

Sommaire

- FORTS DU 35^e CONGRES
CONTINUONS LE COMBAT.
- RESOLUTIONS ADOPTEES PAR LE
CONGRES.
- INTERVENTION DE JEAN MAIRE
EN FIN DE CONGRES.
- INTERVENTION
D'EUGENE DESCAMPS.
- INTERVENTION
DE JEAN BRETEAU.
- COMPOSITION DU NOUVEAU
CONSEIL FEDERAL
ET DE LA COMMISSION
EXECUTIVE.

Un comportement qui en dit long

(Ci-dessous une information parue dans *l'Humanité*
du 18 mai 1971.)

« M. SANGUINETTI DEVRA PAYER SES DETTES
A LA SÉCURITÉ SOCIALE

M. Alexandre Sanguinetti, député U.D.R. de Toulouse, était convoqué hier matin devant la commission de première instance, 36, quai des Orfèvres, à Paris : ce grand donneur de leçons, ce champion de moralité, doit plus de 9.000 F (900.000 AF) à la Sécurité sociale. Pendant six trimestres (un an et demi), il a refusé de payer à l'U.R.S.S.A.F. les cotisations sociales dues pour l'emploi de sa secrétaire.

Il ne s'agit pas d'un oubli ou d'une erreur, mais d'une volonté délibérée : six mises en demeure, autant de contraintes à payer lui ont été adressées par l'U.R.S.S.A.F. Espérant peut-être que ses titres et ses grands airs le dispenseraient de s'acquitter, M. Sanguinetti refusait...

Hier matin, devant le tribunal, son avocat a reconnu les faits. L'ancien ministre paiera.

C'est par la grâce de patrons de cet acabit qu'il manque deux milliards de francs (lourds) au budget de la Sécurité sociale, ce qui provoque la campagne que l'on connaît.

Car, non seulement M. Alexandre Sanguinetti ne paie pas les cotisations mais, soutien de la majorité, il participe ainsi au chœur qui s'élève contre les dépenses outrancières des assurés, les largesses des médecins... le déficit de la Sécurité sociale.

Sur ce dernier point, il parlait évidemment en connaisseur... »

Bi-mensuel N° 338

5, RUE MAYRAN — 75 - PARIS (9^e)
Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13
C.C.P. PARIS 5.350-43

Imprimerie R. Cavillon - Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 7 F

bulletin du militant

fédération générale de la métallurgie

fgm cfdt

4-5 71 Mai

éditorial

FORTS DU 35^e CONGRÈS CONTINUONS LE COMBAT

La F.G.M. vient de tenir son plus grand Congrès. Du 6 au 9 mai à Dijon, 600 délégués ont été les artisans de ce succès.

Les travaux de ces 600 représentants de travailleurs de la métallurgie se sont déroulés en présence d'Eugène Descamps, représentant confédéral, de plusieurs délégués de Fédérations de la C.F.D.T., de Daniel Benedict et d'Ilda Simona de la F.I.O.M., de Günter Kopke de la Fédération Européenne des Métallurgistes, de 35 délégués appartenant à 17 Organisations et venant de 12 pays et d'une délégation de la F.T.M.-C.G.T.

C'est la première fois que notre Congrès accueillait une aussi importante délégation étrangère et des représentants d'une autre Fédération française de la métallurgie, en l'occurrence de la F.T.M.-C.G.T.

Une politique d'action

Notre action doit toujours s'inscrire dans une perspective d'ensemble. Cette perspective se situe dans la condamnation de la société capitaliste et technocratique et dans la lutte pour la réalisation d'une société socialiste et démocratique.

Le Congrès a décidé de poursuivre la politique de décentralisation de la décision d'action au niveau le plus proche possible des travailleurs et avec eux en conférant une responsabilité première, mais non exclusive, à la Section Syndicale d'Entreprise et à son prolongement éventuel l'inter.

Le Congrès a également précisé la conception de la F.G.M. en matière de négociation et a décidé de donner priorité aux niveaux national (accords nationaux, statut unique et Convention collective nationale) et de l'entreprise (accords d'entreprise).

Il a aussi estimé nécessaire que la F.G.M. poursuive ses efforts en matière d'unité et d'unité d'action syndicales. L'unité d'action est un moyen à privilégier et l'unité syndicale une aspiration profonde pour laquelle aucun effort ne doit être négligé, quelles que soient la difficulté et la complexité du problème.

Un programme revendicatif

Dans un cadre d'ensemble, la Convention collective nationale et, sur une base commune, le statut unique, le Congrès s'est prononcé pour un programme revendicatif axé sur :

- Les salaires et le pouvoir d'achat :
 - structure : salaire de progrès, salaire de fonction ;
 - échelle des salaires négociée ;
 - garantie et progression du pouvoir d'achat.
- La reconnaissance de la qualification des travailleurs :
 - une grille nationale de classifications ;
 - une échelle nationale de coefficients ;
 - une grille nationale de salaires.
- Une politique d'emploi et de formation :
 - protection des travailleurs, notamment interdiction de tout licenciement sans garantie préalable de réemploi ;
 - conquête de l'information en termes prévisionnels ;
 - fonctionnement efficace des organismes et contrôle syndical.
- La libération des travailleurs dans l'entreprise :
 - amélioration des conditions de vie et de travail ;
 - contestations des formes modernes d'organisation du travail ;
 - rendre possible l'expression du travailleur.

✱

Cette politique d'action et ce programme revendicatif, soutenus par une politique de la cotisation syndicale dégageant les moyens nécessaires et s'appuyant, en priorité, sur les Sections Syndicales d'Entreprise, structure décentralisée avec pouvoir de décision d'action, témoignent de la volonté du 35^e Congrès de la F.G.M. de renforcer notre conception démocratique du syndicalisme de masse et de classe qui se caractérise par la définition, avec les travailleurs, des objectifs et des moyens de luttes.

Le 35^e Congrès de la F.G.M. n'a pas été un début mais un temps fort de la lutte permanente de la Fédération.

Forte de ses progrès et de sa cohésion, forte de ses orientations, de sa conception de l'unité, de son action et du rôle prépondérant qu'elle entend donner à la Section Syndicale d'Entreprise, la F.G.M. est devenue un puissant moyen de libération ouvrière. Il dépend de chaque militant, quels que soient sa responsabilité et le lieu où il l'exerce, que la F.G.M. devienne encore plus puissante, plus dynamique, plus forte en adhérents et qu'elle réunisse toujours plus de travailleurs dans l'action.

Le Secrétariat National.

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » N° 11/71
"SPÉCIAL 35^e CONGRÈS F.G.M."
a été expédié le 19 avril 1971

— Le rapport « Une politique d'action dans une perspective d'ensemble » a été joint à ce B.R.S.

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » N° 12/71
"SPÉCIAL DURÉE DU TRAVAIL MÉTALLURGIE"
a été expédié le 23 avril 1971

SOMMAIRE :

- Réunion U.I.M.M. - Fédérations du 22 avril 1971.
- Projet d'accord sur la réduction du temps de travail et procès-verbal annexe.
- Communiqué des Fédérations C.F.D.T. - C.G.T. du 22 avril.
- Réunion interfédérale C.F.D.T. - C.G.T. du 22 avril et poursuite de l'action.
- Flashes divers.

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » N° 13/71
"SPÉCIAL 35^e CONGRÈS F.G.M."
a été expédié le 28 avril 1971

— L'annexe « Flashes sur la vie et l'activité de la F.G.M. » a été jointe à ce B.R.S.

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » N° 14/71
concernant
LA JOURNÉE D'AMPLEUR NATIONALE
DU 14 MAI
a été expédié le 7 mai 1971

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » N° 15/71
"SPÉCIAL 35^e CONGRÈS F.G.M."
a été expédié le 14 mai 1971

Ce B.R.S. contient les résolutions adoptées par le 35^e Congrès et la composition des nouveaux organismes de la F.G.M.

RESOLUTIONS ADOPTEES PAR LE CONGRES

Dans ce fascicule, sont rassemblées toutes les résolutions votées par le 35^e Congrès à Dijon. Ces résolutions précisent quelle sera l'orientation du travail de la F.G.M. pour les trois années à venir.

Pages

- 2 — Résolution sur la politique d'action.
- 14 — Résolution sur l'unité et l'unité d'action syndicales.
- 18 — Résolution sur la définition d'un programme revendicatif de la F.G.M.
- 27 — Résolution sur la Section syndicale d'entreprise.
- 36 — Résolution sur la politique financière.
- 37 — Résolution sur le Vietnam.
- 38 — Résolution sur les publications.

Résolution sur la politique d'action

LA SOCIÉTÉ CAPITALISTE EST NEFASTE AUX TRAVAILLEURS

Le 35^e Congrès de la F.G.M. réaffirme le jugement de la C.F.D.T. sur la société néo-capitaliste.

« La C.F.D.T. constate que la société néo-capitaliste actuelle se développe selon la loi du profit et engendre un modèle de civilisation aliénant pour les êtres humains, car elle tend à les réduire au rang d'objets manipulables dans le travail et la vie sociale par les couches dominantes bénéficiaires de cette société. Celle-ci veut se donner le visage d'une société apaisante et apaisée, assurant le bonheur et la justice par un développement continu du niveau de vie. Mais elle est marquée structurellement par les conflits de classes qui opposent ceux qui profitent de ce type de développement et ceux qui en sont les victimes.

Leur situation, dans des formes différentes du passé, n'en est pas moins intolérable.

La société industrielle néo-capitaliste est par nature :

- UNE SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION : les classes dominantes utilisent le travail des hommes et les besoins des consommateurs pour assurer leurs profits et accroître leur puissance.

- UNE SOCIÉTÉ INÉGALITAIRE : elle a besoin des différents types d'inégalité pour fonctionner et en engendre de nouveaux au fil de son développement.
- UNE SOCIÉTÉ ALIÉNANTE : concentrant le pouvoir entre les mains d'une minorité, elle s'efforce de maintenir les travailleurs en situation de subordination, leur imposant de vivre dans un ensemble de structures au sein desquelles leur sont refusées toutes possibilités de responsabilités effectives. »

POUR UNE SOCIÉTÉ SOCIALISTE ET DÉMOCRATIQUE

L'objectif fondamental de notre lutte est de substituer à la société capitaliste et technocratique une société socialiste et démocratique.

Une telle société est seule susceptible d'établir des rapports nouveaux entre les hommes et les groupes à tous les niveaux, d'assurer l'égalité des chances et de libérer les personnes des aliénations qui entravent le développement de leur personnalité.

Le 35^e Congrès de la F.G.M.,

- enregistre avec satisfaction l'importante contribution de la F.G.M. à l'élaboration des perspectives et de la stratégie de la C.F.D.T.,
- fait siennes les conclusions du Congrès confédéral de 1970 en matière d'orientation, les considère comme base du syndicalisme C.F.D.T. et affirme sa volonté de leur donner une expression concrète dans l'action syndicale quotidienne.

Tout en estimant nécessaire de poursuivre, à l'intérieur de la Confédération, l'approfondissement des perspectives et de la stratégie de la C.F.D.T., le Congrès se déclare prêt à confronter et à débattre de ses positions et orientations avec les autres Organisations syndicales au plan national et international qui participent effectivement à l'action.

Le 35^e Congrès de la F.G.M., prenant en considération le rapport « Une politique d'action dans une perspective d'ensemble », invite toutes les Organisations fédérées à utiliser ce document pour alimenter leur réflexion et leur action.

ORIENTATIONS ET TACTIQUES DES LUTTES

1. OBJECTIFS ET REVENDICATIONS

L'élaboration de la revendication avec les travailleurs, son prolongement dans l'action, sa négociation sont des éléments importants de notre stratégie, de notre syndicalisme de classe et de masse.

La revendication est la traduction d'une opposition d'intérêts mais aussi d'aspirations des travailleurs. Son aboutissement dépend principalement de la prise de conscience des travailleurs et de la capacité de ceux-ci, par l'action, à la faire prendre en considération. La revendication, les objectifs revendicatifs dégagés, l'organisation des luttes sont des moyens de créer un rapport de force permettant des luttes plus larges.

Au plan national, la revendication se définit en termes d'objectifs communs aux métallurgistes ou à tous les travailleurs. Au niveau de l'entreprise, elle s'élabore dans le cadre, non limitatif, de ces objectifs et à partir des conséquences ou des formes d'exploitation capitaliste.

L'Organisation syndicale doit développer son aptitude à proposer des objectifs d'action accessibles aux travailleurs, à en débattre avec eux, et, avec eux également, à les traduire en revendications au niveau de l'entreprise.

Motivée par le désir de meilleures conditions de travail et de vie, la revendication découle aussi de choix, d'options.

La revendication prend ainsi une dimension générale, politique, car sa motivation ne relève pas seulement d'une amélioration des conditions de vie faites aux travailleurs, mais elle implique aussi une remise en cause des pratiques, des structures, une volonté de démocratisation des rapports entre travailleurs dans l'entreprise, un renforcement du pouvoir des travailleurs face à la puissance et à l'arbitraire du patronat. C'est pourquoi la revendication élaborée dans l'entreprise et les objectifs de l'Organisation syndicale ne peuvent s'opposer mais se compléter.

2. DECISION ET RESPONSABILITE DANS LA CONDUITE DE L'ACTION

La revendication doit trouver son prolongement dans l'action dont elle est le fondement. Elaborée avec les travailleurs au niveau de l'entreprise, elle donne également lieu à la définition collective de moyens d'action appropriée.

L'action doit se mener en priorité dans l'entreprise. L'action hors de l'entreprise, comme celle dans l'entreprise, doit toujours trouver un point d'appui auprès des travailleurs sur les lieux mêmes du travail.

La décentralisation des décisions d'action au niveau le plus proche possible des travailleurs confère un rôle déterminant, une responsabilité première, mais non exclusive, à la S.S.E. dans le déroulement et la conduite de l'action.

Plus la responsabilité de la conduite de l'action sera le fait des S.S.E. en liaison étroite avec les travailleurs, plus la conscience de classe se développera.

Une telle orientation, pratiquée par la F.G.M. depuis son Congrès de 1968, implique une certaine rupture avec le passé, des mutations de responsabilité entre les diverses structures de toute l'Organisation syndicale. Il s'agit là d'un transfert de responsabilités en matière de conduite de l'action à l'intérieur de l'Organisation syndicale et non d'un affaiblissement du rôle du syndicalisme.

La Confédération ne doit pas avoir un rôle centralisateur. La Confédération a pour responsabilité d'élaborer la politique d'ensemble, de définir des objectifs communs à tous les travailleurs, de coordonner l'action décidée par les Organisations confédérées, de l'impulser.

Dans le cas d'une extension très large des luttes ou d'une sensibilisation très prononcée des travailleurs sur des points précis, elle peut prendre, en liaison avec les structures de base de l'Organisation et en tenant compte de leur appréciation dans la conduite des luttes la décision d'appeler à des actions d'ampleur nationale.

La F.G.M. a une tâche identique au niveau de la métallurgie. La F.G.M. voit ainsi son rôle de coordination renforcé et son intervention dans la conduite de l'action restreinte, puisque celle-ci comme nous le voulons, relève de l'appréciation de la base.

Il doit en être de même des structures régionales professionnelles et interprofessionnelles.

3. « DIVERSIFICATION » DE L'ACTION

L'action diversifiée dans ses formes est la conséquence normale de la décentralisation de la décision d'action. C'est à la S.S.E. avec les travailleurs de décider collectivement, après discussion des moyens appropriés à leur lutte. Au cours de cette discussion, le rôle de la S.S.E. est de formuler des propositions

tenant compte de l'expérience et des possibilités de soutenir et d'élargir la lutte. Celle-ci peut donc prendre des formes différentes d'une entreprise à une autre, d'un trust à un autre, etc. suivant le niveau de prise de conscience collective et le contenu des revendications. Il en est de même au niveau interprofessionnel.

La diversification de l'action dans le cadre d'une politique nationale suppose une circulation rapide de l'information, de façon à éviter tout sentiment d'isolement des S.S.E. et des travailleurs, la méconnaissance de ce qui se fait ailleurs pouvant être une entrave au développement des luttes.

A quelque niveau que ce soit, l'action ne peut relever de mots d'ordre mais de l'adhésion du plus grand nombre de travailleurs aux objectifs et aux revendications. Cette adhésion est déterminante.

Les formes d'action choisies doivent tendre à provoquer la prise de conscience des travailleurs de toutes catégories, et créer ainsi un rapport de force favorable et durable. Cette dernière condition permettra de faire face victorieusement aux tentatives de répression déclenchées fréquemment en fin de conflit.

Si l'action ne peut obéir à des règles unanimes, nous devons cependant chercher à l'étendre, à la généraliser au niveau d'une région, d'une branche, de toute la métallurgie, de tous les travailleurs, voire au niveau international. Dans ce cas, un appel à l'extension de l'action doit être la traduction d'une volonté d'élargissement affirmée par un nombre important de sections syndicales et de travailleurs, la S.S.E. gardant à son niveau, et avec les travailleurs, la décision effective de l'action.

L'action liée à nos objectifs revendicatifs nationaux doit, tout en conservant des conditions d'adaptation décentralisées quant aux formes, revêtir une ampleur nationale. Dans ce sens, la Fédération doit, dans son rôle de coordination, prendre la responsabilité d'appeler éventuellement à un développement de l'action au cours d'une période déterminée, la définition des formes d'action restant de la responsabilité de la S.S.E. Notre tactique des luttes doit parvenir à conjuguer l'autonomie des S.S.E. en matière de décision et une action efficace de caractère national support d'une négociation nationale.

