la garantie des ressources devient actuellement un des objectifs prioritaires.

### Emploi

La réduction de l'emploi s'exerce sous des formes diverses : allègement des effectifs, décentralisation, regroupements de production, mise à la retraite anticipée, réductions d'horaires de travail sans compensation de perte de salaire, autant de moyens qui agissent sur la main-d'œuvre active actuelle.

Mais, il y a plus grave, car la réduction de l'emploi s'opère également par le blocage des embauches, ce qui a une conséquence déterminante sur l'entrée dans le marché des jeunes générations.

Une autre incidence perçue de plus en plus par les salariés a trait à l'emploi des personnes mises en chômage ou obligées de se

reconvertir. Retrouver du travail ne signifie pas qu'on retrouve un emploi équivalent à celui qu'on occupait précédemment. Or, presque toutes les reconversions se caractérisent par une déqualification sans garantie de compensation de revenus.

#### Points revendicatifs prioritaires

En conclusion, et en les développant, la F.G.M. insiste sur les points suivants :

- a) Sécurité et aménagement de l'emploi au niveau des entreprises de la profession et des pouvoirs publics ;
- b) Garantie des ressources : salaire mensuel garanti, etc. ;
- c) Renforcement du droit syndical, notamment au niveau de l'entreprise.

C'est sur ces bases que doivent se développer les initiatives de négociations et non seulement sur la répartition ou l'augmentation des salaires.

## **LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Parler de formation professionnelle, ce n'est pas se limiter au seul problème d'apprentissage, qu'il soit pour les jeunes ou dans le cadre de la F.P.A. C'est prendre en charge tous les secteurs : apprentissage, promotion sociale ou cours supérieurs du travail.

Une mutation s'opère, amenant de plus en plus l'apprentissage à se réaliser en école professionnelle publique ou privée (les écoles patronales se multiplient avec l'aide de l'Etat) alors que voilà quelques années, cette formation s'effectuait surtout sous contrat.

Depuis notre dernier congrès, des modifications législatives sont intervenues, notamment par la loi d'orientation professionnelle de décembre 1966. La loi du 18 juin 1966 fait, quant à elle, obligation à l'employeur de créer, dans les établissements de plus de trois cents salariés, une commission chargée, entre autres, d'étudier les problèmes de formation professionnelle et d'emploi.

Aucune section de F.P.A., dans une entreprise, ne peut être créée sans que le C.E. ne donne son avis, est-ce que cela est respecté ? Siégeons-nous dans les conseils d'écoles professionnelles — où nous avons un avis à donner — pour veiller à ce que la formation réponde aux besoins ?

### **Le Centre Y. BODIGUEL.**

Géré par la F.G.M., le Centre de F.P.A. Yves BODIGUEL a été agréé par le Ministère du Travail, le 30 décembre 1947.

En septembre 1967, soit dix-huit années après le démarrage réel, le Centre a formé : 3.730 stagiaires et 60 perfectionnés.

Les spécialités enseignées sont : tourneur, fraiseur, tôlier, soudeur, monteur-câbleur, soudeur en électronique.

Le Centre est dirigé par R. BOUTONNET et le Conseil d'administration présidé par M. GUIHENEUF.

## **L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ**

La santé, les conditions de travail sont aussi importantes que la question des salaires.

La F.G.M. a essayé de mieux coordonner le travail des membres des comités techniques nationaux de la métallurgie dans lesquels

elle a été présentée par J. EDDE, M. HERVE, P. LAPORTE, M. LELARGE et J. SIMONNOT.

Une quarantaine de nos camarades participent aussi aux comités techniques régionaux et un travail important s'y réalise.

En 1967, trois sessions se sont tenues : Sidérurgie - Grosse Mécanique - Construction Electrique.

## **ACTION CONFÉDÉRALE**

Il convient de constater la part importante prise par la Confédération dans l'élaboration des revendications, les prises de position, les négociations et la définition de mots d'ordre d'action.

Plusieurs raisons justifient cette orientation :

- La négociation avec le C.N.P.F. d'un certain nombre d'accords.
- La définition de revendications générales qui tendent dans leur application à modifier les décisions de type capitaliste pour promouvoir un type de socialisme démocratique dont les lignes fondamentales sont inscrites dans le rapport confédéral pour une planification démocratique.
- Le caractère de plus en plus politisé dû à l'intervention de l'Etat dans la vie économique, la mise en place de dispositions à caractère social qui exigent une prise de position collective des organisations confédérées. V<sup>e</sup> Plan - Ordonnances - Recommandation gouvernementale aux organisations patronales et syndicales - Décisions de relance économique, etc.
- La recherche d'une plate-forme revendicative commune à toutes les organisations syndicales, proposée plus particulièrement à F.O. et à la C.G.T., et qui s'est concrétisée, après le refus de F.O., par la déclaration du 10 janvier 1966 entre la C.F.D.T. et la C.G.T.

### **... Ses conséquences.**

Cette déclaration sur une plate-forme revendicative commune prévoyant la recherche de moyens d'action pour la faire aboutir est un fait nouveau, car pour la première fois en France depuis le régime de VICHY et la Libération, un accord intervenait entre notre Confédération et la C.G.T.

Cette déclaration commune a profondément marqué l'action syndicale de ces deux dernières années.

La F.G.M. a affirmé, à plusieurs reprises, l'intérêt qu'elle portait à cette unité d'action nécessaire pour pallier à la division syndicale et pour faire face à l'offensive patronale et gouvernementale.

Elle pense aujourd'hui que cette déclaration mérite d'être reconsidérée et adaptée mais qu'elle ne peut être remise en cause.

Cette déclaration interconfédérale C.F.D.T.-C.G.T. a suscité de nombreuses attaques ou critiques de la part du patronat (le « B.M. » de septembre 1967 — n° 7/67 — a donné des extraits du rapport annuel de l'U.I.M.M.), du gouvernement, de F.O. qui a toujours voulu la considérer comme réalisée contre elle.

## **L'ACTION POUR L'ABROGATION DES ORDONNANCES SÉCURITÉ SOCIALE**

Un bulletin aux responsables de sections syndicales et de syndicats, du 29 septembre 1967 (n° 9/67) comporte l'essentiel de notre position.

