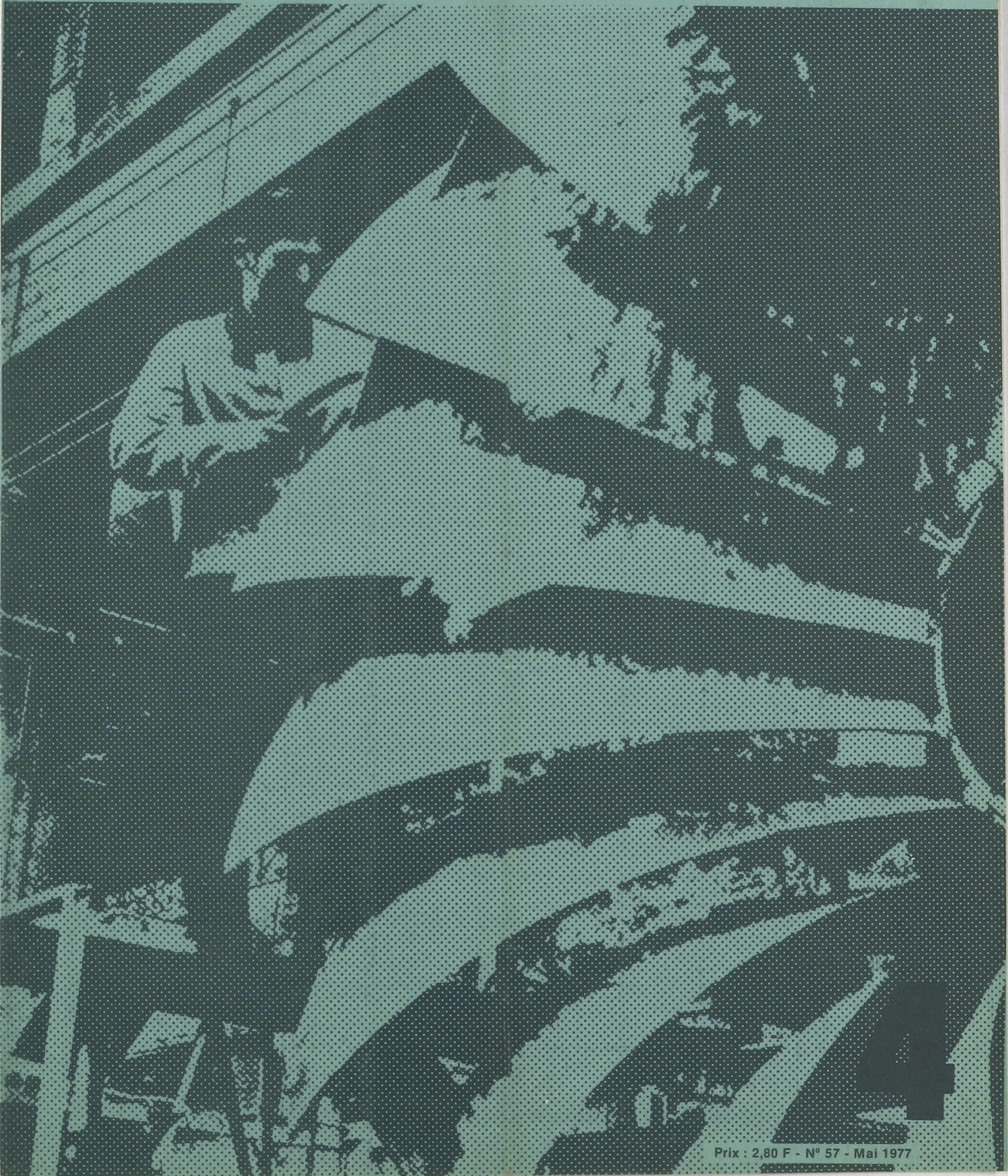


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



Prix : 2,80 F - N° 57 - Mai 1977

Editorial

PARTOUT, TOUJOURS : ACTION DE MASSE !

Il y avait en France, BARRE N° 1 ou... « BARRE à t'in », il est question aujourd'hui de BARRE N° 2 ou BARRE bis... Qui encore peut croire à l'efficacité des mesures annoncées encore une fois à grand renfort de publicité ?

Certainement pas les travailleurs de ce pays, dont les conditions de vie et de travail se dégradent chaque jour.

Les métallos en sont particulièrement victimes, la restructuration capitaliste qui bat son plein conduit à des licenciements massifs (pudiquement appelés suppressions d'emploi) dans la quasi totalité des branches (sidérurgie, machine-outil, aérospatiale, navale, matériel ferroviaire, informatique...).

Le plan BARRE tente de juguler la hausse des salaires et permet au patronat toute une série de mesures qui constituent une véritable agression contre les travailleurs et leurs syndicats (remise en cause des avantages acquis, blocage et régression du Pouvoir d'Achat, chômage, atteintes répétées aux droits et libertés, etc).

La F.G.M. et ses organisations ont pris résolument l'offensive pour engager l'action nécessaire, dans toutes les entreprises, au niveau plus général des branches industrielles comme au niveau national.

Cette action par les résultats obtenus, met en cause cette politique rétrograde, elle doit s'élargir, s'amplifier pour que des coups sérieux soient également portés contre l'U.I.M.M., la contraignant ainsi à négocier de la plate-forme d'objectifs prioritaires qui constitue les éléments de base de la Convention Collective Nationale.

La victoire de la gauche aux élections municipales doit contribuer à l'élévation de la confiance des travailleurs et de nos organisations, sur les possibilités de faire reculer le patronat et le pouvoir.

C'est sans attendre et partout qu'il faut engager l'action contre la restructuration capitaliste, pour la satisfaction des revendications des métallos.

L'efficacité de cette action ne dépend pas de discours « révolutionnaires », « jusqu'aboutistes », ou faisant appel à une mobilisation plus générale (les tous ensembles).

Elle dépend :

- d'abord et avant tout de la capacité de nos organisations d'informer et de consulter les travailleurs, sur les objectifs poursuivis, l'action proposée intégrée dans un nécessaire processus, qui indique d'une manière claire la volonté de la F.G.M.-C.F.D.T. de prendre en charge, d'amplifier et de coordonner toutes les luttes ;

- de la capacité de nos organisations de traduire dans l'action le débat des travailleurs ;

- du renforcement de la F.G.M.-C.F.D.T., les travailleurs traduisant leur accord à nos propositions, dans l'adhésion à notre organisation ;

- également de l'unité d'action, mais aussi et surtout des conditions et des objectifs de celle-ci.

C'est le sens de la consultation nationale à la réalisation de laquelle tous nos adhérents ont été conviés.

Les résultats de cette consultation doivent, au-delà du débat avec les travailleurs, contribuer à une unité d'action plus vraie, plus profonde, donc plus efficace.

Ils créeront ainsi les conditions d'une action toujours plus massive des métallos permettant la mise en échec du plan BARRE, contraignant les patrons et l'U.I.M.M. à négocier sérieusement

MOIS DE MAI : UNE PÉRIODE D'AMPLIFICATION DES LUTTES AVEC UN TEMPS FORT POUR LEUR ASSURER UNE CONVERGENCE NATIONALE

Les 25 et 27 avril, la Commission Exécutive et le Conseil Fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T. se sont réunis en sessions extraordinaires pour débattre de la situation générale, de l'action revendicative, pour réfléchir à de nouvelles initiatives et prendre les décisions nécessaires au développement et à la coordination des luttes dans la Métallurgie.

Enjeux de la période présente, déroulement des luttes déjà engagées, moyens à mettre en œuvre pour amplifier le processus d'action nationale, appréciations sur le contenu des discussions engagées avec la F.T.M.-C.G.T. après le 14 avril et les premiers résultats de notre consultation nationale des métallos : ces différents points ont fait l'objet des débats, lors des deux réunions.

Point par point, voyons pour l'essentiel la nature des problèmes traités et des décisions prises.

De nombreux conflits en cours

Les métallurgistes réagissent de plus en plus vivement face aux conséquences du plan d'austérité.

De nombreuses luttes sont engagées avec comme objectifs principaux la progression des salaires (avec prédominance des revendications d'augmentations en sommes fixes) et la garantie de l'emploi.

Des branches entières (Sidérurgie, Aéronautique, voir pages suivantes), plusieurs groupes industriels (Thomson, Alstom, Cit-Alcatel...) des grosses entreprises (Général Motors, SNR, John Deere...) sont dans l'action. Et nombreuses sont également les petites et moyennes entreprises où se déroulent des conflits, souvent durs mais qui, dans la plupart des cas, aboutissent à des avantages substantiels en matière salariale (voir B.M. Hebdomadaires précédents qui recensent ces résultats). Le patronat, dans ces petites unités de production, est amené à lâcher du lest et à dépasser (en utilisant parfois des artifices de forme) les consignes du Plan Barre.

Dans les grosses unités, les établissements ou filiales de groupes, la lutte est plus incertaine quant à l'ampleur des concessions de leurs directions, ce qui s'explique par diverses raisons : volonté du patronat de ne pas céder dans des entreprises qui pourraient servir « d'exemples » importants au niveau des brèches ouvertes dans le plan d'austérité, difficultés de coordination de luttes sectorielles ou catégorielles sur l'ensemble du groupe, filières de remplacement pour les productions perturbées par les mouvements revendicatifs (Française de Mécanique, Général Motors...), usage intensif de la répression, de la lettre d'avertissement (SNR, Turboméca, Dassault) à l'expulsion des grévistes par les forces de police (Général Motors...). Et, tout étant relatif, la « marge de manœuvre » se trouve réduite dans les négociations intéressant les grosses entreprises, certains avantages sociaux (13^e mois, budget du C.E., heures de délégation supplémentaires...) ayant déjà été arrachés par les luttes précédentes...