L'information régulière sur l'évolution d'une négociation nationale doit permettre de soutenir et d'alimenter l'action dans les entreprises sur l'objectif visé par la négociation nationale.

4. CONCEPTION DE LA NEGOCIATION

La négociation est une méthode pour définir les rapports économiques et sociaux du groupe des salariés par rapport au groupe patronal.

La négociation se caractérise par la recherche et la signature d'accords ou de conventions collectives à tous les niveaux où elle se réalise. Toutefois, l'utilisation de cette méthode suppose que le syndicalisme crée le rapport de force nécessaire pour rendre la négociation réelle et valable.

La négociation n'est pas un but mais un moyen parmi d'autres d'utiliser un rapport de force né de l'action. La négociation ne doit pas suspendre l'action.

La négociation vise à rechercher l'amélioration immédiate des conditions des travailleurs.

La négociation doit conserver son caractère public afin de pouvoir se dérouler en liaison étroite avec les travailleurs par l'information et la consultation.

La négociation est de la compétence exclusive des organisations syndicales représentatives.

5. NIVEAUX DE NEGOCIATION

Le Congrès de 1968 s'élevait à nouveau contre le caractère illusoire, inopérant et dépassé d'avoir pour seul lieu de discussions paritaires, hors de l'entreprise, l'arrondissement ou le département, c'est-à-dire les Chambres territoriales patronales.

L'instauration, suite aux grèves de mai-juin 1968, d'un niveau national de négociations et la conclusion, depuis, d'accords nationaux, notamment celui sur la mensualisation, ouvrant la voie à une convention collective nationale pour tous les métallurgistes, nous place dans une situation nouvelle.

Tout en continuant d'agir pour de véritables négociations au niveau de chaque centre de décisions, nous n'admettons pas une dispersion des négociations au point de négocier de tout en même temps et à tous les niveaux. Une clarification s'impose.

La voie est dans une politique conventionnelle articulée dont les deux niveaux extrêmes — exception faite des entreprises multinationales — sont le plan national métallurgie et l'entreprise.

Un niveau intermédiaire est possible entre le plan national et l'entreprise, soit au plan de la branche d'industrie, soit à celui de la région. La détermination d'un tel niveau devrait être fonction de l'impact des problèmes traités et des réalités industrielles. Exemples : emploi - salaires - conditions de travail - classifications.

Cette politique conventionnelle, qui s'oppose à tout esprit catégoriel, veut, au niveau concerné, traiter les problèmes de tous

les travailleurs. Elle n'exclut pas pour autant l'étude des questions spécifiques aux grandes catégories : Ouvriers - Mensuels - Cadres.

La F.G.M., au cours des trois années à venir, poursuivra sa réflexion et son action pour parvenir à faire franchir de nouveaux pas au problème des lieux de négociations (niveaux - rôle - articulation) afin que ceux-ci soient plus aptes à saisir, avec le maximum d'efficacité, la nature des revendications.

D'ici son prochain congrès, la F.G.M. donnera la priorité, dans sa politique conventionnelle, aux négociations et accords d'entreprise et nationaux.

La discussion sur les objectifs retenus pour une négociation nationale se fera avec l'U.I.M.M. et nulle part ailleurs. Toutefois, si par suite de l'action et pendant la négociation avec l'U.I.M.M. une discussion s'ouvre dans l'entreprise sur ces objectifs, la conclusion d'un accord ne saurait intervenir sur une base inférieure à celle retenue pour la négociation nationale par la F.G.M. L'accord d'entreprise, dans ce cas, devient justificatif et précédent.

6. ACCORDS OU CONVENTIONS

L'accord ou la convention n'est pas « l'expression essentielle » de l'activité syndicale. De même que la négociation ne relève pas d'une « règle du jeu » mais d'un rapport de force, l'accord ou la convention permet de « mesurer », à un moment donné, l'importance de ce rapport de force et de le concrétiser. L'accord ou la convention est une conséquence directe de l'action.

La justification du syndicalisme ne doit donc pas tant se manifester dans l'aptitude à négocier et à signer des accords que dans l'expression et la concrétisation d'une action de masse, d'un rapport de force dont l'accord est une conclusion provisoire.

L'accord ou la convention doit être de courte durée et doit pouvoir être reconsidéré si les données qui l'ont caractérisé sont modifiées.

L'accord ou la convention ne doit contenir aucune clause visant à la limitation du droit syndical, à freiner la possibilité de recourir aux divers moyens d'action, y compris la grève. Son contenu ne peut s'apprécier en termes globaux mettant sur le même plan, si ce n'est en parallèle, les avantages matériels et les libertés des travailleurs et des Organisations syndicales.

L'accord ou la convention réalisé, il faut veiller tout particulièrement à l'usage qui en est fait. Il doit être un point d'appui pour la poursuite de l'action.

Les accords d'entreprise

Par accord d'entreprise, il faut entendre soit l'établissement, soit l'entreprise, soit le trust.

C'est à ce niveau, compte tenu que la participation des travailleurs peut être plus grande — et de leur consultation — que nous devrions obtenir les meilleurs accords.

Les S.S.E., durant les trois années à venir, développeront leur initiative et leur responsabilité pour l'élaboration de la revendication, la conduite de l'action et la négociation.

Les accords d'entreprise peuvent porter à la fois sur les problèmes spécifiques à l'entreprise et sur les objectifs généraux. Dans ce dernier cas, la section syndicale doit veiller à ce que les accords qu'elle signe constituent des précédents s'inscrivant dans la politique d'ensemble.

Les accords nationaux

Les accords nationaux doivent continuer à être envisagés dans la perspective d'une convention collective nationale. Ils doivent tendre à trouver davantage leur relais dans les sections syndicales. Nous pourrions ainsi parvenir à une meilleure articulation entre les accords nationaux et d'entreprise.

Les accords nationaux sont à rechercher sur des objectifs revendicatifs concernant l'ensemble des métallurgistes : statut unique - réduction de la durée du travail - emploi - classifications, etc.

Les accords nationaux ne doivent pas être considérés comme des accords « cadre » mais appréciés comme le compromis le plus complet possible et le plus en rapport avec l'action déployée et le rapport de force créé.

À l'expiration de chaque négociation nationale, le projet d'accord éventuel doit être soumis, avant signature, aux S.S.E. et aux travailleurs. Notre réflexion et nos échanges d'expériences sont à poursuivre sur la méthode et les moyens de consultation des travailleurs, sur le contenu et la portée politique du projet d'accord.

La S.S.E. doit être reconnue au niveau de l'entreprise comme le seul relais de l'Organisation syndicale signataire d'accords hors de l'entreprise. C'est à elle qu'il revient de discuter des conditions d'application, et de l'amélioration, des accords ou conventions conclus à un niveau supérieur et d'en contrôler leur exécution.

La suspension ou la rupture d'une négociation nationale sur un objectif commun à tous les métallurgistes ne doit pas nous conduire — la négociation pouvant éventuellement se réaliser au

plan de l'entreprise dans les conditions définies plus haut — à pose; le problème en termes de changement de lieu de négociation, mais sous la forme de l'action à développer pour modifier le rapport de force susceptible de débloquer la négociation nationale et de parvenir à un accord.

7. RENFORCEMENT DE LA COORDINATION PAR L'INFORMATION

Une politique de décentralisation en matière de décision d'action, dont le but est d'accroître les responsabilités à la base, le caractère de masse du syndicalisme et son efficacité, peut présenter de graves risques pour l'Organisation syndicale si elle n'est pas accompagnée d'un renforcement des liaisons, de la coordination.

La coordination suppose l'information. L'information concise et rapide est un facteur d'unité de l'Organisation syndicale dans l'action. Il est indispensable d'améliorer de façon sensible la circulation de l'information à l'intérieur de toute la F.G.M., et plus particulièrement dans le sens S.S.E.-Secrétariat national.

ACTION INTERNATIONALE

L'action internationale de la F.G.M. a connu un nouvel essor depuis notre dernier Congrès. Il est dû à notre affiliation à la F.I.O.M., à la Fédération Européenne des Métallurgistes (F.E.M.) et au développement de nos contacts bilatéraux.

Le Congrès salue très chaleureusement la présence de nombreux délégués d'Organisations syndicales de métallurgistes d'autres pays. Il voit dans cette présence, outre un développement du rôle international de la F.G.M. et de l'intérêt que suscitent ses positions et son action, le signe d'un renforcement de la solidarité, de l'action et de l'unité d'action internationales.

Le Congrès affirme néanmoins la nécessité, pour le syndicalisme international, de se renouveler s'il veut répondre, non seulement aux besoins matériels des travailleurs mais aussi et surtout à leurs aspirations profondes. Un renouveau du syndicalisme international ne se réalisera que par des changements dans les méthodes de travail, l'élaboration de perspectives et d'une stratégie qui font actuellement défaut et leur application concrète dans une action syndicale dépassant le cadre des seules institutions internationales.

La F.G.M. se prononce pour la recherche d'une unité syndicale internationale professionnelle afin que le syndicalisme soit en mesure, dans les pays capitalistes, d'opposer un pouvoir syndical plus efficace à la puissance grandissante du patronat au niveau des centres internationaux de décision.

La politique internationale de la F.G.M. élaborée par le Congrès de 1968 reste valable, et tout particulièrement celle visant à aboutir à :

— Une politique syndicale dans toutes les usines du même trust entre toutes les Organisations représentées dans le groupe, quelle que soit l'affiliation internationale de chacune d'elles ;

— Une action adaptée, dans le cadre de la politique syndicale d'ensemble, au niveau de chaque centre de décision ;

— Des contacts et des négociations au niveau des directions générales des entreprises multinationales.

Le Congrès confirme également que c'est par les liaisons et l'action syndicales au niveau des entreprises multinationales, des trusts et des branches d'industrie que le syndicalisme parviendra le mieux à opposer une politique syndicale efficace au nationalisme et à la politique capitaliste des groupes industriels et financiers.

La F.G.M., prenant en considération les orientations du rapport sur l'action internationale, souligne également sa volonté :

— de continuer à apporter une large contribution à l'activité des Organisations syndicales internationales auxquelles elle est affiliée (F.I.O.M. - F.E.M.) ;

— de poursuivre et de développer dans toute la mesure du possible, et à tous les niveaux, les contacts bilatéraux. Elle attache un très grand intérêt à l'action concrète qui se réalise actuellement entre les Organisations italiennes et françaises de métallurgistes.

Poursuivre la décentralisation de l'action internationale et se donner des moyens

La décentralisation de l'action syndicale internationale passe par la décentralisation des liaisons, des contacts, des échanges.

Parmi les handicaps au développement et à la décentralisation de l'action internationale se trouvent une tendance des fédérations nationales au protectionnisme national et leur réticence à laisser les Organisations qui leur sont affiliées (sections - syndicats - régions - branches) prendre des initiatives internationales, voire des décisions d'action. Nous devons, pour notre part, utiliser les liaisons syndicales que susciteront de plus en plus les entreprises multinationales, les trusts, pour réaliser de larges expériences, et pour résoudre, au fur et à mesure qu'elles se présenteront, les difficultés d'ordre interne aux Organisations.

La décentralisation doit continuer de s'effectuer en fonction des besoins et des possibilités. Elle doit aussi se caractériser par la participation de responsables régionaux et d'entreprises à des activités de caractère général.

L'action syndicale internationale ne peut donc être l'apanage de quelques spécialistes. Toutefois, toute politique de décentralisation, dans quelque domaine que ce soit, doit donner lieu à des liaisons très développées avec les responsables des Unions Fédérales de branche et le Secrétariat national de la F.G.M.

Au niveau de l'entreprise multinationale, du trust, la grève multinationale doit devenir un moyen d'action.

La réussite de notre action internationale dépend, certes, de notre volonté et de nos positions, mais aussi des moyens que nous nous donnerons. Le coût de l'action internationale, le problème des langues, la formation des militants aux questions internationales et l'information des travailleurs sont des préoccupations auxquelles nous devons apporter des solutions.

DES MOYENS

Il ne nous suffit pas d'avoir des perspectives et une stratégie d'ensemble, une politique d'action, des objectifs, il nous faut également disposer de moyens permettant d'appliquer notre politique, d'avancer vers nos perspectives.

1. DEGAGER DAVANTAGE DE RESSOURCES FINANCIERES

L'accroissement progressif de nos ressources financières est un impératif. Pour un syndicalisme qui ne transgresse pas avec son indépendance et qui veut, d'abord maintenir son efficacité face à la complexité et à l'interpénétration grandissante des problèmes et ensuite l'accroître, il n'y a d'autres moyens que le montant de la cotisation et le nombre d'adhérents.

Les ressources financières de la F.G.M. doivent permettre l'application de sa politique d'action de la S.S.E. au plan international. Ceci nécessite le dégagement de ressources financières globalement supérieures à celles d'aujourd'hui et une adaptation de leur répartition.

Pour établir un lien plus étroit en matière de décision entre les ressources financières, le montant de la cotisation payée par l'adhérent et l'action, à tous les niveaux, et pour permettre à la même structure de base : le syndicat, de décider en même temps, dans la même instance et pour la même durée de la politique financière et de la politique d'action, chaque Congrès de la F.G.M. sera appelé à se prononcer sur un plan triennal de financement.

2. UNE FORMATION INTENSE ET ADAPTEE

La Fédération continuera de suivre avec beaucoup d'attention les problèmes de formation et à apporter son concours le plus large à toutes les activités de formation.

En liaison avec sa politique de décentralisation de la décision de l'action, la F.G.M., ainsi qu'en a décidé récemment le Conseil fédéral, développera, par le moyen d'un type de session approprié, une politique de formation en direction des responsables des syndicats et des sections syndicales d'entreprise de la métallurgie.

3. UNE STRUCTURE D'ACTION PRIORITAIRE : LA S.S.E.

La S.S.E., première structure de base et d'accueil, représente l'Organisation syndicale sur le lieu même où des hommes sont appelés à se rassembler pour travailler, où le capitalisme prend source et où commence l'exploitation des travailleurs.

Le rôle déterminant de la S.S.E. dans la conduite de l'action lui confère une responsabilité première mais non exclusive. C'est principalement avec elle que les travailleurs peuvent effectivement décider de leurs revendications et de leurs moyens d'action.

Le renforcement du rôle de la S.S.E. ne remet pas en cause le syndicat, mais celui-ci, comme toutes les autres structures de la F.G.M., verra son rôle évoluer, s'adapter à une politique d'action tendant à réaliser une plus large démocratie, avec les travailleurs, et un authentique syndicalisme de masse.

4. ACCROITRE LE NOMBRE DES ADHERENTS DE LA F.G.M.

L'accroissement du nombre d'adhérents est très étroitement lié à l'action. Mais l'action, pour être facteur de syndicalisation, doit trouver appui sur des revendications et des moyens élaborés avec le plus grand nombre possible de travailleurs. Plus les travailleurs seront partie prenante, plus la prise de conscience collective se fera et se maintiendra. C'est par cette prise de conscience que les travailleurs partageront plus largement la nécessité de l'action permanente, ses perspectives, en même temps qu'elle les amènera à adhérer au syndicat, à payer une cotisation élevée et à rester syndiqués.

Résultat du vote :

INSCRITS	:	120.061	-	REPRESNTES	:	114.279
VOTANTS	:	113.205				
EXPRIMES	:	110.330				
NULS	:	2.875				
POUR	:	92.505		soit	83,84	%
CONTRE	:	17.825		soit	16,16	%

Résolution

sur l'unité et l'unité d'action syndicales

La force du patronat réside en grande partie dans la division syndicale, la faiblesse des effectifs syndiqués et des moyens d'action du syndicalisme.

Le syndicalisme doit tendre à pallier les conséquences du pluralisme syndical par une pratique dynamique de l'action dans l'union, d'où le problème de l'unité d'action.

Mais il a le devoir de viser au-delà, c'est-à-dire d'agir pour regrouper, si possible, tous les travailleurs dans une même Organisation syndicale, d'où la question de l'unité organique, autrement dit de l'unité syndicale.

1. L'UNITE SYNDICALE

La F.G.M. fait sienne l'aspiration profonde des travailleurs à l'unité et œuvre à sa réalisation en ayant conscience que le problème de l'unité, s'il veut être autre chose qu'un mythe, qu'une tromperie, doit être examiné en toute clarté et sous tous ses aspects.

La popularisation du problème de l'unité par le recours à des slogans est une formule qui, par son simplisme, peut dénaturer, fausser le débat, parce qu'elle néglige ou cache des éléments d'information d'une importance capitale.

Les travailleurs doivent pouvoir se faire une opinion à la dimension du problème, fondée sur la réflexion, l'exprimer, et créer ainsi des conditions susceptibles de favoriser l'unité.

Les divisions du mouvement syndical français ne sont pas le fait d'accidents de parcours ; elles ont pour origine des divergences fondamentales sur le rôle du syndicalisme, sur la société à construire et la place de l'homme dans celle-ci, sur les libertés individuelles et collectives à garantir et à respecter.

L'unité syndicale n'est pas un but en soi. Sa recherche vise à accroître la force de la classe ouvrière, à donner plus de cohésion à celle-ci, non seulement pour mieux défendre les travailleurs face à l'exploitation conjuguée du patronat et du gouvernement, mais aussi pour contribuer avec plus d'efficacité à instaurer une société socialiste.

L'unité syndicale suppose donc une certaine identité de vues quant au but à atteindre, aux moyens pour y parvenir, et au rôle du syndicalisme dans le passage et la réalisation du socialisme.