Après une analyse du contexte et après avoir rappelé que l'action pour l'abrogation des ordonnances Sécurité sociale devait prendre une dimension politique, nous avons tout particulièrement souligné :

La Confédération doit s'adresser aux partis politiques d'opposition pour leur demander de présenter un plan de réforme sur la Sécurité sociale qu'ils appliqueraient s'ils prenaient le pouvoir, tant dans son principe, son fonctionnement, son financement et sa gestion.

L'application d'un tel projet, sans démagogie, devenant alors l'objectif de notre action, s'opposerait concrètement aux options du gouvernement et deviendrait l'alternative réaliste à proposer au parlement au moment de la ratification.

La F.G.M. s'est prononcée pour la désignation des représentants C.F.D.T. aux Conseils d'administration mais contre la présentation de candidatures C.F.D.T. aux postes de présidence et de vice-présidence.

La généralisation d'objectifs comporte pour le syndicalisme des imbrications à dimensions économiques et politiques qu'il nous faut appréhender le plus objectivement possible. Une telle orientation modifie le rôle traditionnel du syndicalisme en l'obligeant à élaborer des objectifs revendicatifs offensifs ayant des incidences économiques importantes et à avoir un comportement politique.

## **L'ACTION INTERFÉDÉRALE**

Les rencontres interfédérales ont été particulièrement nombreuses en 1966 et 1967, on en dénombre près d'une trentaine.

### **Participation de la Fédération des Métaux F.O.**

Jusqu'en mai 1966, les rencontres interfédérales regroupaient, outre la C.F.D.T. et la C.G.T., la fédération des métaux C.G.T. - F.O. — huit réunions communes à nos trois fédérations ont eu lieu en 1966.

Il est difficile d'apprécier pourquoi la Fédération C.G.T. - F.O. n'a pas cru devoir continuer à participer à ces rencontres interfédérales. On peut penser que la déclaration interconfédérale du 10 janvier 1966 entre la C.F.D.T. et la C.G.T. mettait la Fédération C.G.T. - F.O. dans une situation assez embarrassante par rapport à sa Confédération qui n'avait pas cru devoir s'associer à ce texte commun. Mais il faut aussi constater qu'elle poursuivait par ailleurs une politique de discussions séparées avec l'U.I.M.M. qui devait aboutir le 26 janvier 1967 à une déclaration de cette dernière faisant un certain nombre de recommandations à ses Chambres patronales sur des points acceptés par la Fédération métaux C.G.T. - F.O. et susceptibles de discussions régionales.

Il lui était alors difficile de poursuivre, avec nous et la C.G.T., la recherche d'objectifs revendicatifs et les moyens d'actions pour les faire aboutir alors que, par ailleurs, elle acceptait de discuter seule un accord tacite avec l'U.I.M.M.

### **Portée des rencontres interfédérales C.F.D.T. - C.G.T.**

#### Contenu revendicatif

L'étude du contenu revendicatif a porté sur : les salaires, la garantie et la sécurité de l'emploi, la réduction de la durée hebdomadaire du travail, la retraite, les droits et libertés syndicales, la maladie, la prime de vacances.

L'accord s'est fait sur la définition des lieux de négociation : U.I.M.M. et branches nationales d'industrie ; Chambres patronales régionales et locales ; directions d'entreprise pour une Convention Collective nationale, des avenants par branche d'industrie, des

conventions régionales et des accords d'entreprise. Ainsi, « Pour de véritables négociations avec le patronat à tous les niveaux où se prennent des décisions », est devenu un slogan à signification précise.

#### Interventions auprès de l'U.I.M.M.

Ces positions et notre volonté de voir s'ouvrir de véritables négociations ont fait l'objet de plusieurs démarches auprès de l'U.I.M.M. :

— par lettres communes, les 31 mai et 2 décembre 1966 ; le 3 novembre 1967 et le 17 janvier 1968.

La plupart d'entre elles, sauf celle du 17 janvier 1968, sont restées sans réponse.

— Par des délégations communes au siège de l'U.I.M.M., le 6 décembre 1966 et le 25 janvier 1968.

La première rencontre s'est déroulée en présence d'un fonctionnel du groupe patronal, tandis que le 25 janvier 1968 — bien que par lettre du 23 du même mois, l'U.I.M.M. nous faisait savoir qu'elle ne pensait pas qu'il soit nécessaire de nous rencontrer — les représentants C.F.D.T.-C.G.T. ont été reçus par les principaux responsables du groupe patronal.

#### Mots d'ordre nationaux

Outre les mots d'ordre interconfédéraux, les deux fédérations ont, à plusieurs reprises, appelé les métallurgistes à des actions nationales : 6 avril - 14 juin - 8 et 9 novembre - 14 décembre 1966 - 25 janvier 1968.

On peut dire que dans l'ensemble, exception faite du 14 juin 1966, ces mots d'ordre ont été assez largement suivis.

L'ensemble de ces luttes a confirmé et entretenu une volonté d'action des travailleurs de la métallurgie et l'on peut affirmer qu'elles ont été un facteur important à freiner les tentatives réactionnaires du patronat et du gouvernement.

Ces luttes ont, à une période, correspondu à ce qu'en attendaient les travailleurs. Il ne faut pas pour autant considérer que ce soit la meilleure formule, cela n'est plus tellement sûr actuellement.

#### Meeting du 25 janvier 1968 à Paris

A l'occasion de la journée nationale d'action du 25 janvier, des délégations régionales de métallurgistes se sont rendues devant le siège de l'U.I.M.M. Un meeting commun a suivi cette manifestation à la salle Wagram.

Les positions fédérales, exprimées par J. MAIRE dans sa prise de parole, ont été publiées dans le B.R.S. 2/68.

#### **Que faut-il penser de cette action interfédérale ?**

Il nous faut souligner les aspects positifs de cette pratique de l'unité d'action, regretter que la Fédération C.G.T.-F.O. de la métallurgie n'ait pas cru devoir y participer et considérer que, dans l'état présent de dispersion des forces syndicales, face aux forces conjuguées du patronat et du gouvernement qui nous sont opposées, celle-ci correspond à la recherche pratique d'une stratégie de l'action, seule capable de créer le rapport de force le plus efficace face au groupe antagoniste.

