

PHOTO G. BLONCOURT

**ACTION EUROPÉENNE
POUR LES 35 H**

21-26 MAI AU CREUSOT

ENSEMBLE CRÉONS LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE

Lorsque paraîtra cette VOIX des MÉTAUX nous serons à quelques jours de notre Congrès qui se déroulera du 21 au 26 mai au CREU-

SOT. Nous serons dans la dernière ligne droite, dans les dernières préparations matérielles pour accueillir les 900 délégués venus de la France

entière: des métallos, des mineurs, des travailleurs du nucléaire. Dans la dernière ligne droite aussi pour examiner collectivement dans les syndicats les débats qui auront lieu, les amendements retenus, pour préparer les interventions sur les rapports.

Bref, une dernière ligne droite bien remplie en travail militant pour assurer à notre Congrès une pleine réussite.

Ce dernier congrès de la F.G.M.-C.F.D.T., le premier congrès de la F.G.M.M.-C.F.D.T. revêtiront une importance toute particulière qui s'articule autour des trois rapports qui sont soumis au débat des congressistes.

En effet, plus qu'à l'accoutumée, la situation sociale, économique, politique de la période nous impose une réflexion de fond, une analyse du contexte de façon à déterminer une politique revendicative adaptée, des priorités d'action.

Depuis le Congrès de La Rochelle, en trois ans, beaucoup de données se sont modifiées, infléchies, voire ont radicalement changé.

● **La situation politique:** la gauche au pouvoir que le Congrès de La Rochelle avait appelé de ses vœux est aujourd'hui une réalité. L'action de notre syndicalisme devrait en être facilitée, mais est-ce toujours le cas? Quel doit être notre comportement face à ce pouvoir?

● **La situation économique et sociale:** les mutations bouleversent nos industries; la crise, les nouvelles technologies annonciatrices de la 3^e révolution industrielle, la faiblesse des investissements autour des années 70 sont quelques éléments qui peuvent expliquer qu'aujourd'hui les industries traditionnelles: navale, sidérurgie, première transformation des métaux... ont des déficits énormes; qu'il y a une compétitivité réduite des industries de transformation: mécanique, machine-outil, automobile...

La conséquence de cette situation est constante: pratiquement partout des problèmes d'emplois sont posés.

Quelles réponses syndicales devons-nous apporter, quelles revendications devons-nous porter pour que notre objectif prioritaire: «l'emploi pour tous» avance vers une réalité.

Déterminer ces réponses, ces revendications sera la tâche essentielle de notre Congrès.

FGM
METALLOS

FNM
MINEURS

CONGRÈS
cfdt

TORCY-LE CREUSOT 21-26 MAI 1984

35 H EN EUROPE POUR CRÉER DES EMPLOIS

UN OBJECTIF PRIORITAIRE DE LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DE LA MÉTALLURGIE

Déjà 20 millions de chômeurs en Europe occidentale - C'est pourquoi plutôt que du chômage pour beaucoup, mieux vaut une réduction du temps de travail pour tous.

Le 30 mars 1984, pour la première fois, les métallos de la Fédération européenne de la métallurgie se sont retrouvés au coude à coude pour affirmer ensemble leur volonté de se battre pour l'emploi sur une revendication précise: les 35 heures. Pourquoi avoir choisi Paris? D'abord, parce que depuis le 1^{er} janvier, la présidence de la C.E.E. est assurée pour six mois par François MITTERRAND et qu'il fallait lui rappeler la nécessité et l'urgence d'une réduction massive de la durée du travail.

Une délégation de la F.E.M. a été reçue à l'Elysée, ainsi que par Pierre BÉREGOVOY, ministre des Affaires Sociales. Celui-ci a promis d'agir pour qu'une recommandation sur la réduction du temps de travail à 35 h, soit prise par la Communauté Européenne, pendant les 6 mois de présidence française.

Ensuite, parce que la F.G.M.-C.F.D.T. poussait très fort depuis plusieurs mois pour qu'une telle initiative ait lieu. C'est elle, d'ailleurs, qui fournissait le gros des manifestants aux côtés des métallurgistes de F.O., eux aussi affiliés à la F.E.M.