L'unité syndicale doit se rechercher, faute de quoi elle ne serait qu'éphémère, dans une conception du syndicalisme et dans le lien nécessaire entre l'action revendicative d'aujourd'hui et les perspectives à long terme.

L'unité syndicale ne doit pas seulement se rechercher ; si elle se réalise, elle doit être en mesure de se maintenir. Seule sera capable de se réaliser et de maintenir l'unité syndicale une Organisation syndicale caractérisée par une authentique indépendance, un fonctionnement démocratique basé sur l'autodétermination, et permettant, entre autres, l'expression des divers courants de pensée. Elle ne peut donc être conçue comme l'Organisation de masse d'un parti politique quel qu'il soit, et pas davantage comme une force d'appoint.

Nous restons convaincus, qu'en France, de l'entreprise à l'échelon national, l'unité peut progresser et devenir de plus en plus effective si les diverses organisations syndicales modifient leur comportement respectif, confrontent leurs perspectives et leurs conceptions des luttes, et savent engager une démarche unitaire dans le respect de l'originalité des Organisations.

La F.G.M., réaffirmant sa volonté unitaire, se déclare prête :

- à débattre, sur ces bases, du problème de l'unité syndicale avec les autres Fédérations de métallurgistes et avec les travailleurs. Elle est également prête à prendre toute sa place au sein de la Confédération pour en débattre avec les autres centrales syndicales.
- à œuvrer au rassemblement des travailleurs dans l'action d'abord et, si possible, ensuite dans une même Organisation syndicale.

2. L'UNITE D'ACTION

L'unité d'action est plus que jamais nécessaire au syndicalisme français, non seulement comme un moyen tactique mais comme impératif d'une grande efficacité de la classe ouvrière et d'une évolution de la société en général.

Dans ce sens, le Congrès se félicite que, sur l'initiative de la F.G.M., des invitations réciproques aient été effectuées aux Congrès des Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. de la Métallurgie. Il salue la présence au Congrès d'une délégation de la F.T.M.-C.G.T. comme la manifestation d'une volonté commune de poursuivre les efforts pour développer, à tous les niveaux, leurs relations, leurs actions communes et faire progresser ainsi l'efficacité et l'unité. Il déplore, par contre, le refus que lui a manifesté la Fédération F.O.

L'unité d'action est un moyen à privilégier. Elle doit se réaliser dans la clarté, sans volonté de monopole d'organisation et trouver appui dans la définition en commun, et avec les travailleurs, des revendications et des moyens d'action.

L'unité d'action doit se dérouler sous la responsabilité des organisations syndicales et sous leur contrôle permanent. Elle permet d'accroître la confiance des travailleurs dans le syndicalisme.

Une unité plus large et plus profonde est étroitement liée au développement possible de la pratique de l'unité d'action.

Si chaque Organisation veut sincèrement développer l'unité d'action, il est possible de progresser sensiblement dans ce domaine en réduisant les obstacles liés au comportement, c'est-à-dire au type de relations entre les organisations syndicales et entre elles et les travailleurs. Par exemple :

— En évitant que des divergences d'appréciations, somme toute normales, ne dégénèrent en campagne d'agression.

— En évitant de tronquer les faits, l'information.

— En abandonnant cette méthode consistant à tenter de dénigrer au sein d'une autre Organisation tel ou tel responsable ou tel ou tel groupe de responsables à un niveau donné, ou d'opposer les adhérents et militants de base avec des dirigeants régionaux ou nationaux, ou vice-versa.

— En rejetant toute attitude anti C.G.T. - anti C.F.D.T. - anticommunisme, etc.) qui est inévitablement négative.

— En ne recourant pas à la méthode de « la mise devant le fait accompli » en matière de décision d'action.

— En n'utilisant pas des expressions ou des qualificatifs par trop superficiels du genre « d'opportunisme », « d'aventuristes », de « gauchistes », de « démagogiques », etc., pour critiquer attitudes et positions d'une autre Organisation, mais en s'employant, par des explications fournies, à démontrer en quoi le comportement critiqué est contraire à l'objectif poursuivi. En quoi il est une erreur tactique ou une déviation fondamentale qui remet en cause les orientations anticapitalistes.

— En examinant ce qu'il convient d'entreprendre pour éliminer le plus possible le sectarisme, voire l'impérialisme d'Organisation, et en sachant reconnaître que l'on n'a pas toujours raison, que des appréciations et des jugements peuvent être révisés.

— Enfin, en témoignant, à tous les niveaux, de la section syndicale d'entreprise au Secrétariat national, d'une volonté réciproque de se placer en position de confrontation objective, car il est impensable que cette situation puisse rester le fait d'un seul niveau, surtout si celui-ci est l'échelon national.

Un tel type de comportement n'est pas utopiste, nombre de syndicalistes sont capables de l'adopter. Outre qu'il permettrait d'améliorer sensiblement les relations syndicales, l'unité d'action, il créerait des conditions favorables à un approfondissement en commun des divergences relatives à la conception du syndicalisme et à ses perspectives, et de réaliser de nouveaux progrès dans la voie de l'unité.

Résultat du vote :

INSCRITS	:	120.061	-	REPRESENTES	:	114.279
VOTANTS	:	109.905				
EXPRIMES	:	109.905				
NULS	:	0				
POUR	:	104.888	soit	95,43	%	
CONTRE	:	5.017	soit	4,57	%	

Résolution sur la définition d'un programme revendicatif de la F.G.M.

UNE POLITIQUE ECONOMIQUE, INDUSTRIELLE ET SOCIALE CONTRAIRE AUX INTERETS DES TRAVAILLEURS

1. UN PHENOMENE CONTINU DE CONCENTRATION QUI DEPASSE LES FRONTIERES NATIONALES

Dans les industries métallurgiques, le phénomène de concentration se poursuit. Les fusions et les concentrations, qui sont dans la logique du système capitaliste, conduisent aux monopoles. Dépassant largement la limite des Etats, elles affectent souvent gravement la situation des travailleurs.

Au-delà de leurs conséquences sociales elles imposent, au syndicalisme, l'élaboration d'une **stratégie offensive et d'ensemble**, tant de caractère national qu'international, notamment en raison du développement important des trusts de caractère multinational.

2. UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE QUI N'EST PAS CELLE DES TRAVAILLEURS

Le développement des pays capitalistes est la conséquence d'une politique industrielle précise.

En Europe, ce développement est le résultat d'options qui subordonnent les intérêts de masses à un développement prioritaire des industries, dans une perspective de profit et de rentabilité.

En France, cette politique est illustrée par la conception et la définition du Plan.

Ce Plan, conçu par le Patronat comme une vaste étude de marché, soutenu par le gouvernement comme une nécessité nationale, fait dépendre tout le développement de la société du développement de l'industrie.

En conséquence, tous les choix politiques, économiques et sociaux, sont pris en fonction de cette priorité.

Ce modèle de développement sacrifie, en fait, les besoins essentiels et collectifs de la population (équipements scolaires, infrastructures sociales, etc.).

Il privilégie des mécanismes économiques basés sur la consommation des masses, au service exclusif du profit, **source de pouvoir.**

Il utilise et accroît les disparités de tous ordres, matérielles et culturelles.

Il s'oppose, en fait, au développement d'une société plus juste, plus solidaire, et **plus humaine.**

Une telle politique, et son instrument de classe : **le plan capitaliste et en particulier le 6^e**, va donc à l'encontre des besoins et des aspirations fondamentales des masses. C'est pourquoi le Congrès de la F.G.M. :

— la condamne, la rejette, se félicite que la Confédération ait confirmé la proposition de la F.G.M. de ne pas participer à la phase d'élaboration d'un tel plan, contraire aux intérêts des travailleurs ;

— **engage les métallurgistes à s'y opposer par une lutte constante en vue de l'instauration du socialisme démocratique en conformité aux options et orientations de la C.F.D.T.**

3. UN PROGRES TECHNIQUE QUI N'EST PAS NECESSAIREMENT UN PROGRES POUR LES TRAVAILLEURS

Les progrès de la technique et des sciences, les évolutions de la technologie, le développement des automatismes et de l'automatisation, devraient conduire à une meilleure efficacité des entreprises et à une meilleure qualité des produits, et, par là, à une amélioration de la situation des travailleurs et de la collectivité.

Cependant, dans la société capitaliste, face à une conception du développement et de la croissance conçue en dehors et à l'encontre des intérêts profonds des masses, l'expérience démontre que cette évolution technique scientifique n'est pas obligatoirement un facteur de progrès humain et social.

En effet, les sciences et les techniques ne sont que des instruments dont le sens dépend essentiellement de l'utilisation et du but poursuivi.

C'est pourquoi nous constatons que le progrès technique se retourne souvent contre les travailleurs.

— Si le volume global des emplois augmente, le niveau général de qualification baisse. On constate une rupture de plus en plus grande entre le niveau quantitatif et qualitatif de l'emploi. Il y a donc décalage entre les emplois réels et la possibilité des travailleurs de les occuper.

— De nouveaux problèmes, liés aux nouvelles conditions de travail, surgissent.

— Les mutations s'accélèrent.

Les changements technologiques deviennent ainsi souvent synonymes d'insécurité, de bouleversements, de crise, et d'exploitation accrue des travailleurs.

Le système capitaliste, en tentant de les rationaliser et de les expliquer « scientifiquement », essaie de les faire considérer et admettre, par les travailleurs et par l'opinion, comme inévitables.

Le syndicalisme doit donc démystifier cette tentative et formuler des propositions qui s'opposent à une utilisation des techniques et des sciences au service exclusif d'une production orientée dans le sens d'un profit maximum, et **qui permettent de répondre aux exigences d'épanouissement des travailleurs.**

4. UNE POLITIQUE SOCIALE AU SERVICE D'OBJECTIFS CAPITALISTES

Le patronat français, et particulièrement celui de la Métallurgie, ne cesse de pratiquer une politique de division de la classe ouvrière, notamment en matière de conventions collectives, de statuts dans l'entreprise, de classification, de salaire, de « gestion moderne » de l'entreprise (relations humaines, gestion par objectifs, etc.).

Cette politique est dans la logique d'options préalables fondées sur une conception capitaliste de la société. Elles commandent un comportement pratique du patronat, au service d'objectifs choisis en fonction de **l'idéologie de la libre entreprise.**

Le but de cette politique est, entre autres :

- Une dispersion et une faiblesse du contenu conventionnel ;
- L'anarchie et les disparités salariales ;
- Le maintien et le **renforcement** de l'arbitraire patronal dans les **entreprises.**

Les travailleurs aspirent à la sécurité et au confort, à la justice et à la solidarité, à l'efficacité et à l'unité, à la liberté et à la responsabilité.

Ces aspirations, quelquefois contradictoires en apparence, imposent au syndicalisme la définition d'**options claires**, à long terme, et la proposition de **solutions intermédiaires**, durables et réalistes, à court terme.

La C.F.D.T. s'est efforcée, par son 35^e Congrès, de dégager une alternative à la société capitaliste, en optant de lutter pour une société socialiste et démocratique.

Dans cette perspective d'ensemble, le Congrès de la F.G.M., prenant en considération le rapport « Des objectifs d'action pour tous les Métallurgistes », propose aux Métallurgistes un programme revendicatif pour les trois années qui viennent.

*
**

POUR UN PROGRAMME REVENDICATIF DANS UNE PERSPECTIVE D'ENSEMBLE

Un programme revendicatif traduit des **priorités** sur lesquelles l'organisation veut concentrer des moyens, dans un souci d'efficacité.

Le programme revendicatif est établi pour une durée limitée. Il doit permettre l'action des travailleurs et la négociation, dans le cadre d'un rapport de forces.

Il repose sur des **réalités** qui sont les **problèmes** essentiels des travailleurs, exprimés en **objectifs revendicatifs**.

ORIENTATION GENERALE DU PROGRAMME REVENDICATIF

- Améliorer les conditions de vie et de travail des Métallurgistes, et faire progresser les libertés dans l'entreprise ;
- Répondre à la politique patronale de division et de ségrégation catégorielle des travailleurs en les unissant dans une même lutte sur des objectifs revendicatifs communs ;
- Développer la conscience de classe, du manoeuvre à l'ingénieur, à la fois par des objectifs revendicatifs cohérents avec nos perspectives, et par une pratique dynamique de l'action de masse.

Ce sont ces trois éléments :

— Refus de la situation imposée aux travailleurs par le capitalisme,

— Lutte unie des travailleurs,

— Conscience de classe,

qui constituent la réponse de classe des travailleurs, du manœuvre à l'ingénieur.

Dans un cadre d'ensemble : la Convention Collective Nationale

Le Congrès de la F.G.M. rappelle sa volonté de construire une Convention Collective Nationale qui définira l'ensemble des conditions d'emploi des Métallurgistes, **assortie si nécessaire d'avenants précisant les problèmes** spécifiques à certaines catégories (ingénieurs notamment).

Sur une base commune : le statut unique

Pour le Congrès de la F.G.M., l'unification du statut c'est, à la fois, la fin d'une injustice et d'une discrimination, mais aussi l'occasion d'une **unification des intérêts de classe des travailleurs**, par une lutte commune pour améliorer et transformer ensemble leur condition.

Le statut unique, c'est la conquête de garanties et de droits nouveaux identiques pour tous, par rapport : au salaire, à la qualification, à l'emploi et à la liberté dans l'entreprise.

*
**

OBJECTIF N° 1 : LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT POUR UNE NOUVELLE CONCEPTION DU SALAIRE.

Dans le système capitaliste le salaire représente, d'une manière générale :

— Dans son montant :

Le prix de la force de travail, selon la situation du marché du travail ;

— Dans sa structure :

Un moyen de rendre le travailleur dépendant du pouvoir patronal.

Le Congrès de la F.G.M. condamne cette politique salariale.

La F.G.M. luttera donc pour mettre en place une nouvelle structure du salaire, en deux éléments complémentaires :

a) Un salaire de progrès

correspondant à un ensemble de besoins communs à tous les travailleurs, du manœuvre à l'ingénieur ;

- b) Un **salaire de fonction** rémunérant les responsabilités exercées dans le sens de la compétence et de la qualification.

POUR UNE ECHELLE DES SALAIRES, NEGOCIEE

La conception hiérarchique du pouvoir dans l'entreprise est un des aspects de la volonté capitaliste de privilégier le capital à l'homme.

La pratique patronale des rémunérations, qui maintient ou développe une hiérarchie autoritaire ou abusive des salaires, a pour but de subordonner le travailleur, et particulièrement les cadres, aux finalités capitalistes de l'entreprise.

La F.G.M. affirme que la hiérarchie autoritaire actuelle, engendrée par le capitalisme, ne doit pas être remplacée par une hiérarchie technocratique incontrôlée.

En déterminant une structure des salaires privilégiant les **besoins** et la **compétence**, la F.G.M. entend s'opposer à cette conception arbitraire de l'autorité.

POUR UNE GARANTIE ET UNE PROGRESSION DU SALAIRE EN TERME DE POUVOIR D'ACHAT

La politique salariale de la F.G.M. doit, enfin, conduire à :

- Un maintien du pouvoir d'achat des travailleurs ;
- Une augmentation différenciée du pouvoir d'achat, c'est-à-dire à une progression résultant d'un choix ;
- Un rétrécissement de la hiérarchie des salaires.

La F.G.M. reconduit, en outre, ses objectifs antérieurs et complémentaires :

- Garantie du salaire ;
- Suppression du salaire lié au rendement ;
- Egalité des salaires féminins et masculins ;
- Suppression d'abattement d'âge ;
- Non cumul d'une retraite et d'un salaire, moyennant un plafond de ressources.

Le Congrès souligne la nécessité d'imposer, par l'action, la négociation d'une politique générale de salaire, portant sur des garanties valables (barème national) et sur les réalités (salaires effectifs dans les entreprises).

La connaissance détaillée des salaires réellement pratiqués et de la masse salariale distribuée, de chaque catégorie professionnelle, est un élément important du succès d'une telle politique.

OBJECTIF N° 2 : POUR UNE VERITABLE RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS

L'évolution des techniques, le vieillissement des classifications Parodi-Croizat, l'anarchie des salaires, la création de nouvelles fonctions, et l'augmentation des niveaux de formation et des exigences patronales, ont imposé la nécessité d'une refonte complète du système national de classifications.

Le Congrès de la F.G.M., condamnant les systèmes patronaux de qualification du travail comme instruments de division et facteurs d'injustices, opte :

- pour une **grille nationale de classifications** par grands niveaux ;
- pour une **échelle nationale** continue de coefficients, du manoeuvre à l'ingénieur ;
- pour une **grille nationale de salaires** de base, ordonnée dans le rapport des coefficients, et déterminée par une valeur de point nationale et unique pour toutes les catégories.

Le but essentiel de cette procédure nationale d'ensemble est de faire prendre en compte la véritable qualification des travailleurs (formation et capacités), de les unir dans un même but par l'objectif de la grille unique et d'une valeur nationale du point, et de détruire les ségrégations catégorielles.

*

**

OBJECTIF N° 3 : POUR UNE POLITIQUE D'EMPLOI ET DE FORMATION QUI REPONDE AUX ASPIRATIONS ET AUX BESOINS DES TRAVAILLEURS

L'insécurité de l'emploi est une réalité de plus en plus préoccupante. Elle est la conséquence d'une politique industrielle en contradiction fondamentale avec l'intérêt de la classe ouvrière, et se caractérise notamment :

- par des mutations et des transferts géographiques de plus en plus nombreux et fréquents ;
- par le développement des entreprises de louage de main-d'œuvre ;
- par la concentration des emplois les plus qualifiés, dans les grands centres urbains ;
- par l'implantation des nouveaux établissements suivant les seuls critères du profit, et la localisation du chômage dans certaines régions transformées en réservoirs de main-d'œuvre.