Cette pratique ne va pas sans poser un certain nombre de problèmes. Nous ne pouvons pas sous-estimer les tensions importantes qui, au niveau des sections syndicales en particulier, ont marqué cette période. C'est le signe d'un affrontement positif qui démontre

que nous n'avons nullement, au cours de ces trois années, renié notre personnalité.

## LES CONFLITS

Depuis notre dernier Congrès fédéral et en dehors des actions nationales, un nombre important de conflits a eu lieu dans les entreprises. Nous voudrions en citer quelques-uns sans pour autant prétendre les avoir tous énumérés. Il importe de souligner que, dans tous ces conflits, des avantages ont été acquis pour les travailleurs :

LMT et SCOMAN (Laval) - ALSTHOM (Tarbes) - CIT (Montargis) - HEULIEZ (Cerisay et Bressuire) - LOCKEED (Beauvais) - CITROEN (Rennes) - USINOR (Montataire) - ARCT (Roanne) - SERIMA (Châteauroux) - NEYRPIC (Grenoble) - THOMSON (Nevers, Lesquin, Angers, Bagneux) - MASSEY-FERGUSON - JAPY - C.S.F. (Brest, Cholet, Malakoff) - MALICHAUD - A.C.D.B. (Bordeaux) - ARTHUR-MARTIN (Revin, Reims) - LUCHAIRE (Orne) - CEGEDUR (Angers) - T.R.T. (Paris et Rouen), etc.

Mais à côté de ces conflits qui conservent, par leurs résultats, un caractère d'action positif, quelques autres conflits ont eu, de par leur importance, une ampleur nationale :

- PEUGEOT : 5 avril-2 juin 1965.
- DASSAULT : décembre 1966-février 1967.
- LOIRE : février-mars 1967.
- MENSUELS SAINT-NAZAIRE : 1<sup>er</sup> mars-1<sup>er</sup> mai 1967.
- BERLIET : 15 mars-5 mai 1967.
- SIDERURGIE DE L'EST : 11 avril-4 mai 1967.

L'ensemble de ces grands conflits, ainsi que tous les autres, à l'exception du conflit PEUGEOT, ont été positifs dans leurs conclusions.

Il nous apparaît important de souligner quelques revendications qui ont fait l'objet de négociations de fin de conflit.

- **Augmentation des salaires**, presque tous ces conflits se sont concrétisés par des augmentations de salaires ;
- **Atténuation des disparités, réduction des écarts de salaires** province-Paris, mais aussi **mensualisation** intégrale de tous les horaires chez DASSAULT, par exemple ;
- **Conditions de travail** ;
- **Réduction du temps de travail sans perte de salaire** en particulier par semaine : BERLIET 2 heures - NEYRPIC 1 h 45 - C.S.F. 1 heure - FORGES DE CRAN 1 heure - S.N.R. Annecy 1/2 heure - A.C.M.I. Jeumont 9 heures par mois - BLOND BAUDOIN, etc.
- **De nombreux accords d'entreprises**, à noter en particulier les conventions sociales dans la sidérurgie EST et NORD.

## LA DIMENSION TECHNIQUE DU SYNDICALISME

La dimension technique du syndicalisme est de plus en plus posée à travers notre action, à tous les niveaux.

Le C.I.E.R.P.

(Centre Intersyndical d'Etudes et de Recherches de Productivité.)

Cet organisme intersyndical (C.F.D.T. - F.O. et C.G.C.) est dirigé par un Comité Directeur comprenant deux représentants de la C.F.D.T., dont J. CHEREQUE, Secrétaire Fédéral et A. DETRAZ de la Confédération, qui en est l'actuel Président. Parmi les Conseillers permanents du C.I.E.R.P., trois nous apportent notamment leur compétence technique et leur expérience de militants C.F.D.T., en travaillant plus particulièrement avec la F.G.M., ce sont nos camarades : J. FORNOT, G. LAROUSSINIE et R. SAINT MARTIN.

Le rôle essentiel du C.I.E.R.P. est d'apporter une aide technique et une formation aux différents échelons de l'organisation, y compris aux sections d'entreprise.

Depuis 1965, le C.I.E.R.P. a souvent apporté son concours à la F.G.M., spécialement dans le cadre de l'enquête nationale salaires (1965 et 1967) et dans le cadre de son programme de formation.

### **Le B.R.A.E.C.**

(Bureau de Recherches et d'Action Economiques.)

Ce bureau C.F.D.T. s'intéresse particulièrement aux questions économiques, sociales, sociologiques et ergonomiques (adaptation du travail à l'homme).

Le B.R.A.E.C. intervient rarement au niveau de la section d'entreprise.

Il travaille essentiellement pour les U.D., les branches, les fédérations et la Confédération.

Le B.R.A.E.C. a réalisé, en liaison avec le C.N.R.S. et à la demande de la F.G.M., une étude sur les conditions de travail des ouvrières de la Construction Electrique.

### **Répartir les responsabilités.**

Chaque section, chaque Union Métaux, chaque branche d'industrie peut cependant trouver en son sein les spécialistes nécessaires, afin de répartir les responsabilités.

Un premier pas dans cette voie pourrait être, dans le mandat qui vient, la mise en place :

- dans toutes les sections d'un « responsable salaires »,
- dans les moyennes et grandes entreprises d'une commission économique et financière permettant de déboucher sur une contestation constructive et efficace au niveau des Comités d'entreprise.

\*

\*\*

L'action engagée a été bénéfique dans de nombreux cas. Il reste vrai que nombre de revendications et principalement celles qui remettent en cause fondamentalement le capitalisme sont, de ce fait, inacceptables par lui et supposent un rapport de force difficile à réaliser. L'action sera alors longue et les résultats difficiles à obtenir.

Il faut aussi souligner qu'il n'est pas, pour nombre de problèmes et d'aspects revendicatifs, de réponses toutes faites et définitives, encore moins de réponses valables élaborées seulement au sommet ou dans quelque bureau syndical et qui ne seraient pas le reflet des préoccupations des travailleurs dans les entreprises.

