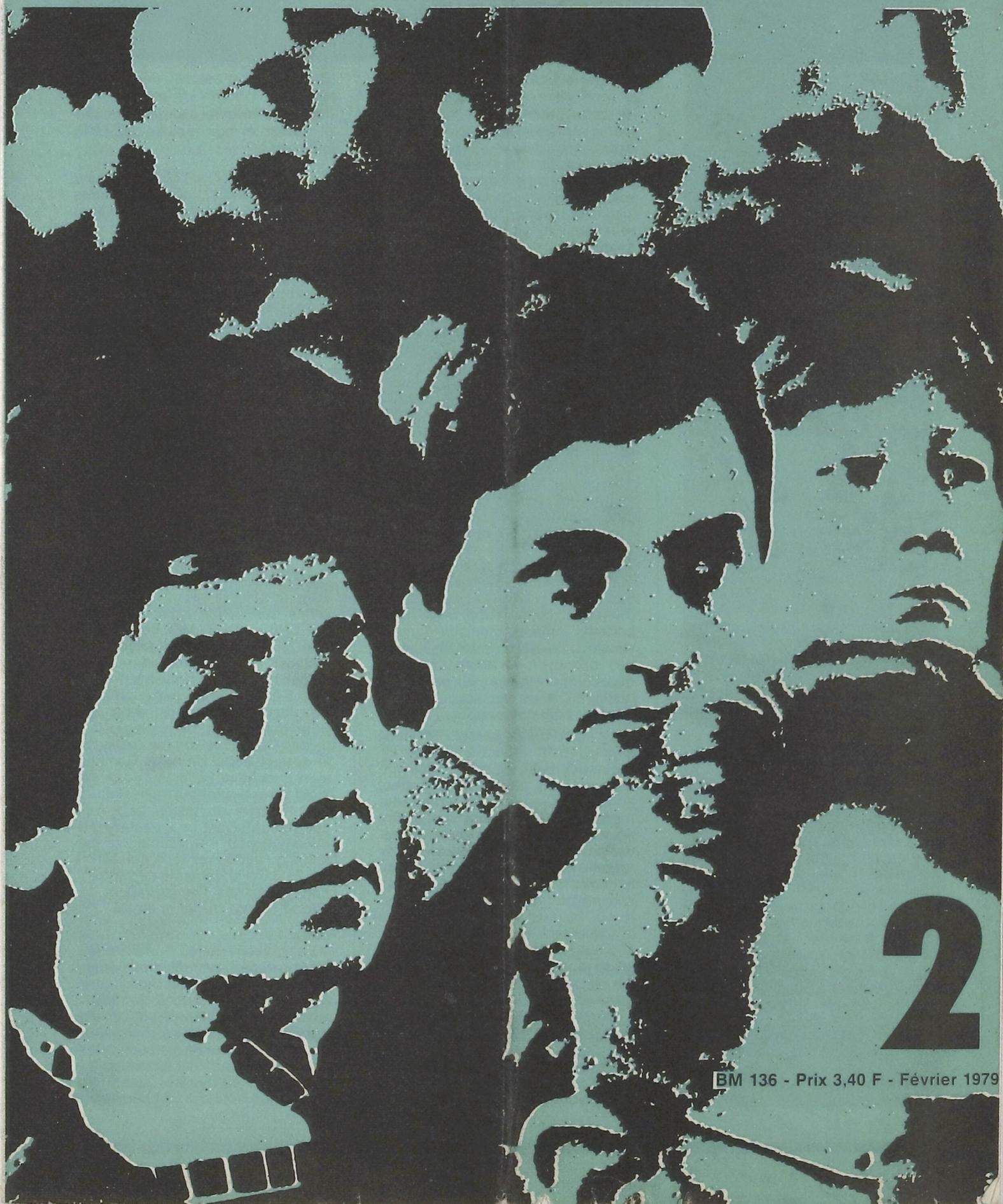


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

# bulletin du militant



2

BM 136 - Prix 3,40 F - Février 1979

# C'est au sein de chaque entreprise qu'il faut agir

Sans aucun doute la période actuelle est marquée par une montée des luttes dans la Métallurgie. Face aux nombreux problèmes d'emploi (licenciements collectifs, fermetures d'entreprise ou restructuration de groupes industriels), ces luttes portent pour la plupart sur la sauvegarde de l'emploi, sur le maintien ou la rénovation de l'outil de travail.

Dans la Sidérurgie notamment, ces actions mobilisent massivement les travailleurs et au-delà toute la population de régions entières, comme l'a montré la journée nationale d'action du 16 février dans cette branche industrielle : débrayages massifs, paralysie de nombreuses villes (Valenciennes, Longwy, Sedan, Hagondange...), manifestations d'ampleur inégalée... Et en dehors de la Sidérurgie, les problèmes de licenciements, la montée du chômage donnent lieu à de nombreuses autres actions dans les entreprises et dans les localités (Nantes, La Rochelle, Saint-Etienne, Lille...).

## Positif mais insuffisant !

A ce niveau, la passivité et l'attentisme sont dépassés et de plus en plus l'opinion publique est sensible aux problèmes d'emploi : il s'agit là d'un résultat non négligeable de nos efforts en la matière, efforts qui par ailleurs se traduisent, grâce à cette importante mobilisation populaire, par un premier recul, certes insuffisant mais réel, du patronat et du gouvernement. Ces derniers sont amenés, sinon encore à réviser totalement leur attitude, du moins à ouvrir les portes de la discussion avec les organisations syndicales car ils doivent actuellement compter avec cette intensification de l'action et ne peuvent plus prétendre s'appuyer sur le calme social pour prendre et appliquer les pires décisions : la riposte s'organise, ce qui est extrêmement positif.

Certes cette action qui revêt un caractère de masse, qui passionne l'opinion, qui rassemble souvent hors de l'entreprise toute une population (mais toutes les couches

de cette population n'ont pas les mêmes intérêts de classe à défendre !), est positive : toutefois elle reste insuffisante si elle ne trouve pas de relai en dehors des entreprises ou régions les plus menacées, si elle ne trouve pas également une redimension en fonction de ses enjeux.

Expliquons-nous : actuellement tous les travailleurs sans exception « débordent de sympathie » pour les sidérurgistes de Denain, de Longwy ou d'ailleurs qui se battent durement pour préserver leur emploi. Et tous les travailleurs sont prêts, une, deux, trois fois, à manifester leur solidarité à ces sidérurgistes (ou salariés d'autres entreprises menacés de licenciement) en participant à leurs côtés à de grandes manifestations : la lutte pour l'emploi a un impact national, et tous se sentent concernés. Les décisions du pouvoir sont mises en cause, parfois ébranlées... Mais néanmoins l'action reste circonscrite à quelques entreprises, elle est défensive dans le sens où elle s'organise contre telle ou telle décision (bien sûr, cette action revêt aussi certains aspects offensifs dans le sens où elle est porteuse également des propositions alternatives aux décisions patronales ou gouvernementales, mais ses aspects apparaissent beaucoup moins).

Il s'agit donc de passer à un stade plus offensif : autant il apparaît logique que dans les entreprises menacées, les travailleurs se battent en premier lieu pour faire rapporter les mesures de licenciement, autant il est souhaitable qu'ailleurs les travailleurs agissent sur l'ensemble de leurs revendications prioritaires au sein même de leur entreprise. C'est, sans nul doute, ainsi qu'ils manifesteront le plus sûrement et le plus efficacement leur solidarité active aux autres travailleurs en lutte, tout en se donnant les moyens d'imposer l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.

## Engager l'action sur quels objectifs ?

Cette action enracinée au sein de chaque entreprise, selon des moda-

lités et des formes de luttes à définir et à adapter aux réalités, aurait le triple mérite

- de concourir à l'aboutissement des revendications prioritaires des travailleurs directement concernés ;
- de manifester une réelle solidarité aux travailleurs menacés de perdre leur emploi à la foi en contribuant à construire le rapport de forces national susceptible de faire transiger pouvoir et patronat et en marquant certaines avancées sur des revendications (telles la réduction d'horaire ou l'amélioration des conditions de travail) dont la satisfaction aurait des incidences positives sur l'emploi ;
- de peser ainsi sur les négociations avec l'UIMM avec l'objectif là aussi d'ouvrir quelques brèches significatives, éléments de construction de la Convention Collective Nationale.

Alors sur quels objectifs engager cette action ? Nous ne nous étendons pas sur le sujet car le BM SPÉCIAL « DES MOYENS POUR L'ACTION » a déjà largement fait état des propositions fédérales en la matière, propositions qui demandent à être popularisées auprès des travailleurs, débattues avec eux pour définir leur traduction sur le terrain. Toutefois comme l'a précisé le dernier débat de notre Commission Exécutive Fédérale, notre objectif central prioritaire est la réduction massive du temps de travail, cet objectif ayant un caractère mobilisateur pour l'ensemble des métallos du fait de ces répercussions à la fois dans le domaine de l'emploi, dans celui de l'amélioration des conditions de travail et de vie.

Cet objectif de R.T.T. doit se traduire par des revendications déposées auprès des directions d'entreprise, sous des formes là aussi à adapter aux réalités de chaque entreprise : ce peut être d'abord le retour aux 40 heures, ce peut être 1 heure ou 2 heures de réduction au-dessous de 40 heures... Dans tous les cas l'objectif des 35 heures sub-

siste mais les travailleurs se sentiront d'autant plus concernés par l'action que nous aurons su donner à celle-ci un débouché crédible à court terme, afin d'atteindre par étapes successives, les plus rapprochées possibles, l'objectif fixé : objectif qui risquerait au contraire de ne jamais être atteint si nos organisations ne savent pas ou refusent de le traduire en revendications concrètes adaptées au contexte de l'entreprise, au rapport de forces prévisible, aux résistances rencontrées...

Bien entendu cet objectif de R.T.T. ne saurait totalement éclipser nos autres revendications : salaires et pouvoir d'achat, classifications, droits et libertés : quelques priorités doivent être définies au

sein de chaque entreprise et c'est de la responsabilité collective de la section syndicale. Actuellement une action sur les classifs serait souhaitable pour faire avancer les négociations avec l'UIMM qui sinon s'enliseront. De même, la ponction supplémentaire sur les salaires en ce qui concerne les cotisations sociales nécessite une action sur le pouvoir d'achat d'autant plus que celui-ci s'est considérablement dégradé ces derniers mois dans la plupart des entreprises...

A chaque militant de jouer... un climat existe actuellement favorisant l'intensification de l'action : sachons le mettre à profit, ne nous limitons pas à exprimer notre sympathie aux travailleurs déjà en lutte mais rejoignons-les !