Se trouve donc posé avec encore plus d'acuité, le problème d'offrir des perspectives et un débouché à l'ensemble des luttes déjà engagées ; ceci afin d'éviter la dispersion ou l'isolement des conflits, situation confortant le patronat dans sa politique de blocage des négociations ou de concessions mineures malgré la radicalisation de certaines actions.

débat avec les travailleurs

S'il en était besoin, nous pouvons vérifier ainsi la justesse de la stratégie de la F.G.M.-C.F.D.T. consistant à mettre en œuvre un processus d'action nationale, afin de faire aboutir un ensemble de revendications communes à tous les métallurgistes. Il s'agit donc à la fois de multiplier les luttes dans toutes les entreprises en faisant le lien entre les revendications déposées et les objectifs revendicatifs nationaux et d'inscrire ces luttes dans une action dynamique et convergente dirigée contre l'U.I.M.M., une action de caractère massif et unitaire.

D'une part, nous pouvons constater que les sections C.F.D.T. ont pour la plupart déployé tous leurs efforts pour la mobilisation des métallurgistes en popularisant largement nos objectifs et propositions d'actions. Et nombreuses sont nos organisations qui jouent un rôle prépondérant dans la conduite des luttes actuelles. Dans plusieurs cas les difficultés au niveau de l'unité d'action ont été surmontées grâce au débat ouvert avec les travailleurs. La progression enregistrée par notre organisation aux élections professionnelles, dans de nombreuses entreprises, démontre que de plus en plus de travailleurs nous manifestent leur confiance. Encore faut-il que nous soyons capables de traduire ce courant de sympathie dans la syndicalisation.

D'autre part, la consultation nationale que nous avons engagée est également significative, à travers les résultats déjà recueillis, de l'adhésion des métallos à nos objectifs revendicatifs. De même la quasi-totalité des réponses concordent en faveur du processus d'action que nous voulons mettre en œuvre : les travailleurs sont conscients, dans leur majorité, de la nécessité de construire un rapport de forces à l'échelon national pour faire céder le patronat, exiger de véritables négociations permettant l'aboutissement des revendications immédiates et remettre en cause fondamentalement toute la politique économique et sociale du gouvernement et du patronat.

Toutefois, cette consultation n'est pas terminée partout. Il appartient à toutes les sections de faire le point rapidement à ce niveau. Dans certains secteurs comme la Picardie ou Nantes-St-Nazaire... elle a été prise en charge massivement et activement avec des supports adaptés à la situation locale. Par contre, certaines de nos organisations n'ont pas eu soit la volonté, soit la capacité d'engager le dialogue avec les travailleurs, de présenter nos propositions spécifiques (tracts distribués sans réelle prise en charge et dans quelques cas refus du débat sous divers prétextes : une attitude tout à la fois

néfaste au développement de l'action dans le cadre d'une pratique démocratique et au renforcement de l'action unitaire sur des bases claires, en faisant des travailleurs les protagonistes de cette unité).

Néanmoins, la plupart de nos sections syndicales ont apporté une appréciation positive sur cette initiative d'autant plus que le débat a montré que les métallurgistes partagent nos objectifs et qu'ils se trouvent souvent dans l'attente d'initiatives susceptibles de traduire leur mécontentement profond dans l'action à condition que celle-ci soit fondée sur une perspective claire.

Du 14 avril au... 17 mai

Le 14 avril, la F.T.M.-C.G.T. avait pris la responsabilité d'appeler unilatéralement à une « journée d'action » à laquelle la F.G.M.-C.F.D.T. ne s'était pas associée car cette initiative ne s'inscrivait pas dans le cadre de la campagne nationale : aucune préparation préalable (arrêts de travail, débats...) réticences de nos partenaires à envisager une suite à cette journée...

Par contre, partout où le développement de la lutte justifiait notre participation, nos organisations ont appelé en commun à « faire grève » le 14 avril pour donner un nouvel élan, une nouvelle dimension aux actions préalablement engagées (Sidérurgie Lorraine, Métaux Nantes...) et dans de telles situations, cette journée a connu un certain retentissement alors que partout ailleurs elle est passée inaperçue. Cela confirme que les métallurgistes ne sont prêts à participer à une action nationale que si celle-ci s'intègre dans un processus plus vaste

avec un débouché prévisible. Mais cela confirme également que seule une action unitaire, sur des objectifs et des modalités définies en commun, permet de mobiliser massivement et durablement les travailleurs. Et encore s'agit-il de traduire cette mobilisation, grâce à une préparation intense, dans une amplification des luttes avant, pendant et après les temps forts décidés au plan national pour assurer la convergence de l'action.

Sur la base de cette analyse, la F.G.M.-C.F.D.T. a rencontré à diverses reprises la F.T.M.-C.G.T. Ces contacts ont tout d'abord permis une clarification des thèses en présence, de débattre sur notre conception de l'unité d'action. Ces discussions ont finalement débouché sur de nouvelles propositions d'action commune prenant en compte, pour l'essentiel, nos exigences en la matière. Ayant pris connaissance de ces propositions, le Conseil Fédéral s'est prononcé en faveur de leur adoption et de leur mise en œuvre, en estimant qu'elles s'intégraient bien dans notre démarche stratégique et qu'elles marquaient une nette évolution de nos partenaires.

Des initiatives, des perspectives

En effet la déclaration commune exprime clairement la volonté des deux fédérations d'inscrire les nouvelles initiatives retenues comme autant de nouvelles étapes dans la vaste campagne nationale d'action dirigée contre l'U.I.M.M. :

« ... Cette intensification doit se réaliser dans toutes les entreprises, la coordination des luttes doit être assurée partout où cela s'avère

possible et s'inscrire dans un développement continu de l'action, dont les deux fédérations ont fixé une nouvelle étape importante au cours de la journée du 17 mai 1977... la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.T.M.-C.G.T. appellent les travailleurs à porter la lutte à une ampleur telle qu'elle oblige le patronat, de l'entreprise à l'U.I.M.M., à négocier toutes les revendications et notamment le contenu d'une Convention Collective Nationale.

Un tel objectif, qui ne peut que s'appuyer sur des actions permanentes à l'entreprise suppose de donner à celles-ci toute leur dimension en les coordonnant, en les impulsant à tous les niveaux.

C'est donc dans cet esprit qu'elles appellent les travailleurs à faire le 17 mai une puissante grève nationale marquée par un arrêt de travail de 4 h, des manifestations massives et animées dans tout le pays, dans les localités, les départements devant les Chambres Patronales, relai de l'U.I.M.M., d'assurer ainsi une Coordination Nationale de l'action.

Pour bien montrer la convergence nationale de toutes ces actions en direction de l'U.I.M.M., des délégations de tous les départements se rendront au cours de cette journée au siège de l'U.I.M.M. ; elles seront composées en commun. Dans le même objectif, des dirigeants nationaux de la F.G.M. et de la F.T.M. s'exprimeront dans des localités, des départements.

Les deux fédérations appellent leurs organisations, à tous les niveaux, à se rencontrer et A S'ADRESSER DES MAINTENANT AUX TRAVAILLEURS DANS DES ASSEMBLÉES D'INFORMATION MARQUÉES PAR DES ARRÊTS DE TRAVAIL, à envisager des coordinations de l'action avant le 17 partout où les conditions seront réalisées... »

Cet accord revêt une grande importance. Il appartient à toutes nos organisations, à tous nos militants de le prendre en charge de façon active : préparation intensive de la grève du 17 mai par des Assemblées Générales, des débrayages - meetings..., succès de cette grève du 17 et des manifestations décidées, impulsion d'un climat revendicatif tel que la grève du 17 mai soit à la fois un support pour les luttes en cours et un tremplin pour de nouvelles actions. Soyons en capacité d'amplifier l'action tout au long du mois de mai afin que son niveau soit à la hauteur de nos objectifs et des enjeux politiques, économiques et sociaux de la période actuelle.



Y. LORANT

SIDÉRURGIE

A l'initiative de la C.F.D.T., la bataille pour l'emploi prend de l'ampleur

Le travail réalisé par la F.G.M. et son Union Fédérale Sidérurgie, tant sur le « dossier conjoncturel » que sur la prise en charge, au niveau national, du problème posé à la Sidérurgie, commence à porter ses fruits.

Les actions du 11 février en Lorraine, du 23 février principalement dans le Nord, les initiatives multiples prises par les sections syndicales, syndicats, unions métaux, ont également largement contribué à la mobilisation des travailleurs de la Sidérurgie.

C'est ainsi que la F.G.M. a pu avoir un créneau important au niveau de la reprise de ses positions par les organes d'information. Son action, menée avec ténacité a permis la constitution d'un front syndical commun (C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C.) face au patronat et au gouvernement même si subsistent des divergences quant aux objectifs, modalités et perspectives d'action. Néanmoins, il y a unanimité pour refuser les fermetures d'installations complètes et les licenciements plus ou moins déguisés.

Cela a contribué à créer les conditions d'une mobilisation plus générale des travailleurs de la Sidérurgie, qui s'appuyant sur les différentes initiatives prises, a abouti à deux victoires importantes (dont une sans précédent, à savoir un débat public à l'Assemblée Nationale, la deuxième obligeant FERRY à donner sa dimension nationale au dossier Sidérurgie par la tenue d'une réunion le 21.04.77).

Les actions menées dans les entreprises, la puissante manifestation des 15 000 Sidérurgistes à Paris le 19 avril, ont été les éléments déterminants de ces deux victoires.