Cela suppose donc un travail important d'information, de consultations et d'élaborations dans les sections syndicales d'entreprises.

La discussion et la réflexion collective, les débats si difficiles soient-ils n'en sont pas moins indispensables, d'autant qu'il n'y a pas UNE réponse ou UNE forme d'action, mais des réponses et des

formes d'action possibles. C'est dans ce fonctionnement démocratique que se mesure la capacité d'adaptation de notre syndicalisme quant à l'élaboration de la revendication, la conduite de l'action et la négociation.

## **LA F.G.M. ET L'ACTION JURIDIQUE**

Cette action est marquée, comme dans le passé,

● par une volonté de répression à l'égard des actes injustes ou arbitraires du patronat,

● par la volonté de faire reconnaître de nouveaux droits aux travailleurs.

### **Le droit du syndicat à l'implantation dans l'entreprise.**

Cette implantation n'est, à l'heure actuelle, protégée par aucun texte.

Les conflits entre l'employeur et la section syndicale qui démarre sont donc souvent violents et se traduisent, dans un certain nombre de cas, notamment au moment des premières élections professionnelles, par des mesures de représailles, voire par des licenciements frappant les militants, les candidats aux fonctions de délégués du personnel, parfois même les travailleurs eux-mêmes.

### **La protection des fonctions de Représentant syndical.**

La loi du 18 juin 1966 a, sur différents points, amélioré le statut du représentant syndical au comité d'entreprise.

Comme il fallait s'y attendre, le patronat s'est efforcé de limiter par tous les moyens la portée de ce texte, en décidant :

— que le cumul des fonctions de représentant syndical et de membre élu du comité d'entreprise n'était pas possible, et la circulaire ministérielle du 25 avril 1967 lui a donné quelque satisfaction sur ce point,

— qu'il devait exister la relation la plus étroite entre l'utilisation du temps de délégation qui est attribué par la loi à ces représentants syndicaux et le travail du comité, alors que le syndicat est reconnu depuis longtemps par les tribunaux comme le représentant des intérêts de la profession.

La Fédération a pris position très rapidement sur cette question en publiant dans le « B.M. » de décembre 1966, un article combattant toutes ces positions rétrogrades.

Notons au passage que le Conseil de Prud'hommes du Mans a, dans un jugement du 25 septembre 1967, condamné la direction locale de la Régie RENAULT à maintenir aux secrétaires syndicaux les heures dont ils bénéficiaient dans l'entreprise avant la loi du 18 juin 1966 et malgré la mise en application de cette loi.

### **La protection des droits du C.E. dans le domaine économique.**

Un arrêt du 16 juin 1967 de la Cour de Paris condamne la direction de BULL à Paris (20<sup>e</sup>) à une peine d'amende et à des dommages-intérêts pour avoir informé et non pas consulté le comité d'établissement sur trois décisions patronales concernant :

- une modification d'horaire,
- un licenciement collectif,
- un protocole d'accord conclu avec d'autres sociétés d'électronique.

La Cour de Paris dit en substance que « le terme "consulter" a un sens bien précis et implique un échange de points de vue et une libre discussion ». Cela a toujours été notre position.

Mais il faudra probablement débattre en justice du droit par l'employeur de conférer à certaines informations le caractère confidentiel, comme l'y autorise la loi du 18 juin 1966.

Certains employeurs, là encore, s'efforcent de tenir en échec le droit d'information des travailleurs en décidant que la structure et la composition des effectifs, les niveaux de salaires payés par l'entreprise, ou le rapport de l'expert-comptable au comité, ont un caractère confidentiel...

### **La protection du droit de grève.**

Lors des arrêts nationaux de travail du 17 mai 1966, 1<sup>er</sup> février et 17 mai 1967, les employeurs, prenant prétexte de la grève E.D.F., ont voulu contraindre le personnel à récupérer par la suite les heures perdues. Les tribunaux nous sont, dans l'ensemble, favorables (affaires BRISSONNEAU et LOTZ à Aytré, DASSAULT à Argonnex), mais certains cherchent à ne pas appliquer la loi en déclarant que ces grèves sont essentiellement... politiques (aff. RIVIERE CASALIS à Orléans).

La Cour de cassation s'efforce par ailleurs de développer sa jurisprudence défavorable aux arrêts de travail successifs (cas SUD-AVIATION à Cannes, A.C.D.B. à Dunkerque).

Les décisions de jurisprudence rendues ces dernières années ont de plus eu tendance à reconnaître la légitimité du lock-out patronal, dès lors que l'employeur peut invoquer une certaine désorganisation de l'entreprise, comme si la raison d'être de la grève n'était pas d'exercer un moyen de pression sur l'employeur en paralysant la production elle-même.

## **LA F.G.M. ET L'ACTION POLITIQUE**

La F.G.M. a eu l'occasion d'affirmer à nouveau ses positions constantes à travers les principaux événements politiques qui ont caractérisé la situation intérieure française : élection présidentielle de 1965, élection législatives de 1967, pouvoirs spéciaux.

Le principal fait nouveau et intéressant depuis notre Congrès est la constitution de la F.G.D.S. Cette constitution et la recherche d'une force de gauche comprenant le P.C. posent de façon pratique et non plus théorique les rapports syndicalisme et politique.

La C.F.D.T. n'est pas et ne peut être apolitique. Il est clair que la seule action syndicale ne peut aboutir à une transformation des structures économiques et sociales dans l'esprit de la définition que nous avons donnée de la planification démocratique. Cela exige l'accession et le maintien au pouvoir d'un gouvernement démocratique de gauche.

Cette majorité politique ne peut se faire sans le Parti Communiste, mais elle suppose un regroupement politique des partis de gauche non communistes afin de ne pas permettre au P.C. d'avoir un rôle moteur qui risquerait de devenir rapidement un monopole de sa part et de supprimer le caractère démocratique du pouvoir.

Cette affirmation suppose la définition d'objectifs et de moyens. Notre syndicalisme doit trouver sa forme de participation à l'élaboration d'institutions démocratiques.