Les mutations modifient les conditions de vie des travailleurs et de leurs familles. Imposées arbitrairement aux travailleurs, elles les contraignent souvent à des démissions forcées, et les

patrons peuvent ainsi réduire les effectifs dans les entreprises, sans risques et sans frais.

Consistant à déplacer les hommes comme des pions sur un échiquier, sans pour autant prendre en charge les besoins de formation en vue des réadaptations ou des reconversions nécessaires, une telle politique doit donc être dénoncée et combattue avec vigueur, à tous les niveaux et à toutes les occasions.

En effet, elle tourne radicalement le dos à la politique active de l'emploi telle qu'elle est définie dans l'accord du 30 septembre 1969.

Afin de répondre aux préoccupations immédiates des travailleurs et de faire progresser leur niveau de conscience, la F.G.M. poursuivra une lutte offensive sur ces problèmes, par le développement de toutes les mesures indispensables à la protection des travailleurs et à la garantie de leur situation, salaire et qualification, et notamment par l'interdiction de tout licenciement sans réemploi préalable.

Egalement par l'utilisation intensive et extensive des dispositions propres à **prévenir, contester, contrôler et infléchir la politique d'emploi incohérente et sans prévision du patronat :**

- conquérir l'information en termes prévisionnels ;
- imposer un fonctionnement efficace des organismes prévus à cet effet, notamment en restituant aux services publics leur véritable fonction dans la défense et le placement des travailleurs touchés par des problèmes d'emploi.

**
*

OBJECTIF N° 4 : **POUR LIBERER LES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE**

Le Congrès de la F.G.M. exprime comme l'une de ses revendications fondamentales : « La libération du travailleur dans l'entreprise. »

Pour cela, la F.G.M. luttera avec les travailleurs pour :

● **Améliorer les conditions de vie et de travail dans les entreprises :**

- Réduction effective du temps de travail à 40 heures, sans perte de pouvoir d'achat ;
- Droit à la retraite pleine et entière à 60 ans, pour tous ;
- Lutte contre tous les aspects les plus traditionnels de l'exploitation ouvrière.

● **Contester radicalement les formes modernes de l'organisation du travail, expression d'une conception capitaliste arbitraire de l'entreprise :**

- Lutte contre l'exploitation liée au type de production (cadences, travail en chaîne, parcellisation, etc. ;

— Lutte contre la pseudo-objectivité ou la pseudo-neutralité des techniques d'organisation ;

— Lutte contre toutes les discriminations liées à la nationalité ou au sexe ;

— Lutte contre les méthodes modernes d'action répressive.

● **Rendre possible l'expression du travailleur**, quels que soient sa catégorie, sa nationalité ou son sexe, dans l'entreprise :

— Droit d'information et de discussion sur le lieu et temps de travail ;

— Droit de s'organiser et de s'exprimer ;

— Droit, pour les immigrés, d'exercer des responsabilités syndicales.

**

AGIR DANS L'ENTREPRISE, POUR PRENDRE CONSCIENCE DE L'EXPLOITATION CAPITALISTE, ET CONTINUER D'AGIR HORS DE L'ENTREPRISE

Le Congrès de la F.G.M. prend à son compte la déclaration du 35^e Congrès confédéral lorsqu'il affirme que c'est à travers les faits et les événements, **l'action de tous les jours**, que se réalise progressivement la prise de conscience collective des travailleurs et sont accentuées, de **façon permanente**, les contradictions du système capitaliste.

Le Congrès de la Métallurgie a bien présent à l'esprit que les conséquences de la gestion capitaliste ne créent pas seulement des problèmes au sein des entreprises.

C'est pourquoi il considère qu'il est bien de la responsabilité de ses militants et de ses adhérents d'élargir cette prise de conscience à tous les métallurgistes, aux dimensions des problèmes généraux et communs à tous les travailleurs à tous les niveaux, y compris au plan international.

Le Congrès réaffirme donc la place de la F.G.M. dans la stratégie d'ensemble de la Confédération, ainsi que dans la lutte de tous les Métallos et de tous les travailleurs pour leur libération.

Résultat du vote :

INSCRITS	:	120.061	-	REPRESENTES	:	114.279
VOTANTS	:	111.086				
EXPRIMES	:	106.134				
NULS	:	4.952				
POUR	:	102.661		soit 96 %		
CONTRE	:	3.473		soit 4 %		

Résolution

sur la section syndicale d'entreprise

Prenant en considération le rapport « La Section syndicale d'entreprise, structure d'action », le 35^e Congrès de la Fédération générale de la Métallurgie (F.G.M./C.F.D.T.), tenu à Dijon du 6 au 9 mai 1971, décide :

— de reconnaître la Section syndicale d'entreprise comme structure décentralisée et autonome dans la conduite de l'action fédérale ;

— de reconnaître le syndicat comme structure de coordination et d'animation des Sections Syndicales d'Entreprise ;

— de reconnaître l'INTER comme prolongement normal de l'action des Sections syndicales d'entreprise d'un même groupe industriel, ayant pour rôle, non de suppléer à la responsabilité de celles-ci dans la conduite de l'action, mais d'en renforcer l'efficacité au niveau du groupe ;

— d'inviter les Sections syndicales d'entreprise, responsables de la conduite de l'action, à renforcer les UNIONS INTERPROFES-
SIONNELLES DE BASE (U.I.B.) comme structures décentralisées de l'action interprofessionnelle de la C.F.D.T.

1. DU ROLE DE LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE DANS LA CONDUITE DE L'ACTION

Par sa situation, la S.S.E. est la meilleure structure d'organisation dans laquelle les travailleurs peuvent se regrouper et lutter ensemble de façon autonome par rapport à l'entreprise capitaliste pour la conquête de leurs libertés.)

LES ADHERENTS

La S.S.E. n'est pas une institution supplémentaire représentative des travailleurs dans l'entreprise, mais l'organisation des travailleurs de l'entreprise adhérant à une centrale syndicale.

Elle se définit comme organisation de masse ayant vocation à rassembler tous les travailleurs d'une entreprise et dont l'ensemble des adhérents constitue l'élément actif de sa politique.

Assurer une participation active et effective des adhérents à la politique d'action de la S.S.E. est indispensable si l'on veut éviter que celle-ci ne soit l'affaire d'une minorité de spécialistes.

Une telle disposition suppose que les moyens soient pris pour qu'ils participent à la définition des objectifs, à la détermination des positions, à l'organisation des débats avec les travailleurs, au développement de l'organisation et de la syndicalisation dans l'entreprise.

L'information et la formation des adhérents a pour objectif de donner à ceux-ci les moyens effectifs de décision des orientations syndicales et de les mettre en position de confrontation avec les travailleurs.

L'information claire, complète et objective des adhérents est donc une tâche fondamentale de la S.S.E.

Dans cette perspective, un effort d'envergure doit être développé pour accroître l'adhésion syndicale des travailleurs immigrés et leur permettre l'accès effectif aux responsabilités à tous les échelons de la S.S.E.

Ceci suppose :

— une analyse spécifique de la situation des travailleurs immigrés dans l'entreprise, en premier lieu par l'instance de direction collective de la S.S.E. ;

— la définition d'objectifs concrets et la mise en œuvre de moyens de formation et d'information en direction des travailleurs immigrés ;

— l'élaboration et la mise en œuvre dans l'action revendicative d'objectifs tenant compte des problèmes spécifiques posés à ces travailleurs.

Ces conditions sont indispensables pour le développement d'un syndicalisme de masse avec les travailleurs immigrés.

LES TRAVAILLEURS

Il appartient à la section syndicale d'élaborer les objectifs revendicatifs qu'elle proposera aux travailleurs, elle est, par son adhésion à la C.F.D.T., responsable de la progression de la conscience de classe parmi les travailleurs. C'est donc en direction de ceux-ci que s'inscrit l'activité essentielle de la S.S.E.

L'action de la S.S.E. n'est pas seulement celle des adhérents, mais aussi celle des travailleurs qui reconnaissent en elle l'instrument des modifications de rapports de pouvoir au sein de l'entreprise.

Il faut alors que nos propositions soient comprises, partagées et soutenues par les travailleurs ; pour cela, la S.S.E. doit être une cellule d'intervention, de confrontation et de débat avec les travailleurs.

L'information écrite et orale prend alors toute son importance et doit être considérée comme essentielle.

Dans ce sens, l'heure d'information mensuelle minimum pour tous les travailleurs, payée et pendant le temps de travail, nous apparaît comme nécessaire au développement de relations nouvelles S.S.E.-TRAVAILLEURS.

L'ADHESION

La responsabilité de la S.S.E. dans la progression de la prise de conscience de classe du plus grand nombre de travailleurs doit se traduire par un accroissement sensible de l'adhésion de ces travailleurs à notre Organisation.

La participation active par l'adhésion et la cotisation, exprime avec l'action, la progression d'une prise de conscience collective de la classe ouvrière qui ne peut que rendre plus favorable l'affrontement de plus en plus conscient du plus grand nombre au système capitaliste.

LA REVENDICATION

C'est à partir des objectifs de l'organisation et des problèmes ressentis par les travailleurs que s'élabore la revendication dans l'entreprise.

La revendication n'est pas l'application pure et simple de mots d'ordre, d'objectifs nationaux, régionaux, de syndicats, d'entreprises, décidés par l'organisation ou la S.S.E., mais la conclusion d'une confrontation de ces objectifs avec les travailleurs.

Dans ce sens, la revendication n'est pas toute faite, elle relève d'une prise de conscience des travailleurs. Son élaboration est donc collective et conjugue nos perspectives et la résolution de problèmes posés aux travailleurs.

L'élaboration de la revendication est un acte concret des travailleurs et de la S.S.E. qui impose à celle-ci une attention aux problèmes posés, un large débat des idées qui passent avant la recherche d'arguments à développer auprès des patrons. La revendication prend une dimension politique telle qu'elle a été définie dans la résolution sur le rapport « Une politique d'action dans une perspective d'ensemble ».

L'ACTION

L'action est la concrétisation de la revendication, elle caractérise la volonté des travailleurs de voir aboutir les objectifs déterminés, elle est l'expression concrète du rapport de force, exprimant la conscience de classe.

Pour être accessible et réalisable, chaque fois qu'un problème se pose, l'action doit être adaptée. Découlant de la revendication élaborée collectivement, elle ne peut obéir à des règles de généralisation ou d'uniformité, et appelle des formes appropriées, donc diversifiées.

Si l'action ne peut obéir à des règles unanimes, nous devons cependant chercher à l'étendre, à la généraliser au niveau d'un trust, d'une région, d'une branche, national, voire même international. Dans ce cas, un appel à l'extension de l'action doit être la traduction d'une volonté d'élargissement affirmée par un nombre important de S.S.E. et de travailleurs, la S.S.E. gardant à son niveau et en liaison avec les travailleurs, la décision effective de l'action.

La diversification ne signifie pas absence de dimension politique et donc de prise de conscience générale des problèmes posés : c'est un moyen adapté à une participation plus large de tous les travailleurs concernés.

Cela signifie donc que ce sont eux-mêmes qui se donnent et déterminent en « collectif » les moyens d'action les plus appropriés.

En recherchant d'associer le maximum de travailleurs à l'élaboration de la revendication, la S.S.E. a pour vocation d'entraîner la plus large participation possible à l'action. Nous nous prononçons ainsi pour une action de masse et non pour la seule action d'une élite qui aurait pour conséquence la démission des travailleurs à être les artisans de leur propre libération.

*** Notre conception du syndicalisme de masse ne peut reconnaître comme valables les formes d'action qui relèvent de groupements qui croient plus à l'agitation d'une minorité active, qu'à une participation relevant d'une prise de conscience collective des travailleurs.

C'est pourquoi nous rejetons les formes d'action étrangères à la volonté des travailleurs, tendant à substituer à un syndicalisme de masse des interventions de nature individuelle qui, de ce fait, les démobilisent. ***

La S.S.E. a une responsabilité importante d'information et de confrontation auprès des travailleurs, lorsqu'elle estime que les moyens retenus risquent de nuire à l'efficacité de l'action engagée ou à la démobilisation des travailleurs engagés dans l'action.

Nous considérons pourtant, ce qui ne supprime pas la responsabilité de la S.S.E. dans la définition des moyens d'action, que la pratique normale d'un syndicalisme de masse exige que les formes d'action soient débattues et décidées par l'ensemble des travailleurs concernés par la lutte.

La satisfaction des objectifs revendicatifs élaborés avec les travailleurs implique l'unité d'action entre les organisations syndicales.

La responsabilité de la S.S.E. est de rechercher cette unité ; en cas de désaccord, elle doit porter le débat devant les travailleurs.

LA NEGOCIATION

La négociation dans l'entreprise relève de la responsabilité de la S.S.E., c'est elle qui apprécie le rapport de force et qui peut agir pour le développer. C'est elle qui est dépositaire de la stratégie de notre organisation et qui peut apprécier en quoi ces objectifs et revendications sont compatibles ou pas avec cette stratégie. C'est elle qui peut apprécier, en rapport d'une situation générale et non seulement d'entreprise, de la valeur de ces propositions.

Responsable de la négociation, la S.S.E. ne doit pas oublier que celle-ci est un élément de l'action et que, par conséquent, elle doit être publique. Les travailleurs doivent y être associés et pouvoir en contrôler son déroulement.

L'information est indispensable, ainsi d'ailleurs que l'appréciation des travailleurs sur le contenu des propositions de la négociation.

*** Ce paragraphe a fait l'objet d'un vote à bulletin secret. Pour les résultats, se reporter à la fin du texte.

L'ACCORD

La signature d'accords entre les S.S.E. et les Directions peut être retenue en conclusion de l'action et de la négociation, en fonction de l'appréciation du contenu de l'accord et de la stratégie patronale.

La responsabilité de la S.S.E. est également engagée en regard de l'application des accords nationaux, régionaux ou de branches. Ceux-ci ne doivent pas être considérés comme un tout définitif et applicable, mais comme répondant à la solution d'un problème général qui a ses propres répercussions dans l'entreprise.

Grâce à l'action constante dans l'entreprise, ils doivent être adaptés et améliorés. En aucun cas, ils ne pourront s'opposer à l'orientation de la politique revendicative fédérale.

Obtenir, au niveau de la S.S.E., une amélioration de l'accord, n'est pas déjuger les négociateurs nationaux ou régionaux. Au contraire, cela confirme l'unité entre la revendication nationale et celle de l'entreprise caractérisant l'accord comme l'expression d'un rapport de force à un moment et en un lieu donnés.

Les S.S.E. ne doivent accepter dans les accords aucune disposition qui réduise, aliène ou régleme l'action syndicale dans l'entreprise. L'accord ne suspend pas l'évolution de l'action dans l'entreprise et ne peut conditionner l'expression syndicale sur cette évolution, ni cadrer les possibilités d'action future.

Les travailleurs doivent apprécier la valeur de l'accord : en ce sens, les S.S.E. doivent leur permettre de se prononcer sur leur contenu. Nous devons éviter les accords d'état-major où les travailleurs n'auraient aucune responsabilité dans l'appréciation, les négociateurs restant alors les seuls juges et les garants d'une « Paix » relative dans les entreprises.

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

La S.S.E. ne se définit pas dans l'entreprise comme les « institutions représentatives » des travailleurs : D.P. - C.E. - C.H.S. Celles-ci relèvent d'une définition juridique qui précise leur responsabilité par rapport à l'entreprise.

Ces institutions deviennent donc des instruments d'intervention de la S.S.E., en vue essentiellement de la confrontation permanente entre les objectifs qu'elle s'est fixés et les aspirations des travailleurs, nécessaire à la réalisation de sa politique d'action.

La S.S.E. se doit donc de définir le rôle qu'elle entend voir jouer par ces institutions, mais ne doit pas se confondre avec elles.

Un approfondissement du rôle des S.S.E., par rapport aux institutions représentatives des travailleurs dans l'entreprise devrait se réaliser à partir des orientations contenues dans le rapport sur ce problème.

2. DU ROLE DU SYNDICAT

L'orientation vers un renforcement du rôle de la section syndicale ne doit pas avoir pour conséquence de faire disparaître cette autre structure : le syndicat.

Le rôle déterminant de la S.S.E. pour lequel elle dispose de l'autonomie s'entend de la responsabilité dans la conduite de l'action au niveau de l'entreprise.

Concernant l'ensemble des autres structures, et en tout premier lieu du syndicat, la S.S.E. ne peut ni s'isoler, ni se replier sur elle-même.

Le syndicat demeure la structure regroupant les S.S.E. de la métallurgie d'un même champ territorial ou industriel.

Le rôle du syndicat demeure :

- le support des S.S.E. qu'il rassemble ;
- il coordonne et anime les diverses activités : action - organisation - formation.

Il veille particulièrement à donner à la S.S.E. les moyens et la capacité nécessaires aux responsabilités qui lui sont propres.

Il est particulièrement responsable de l'implantation et du développement syndical.

Il participe à l'activité et aux responsabilités interprofessionnelles.

La reconnaissance élaborée puis déterminée par les décisions du 35^e Congrès et concernant le rôle politique de la S.S.E. comme structure d'action entraîne inévitablement à terme la révision de l'ensemble des structures de la F.G.M.

Il est donc nécessaire qu'un large débat s'instaure d'ici le prochain Congrès fédéral en vue de tirer les conséquences de l'expérience vécue.

Ce débat devra donc s'instaurer et inclure la réflexion sur l'importance et les prérogatives du syndicat, de l'U.M., de l'inter, de la branche dans la F.G.M.