## UNE PRIORITÉ D'ACTION POUR L'ENSEMBLE DE LA C.F.D.T.

La F.G.M.-C.F.D.T. a décidé de faire de la Réduction du Temps de travail l'objectif prioritaire et central de son action. Et de même, la Confédération, lors de la dernière session du Bureau National, a adopté une position identique, appelant toutes ses organisations à agir dans ce sens.

Par ses implications dans le domaine de l'emploi et dans celui des conditions de travail, la réduction du temps de travail apparaît bien comme un objectif mobilisateur pour l'ensemble des travailleurs. Mais comme nous le disions précédemment, un objectif ne revêt toute sa valeur que dans la mesure où il est traduit en revendications dans les entreprises et où il est pris en charge par l'action. C'est pourquoi, la Confédération, au-delà du simple appel sur le thème de la R.T.T., lance parallèlement une consultation de toutes ses organisations pour savoir :

- si elles sont prêtes à prendre en charge cet objectif et si oui quelles sont les formes d'action qu'elles entendent promouvoir ;
- comment, par des revendications adaptées, elles entendent faire avancer cet objectif.

Pour sa part la Confédération s'engage à prendre les initiatives d'action nécessaires, au moment opportun, pour coordonner les luttes engagées. Mais il s'agit bien avant tout d'enraciner l'action dans les entreprises.

La F.G.M.-C.F.D.T. s'inscrit pleinement dans cette démarche et demande à toutes ses organisations (sections syndicales, syndicats, inters, U.M., branches) de déterminer les revendications et les formes d'action, qui leur paraissent les plus adaptées à leur situation et les plus aptes à offrir des débouchés à l'objectif choisi.

## MONTAGE AUDIOVISUEL

### « CONDITIONS DE TRAVAIL »

Les conditions de travail. C'est un objectif essentiel, aujourd'hui comme hier, mais dans une situation différente...

En effet, aujourd'hui c'est la crise, les licenciements, la restructuration industrielle. Le capitalisme, les directions des entreprises prennent des initiatives, tous azimuts ; que fait le syndicat ?

- 1972 : le dossier F.G.M. sur « les O.S. et le travail posté » ;
- 1977 : le dossier F.G.M. « les conditions de travail dans la métallurgie » ;
- 1979 : sortie d'un montage audiovisuel, « travailler autrement pour vivre autrement ».

Le montage de 20 minutes a été réalisé par Culture et Liberté à partir du travail d'une équipe de militants de la F.G.M.

Des militants de divers secteurs industriels ont travaillé 3 jours ensemble, à partir de leur expérience, des dossiers F.G.M., des sessions fédérales, et ont réalisé ce montage qui contient :

- une analyse des situations de travail ;
- le résultat des luttes sur l'hygiène, la sécurité, l'organisation du travail ;
- la restructuration du travail, les questions que cela nous pose ;
- la plateforme revendicative fédérale.

Des photos, des dessins illustrent les problèmes, interrogent les militants.

Les travailleurs manifestent le désir de travailler autrement, d'avoir du temps libre, plus d'autonomie. Le patronat prend des initiatives pour répondre à ces aspirations. Le syndicat voit le piège, démonte la mécanique de l'exploitation capitaliste. Mais le travailleur voit, lui, d'abord une prise en compte même limitée, de ses aspirations. Alors que faire, quelles propositions qui soient à la fois réponse à ce que souhaite le salarié mais qui n'aggravent pas les inégalités, préservent l'emploi, s'inscrivent dans notre perspective autogestionnaire. C'est une des questions centrales autour desquelles le document fédéral, le montage audiovisuel appellent à la réflexion.

En même temps sera disponible un schéma de session de façon à ce que dans les U.M., les branches, les inters, une réflexion collective puisse être organisée pour agir sur les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité, l'organisation du travail.

Ce montage de 20 minutes est à commander dès maintenant à la F.G.M.-C.F.D.T. Il sera envoyé début mars, dès réception d'un chèque de 250 F correspondant aux diapositives et cassette de sonorisation.

## SIDÉRURGIE : LE GOUVERNEMENT NE PEUT PLUS LONGTEMPS ÉLUDER LES VÉRITABLES PROBLÈMES

Depuis l'annonce des 27 000 suppressions d'emplois dans la Sidérurgie, les travailleurs de cette branche ont engagé une action intense pour préserver leur emploi, pour imposer d'autres choix industriels et la satisfaction de leurs autres revendications en suspens notamment la 5<sup>e</sup> équipe.

Dans les régions les plus menacées (Valenciennois, Bassin de Longwy, Vallées de l'Orne et de la Fensch, Ardennes). Chaque jour est marqué d'une nouvelle initiative d'action, parfois spectaculaire... Et à plusieurs reprises, l'intervention des forces de police s'est traduite par des heurts violents avec les manifestants... Par ailleurs, dans l'ensemble de la branche, la journée de grève du 16 février a connu le succès, y compris dans les entreprises moins touchées, du moins dans l'immédiat, par les licenciements (la prochaine VM sera consacrée en partie à cette action).

Cette intensification de l'action a contraint le gouvernement à ouvrir des discussions avec les organisations syndicales : Bien sûr, rien n'est réglé sur le fond mais toutefois le pouvoir a dû amorcer un recul à deux niveaux : mise en place d'un processus de négociation, annonce de différentes mesures de caractère social. Mais restent posés de véritables problèmes que le gouvernement tente d'éluider : les aspects industriels et économiques du dossier Sidérurgie. Or pour la F.G.M.-C.F.D.T. et ses organisations concernées, il est indispensable d'abord de s'attaquer aux causes de la situation actuelle, pour pouvoir les modifier, avant d'examiner leurs conséquences.

### Refus de négocier sur l'ensemble du dossier

En clair pour le gouvernement, il s'agit seulement jusqu'alors de proposer des mesures sociales permettant d'atténuer les conséquences des licenciements. Au contraire pour la F.G.M.-C.F.D.T., il s'agit d'abord de négocier sur l'ensemble du dossier Sidérurgie pour examiner comment préserver le maximum d'emplois et comment les préserver durablement, comment assurer l'avenir de la sidérurgie et des activités qui dépendent d'elle en amont et en aval, comment maintenir le potentiel économique des régions concernées et comment garantir par une industrialisation adaptée, le niveau quan-

titatif et qualitatif de l'emploi sur le site, et enfin comment améliorer les conditions de travail et de vie de l'ensemble des sidérurgistes (5<sup>e</sup> équipe par exemple).

Dans le BM Hebdo n° 133, nous avons fait état des propositions défendues par la F.G.M.-C.F.D.T. lors de la rencontre avec le Ministre du Travail et des réponses de ce dernier. Depuis la F.G.M.-C.F.D.T. a rendu publiques ces propositions dans un dossier intitulé « Avenir de la Sidérurgie » (Le BM Hebdo n° 137 sera consacré à ce dossier).

Par ailleurs nouvelle rencontre au Ministère... de l'Industrie cette fois-ci. Le Ministre (Giraud) s'est à nouveau refusé à toute négociation sur l'ensemble du dossier, tout en reconnaissant implicitement que les décisions gouvernementales avaient pour seul fondement le rétablissement financier des sociétés ! Les possibilités de discussion du dossier industriel sont ramenées au niveau des PDG des 2 groupes sidérurgiques passés sous le contrôle de l'Etat (possibilités réduites puisque les 2 PDG dépendent du gouvernement et renverront à leur tour au plan gouvernemental).

Par ailleurs Giraud a annoncé la création de sociétés, dites de reconversion, au niveau des 2 groupes sidérurgiques, qui auraient pour but de permettre la transition entre la suppression d'emploi dans la sidérurgie et la proposition d'un nouvel emploi. Ainsi d'après le Ministre, il n'y aurait aucun licenciement en 1979 : mais cela semble reculer pour mieux sauter ! Enfin différents groupes de travail bipartites ou tripartites seront mis en place pour suivre « l'évolution et le développe-

ment » de l'industrie sidérurgique, pour examiner la situation dans les aciers fins et spéciaux, les Mines de Fer, le charbon à coke, la recherche industrielle.

### Préparer une nouvelle phase d'action

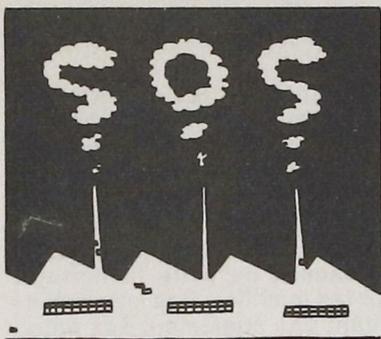
Sur le plan social : pré-retraite à 55 ans dans les établissements du Nord, de Lorraine et des Ardennes des 2 groupes sidérurgiques SOLLAC-SACILOR et USINOR-Chiers-Châtillon ; possibilité de pré-retraite à 50 ans (à définir), primes de « départ volontaire ». Réunion au Ministre du Travail sur la 5<sup>e</sup> équipe (avec un discours sur la compétitivité qui laisse mal augurer du résultat).

Donc quelques acquis sur le plan social, mais aucune modification fondamentale de la politique gouvernementale. Nécessité donc d'intensifier encore l'action dans toutes les usines sidérurgiques. La F.G.M.-C.F.D.T. propose pour ce faire :

- 2 heures de débrayage information pour faire aux travailleurs le compte rendu, sur les lieux de travail de la réunion avec le Ministre et pour décider d'objectifs et formes d'action ;
- 10 heures de grève minimum d'ici le 10 mars ;
- 24 heures au moins de grève après le 10 mars dans toutes les usines de la Sidérurgie.

Ces propositions d'action ont été également faites aux autres Fédérations de la Métallurgie afin que la lutte garde son caractère massif et unitaire.





## DOCUMENT SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI (suite)

# Face à la détérioration de la situation, les luttes prennent de l'ampleur

Dans le précédent BM Mensuel, nous avons publié un important dossier sur l'emploi (situation générale et situation dans la Métallurgie). Par ailleurs nos objectifs revendicatifs pour faire face à cette situation sont explicités dans le BM Spécial « des Moyens pour l'Action » que tu as dû recevoir.

Depuis notre Commission Exécutive Fédérale, réunie les 14 et 15 février, a décidé de faire de la **réduction du temps de travail « un objectif d'action central et prioritaire »** pour l'ensemble des métallurgistes. La F.G.M.-C.F.D.T. appelle donc toutes ses organisations « à déposer des revendications dans ce sens à tous les niveaux où les négociations peuvent s'engager... et à multiplier les initiatives permettant aux travailleurs de les soutenir activement, notamment par des arrêts de travail, afin de porter l'action de masse à la hauteur des problèmes rencontrés, permettant ainsi d'aboutir à des résultats concrets ».

