

Sommaire

- VIVE LE 35^e CONGRES DE LA F.G.M.
- L'ACTION DOIT SE DEVELOPPER
POUR REDUIRE LE TEMPS
DE TRAVAIL.
- UNE POLITIQUE D'ACTION
DANS UNE PERSPECTIVE
D'ENSEMBLE.
- LES ELECTIONS DE DELEGUES
DU PERSONNEL
DANS LA METALLURGIE.

Bi-mensuel N° 336

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

3-71 Avril

éditorial

VIVE LE 35^e CONGRES DE LA F.G.M.

Dans quelques jours, la F.G.M. aura pour capitale DIJON, où se réuniront pour le 35^e Congrès, les représentants des métallurgistes C.F.D.T. de France.

Un congrès fédéral, c'est toujours quelque chose d'important, mais de celui qui va se tenir, nous devons souligner quelques traits particulièrement marquants :

- c'est le premier après les grandes luttes de mai-juin 1968. La F.G.M. et ses militants furent à la pointe du combat, mettant en pratique les orientations dégagées un mois auparavant par le 34^e Congrès Fédéral. Des enseignements de 1968, nous avons à tenir compte afin d'accroître encore notre capacité d'agir là où s'exercent le pouvoir capitaliste et l'autorité patronale ;
- c'est le premier congrès fédéral après celui que vécut l'ensemble de la C.F.D.T. en 1970 et qui précisa les options de la confédération, pour une société socialiste et démocratique, et pour une stratégie de lutte de classe. Les rapports du congrès fédéral de 1971 se situent dans ce cadre et veulent contribuer à leur approfondissement et à leur impact dans l'action quotidienne avec les travailleurs ;

— c'est le premier congrès depuis notre adhésion à la F.I.O.M. La décision d'avril 1968 de s'affilier à la Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux était déjà en elle-même un acte de classe, une volonté de voir se conjuguer la lutte des travailleurs du monde contre un capitalisme qui n'a pas de frontière. L'action internationale de la F.G.M. durant ces trois ans s'est située dans cette optique et nombreuses seront les Organisations syndicales étrangères qui, soit seront représentées à notre congrès, soit nous témoigneront leur sympathie ;

— c'est aussi le congrès qui se situe 50 ans après la naissance de notre Fédération. En effet, c'est en mai 1920 que se constitua notre Fédération de la Métallurgie.

La puissance de la F.G.M. d'aujourd'hui, les évolutions qu'avec la C.F.D.T. elle a vécues pour s'adapter aux évolutions des comportements et du monde, tout cela n'aurait pas été possible sans l'apport de tous les militants métallurgistes qui, durant ce demi-siècle, nous précédèrent à tous les niveaux de notre structure syndicale.

De tout cela, notre 35^e Congrès sera particulièrement imprégné, mais il le sera aussi de ce qui fait la richesse de chacun de nos congrès, la démocratie vivante. Un congrès c'est en effet un acte démocratique, par sa préparation à tous les plans, par la désignation des délégations et celle des candidats au Conseil Fédéral, par la confrontation qui s'effectue des positions et des orientations, par l'élaboration en commun de ce qui guidera les trois années qui nous sépareront du prochain congrès.

Oui, nous pouvons le dire, parce que chacun, de la section à la fédération, a agi pour qu'il en soit ainsi, notre 35^e Congrès sera un grand Congrès.

LE SECRETARIAT NATIONAL.

Le « Bulletin du Responsable de Section
d'Entreprise » N° 8/71
a été expédié le 29 mars 1971

SOMMAIRE

CONGRÈS F.G.M. DU 6 AU 9 MAI

- Continuons à préparer le congrès.
- Mise en place du nouveau Conseil Fédéral.
- Sommaire du dernier rapport à paraître : « Une politique d'action dans une perspective d'ensemble ».
- Etat de la participation aux réunions du Conseil Fédéral au cours de l'exercice 1968-1971.
- Rapport « Des moyens financiers pour faire face aux exigences de l'action ».

DURÉE DU TRAVAIL

- 6 avril : journée nationale d'action

FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Le « Bulletin du Responsable de Section
d'Entreprise » N° 9/71
a été expédié le 9 avril 1971

SOMMAIRE

RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

- Réunion U.I.M.M. du 7 avril 1971.
- Poursuivre le développement de l'action.

Le « Bulletin du Responsable de Section
d'Entreprise » N° 10/71
a été expédié le 14 avril 1971

SOMMAIRE

- Appel des fédérations de la métallurgie C.F.D.T. - C.G.T. à une nouvelle action d'ampleur nationale le 21 avril.
- Projet de résolution sur la Section Syndicale d'Entreprise.
- Projet de résolution sur la définition d'un Programme revendicatif de la F.G.M.
- Projet de résolution sur la Politique financière.

L'ACTION DOIT SE DÉVELOPPER POUR REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

LES METALLURGISTES INTENSIFIENT LEUR ACTION

Depuis l'élaboration en commun, en novembre 1970, par les Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. de la Métallurgie d'un programme revendicatif pour le retour aux 40 heures en trois ans et l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, les actions se sont développées dans les usines en France.

Progressivement, depuis les actions isolées et, il faut le dire, peu nombreuses en décembre et janvier, en passant par la semaine d'action du 8 au 20 février, la prise de conscience de la nécessité de l'action pour aboutir s'est affirmée de jour en jour.

Lors des journées des 6 et 7 avril, dans la presque totalité des régions de France, des actions importantes ont été menées, se traduisant par des débrayages, manifestations, réunions d'information, dépôts de motions auprès des chambres patronales et de l'U.I.M.M.

UNE REVENDICATION DE PLUS EN PLUS POPULAIRE

L'importance de l'action lors de ces journées à dimension nationale a démontré combien était profond l'écho que suscitaient auprès des travailleurs nos revendications sur la réduction du temps de travail.

Si l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans est une revendication très populaire, non seulement chez les travailleurs âgés mais également auprès des jeunes, on est à même de constater que les travailleurs, dont l'horaire hebdomadaire a déjà été réduit de manière importante, sont très sensibles au retour aux 40 heures. Ceux qui ont déjà bénéficié d'une réduction importante de la durée du travail ont découvert par l'expérience l'importance d'**avoir du temps pour vivre**.

Ainsi voyons-nous se développer rapidement la popularité de notre revendication de la réduction de la durée du travail avec ses deux volets :

- du temps pour vivre tout de suite par le retour aux 40 heures ;
- du temps pour vivre après une vie de travail bien remplie par l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans.

UNE PARODIE DE NEGOCIATION

« Retour au type de négociations d'avant mai-juin 1968 » : c'est ainsi qu'aurait pu être exprimé notre jugement après la Commission paritaire du 7 avril 1971 à l'U.I.M.M.

En effet, alors que les organisations syndicales sont très loin de faire preuve d'intransigeance dans la négociation, sachant qu'entre les termes de la formulation de la revendication et le texte d'un accord il y a toujours une marge qui doit faire l'objet de la négociation, le patronat, quant à lui, s'enferme dans ses propositions sans faire la moindre ouverture, sinon sur des points de détails.

C'est ainsi que l'U.I.M.M. refuse catégoriquement de s'engager sur :

- une programmation du retour aux 40 heures ;
- des mesures pour une **réduction effective** du temps de travail, notamment par un repos compensateur des heures supplémentaires ;
- l'abaissement de l'âge de la retraite.

Bien mieux, dans les propositions formulées par l'U.I.M.M. le 7 avril, nous avons pu constater sur un certain nombre de points un recul par rapport à l'accord du 13 décembre 1968.