### **Préparer une alternative.**

Nous avons maintes fois déclaré que nous voulions transformer la Société et agir pour l'avènement d'une Société démocratique et socialiste.

A l'heure actuelle, nous pensons qu'agir efficacement, c'est rendre possible une alternative politique de gauche.

Il ne s'agit pas d'une fuite en avant du syndicalisme mais une démocratie économique et sociale est nécessaire au plein exercice des responsabilités syndicales et une telle démocratie passe par une démocratie politique.

Dans l'indépendance à l'égard d'un ou des partis politiques, cela suppose :

— que rapidement on complète notre pensée à partir de la Charte confédérale issue du Congrès extraordinaire de 1964 ;

— qu'il nous faut également reprendre et développer l'étude sur la planification démocratique et en particulier définir les structures politiques qui permettront la démocratisation : la gestion économique (entreprises, régions, Commissariat au Plan, Assemblées nationales, crédit, etc.) ;

— un effort de formation interne plus particulièrement au niveau des dirigeants, pour arriver à créer des éléments de jugements politiques de notre action, de nos objectifs, de la progression de l'action ;

— qu'au plan fédéral, nous définissions le rôle politique dévolu aux branches d'industries, nous portions des jugements sur la conjoncture, nous fassions des études de situation et de perspectives d'évolution et que nous diffusions des informations sur une analyse d'ensemble des aspects abordés.

### **Débats et confrontation.**

Il nous apparaît nécessaire, nos objectifs étant clarifiés, que nous discussions avec les partis de la gauche non communiste afin de dégager la politique du possible et du réalisable sur des objectifs sociaux, économiques et politiques.

Notre contribution à l'alternative, aux choix qui nous paraissent nécessaires, doit faire l'objet d'informations et de débats dans toute l'Organisation.

Nous avons encore quatre ans avant les prochaines consultations électorales. Il faut que notre action, dépassant le cadre de la dénonciation du régime gaulliste, passe à une phase d'élaboration de propositions claires par la gauche. Les travailleurs doivent vouloir une majorité de gauche non pas seulement parce qu'ils sont **contre** le régime gaulliste et ses effets, mais parce qu'ils sont **pour** une démocratie socialiste.

Il serait souhaitable aussi que nous confrontions, avec nos partenaires syndicaux et le Parti Communiste, nos choix pour la transformation de la société afin de faire apparaître plus clairement encore ce qui peut être convergences et divergences entre Organisations.

Ce qui importe pour tous les travailleurs, c'est que l'alternative au gaullisme par le socialisme démocratique se fasse dans la plus grande clarté, et que tout contenu démagogique du futur système politique soit évincé des propositions caractérisant la prise du pouvoir.

La F.G.M. est convaincue qu'il est dans l'intérêt des travailleurs et du syndicalisme que se créent les conditions favorables à l'élaboration et à la création de structures politiques nouvelles.

## LA F.G.M. ET L'ACTION INTERNATIONALE

Le problème des liaisons et de l'action internationales a toujours été une préoccupation fédérale.

Le Congrès de 1965 constatait les progrès réalisés depuis le Congrès de 1962, lequel avait insisté sur le développement de la dimension internationale de notre action fédérale, et inscrit cet objectif dans nos priorités pour les années à venir.

Il soulignait d'autre part que les tâches urgentes de toutes les Organisations syndicales nationales et internationales devaient être :

- l'élaboration d'objectifs et de moyens d'action aboutissant à des activités communes ;

- le renforcement des liaisons syndicales dans les secteurs industriels, les trusts et les sociétés d'exploitation internationales ;

- la défense du travailleur, quels que soient sa nationalité et le pays où il exerce son emploi.

Notre activité s'est exercée dans ce sens au cours des trois années, que ce soit dans le cadre :

- des Institutions internationales (O.I.T., C.E.C.A., C.E.E.) ;
- de la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie (F.I.S.C.M.) que nous désirons quitter ;
- de nos contacts bilatéraux, notamment avec l'Italie, l'Allemagne de l'Ouest, les Pays-Bas, la Belgique, la Grande-Bretagne, l'Espagne, la Yougoslavie ;
- de nos relations avec la Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux (F.I.O.M.) à laquelle nous désirons nous affilier ;
- de l'action internationale confédérale à laquelle la F.G.M. participe. C'est notamment le cas pour les principaux problèmes caractérisant la situation internationale et sur lesquels nous reviendrons dans le rapport spécial sur la politique fédérale internationale : Main-d'œuvre immigrée - Europe - Pays en voie de développement - Vietnam - Extrême-Orient, et pour les positions C.F.D.T. à faire prévaloir au sein de la C.I.S.C.

### Changement d'affiliation internationale professionnelle.

Notre Congrès sera appelé à se prononcer sur notre changement d'affiliation professionnelle internationale, c'est-à-dire, démissionner de la F.I.S.C.M. et s'affilier à la F.I.O.M.

Nous ne développerons pas ici cette question puisque des informations ont déjà été données à ce sujet dans nos publications et qu'un rapport spécial sur la politique internationale de la F.G.M. sera présenté au Congrès.

## Développement de l'information fédérale.

Depuis le dernier Congrès fédéral, la F.G.M. a développé considérablement son information sur les problèmes internationaux en direction des Militants et Adhérents. Nos publications ont consacré, de façon régulière, une place importante à l'action internationale.

\*  
\*\*

Nous pouvons affirmer, sans crainte de nous tromper, que le développement de notre action internationale durant ces trois dernières années a accru l'efficacité de la F.G.M. sur le plan français, en même temps qu'il apportait une plus grande contribution de notre part au syndicalisme international, et renforçait dans les faits la solidarité ouvrière internationale.



## CONCLUSION

L'étude de cette synthèse permet de mesurer le travail réalisé par la F.G.M. Une fois de plus, le bilan est positif et il constitue une étape importante de la vie et de l'action fédérales.

Il appartiendra au prochain Congrès de dire si cette action fédérale a été conforme aux orientations définies par le Congrès de 1965 et si la tactique employée a été la meilleure pour atteindre nos objectifs.