Depuis aussi, il faut souligner la puissante journée nationale d'action dans la Sidérurgie le 16 février et les diverses autres actions engagées dans cette branche industrielle à Valenciennes, Longwy, Hagondange, Sedan, Caen, Fos, Dunkerque, Le Creusot, Pamiers, Rive de Gier, Ugine... pour la garantie de l'emploi, pour imposer une autre politique industrielle. De même des actions interprofessionnelles ont mobilisé massivement les travailleurs du Nord, de Loire-Atlantique, de Lorraine, de la Loire, des Ardennes, des Charentes... Ces dernières semaines sur le thème de l'emploi.

Enfin, de multiples conflits pour la garantie de l'emploi ont été enregistrés dans la même période. L'action est bien engagée, elle sera sans aucun doute longue, difficile mais cette montée des luttes ne peut laisser insensibles patronat et gouvernement car progressivement se

construit le rapport de forces susceptible de leur imposer de nouveaux choix industriels, une nouvelle politique économique et sociale tenant compte des revendications des travailleurs, des exigences des organisations syndicales, de celles de la C.F.D.T.

Voici aujourd'hui quelques éléments complémentaires qui viennent compléter notre document sur la situation de l'emploi :

### Situation générale de l'emploi fin janvier 79

- 1 356 166 demandeurs d'emplois fin janvier 79 (chiffre jamais atteint) soit + 2,1 % en un mois, soit + 20,4 % en un an (+ 230 000) ;
- cette année le « pacte pour l'emploi des jeunes » ne totalise que 216 600 postes pourvus (pour combien de temps ?) contre 434 000 l'année précédente ! ;
- les moins de 25 ans constituent 40,2 % des chômeurs ;
- 262 600 personnes sont inscrites au chômage depuis plus d'une année ;
- en janvier 79, 43 611 licenciements pour motif économique, 40 586 pour autres motifs, 68 131 pour fin de contrat à durée déterminée, 17 211 pour fin de mission d'intérim... et 37 000 démissions.

En 3 ans les licenciements économiques ont progressé de 50 %, les fins de contrats à durée déterminée de près de 100 %.

- Seulement 69 700 offres d'emplois recensées par l'ANPE fin janvier (record du plus faible niveau) ;
- 192 000 chômeurs partiels en janvier (822 900 journées indemnisées) ;
- seulement 13 chômeurs sur 100 bénéficient de 90 % de leur salaire (35 sur 100 ne perçoivent rien, 21 l'aide publique, 11 l'Assedic et 20 l'aide publique plus l'Assedic) ;

- il faut ajouter aux 1 356 000 demandeurs d'emplois, les 150 846 chômeurs de plus de 60 ans qui bénéficient d'un régime spécial (notamment garantie de ressources — 70 % du salaire — après licenciement).

### La situation dans la Sidérurgie

- Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 1976 : 155 553 travailleurs.
- Effectifs au 1<sup>er</sup> septembre 1978 : 134 782 travailleurs, soit 20 771 suppressions d'emplois déjà effectuées.
- Suppressions d'emplois prévues par le plan gouvernemental ou annoncées par certains groupes industriels ;

— Groupe USINOR : 12 155 dont 6 000 à Denain - Valenciennes et 4 700 à Longwy,

— Groupe CHIERS-CHATILLON - NEUVES-MAISONS : 2 780 (Nord - Ardennes - Lorraine),

plus 800 environ à CHIERS-CHATILLON GORCY (Lorraine),

— Groupe SOLLAC-SACILOR : 8 500 en Lorraine,

— Groupe UGINE ACIERS : 852 en Savoie,

— Groupe CREUSOT-LOIRE : 1 300 (Loire et Bourgogne),

— Groupe PARIS-OUTREAU : 1 587 (Nord et Picardie),

soit un total de 27 974 suppressions d'emplois programmés d'ici fin 1980 (effectifs ramenés à 106 000, peut être moins car des incertitudes pèsent sur l'avenir de la S.M.N., des Aciéries de Pompey...).

## Les licenciements collectifs dans la métallurgie

Les décisions ou projets de licenciements collectifs dans les entreprises de la Métallurgie se multiplient depuis quelques mois. Et des menaces se précisent dans des secteurs tels la Téléphonie, le Poids Lourd...

Bien sûr, c'est la Sidérurgie qui est la branche la plus touchée par la déflation d'emplois (voir encadré).

Mais d'importants contingents de licenciements ont eu lieu ou sont prévus dans la Navale (Chantiers de la Ciotat, Terrin...). Et dans cette branche, patronat et gouvernement n'ont certainement pas abattu toutes leurs cartes. Depuis des mois, les organisations syndicales, la C.F.D.T. en particulier, font état des menaces qui pèsent chez DUBIGEON, aux A.F.O., aux Chantiers de l'Atlantique...

Comme nous le disions dans le précédent numéro, l'industrie automobile ne sera certainement plus autant génératrice de créations d'emplois. Et les mesures annoncées pour les régions sinistrées (Nord, Lorraine) risquent fort, si elles se concrétisent, de se traduire par des transferts d'emplois d'une région à une autre. Certaines usines RENAULT connaissent déjà, par érosion naturelle (non remplacement des départs) une baisse d'effectifs. CHRYSLER licencie à La Rochelle et impose des périodes de chômage dans ses usines du Valenciennois, PEUGEOT annonce des licenciements dans sa filiale (commune avec Creusot-Loire) Peugeot-Loire à Firminy... Mais c'est surtout R.V.I. (filiale RENAULT qui rassemble BERLIET et SAVIEM) qui connaît les plus grandes difficultés (3 000 suppressions d'emplois en quelques mois dont de nombreux « départs volontaires » provoqués à coups de primes à la démission). D'autres mesures pourraient être prises dans les différentes usines (Vénissieux-Saint Priest, Bourg, Caen, Limoges, Annonay...) alors que R.V.I. devait « créer » des emplois en Lorraine à Batilly ! Et si on annonce l'éventuelle implantation de FORD en Lorraine, on oublie de dire que parallèlement cette multinationale américaine abandonne RICHIER (absorbée quelques années auparavant) à son sort, avec sans doute de nouvelles suppressions d'emplois à la clé.

Ce sont aussi les licenciements prévus dans l'électroménager (THOMSON-Lesquin, ELECTROLUX-ARTHUR MARTIN à Revin...). Et THOMSON, ce trust qui ne cesse de croître, poursuit sa restructura-

tion en abandonnant les secteurs les moins rentables : les réfrigérateurs de Lesquin mais aussi certaines productions de la Compagnie Générale de Radiologie (1 000 suppressions d'emplois sur 7 000 ?) par exemple. Comme le montre l'encadré « Emploi et Restructuration », les secteurs en expansion ne créent pas forcément des emplois. D'ailleurs outre THOMSON, les pratiques du groupe EMPAIN, illustrent bien cette donnée : restructuration et licenciements à CREUSOT-LOIRE, chez BRISSONNEAU Lotz Marine, menaces sur la S.M.N.

Ce sont aussi de nombreuses autres entreprises qui procèdent à des licenciements : TREFIMETAUX dans l'Isère, groupe DERAÏN dans la Loire, S.C.A.N. La Rochelle, D.B.A. Air Equipement, WONDER, CIT-ALCATEL... sans compter tou-

tes les petites et moyennes entreprises qui disparaissent « corps et biens ».

**Une situation très sombre donc en ce début d'année, situation qui ne peut que nous renforcer dans notre volonté de la modifier par nos luttes pour l'emploi, des luttes ne se limitant pas à un caractère défensif mais s'attaquant aussi aux causes de cette hémorragie pour les modifier. Des luttes ne se limitant pas également aux entreprises menacées mais s'élargissant aux branches entières, à toutes les entreprises de la Métallurgie afin d'imposer la réduction massive d'horaire, un objectif commun à l'ensemble des métallos car de nature à préserver de nombreux emplois et à améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs.**

## EMPLOI ET RESTRUCTURATION

La chute des effectifs dans certaines branches depuis 1974 s'explique par la baisse d'activité liée à la crise. Ainsi en est-il de la sidérurgie ou de la première transformation de l'acier :

	Sidérurgie			Première transformation		
	74	77	Variations	74	77	Variations
effectifs moyens (milliers)	191	160	- 16,5 %	60	55	- 8 %
production (base 100 en 70)	116	95	- 18 %	112	102	- 9 %

**Nota :** il n'est pas tenu compte des réductions d'horaires.

La restructuration des activités industrielles devrait faire apparaître des créations d'emplois dans des secteurs « dynamiques », « d'avenir », en croissance... Ainsi l'attendrait-on de secteurs industriels tels que l'automobile ou la construction électrique et électronique :

	Automobile			Construction électrique et électronique		
	74	77	Variations	74	77	Variations
effectifs moyens (milliers)	485	505	+ 6 %	505	488	- 3,4 %
production (base 100 en 70)	116	145	+ 25 %	148	170	+ 15 %

En fait, à cause de gains de productivité apparente de l'ordre de 18-19 % en 3 ans (soit + 6 % par an), les effectifs des rares secteurs en croissance augmentent faiblement voire diminuent.

En terme d'emploi, on peut donc analyser la crise économique comme :

1. Le désengagement de certaines industries dont les perspectives de la demande sont mauvaises et donc les espérances de profit faibles : ces branches licencient massivement ;

2. La croissance de la production dans quelques secteurs industriels dont l'avenir est prometteur (électronique notamment) et pour lesquels la production augmente fortement malgré l'environnement de crise : mais ces secteurs sont peu créateurs d'emplois parce que d'importants investissements de productivité (information, automatisation, rationalisation) sont effectués.

# Femmes au travail dans la métallurgie

Pratique syndicale

Depuis octobre 1977, le Conseil Fédéral a décidé que la F.G.M. devait réfléchir sur la mise en œuvre d'une pratique syndicale capable de mobiliser les travailleuses et les travailleurs et de lutter efficacement contre la surexploitation dont sont victimes les femmes au travail dans la Métallurgie.

**Pourquoi cette décision ?** Les raisons en sont simples.

Les femmes au travail sont surexploitées. Elles subissent l'exploitation comme travailleuse et comme femme. Elles subissent dans toute vie la pression du système et la domination masculine.