Enfin, il est à noter que, bien qu'aucun accord national ne soit intervenu depuis 1968, l'U.I.M.M. veut annuler l'effet des accords obtenus dans les entreprises en l'absence de négociations nationales en les imputant sur un éventuel accord national.

M. CEYRAC, qui se veut le patron de l'ouverture, s'enferme dans le carreau des entreprises les plus rétrogrades et, sentant qu'il n'obtiendra pas l'accord des grandes centrales syndicales, se met en colère en nous menaçant, lors de la réunion du 7 avril, de s'adresser aux Français pour expliquer sa position. Si ce n'était aussi grave, nous pourrions rire du ridicule dont se couvre ainsi le grand patronat.

NOTRE CONCEPTION DE LA NEGOCIATION

Notre objectif d'une convention collective nationale a toujours été pour nous l'élément déterminant qui nous a guidés dans les négociations nationales.

Chaque négociation était pour nous le moyen de bâtir cette convention nationale et les accords que nous avons signés ne l'ont été qu'en fonction de cet objectif final.

Mais, pour nous, la convention nationale a toujours eu un aspect dynamique, et non pas celui d'une « convention balai » ne faisant qu'entériner une partie de ce qui était obtenu au niveau des entreprises où la combativité des travailleurs est la plus grande, et octroyant ainsi un minimum aux travailleurs des secteurs moins développés économiquement ou syndicalement.

Pour nous, la convention collective nationale devait être le tremplin pour des accords de branches et d'entreprise, et non pas le fourre-tout minimum.

Cette convention devait préserver l'essentiel des acquis des luttes des métallos et apporter de surcroît la satisfaction à des revendications ayant un impact national.

Au cours des récentes négociations, il a été nettement confirmé que notre conception n'était pas partagée par toutes les Fédérations syndicales. Ainsi la Fédération F.O., incapable de développer ou de s'associer à des actions d'envergure, retourne au paritarisme d'antan, qui aboutit à la signature d'accords dont le contenu n'est autre que la photographie d'une situation existante dans la majorité des entreprises du pays. Cette attitude, que nous condamnons sévèrement, permet au patronat d'égaliser les charges des entreprises sur le plus petit dénominateur commun.

Nous pensons que c'est là une curieuse réponse syndicale à apporter aux revendications des travailleurs, et notamment à ceux qui font confiance aux organisations syndicales.

Aussi, dans la situation présente, le projet de l'U.I.M.M., qui consiste à rendre caducs les accords intervenus en 1970 dans les

entreprises en l'absence de négociations nationales, ne pourrait être acceptable que dans la mesure où son contenu dépasserait largement ce qui a été déjà obtenu. Mais nous n'en sommes pas là au moment où nous écrivons ces lignes.

L'ACTION DOIT ENCORE S'INTENSIFIER

Déjà dans le B.M. 1/70 nous écrivions : « Pour aboutir aux 40 heures, pour l'avancement de l'âge de la retraite, ne comptons pas trop sur les progrès de la négociation, mais sur notre capacité d'action dans toutes les entreprises de la Métallurgie. »

L'évolution des négociations ne peut que nous confirmer dans ce point de vue.

Aussi devons-nous intensifier la mise en œuvre des moyens nécessaires au développement de l'action et notamment l'information et la consultation des travailleurs.

Ce n'est que dans la mesure où, dans chaque entreprise, nous développerons les luttes sur les bases de la plate-forme revendicative commune C.F.D.T. et C.G.T., que nous serons à même d'aboutir.

Ce n'est que dans la mesure où, dans chaque entreprise, nous serons capables de créer des précédents en matière d'accord, comportant des clauses de **réduction effective** (notamment en obtenant le repos compensateur des heures supplémentaires), que nous créerons dans le pays la force capable de vaincre la résistance patronale.

UNE POLITIQUE D'ACTION DANS UNE PERSPECTIVE D'ENSEMBLE

Le précédent B.M. donnait un résumé des rapports sur la section syndicale et les objectifs d'action. Nous relatons dans celui-ci des extraits de certains chapitres du rapport « Une politique d'action dans une perspective d'ensemble ».

Ce rapport est un document d'orientation centré sur la politique d'action de la F.G.M.

Cette politique s'élabore et s'applique dans le cadre de nos perspectives et de notre stratégie d'ensemble. C'est pourquoi, la première partie du rapport intitulé « Des perspectives et une stratégie d'ensemble pour une action syndicale permanente » et ayant pour titres de chapitre :

- Une Société condamnée et rejetée : la société capitaliste
- Une Société socialiste et démocratique à construire
- Une option de lutte de classe
- Rôle et conception du syndicalisme
- Nécessité et rôle des partis politiques
- Une prise de conscience collective et une large mobilisation populaire
- Dépassement du cadre national

a été principalement consacrée à ce qui constitue aujourd'hui la base de notre syndicalisme, à savoir les orientations du congrès confédéral de 1970.

Notre syndicalisme, dans la conduite de son action, doit bien faire la différence entre les adaptations dont le capitalisme est capable pour résister aux contestations et aux assauts qu'il subit, et sa finalité qui est et restera toujours la concentration du pouvoir économique afin d'annexer le pouvoir politique au profit de la classe bourgeoise. Notre lutte syndicale ne doit pas perdre de vue notre objectif fondamental : l'instauration d'une Société socialiste et démocratique.

La F.G.M., qui a contribué par ses positions et son action à l'élaboration des orientations de la C.F.D.T., les fait siennes, s'efforce de leur donner une application pratique et de les faire partager.

Dans une deuxième partie, le rapport souligne la lutte sans précédent de mai-juin 1968, le comportement de la F.G.M. ainsi que l'apport novateur et riche d'enseignements de cette période.

La troisième partie est consacrée à la politique d'action et la quatrième et dernière traite de moyens, c'est-à-dire de la politique financière, de la formation et de la Section Syndicale d'Entreprise. Notre résumé portera sur les troisième et quatrième parties, et tout spécialement sur la troisième.

NOS ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE CONDUITE DE L'ACTION

La revendication n'est pas neutre. Elle est la traduction d'une **opposition** d'intérêt mais aussi d'**aspirations** des travailleurs. Motivée par le désir de meilleures conditions de travail et de vie, elle doit aussi découler de choix, d'options.

Au plan national professionnel ou interprofessionnel, la revendication se définit en termes d'**objectifs communs aux métallurgistes ou à tous travailleurs**. Au niveau de l'entreprise, elle se définit 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.

La revendication n'a d'utilité que si elle trouve son prolongement dans l'action dont elle est le fondement.

UNE DECENTRALISATION DE LA DECISION

L'action a pour but de satisfaire les besoins exprimés sous forme de revendications et de favoriser la prise de conscience collective et, par là, en élargissant sa dimension, de permettre de s'attaquer non seulement aux effets, mais aussi aux causes de l'exploitation capitaliste.

L'action, hors de l'entreprise comme celle dans l'entreprise, doit toujours **trouver appui auprès des travailleurs sur les lieux mêmes du travail**. L'action doit, d'une manière générale, être décentralisée dans ses décisions. A quelque niveau que ce soit, l'action ne doit pas relever de mot d'ordre, mais de l'adhésion du plus grand nombre de travailleurs à ou aux objectifs revendicatifs. C'est cette adhésion qui est déterminante pour la conduite de l'action.

Une telle orientation confère un rôle important, une responsabilité première mais non exclusive à la section syndicale d'entreprise dans le déroulement et la conduite de l'action.