3. DU ROLE DES INTERS

L'inter, comme prolongement de l'action des S.S.E. au niveau d'un groupe industriel, s'insère dans l'organisation de la Fédération.

Il est nécessaire que les niveaux de l'Organisation, du secrétariat national aux structures locales soient engagées par cette orientation, qu'elles la soutiennent et la développent.

Sa compétence et son intervention au sein de la C.F.D.T. ne dépassent pas celles de la Fédération.

L'inter est une structure fédérale rattachée aux Unions fédérales (aéronautique - automobile - construction électrique - sidérurgie - équipement pour l'industrie - mécanique générale). Elle est, comme la S.S.E. qu'elle prolonge, une structure d'action et non administrative.

L'inter ne peut remplacer les S.S.E. dans leur responsabilité de conduite de l'action telle que définie dans ce Congrès, mais elle renforce leur efficacité au niveau d'un groupe industriel.

Dans ce sens, la responsabilité de l'inter dépasse la simple coordination de l'action des S.S.E. qui la composent.

Située en face d'un pouvoir réel de l'entreprise, elle doit assumer la tâche qui revient au syndicalisme au niveau de ce pouvoir. Elle doit rechercher les moyens d'action pour réaliser la politique syndicale définie à partir des S.S.E., de négocier et de signer des accords sur certains objectifs revendicatifs relevant de la représentation syndicale au niveau du groupe.

L'inter n'est pas un organisme « centralisateur » qui définit le travail des S.S.E., mais l'inverse. De même, il ne peut se substituer aux syndicats auxquels les S.S.E. sont tenues d'adhérer, car si le syndicat a de moins en moins de responsabilité directe dans la conduite de l'action, il conserve son rôle spécifique sur le plan du développement, du soutien de la confrontation et de la stratégie de notre Organisation.

Il en est de même pour les holdings qui intéressent plusieurs industries.

L'inter est directement concernée dans la définition d'une politique de groupe au plan international, dans la mesure où il s'agit d'un groupe multinational.

4. LES UNIONS INTERPROFESSIONNELLES DE BASE (U.I.B.)

L'action des S.S.E. s'inscrit dans une stratégie d'ensemble de notre Confédération. Dans ce sens, elles se doivent de participer, avec toutes les autres forces de l'Organisation, à la définition et à la conduite de l'action interprofessionnelle.

Leur participation à l'activité des U.I.B., structure de base de l'action interprofessionnelle, est donc indispensable, afin d'assurer, dans les entreprises et à l'extérieur de celles-ci, la prise en charge de problèmes communs à tous les travailleurs et d'assurer l'implantation de notre Organisation dans tous les secteurs d'activité.

5. COHESION FEDERALE

La décentralisation des responsabilités dans l'action rend encore plus nécessaire la cohésion fédérale qui devra se réaliser par une unité de politique syndicale.

Cette cohésion fédérale sera réelle :

Si ses positions sont l'expression du débat mené par les S.S.E. à l'intérieur de l'Organisation,

si tous les collectifs responsables, à tous les niveaux, respectent les orientations définies en Congrès.

Quelles que soient les formulations adaptées aux divers niveaux, il ne devrait y avoir de contradiction entre nos positions nationales et d'entreprises. Elles sont, les unes et les autres, l'expression d'une même situation, relevant de l'objectif fondamental : l'instauration du socialisme.

**

Le cas particulier traitant de désaccords possibles entre la S.S.E. et les travailleurs a fait l'objet d'une résolution interne, pour étude à poursuivre dans la Fédération.

Résultat du vote du paragraphe pages 30 et 31 :

INSCRITS	:	120.061	-	REPRESENTES	:	114.279
VOTANTS	:	111.086				
EXPRIMES	:	111.086				
NULS	:	0				
POUR	:	84.041	soit	75,60	%	
CONTRE	:	27.045	soit	24,40	%	

Résultat du vote de l'ensemble de la résolution :

INSCRITS	:	120.061	-	REPRESENTES	:	114.279
VOTANTS	:	109.628				
EXPRIMES	:	109.628				
NULS	:	0				
POUR	:	83.363	soit	76,10	%	
CONTRE	:	26.265	soit	23,90	%	

Résolution sur la politique financière

Le 35^e Congrès de la F.G.M., après en avoir délibéré, adopte les dispositions suivantes :

1° Les moyens financiers de la F.G.M. reposant essentiellement sur la cotisation de ses adhérents, le Congrès considère urgent et prioritaire d'engager une politique de syndicalisation de masse. Pour ce il charge le Conseil fédéral de rechercher les moyens nécessaires pour mener à bien cette politique.

2° L'objectif à atteindre étant une cotisation égale à 1 % du salaire mensuel réel, la cotisation moyenne minimum perçue auprès de l'adhérent sera en 1972 de 0,6 %, en 1973 de 0,65 %, en 1974 de 0,70 % de son salaire moyen mensuel réel. La cotisation de la Caisse de Résistance (FAS + CNAP) sera perçue en sus. Ceci implique la mise en place systématique de barèmes de cotisations hiérarchisées.

3° Le taux de la cotisation part fédérale est indexé annuellement sur l'indice des salaires horaires des industries de la Métallurgie France entière. L'évolution de cet indice est constaté de juillet à juillet.

4° Chaque année, le Conseil fédéral fixe le taux d'augmentation de la cotisation correspondant à la variation de l'indice avec une marge de plus ou moins 1 point.

5° Pour les années 1973 à 1975 incluse, dans le cadre de l'augmentation de la cotisation, devront être affectés chaque année 1 centime à la part fonds fédéral de développement et 2 centimes à la part des Unions fédérales (Branches et Inters).

6° Pour 1972, les parts fédérales de la cotisation sont fixées comme suit :

— Budget fédéral	:	1,00
— Voix des Métaux	:	0,15
— Unions Métaux	:	0,84
— Unions fédérales	:	0,12
— Fonds fédéral général	:	0,11

7° En 1972, la part du syndicat et des sections doit atteindre un minimum de 0,96.

Le Congrès est conscient qu'un problème est posé : celui des sections dont les petits salaires pratiqués ne permettent pas de conserver ce minimum. Aussi, il mandate le Conseil fédéral pour qu'une étude soit immédiatement entreprise afin de trouver les modalités d'une solidarité efficace.

8° Le Congrès se prononce pour le principe de la ventilation de la cotisation en % et mandate le Conseil fédéral pour présenter au Congrès confédéral de 1973 et au Congrès fédéral de 1974, les modalités permettant de ventiler en % la cotisation syndicale, à toutes les structures, ceci permettant, quelle que soit la valeur moyenne des salaires, de donner des moyens d'action aux S.S.E. les plus défavorisées.

Résultat du vote :

INSCRITS	:	120.061	-	REPRESENTES	:	114.279
VOTANTS	:	110.592				
EXPRIMES	:	110.592				
NULS	:	0				
POUR	:	65.949	soit	59,1	%	
CONTRE	:	44.642	soit	40,9	%	

Résolution sur le Vietnam

adoptée par le 35° Congrès

Le Congrès de la F.G.M./C.F.D.T.

confirme sa condamnation de la guerre maintenant développée dans toute l'Indochine et l'escalade criminelle du gouvernement des Etats-Unis étendant le conflit au Laos et au Cambodge.

Cette politique se traduit par l'anéantissement d'un peuple et d'un pays qui aspirent à la paix après vingt-cinq années de guerre, parmi lesquelles les huit années de guerre coloniale menées par le gouvernement français de l'époque.

Le Congrès de la F.G.M. constate avec une grande satisfaction l'accentuation de la pression de l'opinion publique internationale pour le retour à la paix, le respect de l'indépendance et de la souveraineté nationales de tous les peuples d'Indochine.

Le Congrès se déclare solidaire des forces pacifiques américaines qui, réclamant « la paix maintenant », exigent le retrait total et immédiat des troupes américaines au Vietnam et dénoncent, dans leur pays, les tortures et les massacres.

Le Congrès se déclare solidaire des Vietnamiens en lutte contre l'impérialisme et appelle les travailleurs français à apporter leur soutien au mouvement américain pour la paix en s'associant aux manifestations organisées en France :

- pour le retrait total et immédiat des troupes américaines ;
- pour la libre détermination de tous les peuples d'Indochine.

Résolution sur les publications

Présentée par le Syndicat des Métaux du Bassin de la Sambre,
prise en compte par la Commission des Résolutions
et adoptée par le Congrès

Par les orientations adoptées, le 35^e Congrès de la F.G.M./C.F.D.T. doit modifier le comportement individuel et collectif des adhérents et militants.

Le Congrès donne à la Section syndicale d'entreprise une place privilégiée dans la responsabilité et la conduite de l'action. Cette situation nous impose une amélioration rapide et substantielle du travail collectif à ce niveau.

Pour ce faire, le Congrès constate que nos moyens d'information et de formation au service de l'action (B.M. - B.R.S. - V.M.) ont acquis une tenue et une qualité appréciées des militants et adhérents et que les décisions prises exigent de nouveaux progrès dans ce domaine.

Le Congrès souligne l'importance du B.M. et du B.R.S. :

- dans la conduite de l'action ;
- dans l'information rapide des sections ;
- dans la diffusion des textes d'accords nationaux ;
- dans la connaissance, la diffusion, la réflexion de la politique de la F.G.M./C.F.D.T. concernant l'action et ses objectifs.

Le Congrès décide :

— de poursuivre l'effort pour rendre le B.M., le B.R.S. et la V.M. plus accessibles à tous ;

— d'améliorer les échanges d'expériences en inters et en branches afin de diffuser les idées de travail et de réalisation concrètes d'action ;

— de donner les éléments de réflexion et des grilles de travail à toutes les actions syndicales sur :

- la qualité de l'implantation C.F.D.T. dans l'entreprise,
- la façon dont les sections syndicales font circuler l'information à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise,
- sur la connaissance de l'entreprise par la Section syndicale, notamment par la réalisation d'un dossier de l'entreprise,
- sur le développement du travail collectif dans la Section syndicale et son amélioration qualitative,
- sur l'appréciation du rapport de force dans le déroulement des luttes ;

— d'inclure dans la V.M. des moyens de consultation des adhérents sur des points précis, détachables facilement et exploitables par les sections. Que cette consultation soit faite à une occasion précise afin qu'elle se place dans le travail des syndicats et de la fédération ;

— de faire de la V.M. le moteur d'un nouveau comportement syndical des adhérents capable d'améliorer l'efficacité syndicale et la démocratie interne dans la section d'entreprise et au-delà dans l'Organisation tout entière.

Nota. — B.M. : Bulletin du Militant.
B.R.S. : Bulletin du Responsable de Section d'entreprise.
V.M. : Voix des Métaux : journal des adhérents.

**DES EXEMPLAIRES DES RAPPORTS DU 35^e CONGRES
SONT ENCORE DISPONIBLES**

Ces documents gardent toute leur valeur. Ils la garderont encore longtemps. Avec les résolutions votées par le Congrès, les rapports constituent une documentation que tout responsable doit posséder personnellement.

Le stock du rapport sur la Section syndicale d'entreprise sera très vite épuisé. Il en reste davantage des autres.

Jusqu'à épuisement :

* le jeu complet des 4 rapports et de l'annexe : 5 F.

* un exemplaire d'un rapport : 1,50 F.

Règlement à la commande :

F.G.M.-C.F.D.T. — C.C.P. 537-50 PARIS

INTERVENTION DE JEAN MAIRE EN FIN DE CONGRES

Chers Camarades,

Un Congrès d'une haute tenue va se clore. 600 délégués, une centaine d'interventions, 36 heures de débats dont, pour finir, une journée continue de nombreuses Organisations C.F.D.T. sont venues au Congrès ou ont envoyé des messages, une délégation de la C.G.T. présente et de nombreuses délégations étrangères (35 membres venant de 12 pays et appartenant à 17 Organisations auxquels il convient d'ajouter les représentants de la F.I.O.M. (Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux) et de la F.E.M. (Fédération Européenne des Métallurgistes).

Certains ont pensé que je devais tirer les conclusions de ce Congrès... L'esprit d'initiative ne leur fait pas défaut !

Je vous adresse donc quelques mots, vite choisis, ni trop doux — on ne me croirait pas — ni trop durs, bien que ce serait davantage dans mon tempérament.. On ne peut tirer des conclusions sérieuses, même premières, sans un peu de recul. Que peut-on dire pour éviter une redite ? Je me limiterai au développement de quelques idées.

Ce ne seront pas des mots d' « ancien combattant », j'ai toujours essayé de ne pas l'être (on peut l'être à tout âge). J'essaierai de ne pas le devenir, cela ne dépend pas que de moi mais aussi des autres. C'est d'ailleurs un problème général ; un danger réel guette de nombreux militants. Combien ne sont-ils pas devenus ou n'ont-ils pas risqué de devenir des anciens combattants parce qu'ils n'ont pas toujours été compris par les plus jeunes ? Combien de jeunes, engagés dans l'action syndicale, ne sont-ils pas eux aussi devenus ou n'ont-ils pas risqué de devenir des anciens combattants après quelques années d'action parce qu'ils n'ont pas été compris par les plus anciens ?

Sans reprendre les « litanies » habituelles, je tiens à adresser quelques remerciements :

— à vous tous, congressistes, pour votre tenue, pour votre apport ;

— à tout le personnel fédéral et à celui qui est venu le renforcer pour l'effort extraordinaire qu'il a accompli ;

— à tous les camarades de Dijon et de Bourgogne ;

— à tous ceux sans exception, connus ou inconnus, qui, de loin ou de près, ont participé à l'organisation, au déroulement et aux décisions du Congrès.

UN TRAVAIL COLLECTIF

Ma personne a pris trop de place dans ce Congrès. Celle de mon épouse, sa juste place. A nous deux, nous avons quelque peu étouffé André Soulat et Jean Lannes qui quittent également leur responsabilité. Ce n'est pas seulement pour des raisons d'amitié mais aussi de justice que nous partageons vos remerciements avec ces deux camarades et avec leurs épouses. Cette situation est d'ailleurs identique pour tous ceux qui militent, hommes ou femmes, et qui vont changer de responsabilités.

« Décrocher » d'une responsabilité, et non de l'action, ça fait toujours quelque chose. Ma satisfaction c'est de l'avoir fait et surtout de l'avoir fait dans de bonnes conditions personnelles, d'équipe et avec une succession bien assurée.

On a souvent parlé de Jean Maire ; c'est une formule qui, en réalité, se substitue aux expressions : « équipe nationale », « F.G.M. » car, en fait, c'est cela la réalité, la vérité.

J'ai beaucoup d'espoir dans le Secrétariat national élu à l'occasion de ce Congrès : Jacques Chêrèque, Albert Mercier, André Acquier, Joseph Rose, Alfred Moutet, Roger Briesch. Je ne vous demande pas de leur faire confiance, le problème ne se pose pas ainsi.

Je souhaite, car je n'ai plus rien à demander, que vous soyez toujours vrais à leur égard comme eux le seront envers vous. Qu'il s'agisse de soutien, de confrontation, d'affrontement, peu importe, l'essentiel est que cela se fasse toujours « à la loyale ».

L'organisme directeur de la Fédération est composé de 50 membres dont chacun doit se sentir nationalement responsable. C'est une lourde responsabilité d'être Conseiller fédéral ; on ne siège pas pour défendre sa région, sa branche mais en tant que dirigeant national, appelé à prendre des décisions, des orientations de caractère national.

UNE ORGANISATION OUVERTE A TOUS ET S'AUTODETERMINANT LIBREMENT

Ce sont les idées qui mènent le monde Elles ne le mènent que si elles ont prise sur les **réalités**, que si elles sont **diffusées, soutenues, propulsées par une organisation solide, développée** ; c'est tout le problème de l'**implantation syndicale** dans et par l'action.

On n'adhère pas à ce qui est sclérosé, à ce qui est inerte mais à ce qui vit, agit, à ce qui fait vibrer non sentimentalement mais consciemment, individuellement et surtout collectivement.

On adhère à une Organisation syndicale qui sait ce qu'elle **veut**, qui **ne l'oublie pas** dans l'action, qui agit en **permanence** et prend effectivement en charge les problèmes des travailleurs, quelle que soit la dimension de ceux-ci. Ceci n'oblige pas pour autant à faire du catégoriel, de la démagogie, mais cela nous impose de travailler à élever la conscience collective des travailleurs tout **en les respectant**, c'est-à-dire **sans les manipuler**.

En direction des travailleurs, nous devons toujours être une force de **conviction**, de **persuasion**, jamais une force qui contraint, qui impose.

Le rapport de force à développer et à utiliser avec fermeté c'est pour **imposer, arracher** aux directions d'entreprises, à l'U.I.M.M., au patronat, aux pouvoirs publics et au gouvernement, nos revendications, notre statut unique et notre Convention collective nationale, et ouvrir la voie du socialisme et l'instaurer.

La F.G.M. doit rester une Organisation ouverte à tous, non en théorie mais en pratique, avec les conséquences bonnes ou moins bonnes qui peuvent en résulter.

La C.F.D.T est une Organisation qui ne doit jamais, au grand jamais, se laisser téléguider **par une ou des personnes, par un ou des partis politiques, par un ou des groupements extérieurs**, de quelque nature qu'ils soient. La C.F.D.T. doit être une Organisation qui s'autodétermine **avec tous**, une Organisation qui ne veut pas de cordon ombilical, quel que soit le sens d'alimentation, c'est une des conditions indispensables au balisage de la route de l'unité.