Accroître la mobilisation de masse

Ces premiers succès encourageants pour l'avenir, restent insuffisants. Il nous faut continuer d'as-

surer par un travail syndical de masse et quotidien, l'information des travailleurs sur les positions de la F.G.M.

Il nous faut obtenir la mobilisation de tous sur les revendications essentielles :

- garantie de l'emploi ;
- la 5^e équipe, 40 heures, retraite à 60 ans, 55 ans pour les postés ;
- 5^e semaine de congés ;
- garantie des ressources,
- maintien et progression du pouvoir d'achat ;
- amélioration des conditions de travail.

La lutte des Sidérurgistes et de la F.G.M., ne se limite pas aux seuls aspects du problème de l'emploi : l'amélioration des conditions de travail, la réduction du temps de travail, le maintien des ressources,

auprès des Pouvoirs Publics et Parlementaires (lettre aux députés leur demandant de faire pression pour la tenue d'une réunion tripartite sur le « dossier Sidérurgie ») qu'à celui de l'action développée sur le terrain.

Concernant ce dernier point, de nombreuses luttes sont en cours dans quantité d'entreprises, que ce soit aux AUMD Decazeville, à Creusot-Loire Chalon, à Sacilor-Hagondange, à Usinor Dunkerque, à la Chiers Isbergues, à Usinor Thionville... portant sur l'ensemble des revendications (emploi mais aussi salaires, conditions de travail, droit syndical) avancées par la C.F.D.T. Cela prouve qu'il est possible, autant qu'il est souhaitable d'élargir l'action à l'ensemble de la Sidérurgie pour faire aboutir des objectifs communs à tous les travailleurs de cette branche indus-



Y. LORANT

la progression du pouvoir d'achat... sont des éléments indissociables de l'action en cours.

C'est pourquoi, il est indispensable que toutes nos équipes syndicales, s'inscrivent pleinement dans cette action.

Il ne suffit pas d'être solidaires avec les Sidérurgistes (plus directement menacés dans l'immédiat) de Thionville, Louvroil, ou Trith, il faut rejoindre le combat, pour un emploi dans la Sidérurgie et pour la qualité de cet emploi.

Questions, propositions et initiatives

De nouvelles initiatives ont été prises par la F.G.M. et ses différentes organisations concernées tant au niveau de la « négociation » avec le patronat (10 questions posées à FERRY), des interventions

trielle et d'éviter l'isolement et le pourrissement de certaines luttes que l'on pourrait qualifier « d'abcès de fixation » dans quelques usines menacées de fermeture, le patronat et le gouvernement ayant de ce fait les coudées franches pour réaliser sa restructuration et « organiser » le chômage.

Enfin rappelons que les Sidérurgistes C.F.D.T. se sont prononcés en faveur d'un processus de nationalisation basé sur la transformation des créances de l'Etat en prises de participation majoritaire dans le capital des Sociétés et holdings sidérurgiques, se traduisant par le contrôle effectif de la puissance publique sur la gestion des entreprises avec en corrélation l'attribution de nouveaux droits et pouvoirs aux travailleurs de ces entreprises.

AÉRONAUTIQUE :

Le démantèlement des secteurs industriels, concrétisé par la fermeture d'entreprises, les licenciements massifs, le chômage partiel, la répression, etc. est une des caractéristiques la plus criante de la politique GISCARD-BARRE. Les conséquences pour les travailleurs d'abord, pour l'équilibre des régions concernées et, enfin, pour le pays, ne sont plus à démontrer.

Avec l'informatique, la machine-outil, la sidérurgie, l'aéronautique et spatiale courent le même danger.

Depuis le début, la F.G.M., à tous les niveaux, de l'U.F.I.A. (Union Fédérale) aux S.S.E., ne ménage aucun effort pour mobiliser les travailleurs contre le plan de récession du Gouvernement et du Patronat. Les luttes des travailleurs déjà intervenues ont permis, entre autres, de repousser de plus d'un an la fermeture de l'établissement de Châteauroux, la réintégration de jeunes rentrant du service militaire (SNIAS, TURBO-MECA...), l'amélioration sensible des conditions de vie et de travail, salaires, pouvoir d'achat, classifications, transports... (DASSAULT, BRUGUET).

Cependant, les militants de la F.G.M.-C.F.D.T. ont conscience que la solution durable à leurs préoccupations immédiates notamment l'emploi, ne peut passer que par la définition d'une autre politique industrielle.

Le vendredi 22 avril 1977, 1 500 travailleurs de la SNIAS, division avions, représentant leurs camarades de tous les établissements de la Société, sont « montés » à Paris manifester auprès du Premier Ministre et de leur Direction Générale leur détermination à défendre leur emploi et leur volonté de « Vivre au pays ».

La veille, à l'appel de toutes les organisations syndicales de la SNIAS (C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C.) des débrayages très largement suivis, l'organisation de mee-

LES TRAVAILLEURS DE LA SNIAS LUTTENT POUR SAUVER LEUR EMPLOI

ting et de manifestations, ont permis aux travailleurs d'appuyer leurs camarades délégués.

POURQUOI SONT-ILS VENUS ?

LES DERNIÈRES DÉCISIONS GOUVERNEMENTALES CONFIRMENT L'ABANDON DE L'INDUSTRIE :

- baisse de 50 % de la production de l'avion « AIRBUS » (reconnu comme l'avion moyen courrier le plus performant dans sa catégorie) ;

- limitation de la production du « CORVETTE » à 40 appareils ;

- limitation à 16 appareils de l'avion « CONCORDE ». Est-ce la fin de ce programme ?

- aucune volonté de poursuivre l'étude des versions améliorées des programmes en cours ;

- de plus, le Gouvernement est sur le point d'abandonner le projet d'avions nouveaux MERCURE 200 ou ASMR qui devaient être réalisés en collaboration avec DASSAULT et DOUGLAS.

Ces choix contribuent à : **UNE DÉGRADATION CONSTANTE DE L'INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE FRANÇAISE.**

Le volume des ventes de cette industrie s'affaïsse continuellement tant en ce qui concerne le marché américain que le marché européen.

L'équipement des flottes aériennes civiles européennes était réalisé par les constructeurs européens :

- à 30 % en 1970 ; à 19 % en 1973 ; à - de 10 % aujourd'hui.

LA DÉLÉGATION C.F.D.T., QUANT A ELLE, A POPULARISÉ SES POSITIONS.

Les U.S.A. se taillent la part du lion (plus de 90 %) en développant une politique qui se traduit par une « main mise » sur le marché européen et l'empêchement de toute pénétration de matériel européen sur leur propre sol. L'exemple de CONCORDE en est la parfaite illustration, AIRBUS et CORVETTE subissent le même sort.

Face à cette emprise des grandes sociétés, la C.F.D.T. constate que rien n'est fait pour opposer une véritable politique de transport à l'échelle de la FRANCE et de l'EUROPE, qui tienne compte à la fois des besoins des populations et de notre capacité de fabriquer les produits assurant notre indépendance dans ce domaine.

Pour la C.F.D.T., il faut qu'un véritable débat démocratique s'instaure dans le pays, sur les choix politiques du Gouvernement en matière aéronautique, qu'un véritable plan d'urgence soit établi. C'est la seule solution efficace, avec l'action des travailleurs, pour contraindre le pouvoir à renoncer à la voie de l'abandon et de la capitulation devant l'impérialisme américain.

AVEC LA C.F.D.T., LES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE SAUVERONT LEUR EMPLOI, CAR IL EXISTE DES SOLUTIONS

Des mesures d'urgence doivent être prises pour garantir l'emploi :

- la réduction à 40 h compensées pour toute la société en faisant l'économie de 460 millions (frais financiers payés par la Société Nationale aux banques privées) ;

- l'avancement de l'âge de la retraite avec des ressources décentes ;

- achat d'AIRBUS par AIRFRANCE ;

- la poursuite et le développement des programmes en cours : CONCORDE, AIRBUS, CORVETTE et de leurs dérivés ;

- la mise à l'étude de nouveaux projets ;

- la mise en place d'une politique de transports aériens correspondant aux besoins des populations ;

- la mise en place d'une véritable politique aéronautique (nationalisation des industries privées — DASSAULT, etc. — priorité au matériel français et européen pour l'équipement des flottes françaises et européennes).



LES LUTTES DE LONGUE DURÉE SUR L'EMPLOI

UN DOCUMENT DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

En janvier 1977, une session a été réalisée par la F.G.M. avec les sections de LIP, TEPPAZ, SICCNA et ARCT. C'est à partir de cette session, et en y ajoutant les expériences des camarades de Gambin, Boulonnerie Calibrée, Titan Coder, Griffet, Idéal Standard, SEMM Cavelair, que nous venons de réaliser un dossier sur les luttes de longue durée sur l'emploi (sortie du document mi-mai).

Ce dossier qui n'est certes pas complet, constitue une contribution de la F.G.M. au travail effectué dans le même sens à la Confédération.

Il est bien évident qu'il n'existe pas de « code » des conflits de longue durée, ni de mode d'emploi, mais il y a dans ce dossier un ensemble d'éléments et d'expériences qui peuvent servir à tous pour la conduite et l'organisation de la lutte en fonction du contexte de chacun.

Tout est toujours à inventer, car aucun conflit ne se répète de la

même façon. Une occupation de longue durée ne tient pas qu'avec des théories et des principes, mais aussi et surtout avec des hommes et des femmes qui au long des mois qui s'écoulent, peuvent connaître le découragement et la lassitude et qui ont sans cesse besoin de sentir autour d'eux une solidarité active et le soutien de toute l'organisation.

Voici donc le sommaire de ce document commenté brièvement.