UNE DIVERSIFICATION DE L'ACTION DANS SES FORMES

L'action diversifiée dans ses formes est la conséquence logique de la décentralisation de la décision d'action.

Les formes de l'action doivent se définir **sur place et en accord** avec les travailleurs concernés.

Il est nécessaire, à un syndicalisme qui se veut de classe et de masse, que les travailleurs soient partie prenante dans les diverses phases de l'action.

L'action diversifiée, avec décision au niveau de la section syndicale d'entreprise, ne dispense pas le syndicat, l'Union Métaux, l'Union Fédérale et la Fédération au plan interprofessionnel, l'Union Interprofessionnelle de Base, la Région et d'une manière générale la Confédération — de mettre en œuvre le maximum de moyens pour contribuer au soutien et au développement de l'action.

UNE MUTATION DANS LES RESPONSABILITES DE L'ACTION

L'option prise consiste à privilégier l'action à la base, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, du trust. Une telle option se refuse à une globalisation des situations, mais elle n'exclut pas des actions généralisées.

L'avancée vers les objectifs revendicatifs de la C.F.D.T. doit être réalisée par la **répartition des responsabilités, dans la conduite de l'action**, entre les diverses Organisations confédérées.

Cette répartition des responsabilités doit s'effectuer à partir d'un principe essentiel : **la décentralisation des décisions d'action au niveau le plus proche possible des travailleurs.**

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 pour permettre aux structures de base de déterminer les revendications et de décider de l'action.

Pour les mêmes raisons, 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.

LA NEGOCIATION : UN MOYEN LIÉ A L'ACTION

La ligne de conduite de la F.G.M. s'est trouvée renforcée par le 35^e Congrès Confédéral.

« ... La négociation collective est, pour le syndicalisme, un moyen parmi d'autres de concrétiser un rapport de forces né de l'action et peut aboutir à des accords ou conventions. Cette

pratique syndicale n'est acceptable que dans la mesure où elle assure les intérêts, **à court et à long terme**, des travailleurs :

- la négociation doit améliorer leur situation, sans pour autant la subordonner à la productivité et à la situation économique, sans mettre en cause les droits d'expression et d'action des travailleurs ni compromettre l'obtention de nouveaux avantages ;
- loin de conforter la société capitaliste, elle doit contribuer à déséquilibrer le système et ouvrir la possibilité d'une nouvelle avancée vers une société socialiste et démocratique. »

La conclusion de la négociation doit donc être interprétée comme une étape, de durée limitée conclue dans une optique syndicale de confrontation de pouvoirs qui s'affrontent fondamentalement et qui ne doit pas contenir de contrepartie conditionnant la liberté d'expression et d'action des travailleurs et de leurs Organisations.

DES RESULTATS APPRECIABLES

L'action syndicale permanente de ces trois dernières années et la grande lutte de mai-juin 1968 ont permis d'obtenir des résultats appréciables et allant dans le sens de nos objectifs.

Le patronat de la Métallurgie (U.I.M.M.) qui, depuis vingt-trois ans, refusait toute discussion nationale, s'est vu contraint d'accepter cet échelon de négociations paritaires.

Par la prise en considération de ce lieu de négociation, **la porte s'est ouverte à une Convention Collective nationale de la Métallurgie.**

Les discussions nationales qui s'ensuivirent, soutenues par un climat revendicatif et une action syndicale importante qui créèrent le rapport de force nécessaire, permirent :

- la signature de **3 accords nationaux dans la métallurgie** : Durée du Travail, Emploi, Mensualisation ;
 - la signature d'un **accord national interprofessionnel** sur la formation et le perfectionnement professionnels.
- Tous ces accords ont été signés par la C.F.D.T.
- la **discussion** au niveau de l'U.I.M.M., du problème des **classifications.**

Cette négociation est actuellement suspendue.

Gouvernement et patronat devaient d'autre part accepter la loi du 27 décembre 1968 sur l'exercice du **droit syndical dans l'entreprise.**

Quant aux salaires et au pouvoir d'achat, leur **progression** s'est poursuivie et, dans l'ensemble, les **bas salaires** ont eu des augmentations supérieures. Sur ce point, l'enquête régulière de la F.G.M. sur les salaires a su être utilisée par des sections syndicales comme un moyen pour l'action.

UNE TACTIQUE DES LUTTES RÉPONDANT A NOS OBJECTIFS

Notre tactique des luttes doit être capable de conjuguer l'autonomie des sections syndicales en matière de décision et une action efficace de caractère national, nécessaire à la négociation avec l'U.I.M.M. sur nos objectifs nationaux.

La lutte de mai-juin 1968 a permis de négocier avec l'U.I.M.M. L'instauration d'un niveau national de négociations nous place dans une **situation nouvelle**. Tout en agissant pour des négociations effectives à tous les niveaux où se prennent des décisions, nous devons éviter une dispersion des négociations. On ne peut négocier de tout en même temps et à tous les niveaux.

PRIVILEGIER DEUX NIVEAUX

Nous devrions poursuivre notre réflexion et notre 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.

La solution nous paraît être une politique contractuelle articulée. Les deux niveaux extrêmes, le plan national et l'entreprise, seraient à privilégier.

C'est au niveau de l'entreprise que nous devrions obtenir les meilleurs accords.

Les accords d'entreprise pourraient porter à la fois sur les problèmes spécifiques à l'entreprise et sur les objectifs généraux. 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 doivent être envisagés dans la perspective d'une convention collective nationale. Ils doivent tendre à trouver davantage leur relais dans les sections syndicales.

Nous devons donc continuer de lutter pour que les accords nationaux contiennent des dispositions **renforçant** le rôle et la responsabilité des sections syndicales d'entreprise, seules à même de les faire respecter ou de les améliorer, puisqu'elles détiennent directement, par l'action des travailleurs, le rapport de force.

Chaque **accord national**, dont le contenu s'inscrit dans notre politique, est, à la fois une **avancée** vers la convention collective nationale et un **stimulant** pour l'action, par les problèmes que suscite son application.

A NEGOCIATION NATIONALE, RAPPORT DE FORCE A DIMENSION NATIONALE

La négociation nationale doit s'appuyer sur une action d'ampleur nationale sur les objectifs retenus pour cette négociation. Par exemple, en ce moment, la réduction de la durée du travail.

On ne peut négocier, même nationalement, sans se mettre dans un rapport de force dynamique. La finalité de l'action syndicale n'est pas la négociation.

Ceci implique :

● Des choix sur les objectifs nationaux

Il faut **se limiter dans le nombre** des objectifs nationaux à négocier nationalement sous peine d'éparpiller nos efforts. Entre deux congrès, trois ou quatre pourraient suffire. Par exemple : Statut unique - Réduction du temps de travail - Classifications.

Ceci ne signifie pas qu'il n'y ait pas d'autres objectifs à prendre en considération au niveau de l'entreprise.

● Un seul lieu de négociation

La discussion sur les objectifs retenus pour la négociation nationale doit se faire au niveau de l'U.I.M.M. et nulle part ailleurs. Toutefois si, par suite de l'action, la négociation s'ouvre dans l'entreprise, la conclusion d'un accord **ne saurait intervenir sur une base inférieure** à celle retenue pour la négociation nationale par l'Organisation syndicale.