C'est le matin du 30 mars que se sont déroulées les premières initiatives. La C.F.D.T., toute seule, avait appelé ses syndicats et militants à se rassembler à 10 h 30 devant le siège de l'U.I.M.M. Ils se sont retrouvés 2000 environ devant un bâtiment barricadé et protégé par les forces de l'ordre. Les métallos parisiens étaient présents bien sûr, mais aussi ceux de Nantes et Saint-Nazaire, de Rhône-Alpes, de Toulon et Marseille, du Nord et du Pas-de-Calais, d'Alsace, de Lorraine, de Bourgogne, du Centre, de Normandie...

Bref, tous les syndicats de la F.G.M. s'étaient mobilisés, et notamment les militants d'entreprises confrontés à des suppressions d'emplois: Massey-Ferguson, les Pompes Guinard, Sambron, Tréfinmétaux, Thomson Gennevilliers, Dufour et bien d'autres encore.



Ils ont reçu le soutien résolu de la Confédération en la personne de Jean KASPAR. La délégation reçue par l'U.I.M.M. est ressortie les mains vides: pas question de négocier sur les politiques industrielles dans chaque branche, et pour ce qui est des deux heures de réduction du temps de travail revendiquées pour 1984, c'est un NON, tout net. Près de 800 militants de syndicats venus d'autres pays étaient au départ de la manifestation organisée l'après-midi: Allemands, Italiens, Anglais, Danois, Belges, Hollandais, Luxembourgeois, Espagnols et Portugais. Certes, la communication n'était pas évidente, mais sur les banderoles, ballons et pancartes, tous tenaient le même langage: 35 h. Après la prise de parole du représentant de F.O. et le salut du président belge de la Confédération Européenne des syndicats, Georges DEBUNNE, la manifestation prenait le chemin de la Tour Eiffel.

C'est là, que se sont succédées les interventions de Georges GRANGER, pour la F.G.M., de Hans JANS-

SEN, l'un des négociateurs allemands de l'IG MÉTALL, de Hubert THIERRON, secrétaire général de la F.E.M. et de Herman REBHAN, secrétaire général de la Fédération mondiale des travailleurs de la métallurgie (F.I.O.M.). Pour le premier orateur, agir tous ensemble pour les 35 heures en Europe, c'est multiplier les chances de réussite. Le 30 mars est pour la F.G.M. la ligne de départ d'une grande action à l'échelle européenne.

Hubert THIERRON a insisté sur la nécessité des 35 heures parce que, a-t-il expliqué: « miser uniquement sur la croissance, même s'il faut aller dans ce sens, est irréaliste, car la relance par les investissements ne permettra pas à elle seule de créer les millions d'emplois dont nous avons besoin ».

A l'échelle européenne l'action syndicale ne fait que commencer. Il faut la poursuivre pour que tous les métallos travaillent moins longtemps, mais travaillent tous.

L'EUROPE DES MÉTALLOS EN MARCHÉ POUR L'EMPLOI ET LES 35 H



ALLEMANDS, ANGLAIS, ESPAGNOLS, BELGES, ITALIENS, SCANDINAVES, LUXEMBOURGEOIS, PORTUGAIS... TOUS SONT VENUS LE 30 MARS A PARIS, POUR DIRE HAUT ET FORT:
NON AU CHOMAGE, OUI A L'EMPLOI PAR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

LES REVENDICATIONS DE LA F.G.M.

La délégation de la F.G.M. reçue le 30 mars par les représentants de l'U.I.M.M. leur a fait part des revendications suivantes:

- ouverture de négociations immédiates pour 2 h de réduction du temps de travail pour tous les salariés (es) de la métallurgie. Ce qui veut dire 36 h 30 en 1984 pour aller aux 35 h en 1985.
- Les 35 h tout de suite pour les entreprises où les patrons annoncent des sureffectifs. Pour la F.G.M., c'est un préalable à envisager avant toutes autres mesures.
- Des négociations par branche (sidérurgie, navale, automobile, téléphonie pour commencer, puis bien d'autres, aussitôt après) pour lier restructurations et modernisations industrielles et leurs conséquences sociales. Il s'agit d'adapter en fonction des spécificités des branches les mesures générales prévues par le gouvernement, d'envisager des dispositions complémentaires, pour mieux garantir les travailleurs de ces secteurs, d'obtenir des accords cadres par branche industrielle afin que les travailleurs des plus petites entreprises ou chantiers, des sous-traitants et équipementiers, ne soient pas oubliés.