I - Les luttes de longue durée sur l'emploi dans le contexte général des restructurations industrielles

Il s'agit de situer les conflits longs sur l'emploi dans le contexte d'une restructuration globale du capitalisme et d'éviter ainsi leur isolement. La bataille engagée pour l'emploi doit être menée par tous

les travailleurs, dans leur entreprise, dans leur branche, dans leur région. Les entreprises liquidées où les travailleurs se battent ne sont ni des exceptions ni marginales. Elles reflètent au contraire avec évidence la politique du patronat et du gouvernement dans leur tentative de restructuration du monde capitaliste.

Vaincre l'isolement des conflits longs, les situer dans leur véritable contexte, c'est engager la vraie bataille de l'emploi.

Et cette bataille concerne tous les métallos, tous les travailleurs.

II - Les événements préliminaires au conflit et son déclenchement

Pouvait-on ou non prévoir une situation de liquidation, avait-on les moyens de déceler une stratégie patronale de restructuration et de licenciements ?





Avec quels moyens et comment dénoncer cette stratégie, le rôle du C.E., du C.C.E., de la section syndicale ?

Voici quelques questions qui sont examinées dans ce chapitre, avec quelques réponses possibles.

L'expérience d'Idéal Standard y est examinée, dans le cadre des sociétés multinationales, ainsi que celle des ARCT dans le cadre des sociétés Holdings.

On y voit aussi le rôle des experts-comptables, de l'information et de son utilisation. Et pour terminer ce chapitre, le tribunal de commerce, les syndicats, les banques y sont analysés comme instruments de la liquidation.

III - L'organisation et la conduite de la lutte

Dans un conflit de longue durée, le ciment de base des travailleurs c'est leur unité profonde autour d'un même objectif : la sauvegarde de leur emploi, et cet objectif passe par la défense de leur outil de travail.

Autour de cet objectif s'organise la lutte et dans ce chapitre sont abordés les problèmes de :

L'occupation

Quand, comment, pourquoi ? Avec les cas de Lip, Teppaz, la Siccna.

Stocks, outils et machines

Pourquoi les protéger, pourquoi les localiser si nécessaire, comment ?

Pourquoi faire ? leurs utilisations multiples.

Animation et organisation de l'occupation

— A l'intérieur de l'entreprise

Il n'y a pas de schéma « défini-

tif » d'organisation dans un conflit de longue durée car il y a toujours nécessité d'adapter l'organisation du conflit suivant les périodes, le contexte, le climat psychologique.

Trois principes ou conditions de base sont analysés :

- une recherche permanente des lieux d'expression (assemblées générales, commissions...);

- une section syndicale forte et dynamique (capacité d'analyse, d'animation, de conduite de la lutte, renforcement, formation, participation des adhérents...);

- un moral de fer

Dans un conflit de plusieurs mois, il faut compter aussi et surtout avec les hommes et les femmes qui luttent, avec leurs problèmes, leur moral, leur famille...

— A l'extérieur de l'entreprise

Un souci constant de briser l'isolement qui peut se créer ou revenir dans le temps autour des conflits de longue durée.

Agir pour imposer une solution répondant aux revendications des travailleurs.

Les actions extérieures à l'entreprise sont donc nombreuses et variées, en direction des Pouvoirs Publics, de l'A.N.P.E., des ASSE-DIC, de la population, le Comité de soutien, la justice, la police, les municipalités, et toutes les actions diverses que peuvent mener les travailleurs.

Coordination et action avec les structures de l'organisation professionnelle et interprofessionnelle

Pour que les conflits de longue durée sur l'emploi puissent tenir et vaincre il faut que les sections syndicales trouvent appui au sein des structures de l'organisation.

Nous devons toujours rechercher à ce que **notre organisation assume toutes ses responsabilités** : capacité de répondre aux besoins des sections et des travailleurs en lutte et de donner à ces luttes leur force et leur dimension dans le sens de l'orientation et de la stratégie de la C.F.D.T.

A chaque niveau de la Fédération, et entre chaque niveau, Section, Syndicat, Union Métaux et Fédé, il doit y avoir confrontation, coordination et conjugaison des efforts.

Il en est bien sûr de même avec les structures interprofessionnelles.

IV - La solution industrielle

Toute l'action des travailleurs tend à imposer la vie de leur entreprise pour assurer le plein emploi, donc à déboucher sur une solution industrielle.

Il ne s'agit pas bien sûr pour les travailleurs et l'organisation syndicale de « trouver », de « faire » ces solutions industrielles et en même temps d'aller à la pêche aux patrons pour en trouver un « bon ».

Mais au contraire d'être à l'offensive, en état de propositions et de démonstration, ce qui indique clairement la capacité des organisations syndicales et des travailleurs à dominer les mécanismes économiques et industriels.

Il faut donc préparer la négociation, conduire la négociation (comme étant un élément d'action) sans négliger la conduite de la lutte et en y associant tous les travailleurs, conclure un accord après avis et décision en assemblée générale et... suivre l'application de cet accord et en faire respecter les termes si nécessaire.

Conclusions

Ce document est un élément pour sensibiliser notre organisation afin que les conflits de longue durée soient pris en charge dans l'ensemble de la lutte des métallos.

Beaucoup de points n'y sont pas traités pleinement ou même peu abordés (comme la formation) et nécessiteront encore un travail de réflexion et un apport.

Ce document est aussi une contribution, il sera donc un élément d'une réflexion plus large complétée par les expériences des autres Fédérations et de la Confédération.

La Fédération est engagée totalement dans la bataille de l'emploi, mais nous sommes convaincus que c'est l'ensemble des structures professionnelles et interprofessionnelles qui doivent être également partie prenante.

C'est dans ce sens que la F.G.M. a favorisé et développé la concertation et la coordination avec les régions interprofessionnelles où se situent des conflits de longue du-

rée ou des problèmes généraux d'emploi graves.

Des rencontres ont été ainsi organisées entre la F.G.M., la branche Sidérurgie, l'Union Métaux Lorraine et la Région Interprofessionnelle Lorraine et la Confédération sur les problèmes de la Sidérurgie.

De même dans le Nord, avec d'autres Fédérations ou en Franche-Comté sur les problèmes horlogers et Lip.

L'enjeu est de taille, non seulement pour les travailleurs en lutte dans des conflits de longue durée, mais pour tous les travailleurs, et il ne peut être question de perdre.

Dans ce dossier figurent également de nombreuses annexes qui sont soit des fiches techniques sur Syndex (entreprise comptable), les procédures de dépôt de bilan, les processus de fermeture des entreprises, les syndicats, l'A.N.P.E., les 90 % soit des documents, les protocoles d'accord de Griffet et de la Sicna qui sont les deux derniers conflits de longue durée de la métallurgie qui ont trouvé une solution.

S.N.R. (Annecy) : Poursuite de la lutte...

Après les propositions de conciliation des organisations syndicales C.F.D.T.-C.G.T. (B.M. hebdo n° 55), après les multiples demandes d'entrevues pour l'ouverture de véritables négociations, la direction a démontré son refus de discussions en adressant une nouvelle lettre aux organisations syndicales le 21 avril signalant qu'elle avait négocié le 28 février.

Non seulement la direction s'obstine dans son refus de négocier (c'est le diktat : ce qu'elle a déclaré à la première entrevue serait la fin des négociations) mais elle utilise maintenant les méthodes d'un patronat de combat.

La détermination des travailleurs dans l'action demeure intacte malgré toutes les pressions faites par l'intermédiaire d'une partie de l'encadrement. La direction a alors adressé à une centaine de travailleurs des lettres de « mises à pied » pour mardi 26 avril. C'est la discrimination pour diviser.

Ces lettres étaient accompagnées d'une demande d'engagement écrite de la part des travailleurs concernés, reconnaissant qu'ils ont commis une faute grave en ne remplissant pas leurs fiches de production.

Dans ce texte, les travailleurs s'engageraient à remplir toutes les obligations de leurs fonctions y compris les fiches de production.

Le « y compris » n'est-il pas l'AVEU que ce travail est bien un supplément ajouté de toute pièce à la fonction de production des ouvriers ? Comment une direction qui se dit « sociale » ose-t-elle réclamer à des travailleurs exerçant leur droit de grève qu'ils reconnaissent par écrit avoir commis une faute grave ?

Dès la connaissance de la réception des premières lettres, les organisations syndicales ont appelé à une riposte immédiate dans les 4 usines de la S.N.R. vendredi à 14 h.

Les travailleurs ont été immédiatement conscients qu'une telle demande de la direction était la porte ouverte à toutes les formes de répression. Décision a été prise de refuser d'une façon absolue de signer un tel engagement.

Il a été décidé de poursuivre l'action dans l'unité lors d'un rassemblement général des grévistes à l'usine d'Annecy lundi 25 avril, après une nouvelle réunion infructueuse avec la direction (concessions mineures de celle-ci).

30 AVRIL 1977 :

BESANÇON ET ST-MALO, DEUX POINTS CHAUDS C.F.D.T. SUR L'EMPLOI

La F.G.M.-C.F.D.T. et les Unions Régionales C.F.D.T. de Bretagne et de Franche-Comté ont décidé d'organiser la veille du 1^{er} mai deux points chauds sur l'emploi concernant les conflits de longue durée.

Un de ces points chauds a eu lieu à Besançon, chez Lip en coordination entre l'union métaux et la région interprofessionnelle de Franche-Comté. Deux thèmes ont été retenus : l'emploi et la répression.

Au cours de cette journée ont pris la parole : J. CHEREQUE, Secrétaire Général de la F.G.M. et Louis MARTIN, Secrétaire Général de l'Union Régionale Franche-Comté.