● Une action d'ampleur nationale

Aujourd'hui, un appel national à une journée, une semaine, voire à une quinzaine d'action, n'a plus, dans la métallurgie, la même signification qu'en 1968, date à laquelle nous n'avions pas de niveau national de négociations. Un tel appel, aujourd'hui, peut créer un courant favorable au développement de l'action pour **soutenir une négociation nationale**. Ce n'était pas le cas hier. S'il est utile de souligner cet aspect, il ne faut pas en conclure pour autant que ceci doit donner lieu à des mots d'ordre nationaux qui seraient autres que la traduction de la ferme détermination d'un nombre important de sections syndicales et de travailleurs.

● Un développement de l'action en cas de blocage de la négociation

La suspension, voire la rupture, de la négociation nationale sur un objectif (exemples : la réduction de la durée du travail - les classifications) ne doit pas nous conduire à poser le problème en termes de changement de lieu de négociation (exemple : la région ou la branche), mais sous la forme de l'action à entreprendre pour modifier le rapport de force susceptible de débloquer la négociation nationale.

● Une consultation des travailleurs sur le contenu de l'accord

La négociation nationale terminée, le compromis élaboré doit être soumis, **avant signature**, aux sections syndicales et aux travailleurs et faire l'objet d'un **large débat**.

A l'avenir, nous devons nous montrer encore plus fermes sur le délai nécessaire à une véritable consultation des sections syndicales et des travailleurs sur le **contenu** et la **portée politique** du projet d'accord national.

INTEGRER LES OBJECTIFS CONFEDERAUX AVEC LA MEME CONCEPTION DE L'ACTION

Le rapport de force nécessaire à toute négociation dans la métallurgie, vaut également à d'autres échelons, y compris au plan confédéral.

Nous rappelons notre réticence à voir s'ouvrir, sans le **support** d'un rapport de force des travailleurs et l'appui de précédents dynamiques, des négociations au niveau le plus élevé, gouvernemental ou C.N.P.F.

Nous tenons à souligner la nécessité d'intégrer les objectifs confédéraux dans notre politique d'action et de négociation. Ils ne sont pas à considérer comme quelque chose de surajouté, ils sont des objectifs généraux que les métallurgistes doivent prendre en charge.

LE RENFORCEMENT DE LA COORDINATION PAR L'INFORMATION

Toute politique de décentralisation doit nécessairement s'accompagner de moyens de coordination, d'unification.

Une mesure de décentralisation dans la décision d'action doit simultanément donner lieu à un renforcement des liaisons. Un autre comportement serait fort préjudiciable à la F.G.M., à son action et à ses perspectives.

L'expérience permet d'affirmer que l'information est un important facteur d'unité de l'Organisation syndicale dans l'action. Nous devons donc, dans l'ensemble de la F.G.M., faire le point en matière de circulation de l'information, de son utilisation, et rechercher, au besoin, de nouveaux moyens pour la rendre plus efficace.

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.

La pratique de l'unité d'action ne va pas sans poser de problèmes avec la C.G.T., avec qui nous pratiquons cette unité depuis longue date, mais tout autant avec F.O. par l'absence de cette Organisation dans l'action, situation plus grave et qui nous pose des questions non moins importantes que celles découlant des accrochages avec la C.G.T. Néanmoins, si l'unité dans l'action n'est **pas une solution de facilité**, elle est **un gage d'efficacité**.

UNE VOLONTE UNITAIRE

Le document d'orientation du 35^e congrès confédéral stipule :
« La division syndicale n'est pas inéluctable. Elle s'explique aujourd'hui par l'existence d'une conception syndicale n'apportant pas aux travailleurs les garanties nécessaires sur le plan d'une démocratie authentique caractérisée notamment par la nécessaire indépendance du syndicalisme.

Dans cette situation, l'unité d'action est nécessaire car elle conditionne une plus grande efficacité de la classe ouvrière.

La C.F.D.T. prend ainsi en charge l'aspiration profonde des travailleurs à l'unité contre l'exploitation capitaliste. Elle a la volonté de travailler à ce que les travailleurs attachés à une conception authentiquement démocratique du syndicalisme et de la Société puissent se retrouver dans une même action syndicale et, à terme, dans une même Organisation. »

L'UNITE SYNDICALE : UN OBJECTIF DIFFICILE MAIS PAS IMPOSSIBLE

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.

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 d'aller à l'unité au sein d'une même organisation syndicale.

Mais 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. C'est ainsi que le problème se pose à notre syndicalisme. **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.

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. est prête, pour sa part, à débattre de l'ensemble du problème de l'unité syndicale avec les organisations syndicales représentatives et avec les travailleurs, sans dérobaie et sans préjugé, mais aussi sans faiblesse ni complaisance.

Toute évolution dans ce domaine est étroitement liée au développement possible de la pratique de l'unité d'action.

L'UNITE D'ACTION : UN IMPERATIF ET UN MOYEN

L'unité d'action suppose, pour pouvoir durer, pour résister au choc des réalités et pour permettre d'autres étapes, **un minimum d'analyse et de perspective communes.**

Nous devons avoir un souci constant d'allier les forces syndicales dans l'action et, par conséquent, de concevoir l'unité d'action comme un **moyen** susceptible d'être utilisé en permanence.

Elle doit aussi revêtir un caractère d'impératif, tant pour donner la plus grande efficacité possible à l'action revendicative que pour créer les conditions favorables à un développement de l'unité.

L'unité d'action ne peut se réaliser sans confrontation, laquelle ne saurait se faire sur des positions figées.

L'unité d'action doit se dérouler **sous la responsabilité des organisations syndicales.**

L'unité d'action est **un moyen à privilégier** pour mener l'action le plus efficacement possible.

L'unité d'action a permis **d'harmoniser de nombreuses positions, d'affronter le patronat**, plus spécialement l'U.I.M.M., dans de meilleures conditions, et **d'instaurer des débats de qualité** entre notre Fédération et celle de la C.G.T., tant sur l'action revendicative en cours que sur l'action syndicale en général.

Ce n'est pas de notre fait, si nous devons enregistrer, une fois de plus, que la Fédération F.O. ne manifeste pas cette volonté réelle d'unité d'action et, qu'en conséquence, elle ne participe pas à ces confrontations, à cette recherche pour définir des objectifs, des moyens d'action communs et créer le meilleur rapport de force permanent.

Si un style nouveau est en train de naître au plan national entre les Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. — pour notre part, nous souhaitons que ce phénomène soit irréversible — nous ne pouvons sous-estimer les tensions importantes qui continuent de subsister et de donner lieu, trop souvent encore, à de durs affrontements aux niveaux de régions et d'entreprises.

POUR SUIVRE UNE DEMARCHE UNITAIRE

Les obstacles à l'unité sont nombreux. Ces obstacles sont de deux ordres : les uns touchent au type de comportement, les autres à la conception du syndicalisme. Les premiers ne sont pas forcément liés aux deuxièmes.

Si chaque organisation souhaite réellement la plus large unité il doit être relativement facile de **faire rapidement des progrès en réduisant les obstacles liés au comportement**, c'est-à-dire au type de relations entre les organisations et entre elles et les travailleurs.

Nous devons témoigner à tous les niveaux, de la Section syndicale d'entreprise au Secrétariat national, une volonté réciproque de **se placer en position de confrontation positive.** Car il est impen-

sable 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 le faire leur.

L'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.

Nous sommes placés devant une mutation profonde des entreprises, des trusts. Nous entrons dans l'ère des sociétés multinationales, dont une des caractéristiques est **l'éloignement du centre de décision** des unités de production.

UNE DECENTRALISATION

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

Cette décentralisation doit continuer de s'effectuer en fonction des besoins et des possibilités au niveau des entreprises, des trusts, des branches d'industrie et en direction des centres de décision. Elle doit aussi se caractériser par la participation de responsables régionaux et d'entreprises à des activités de caractère général.