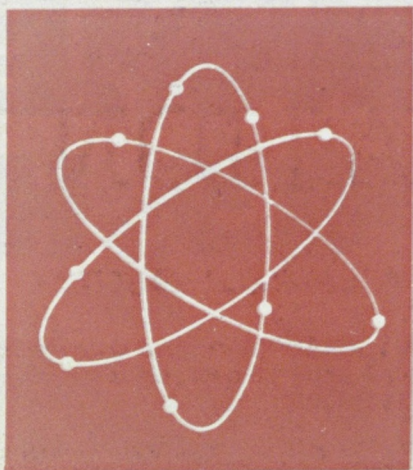


POSITION DE L'I.G. MÉTALL SUR LA COMPENSATION SALARIALE DE LA R.T.T.

L'I.G. MÉTALL réclame la compensation salariale pour maintenir le pouvoir d'achat de chacun et pour que le chômage ne s'accroisse pas davantage par restriction de la demande interne. Il faut donc que les salaires nominaux restent identiques avant et après la mesure de réduction des horaires. L'I.G. MÉTALL est consciente du coût que cela représente. Aussi, il faut mettre dans la négociation la répartition entre ce qui paiera la réduction du temps de travail et les futures augmentations des salaires, en tenant compte des gains de productivité. En clair, les augmentations de salaires à venir, ne pourront pas être aussi forte avec une réduction du temps de travail, que sans R.T.T. C'est ainsi que nous concevons la solidarité entre ceux qui ont un emploi et les chômeurs.

Il faut se rendre à l'évidence. Dans les années 30, l'augmentation du chômage a accompagné une réduction de la production. Aujourd'hui, l'augmentation du chômage n'empêche pas une augmentation de la production. Ce phénomène est dû aux nouvelles technologies et aux gains de productivité qu'elles entraînent. De moins en moins de gens produisent de plus en plus, d'où la nécessité de redistribuer le travail. Celui qui s'accroche à ses 40 heures met en cause son emploi futur. Il n'y aura plus jamais de plein emploi sans réduction massive de la durée du travail.





DROITS NOUVEAUX

ÉLECTIONS DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

UN ENJEU IMPORTANT DANS LE GROUPE C.E.A.

A la mi-mai 1984 auront lieu les premières élections des représentants des travailleurs dans les Conseils d'Administration du groupe du Commissariat à l'Energie Atomique.

A cette date, le Commissariat à l'Energie Atomique et ses filiales comptant plus de 200 travailleurs et concernées par la loi de démocratisation (COGEMA, S.G.N., C.I.S.I., EURODIF, TECHNICATOME, S.I.C.N., S.I.M.O., INTERCONTROLE, S.F.E.C. et G.I.X.I.) éliront le Conseil d'Administration du groupe.

Le même jour COGEMA, S.G.N., C.I.S.I. et EURODIF qui comptent plus de 1000 salariés éliront leur propre conseil et voteront donc deux fois.

Il s'agit là d'un enjeu extrêmement important pour les travailleurs du groupe C.E.A. et pour la C.F.D.T., puisque près de 40000 travailleurs sont concernés par cette élection.

Un enjeu capital pour la C.F.D.T.

La désignation au suffrage universel des administrateurs représente pour la C.F.D.T., dans l'ensemble du secteur public, une étape importante. **Dans le groupe C.E.A., il s'agit d'une échéance capitale.**

En effet, la C.F.D.T. est, depuis de longues années, la première organisation syndicale du groupe C.E.A. et elle est la seule organisation qui soit implantée solidement dans toutes les entreprises du groupe.

Les activités du groupe C.E.A. sont, évidemment, directement liées aux orientations qui ont été prises depuis 1974 dans le domaine de l'énergie nucléaire.