L'autre point chaud a eu lieu à St-Malo où les camarades de la Sicna viennent de remporter une victoire extraordinaire au bout de deux ans de lutte. Le thème était donc : « L'emploi, il est possible de gagner ». L'Union Métaux Bretagne et la région interprofessionnelle Bretagne ont décidé de donner à cette journée une grande ampleur : manifestation et meeting avec la participation de Frédo MOUTET, Secrétaire Général Adjoint de la F.G.M. et Robert CARADEC, Secrétaire de l'Union Régionale de Bretagne.

Deux points chauds qui ont manifesté, à l'occasion du 1^{er} mai, la volonté de la C.F.D.T. de poursuivre la prise en charge de façon dynamique des luttes sur l'emploi.

GENERAL MOTORS (Gennevilliers - Région Parisienne)

Reprise du travail... mais poursuite de l'action

Dans le B.M. Hebdo n° 54, nous faisons état du conflit de la Général Motors (3 000 salariés). Depuis les événements ont évolué très vite.

Si de nombreux travailleurs ont engagé l'action le 30 mars et ont voté l'occupation de l'usine le 4 avril, la direction a tout au long de l'occupation tenté de les démoraliser par 6 lettres envoyées à domicile contenant menaces et chantage.

L'intervention lundi 18 avril, des C.R.S. à 5 h du matin, le refus de la direction de satisfaire une quelconque des revendications déposées, se sont ajoutés aux lettres et à... 20 jours de grève illimitée.

L'OCCUPATION PAR LES FORCES DE POLICE

Elle n'a pas eu de conséquences importantes lundi 18 avril puisque 20 % du personnel seulement ont repris le travail. La direction a envoyé ses sbires « racoler » des travailleurs y compris à leur domicile. Quand on sait qu'à la Général Motors il y a 30 nationalités différentes... on voit les pressions qui ont pu être exercées !

Mardi, 30 % du personnel travaillaient et mercredi 50 %. Le personnel a alors décidé à la quasi unanimité de mandater les organisations syndicales pour engager des négociations immédiates avec la direction de la Général Motors sur :

- départ des forces de police,
- aucune sanction pour faits de grève,
- reprise des négociations sur les revendications.

La diminution journalière du nombre de grévistes, le piquet de grève derrière les grilles, la fatigue accumulée, la présence des C.R.S... ont créé un climat rendu susceptible de favoriser l'incident grave au moindre faux pas.

Ainsi donc, il était nécessaire d'arriver rapidement à un accord avant l'effritement du conflit ou tout incident utilisé pour l'expulsion de travailleurs immigrés.

L'ATTITUDE DE LA DIRECTION

Depuis le samedi 16 avril, les propositions de la direction étaient :

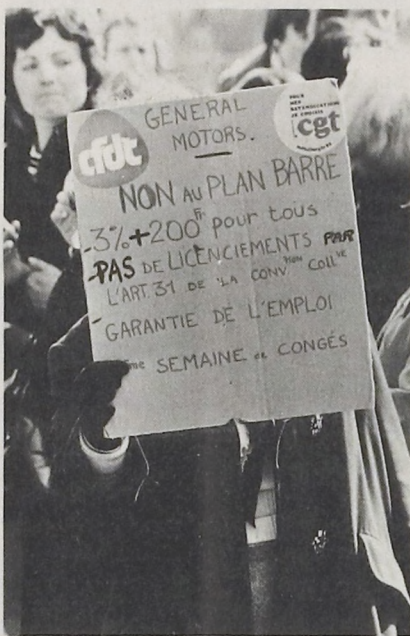
- **salaires** : 1 % (en plus des 1,6 % déjà acquis) accompagnés d'une prime de 100 F versée intégralement avec la paie d'avril.

Les organisations syndicales demandaient 3 % + 200 F pour tous ;

- **temps de travail** : accord pour fixer, 1 mois après la reprise du travail, un calendrier de réductions d'horaire ;

- **article 31 de la Convention Collective** (licenciement après 45 jours d'absence) : la direction confirme qu'elle l'appliquera... mais uniquement pour les abus (!), en proposant une commission paritaire pour examiner les modalités d'application.

Les organisations syndicales demandent la non application de cet article. Actuellement, 10 personnes ont été licenciées par ce biais. Il n'est pas question de créer une commission qui entérinerait le principe.



Y. LORANT

- **5^e semaine - Refus.**

- **Paiement des heures de grève** : refus. La direction propose l'avance de la moitié du 13^e mois et 1/4 de mois de salaire remboursable en 3 fois.

Lorsqu'il fut décidé, le 20 avril, de renégocier, c'était bien sûr pour que la direction augmente valablement ses propositions.

Or, devant les tentatives d'ouverture de négociations faites par les organisations syndicales, la direction a imposé des préalables successifs et de plus en plus rigoureux. Il apparaît alors clairement que sa volonté est de gagner du temps pour que les C.R.S. restent suffisamment dans l'entreprise de façon à ce qu'apparaissent les travailleurs les plus déterminés, les militants les plus actifs pour procéder ensuite à une répression intensive.

LA FIN DES NÉGOCIATIONS

Ayant effectué cette analyse, la C.F.D.T. a proposé à la C.G.T. de négocier le retrait des forces de police.

Jeudi matin à 3 h, une réunion de conciliation se tient à la Direction Départementale du Travail (pas question d'entrer dans l'usine avec les C.R.S.).

A cette réunion, la direction veut conditionner le départ de la police à l'engagement des organisations syndicales de ne plus faire grève sous quelle forme que ce soit. Finalement, elle doit se contenter d'un engagement syndical de respect de la « liberté du travail » et de non réoccupation de l'usine le jour du départ des C.R.S. Par contre, elle s'engage à ce qu'aucune sanction ne soit appliquée.

Le soir, négociation avec la Préfecture sur les conditions de retrait des forces de l'ordre. Dans le texte, il est précisé que « ce retrait met fin à l'exécution par la force publique de l'ordonnance de référé ». Ce point est important car la police ne peut plus réoccuper l'usine sans un autre jugement.

LA LUTTE CONTINUE

Un meeting s'est tenu jeudi après-midi où la décision de rentrer à l'usine vendredi matin est prise, étant entendu que le personnel est toujours en grève illimitée et qu'un meeting se tiendra dans l'entreprise à 8 h 30.

A ce meeting, les 250 personnes présentes ont décidé de continuer la lutte sous des formes adaptées à la situation. Ce sont les mouvements de secteurs qui ont été retenus comme étant les plus appropriés et comme permettant le mieux de recréer un rapport de forces majoritaire, de nature à faire céder une direction de combat.

La F.G.M. est intervenue auprès de la F.I.O.M. pour obtenir un appui des syndicats des autres pays où Général Motors est implantée. De nombreuses interventions ont eu lieu auprès des directions et notamment à Détroit où se tient la direction générale.

En Allemagne, OPEL s'est trouvée bloquée par une absence de pièces de Général Motors France. OPEL cherche à sous-traiter dans une entreprise de la banlieue de Dusseldorf. Les travailleurs de cette entreprise ont refusé d'accomplir les heures supplémentaires nécessaires pour exécuter cette commande supplémentaire, par solidarité avec les travailleurs de Général Motors France, en grève.

OBJECTIF 200 000 ADHÉRENTS

pratique
syndicale

La F.G.M. et toutes ses structures sont lancées dans la bataille du développement de l'organisation. La VOIX DES MÉTAUX, la carte 3 volets sont des supports nationaux à cette campagne.

Les sections syndicales, le syndicat, l'union métaux doivent également lancer des initiatives : affiches, bulletins d'accueil, etc. sont à réaliser.

La réflexion doit être prioritaire et constante si nous voulons que nos efforts soient efficaces et, pour sa part, la F.G.M. s'y engage.

Le propos d'aujourd'hui est d'alimenter la réflexion sur deux aspects précis de la syndicalisation.

LE FICHER DE LA SECTION

Dans la carte 3 volets, le bulletin d'adhésion est remplacé par une fiche pour la section. Il suffit donc au militant d'avoir des cartes dans son outillage personnel et de ramener à la section le volet détachable. Pour le glisser dans le fichier de la section, encore faut-il que ce fichier existe. Cela nous paraît indispensable.

Combien de fois avons-nous vu des militants chercher l'adresse du copain malade et que l'on voudrait visiter ?

Combien de fois avons-nous vu d'adhérents disparaître parce qu'ils avaient changé de boîte ou, tout simplement été mutés dans un autre secteur de l'usine ?

Il s'agit donc d'avoir les éléments indispensables pour assurer un suivi du contact avec les syndiqués.

C'est aussi un moyen important, notamment pour une grosse section syndicale, de s'organiser pour le collectage, les mutations, etc.

Bâtir le fichier de la section n'est pas un acte bureaucratique. C'est réaliser un outil de fonctionnement et de contrôle.

Peu importe le format des cases ou la couleur des fiches. Encore que, lorsqu'on a une couleur par secteur d'une grosse usine, c'est plus facile de repérer le copain qui est muté.

Nous ne sommes pas « les renseignements généraux », mais les différents types de fichiers peuvent s'adapter aux situations. Il sera fermé là où l'on craint la répression ; il peut être ouvert (type planning) lorsque l'on veut publiquement (dans la section C.F.D.T.) s'en servir pour stimuler l'organisation du collectage, le suivi des adhérents.

Ça se voit sur un planning, le collecteur qui a la charge de 30 syndiqués aussi bien que l'atelier où il n'y a aucun militant.

LES STATISTIQUES POUR FIXER DES OBJECTIFS

Notre but n'est pas d'établir des statistiques pour « se faire plaisir ».

Il s'agit d'aider à découvrir quelles sont nos forces réelles dans l'entreprise.