**Leur situation est connue**, rappelons-en quelques caractéristiques dans la Métallurgie où elles sont 600 000 sur 2 800 000 environ :

- Sur 10 ouvrières : 9 sont O.S. ;
- les femmes représentent 30 % des manœuvres, 30 % des O.S., 51 % des employés ;
- **Des emplois** leur sont inaccessibles. S'ouvrent-ils à elles ? Cette « ouverture » s'accompagne alors d'un déclassement.
- **Les salaires** : les enquêtes réalisées montrent que la loi sur l'égalité des salaires H./F. est détournée, dans ce sens que les femmes plus que les hommes stagnent à la même qualification.
- **Formation** : comme O.S., elles n'en bénéficient guère ; comme femmes, elles ne peuvent et ne veulent ajouter cette nouvelle charge dans une double journée.
- **Conditions de travail** : celles des O.S. plus la répression sexuelle qui l'accompagne. Répression ouverte mais surtout insidieuse. Ne donne-t-on pas la promotion dans certaines usines aux plus belles !  
Etc.

Cette situation trouve son fondement dans l'exploitation capitaliste certes, mais aussi dans les schémas culturels qui restent vivaces malgré certaines évolutions : la « femme être faible », la « femme être inférieur », la « femme travaille pour l'appoint », la « femme doit élever les enfants »... Autant de slogans utilisés par les patrons et gouvernement mais repris et soutenus généralement par les hommes, y compris les militants. Les femmes font la double journée, mais elles

sont surtout victimes d'une campagne publique, notamment depuis la crise :

- on demande aux femmes de rester chez elles et de ne pas chercher du travail ;
- propositions de travail à mi-temps « aux mères de familles » ;
- remise en route du vieux disque « le 3<sup>e</sup> enfant » ;
- et tentative contre l'application de la loi sur la contraception.

## Et notre réponse syndicale ?

**Les femmes sont surexploitées mais la réponse syndicale n'est pas à la hauteur.**

Il faut le reconnaître, la pratique de la C.F.D.T. n'est pas encore bien adaptée à ce que vivent les femmes au travail, ni en harmonie avec notre projet.

Nous avons des difficultés :

- à les mobiliser ;
- à leur proposer des priorités dans les objectifs et des méthodes d'actions dans lesquelles elles se retrouvent.

### 3 exemples sont éclairants :

Nous avons tenté de dégager les acquis actuels des luttes qui ont mobilisé des travailleuses et ont été menées voici quelques années, il en ressort notamment :

- que ces actions n'ont pas permis « d'insérer » durablement les travailleuses dans des actions plus larges (dans leur contenu et leur niveau) ;



- elles n'ont pas permis que se réalise le lien entre l'exploitation **dans et hors** l'entreprise ;
- elles ne se sont pas concrétisées en terme de syndicalisation et n'ont pas permis de mettre des militantes en position de responsabilité à tous les niveaux de la C.F.D.T.

Devant cette situation, la F.G.M. a donc entrepris :

- d'analyser les raisons pour lesquelles notre pratique « ne va pas » ;
- de dégager quelques pistes qui, mises en œuvre dans nos structures, pourront la modifier progressivement.

Ce bilan et ces quelques pistes ont été pris en compte par le Conseil Fédéral de septembre 1978. C'est le résultat de notre approche actuelle, ils ne sont donc pas définitifs.

## LE BILAN DE NOTRE PRATIQUE

**Comment celui-ci a été réalisé :**

Ce bilan qui suit a été réalisé par :

- les réponses aux questionnaires qui ont été envoyés en janvier 1977 dans toutes les sections ;
- le travail du Groupe Fédéral du C.F., élargi aux sections ayant une relative expérience de prise en charge ;
- la participation de nombreuses militantes et militants aux sessions confédérales ;
- le résultat des travaux de la Conférence Nationale Femme au Travail « février 78 ».

## CRITIQUES DE NOTRE PRATIQUE

### 1) La banalisation du problème des travailleuses

Dans la C.F.D.T. nous avons toujours refusé les revendications « féminines ». Celles-ci (retraite à 55 ans, travail à mi-temps...), pouvant conduire en fait à jouer un rôle négatif, notamment accréditer les thèses sur la nature féminine, ne rien modifier dans les rôles qu'on attribue aux femmes dans la société, renforcer leur marginalisation.

Refuser les revendications féminines, cela s'affirme être une bonne approche. Mais partant de ce principe, cela nous a conduit, à tort, à

considérer que les travailleuses vivent une situation parfaitement identique à celle des travailleurs, et de ce fait à faire abstraction de leur spécificité. Particulièrement :

- les rapports de domination que vivent les femmes dans toute leur vie (dans et hors l'entreprise) ;
- l'impact de ces rapports de domination sur leur vie, sur leur surexploitation dans lesquels elles se trouvent, ce qui en fait les **différencie** des travailleurs.

De plus, dans la F.G.M., nous avons cru prendre en charge le problème des travailleuses parce que nous avons une politique dynamique vis-à-vis des O.S. et que les O.S. et travailleuses sont deux réalités qui, souvent, se confondent dans la Métallurgie.

La banalisation des travailleuses, l'assimilation femme/O.S. semble être en partie à l'origine de notre pratique syndicale qui ne tient pas suffisamment en compte de ce que

Enfin, notre syndicalisme traditionnellement masculin et professionnel le conduit à difficilement intégrer la lutte des femmes contre la domination des hommes.

On comprend mieux ainsi que les travailleuses se retrouvent mal à l'aise dans notre syndicalisme. Elles sentent confusément qu'elles y sont étrangères. Les revendications mises en avant par l'organisation les concernent mais les **priorités** retenues ne sont pas souvent les leurs. Les priorités, leur formulation, les modes d'actions sont avant tout faits par les hommes, pour les hommes.

Les organisations de la C.F.D.T. sont très attachées à ce que leurs actions partent des réalités des travailleurs et soient le résultat du débat démocratique ; pourtant, en ce qui concerne les travailleuses, elles plaquent trop souvent des analyses toutes faites et les travailleuses ne sont pas écoutées comme travailleur à part entière.



sont, de ce que vivent spécifiquement les travailleuses.

## 2) Les travailleuses absentes de la vie syndicale

La banalisation des travailleuses a un impact sur l'ensemble de la vie syndicale. Partant du principe que les travailleuses ne sont pas différentes, l'organisation syndicale à tous les niveaux se refuse à un examen plus précis de ce qu'elles vivent. L'organisation se contente de **projeter une analyse masculine**, donc plaquée même quand la section se dit ouverte aux problèmes féminins.

Cette attitude est malheureusement assez générale dans notre organisation, de plus, le discours dominant (sur la femme au foyer, « être faible », etc.) est aussi véhiculé par les militants **dans** l'organisation syndicale.

## QUELQUES EXEMPLES ECLAIRENT CETTE ANALYSE :

● **Les classifications** : Un thème mobilisateur, pourrions-nous penser, pour les travailleuses ? En fait, il apparaît que pour la plupart d'entre elles cela ne veut pas dire grand chose et que l'expérience les amène à privilégier la remise en cause de l'organisation du travail car, que signifie passer P1 si les conditions de travail ne s'améliorent pas ?

● **Les horaires variables, le travail à mi-temps** : La C.F.D.T. est **contre**, c'est ce qu'elle développe comme position. Il faut pourtant croire qu'il n'est pas suffisant d'avoir raison car les travailleuses risquent de bien accepter les propositions patronales qui vont dans ce sens si la C.F.D.T. n'est pas ca-

pable de faire des contre-propositions crédibles et mobilisatrices.

● **Les modes d'actions** : Peu à l'aise dans notre forme de syndicalisme, les travailleuses ne se sentent à l'aise que dans des actions qui sont au plus près de leurs problèmes (ateliers).

De plus, beaucoup de S.S.E. ignorent la **pression** qui est exercée sur les travailleuses pour qu'elles ne fassent pas grève (pression de la maîtrise, de la Direction, des maris, mais aussi pression des schémas culturels traditionnels, pression aussi de la charge de travail qui pèse sur l'engagement dans une lutte).

● **La syndicalisation, le militantisme** : La faible syndicalisation des femmes, leur faible participation à la vie militante sont aussi significatives.

Quelques chiffres révèlent la situation de la F.G.M. :

- abonnés B.R.S. : 7,93 % de femmes ;
- abonnés B.M.
  - B.M. Mensuel : 7,75 %
  - B.M. Hebdo : 9,79 %
  - B.M. HS : 8,30 %
- déléguées Strasbourg 6 % (Congrès F.G.M.) ;
- conseillères fédérales : 5 % = 3 sur 59  
(nous ne disposons d'aucun chiffre au niveau des adhérents).

Aucune femme au Secrétariat National et il a fallu attendre janvier 1979 pour que la première fois il y ait une femme dans la C.E.F. : 1 femme sur 18 !

## LES RAISONS DE CETTE SITUATION DE LA SYNDICALISATION ET DU MILITANTISME SONT MULTIPLES :

- Le rôle qu'on attribue à la femme dans la société :
  - d'une part la double journée (qui rend difficile l'engagement) ;
  - d'autre part les stéréotypes : le mari et la famille interviennent, bloquent volontairement ou non le militantisme, culpabilisation de la femme qui « s'occupe » moins de la maison et des enfants ;
  - les travailleurs, les travailleuses elles-mêmes répercutent les idées toutes faites ; aussi une déléguée passe plus difficilement, y compris auprès des femmes.
- **Mais l'organisation elle-même constitue un frein à la participation** :
  - elle reproduit cette division des tâches ;
  - elle rejette les femmes qui refusent de se faire « intégrer »

au mode de pensée traditionnellement masculine ;

- l'organisation hésite à aller à contre-courant (en favorisant la prise de responsabilités des femmes on peut perdre des voix !).

## DES PISTES POUR AMÉLIORER NOTRE PRATIQUE SYNDICALE

### 1) Améliorer la démocratie syndicale :

C'est la tâche la plus élémentaire. Toutes les organisations de la F.G.M. doivent créer les conditions pour que les travailleuses **participent réellement à la vie syndicale**.

Qu'est-ce que cela suppose ?

Essentiellement de mettre les travailleuses en capacité de **PARLER**, de **participer** à part entière à ce qui constitue la tâche du syndicalisme à savoir :

- découvrir et **analyser les réalités** ;
- élaborer des revendications ;
- dégager des priorités ;
- décider et conduire de l'action.

Il n'y a pas de nature féminine déterminante, ni de rôle prédestiné pour les femmes, mais les travailleuses vivent des réalités différentes : la formation initiale, la vie familiale, les raisons qui les ont amenées dans les entreprises, etc.

Ceci constitue autant d'éléments que chaque section doit prendre en compte car ils déterminent en partie la revendication, la priorité, l'action.