La C.F.D.T. a critiqué la politique industrielle menée dans le groupe, parce que trop soumise à un programme nucléaire démesuré et à des techniques souvent mal maîtrisées.

Depuis plusieurs années, la C.F.D.T. a fait des propositions pour :

- diversifier les technologies utilisées, notamment pour la gestion des combustibles irradiés et des déchets radioactifs ;

- développer de nouvelles activités nucléaires ou non nucléaires pour permettre la création d'emplois nouveaux ;

- revenir sur les effets sociaux et économiques néfastes de la politique de filialisation menée depuis 1972 ;

- mettre en œuvre une politique sociale permettant de réduire les inégalités et de créer des emplois.

Face aux autres organisations syndicales dont la capacité de proposition en matière de programmes et de gestion se réduit souvent à demander encore plus de centrales nucléaires et à entériner les choix des directions, l'enjeu de ces élections est capital pour la C.F.D.T.

En effet, pour la première fois, le 15 mai prochain, **l'ensemble des travailleurs du groupe** pourra juger l'action des organisations syndicales et leurs propositions pour l'avenir.

LES PROPOSITIONS DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

Outre une série de propositions importantes allant dans le sens d'une politique sociale plus dynamique, la F.G.M.-C.F.D.T. articule sa campagne autour de deux axes essentiels.

Pour une gestion plus proche des travailleurs

- des méthodes de gestion moins technocratiques et faisant appel à l'ensemble des travailleurs ;

- une décentralisation des pouvoirs de décision ;

- des relations plus claires entre les entreprises du groupe pour mieux utiliser leur complémentarité et assurer le plein emploi tout en

préservant des conditions de travail satisfaisantes en mettant fin à la concurrence « sauvage » qui existe dans certains secteurs ;

- la création, dans chaque établissement, de « conseil d'établissement » chargé, en liaison avec les partenaires locaux et régionaux, de mettre en œuvre des activités décentralisées, décidées et gérées localement.

Pour une politique industrielle créatrice d'emplois

- le développement de la recherche au C.E.A., en harmonie avec les autres organismes ;

- le développement de nouveaux moyens technologiques dans le groupe C.E.A., en particulier pour permettre la maîtrise et la pénétration des énergies d'avenir ;

- la mise en œuvre de nouveaux programmes portant sur les filières nucléaires actuelles et sur de nouvelles filières en mettant en avant **l'amélioration de la fiabilité, de la sûreté et des conditions de travail dans les mines, les centrales, les usines et les sites de stockage ;**

- la définition d'une politique industrielle cohérente dans tous les secteurs où intervient le groupe C.E.A. ;

- la participation du groupe C.E.A. à la mise en place des moyens nécessaires à une politique énergétique diversifiée ;

- la mise en œuvre d'une politique ambitieuse de valorisation industrielle des techniques mises au point dans le groupe ;

- la participation plus étroite des établissements de groupe C.E.A., y compris ceux de la D.A.M., à la politique régionale de développement technologique et industriel.

UN EXEMPLE DE PRATIQUE SYNDICALE

LA SYNDICALISATION

70 JEUNES NOUVEAUX ADHÉRENTS C.F.D.T. A LA C.C.G. BOURG

Il est difficile de faire des adhérents aujourd'hui pense un nombre appréciable de militants.

«Syndiquer les jeunes, mission impossible» disent certains... Il n'y a plus d'embauche, aussi il n'y a plus de jeunes dans l'entreprise.

La section C.F.D.T. de C.C.G. de Bourg-en-Bresse a posé le problème autrement: Faisons embaucher des

jeunes, aidons-les à résoudre leurs problèmes et à apporter des réponses à leurs préoccupations et nous les syndiquerons à la C.F.D.T.

Deux ans après, la section constate: mission accomplie, action réalisée, pratique syndicale mise en œuvre et objectif atteint. Cent jeunes embauchés, soixante-dix nouveaux adhérents à la C.F.D.T.

Dans la sidérurgie, C.C.G. est une filiale à 100% USINOR. Elle comprend 6 établissements: GORCY, CHARLEVILLE, LE HAVRE, LA TRI-CHERIE, SAINTE-COLOMBE et BOURG-EN-BRESSE. La C.F.D.T. est majoritaire.