Combien de fois, dans des réunions, dans des rencontres avons-nous vu des camarades nous en mettre plein la vue, de nombre de voix aux élections ou de la vigueur de leur action !

Par contre, lorsque nous examinons avec un œil réaliste les situations, nous découvrons que cette action dans leur boîte dont ils parlent ne s'est jamais renouvelée depuis 1968. Nous avons même rencontré des copains donner des chiffres d'adhérents supérieurs à leurs résultats aux élections !!!

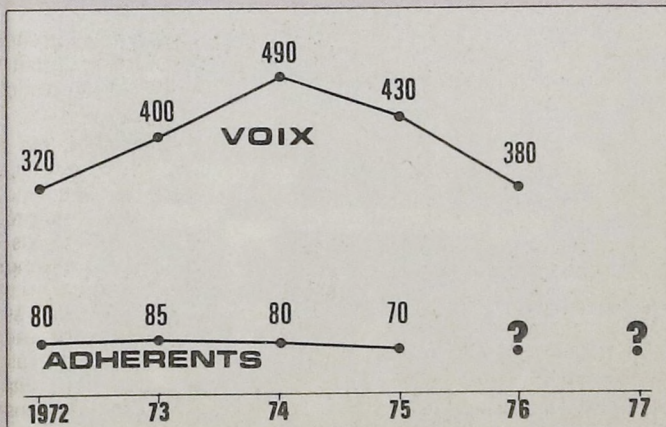
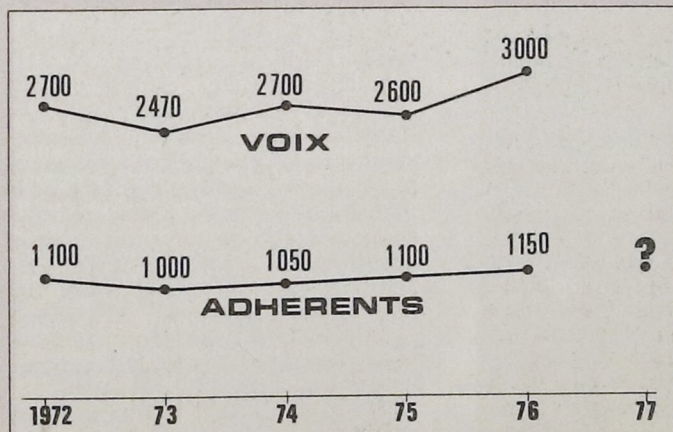
Alors, pour être efficaces, photographions la réalité.

Nous aurons facilement la température si nous mettons sur un tableau ne serait-ce que depuis 5 ans, nos voix aux élections en y comparant notre nombre d'adhérents (nombre de timbres payés dans l'année, divisé par la moyenne de timbres payés par adhérent).

Vous examinerez, ensuite, la place qu'occupent les sympathisants. Quel sera votre étonnement !!!

C'est un deuxième outil pour persuader les militants que, pour améliorer le rapport de forces, il faut puiser nos ressources parmi les sympathisants.

C'est aussi un moyen pour se fixer des objectifs chiffrés de syndicalisation, objectifs devant être décentralisés par secteur lorsqu'il s'agit de grosses entreprises.



RENAULT-CLEON : Un syndicat plus fort pour une action plus efficace

Les 4 et 5 mars 1977, se sont réunis en congrès 120 adhérents du syndicat C.F.D.T. de l'entreprise Renault de Cléon (8 500 travailleurs).

Trois rapports étaient soumis à l'appréciation des camarades présents et ont fait l'objet des travaux et débats de ce congrès : un rapport d'activités passées, un rapport d'orientation et un rapport axé sur la syndicalisation.

Mais au préalable, les textes avaient été commentés auprès de l'ensemble des adhérents du syndicat (grâce aux Bulletins du syndicat « Gardons le contact », à des tracts...) ce qui peut expliquer le nombre important de militants et adhérents présents à ces deux journées. Il n'est pas toujours facile de rassembler autant de travailleurs pour discuter des activités et de l'action de l'organisation syndicale !

Cette participation massive est donc à inscrire comme le premier élément positif de ce congrès et de sa préparation : refusant la solution de facilité qui aurait consisté à délibérer en comité restreint de militants « avertis », les responsables syndicaux ont cherché à « mettre dans le coup » le maximum d'adhérents, en intéressant ceux-ci au fonctionnement de l'organisation, à la définition et à la mise en œuvre d'objectifs d'action.

A noter également la prise en charge financière de la première journée du Congrès par le Comité

d'Entreprise : une utilisation des fonds alloués au service de la formation syndicale donc au service de l'action.

Préserver et renforcer les acquis

Ce Congrès a d'abord constitué une expérience intéressante de démocratie syndicale dans une grande entreprise dans laquelle la réunion de tous les adhérents en Assemblée Générale devient une gageure, du fait des problèmes d'équipes, d'éloignement, de transports...

En outre, ce Congrès a permis de faire le point sur les acquis de la C.F.D.T. tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise et de déterminer un certain nombre de moyens pour préserver et renforcer ces acquis.

Le débat sur le rapport d'activités a été l'occasion de décrire l'action conduite dans l'usine depuis deux ans par la C.F.D.T., par ses 50 élus (D.P., C.E., D.S., C.H.S.) et par l'ensemble de ses militants et adhérents, les luttes menées dans différents ateliers et secteurs, le rôle d'animation du Secrétariat et du Conseil Syndical, les résultats obtenus...

A partir de ce premier travail, les congressistes ont ensuite discuté du rapport d'orientations, discussion qui a pris en compte les acquis du 37^e Congrès Confédéral, la stratégie et les objectifs d'action de

la F.G.M.-C.F.D.T. notamment en ce qui concerne le processus d'action à développer pour faire aboutir la Convention Collective Nationale.

De même le Congrès a eu à se prononcer sur la plate-forme d'objectifs revendicatifs élaborée par l'Union Syndicale C.F.D.T. des usines de la Régie Renault. Le rôle de l'Inter a été tout particulièrement mis en exergue dans la coordination d'une action efficace au niveau du groupe sur des revendications communes à l'ensemble des salariés de la R.N.U.R.

Accroître le nombre de syndiqués

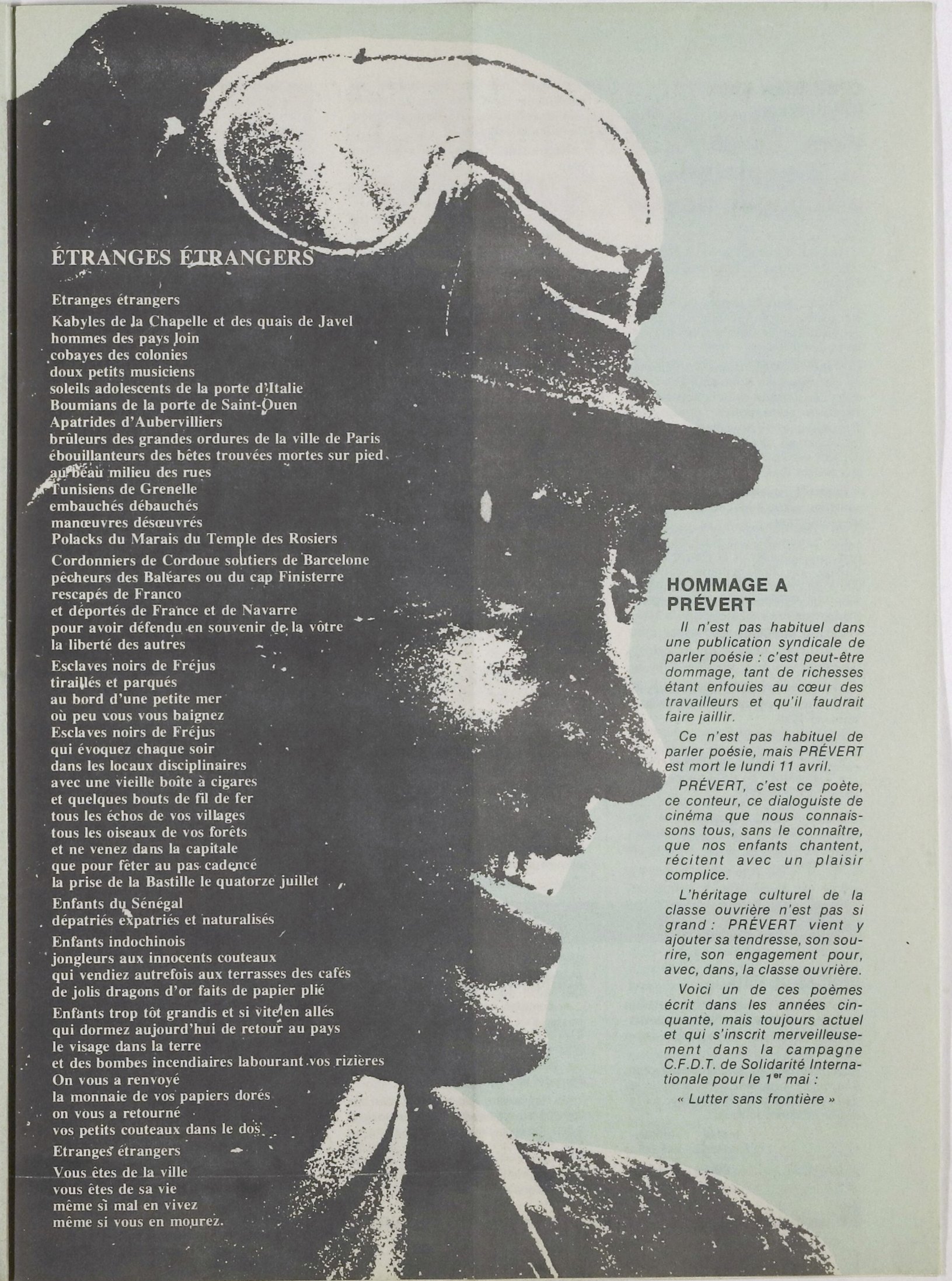
Poursuivant sa logique, le Congrès a enfin axé ses travaux sur la définition de moyens aptes à renforcer l'action et son efficacité. Au tout premier rang de ces moyens, le renforcement de l'Organisation Syndicale par la syndicalisation.