**Dès lors que les travailleuses seront écoutées, participeront, qu'il ne leur sera pas projeté des analyses et des revendications toutes faites, la pratique syndicale des organisations C.F.D.T. deviendra plus conséquente.**

**Un effort particulier vers les employées :**

Cet effort d'une meilleure pratique syndicale doit être porté notamment vers les employées. Dans de nombreuses entreprises de la Métallurgie (hormis la Construction Electrique), les femmes sont surtout dans des tâches administratives : elles y subissent un triple isolement :

- l'isolement dû à la Direction qui a « éclaté » les employées dans tous les secteurs ;
- l'isolement provoqué par une pratique syndicale qui, généralement tient les employées à l'écart ;
- l'isolement que ressentent les minorités.

Pourtant les conditions de travail, la pression de la hiérarchie, la si-

tuation en général des employés, les modifications dues à l'informatisation exigent que les organisations considèrent ce problème comme urgent.

### 2) Des initiatives permettant la participation et l'expression des adhérentes et des militantes :

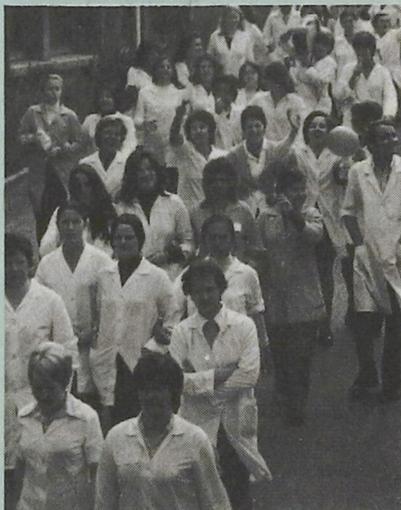
Faire participer les travailleuses, cela doit se faire aussi dans les structures, au sein de la section, du syndicat, de l'union métaux, de la F.G.M.

**3 initiatives peuvent être prises :**

#### a) La mise en place de groupes mixtes :

La participation des femmes aux structures ne dépend pas seulement de la bonne volonté ; il faut se donner les moyens que cette participation soit réelle et « productive », c'est-à-dire qu'elle modifie bien la pratique de la section. Dans ce sens il peut être mis en place des **groupes mixtes**.

Il ne s'agit pas de créer des commissions femmes qui consti-  
tuent 2 dangers : la marginalisation encore plus grande, ou encore la création de structures autonomes facilement utilisables par les groupes politiques ou féministes. Le groupe mixte est un moyen que la structure (U.M., syndicat, section)



peut se donner **provisoirement** pour favoriser l'expression des adhérentes, des militantes, faire émerger les problèmes et leurs solutions possibles, et mettre ainsi progressivement l'ensemble de la structure en capacité d'être réellement opérationnelle vis-à-vis des travailleuses (celui-ci doit être dans sa composition à grande majorité féminine).

#### b) L'élargissement des commissions fédérales aux femmes non membres du C.F.

Jusqu'à ce jour les Commissions Fédérales étaient composées uniquement de membres du C.F. et les femmes au C.F. ne sont qu'un petit nombre. L'élargissement de ces commissions à des militantes ayant des responsabilités dans leur syndicat, U.M., Inter, permettra à ces commissions de mieux prendre en charge dans les aspects spécifiques les problèmes des femmes, de mettre des militantes en capacité de prendre des responsabilités au niveau national, et ainsi de compléter le travail déjà engagé par le groupe de travail fédéral.

**c) Enfin, les structures doivent analyser tout ce qui constitue des freins à la participation des travailleuses et imaginer des solutions.** La plupart d'entre elles seront modestes mais déterminantes. C'est le cas de la formation en internat, des réunions tardives, etc. qui souvent empêchent les militantes et les **militants** de participer à part égale à leurs tâches syndicales et domestiques ; de recenser les militantes existant dans les structures, de démystifier l'idée que les travailleuses sont dans le tertiaire et non dans la Métallurgie, etc.

#### 3) Etendre notre champ d'intervention syndicale :

C'est la tâche la plus difficile. Elle consiste à mettre notre organisation en capacité de découvrir les causes réelles de la surexploitation et de renverser la situation par **l'action syndicale**.

A la base de la surexploitation des travailleuses, il y a la fonction, le rôle qu'on leur attribue dans la société.

Nous devons **dénoncer** cette conception avec d'autant plus de vigueur que cette conception de la division des tâches entre hommes et femmes est théoriquement et **pratiquement** encore soutenue par de nombreux militants.

Mais le seul discours est insuffisant : il faut dans chacune des organisations de la F.G.M. concrètement faire le lien entre le rôle qu'on attribue à la femme et la situation vécue dans toute sa vie, dans et hors l'entreprise.

**Par exemple :** Il est vain d'exiger l'égalité devant l'emploi quand on sait que cette inégalité est en partie provoquée par la non-mixité de nombreux métiers, cette non-mixité étant liée à la formation technique et initiale des femmes, elle-même étant subordonnée à l'idée qu'on se fait de la femme dans la société.

Il est aussi vain d'être réellement efficace sur les conditions de travail quand on sait que vient s'ajouter (en plus de ce que vivent les hommes eux-mêmes) la répression sexuelle sous toutes ses formes, répression s'exerçant dans toute la vie de la femme depuis son enfance.

L'organisation syndicale n'a pu, jusqu'à ce jour, prendre toute sa place sur ce terrain : d'une part parce que les travailleuses n'ont jamais pu dire cela, et parce que cela leur paraît étranger au syndicalisme, ou à l'inverse, la section a (dans quelques cas) trop artificiellement en charge ces aspects.

La difficulté consiste bien à étendre notre champ d'analyse et d'intervention tout en restant organisation syndicale (et non féministe ou théorique). Le groupe de travail fédéral continuera à travailler dans ce sens, mais déjà, dans toutes les structures la réflexion et l'expérience concrètes doivent se mettre en œuvre.

#### 4) Des axes prioritaires qui mobilisent et qui permettent d'appréhender la condition féminine

- Les conditions de travail, réduction du temps de travail (35 h) ;
- la formation permanente ;
- les équipements collectifs.

Ceux-ci mériteraient d'être retenus plus particulièrement (cela ne signifie pas abandon des autres) dans le sens où ils mobilisent, où les situations qu'ils visent à remettre en cause sont particulièrement significatives de la condition féminine. Il appartient donc là aussi à toutes nos organisations de réfléchir

à ces propositions, ainsi qu'aux conditions de prise en charge.

#### a) Les conditions de travail :

C'est un objectif particulièrement mobilisateur :

- parce que les conflits et les solutions se situent au plus près des travailleuses ce à quoi elles sont aujourd'hui le plus sensible ;
- parce que les actions sur les conditions de travail les rendent directement protagonistes du contenu des revendications et de l'action ;
- parce que la situation qui s'impose à elles est particulièrement lourde et que les travailleuses veulent en changer. Les différentes approches révèlent que :
  - la contestation de l'organisation du travail ;
  - la remise en cause du travail d'exécution parcellisé,
  - la réduction du temps de travail,
  - avoir du temps pour vivresont des objectifs qui reviennent le plus dans les priorités exprimées par ces travailleuses :



- parce qu'il y a la possibilité d'unifier dans une même lutte travailleuses et travailleurs ;
- parce qu'enfin les rapports de production s'entrecroisent avec les rapports hommes - femmes hors du travail et que cette unité de situation conduit à ce que nos luttes porteront à la fois à la lutte contre le capitalisme et contre les rapports de domination qui ne lui sont pas forcément liés.

La F.G.M. organisera courant 79 une session Travailleuses et conditions de travail.

#### b) La formation permanente :

Cet axe mérite un important approfondissement. En ce moment il ne mobilise pas, pourtant il est un des éléments importants de notre stratégie :

- d'une part la formation permanente peut efficacement contribuer à la mixité des emplois, à « pallier » en quelque sorte aux manques de la formation initiale et technique ;
- d'autre part elle permet aussi de développer la capacité d'autonomie des travailleurs et des travailleuses.

Au-delà de ces quelques points de caractère général, il faut que s'engage une réflexion dans la F.G.M. afin que cela se concrétise.

**Pour ce, une session « Travailleuses et Formation permanente » sera organisée en 1979.**

#### c) Les équipements collectifs :

Cette revendication est importante. Elle touche notre conception du type de développement, de consommation, mais très concrètement cela contribue aussi à la libération de la femme (crèches, etc.) dans le sens où ces équipements permettent d'accéder à une plus grande autonomie, à « choisir » le travail salarié.

## LE SOUTIEN DE LA F.G.M.

Changer une pratique n'est pas chose facile, cela dépend surtout de la volonté et de la persévérance des organisations.

La F.G.M., pour sa part, apportera son soutien à toutes les organisations qui le souhaiteront.

Ainsi, tout au long de 1979, nous relaterons dans la presse les expériences qui auront été réalisées. De plus, des rencontres régionales regroupant des militants seront organisées par la F.G.M. et les U.M. intéressées et s'ajouteront aux 2 sessions signalées plus haut.

**Notre syndicalisme est-il capable de prendre en charge les luttes de classe et de libération de la femme ?**

**La F.G.M. veut répondre oui.**



## LA PRÉPARATION DU CONGRÈS CONFÉDÉRAL

# STRUCTURES ET FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE

Nous ouvrons aujourd'hui un autre volet dans la préparation du Congrès Confédéral, celui qui concerne les structures de notre organisation syndicale et leur fonctionnement démocratique. Cette partie fait l'objet d'une résolution spécifique au Congrès.

Le dernier Conseil Fédéral a eu à débattre des projets de résolutions. En ce qui concerne celle qui nous intéresse plus particulièrement aujourd'hui, le texte qui nous est proposé au niveau confédéral nous semble reprendre la diversité des organisations confédérées. De nombreux chapitres correspondent à notre approche fédérale. Néanmoins, ce texte ne nous semble pas totalement satisfaisant car il ne fait pas apparaître suffisamment le lien entre le fonctionnement démocratique de l'organisation et sa stratégie d'action. Or les structures de l'organisation sont bien un outil pour mettre en œuvre cette stratégie, pour développer une pratique d'action conforme à cette stratégie.

### ■ RÉFLEXION de la F.G.M.

La F.G.M.-C.F.D.T., depuis son Congrès de Rouen en 1968, a beaucoup travaillé sur une politique active de son fonctionnement. Comme toutes structures syndicales, nos organisations à tous les niveaux sont au service de l'action à partir d'une politique revendicative.