Le développement de notre action internationale durant ces trois dernières années a été mis à profit pour donner la plus large application pratique possible à cette préoccupation. Ainsi, **environ 150 responsables ont participé à des rencontres internationales**, et plus important que le nombre est le fait que beaucoup d'entre eux venaient des entreprises.

Nous continuerons dans ce sens car l'action internationale ne saurait 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 branches et le Secrétariat national de la F.G.M.

Parmi les **handicaps au développement** de l'action internationale et à sa décentralisation, 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) à prendre des **initiatives internationales**, voire des décisions d'action. Pour notre part, nous devons 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.

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

NOS MOYENS CONDITIONNENT NOTRE ACTION

L'action syndicale internationale, au niveau de tous les centres de décision, ne se réalisera que progressivement. Cette action est lente et difficile, et nous devons être conscients que nous ne sommes qu'au début de la mise en œuvre d'une politique syndicale à l'échelon des entreprises multinationales et des trusts.

La réussite de cette action dépend, certes, de notre volonté, mais aussi et surtout 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 être capables d'apporter des solutions. Dans le domaine international, comme dans d'autres, la médiocrité serait néfaste à notre syndicalisme, à ses objectifs et, par voie de conséquence, aux travailleurs.

DES MOYENS NÉCESSAIRES A L'APPLICATION DE NOTRE POLITIQUE D'ACTION

La F.G.M. doit repenser sa politique financière en matière de ressources et de répartition de celles-ci en fonction de l'action.

DÉGAGER DE NOUVELLES RESSOURCES

Pratiquement, la F.G.M. et ses organisations doivent parvenir à dégager progressivement, et dès 1972, des ressources financières **supérieures en pouvoir d'achat** à celles d'aujourd'hui pour son action dans l'ensemble de la métallurgie.

Pour permettre aux syndicats de décider **en même temps, dans la même instance : le congrès, et pour la même durée**, de la politique financière et de la politique d'action, nous avons retenu le principe des **plans triennaux**.

Le rapport « Des moyens financiers pour faire face aux exigences de l'action » constitue le premier rapport de ce genre, c'est-à-dire le premier plan triennal. Chaque congrès de la F.G.M. aura ainsi à décider pour trois ans.

Les propositions du rapport financier soumises au congrès pour la période 1972-1974 ont été élaborées avec réalisme ; elles ont davantage été influencées par les difficultés rencontrées auprès des

adhérents que par le souci de répondre aux besoins normaux estimés. Ces propositions ne répondent par conséquent que très imparfaitement aux besoins moyens de nos structures.

ETRE CONVAINCUS ET CONVAINCANTS

Pour convaincre il faut être convaincu. Tout est là.

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 grandissantes des problèmes et ensuite l'accroître, il n'y a d'autres moyens que le **montant de la cotisation** et le **nombre d'adhérents**.

La réussite d'un accroissement des ressources financières pour notre syndicalisme réside dans le **degré de conviction et de persuasion** de chaque militant, collecteur.

Confier la décision de la politique financière pour trois ans aux syndicats réunis en congrès ne fait qu'**accroître** leur responsabilité. Une telle décision, vu les multiples conséquences qu'elle aura dans un sens ou dans l'autre, sur toutes les structures et les activités de la F.G.M., exige **que chaque syndicat fasse preuve d'une grande capacité d'analyse dans la détermination de sa position**.

UNE FORMATION INTENSE ET ADAPTEE

Notre politique de décentralisation en matière de décision de l'action revendicative, les accords nationaux donnent une place plus importante à nos syndicats et sections syndicales. Il en est de même de notre politique en matière d'unité et d'unité d'action, et d'action internationale.

Elaborer une politique syndicale dans l'entreprise suppose une connaissance précise de la politique fédérale. De notre point de vue, nous estimons nécessaire d'allier le **comment** élaborer, de façon à accroître la **capacité**, avec le **pourquoi** qui est la **connaissance** de la politique de la F.G.M. et de la Branche.

Le Conseil fédéral a décidé de mettre en œuvre, en direction des responsables des syndicats et sections syndicales d'entreprise de la métallurgie, une politique de formation. A cet effet, il a mis au point un **type de session approprié**.

La réalisation générale et développée de ce type de session, la poursuite de nos efforts pédagogiques et l'action pour le paiement et l'élargissement du congé éducation, s'ajoutant aux activités habituelles, permettront à toute la F.G.M. de mieux réaliser sa politique et, par là, d'être plus efficace dans l'action.

LES ELECTIONS DES DÉLEGUÉS DU PERSONNEL DANS LA MÉTALLURGIE

● Depuis maintenant plus de dix ans, la F.G.M. réalise chaque année une étude sur les résultats des élections de délégués du personnel dans la métallurgie.

● Ces analyses sont importantes, car elles nous permettent de mieux connaître l'audience de la F.G.M. auprès des travailleurs, comparativement à celle des autres organisations syndicales, et de mesurer l'évolution de cette audience au fil des années. De tout cela, nous pouvons tirer des enseignements intéressants, tant pour notre politique d'action, que pour le développement de notre implantation.

● Mais pour être valables, nos statistiques doivent être établies partant du plus grand nombre possible de résultats. C'est pourquoi, nos efforts sont constants en direction de nos sections et de nos syndicats pour qu'ils nous fassent parvenir **tous** les résultats des élections qu'ils peuvent connaître, qu'ils soient ou non favorables à la C.F.D.T. et qu'il y ait ou non une liste C.F.D.T. présentée.

● Notre étude effectuée pour l'année syndicale 1970 a été marquante en ces domaines, puisque pour la première fois, elle a porté sur plus d'un million de métallurgistes, de près de 1.000 établissements, parmi lesquels 138 sans liste C.F.D.T.

A la différence de la méthode employée par d'autres Organisations (et notamment Force Ouvrière) qui n'enregistrent que les résultats émanant d'entreprises dans lesquelles elles présentent des listes, notre méthode — seule — peut donner une photographie valable de la représentativité syndicale dans la métallurgie.

● NOTRE ETUDE 1970

Elle est constituée en trois tableaux annexés :

- 1° **Statistique 1970** sur 948 établissements employant 1.011.709 salariés.
- 2° **Statistique 1970** sur les mêmes établissements :
— résultats par secteurs industriels.
- 3° **Statistique comparant les résultats des années syndicales 1969 et 1970** pour 698 établissements totalisant 875.006 salariés :
— résultats globaux et par secteurs industriels.

● QU'EN RESSORT-IL SCHEMATIQUEMENT ?

1° C'est la plus importante des études publiées par une organisation syndicale :

- 1.000.000 de salariés, soit plus de 60 % des travailleurs, concernés par les élections de délégués ;
- 948 établissements dont 83 % des établissements existants, employant plus de 1.000 salariés, et près de 50 % des établissements de 500 à 1.000.

2° Si la C.G.T. est toujours la première organisation dans la métallurgie, la C.F.D.T. a largement plus de la moitié de l'influence de la C.G.T., et plus de quatre fois celle de F.O.

3° Première organisation chez les mensuels, la C.F.D.T. est proche de l'influence de la C.G.T. dans la construction électrique.

4° La C.F.D.T. est la plus importante des organisations syndicales dans environ 20 % de la totalité des établissements métallurgiques de plus de 1.000 salariés.

5° Par rapport à 1969, la C.F.D.T. accuse une légère régression (0,85 % sur les exprimés), alors que la C.G.T. gagne 0,68 %. Rappelons que notre statistique 1968-1969 soulignait une progression C.F.D.T. de 0,73 %, et une perte C.G.T. de 3,87 %.