La F.G.M. non seulement ne prendra jamais son parti de la division organique de la classe ouvrière mais surtout, sans faiblesse ni complaisance elle continuera d'exprimer, par son comportement, sa volonté unitaire.

La F.G.M. est une Organisation qui ne néglige aucun effort pour accroître sa capacité d'analyse, celle de ses responsables, de ses militants, de ses adhérents. Elle doit persévérer dans cette voie.

DANS LA F.G.M. PAS DE LAISSES POUR COMPTE

Des camarades sont peut-être déçus de ne pas voir leurs positions partagées par le Congrès ; ils pensent peut-être qu'on ne tient pas compte de leur point de vue, qu'on les écrase. Une telle interprétation serait erronée.

Je le souligne d'une manière générale mais particulièrement aussi pour nos camarades de Saint-Nazaire qui ont peut-être eu l'impression que, dans le débat sur la politique d'action, j'aurais eu tendance à négliger leur apport. Peut-être ai-je donné cette impression ? Partant de ce fait comme enseignement, j'affirme que, les camarades qui, à telle ou telle période, ne partagent pas telle ou telle position ne doivent jamais baisser les bras et fuir les débats à venir.

Les débats ayant lieu entre tous, la politique se trouve définie par les conclusions de ces débats, et ceux qui n'ont pu et ne pourront faire prévaloir leur point de vue ne sont pas et ne seront jamais des « laissés pour compte » dans la F.G.M.

TOUS ENSEMBLE, CONTINUONS LE COMBAT

Le plus beau et le plus grand des Congrès de la Fédération vient d'être vécu. On y a parlé de socialisme, de démocratie, d'objectifs, d'action, d'unité d'action et d'unité syndicale.

La F.G.M. sort armée de ce Congrès par des orientations et des positions sérieuses ; elles ne sont ni irréalistes, ni opportunistes.

Il faut maintenant passer à l'application. Celle-ci doit se faire par l'action, tous les jours et à tous les niveaux, de l'entreprise — quelle que soit sa dimension — à l'échelon international, car à l'internationalisation du capitalisme, le syndicalisme doit répondre par une véritable internationalisation de l'action syndicale.

Où que nous soyons, quelle que soit notre responsabilité de militant de la F.G.M., collecteur ou secrétaire général, partons continuer le combat :

- pour, dès demain, témoigner notre solidarité dans l'action avec les travailleurs de Renault ;
- pour atteindre nos objectifs ;
- pour instaurer plus de démocratie dans nos Organisations syndicales et dans l'entreprise ;
- pour l'avancée du socialisme.

Bon courage. Adieu pour ce qui est de ma responsabilité dans la F.G.M. Au revoir, et dès demain, pour la poursuite de l'action ouvrière en permanence.

INTERVENTION

D'EUGENE DESCAMPS

Secrétaire Général de la C.F.D.T.

Je suis très heureux d'avoir l'occasion de participer au Congrès de la F.G.M. à la fois comme adhérent de la Fédération de la Métallurgie et comme représentant de la Confédération.

Je vous félicite pour ce Congrès de qualité, avec une importante délégation étrangère et, en même temps, avec la présence de nos camarades de la Fédération des Métaux C.G.T., regrettant que la Fédération F.O. de la Métallurgie n'ait pas, elle aussi, comme elle y était invitée, décidé de participer à vos travaux.

Je voudrais m'arrêter à trois problèmes puisqu'il ne m'est guère possible de traiter de toutes les questions : l'unité, l'action revendicative et la C.F.D.T.

1. L'UNITE

Tout d'abord dire, parce que c'est la vérité, que le long chemin fait par la C.F.T.C. pour devenir la C.F.D.T., la détermination d'une orientation franchement socialiste, sont incontestablement une contribution importante faite à l'unité du mouvement ouvrier français et au mouvement ouvrier international. Nous sommes en droit, de ce fait, de demander aux syndicalistes d'autres tendances, d'examiner également avec rigueur et sans complaisance la part qu'ils doivent aussi apporter à la construction d'un mouvement syndical uni qui représenterait, face au gouvernement et au patronat, une puissance de feu, une puissance d'action considérables. Jean Breteau a apporté hier à cette tribune une contribution à cet effort commun et, très sincèrement, je l'en remercie.

C'est vrai que des progrès importants ont été réalisés quant à l'unité d'action, mais ces progrès sont encore insuffisants. Les accords interconfédéraux de 1966, malgré les aléas inévitables d'une action commune, ont été déterminants pour la relance de l'action revendicative en 1966 et 1967. Ils ont incontestablement créé les conditions qui permirent les grèves puissantes et déterminantes de mai et juin 1968 et une relance de la négociation collective. Les spécialistes : universitaires, juristes, journalistes, qui ont étudié l'action du mouvement ouvrier au cours de ces dernières années reconnaissent que l'unité d'action interconfédérale, suite à l'accord du 10 janvier 1966, eut incontestablement des effets bénéfiques quant à la relance de l'action revendicative et des négociations contractuelles.

CONTINUONS A CREER LES CONDITIONS

L'accord du 1^{er} décembre 1970 doit avoir des effets plus bénéfiques encore car les hommes se connaissent mieux, les divergences sont mieux cernées, les objectifs plus précis. Nous sommes décidés à consolider cet accord en n'esquivant pas le débat fondamental sur les perspectives et sur nos conceptions du socialisme, débat qui devrait s'engager dès que le Bureau national de la C.F.D.T. et les organisations auront eu le temps et les moyens d'étudier les textes de la C.G.T. Il faudra dans le même temps où nous agissons ensemble sur les problèmes concrets, vouloir réaliser dans la clarté une réflexion qui, progressivement, devrait dégager le terrain pour des orientations communes et déterminantes pour l'avenir du mouvement ouvrier français.

Le débat que vous avez eu à ce Congrès contribuera à éclaircir les rapports de nos centrales. Personne ne met en cause l'unité, mais nous la voulons plus parfaite ; l'exemple des deux Fédérations Métaux C.F.D.T. et C.G.T. témoigne des larges possibilités, y compris sur des questions difficiles.

Il ne s'agit pas de faire ici le catéchisme du bon militant unitaire mais de redire, parce que ceci est fondamental, que la volonté de créer de mieux en mieux les conditions de l'unité appelle de part et d'autre des changements de comportement. Nous constatons que si les idées se modifient, les comportements ont beaucoup plus de mal à se transformer parce qu'ils sont profondément inscrits dans l'esprit et dans les attitudes des personnes. Il faut de part et d'autre une volonté d'écouter, de comprendre. De comprendre les travailleurs, les autres organisations syndicales, d'être capable de se remettre en question, de remettre en question à la fois nos méthodes d'action, nos méthodes de lutte mais, également, nos schémas de pensée. Et croyez-moi, rien n'est plus difficile que de remettre en cause le schéma de

pensée personnel ou collectif que l'on a construit pendant quinze, vingt, trente ans de sa vie.

Il faut aussi une volonté sincère de ne pas laisser interférer dans les décisions que nous prenons en temps que syndicalistes des mots d'ordre extérieurs d'où qu'ils viennent. Il existe parfois des inquiétudes au sein de la C.F.D.T. quant à l'unité d'action. Je réponds aux militants de la Fédération de la Métallurgie non avec des mots, parce que les mots peuvent s'envoler, mais avec des faits.

NI COMPLEXE D'INFERIORITE, NI DE SUPERIORITE

Au lendemain de la guerre, dans les années 50, le rapport entre la C.G.T. et la C.F.T.C. était d'un adhérent de notre Centrale pour dix à la C.G.T. Aux Métaux, lorsque je suis devenu secrétaire général en 1954, je pense que le rapport devait être d'un adhérent à la Fédération C.F.T.C. Métaux pour douze à quinze adhérents à la Fédération des Métaux C.G.T. Présentement, j'estime que, confédéralement, le rapport doit être de un pour la C.F.D.T. pour deux à deux et demi. Dans les élections professionnelles Métaux, le rapport tend à aller vers les trois cinquièmes : 30 % de voix à la C.F.D.T. pour un peu plus de 50 % à la C.G.T. Alors, mes camarades, n'ayons pas de complexes d'infériorité dans les débats que nous avons avec les travailleurs et avec les camarades de la C.G.T.

N'ayons pas non plus le complexe de supériorité, parce que rien n'est plus dangereux que de croire que c'est arrivé. Nous sommes une organisation syndicale qui a encore bien du chemin à faire pour être à même de mieux répondre à ce qu'attendent les travailleurs. Il nous faut donc poursuivre et avancer avec des perspectives claires, des objectifs précis et populaires, des moyens d'action sans cesse renforcés.

L'unité est une aspiration profonde des salariés, mais nous savons que la liberté est une exigence fondamentale de l'homme.

L'indépendance du syndicalisme par rapport aux partis politiques procède de la volonté d'autodétermination du syndicalisme qui définit ainsi, dans les règles démocratiques qu'il se fixe, ses objectifs et ses moyens.

La réalisation de l'unité organique exige comme conditions premières :

- l'accord sur les finalités et la stratégie ;
- l'indépendance absolue, par rapport aux formations politiques, religieuses et aux groupes extérieurs ;
- la libre discussion à tous les niveaux des objectifs et des moyens d'action.

DES REALITES FRANÇAISES

Le mouvement syndical français, et je le dis à l'intention de nos camarades étrangers, est à l'image de notre peuple, un peuple qui a certes beaucoup de qualités mais qui a aussi quelques graves défauts. Ces qualités, c'est la générosité, l'esprit de justice, la personnalité stimulée par l'imagination. Nos défauts, c'est de n'être pas toujours capables d'accepter les règles d'un fonctionnement démocratique, l'expression de toutes les tendances mais la cohésion dans l'application de la décision, c'est l'absence de réceptivité qui conduit à l'individualisme et donc à la faiblesse des organisations.

La construction d'un syndicalisme unitaire dans notre pays appelle, parce que nous sommes en France, la considération des réalités nationales que sont l'existence de traditions, de courants divers qui ont inspiré, guidé, conduit le mouvement ouvrier sous toutes ses formes. Le mouvement ouvrier français, ce sont des idéologies différentes, souvent opposées. Je dis qu'au risque de tout perdre, au risque de tout perdre par des espérances vite déçues, ce qui serait dramatique pour la classe ouvrière, l'unité syndicale ne peut être réalisée qu'à la condition que personne ne veuille être conscience et guide, mais que les finalités soient déterminées ensemble, par une recherche objective, par un effort inlassable, pour approcher la vérité, pour décider ensemble les moyens de gagner la bataille engagée depuis bien longtemps pour la promotion du peuple.

C'est un singulier effort qui exige une grande maturité que d'accepter que toutes les idées soient examinées, confrontées, débattues en vue de déterminer ensemble des orientations communes.

VOCATION PARTICULIERE MAIS CONVERGENCE INDISPENSABLE

La convergence indispensable des forces qui se réclament du socialisme, tant au plan syndical qu'au plan politique, est nécessaire si nous voulons réaliser ce socialisme démocratique que nous avons décidé de construire à notre 35^e Congrès confédéral.

Les échéances électorales, qui appellent position de la part des salariés et des organisations syndicales, sont à considérer avec intérêt mais elles ne doivent pas, au risque de faire reculer l'unité syndicale, conduire en fait les Organisations à s'inscrire dans une stratégie purement électoraliste, où le syndicalisme deviendrait la force d'appoint du politique.

Ce que je dis est clair, la recherche de l'unité syndicale est la priorité. Cette recherche de l'unité syndicale ne peut se faire sans avoir nettement à l'esprit qu'il faudra faire converger les

forces syndicales et politiques dans des luttes communes, mais en n'acceptant pas que le mouvement syndical soit à certains moments, et même à des temps forts, comme lors d'élections, l'infanterie d'une ou de plusieurs formations politiques.

Les conditions de la convergence des luttes indispensables doivent être mises au point dans le respect de la vocation particulière des partis et des syndicats. Aux partis de travailler à un programme commun susceptible d'entraîner l'adhésion populaire. Aux syndicats de proposer aux partis de gauche, pour ce qui les concerne des priorités sociales et économiques. L'action commune entre partis et syndicats sur des problèmes qui nous concernent ensemble : la paix, la défense des libertés, le cadre de vie, les transports ou tout autre objectif, mettront progressivement dans l'action non seulement les salariés, mais les citoyens ; ils permettront de sensibiliser l'opinion publique, de mieux faire prendre conscience des réformes à obtenir. Ces objectifs, dans la mesure où ils seront portés ensemble, constitueront les priorités sociales et économiques auxquelles aspireront le plus grand nombre. Compte tenu du blocage du pouvoir, ceci conduira l'opinion à rechercher une alternative socialiste. Mais, je le répète, cela exige la clarté dans la vocation et la responsabilité particulière du syndicalisme d'une part, des partis et hommes politiques d'autre part.

2. L'ACTION REVENDICATIVE

Vous avez ce jour, avec la Fédération C.G.T., publié un nouveau communiqué définissant vos objectifs pour la journée du 14 mai 1971. Vous avez raison d'agir avec fermeté contre l'Union des Industries Métallurgiques et Minières ; vous avez raison parce que c'est un scandale que de ne pas vouloir négocier le retour aux 40 heures dans les trois années qui viennent, c'est un scandale que de renvoyer constamment aux calendes la solution de problèmes essentiels.

L'U.I.M.M. se moque du monde ; ça fait plus de dix ans que nous posons le problème de la réduction progressive du travail ; les autres pays environnants ont réduit la durée du travail d'une heure par semaine et, partout, on est ou on va vers les 40 heures. Chez nous, l'incurie dans la gestion de trop de patrons de la métallurgie fait qu'on nous renvoie à 1980 pour le retour aux 40 heures et que l'on « assouplira » pour les retraites. On se moque des travailleurs.

Il est nécessaire de poursuivre vigoureusement l'action entreprise pour amener l'U.I.M.M. à la négociation sur vos objectifs. De même au plan confédéral, les confédérations ont engagé avec vous une campagne pour le droit de la retraite à 60 ans, pour une retraite pleine et le relèvement des pensions et des presta-

tions, afin d'obtenir que nos vieux camarades aient 800 F de minimum par mois, alors que présentement, et je le dis pour l'édification des camarades étrangers, il y a en France deux millions et demi de personnes âgées qui n'ont pas 10 F par jour pour vivre.

... Il s'agit de savoir si la solidarité sera effective dans notre pays ou si elle restera un thème de discours politiques ou syndicaux. Nous sommes confrontés à cette réalité. Tous vos débats sur l'action d'entreprise ont de l'importance et je vous ai écoutés, mais il faut que cette action d'entreprise tende à donner à nos camarades une perspective plus large au niveau du trust, au niveau des problèmes généraux du pays. Il faut que cette action collective dans l'entreprise devienne une action collective au niveau du pays, faute de quoi nous réaliserons peut-être des progrès importants au niveau de notre entreprise ou de notre branche, mais il n'y aura pas de transformation fondamentale. Il faut tenir les deux bouts de la chaîne, être en contact avec les réalités quotidiennes de l'entreprise, y répondre, et, en même temps, se savoir engagés dans un combat général qui exige une mobilisation de l'ensemble des travailleurs.

CONTRAINDRE LE GOUVERNEMENT A NEGOCIER SUR LES RETRAITES

Le gouvernement n'est pas sûr de lui sur le problème de l'avancement de l'âge de la retraite, il lance des chiffres tous azimuts, mais il refuse la conférence tripartite que nous avons demandée. Il serait alors possible de confronter ses chiffres avec les nôtres. Le gouvernement refuse cette confrontation qui devrait devenir publique afin que tous les Français soient en état d'apprécier les points de vue des uns et des autres.

Entre la retraite à 65 ans maintenue de toute éternité et la retraite à 60 ans tout de suite, nous savons bien qu'il y aura une série d'étapes, qu'il y a la place pour une série de solutions immédiates, par exemple la prise en compte des années de versement au-delà de trente ans de versement à la Sécurité sociale, prise en compte des dix meilleures années au lieu des dix dernières, programmation des augmentations de prestations et d'allocations avec un échéancier financier, réforme du code de Sécurité sociale en ce qui concerne la vieillesse, afin de supprimer les innombrables anomalies existantes, anomalies de tout genre, parce que ce régime a vingt-cinq ans et qu'il ne pouvait pas prévoir toutes les situations.

... A la vérité, si M. Chaban-Delmas persévère dans son refus de négocier, il va, à l'exemple de M. Jeannenet avec ses décrets sur la Sécurité sociale, s'engager dans l'erreur et, persévérant dans cette voie, contribuer à ce que le mouvement s'amplifie et, en définitive, si demain ces mouvements revendicatifs ébranlent

le régime, accepter d'en prendre la responsabilité. Pour nous, les choses sont simples. Nous avons proposé une négociation franche ; il appartient au gouvernement de nous dire s'il veut ou non négocier. Nous allons multiplier nos actions avec persévérance et nous allons, en définitive, comme nous l'avons fait en 68, le contraindre à négocier non pas à froid, mais à chaud. Que chacun prenne ses responsabilités. Les nôtres seront assumées ! C'est le sens de la semaine d'action de fin mai.

3. LA C.F.D.T...

Et maintenant parlons de nous, de la C.F.D.T. Bien sympathique cette maison, variée... très variée, très attachante, mais parfois un peu fatigante. Une centrale ouverte à tous, la C.F.D.T. doit l'être. Mais elle doit veiller comme à la prunelle de ses yeux à son indépendance, sauvegarder son indépendance de jugement et d'action, éviter d'être entraînée hors des orientations définies par nos congrès souverains.