Pour mettre en œuvre cette politique d'action syndicale, chaque structure a un rôle irremplaçable : depuis la S.S.E., organe de mobilisation et d'action dans l'entreprise jusqu'à la Fédération devant conduire l'action au plan national (en lui donnant aussi sa dimension internationale), en passant par le syndicat et l'Union de syndicats sur le plan régional. Chacune de ses structures est engagée de façon permanente, en fonction de son

champ de responsabilités, dans l'action syndicale.

Préciser notre pratique syndicale à tous les niveaux de nos structures, pour la mise en œuvre de notre stratégie et des choix revendicatifs, a été l'objet de débats de nos derniers congrès.

### ● La section syndicale d'entreprise

Le Congrès fédéral de Dijon en 1971, en adoptant un programme revendicatif a parallèlement précisé le rôle de la section syndicale, des adhérents, collecteurs, élus et désignés représentant l'organisation syndicale en ce qui concerne la conduite de l'action au sein de l'entreprise.

L'adhérent doit prendre toutes ses responsabilités au sein de la S.S.E. comme à tous les niveaux. Il est la force active du mouvement syndical. Le collecteur doit vraiment être le premier lien entre l'adhérent et l'organisation syndicale. Il véhicule l'expression des préoccupations des travailleurs tout en apportant une présence permanente de l'organisation. C'est le tissu minimum d'une pratique syndicale de masse.

C'est bien dans l'entreprise que prend racine la conscience de classe. Celle-ci doit s'élargir à tous les adhérents ayant un statut particulier ou hors statut pour reconstituer et unifier la classe ouvrière.

### ● Le Syndicat

Le Congrès Fédéral de Grenoble en 1974 en adoptant des objectifs revendicatifs concernant le statut unique des métallos et une plateforme de revendications négociables, a reprecisé conjointement le rôle important du Syndicat, lieu d'unification des métallos sur une base de masse et de classe dans l'action pour faire aboutir ces objectifs.

Le syndicat est la structure qui doit rassembler tous les adhérents d'un même secteur géographique et d'une même branche professionnelle. Cette reconstitution de la vraie identité ouvrière ne peut se faire qu'à ce niveau, en rassemblant tous les adhérents à statuts très divers, dans et hors de l'entreprise, quelle que soit la forme ou l'identité de l'entreprise. Cela doit avoir des conséquences quant à l'adhésion, à la délimitation des structures, voire des fédérations.

Les liaisons étroites entre Syndicats et Sections sont indispensables, entre autres pour la désignation de leurs représentants dans les entreprises ou bien la présentation des listes pour des élections professionnelles.

La reconstitution de la classe ouvrière à partir du Syndicat veut prendre toute sa dimension industrielle de branche ainsi que ses caractéristiques interprofessionnelles par l'appartenance du Syndicat à une Fédération et à une Union Interprofessionnelle Régionale.

Les Syndicats rassemblés dans les Congrès de chacune de ces structures décident ainsi les perspectives, la stratégie, les positions, les revendications et les moyens à mettre en œuvre. Ces décisions sont appliquées par tous à leur niveau de responsabilité. Une structure ne partageant pas les décisions peut continuer de soutenir son point de vue pour le faire partager à d'autres dans un congrès prochain tout en mettant en œuvre les décisions en cours.

C'est le Syndicat qui constitue la première structure interprofessionnelle qui donne à l'action toute sa dimension à la fois professionnelle et interprofessionnelle. Cette responsabilité qu'il doit assumer pleinement en fait véritablement le pilier de l'organisation tant au niveau fédéral que régional (U.R.I.) et confédéral. Dans chacune de ces structures, le Syndicat, en fonction

des réalités de son champ de responsabilités professionnel et géographique, de son expérience, amène des apports spécifiques et complémentaires, apports qui devraient constituer la base même d'une politique d'action articulée à tous les niveaux.

### ● Les Unions de Syndicats (Unions régionales professionnelles)

La Convention Collective Nationale, la politique industrielle débattue au Congrès de 1977 à Strasbourg ont montré toute l'importance des Unions de Syndicats (Unions Métaux) et l'importance de la confrontation entre le travail des branches industrielles et les autres structures. La lutte d'ensemble et coordonnée des métallos, les négociations articulées ont tissé toute l'interdépendance de toutes les structures depuis la section d'entreprise à la Fédération, tout en donnant au Syndicat son rôle charnière d'unification des travailleurs, d'élaboration de la politique syndicale et donc de structure politique de base à toute la C.F.D.T.

Les Unions Métaux, Unions de Syndicats Métaux sur une région ne sont pas seulement des structures de coordination entre les syndicats mais elles permettent, à travers une confrontation d'analyse et d'expériences de préciser la politique fédérale tout en aidant à sa mise en œuvre sur leur zone de responsabilités. Par leurs Syndicats, les Unions Métaux ont déjà une action interprofessionnelle. Elles doivent viser à articuler cette action avec celles des structures interprofessionnelles (U.R.I. notamment).

### ■ LES ENJEUX DU DÉBAT ACTUEL

Aujourd'hui, y compris dans une même profession et au sein d'une même entreprise, la classe ouvrière est de plus en plus éclatée, de par la volonté du patronat de diviser les travailleurs par l'institution de statuts différents. Ainsi, de plus en plus, appel à la main-d'œuvre intérimaire, à des entreprises extérieures fournissant du personnel de service, souvent pour les travaux les plus rebutants et les moins rémunérés... Par ailleurs les grosses entreprises tissent tout un réseau de sous-traitance gardant pour elles le travail « noble » (voir exemple de IBM et l'étude de l'U.P.S.M. dans le BM Mensuel n° 10) et faisant exécuter à des PME, les autres tâches. Dans ces dernières entreprises du fait que souvent la présence syndicale est plus faible, du fait

qu'elles dépendent entièrement des groupes « donneurs d'ordre », les travailleurs ont un statut social souvent très inférieur à ceux des « maisons-mère ».

L'entreprise réelle dans ce sens est un lieu de plus en plus diffus et son vrai caractère ne correspond plus à celui défini juridiquement.

Ces différences considérables dans les statuts, dans l'entreprise, dans le pays, au niveau international constituent des moyens d'adaptation du capitalisme. Elles interpellent l'organisation syndicale :

- les luttes d'ensemble et coordonnées, les négociations articulées sont les réponses logiques et adaptées en reconstituant la classe ouvrière d'aujourd'hui ;
- l'outil syndical dans ce sens doit répondre à ces objectifs et le syndicat lui-même est vraiment le niveau d'unification et de re-composition interprofessionnelles de la classe ouvrière ;
- le développement syndical par l'adhésion des travailleurs, peut se faire sur de nouvelles bases.

C'est donc bien à partir de notre politique d'action, basée sur l'analyse concrète de la situation des travailleurs, de la réponse que la C.F.D.T. veut apporter pour l'efficacité de l'action syndicale, que nous devons réfléchir sur notre fonctionnement.

Toutes ces réalités nouvelles et de plus en plus marquantes sont donc à reprendre dans les chapitres correspondants du projet de résolution dans la mesure où ces éléments ne sont pas clairement retrouvés.

### ■ DES STRUCTURES POUR L'ACTION

La S.S.E. ne peut pas vivre seule, isolée du Syndicat, de la Fédération et des organisations interprofessionnelles. Les adhérents, les militants de la section ont besoin de confronter leur analyse, leur proposition d'action avec les militants, les responsables des autres sections d'un même secteur géographique. Ensemble ils constituent le Syndicat Métaux local. Le Syndicat de son côté doit aussi confronter son expérience, son analyse, ses orientations d'action avec d'autres Syndicats de Métaux du département comme des autres départements.

Sur le département cela permet d'avoir des analyses, et positions communes face à la Chambre Patronale où il faut négocier par exemple la R.A.G. (Rémunération annuelle garantie). Cette action coordonnée doit permettre aussi de s'implanter dans des entreprises

où la C.F.D.T. n'était pas encore, tout en apportant des réponses concrètes pour les travailleurs de ces entreprises.

Par ailleurs plusieurs Syndicats d'un ou plusieurs départements se retrouvent et mettent en commun leurs moyens, leur analyse, leur action.

Participant à la définition d'une politique syndicale professionnelle et interprofessionnelle de par sa propre composition et ses propres responsabilités, le Syndicat est bien la structure politique de base des Fédérations et des Unions Interprofessionnelles.

De par cette responsabilité, le Syndicat mandate des représentants à toutes les structures et en est coresponsable. C'est dans ce sens que ces délégués doivent intégrer les réalités autres que celles qu'ils représentent et apportées par d'autres délégués. Le mandat ne peut donc pas être trop impératif.

Le contrôle de l'exécution de ce mandat avec les apports nouveaux doit être effectué collectivement par le Syndicat.

Lorsqu'une décision est prise dans le cadre démocratique, elle concerne tous les militants et toutes les organisations, y compris celles qui n'étaient pas d'accord au départ, qui ont pu faire valoir leur point de vue même si celui-ci n'a pas été retenu. L'ensemble des militants sont coresponsables de la décision et de sa mise en œuvre. Les décisions collectives doivent s'inscrire dans un plan de travail permettant d'assurer la permanence et la maîtrise de l'action.

Dans ce cadre, l'utilisation du partage des mandats apparaît dangereuse car elle stérilise le débat en exacerbant les divisions sur tel ou tel aspect. Cette pratique peut par ailleurs déboucher sur une pratique encore plus condamnable, celle des tendances organisées, qui bloquerait toute nouvelle avancée dans la réflexion de l'organisation.

Il semble plus sain que toute décision découle d'un débat collectif, permettant les apports de chacun, confrontant ces différents apports. En fonction du mandat dont ils sont porteurs mais en fonction aussi du débat qui a eu lieu, les représentants de chaque organisation se prononcent : une décision est prise qui engage toutes les organisations représentées et normalement il n'y a pas lieu de partager les mandats pour répercuter cette décision collective au niveau supérieur sauf à vouloir rendre inconciliables les différents points de vue qui se sont confrontés.

## UNE BATAILLE DIFFICILE ENGAGÉE PAR LES MÉTALLOS AVEC LA F.L.M.

Du 19 au 21 décembre 78, 1 400 délégués de la F.L.M. (Fédération Unitaire des Métallurgistes Italiens), réunis en conférence à Bari, ont fini de mettre au point leur plateforme revendicative.

Cette plateforme doit servir à la négociation pour le renouvellement de leur accord national (tous les 3 ans).

La F.G.M. qui était présente à cette Assemblée vous propose une interview de Mario SEPI, un camarade de la F.L.M., qui aborde, à travers une discussion libre, toutes les questions du syndicalisme italien, de la lutte nécessaire face aux problèmes posés, des objectifs prioritaires...