1. CONSIDERATIONS GENERALES

● A) LES EFFECTIFS

Notre statistique porte globalement sur 1.011.709 salariés.

Si nous considérons que sur les 2.400.000 travailleurs qui étaient au début de 1970 marqués à l'effectif total du secteur de la métallurgie, il y en a environ 1.600.000 qui sont dans des établissements

ayant des élections de délégués du personnel, c'est donc sur 62 % des travailleurs concernés que porte notre statistique.

● Au niveau des divers secteurs industriels, les effectifs recensés se répartissent ainsi :

— SIDERURGIE	231.972 travailleurs
— MECANIQUE	173.891 travailleurs
— NAVALE	27.652 travailleurs
— AUTOMOBILE	278.810 travailleurs
— AERONAUTIQUE	92.017 travailleurs
— CONSTRUCTION ELECTRIQUE ..	207.367 travailleurs

S'il est peu facile de comparer ces chiffres à ceux ressortant des statistiques de l'I.N.S.E.E., du fait que notre classement par grands secteurs correspond à la structure des branches professionnelles de la F.G.M., plus large que celle de l'I.N.S.E.E., nous pouvons néanmoins dire :

- a) la répartition est dans l'ensemble bien équilibrée selon les composantes de la métallurgie ;
- b) des secteurs tels que la sidérurgie (au sens intégral du terme 16), l'aéronautique, l'automobile (en ce qui concerne les constructeurs), sont couverts de 85 à 100 % par notre statistique ;
- c) les autres secteurs sont couverts de 40 à 60 %, les petites et moyennes entreprises notamment de la mécanique et de la construction électrique étant les plus faiblement représentées.

● B) LES ETABLISSEMENTS

Les 948 établissements pris en compte dans notre étude se répartissent ainsi selon leurs effectifs :

- 249 ont plus de 1.000 salariés, soit 83 % du nombre total des établissements métallurgiques de cette taille (et 90 % des effectifs totaux qui y sont employés) ;
- 222 ont de 500 à 1.000 salariés, soit 49 % des établissements de cette taille ;
- 477 de moins de 500 salariés.

● S'il est vrai, et nous le constatons encore, que les petites et moyennes entreprises sont moins représentées, notre statistique est cohérente par rapport aux entreprises qui marquent le plus la vie et l'action syndicale.

● L'équilibre est également assez bien réalisé entre les divers secteurs industriels, puisque nous trouvons :

- SIDERURGIE : 162 établissements, dont 57 de plus de 1.000 salariés, 48 de 500 à 1.000, 57 de moins de 500.

- MECANIQUE : 390 établissements, dont 43 de plus de 1.000 salariés, 69 de 500 à 1.000, 278 de moins de 500.
- NAVALE : 21 établissements, dont 8 de plus de 1.000 salariés, 5 de 500 à 1.000, 8 de moins de 500.
- AUTOMOBILE : 110 établissements, dont 46 de plus de 1.000 salariés, 28 de 500 à 1.000, 36 de moins de 500.
- AERONAUTIQUE : 67 établissements, dont 31 de plus de 1.000 salariés, 16 de 500 à 1.000, 20 de moins de 500.
- CONST. ELECTRIQUE : 198 établissements, dont 64 de plus de 1.000 salariés, 56 de 500 à 1.000, 78 de moins de 500.

● C) LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Selon les établissements, une ou plusieurs centrales syndicales ont présenté des listes.

● A côté des principales centrales C.G.T. - C.F.D.T. - F.O. - C.G.C., nous trouvons quelques listes C.F.T.C., puis des listes que nous avons classées dans « Divers » et qui sont C.F.T. - C.G.S.I. - G.A.P. - M.A.P. - AUTONOMES, etc., tous des indépendants, dans la quasi totalité des cas « dépendants » du pouvoir et des patrons.

● Nous n'avons pas effectué cette année le relevé de la présence des organisations dans les divers établissements.

● Rappelons notre constat de l'an passé qui ne semble pas être beaucoup modifié dans notre étude 1970.

● En 1969 :

- C.F.D.T. présente dans 88 % des établissements analysés.
- C.G.T. présente dans 76 % des établissements analysés.
- F.O. présente dans 23 % des établissements analysés.
- C.G.C. présente dans 33 % des établissements analysés.
- C.F.T.C. présente dans 4 % des établissements analysés.
- Divers présents dans 19 % des établissements analysés.

● Dans notre étude 1970, signalons que la C.F.D.T. est seule dans 104 établissements où elle totalise 8.783 voix.

Par contre, elle n'a pas présenté de liste dans 138 établissements où les autres organisations obtiennent un total de 45.610 voix, dont :

C.G.T.	33.149
F.O.	5.875
C.G.C.	2.339
C.F.T.C.	271
Divers	3.976

2. INFLUENCE EN 1970 DES ORGANISATIONS SYNDICALES

● Tout d'abord, quelques observations/générales :

● a) Sur 1.011.709 salariés enregistrés sur notre statistique globale, 899.930 sont inscrits sur des listes électorales. Il y a donc environ 11 % qui ne sont pas électeurs, soit n'ayant pas l'âge (18 ans), soit n'ayant pas l'ancienneté requise (6 mois).

Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui de l'an passé (8 %), mais il n'y a rien d'anormal en cela, cela tient aux embauches plus importantes ayant eu lieu en 1970.

● b) Le pourcentage des abstentions et nuls se situe à 27,59 % des inscrits, chiffre légèrement supérieur à celui de notre étude de 1969 qui était à 26,74 %, mais correspond aux pourcentages constatés lors de nos précédentes études.

● A) L'INFLUENCE SYNDICALE EN 1970

Les tableaux annexés n° 1 et n° 2 détaillent pour 1970 l'influence de chacune des organisations syndicales.

Dans l'annexe n° 1, nous donnons la décomposition pour chacun des collèges, ouvriers et employés (1^{er} collège) et techniciens, agents de maîtrise et cadres (2^e collège et 3^e collège éventuellement).

Dans l'annexe n° 2, nous donnons la répartition des voix obtenues selon les branches industrielles.

Voyons brièvement comment la situation se présente au niveau des différentes organisations syndicales :

● 1° LA F.G.M. - C.F.D.T.

Elle obtient au total 191.367 voix, dont 141.991 voix au 1^{er} collège, 49.386 voix au 2^e collège.

Plus d'un travailleur inscrit sur 5 vote pour la C.F.D.T.

● La C.F.D.T. a largement plus de la moitié des voix de la C.G.T. et plus de quatre fois l'influence de F.O.

● Elle est l'organisation qui obtient le plus de voix chez les mensuels.

● Sur les 706 établissements dans lesquels elle est en concurrence avec d'autres, la C.F.D.T. est la première organisation dans 249, dont 51 emploient plus de 1.000 salariés.

● Nous pouvons donc dire, que compte tenu des résultats qui nous manquent, la C.F.D.T. est en première position dans au moins 1 établissement sur 5, dans l'ensemble des établissements de plus de 1.000 salariés.

● Au niveau des divers secteurs industriels, si la C.F.D.T. est partout en deuxième position derrière la C.G.T., il faut remarquer qu'elle approche de près la C.G.T. dans le secteur de la construction électrique (42.000 voix contre 49.000 à la C.G.T.). L'influence la plus faible se situe par ordre, dans la navale, l'automobile et l'aéronautique.

● 2° LA C.G.T.