La C.F.D.T., à Renault-Cléon, recueille 2 000 voix aux élections professionnelles. L'objectif du syndicat est donc de conduire ceux de ces 2 000 travailleurs non syndiqués, à adhérer à notre Organisation.

D'ailleurs, depuis plusieurs mois, plusieurs bulletins du syndicat mettent l'accent sur la nécessité que chaque adhérent amène un nouvel adhérent, en débattant avec ses camarades de travail. Se trouve ainsi privilégié le rôle de l'adhérent dans le renforcement de la C.F.D.T., ce qui suppose bien sûr une large information de tous. Le Syndicat a l'intention de poursuivre ses efforts dans ce sens afin que chaque adhérent « soit dans le coup » et se sente mobilisé dans le cadre d'une vaste syndicalisation au service de l'action.

Beaucoup d'autres sujets ont été traités dans ce Congrès (Unité d'action avec la C.G.T. parfois difficile dans cet établissement mais jugée indispensable pour le développement de la lutte...). En conclusion, on peut dire que 120 militants de la C.F.D.T., réunis sur deux journées pour débattre des revendications et des moyens d'action à prendre en charge, se sont transformés, dès les jours suivants, en 120 propagandistes des positions et propositions de la C.F.D.T. afin que les 8 500 travailleurs de Renault-Cléon connaissent mieux notre Organisation et participent à la lutte.





ÉTRANGES ÉTRANGERS

Etranges étrangers

Kabyles de la Chapelle et des quais de Javel
hommes des pays loins
cobayes des colonies
doux petits musiciens
soleils adolescents de la porte d'Italie
Boumians de la porte de Saint-Ouen
Apâtrides d'Aubervilliers
brûleurs des grandes ordures de la ville de Paris
ébullants des bêtes trouvées mortes sur pied
au beau milieu des rues
Tunisiens de Grenelle
embauchés débauchés
manœuvres désœuvrés
Polacks du Marais du Temple des Rosiers
Cordonniers de Cordoue solitaires de Barcelone
pêcheurs des Baléares ou du cap Finisterre
rescapés de Franco
et déportés de France et de Navarre
pour avoir défendu en souvenir de la vôtre
la liberté des autres

Esclaves noirs de Fréjus
tirillés et parqués
au bord d'une petite mer
où peu vous vous baignez
Esclaves noirs de Fréjus
qui évoquez chaque soir
dans les locaux disciplinaires
avec une vieille boîte à cigares
et quelques bouts de fil de fer
tous les échos de vos villages
tous les oiseaux de vos forêts
et ne venez dans la capitale
que pour fêter au pas cadencé
la prise de la Bastille le quatorze juillet

Enfants du Sénégal
dépatriés expatriés et naturalisés

Enfants indochinois
jongleurs aux innocents couteaux
qui vendiez autrefois aux terrasses des cafés
de jolis dragons d'or faits de papier plié

Enfants trop tôt grandis et si vite en allés
qui dormez aujourd'hui de retour au pays
le visage dans la terre
et des bombes incendiaires labourant vos rizières

On vous a renvoyé
la monnaie de vos papiers dorés
on vous a retourné
vos petits couteaux dans le dos

Etranges étrangers

Vous êtes de la ville
vous êtes de sa vie
même si mal en vivez
même si vous en mourez.

HOMMAGE A PRÉVERT

Il n'est pas habituel dans une publication syndicale de parler poésie : c'est peut-être dommage, tant de richesses étant enfouies au cœur des travailleurs et qu'il faudrait faire jaillir.

Ce n'est pas habituel de parler poésie, mais PRÉVERT est mort le lundi 11 avril.

PRÉVERT, c'est ce poète, ce conteur, ce dialoguiste de cinéma que nous connaissons tous, sans le connaître, que nos enfants chantent, récitent avec un plaisir complice.

L'héritage culturel de la classe ouvrière n'est pas si grand : PRÉVERT vient y ajouter sa tendresse, son sourire, son engagement pour, avec, dans, la classe ouvrière.

Voici un de ces poèmes écrit dans les années cinquante, mais toujours actuel et qui s'inscrit merveilleusement dans la campagne C.F.D.T. de Solidarité Internationale pour le 1^{er} mai :

« Lutter sans frontière »

CFBK-Blaw Knox (Chauny) :

Vers la 5^e semaine de congés payés

Au bout d'une semaine de grève, le travail a repris à l'usine CFBK de Chauny.

Pendant tout ce temps, la direction est restée intransigeante sur les revendications de salaires des travailleurs de CFBK.

Toutes les suggestions des délégués du personnel se sont heurtées à un refus catégorique et sans appel d'une direction qui a préféré perdre plus d'argent que ne lui auraient coûtées les demandes des travailleurs, que de déroger au sacro-saint plan Barre et aux ordres du C.N.P.F.

Pourtant, sous la pression des travailleurs, elle a dû lâcher sur un point très important.

Contrairement à sa position de départ, qui considérait la clause de ratrapage sur Paris comme caduque, elle a dû céder et accorder un alignement du système de congés payés de l'usine sur celui du siège.

Cela se traduit en 1977 par :

- 4 semaines de congés payés en août,
- 2 semaines de congés payés en fin d'année à cheval sur 1977 et la 1^{re} semaine 1978.

Pour 1978

- par 3 semaines au mois d'août,
- 2 semaines en fin d'année à cheval sur 1978 et 1979.

C'est un acquis important et une avancée certaine vers la reconnaissance officielle de la 5^e semaine de congés payés.

Prenant acte de cet acquis, les travailleurs de CFBK ont décidé de maintenir l'intégralité de leur revendication de salaires.

Cependant, après un vote donnant :

- 60 % des grévistes présents POUR la reprise du travail,
- 40 % pour le durcissement du conflit,

l'ensemble du personnel en grève a repris le travail mercredi 6 avril.

NOUVEAUX SUCCÈS POUR LA C.F.D.T.

■ SEB (Bourgogne)

La C.F.D.T. poursuit sa progression chez le fabricant de la célèbre « super-cocotte ».

On se souvient qu'après le conflit de juin 1972, notre organisation avait mené une longue bataille juridique, relayée par l'action dans l'entreprise, pour obtenir la réintégration d'un délégué C.F.D.T. Suite à cette action vigoureuse, couronnée de succès, la C.F.D.T. avait progressé de façon spectaculaire à Selongey, aux élections du Comité d'Etablissement (début 1976).

Les récentes élections de délégués du personnel viennent confirmer l'audience de notre organisation à la SEB Selongey :

- au 1^{er} collège :
56,71 % en titulaires et 5 sièges sur 8 ;
62,70 % en suppléants et 5 sièges sur 8 ;
- au 2^e collège :
48,20 % en titulaires et 1 siège sur 2 ;
55,07 % en suppléants et 1 siège sur 2.

Mais d'autre part, et pour la première fois, la C.F.D.T. était présente à l'établissement SEB d'Is-sur-Tille où elle recueille :

- au 1^{er} collège :
76,44 % en titulaires et 3 sièges sur 4 ;
59,40 % en suppléants et 2 sièges sur 4 ;
- au 2^e collège :
58,80 % en titulaires et 1 siège ;
43,76 % en suppléants et 0 siège.

La section C.F.D.T. est donc largement majoritaire sur les deux établissements : 10 délégués titulaires sur 15 (C.G.T. 4, C.G.C. 1), 8 délégués suppléants sur 15 (C.G.T. 5, C.G.C. 2).

■ ESSWEIN (La Roche-s/Yon)

Après un dur et long conflit (6 semaines de grève) dans cette filiale de Thomson, les élections de délégués du personnel en 1976 s'étaient traduites par un gain de 2 sièges pour un syndicat F.O. plus ou moins manipulé par la direction et rassemblant les non grévistes. Sur 11 sièges à pourvoir, on avait C.F.D.T. : 6 (- 1), C.G.T. 3 (- 1), F.O. 2 (+ 2).

Grâce à son action dynamique, notamment en faveur de l'emploi (problèmes de licenciements d'intérimaires...), la section C.F.D.T. a remonté la pente.

Aux récentes élections de délégués du personnel, elle obtient au 1^{er} collège (12 sièges à pourvoir cette année).

- 60 % des voix soit 848 suffrages (+ 9 %) et 8 sièges (+ 2). La C.G.T. obtient 4 sièges... et F.O. perd ses 2 sièges.
- Au 2^e collège, la C.F.D.T. avec 33 % progresse de 18 %. Le siège revient à la C.G.T.

■ DE DIETRICH (Alsace)

Plus de 3 500 travailleurs répartis sur 4 établissements : Mertzwiller, Reichshoffen, Zinswiller, Niederbronn.

La C.F.D.T. est majoritaire dans toutes les usines et obtient cette année 25 (+ 3) des 35 sièges à pourvoir (C.G.T. 7, F.O. 3, la C.F.T. perd son unique siège).

INFORMATIONS PRATIQUES

INDICES DE PRIX

Au cours de l'année 1976, les prix ont augmenté de 9,9 % selon l'indice officiel de l'I.N.S.E.E., et de 12,9 % selon l'indice de la C.F.D.T.