Tout en restant dans notre rôle de syndicalistes, nous nous sommes préoccupés de toutes les questions concernant les conditions de travail et de vie des travailleurs, sans distinction du caractère plus spécifique des problèmes posés. C'est pourquoi l'action a été à la dimension des problèmes, que ceux-ci soient à dominante professionnelle, sociale, juridique, économique, politique ou internationale.

Nous avons, d'autre part, continué d'apprécier l'efficacité de notre action à tous les niveaux, non seulement aux résultats matériels obtenus, mais aussi au degré de liberté et de responsabilité qu'elle a permis d'atteindre pour les travailleurs.

Les problèmes posés aux responsables et militants syndicaux sont complexes par leurs implications techniques, économiques, sociologiques, politiques ou internationales. Notre revendication, notre contestation et notre action, pour être plus efficaces et mieux partagées de la masse et de l'opinion en général, doivent être alimentées par une réflexion profonde, exprimée dans des propositions logiques et cohérentes.

# Notre Congrès

## DATE :

25 - 26 - 27 - 28 AVRIL 1968.

## LIEU : ROUEN.

Ton syndicat y sera-t-il représenté ?

## RAPPORTS

Dans le prochain "B.M.", tu recevras une synthèse du rapport complémentaire portant sur :

- l'action revendicative,
- l'action internationale,
- l'organisation.

Lis et fais part de tes réflexions à ton syndicat, afin que les débats de notre Congrès soient encore enrichis.

Tu peux faire mieux encore. Autour de toi, engage la discussion pour faire connaître nos positions ; notre débat au Congrès sur la situation et l'avenir des travailleurs sera ainsi le débat des travailleurs.

## LES TRAVAILLEURS DOIVENT SAVOIR...

où et quand se tiendra notre Congrès. C'est facile, vérifie si ta section a commandé l'affiche éditée à cet effet.

## LA C.F.D.T. AGIT ET PREND POSITION

### CHOMAGE PARTIEL

Après trente heures de négociations avec le C.N.P.F., la C.F.D.T. a refusé de signer le texte de l'accord issu de ces négociations.

Estimant inadmissible que la majorité des travailleurs, non encore garantis par l'indemnisation du chômage partiel, soit exclue du bénéfice du récent accord, la C.F.D.T., qui est à l'origine de ces négociations, a refusé sa signature ne voulant pas cautionner une telle exclusion, malgré les améliorations intéressantes obtenues sur le contenu de l'accord lors des dernières discussions.

Cet accord laisse délibérément de côté les travailleurs les plus touchés par le chômage partiel à savoir, en particulier, ceux de l'habillement et de l'industrie du bois. Il ne couvrira en plus que 8.000 chômeurs partiels. En effet, sur les 55.000 dénombrés par les dernières statistiques, le Textile et la Tannerie sont déjà couverts par des accords professionnels concernant plus de 30.000 travailleurs, et les Industries de l'habillement en comptent plus de 15.000 qui ne sont pas couverts.

La C.F.D.T. conditionne son accord à l'extension de cette convention à toutes les branches professionnelles actuellement exclues et qui intéressent précisément les travailleurs les plus défavorisés.

Elle décide de s'adresser aux Pouvoirs Publics, et de poursuivre l'action auprès des Chambres patronales, pour obtenir la généralisation de la convention.

La C.F.D.T. ne peut considérer que son objectif de véritables négociations se limite au seul aspect du chômage partiel. Elle entend donc continuer l'action entreprise sur les problèmes de plein emploi, pour l'aboutissement de son « code de garanties sociales », permettant aux travailleurs de connaître une véritable sécurité et des possibilités d'adaptation professionnelle dans les périodes de difficultés économiques ou à l'occasion de transformations dans les entreprises (fusions - concentrations - modernisation).

La C.F.D.T. rappelle que c'est sur ces bases qu'elle avait demandé l'ouverture de négociations.

« Syndicalisme Hebdo », n° 1175, donne toutes les précisions complémentaires sur ces négociations et notre position.

## LES IMMIGRÉS

La C.F.D.T. édite en quatre langues (espagnol, portugais, italien, serbo-croate), les éléments essentiels du carnet confédéral concernant l'éditorial et les extraits du préambule.

## L'ACTION EN FRANCE

Les fédérations C.F.D.T. et C.G.T. se sont rencontrées le 12 février et le 2 mars, afin de tirer les enseignements de la journée du 25 janvier et de l'action en cours dans les entreprises.

## L'ACTION INTERNATIONALE

Une rencontre des commissions exécutives de la F.I.M. (Fédération Italienne de la Métallurgie) et de la F.G.M. a eu lieu les 3-4 et 5 février à Belgirate (Italie).

Pendant trois jours, nous avons discuté avec nos camarades italiens :

- du syndicalisme en Europe et de son efficacité,
- des situations créées par suite des transformations économiques et techniques,
- des problèmes posés par l'unité d'action et l'unité syndicale dans nos pays et des solutions à y apporter,
- de l'action syndicale dans les entreprises.

Cette rencontre a permis de consolider la volonté des deux organisations de trouver des solutions efficaces pour améliorer le sort des travailleurs dans nos pays.

## ACCORD DANS LA SIDÉRURGIE LORRAINE

Un accord a été signé, le 19 février, portant notamment sur :

- la fixation d'un salaire men-

suel garanti de 630 F brut pour 208 heures de travail ;

- 8 à 12 % d'augmentation des barèmes minima selon les catégories ;
- en cas de chômage technique, la première journée sera intégralement payée ;
- les jeunes ouvriers ayant leur C.A.P., embauchés dans leur formation, seront classés professionnels ;
- une indemnité d'éloignement en cas de quatre trajets de plus de 4,5 kilomètres ;
- l'indemnisation du congé éducation à 20 F par jour.

### Pour les mensuels :

- garantie de 5 % au-dessus des minima après deux ans d'ancienneté ;
- maintien des avantages acquis en cas de déclassement.

Par ailleurs, des négociations engagées pour la réduction du temps de travail devraient aboutir début mars.

Cette étape portera sur les horaires des travailleurs en feu continu.

Nous estimons que la grande grève de la sidérurgie du printemps 1967 est en train de porter ses fruits et que les améliorations obtenues sont la conséquence de cette action.