Avec 331.548 voix (dont 298.651 au 1^{er} collège et 35.897 au 2^e collège), la C.G.T. est en tête des organisations syndicales de la métallurgie, globalement comme dans tous les secteurs industriels. Elle est en seconde position derrière la C.F.D.T. chez les mensuels.

L'influence la plus forte de la C.G.T. se situe dans la navale, la mécanique et la sidérurgie, l'influence la plus faible dans la construction électrique.

● 3° FORCE OUVRIERE

Avec 43.227 voix et 6,63 % des exprimés, Force Ouvrière exprime une influence très faible dans la métallurgie française.

Les deux seuls secteurs industriels où F.O. a une certaine influence sont la navale (15,63 % des voix) et l'aéronautique (13,93 %).

● 4° LA C.G.C.

Si l'influence de la C.G.C. est faible (31.187 voix et 4,78 %), il faut rappeler que cette organisation se situe essentiellement dans le collège mensuels, où elle approche la C.G.T. avec 21,71 % des voix.

● 5° LA C.F.T.C.

Aucune influence de cette organisation dans la métallurgie, avec 6.700 voix (et 1,04 %) qu'elle obtient.

● 6° LES DIVERS

Ce titre englobe, comme nous le signalions plus haut, de nombreuses listes, dont les plus importantes sont sous le vocable C.F.T.

Ces listes diverses totalisent 47.601 voix et 7,30 % dont la majeure partie dans l'automobile (31.315 voix et 16,78 % dans ce secteur). Dans la plupart des entreprises, le développement C.F.T. est à l'instigation ou avec la complicité des directions qui y ont vu là un contre-jeu à l'influence de la C.F.D.T. et de la C.G.T.

● B) L'EVOLUTION DE L'INFLUENCE SYNDICALE

1° Le tableau annexe n° 3 relate globalement, puis par secteurs industriels, l'influence comparée des diverses organisations syndicales, lors des années syndicales 1970-1969, pour 698 établissements totalisant 875.006 salariés.

● Que constatons-nous ?

a) **Sur un plan général :**

Progression importante des effectifs, car les inscrits ont augmenté de 38.000 durant l'année, l'accroissement étant important dans l'automobile (plus de 20.000), dans la construction électrique (plus 7.000) et dans la sidérurgie (plus 6.700).

b) **En ce qui concerne les organisations :**

● La C.F.D.T. gagne 1.013 voix, mais perd 0,85 % sur les exprimés, la perte étant essentiellement dans deux secteurs, l'automobile et l'aéronautique.

● La C.G.T. gagne 17.005 voix et 0,68 % sur les exprimés, la progression est surtout importante dans l'automobile.

● Force Ouvrière gagne 1.488 voix, mais perd 0,04 % sur les exprimés.

● La C.G.C. progresse de 1.745 voix et de 0,10 %, surtout dans la sidérurgie.

● La C.F.T.C. stagne avec un gain de 158 voix.

● Les divers progressent de 4.311 voix et de 0,44 %, surtout dans l'automobile.

2° Si nous examinons l'évolution sur une période plus longue, et notamment par rapport à 1967, nous pouvons faire les constatations suivantes :

— Stabilité C.F.D.T. : 29,36 % des exprimés en 1970 contre 29,30 % en 1967.

— Perte C.G.T. de 4,1 % : 50,87 % contre 55,04 %.

— Stabilité F.O. : 6,63 % contre 6,71 %.

— Gain C.G.C. de 1,40 % : 4,78 % contre 3,38 %.

— Gains des divers de 2,8 % : 8,34 % contre 5,56 %.

(En 1967, la C.F.T.C. était bloquée avec les divers.)

CONCLUSIONS

Au terme de la présentation de notre étude 1970, il est possible de faire part de quelques réflexions.

Tout d'abord, rappelons que c'est le souci de la vérité des faits qui nous amène à publier à l'extérieur de notre organisation, une étude qui par ses chiffres bruts n'exprime pas une progression de notre influence.

Mais ces chiffres n'ont de valeur que s'ils ne sont pas dissociés du contexte dans lequel se situent la vie et l'action syndicale.

Or, ces dernières années ont été notamment marquées par :

- les grèves de mai 1968 et l'attitude dynamique de la F.G.M. - C.F.D.T. à cette époque et depuis, en ce qui concerne notamment la politique d'action ;
- le congrès confédéral de la C.F.D.T. et notre choix d'un socialisme se réclamant de la lutte de classe ;
- la conjonction patronale et gouvernementale contre une C.F.D.T. qui est de plus en plus l'ennemi public numéro 1, ceci se traduisant par la répression accrue contre les militants et responsables C.F.D.T. et les appuis apportés au lancement de listes « syndicales » nouvelles C.F.T. - G.A.P., Indépendants, divers, etc., ainsi que la C.G.C. ;
- soulignons aussi le fait de l'augmentation importante des effectifs salariés dans plusieurs secteurs de la métallurgie (globalement 38.000 inscrits de plus).

C'est en tenant compte de tout cela qu'il faut analyser les chiffres présentés et leur donner une signification plus exacte :

a) Sur un plan global, il est indéniable que l'influence C.F.D.T. en pourcentage des exprimés est en 1970 du même ordre que dès avant les grèves de mai 1968, donc sans progression dans les chiffres.

Mais il est non moins indéniable que l'influence réelle s'est accrue.

En effet, la composante de votants C.F.D.T. de 1967 et de 1970 n'est pas la même :

- une mutation interne s'est effectuée et nous pouvons estimer que 2 à 3 % des exprimés, soit de l'ordre de 10 % de nos voix, ont été gagnés sur l'électorat C.G.T., une perte du même ordre était effectuée au bénéfice de la C.G.C. et des Indépendants ;
- la qualité des voix gagnées et de celles perdues n'est pas la même : d'une part un apport en potentiel militant (et l'accroissement important du nombre d'adhérents F.G.M. - C.F.D.T. depuis 1968 est là pour le prouver), et d'autre part le départ d'une « clientèle » souvent opportuniste et traditionaliste ;
- les gains et les pertes ont été fonction des positions prises, des options nouvelles précisées, aussi les votants C.F.D.T.

constituant maintenant un ensemble beaucoup plus homogène que par le passé, beaucoup plus militant, ce qui nous incite à penser que les récentes années écoulées ont permis une concentration de force capable de réaliser, dans la période à venir, des progressions d'influence qui s'exprimeront dans les chiffres.

b) L'examen en détail des résultats montre l'échec de la tentative patrons-gouvernants pour constituer un syndicalisme à leur solde, capable de s'opposer surtout à la C.F.D.T. et à la C.G.T. dans les entreprises.

En effet, et comme les chiffres le montrent, l'influence globale des organisations classées en « divers » est relativement peu importante malgré ce que représente dans ce total l'apport de la C.F.T. des usines d'automobiles Simca, Citroën, Peugeot. La C.G.C. qui, jusqu'en 1969, a accru son influence électorale dans des proportions non négligeables, a elle-même stagné globalement en 1970.

C'est surtout d'ailleurs, par la présentation de nouvelles listes, que la progression ou le maintien de ces organisations a pu s'effectuer et cela plus particulièrement en 1970.

Dans la majeure partie des cas, lors des deuxième et troisième élections, après le lancement de leur liste, il y a pour ces organisations perte de voix et parfois même disparition de la liste.

Cela tient surtout au fait que les listes lancées par anti-C.G.T. ou anti-C.F.D.T., avec le soutien des directions, si elles obtiennent parfois au démarrage un certain succès et quelques délégués, ne peuvent conserver ce qu'elles ont acquis, aucune structure syndicale valable n'ayant été mise en place, aucune action réelle n'ayant été menée avec les travailleurs.