Il est nécessaire de situer cette réflexion et cette action de la F.L.M. dans le contexte italien. L'équilibre politique fragile évoqué dans les premières questions, s'est depuis transformé en rupture, le P.C.I. ayant rompu son soutien au gouvernement démocrate chrétien.

Cette rupture se situe en fait dans la démarche du P.C.I. (Parti Communiste Italien) qui est d'aboutir à un gouvernement « de solidarité démocratique » (c'est-à-dire avec des ministres communistes). Cette poursuite obstinée, persévérante après le « compromis histori-

que » n'est pas sans poser de sérieux problèmes « à la base », et aux syndicats.

La F.L.M. cherche à prendre ses distances par rapport à une stratégie politique qui à terme aurait fait peser sur l'action autonome du syndicat et sur les acquis des travailleurs de nombreuses contraintes notamment dans le domaine des réformes fondamentales.

A travers ses revendications sur le contrôle économique, le pouvoir syndical et des objectifs sur l'emploi par la réduction du temps de travail et les investissements, la F.L.M. entend, en assurant l'avenir, répondre aux revendications immédiates des travailleurs.

Cette politique syndicale n'est pas si simple à mettre en œuvre, car avec la situation politique précaire de l'Italie, sa situation dramatique de l'emploi notamment dans le Sud (Mezzogiorno), l'éclatement de la classe ouvrière (chômeurs, hors statuts, travail à domicile...) il faut aussi compter avec le jeu meurtrier des brigades rouges qui sert la droite et l'extrême droite italiennes. Parallèlement à cette interview vous trouverez des informations sur ce qu'est la F.L.M. et son fonctionnement (dessins extraits de « I CONSIGLI », la revue mensuelle de la F.L.M.).

### ■ Peux-tu expliquer dans quel contexte politique et social se situent cette Assemblée et la Discussion de la plate-forme ?

Il y a des problèmes de crise du gouvernement, c'est-à-dire que celui-ci sur le problème du système monétaire européen (SME) n'a pas reçu toutes les voix de la majorité qui le soutient. Il y a eu l'abstention du parti socialiste italien et l'opposition du parti communiste italien. C'est dans cette situation incertaine qu'on arrive à cette consultation de la F.L.M. et il faut ajouter que le gouvernement et le patronat ont une interprétation du système monétaire européen anti-syndical.

C'est-à-dire qu'ils considèrent que l'entrée de l'ITALIE dans le S.M.E. doit se traduire par une restriction, une stagnation de la production pour abaisser le taux d'inflation. On peut faire cela de plusieurs façons, mais la ligne du gouvernement et du patronat, c'est avant tout de réduire le coût du travail, réduire la consommation, c'est donc une attaque générale contre le mouvement ouvrier et syndical.

Pour nous la meilleure situation d'affrontement, c'est de présenter une plate-forme qui s'oppose à cette politique, c'est un non à la politique économique que le gou-

vernement a envisagé pour rentrer dans le système monétaire européen.

### ■ Le P.C.I. a voté contre le S.M.E. mais il n'a pas abandonné son soutien critique au gouvernement ?

Non, il reste dans la majorité, même s'il a voté contre. Il a dit qu'en janvier au moment où le gouvernement présentera son plan triennal, il vérifierait si son soutien à ce gouvernement est encore possible.

### ■ Est-ce que c'est cohérent de voter contre et de continuer de soutenir ?

Ce n'est pas très cohérent, mais il fallait éviter une crise politique sur l'EUROPE. On ne pouvait accepter à Gauche cette division qui aurait pu se faire entre tous les partis du centre et de droite qui seraient apparus pour et la Gauche contre. Car alors des élections anticipées provoquées par une crise gouvernementale sur uniquement ce thème auraient pu être très dangereuses pour la Gauche. Nous pensons que la politique intérieure est plus importante pour l'avenir des travailleurs et de la population italienne. C'est là-dessus prioritairement que doit avoir lieu le débat.

### ■ La F.L.M. n'a-t-elle pas trop souffert dans l'élaboration de sa plate-forme de pressions

### des partis politiques mais aussi des confédérations syndicales.

Oui, c'est la première fois où l'on souffre vraiment d'une intervention des partis politiques sur l'élaboration de la plate-forme. Il faut dire aussi que la presse s'en est donnée à cœur-joie et a cherché à susciter des tensions et à inventer ou à amplifier des divisions entre la F.L.M. et les confédérations mais aussi entre les dirigeants de la F.L.M.

### ■ Est-ce que tu crois que c'est surmonté maintenant ?

Oui, je crois. Notre débat a été très riche et très dur mais l'autonomie de la F.L.M. est démontrée par cette plate-forme qui est proposée, malgré toutes les pressions.

### ■ Quels sont les deux ou trois enjeux de cette plate-forme ?

Il y a « l'axe politique » comme on l'appelle en ITALIE qui est la tentative d'utiliser la réduction du temps de travail pour augmenter l'emploi. C'est un enjeu très difficile à rejoindre parce qu'il n'y a pas automatiquement réduction du temps de travail et augmentation de l'emploi. Alors il faut lier les deux objectifs à travers les droits d'information et de contrôle syndical que nous avons obtenus dans les contrats précédents.

## Qu'est-ce que la F.L.M. ?

La F.L.M. est l'organisation unie et l'unique moyen de négociation des métallurgistes italiens. Elle se compose de 3 fédérations FIOM/CGIL - FIM/CISL et UILM/UIL. Chacune est affiliée à une confédération différente.

Toutefois, il n'y a qu'une seule carte d'adhésion à la F.L.M., une mise en commun des ressources et des bureaux, des structures de direction uniques.

La F.L.M. est basée sur le conseil d'entreprise, dont les membres sont élus par les travailleurs à bulletins secrets.

Les cotisations sont collectées par prélèvement automatique (avec l'autorisation des adhérents) et s'élèvent à 1 % du salaire.

Il faut déterminer la réduction du temps de travail et à travers l'information et le contrôle dans les entreprises imposer des créations d'emplois correspondant aux patrons en proposant surtout ces créations d'emplois dans le sud du pays (Mezzogiorno). L'objectif dans les grands groupes industriels par exemple, c'est de stabiliser et de consolider l'emploi au Nord et de transférer des établissements du même groupe au Sud, des productions et des emplois, ou d'imposer la création d'établissements nouveaux.



Il y a une grande possibilité et une grande responsabilité pour les conseils d'usine de regagner de

l'importance et d'être offensif dans le contexte politique italien. Cela demande un grand niveau de conscience des travailleurs parce que c'est dans les usines même qu'il faut comprendre et imposer quelle est la part de production et d'investissement qu'il faut transférer au Sud et lutter pour cela, c'est-à-dire imposer une politique industrielle différente de celle que les patrons auraient envisagée.

### ■ Le problème du chômage au Sud est dramatique, mais n'y a-t-il pas non plus de chômeurs au Nord ?

Oui, il y a des chômeurs au Nord, mais pas comme au Sud et ces chômeurs sont souvent des travailleurs du Mezzogiorno qui sont montés dans les cités industrielles du Nord pour trouver un emploi.

Il y a des situations de plein emploi au Nord en Lombardie, dans l'Emilie.

Dans le Nord, où il y a des processus de restructuration qui éliminent des emplois, la réduction du temps de travail a justement pour rôle de stabiliser l'emploi, de diminuer les pressions sur le marché du travail dans le Nord et donc de transférer au Sud les ressources nécessaires pour créer des emplois.

Cela c'est possible, nous l'avons démontré, par exemple chez FIAT, on a réduit le temps de travail d'une demi-heure et on a augmenté le nombre d'emplois dans les établissements du Sud, et ça c'est sûr, c'est contrôlé !

C'est une bataille difficile mais nécessaire et qu'il faut commencer mais cela dépend aussi de notre capacité à imposer une expansion au profit des travailleurs.

### ■ Cette politique d'investissements massifs au Sud ne passe-t-elle pas par une austérité sur d'autres revendications et particulièrement au niveau des salaires ?

Cela nous l'avons accepté. Tu vois au niveau de la plate-forme nous demandons une augmentation de 30 000 lire au total pour la durée du contrat qui est de 3 ans, c'est à peu près ce que les travailleurs auront perdu au niveau du pouvoir d'achat, c'est-à-dire 6 % du salaire dans les prochains 3 ans en admettant une inflation de 12 %. Car il faut savoir qu'en plus nous avons une échelle mobile, mais elle ne récupère pas complètement la perte du pouvoir d'achat.

Cet effort important des travailleurs a pour but que tous les gains de productivité que l'économie et que le secteur de la métallurgie feront dans les prochaines années, aillent sur des réductions du temps de travail en direction de la création d'emplois. C'est ça la logique de notre plate-forme.

### ■ Cela nécessite un pouvoir syndical de taille ?

Oui !

### ■ Est-ce que la réduction du temps de travail et la recherche de gains de productivité, ne vont pas aggraver les conditions de travail ?

C'est une question importante, notre réponse est que notre action doit se baser sur une activité syndicale très forte à tous les niveaux.

Notre action sur les horaires de travail ne pourra avoir de succès que si les camarades dans les entreprises peuvent contrôler qu'on n'augmente pas le rythme de travail ou les heures supplémentaires. Là c'est un défi qu'on peut gagner ou perdre, mais je crois que notre plate-forme après six ans d'une situation non pas de « paix sociale », mais en tout cas de « souplesse » syndicale donne aux travailleurs et aux conseils d'usine la capacité d'avoir une position forte pour des négociations, pour de nouveaux pouvoirs aussi dans l'entreprise.

## Quel accord ?

Le contrat national des travailleurs de la métallurgie est renouvelé tous les 3 ans.

Le contrat couvre les travailleurs manuels et non manuels de tous les secteurs de l'acier et de la mécanique. Le contrat couvre 1 600 000 travailleurs, parmi lesquels 1 100 000 sont membres de la F.L.M.

La Fédération couvre à la fois le secteur public et le secteur privé.

La plate-forme négociable comprend 2 parties : la première concerne les objectifs généraux économiques et sociaux à atteindre pendant la durée du contrat, la seconde concerne les revendications spécifiques sur les salaires, la durée du travail, les conditions de travail et autres questions diverses.

Elle apporte aussi aux travailleurs la conviction qu'on peut résoudre certains problèmes non seulement au niveau général mais aussi au niveau de l'usine. Cette plate-forme va donner des espaces d'action très forts aux conseils d'usine et aux structures de base.