Le 1^{er} juillet 1981, la section C.F.D.T. a fait une étude et détermine un plan d'action pour l'embauche de personnel sur l'établissement de BOURG. Cette étude s'est faite en discutant avec les travailleurs et les travailleuses, les agents de maîtrise et certains cadres pour déterminer le nombre de personnes à embaucher.

Il faut remarquer que cette enquête ne tient pas compte des départs en préretraite à 55 ans et plus, par la Convention Générale de Protection Sociale (C.G.P.S.) de la sidérurgie qui s'applique à Bourg.

RÉSULTAT DE L'ENQUÊTE: 102 POSSIBILITÉS D'EMBAUCHES

La section a remis cette étude à la Direction et a défendu l'enquête en s'appuyant sur tous les problèmes de conditions de travail, d'hygiène et sécurité, de refus de commandes à cause du manque de personnel... A chaque réunion de Comité d'établissement, du Comité Central d'Entreprise, de délégués du personnel, du Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail, la section C.F.D.T. est intervenue avec des cas concrets. Depuis, devant la pression de la C.F.D.T. avec les travailleurs, la direction a embauché une centaine de jeunes en contrat emploi-formation d'un an.

LA SYNDICALISATION

Au fur et à mesure de leur arrivée, les jeunes embauchés sont contactés par la section C.F.D.T. qui leur explique l'étude qu'elle a faite et l'action menée qui a permis l'entrée des jeunes dans l'entreprise. La section leur donne des grilles de salaires,



un livre du Comité d'Etablissement, leur montre les locaux du C.E., de la bibliothèque et de la section C.F.D.T. Le suivi régulier par la section des salaires des jeunes, la prise en charge constante de leurs problèmes pendant un an a permis aux délégués C.F.D.T. d'avoir beaucoup de contacts avec les jeunes.

Au bout d'un an, les délégués C.F.D.T. ont proposé aux jeunes la carte C.F.D.T. que 70% d'entre eux ont prise.

Toutefois, c'était aussi l'occasion pour les jeunes de faire part de leur manque de connaissance du syndicat C.F.D.T. Percutée par cette interpellation, la section C.F.D.T. a mis en place une initiation syndicale de deux jours pour les jeunes en utilisant les congés éducation. Le programme et le contenu de ces sessions sont faits avec les jeunes participants.

Une première session a eu lieu les 1^{er} et 2 décembre 1983 avec 17 jeunes, une deuxième les 9 et 10 février 1984 avec 14 jeunes. Lors de cette dernière session, parmi les participants il y avait 4 adhérents au départ, à la sortie il y avait 8 adhérents supplémentaires.

Ce type de formation est une priorité pour la section dans son action et son plan de formation syndicale. Ainsi, à la suite de la première session, trois jeunes ont fait une formation syndicale commune de base et sont aujourd'hui délégués du personnel titulaires ou suppléants.

UNE SECTION SYNDICALE SOLIDE ET FORTE

Le travail constant sur le terrain, dans l'atelier au plus près des adhérents et des travailleurs et effectué par l'ensemble de la section, a permis non seulement d'embaucher et de syndiquer des jeunes mais aussi de syndiquer des travailleurs plus anciens.

Naturellement les résultats se sont faits sentir aussi dans la progression de la C.F.D.T. aux élections professionnelles. Aux dernières élections la C.F.D.T. obtenait 61% et la C.G.T. 36% alors qu'en 1978 les scores étaient exactement inversés (36% pour la C.F.D.T.).

Ces brillants résultats doivent interpellé nombre de sections et de militants de la F.G.M. dans une période où nous plaçons nos priorités dans la lutte pour l'emploi et la campagne nationale de syndicalisation.

La réussite de la section C.F.D.T. de Bourg-en-Bresse tient au travail de toute l'équipe, c'est-à-dire celui des délégués mais aussi et surtout le travail fait par les collecteurs et un maximum d'adhérents.

Comme la section, concluons avec: «Notre travail paie mais il reste beaucoup à faire».