Ceux qui me connaissent bien savent que j'ai toujours respecté les minorités. Pourquoi ne les aurais-je pas respectées ; ayant été minoritaire pendant près de dix ans au sein de la Confédération, je sais ce qu'est un combat pour des idées ! Il faut respecter les minorités, mais elles ne peuvent être source de progrès dans une Organisation que si elles en acceptent les règles et les orientations définies ensemble. Ces minorités peuvent au contraire perturber la démocratie, freiner la progression si elles tendent à imposer, à contraindre, si elles prennent alors des allures totalitaires. Parfois des camarades bien intentionnés, bourrés d'idées, viennent nous apporter des propositions. Lorsqu'on répond : « Mes camarades, vos propositions sont intéressantes, il faudra les soumettre, les examiner dans des instances responsables, et puis nous les étudierons au plan confédéral », alors, en certains cas, je reçois une lettre, un coup de téléphone me traitant de bureaucrate, d'affreux bureaucrate, parce que la « base » veut, et tout de suite. La « base » veut certainement dans telle entreprise, dans tel département, mais ce n'est pas parce que la base veut dans telle entreprise ou dans tel département que l'ensemble de la C.F.D.T. de toute la France, de toutes les professions, sera d'accord pour engager l'action sur les objectifs et dans la forme que désire la base de telle entreprise, telle U.D. ou Fédération. La démocratie, si la base veut dans telle entreprise mener telle ou telle action, c'est de travailler à convaincre autour de soi, c'est de travailler à faire pénétrer ses idées dans sa Fédération, sa région, afin que la Confédération soit influencée et aille dans le même sens. Pendant longtemps, c'est le travail qu'avec Jean Maire, qu'avec l'équipe de la Fédération des métaux, avec la minorité de la C.F.T.C., nous avons fait pour faire prévaloir nos thèses.

Il faut que ces camarades qui ont des positions minoritaires acceptent que la liberté qu'ils ont de s'exprimer dans l'Organisation s'arrête là où commence la liberté des autres, d'exprimer le point de vue des camarades, de leur entreprise et de leur région.

CONNAITRE ET VIVRE LA CONDITION OUVRIERE

Je pense que nous sommes d'accord. Il y a d'autres problèmes et il faut avoir la franchise d'en parler entre nous. Il y a les groupes extérieurs qui s'agitent et qui, parfois, s'abattent sur l'entreprise en grève comme un vol de mouches sur un picotin. Je constate cela souvent ; on se précipite, ce sera l'occasion unique et inespérée pour faire avancer la révolution. Ces gens-là sont des alliés souvent encombrants et parfois inquiétants. La générosité existe chez certains de ces camarades, mais il y a trop de donneurs de leçons, trop de spécialistes, trop d'experts des luttes ouvrières et de la révolution pour qui la classe ouvrière infantile a besoin de guide.

La conscience ouvrière, c'est quelque chose qui a été construit pendant des années. L'étudiant le plus intelligent, le plus ouvert, le professeur le plus compétent, s'il n'a pas vécu la lutte ouvrière, s'il n'a pas dans la peau un certain nombre d'expériences, ne sera pas capable d'apprécier les réalités. Il faut avoir vécu le mouvement ouvrier pour le comprendre.

Le combat ouvrier n'est pas un jeu, le combat ouvrier n'est pas une plaisanterie, le combat ouvrier est une lutte permanente avec ses hauts et ses bas, ses victimes. Le combat ouvrier, le socialisme, ça se fait avec de la sueur, des larmes, du sang, mais aussi, avec une organisation indispensable pour entraîner, guider, soutenir les efforts.

Que participent à nos luttes des hommes, des jeunes d'autres milieux, attirés par le mouvement ouvrier, nous le désirons vivement. Le mouvement ouvrier doit beaucoup à des universitaires. Hier, il y avait ici Paul Vignaux, l'ancien secrétaire général du S.G.E.N. Tous les militants C.F.D.T. de ma génération savent ce qu'ils doivent à des camarades universitaires comme Paul Vignaux qui nous ont aidés, éclairés, mais en considérant que c'était toujours à nous, militants ouvriers, qu'il revenait de décider de la conduite de nos Fédérations. Ce respect des hommes et des organisations a porté ses fruits et nous a enrichi mutuellement...

UNE NECESSITE PREMIERE : L'ADHESION SYNDICALE

Autre problème souvent traité dans votre congrès et ailleurs, « les travailleurs doivent participer », dit-on... Je dis oui, les travailleurs doivent participer. Les travailleurs doivent être consultés ? Je dis oui, les travailleurs doivent être consultés... Mais la

meilleure forme de participation, la meilleure forme de consultation, c'est l'adhésion syndicale. Ne faisons pas des travailleurs des assistés, que nous consulterions périodiquement comme un I.F.O.P. syndical. Nous avons à dire aux travailleurs qu'ils doivent s'organiser. Je ne crois pas à ceux qui attendent l'unité ouvrière pour se syndiquer. Je ne crois pas à ceux qui me parlent de lutte et de solidarité et ne veulent pas donner 7 ou 10 F par mois pour un syndicat. Je ne crois pas à ceux qui, régulièrement, argumentent sur les « excès » de la C.F.D.T. ou le « conservatisme » de la C.G.T. pour refuser de s'engager. S'ils veulent modifier l'allure de la C.F.D.T., ou le comportement de la C.G.T., alors qu'ils y aillent, qu'ils participent à rendre ces organisations meilleures.

Il faut l'expliquer franchement aux travailleurs, ils le comprennent. Il faut en même temps, parce qu'une organisation syndicale a besoin de moyens, expliquer pourquoi nous avons besoin de leurs cotisations, de leurs moyens financiers, et pourquoi nous avons le devoir de bien gérer nos finances.

Je ne crois pas à ceux qui parlent d'autogestion dans les congrès et qui ne sont pas en état de gérer leur syndicat. Je ne crois pas à ceux qui me parlent de planification démocratique et travaillent dans la pagaille sans efforts, sans organisation. Parler de planification, d'autogestion, si nous n'avons pas des syndicats gérés sérieusement, si nous n'apprenons pas aujourd'hui à le faire, je vous le prédis, mes camarades, en souhaitant que ma prédiction soit fautive, nous aurons peut-être demain le socialisme, mais ce ne sera pas un socialisme démocratique. Ce sera un socialisme technocratique, parce que la classe ouvrière n'aura pas la compétence pour contrôler les techniciens, les cadres et les directeurs de cette société. Il faut apprendre à gérer, à administrer, à partir de l'action quotidienne, c'est difficile, mais c'est ainsi que l'on se prépare à assumer des responsabilités plus vastes dans le pays...

INFORMER ET EXPLIQUER

Il faut savoir que du réalisme qui nous fait tenir compte du niveau où sont les travailleurs à l'opportuniste, la marge est étroite ; que de la rigueur dans les orientations au sectarisme, la marge est vite franchie. Il faut le savoir, afin d'être capable de se remettre en question, de faire son autocritique personnelle ou collective. La volonté de coller à la base sans expliquer à cette base, sans lui apporter les éléments d'information, peut conduire à l'enlèvement dans le catégoriel ou le corporatisme ; de même, la rigueur indispensable à l'action peut, si elle ne considère pas l'influence du milieu, les influences extérieures et donc les résistances à nos idées, nous couper de nombre de camarades qui ne sont pas en état de comprendre nos exigences.

Il faut savoir être rigoureux dans l'action, mais avoir en même temps la capacité de réflexion. Cela nous demande un effort pour expliquer aux camarades d'un atelier engagé dans un conflit que, sans solidarité dans l'usine, sans solidarité dans la branche, ils vont à l'échec. Mieux vaut le dire à un moment que de connaître ensuite l'échec, le licenciement de militants et la perte pour bien longtemps de tout un potentiel de combativité. Nous avons une démarche pédagogique à faire, cette démarche pédagogique peut parfois conduire à un affrontement avec nos camarades, plus souvent elle sera progressive, tendant à leur expliquer les exigences, à leur faire prendre en compte nos préoccupations, mais en tenant compte du niveau où ils sont. Il en est ainsi des problèmes concrets et de nos perspectives...

Il est donc nécessaire que l'action tienne compte du niveau où sont les camarades et considérer qu'il faut une certaine progressivité pour faire partager nos objectifs.

UNE POLITIQUE ET UNE ACTION INTERNATIONALES

... Je terminerai sur ces mots, votre Fédération Générale des Métaux est, avec la C.F.D.T. et son évolution, insérée dans le mouvement ouvrier français. Par son adhésion à la F.I.O.M., elle est pleinement insérée dans le mouvement ouvrier international. Lorsqu'on me demande ce qui fut le plus important pour moi, au cours des dix dernières années, je mets toujours sur le même pied l'adhésion à la F.I.O.M. et l'évolution de 1964. Parce que je considère que si l'évolution était plus spectaculaire, si elle posait naturellement plus de problèmes, le fait, pour notre Fédération de la métallurgie, de rejoindre dans le combat les métallurgistes d'Allemagne, d'Italie, de Belgique, de Hollande, du Luxembourg, de Norvège, de Suède, du Danemark, d'Angleterre, des Etats-Unis et d'ailleurs, pour se retrouver ensemble dans une même lutte, contre les trusts, les sociétés multinationales, était déterminant pour l'avenir syndical. Le soutien des métallos allemands et américains aux camarades britanniques, engagés dans la lutte contre Ford est le témoignage récent de l'efficacité de cette action internationale. Il faut arriver demain à une seule internationale par branche professionnelle, afin qu'en face de chaque groupe, de chaque trust, de chaque cartel, il y ait un groupe uni de travailleurs. Sur ce plan, la C.F.D.T. a pris la bonne voie, il faut continuer. Il faudra trouver des formules de liaison, de contacts, afin que, face à toutes les grandes sociétés, il y ait demain une unité syndicale effective dans l'action.

Enfin une préoccupation confédérale, faire que les confédérations européennes dégagent une politique à moyen terme en Europe, agissent toutes ensemble, face à quelques problèmes prioritaires. Il y a plus de vingt millions de syndiqués en Europe occidentale, ceci fait un bon paquet, un sérieux paquet, mais il n'a pas sa pleine efficacité parce qu'il n'y a pas une coordination effective des politiques confédérales ; il faudra donc, là aussi,

poursuivre inlassablement notre effort, afin qu'au niveau des confédérations se dégagent les objectifs communs et une stratégie commune.

Dans ce débat international, nous Français, devons nous mettre à l'écoute de nos camarades étrangers et reconnaître ce qu'il y a de positif dans l'action qu'ils mènent. Les idées de la C.F.D.T., il faut les confronter avec d'autres qui ont d'autres expériences, d'autres traditions. C'est parce que nous confronterons nos vues, avec les uns et les autres, que nous dégagerons des orientations communes.

UNE CONFEDERATION DE LA SOLIDARITE ET DE LA RESPONSABILITE

Nous devons être la Confédération de la solidarité. Cela veut dire que nous aurons toujours en priorité la volonté de créer les conditions, afin de garantir à ceux qui sont les plus désarmés, les moyens de vivre en hommes. Je pense au problème des immigrés qui a été soulevé à plusieurs reprises à cette tribune. Attention camarades de n'être pas de la classe des riches dans le monde du travail, attention de ne pas penser que le problème des immigrés est réglé, parce qu'on aura mis un camarade responsable de cette question. Cette préoccupation doit être portée par chacun des militants de la C.F.D.T. Il importe que chacun d'entre nous se sente solidaire des camarades immigrés, qu'il se sente solidaire de l'Algérien, du Portugais, de l'Espagnol, du Turc, du Yougoslave, de celui qui est à côté de lui. Ensemble, nous devons travailler à obtenir une réforme de la loi permettant à ces camarades de devenir délégués du personnel, de devenir délégués syndicaux. Notre action pour le Tiers Monde commence dans nos usines, à partir de la vie quotidienne, des difficultés et des souffrances de nos camarades immigrés.

Une Confédération de la solidarité, mais également une Confédération de la responsabilité ; nous avons édité des affiches, il y a quelque temps, où nous écrivions « On ne devient libre, qu'en étant responsable ». On est responsable si on accepte d'être dans une Confédération où il y a des tensions, où ces tensions sont surmontées pour retrouver une plus grande unité.

Le syndicalisme est une rude école. Nous en avons fait les uns et les autres l'expérience. Il faut donner, par cette école du peuple qu'est le syndicalisme, une chance de devenir plus hommes et plus responsables aux travailleurs.

La F.G.M. devrait, lors de ce congrès, se fixer un objectif de progression réaliste : 200.000 membres d'ici à quelques années. Je dis bien un objectif réaliste, c'est-à-dire modeste. Entre le moment où j'étais secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie et ce Congrès les effectifs ont été multipliés par cinq. Alors, je vous demande de les multiplier par 1,6 ou 1,7, vous

conviendrez que c'est modeste ! A la vérité, c'est à portée de main, si vous le voulez tous.

Au lendemain de ce Congrès, toutes les orientations définies doivent être traduites en langage clair. La langue française est une langue excellente et avec des mots très simples on peut énoncer clairement nos positions.

Enfin mes camarades, votre Congrès marquera, il sera une date pour votre Fédération et pour la C.F.D.T. Vous êtes la Fédération la plus importante, mais surtout la plus présente à travers le pays, il y a des métallos partout et ces métallos dans toutes leurs U.D. doivent être ceux qui expriment une orientation vigoureuse et réaliste. Vous avez une responsabilité dans toute la C.F.D.T.

**

Avant de quitter cette tribune, je voudrais dire merci à Jean Maire, à André Soulat, à Jean Lannes qui vient de partir pour plusieurs semaines en Amérique Latine, à tous les anciens dont certains sont dans cette salle, je vois là-bas mon vieux camarade Georges Lair, et certainement qu'il en est d'autres que je ne vois pas de cette tribune, à cette génération qui a créé, développé la Fédération et la C.F.D.T. Ce que nous avons fait est imparfait, nous aurions pu encore faire mieux, mais en toute simplicité, nous n'avons pas fait si mal. Nous avons pour la nouvelle génération forgé un bon outil et vous savez qu'avec un outil on peut faire des choses excellentes, si on sait bien l'utiliser.

Merci à tous, à chacun d'entre vous, pour ce que vous m'avez apporté au cours de mes années de responsabilités. Je pense qu'ensemble nous avons bâti une centrale solide.

Je terminerai par un petit mot plus personnel. Pour éviter toute équivoque, je vais vous éclairer en toute amitié, et, étant bien éclairés, cela vous permettra, compte tenu de tout ce que vous verrez écrit dans la presse, de rectifier si nécessaire :

- Malgré ma bonne mine, il faut que je me soigne ;
- Comme le syndicalisme ne donne pas de rentes, il faut que je me reconvertisse, et ce n'est pas facile à 50 ans ;
- Lorsqu'on a le virus syndical, on reste militant syndical ;
- Comme je pense que le syndicalisme est important, mais qu'il n'est pas tout, et que j'estime qu'il faut une action syndicale et une action politique, il y a de nombreuses chances que je m'engage comme militant de base dans un parti politique et comme, avec le 35^e Congrès, je souhaite une société socialiste, ce sera certainement dans un parti socialiste.

Ceci étant, bon courage, amitiés, fraternellement.

Les sous-titres sont de la F.G.M.

COMPOSITION DU NOUVEAU CONSEIL FEDERAL

MEMBRES DESIGNES

a) UNIONS METAUX OU SECTEURS

AMIRAL Antoine	<i>Rhône</i>
BAILLEUL Edmond	<i>Nord</i>
DUPONT Georges	<i>Alpes</i>
GAY Michel	<i>Franche-Comté</i>
GOSSELIN Pierre	<i>Basse Normandie</i>
LABRUNE Arlette	<i>Haute Normandie</i>
PENIN Fernand	<i>Région Parisienne</i>
REMOND Daniel	<i>Nantes et Région</i>
RUDEAU Bernard	<i>Lorraine</i>
WASSMER Aloyse	<i>Alsace</i>
WEBER Charles	<i>Loire</i>

b) UNIONS FEDERALES

ALLANOS Rémy	} <i>Construction Electrique</i>
VIVIER Huguette	
CHILIN René	<i>Aérospatiale</i>
DEPULLE Francis	} <i>Equipement pour l'industrie</i>
LOISEAU Bernard	
DUBAIL Jean	} <i>Automobile</i>
POIRIER Bernard	
FERON Roger	} <i>Mécanique générale</i>
VINCENT Michel	
LAURENT Serge	} <i>Sidérurgie</i>
SCHWANNER Henri	

c) U.N.I.C.I.M.

JULLIEN Jean-Claude

d) C.E.A.