Enfin, il faut constater que ces listes prennent de moins en moins sur la C.F.D.T., ce fait soulignant combien se rétrécit la « frange » instable de notre clientèle électorale.

c) L'accroissement des effectifs salariés a eu des conséquences sur l'évolution des statistiques électorales. En 1970, il apparaît que ceux qui ont surtout bénéficié de l'apport des voix des nouveaux embauchés sont globalement la C.G.T. et la C.F.T.

La C.G.T. en a bénéficié d'une façon assez générale, mais surtout là où elle est fortement majoritaire, la C.F.T., elle, ayant surtout bénéficié des complicités qu'elle possède dans les bureaux d'embauche des sociétés.

En conclusion, nous pouvons considérer que les trois dernières années se sont dans l'ensemble bien passées, quant au comportement des travailleurs envers les listes C.F.D.T. dans les entreprises, compte tenu des événements et des attitudes qui ont marqué cette époque.

Il dépend maintenant de chacune de nos sections syndicales, de chacun de nos syndicats, de tirer de cette situation les enseignements pratiques, notamment en matière d'information des travailleurs, de politique d'action, d'amélioration et de démocratisation de la structure de nos sections et syndicats, de façon que les années à venir marquent de nouvelles progressions de l'influence C.F.D.T. dans la métallurgie.

ANNEXE N° 1

ELECTIONS DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
STATISTIQUE SUR L'ANNÉE 1970 (septembre 1969 - août 1970)

1° GLOBALE
et PAR COLLEGES

— portant sur 948 établissements
employant 1.011.709 salariés

	Inscrits	Exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.G.C.	C.F.T.C.	Divers
PREMIER COLLÈGE (Ouvriers - Employés)								
VOIX	694.152	508.043	295.651	141.981	31.543		4.558	34.310
% SUR INSCRITS		73,18 %	42,59 %	20,45 %	4,54 %		0,65 %	4,94 %
% SUR EXPRIMÉS			58,19 %	27,95 %	6,20 %		0,89 %	6,75 %
SECOND COLLÈGE (Techniciens - A.M. - Cadres)								
VOIX	205.784	143.628	35.897	49.386	11.684	31.187	2.183	13.291
% SUR INSCRITS		69,79 %	17,44 %	23,99 %	5,67 %	15,15 %	1,06 %	6,45 %
% SUR EXPRIMÉS			24,99 %	34,39 %	8,13 %	21,71 %	1,52 %	9,25 %
RÉSULTATS GLOBAUX								
VOIX	899.936	651.671	331.548	191.367	43.227	31.187	6.741	47.601
% SUR INSCRITS		72,41 %	36,84 %	21,26 %	4,80 %	3,46 %	0,74 %	5,28 %
% SUR EXPRIMÉS			50,87 %	29,36 %	6,63 %	4,78 %	1,04 %	7,30 %

ANNEXE N° 2

ELECTIONS DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL
STATISTIQUE SUR L'ANNÉE 1970 (septembre 1969 - août 1970)

2° GLOBALE
et PAR BRANCHE

— portant sur 948 établissements
employant 1.011.709 salariés

Secteurs Industriels	Nombre d'établis.	Effectifs totaux	Inscrits	Exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.G.C.	C.F.T.C.	Divers
SIDÉRURGIE	162	231.972	215.518	152.414	81.268	48.717	9.524	8.268	2.087	2.550
% SUR EXPRIMÉS					53,32 %	31,96 %	6,24 %	5,42 %	1,36 %	1,67 %
MÉCANIQUE	390	173.891	157.999	115.667	62.478	37.470	5.323	5.150	1.361	3.885
% SUR EXPRIMÉS					54,01 %	32,39 %	4,60 %	4,45 %	1,17 %	3,35 %
NAVALE	21	27.652	25.977	20.545	11.270	4.395	3.213	1.276	266	125
% SUR EXPRIMÉS					54,85 %	21,39 %	15,63 %	6,21 %	1,29 %	0,60 %
AUTOMOBILE	110	278.810	251.922	185.983	95.469	42.018	10.999	5.460	822	31.215
% SUR EXPRIMÉS					51,33 %	22,59 %	5,91 %	2,93 %	0,44 %	16,78 %
AÉRONAUTIQUE	67	92.017	87.575	67.463	31.499	16.513	9.400	5.009	724	4.318
% SUR EXPRIMÉS					46,69 %	24,47 %	13,93 %	7,42 %	1,07 %	6,40 %
CONST. ÉLECT.	198	207.367	160.945	109.599	49.564	42.254	4.768	6.024	1.481	5.508
% SUR EXPRIMÉS					45,22 %	38,55 %	4,35 %	5,49 %	1,35 %	5,02 %
TOTAUX	948	1.011.709	899.936	651.671	331.548	191.367	43.227	31.187	6.741	47.601
% SUR INSCRITS				72,41 %	36,84 %	21,26 %	4,80 %	3,46 %	0,74 %	5,28 %
% SUR EXPRIMÉS					50,87 %	29,36 %	6,63 %	4,78 %	1,03 %	7,30 %

ELECTIONS DE DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

STATISTIQUE COMPARÉE SUR 698 ÉTABLISSEMENTS

1970 : septembre 1969 à août 1970 TOTALISANT 875.006 salariés

1969 : septembre 1968 à août 1969

Secteurs Industriels		Nombre d'établis.	Effectifs totaux	Inscrits	Exprimés	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.G.C.	C.F.T.C.	Divers
SIDÉRURGIE	1970	144	218.227	203.020	143.747	76.117	46.308	9.014	7.923	2.063	2.322
	1969			196.364	137.134	72.100	44.807	9.460	6.897	2.161	1.709
MÉCANIQUE	1970	267	143.873	132.351	97.345	54.579	30.031	4.273	4.490	1.069	2.903
	1969			129.026	94.392	52.076	29.691	3.837	4.348	855	3.585
NAVALE	1970	14	22.752	21.305	16.879	9.212	4.161	2.455	660	266	125
	1969			21.652	17.589	9.499	4.422	2.754	288	297	329
AUTOMOBILE	1970	84	265.572	240.218	177.438	91.699	39.889	10.623	5.143	752	29.332
	1969			220.442	162.778	80.958	40.672	9.284	5.134	633	26.097
AÉRONAUTIQUE	1970	52	75.967	72.181	55.823	25.648	14.759	7.108	4.436	479	3.393
	1969			70.744	55.679	26.087	15.749	7.093	4.089	132	2.529
CONST. ÉLECT.	1970	137	148.615	130.031	89.072	41.502	34.226	4.294	3.788	1.364	3.898
	1969			122.970	87.010	41.032	33.018	3.851	3.939	1.757	3.413
TOTAUX	1970	698	875.006	799.106	580.304	298.757	169.374	37.767	26.440	5.993	41.973
	1969			761.198	554.582	281.752	168.359	36.279	24.695	5.835	37.662
% SUR INSCRITS	1970				72,61 %	37,38 %	21,19 %	4,72 %	3,30 %	0,74 %	5,25 %
	1969				72,85 %	37,01 %	22,11 %	4,76 %	3,24 %	0,76 %	4,94 %
% SUR EXPRIMÉS	1970					51,48 %	29,18 %	6,50 %	4,55 %	1,03 %	7,23 %
	1969					50,80 %	30,03 %	6,54 %	4,45 %	1,05 %	6,79 %