Nous pouvons être persuadés que la section C.F.D.T. de Bourg, en continuant sa pratique syndicale fera ce boulot et le fera bien pour le bénéfice de toute la C.F.D.T. en général et des travailleurs de Bourg en particulier.

SE MOBILISER DANS LES GARAGES

Depuis le 23 septembre 1983, date de la signature par la C.F.D.T. des salaires minis au 1^{er} octobre, les négociations avec les chambres patronales des garages sont dans l'impasse.

Déjà au mois de décembre, les patrons avaient annulé la rencontre prévue sur laquelle ils s'étaient pourtant engagés au mois de septembre. Ils étaient, disaient-ils à l'époque, dans l'incapacité de prendre des engagements sur les salaires tant qu'ils ne connaîtraient pas l'évolution de leurs prix de facturation de la main-d'œuvre pour 1984.

Mais depuis le 10 mars, ils connaissent la décision du Ministère des Finances, puisque l'accord de régulation signé avec la Fédération de l'Artisanat (F.N.C.A.A.) a été étendu à l'ensemble des entreprises d'entretien et de réparation des véhicules légers inférieurs à 3,5 t.

Cet arrêté prévoit 2 modalités d'augmentation, 4,5% ou 3,40 F applicables en 2 étapes.

Nous avons donc réinsisté pour avoir de nouvelles négociations. De nouveau, nous nous sommes heurtés à un blocage des patrons qui

trouvent que la 1^{re} augmentation des 2,5% est complètement mangée par les augmentations du S.M.I.C., la hausse des services publics et la progression... des primes d'ancienneté! Ils trouvent qu'il ne reste rien à négocier pour l'évolution des salaires minima sur le 1^{er} trimestre 1984, ils se proposent seulement de réajuster au-dessus du S.M.I.C. les coefficients actuellement dépassés et de donner rendez-vous aux organisations syndicales au 13 juin pour un examen des possibilités sur le 2^e semestre 1984.

Nous ne pouvons admettre que toute l'action de la C.F.D.T., pour arriver à une grille de salaires correspondant mieux à la compétence et à la qualification des travailleurs des garages, soit cassée par une démarche politicienne des patrons, car c'est bien de cela qu'il s'agit, certains n'ont pas encore digéré mai 1981 et font tout pour freiner le changement amorcé. Aussi, tous les adhérents C.F.D.T. doivent se sentir engagés dans ce combat et montrer aux patrons des garages qu'ils entendent faire respecter leurs droits pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

SOMMAIRE

- Ensemble créons la F.G.M.M. 2
- 35 h en Europe pour créer des emplois 3 et 5
- Droits nouveaux 6
- La syndicalisation 7
- Mobilisation dans les garages 8

ILS ONT SEMÉ NOS LIBERTÉS

Un album de qualité présenté par la C.F.D.T. à l'occasion de l'anniversaire de la loi de 1884 autorisant la création des syndicats.

194 pages - 200 illustrations qui nous restituent 100 ans de mémoire ouvrière gravée par les luttes des hommes et des femmes.

En vente à MONTHOLON-SERVICE.

SOUSCRIPTION

DANS UN MOIS GAGNER UNE R 9 ET...

Il ne reste plus qu'un mois avant le 21 juin, jour du tirage des numéros gagnants de nombreux lots nationaux, régionaux et locaux de la souscription nationale.

Le chiffre de 200 000 billets diffusés a été dépassé, de nombreux syndicats de la métallurgie ont distribué les billets à vendre. Est-ce que chaque adhérent en a entendu parlé? Est-ce que les collègues de travail ont été contactés pour qu'ils participent au soutien de l'action de la F.G.M.? Est-ce que les affiches annonçant la souscription ont été placés dans

les panneaux d'affichage? Enfin, est-ce que le maximum de personnes (adhérent, adhérente, militant, militante, voisin de travail, voisine d'habitation, famille) ont été invitées à acheter un billet?

Il ne reste qu'un mois avant le tirage, de très nombreux lots seront distribués pour quoi pas moi, ou mon voisin ou collègue ne serait pas l'un des heureux gagnants! pour cela il faut avoir un billet en poche! Alors un dernier effort pour que le maximum de personnes puissent gagner.