## DISCUSSIONS ENGAGÉES A PARIS ET A LYON

Avec les Chambres patronales de ces deux régions, des discussions ont commencé ces jours-ci sur les points qui avaient fait l'objet d'une recommandation de l'U.I.M.M. (Union des Industries Métallurgiques et Minières), à savoir :

- délai de prévenance en cas de licenciement,
- conséquences des fusions et concentrations,
- commission de l'emploi.

# SITUATION A CAEN

*Depuis le 19 janvier, les métallurgistes de CAEN ont monopolisé l'attention par l'action qu'ils avaient engagée pour faire aboutir leurs revendications.*

*Ces grèves ont été difficiles et spectaculaires et nous pouvons dégager quelques éléments.*

## CAEN

L'industrialisation de la région caennaise s'est faite par des opérations de décentralisation qui font que, si les unités de production sont à CAEN, le pouvoir de décision est ailleurs.

Cette industrialisation étant récente, il n'est donc pas étonnant que la moyenne d'âge dans les entreprises soit basse. Les jeunes y sont donc la majorité.

Les emplois offerts sont, pour la plupart, des emplois d'O.S. Or, il se trouve que les jeunes sont qualifiés et aspirent à occuper des emplois plus importants que n'offrent pas les entreprises. Dans certains cas, celles-ci n'ont conçu leur décentralisation que pour avoir de la main-d'œuvre à bon marché.

## LA LUTTE

### SONORMEL

**Les raisons de la grève :** les patrons annoncent une augmentation inférieure (2 % au lieu de 3 %) à celle accordée les années antérieures.

**La grève :** des grèves dès le 19 janvier et la grève illimitée à partir du 26 janvier jusqu'au 6 février.

**Les résultats :** augmentation des salaires de 4 % au 1<sup>er</sup> février et de 2 % minimum au 1 août.

## **J A E G E R**

**Les raisons de la grève :** 4 % au 1<sup>er</sup> février, les propositions patronales étant de 2,5 % au 1<sup>er</sup> mars.

**La grève :** grèves dès le 19 janvier et grève illimitée à partir du 26 janvier jusqu'au 5 février.

**Les résultats :** 4 % au 1<sup>er</sup> février auxquels il faut ajouter l'augmentation générale de septembre dont le montant n'est pas fixé.

## **M O U L I N E X**

Grève spontanée, visant et les salaires et les conditions de travail.

Après deux jours de grève, la reprise du travail est décidée. En effet, il n'existait aucune section syndicale dans cette entreprise.

**Les résultats :** mise en place d'une section syndicale et organisation d'élection de Délégués du Personnel.

## **S A V I E M**

**Les raisons de la grève :**

Augmentation des salaires de 6 % pour compenser la réduction du pouvoir d'achat intervenue suite à une baisse d'horaire.

- Mise en place d'un fonds de régularisation de ressources.
- Droit pour les travailleurs d'être informés sur les lieux de travail.

**La grève :**

Après des pétitions et une grève de 2 heures le 19 janvier, la grève est illimitée à partir du 23 janvier jusqu'au 5 février.

Dès le cinquième jour de la grève, 3.000 C.R.S. étaient postés aux alentours de l'usine, interdisant rassemblements, distributions de tracts, etc.

Aussi, les syndicats décidaient de rentrer dans l'entreprise afin de reprendre l'action à l'intérieur. La rentrée s'effectuant le 5 février au matin, l'après-midi, 3.000 grévistes défilaient et manifestaient dans l'usine.

Cette adaptation de la tactique de la lutte aurait dû permettre une meilleure efficacité. Malheureusement, nos partenaires syndicaux n'ont pas, à cette occasion, eu un comportement très dynamique et cette attitude a contribué à diviser les travailleurs sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre leurs objectifs.

Cette action a donc baissé d'intensité, ce que nous devons déplorer, car les moyens existaient pour mener à bien cette lutte que nous savions longue et difficile.

La Direction a essayé tous les moyens pour casser l'action de nos militants. Elle a mis vingt travailleurs à pied pour deux jours (dont cinq délégués C.F.D.T.), les 19 et 20 février.

### **Les résultats :**

La Direction n'a pas changé de position depuis le début du conflit : 2 % au 1<sup>er</sup> avril 1968.

## **LES MANIFESTATIONS**

### **Le 24 janvier :**

Les travailleurs de la SAVIEM se rendant au centre de CAEN, se voient barrer l'entrée par les C.R.S. Ils passent malgré tout, mais ont dix blessés, les C.R.S. tapant aveuglément dans le tas.

### **Le 26 janvier :**

Meeting et manifestation à CAEN à l'appel de toutes les organisations syndicales.

Cette fois encore, les C.R.S. chargent à l'approche de la Préfecture.

Les échauffourées dans la ville durent jusqu'à deux heures du matin. Elles sont violentes et il est bien évident que les travailleurs, après l'expérience du mercredi n'étaient pas venus les mains vides.

Le bilan est lourd : 35 blessés civils et 83 arrestation, dont trois délégués C.F.D.T.

A l'heure actuelle, il y a encore trois ouvriers condamnés à deux mois de prison ferme.

### **Les responsabilités.**

La presse a beaucoup parlé du phénomène de la jeunesse à CAEN, mais — quant à nous — nous restons persuadés que si les C.R.S. n'étaient pas systématiquement envoyés pour exercer une répression, il n'y aurait pas eu à déplorer blessés et emprisonnés. La responsabilité des pouvoirs publics est directement engagée.

## **LA PRÉSENCE DE LA C.F.D.T.**

Majoritaire ou seule organisation syndicale dans ces entreprises, notre Organisation a eu une part déterminante dans ces conflits.

### **Dans l'action :**

- la détermination des mots d'ordre,
- les manifestations,
- l'organisation des piquets de grève,
- l'animation de la grève,
- la négociation,
- la discussion avec les travailleurs de la situation chaque jour.

### **Dans le soutien :**

- collectage et distribution des fonds,
- la liaison avec la presse pour informer largement l'opinion publique,
- la défense des emprisonnés,
- le réconfort aux blessés,
- seule organisation à mettre en œuvre un matériel de sonorisation pourtant indispensable dans ces conflits.