L'année 1977 ne semble pas amorcer une baisse sensible, puisque pour les deux premiers mois de l'année, on relève les chiffres suivants :

| | Indice I.N.S.E.E. | Indice C.F.D.T. |
|--------------|----------------------|--------------------|
| • Janvier 77 | + 0,3 % | + 0,6 % |
| • Février 77 | + 0,7 % | + 0,8 % |

AUGMENTATION DU S.M.I.C.

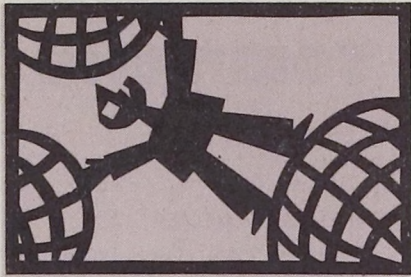
A compter du 1^{er} avril, le S.M.I.C. passe d'un taux horaire de 8,94 F à 9,14 F, soit une augmentation de 2,24 %. Ce qui donne, pour 40 heures de travail hebdomadaire, un salaire mensuel de 1 590,36 F.

Un tel salaire est encore celui de 650 000 travailleurs français... et environ 1 300 000 travailleurs, dont le salaire est très légèrement supérieur au S.M.I.C., sont directement concernés par cette augmentation qui se répercutera sur leur maigre salaire.

CHOMAGE : RELÈVEMENT DES ALLOCATIONS ASSEDIC

Depuis le 4 avril 1977, le **taux minimum** des allocations journalières versées par les ASSEDIC est relevé de 6,6 %.

Le **taux normal** des allocations passe ainsi de 21,20 F à 22,61 F. Le **taux majoré** passe de 24,38 F à 26 F.



CONFÉRENCE MÉDITERRANÉE

Cette conférence s'est déroulée à l'initiative de la F.G.M., de la F.L.M. italienne, de la F.T.M. et des Organisations Yougoslaves et italiennes. Elle visait à mettre en contact les métallurgistes de pays dont l'évolution s'est faite hors des grands équilibres procédant de la guerre de 45 ou de la guerre froide.

La conférence méditerranéenne n'avait pas d'autre ambition que d'établir un dialogue entre métallurgistes du bassin méditerranéen affrontés à des problèmes communs (immigration, crise) ou qui étaient liés à d'anciens rapports historiques ou politiques.

Où aurions-nous pu réaliser cet échange entre pays appartenant à deux continents différents (Europe : Espagne, France, Italie, Yougoslavie, Grèce, etc. et Afrique : Algérie, Egypte, etc.).

Où aurions-nous pu échanger entre syndicalistes de pays si différents non seulement par leur système politique mais aussi parce qu'appartenant à des internationales différentes ou n'appartenant à aucune internationale (signalons que la politique de non alignement entraîne souvent les syndicats de pays en voie de développement ou en voie de socialisme à n'adhérer à aucune internationale.

(Extraits de la déclaration finale)

« Les 22 et 23 février 1977 s'est tenue à Rome la conférence des syndicats des travailleurs de la métallurgie du bassin de la Méditerranée.

La conférence a été représentative des réalités sociales et syndicales des pays méditerranéens. La

participation d'organisations syndicales d'origines et d'affiliations internationales différentes, œuvrant dans des situations et des régimes sociaux divers, lui a donné un caractère unitaire.

Cette rencontre entre organisations nationales a permis d'examiner les problèmes économiques et sociaux de la Méditerranée et les possibilités de développer la coopération concrète entre syndicats de la métallurgie de cette zone.

Le débat a montré l'existence de larges convergences sur le caractère de la crise structurelle du système capitaliste qui a des répercussions sur l'ordre économique mondial.

Pour une coopération concrète

Les tensions entre les forces capitalistes sur la répartition du marché mondial, sur un règlement monétaire international et sur la formation d'une nouvelle hiérarchie technologique et économique ont mis en évidence les contradictions internes et profondes du système capitaliste.

Ces contradictions ont été rendues plus évidentes et aiguës sous l'effet conjugué de la lutte légitime des peuples producteurs des matières premières pour leur indépendance économique et le contrôle de leurs propres ressources et les luttes sociales dans les pays capitalistes industrialisés...

Les participants à la Conférence sont profondément intéressés, bien qu'à partir de positions objectivement spécifiques, à cette coopération entre nos pays qui exige dans certains de nos pays une reconversion des structures productives

tandis que dans d'autres pays elle implique le développement de l'industrialisation. Suivant les voies qu'elles jugent utiles et appropriées à leurs situations nationales, nos organisations s'engagent à intervenir pour un développement équilibré et harmonieux de l'industrie métallurgique de la zone méditerranéenne.

Il existe d'ailleurs dans plusieurs de nos pays des expériences importantes d'intervention des travailleurs et des syndicats dans la formulation de la politique économique tandis que dans d'autres pays il existe des expériences significatives d'action des travailleurs, à travers leurs organisations de représentation au niveau de l'usine et leurs syndicats, sur l'organisation du travail, les investissements et les décisions économiques.

Nous croyons que des rencontres bilatérales et multilatérales entre nos organisations sur des questions concrètes, sans pour cela créer de nouveaux organismes internationaux, pourront renforcer l'action de chacun d'entre nous par l'échange d'informations, d'expériences et de points de vue, par la recherche d'ententes et par le travail en commun, là où il est utile.

Cette coopération concrète entre nos organisations devrait se concentrer sur les principaux secteurs industriels notamment la sidérurgie, la construction et la réparation navale, la construction mécanique, l'électronique et l'électro-nucléaire. Elle devrait en outre fixer les orientations communes dans la lutte contre les multinationales et sur la question de l'émigration des travailleurs.

Tout en laissant à de futures rencontres la tâche de définir ces orientations, nous jugeons indis-

FGM CFDT

**POUR LA LIBERTÉ,
LA DÉMOCRATIE, LA PAIX
DANS LE MONDE**

PARTICIPEZ A LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE
1F c'est un minimum



pensable une action qui vise à assurer les mêmes droits syndicaux et politiques et l'amélioration des conditions des travailleurs d'une même multinationale.

Vers des relations unitaires

La Conférence souhaite que les fédérations présentes s'engagent à développer une action unitaire pour promouvoir la participation des émigrés à tous les niveaux de vie syndicale et exige que soient reconnus à tous les émigrés les mêmes droits que les travailleurs nationaux, en supprimant toutes les discriminations entre travailleurs de différents pays, qu'ils soient communautaires ou extra-communautaires.

Les délégués à la Conférence s'engagent à soutenir les positions ici exprimées à la prochaine rencontre de la commission des industries mécaniques du BIT et exerceront auprès de leurs gouvernements respectifs les pressions nécessaires pour rendre normatives les résolutions adoptées.

La Conférence considère que l'un des buts essentiels de cette initiative est d'ouvrir la voie à d'autres rencontres multi-latérales, même plus restreintes, sur l'initiative d'une de nos organisations ou d'un groupe d'organisations afin de donner un sens pratique et immédiat à la collaboration entre nos syndicats. Il sera alors possible d'envisager d'autres conférences générales, comme des instruments de vérification des expériences faites et de relance du travail en commun.

Nous sommes convaincus qu'en surmontant des difficultés indéniables, la consultation et la coopéra-

tion entre nous constituera une action positive et un apport efficace au développement des relations unitaires entre toutes les organisations syndicales nationales et internationales, une contribution à des relations économiques et sociales justes entre les pays, et une contribution à l'entente entre les peuples et à la paix. »

Pour une meilleure riposte internationale

C'était une gageure de réunir des syndicats dans cette situation aussi diverse.

C'est donc une réussite, après un débat en toute franchise, d'avoir réalisé une déclaration commune positive sur les causes de la crise, les responsabilités du capitalisme, les possibilités et solutions du mouvement syndical.

Il faut néanmoins signaler une note discordante dans ces débats, la F.T.M.-C.G.T. votant contre la résolution finale, exprimant son désaccord sur l'analyse de la crise et les suites à donner à la conférence.

Rappelons comme nous l'avons fait dans nos instances internationales (F.E.M., F.I.O.M.) qu'il ne s'agit pas de créer une « internationale-bis » mais le dialogue établi peut bénéficier à la F.E.M. et à la F.I.O.M. pour rendre plus efficaces nos luttes, et permettre une évolution de nos organisations internationales dans le sens de l'unité des travailleurs de toute la planète et d'une meilleure riposte de classe aux nombreux enjeux politiques ou économiques pour la construction d'un véritable ordre économique nouveau ou contre une nouvelle division internationale du travail.

sommaire

- **EDITORIAL** du Secrétariat National 2
 - **ACTION REVENDICATIVE**
 - Perspectives d'actions dans la Métallurgie 3 et 4
 - Action dans la Branche Sidérurgie 5
 - Action dans la Branche Aéronautique 6
 - **CONFLITS LONGS SUR L'EMPLOI**
 - Présentation du dossier F.G.M. 7, 8 et 9
 - **ACTUALITÉS SYNDICALES**
 - Conflit Général Motors . 10
 - SNR 9
 - Blaw Knox CFBK 14
 - **PRATIQUE SYNDICALE**
 - Le fichier d'adhérents .. 11
 - Congrès RENAULT-CLÉON 12
 - **INTERNATIONAL**
 - Conférence Méditerranée 15 et 16
 - **DIVERS**
 - Hommage à Prévert 13
 - Infos pratiques et résultats d'élections 14
- Couverture : Photo G. BLONCOURT

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

- Rédaction, diffusion, administration :
5, rue Mayran - 75009 PARIS.
Tél. 878.14.50
- Le directeur de la publication :
Albert MERCIER.
- Composition et impression :
Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ
- Abonnement : 78 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.