PIBOUIN Bernard

MEMBRES ELUS (par ordre de voix obtenues)

CHEREQUE Jacques	<i>Secrétaire national</i>
CARADEC Robert	<i>Bretagne</i>
BAGOLE André	<i>Aquitaine</i>
BRIESCH Roger	<i>Secrétaire national</i>
SAPEDE André	<i>Provence-Côte d'Azur</i>
GRANGER Georges	<i>Loire</i>
MOUTET Alfred	<i>Secrétaire national</i>
MAILLET Denis	<i>Alpes</i>
GODARD Jean	<i>Franche-Comté</i>
COUREAU Claude	<i>Midi-Pyrénées</i>
CARPENTIER Camille	<i>Nord</i>
WEBER Henri	<i>Alsace</i>
ROSE Joseph	<i>Secrétaire national</i>
BOURDAS Pierre	<i>Centre</i>
ACQUIER André	<i>Secrétaire national</i>
PHILIPPE Francis	<i>Nord</i>
DUMAS Roger	<i>Région Parisienne</i>
TROGLIC Antoine	<i>Lorraine</i>
CAMIER Victor	<i>Lorraine</i>
MERCIER Albert	<i>Secrétaire national</i>
DEBRAND Luc	<i>Champagne-Ardennes</i>
BUET Jean	<i>Basse Normandie</i>
LIMONET Jean	<i>Bourgogne</i>
LECOQ Patrick	<i>Aquitaine</i>
BROWN Edouard	<i>Nord</i>
KUNTZ René	<i>Lorraine</i>

COMPOSITION DE LA COMMISSION EXECUTIVE

Le Conseil fédéral a élu la Commission exécutive. Elle est composée de :

BAILLEUL Edmond	<i>Président</i>
CHEREQUE Jacques	<i>Secrétaire général</i>
MERCIER Albert	<i>Secrétaire général adjoint</i>
MOUTET Alfred	<i>Trésorier national</i>
ACQUIER André	<i>Secrétaire national</i>
BRIESCH Roger	<i>Secrétaire national</i>
ROSE Joseph	<i>Secrétaire national</i>
BUET Jean	<i>Membre</i>
COUREAU Claude	<i>Membre</i>
GRANGER Georges	<i>Membre</i>
LOISEAU Bernard	<i>Membre</i>
PENIN Fernand	<i>Membre</i>

INTERVENTION DE JEAN BRETEAU

Secrétaire Général

de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Chacun se souvient de notre invitation aux Fédérations C.G.T. et F.O. de la métallurgie à notre 35^e Congrès fédéral et de notre participation au 27^e Congrès de la F.T.M.-C.G.T., qui s'est tenu fin février 1971 à Grenoble.

La délégation de la F.G.M. au Congrès de la F.T.M.-C.G.T. était composée de Jean Maire et d'André Acquier (secrétaires nationaux), d'Antoine Amiral et de Rémy Allanos, respectivement de Lyon et de Paris, et tous deux membres du Conseil fédéral. Notre « B.M. » n° 2-71 a publié le texte intégral de l'intervention faite par Jean Maire au nom de la F.G.M.

Le 35^e Congrès de la F.G.M. a été heureux d'accueillir et de saluer une délégation de la F.T.M.-C.G.T., conduite par Jean Breteau, secrétaire général, comprenant Lucien Postel, secrétaire fédéral, Marcel Bras, membre du bureau fédéral et secrétaire de l'U.S.T.M. de la région parisienne, et Claudie Tharreau, membre du comité exécutif fédéral travaillant à la Thomson à Angers.

Nous regrettons et nous déplorons que la Fédération F.O. de la Métallurgie ait décliné notre invitation.

Vous trouverez, ci-dessous, le texte intégral de l'intervention de Jean Breteau au nom de la F.T.M.-C.G.T.

Cette intervention, que nous qualifions de positive, est une intéressante contribution aux efforts entrepris par nos deux Fédérations pour développer leur action commune et renforcer leur unité ainsi que celle des métallurgistes.

Il faut maintenant que nos deux Fédérations et leurs militants poursuivent leurs efforts unitaires à tous les niveaux de la structure syndicale, et tout particulièrement à l'échelon de l'entreprise. C'est par le comportement respectif et quotidien de chaque Organisation, de chaque militant, que nous parviendrons à créer les conditions nécessaires à la réalisation d'une unité plus large et à accroître ainsi, de manière sensible, l'efficacité de l'action syndicale.

C'est avec plaisir et la ferme volonté d'agir pour l'unité et l'union que, en même temps que nous invitions une délégation de votre Fédération à notre 27^e Congrès qui s'est tenu à Grenoble au mois de février dernier, nous avons répondu positivement à celle que votre Direction fédérale sortante nous avait adressée au mois d'octobre 1970.

Un tel échange souligne les progrès de l'unité d'action, tels qu'ils doivent être réalisés et compris.

Réaliser des progrès, cela suppose mieux se comprendre, mieux se connaître, à la fois sur le plan de l'organisation et sur le plan personnel.

Comprendre les progrès veut dire avoir conscience de ceux-ci en même temps que de ce qu'ils contiennent en puissance pour l'avenir, et nous pensons que celle-ci est grande.

Certes, la marche vers l'unité d'action n'est pas une voie royale, toute droite, sans trou, ni bosse ! Mais nous sommes convaincus que la méthode utilisée par nos deux Fédérations semble être la bonne pour surmonter tous les obstacles qui encombrant cette route. Nous ne sommes donc pas surpris qu'à cette tribune se soient exprimées des opinions critiques à l'égard de la pratique de l'unité d'action sur les lieux de travail, de même qu'il en a été ainsi — mais à l'inverse, naturellement — à la tribune de notre Congrès de Grenoble.

Cela signifie que, les uns et les autres, nous avons beaucoup d'efforts à faire pour surmonter les difficultés qui encombrant les routes qui nous mènent à celle qui sera commune.

Cependant nous pensons, à ce sujet, que l'arbre ne doit pas masquer la forêt, et que toutes les anicroches qui peuvent être constatées ne peuvent mettre en cause une ligne générale, ce que l'ensemble des participants à la discussion n'ont d'ailleurs pas fait.

En effet, ainsi que l'a d'ailleurs clairement dit le camarade Chavrot dans son discours de clôture de la discussion, à Grenoble :

« Nous tenons à l'affirmer de façon nette, quelles que soient les difficultés qui subsistent avec certains syndicats C.F.D.T. de-ci, de-là..., ce que nous retenons d'essentiel pour la suite de nos rapports, c'est l'esprit constructif et unitaire de l'intervention du camarade Jean Maire. »

En fonction de cette opinion de notre Fédération, des rapports que nous entretenons avec la vôtre, nous ne pensons pas qu'il y ait un décalage ou un fossé aussi grand ou aussi profond entre ce qui se passe au niveau fédéral et entre nos organisations respectives sur les lieux de travail.

Le problème à résoudre est très directement lié au style de travail des uns et des autres et précisément à la façon de l'aborder, de discuter des idées différentes, voire divergentes.

Il faut être bien conscient que cela peut demander du temps, de la patience, de la persévérance. Mais ce sont là des qualités que doivent posséder les militants à tous les niveaux, et qui sont l'apanage de l'ensemble de ceux des Organisations de votre Fédération comme de ceux des nôtres. C'est si vrai qu'il ne peut qu'en être ainsi, que l'intervention du camarade Jean Maire à notre Congrès a retenti bien au-delà des travailleurs de la métallurgie et même par-dessus les frontières. D'autant plus que, entre autres, le discours du camarade Georges Séguy a été interprété, fort justement d'ailleurs, comme une réponse positive à ce qu'a exprimé Jean Maire.

Le point où nous en sommes relativement à l'unité d'action n'est pas un aboutissement, mais un événement heureux marquant de nombreux mois de discussions franches, âpres, passionnées, au cours desquelles se sont dégagés de nombreux points de convergences précises. Celles-ci se sont concrétisées, en particulier, par la signature d'accords nationaux avec l'U.I.M.M. et par une position commune sur la réduction du temps de travail sans diminution de salaire, le retour aux 40 heures en 3 ans, l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans avec relèvement du taux de pension. Chacun sait que cette unité revendicative s'est traduite par 4 appels communs à l'action, dont le prochain est pour le 14 mai.

Nos discussions, nos efforts communs, ont eu également des répercussions sur le plan international au niveau duquel deux réunions de 5 Fédérations françaises et italiennes ont eu lieu, et se sont conclues par des textes communs qui ont eu des conséquences annonciatrices de changements qui ne manqueront certainement pas de surprendre certains, encroûtés dans la division du monde du travail qu'ils considèrent naturelle et éternelle.

Cette réalisation entre 5 Organisations syndicales de nos deux pays a été grandement facilitée par le développement de l'unité, en Italie, où les trois Fédérations de travailleurs de la métallurgie ont sérieusement avancé vers la réalisation de l'unité syndicale.

Nous tenons à redire, à cette tribune, combien nous sommes à la fois attentifs à tout ce que font nos camarades italiens en vue de l'unité syndicale, et les assurer du soutien de leurs efforts pour atteindre cet objectif. Nous pensons que l'activité unitaire de nos deux Fédérations F.G.M.-C.F.D.T. et F.T.M.-C.G.T. est une des expressions concrètes de ce soutien.

Mais il y a mieux. Si nous nous sommes mis d'accord sur des revendications précises, les uns et les autres nous avons

avancé des idées identiques sur des problèmes importants qui se posent. Bien sûr, nous n'avons pas discuté du contenu. Cependant, nous sommes fermement décidés à en débattre, avec la volonté de nous mettre d'accord. C'est le cas, notamment, de la Convention nationale, d'une de ses parties la plus importante : une échelle unique de classifications, définition des emplois et professions, valable du manœuvre à l'ingénieur, ayant comme base la même valeur du point hiérarchique. C'est également valable sur la conduite de l'action.

Nous avons remarqué plusieurs points de convergence, particulièrement importants, sur ce qui se rapporte à l'échelle hiérarchique, dans le rapport présenté par le camarade Chérèque. Entre autres, la garantie du salaire, le maintien du pouvoir d'achat et sa progression, résultant d'un choix : la nécessité de négocier une hiérarchie.

Bien sûr, il y a des positions divergentes, telles que sur la composition du salaire en deux parties, l'une afférente au progrès, l'autre à la fonction.

Cependant, nous sommes convaincus que nous pourrons réussir à nous mettre d'accord sur une revendication commune et il nous semble que le plus tôt sera le mieux, au moins pour deux raisons :

— d'une part parce que, de plus en plus, il est absolument nécessaire de mettre un terme à l'anarchie existant en matière de salaires, qui est une des pièces essentielles de l'arme préférée du patronat : la division ;

— d'autre part, en liaison avec cet aspect, nous nous devons de retirer au patronat toutes possibilités de manœuvre, y compris avec complicité plus ou moins voyante de certains de nos partenaires syndicaux.

Oh ! certes... nous savons bien les uns et les autres que ce ne sera pas simple ! En nous en tenant aux principes qui nous ont guidés et à la façon dont nous pratiquons depuis des mois, nous sommes fermement persuadés qu'un accord commun est possible, que nos syndicats respectifs ne manqueront pas de discuter, de mettre au point pour que, face à l'U.I.M.M., nous présentions un front commun qui ne peut qu'avoir une influence bénéfique pour une union plus large.

Pour sa part, le C.E. de notre Fédération, qui s'est réuni jeudi et vendredi derniers et qui a consacré une journée entière à l'étude de la hiérarchie, a été unanime pour que sans tarder, nous engagions la discussion avec votre Fédération, sur nos propositions respectives de grille hiérarchique nationale unique du manœuvre à l'ingénieur, avec la ferme intention d'aboutir à une position commune acceptable par nos deux Fédérations. sur cette revendication de premier plan.

La seule possibilité que nous avons à notre disposition, c'est la discussion. Il n'y a pas d'autre moyen pour surmonter les difficultés, pour renverser les obstacles, pour que les divergences soient aplanies, que de se réunir, de discuter, de mettre — selon l'expression consacrée — toutes nos idées sur la table.

C'est ainsi que nous avons procédé. C'est ainsi qu'il faut continuer, en particulier pour l'échelle hiérarchique unique, pour la conduite de l'action, la tactique des luttes.

C'est en utilisant ce moyen que nous pourrions progresser dans le sens d'une évolution de tous vers des prises de positions communes, en même temps que nous améliorions concrètement à la fois la connaissance de nos idées, de nos buts et, par conséquent, la pratique de la démocratie.

Nous avons le sentiment qu'en procédant ainsi nous ne pourrions nous satisfaire des façons dont nous œuvrons, mais qu'au contraire nous les modifierons, nous les enrichirons, pour le plus grand intérêt de tous les travailleurs de la métallurgie.

En effet, nul ne peut prétendre — que ce soit un être humain ou une Organisation — être dépositaire de la vérité universelle. Ce ne peut être que par l'échange d'idées, la confrontation des points de vue, la discussion franche, sans fard, sans arrière-pensée, qu'il est possible de définir, d'améliorer et, partant, de rendre plus efficace une ligne d'orientation, les revendications, et les moyens d'action pour les faire aboutir.

C'est en s'appuyant sur ces principes — qui sont le fondement même de notre position de classe et de masse — que le C.C.N. de la C.G.T., qui vient de tenir ses assises hier et avant-hier, s'est attaché à approfondir ce qu'il est convenu d'appeler le style de travail, le travail collectif, en comprenant l'expression dans son sens le plus large. Cela suppose que la routine et les habitudes périmées soient vaincues, donc que soit donné ou élargi le goût de la démocratie.

Une Organisation syndicale de classe et de masse est, par essence, l'école de la démocratie. Elle est un moyen — sinon le moyen — d'élever le niveau de compréhension de tous les travailleurs et, en premier lieu, des syndiqués. Pour notre part, comme je viens de le dire — et ce n'est un secret pour personne — nous insistons sur cet aspect de la démocratie.

Naturellement, et vous le savez tous, nous sommes pour la démocratie pratiquée par tous les travailleurs, mais nous attachons une importance primordiale à la démocratie syndicale, pour de nombreuses raisons, mais surtout pour une qui est fondamentale : donner, redonner, la très grande valeur qu'a la qualité même d'être syndiqué.

En effet, nous pensons que la démocratie syndicale suppose une responsabilité accrue des militants, sous le contrôle des syndiqués. Elle doit tenir le plus grand compte de la diversité des opinions et elle doit viser à entraîner tous les syndiqués dans une vie syndicale réelle, profonde et riche.

Elle doit leur donner la possibilité d'étudier les orientations et d'exprimer leur opinion sur toutes les décisions.

Ceci étant, la pratique la plus conséquente de la démocratie sous toutes ses formes conduit à rechercher résolument à éliminer tout ce qui ne correspond plus aux conditions nouvelles de la lutte, et aux dimensions nouvelles de l'activité syndicale. C'est en suivant cette voie de la pratique de la démocratie pour tous les travailleurs qu'il sera le plus efficacement possible de les intéresser à la vie du syndicat, de les associer à la définition des revendications et des moyens d'action à mettre en œuvre.

Procéder ainsi c'est être fidèle à une activité de masse, c'est aller à l'encontre d'activités ou d'actions minoritaires d'inspiration gauchiste ou gauchisante qui furent, sous d'autres vocables, une des caractéristiques du mouvement syndical, et plus généralement du mouvement ouvrier dans notre pays, quand ils n'en étaient qu'à leurs premiers balbutiements.

Comme l'a exprimé le camarade Jean Maire dans son intervention à notre Congrès, nous retenons le fait, dans les discussions que nous avons eues entre nos deux Fédérations sur la conduite de l'action, sur la tactique des luttes, que votre Organisation ne peut être d'accord :

« ... avec des formes d'interventions tendant à substituer au syndicalisme de masse, des actions de caractère individuel ou de groupes préconisant l'agitation pour l'agitation. »

L'essentiel est, en effet, de tout mettre en œuvre pour l'organisation d'actions de masse, de luttes de grande envergure dont la perspective est, d'ores et déjà, ouverte. Dans ce but, il faut rechercher résolument à éliminer tout ce qui ne correspond plus aux conditions nouvelles de lutte et aux dimensions actuelles de l'activité syndicale, et précisément tout faire pour mettre au musée de l'histoire tout ce qui relève de la spontanéité.

Camarades,

Nous sommes engagés dans un processus irréversible dont l'aboutissement peut demander du temps. Mais, étant animés les uns et les autres par la ferme volonté d'aboutir, nous sommes convaincus que les nombreuses discussions qui jalonnent cette

activité de longue haleine ne pourront que nous conduire à des résultats positifs, pour le plus grand profit de tous. L'unité d'action en développement, les bases de sa réalisation, de son développement, de son renforcement, sont une préfiguration de ce que sera, demain, l'unité syndicale si nécessaire à tous et qui ne peut être l'absorption d'une ou de plusieurs Organisations syndicales par une autre, pas plus qu'une addition de toutes, mais une nouvelle Organisation qui sera une opération mathématique de multiplication.

C'est, à notre avis, l'idée qui doit nous inspirer. Il nous semble que nos deux Fédérations discutent dans cet esprit qui, si nous travaillons bien, peut être une contribution efficace à l'union de toutes les forces de gauche pour des changements fondamentaux que souhaitent ardemment un nombre toujours plus important de travailleurs. C'est dans ce même esprit que le C.E. de la C.G.T. a élaboré un texte appelé : « Thèmes de réflexion sur les perspectives du socialisme pour la France, et le rôle des syndicats », qui exprime, à partir d'un point de vue syndical et sur des problèmes qui sont de la compétence des syndicats, des idées qui répondent à des questions des travailleurs qui veulent mieux connaître les causes profondes de leurs difficultés, en vue d'y apporter des solutions fondamentales, car les problèmes de l'organisation économique, sociale et politique de la société, sont posés devant l'ensemble du peuple.

Nul doute que, parallèlement à l'organisation de l'action revendicative commune, il est indispensable que de larges discussions aient lieu sur ces problèmes posés en vue de rechercher des bases d'accord et de dégager des conceptions communes.

Soyons assurés, camarades, de notre ferme volonté de persévérer, et le temps qu'il faudra, dans la recherche de positions communes, de l'unité d'action et, au-delà, pour réaliser l'unité syndicale en marquant nos efforts par de nouveaux succès qui seront autant de pierres ajoutées à l'édifice qu'au fond nous voulons tous construire : une société dans laquelle le travailleur aura vraiment toute sa place, une société socialiste française qui passera, nécessairement, par une démocratie de progrès qui sera l'image de la véritable participation de tous.