## LES TRAVAILLEURS ET LA C.F.D.T.

— Au 16 février, 480 adhésions nouvelles avaient été enregistrées dans ces entreprises et ce n'est pas un état final.

— La mise en place d'une section syndicale chez MOULINEX, ainsi que l'élection de délégués du personnel, feront que les travailleurs de cette entreprise pourront engager l'action pour l'amélioration de leurs conditions de vie.

— Un renforcement important des équipes de militants dans toutes les entreprises.

C'est un premier bilan qui augure bien de l'avenir du syndicalisme dans la région.

## QUELQUES ENSEIGNEMENTS

● La C.R. s'avère comme un outil parfaitement adapté à ces conflits. Nos adhérents de la SAVIEM ont touché — cotisant au deuxième taux — 180 francs.

La seule limite de cet outil vient des non-syndiqués et il nous faut continuer d'expliquer que l'efficacité de notre lutte dépend directement de notre force de travailleurs organisés.

● Ce type de grève, visant à paralyser l'outil de production, non pas pour le détruire, mais pour que les patrons entendent que nous voulons négocier nos conditions de vie et de travail, se situe bien dans le cadre des positions fédérales que nous développons.

● La grève illimitée est certes privilégiée de ce point de vue, mais, en s'adaptant aux conditions particulières nées de la présence des forces de police, nos camarades de la SAVIEM ont su prolonger utilement cette arme. En décidant de reprendre le travail en masse, le lundi 5 février, afin de continuer, de l'intérieur, leur action, ils ont amené le Préfet à éliminer ses forces de police.

L'intention de nos camarades était de continuer à paralyser, par d'autres types de grèves (grèves en cours de journée), la production de l'entreprise.

Les autres organisations syndicales, en proposant des grèves en fin de postes ou en se contentant de critiquer nos propositions, n'ont pas eu la même attitude et ont porté préjudice à un conflit qui aurait dû aboutir. Certes, nous avons conscience qu'il fallait tenir compte des provocations organisées par les pouvoirs publics et la Direction, afin d'amener les travailleurs à des actes inconsidérés, mais nous ne pouvions accepter de nous installer dans le moule qu'ils nous préparaient afin d'attendre — sans inquiétude aucune — la suite des événements.

## CONCLUSION

Cette période d'action aura modifié — de façon importante — le comportement de la classe ouvrière à CAEN. Cette page de son histoire a fait jaillir tout ce qu'il pouvait y avoir de commun dans la situation d'un travailleur, quelle que soit son entreprise.

Notre Union-Métaux a déjà réfléchi à cette situation nouvelle et solidaire, afin de mettre en place les structures de liaison, d'organisation et d'action nécessaires à une efficacité syndicale plus grande encore.

# STATISTIQUES

## I. — S.M.I.G. AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1968

Zone 0 : 2,22 F. — Dernière zone : 2,176 F.

(La zone 4 % ayant été supprimée, deux zones subsistent : 0 % - 2 %.)

## II. — EVOLUTION DES PRIX

Date	Paris 250/259	Paris 259		France 259		BASE 100 - 1962			
	100=7/56-6/57	100 (Moy. 62)		100 (Moy. 62)		Budbet type	Budget type	Budget type	Budget type
	Indice	Indice	%	Indice	%	C.F.D.T.	C.G.T.	F.O.	10 E man.
Juillet .....	169.61	118.2	+ 0.6	116.9	+ 0.3	121.6	129.1	127	
Août .....	170.62	118.9	+ 0.6	117.3	+ 0.3	122.1			
Septembre .	171.33	119.4	+ 0.40	117.7	+ 0.3	122.6		127.4	
Octobre ....	172.05	119.9	+ 0.40	118.3	+ 0.5	123.5	129.3	128	
Novembre ..	172.92	120.5	+ 0.50	119.2	+ 0.8				

## III. — SALAIRES HORAIRES MOYENS DANS LES METAUX PARISIENS - G.I.M.M.C.R.P.

Date	Manceuvre	O.S.	O.P.	Ensemble
Août 1967 .....	3.347	4.204	5.419	4.615

**IV. — LES TAUX HORAIRES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
**Industrie mécanique et électrique - OCTOBRE 1967**

	H O M M E S			F E M M E S		
	Zone 0 %	Zone 2 %	Zone 4 %	Zone 0 %	Zone 2 %	Zone 4 %
Manœuvre ordinaire .....	3.42	2.87	2.73	3.38	2.75	2.58
Manœuvre spécialisé .....	3.59	3.06	2.93	3.35	2.87	2.70
Ouvrier spécialisé .....	3.97	3.34	3.20	3.54	3.05	2.89
Ouvrier qualifié .....	4.69	3.87	3.76	4.32	3.57	3.46
Ouvrier hautement qualifié .....	5.87	4.64	4.57			

**Augmentation des taux horaires d'octobre 1966 à octobre 1967**

Production des métaux .....	5,7 %
Mécanique générale .....	6,1 %
Première transformation .....	5,9 %
Construction de machines .....	5,8 %
Construction électrique .....	6 %
Ensemble (toutes activités) .....	5,7 %

**V. — LA DUREE DU TRAVAIL EN OCTOBRE 1966 ET OCTOBRE 1967**

	Ensemble des activités	Industrie méc. et électrique	Production des métaux	Transformation des métaux	Mécanique générale	Construction de machines	Construction électrique
1966 ..	46 h 0	46 h 6	47 h 4	46 h 8	46 h 6	46 h 8	45 h 9
1967 ..	46 h 1	46 h 7	47 h 2	47 h 0	46 h 6	46 h 8	46 h 1

**VI. — LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS DE PLUS DE 20 PERSONNES**

	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1966 .....	2.428	3.064	3.459	3.016	4.869
1967 .....	2.974	2.980	4.023	4.191	6.932

**ATTENTION.** — Les chiffres de licenciements collectifs, qui sont maintenant donnés, sont valables pour la fin du mois considéré, alors que dans nos précédentes statistiques, ils concernaient le début du mois.