■ **La politique de « souplesse syndicale » comme tu l'as appelée, n'avait-elle pas amené une baisse importante de l'activité et du dynamisme de ces conseils d'usine issus des luttes de 1969 ?**

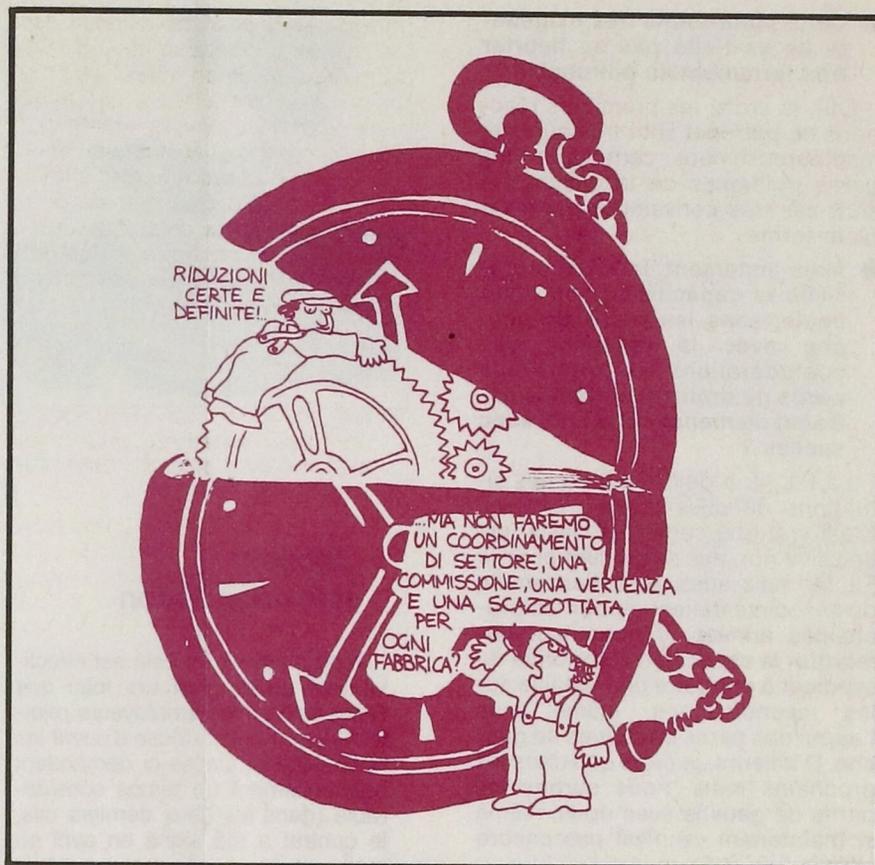
Oui, cela a été l'effet le plus important de cette situation. C'est-à-dire que nous avons accepté dans notre action syndicale les problèmes de productivité et cela a été interprété dans les usines comme une conflictualité moins forte à l'égard du patron. Il pouvait apparaître que c'est difficile de tenir compte de la productivité quand c'est le patron qui détermine la production.

L'autre problème, c'est que nous avons changé de stratégie. En cherchant à résoudre des problèmes d'une manière générale, comme l'emploi, des problèmes sur les investissements industriels, l'action syndicale en dehors de l'usine était devenue beaucoup plus importante que dans l'usine.

Cette action sur la réduction du temps de travail permet de créer le lien entre l'action générale sociale et l'action à l'intérieur de l'usine et c'est la première fois, en trois ans qu'on trouve un mécanisme qui permet aux travailleurs de juger, de lutter, non pas en renonçant à ces problèmes généraux mais en les liant aux conditions des travailleurs dans l'usine à leur possibilité de lutte dans l'usine. C'est ça le message qui part de cette assemblée.

■ **Malgré toutes les difficultés, la F.L.M. sort donc renforcée de cette assemblée sur la plate-forme de revendications ?**

Oui, même si, il y a des difficultés sur cette plate-forme elle est quand même très rigide, tout en tenant compte des situations diverses des branches (sidérurgie, électroménager...), elle a déjà fait l'objet d'une « négociation » très dure entre nous, dans les assemblées provinciales et dans les usines. C'est maintenant que nous sommes unis dessus une plate-forme de luttes, de conflits très forts pour les métallurgistes italiens et pour la société italienne, c'est important.



**Objectifs prioritaires de la plate-forme 79/81**

1. Le droit à l'information sur les décisions relatives à l'économie et à la production, au niveau des sociétés, des régions, des branches industrielles.

2. Conditions de travail et salaires  
— négociation sur de nouvelles formes d'organisation du travail, contre le taylorisme, pour l'augmentation des qualifications,

— révision de la grille hiérarchique,  
— augmentation de 30 000 liras en moyenne par mois.

3. La durée du travail.

Objectifs vers les 35 heures, favorisant l'emploi dans le Sud et stabilisant le niveau de l'emploi dans le Nord avec amélioration des conditions de travail.

a) **dans le sud**, la semaine de 36 heures pour tous les travailleurs en équipes employés dans les entreprises implantées dans tout le pays,

b) **dans l'industrie sidérurgique**, la semaine de 36 heures pour les travailleurs en feux continus, et 38 heures pour tous les autres,

c) **dans l'industrie des non-ferreux**, la semaine de 36 heures pour les travailleurs en feux continus, et 38 heures pour tous les autres,

d) dans les entreprises de seconde transformation : 38 heures pour tous les travailleurs,

e) 38 heures dans le Centre et le Nord, dans les secteurs de l'Aéronautique, les Télécommunications, l'Electronique, les Composants, l'Informatique, le gros matériel Electromécanique, et le Machinisme Agricole.

f) **dans l'industrie automobile**, 38 heures dans le Nord à négocier en fonction de l'augmentation de la production dans le Sud.

4. Divers.

— 250 heures allouées par travailleur pour la formation de son choix pendant la durée du contrat,

— absences payées jusqu'à 40 heures par an pour les pères et les mères d'enfant de moins de 5 ans.

■ **Cette plate-forme très exigeante ne va-t-elle pas se heurter très fortement au patronat ?**

Oui, je crois, les premières réactions du patronat sont très dures et malheureusement cette fois, les partis politiques de la gauche ne sont pas très convaincus par cette plate-forme.

■ **Mais justement, la F.L.M. aura-t-elle la capacité un peu toute seule, sans les partis de gauche avec la réticence des confédérations et contre les partis de droite et surtout le patronat de mener cette lutte avec succès ?**

La F.L.M. a déjà remonté des situations difficiles comme celle-ci. C'est vrai que cette fois l'issue est décisive non pas seulement pour la F.L.M. mais aussi pour l'ensemble de la société italienne pour les prochaines années. Il nous faut démontrer la capacité d'autonomie du syndicat à conduire une bataille sur les revendications, même sans l'appui des partis politiques de gauche. D'ailleurs, je crois que dans les prochains mois, nous aurons les partis de gauche avec nous, même si maintenant ce n'est pas encore acquis.

■ **Si la F.L.M. perd cette bataille, ce sera donc tout le mouvement social qui perdra ?**

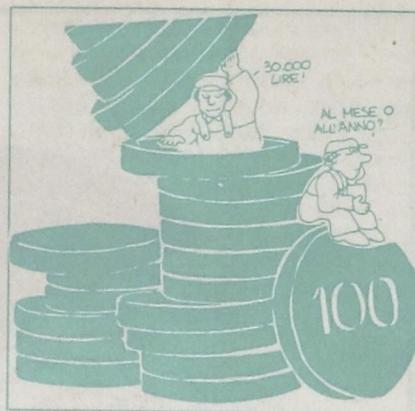
Oui, qui perdra sa capacité d'autonomie syndicale, c'est là le problème fondamental.

Mais nous gagnerons !

### Les procédures d'élaboration de la plate-forme

*La procédure par laquelle la plate-forme à négocier est élaborée et par la suite négociée, peut-être résumée ainsi :*

1. Etant donné que le contrat se termine en décembre, dès le début de l'été les institutions nationales de la F.L.M. élaborent un projet qui est discuté et approuvé par le Comité Exécutif National.
2. Au début de l'automne, ce projet est examiné et adopté par le Conseil National.
3. Le document qui en résulte est distribué aux adhérents pour discussion dans les entreprises.
4. En Novembre (ou au début de décembre), le document est discuté à la Conférence Nationale des Délégués avec un vote sur chaque point.



### L'action et la négociation

Il peut arriver (et cela est effectivement arrivé plusieurs fois) que l'Association des employeurs rejette le document et refuse d'ouvrir les négociations. Celles-ci demandent habituellement un temps considérable (dans les deux derniers cas, le contrat a été signé en avril ou mai).

Lorsque cela arrive, la F.L.M. invite tous les métallurgistes à des formes diverses de lutte. A l'expiration du dernier contrat (fin 1974), la F.L.M. a appelé à 4 heures de grève par semaine, pour parvenir à l'ouverture de négociations (une fois que le nombre d'heures de grève est décidé, les organisations locales et les comités d'atelier décident de leur utilisation).

Puis afin d'accélérer les négociations, cette action a été intensifiée jusqu'à 8 heures de grève par semaine. Finalement, il a été nécessaire d'organiser une journée de grève générale et une manifestation nationale à Rome, à laquelle ont participé plus de 200 000 travailleurs. La durée totale de la grève a été environ de 160 heures par travailleur. On doit se rappeler qu'en Italie, il n'y a pas de grève payée par le syndicat.

Le contrat national reconnaît le droit de négocier des accords particuliers pour les branches, les entreprises et les usines, pour adapter le contrat aux conditions spécifiques d'un secteur ou l'améliorer.

Toutefois durant la période de négociations nationales, la discipline syndicale est rigoureuse pour éviter la division de la lutte par des accords séparés au niveau des entreprises.

## Sommaire

- **Action Revendicative :**
  - Situation générale et point sur la Sidérurgie 2 et 3
  - Montage « Conditions de travail » 4
- **Dossier Emploi Suite 5 et 6**
- **Pratique Syndicale :**
  - Les travailleuses dans la Métallurgie 7 à 10
- **Préparation du Congrès Confédéral**
  - Le fonctionnement démocratique 11 et 12
- **International :**
  - Plateforme revendicative des métallos Italiens 15 et 16

Photos Couverture et Intérieur :  
**G. BLONCOURT**

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

● **Rédaction, diffusion, administration :**

5, rue Mayran - 75009 PARIS  
Tél. 247.74.00

● **Le directeur de la publication :**  
Jean LAPEYRE

● **Composition et impression :**

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ.

● **Abonnement :** 90 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● **Pour tout changement d'adresse,** nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.