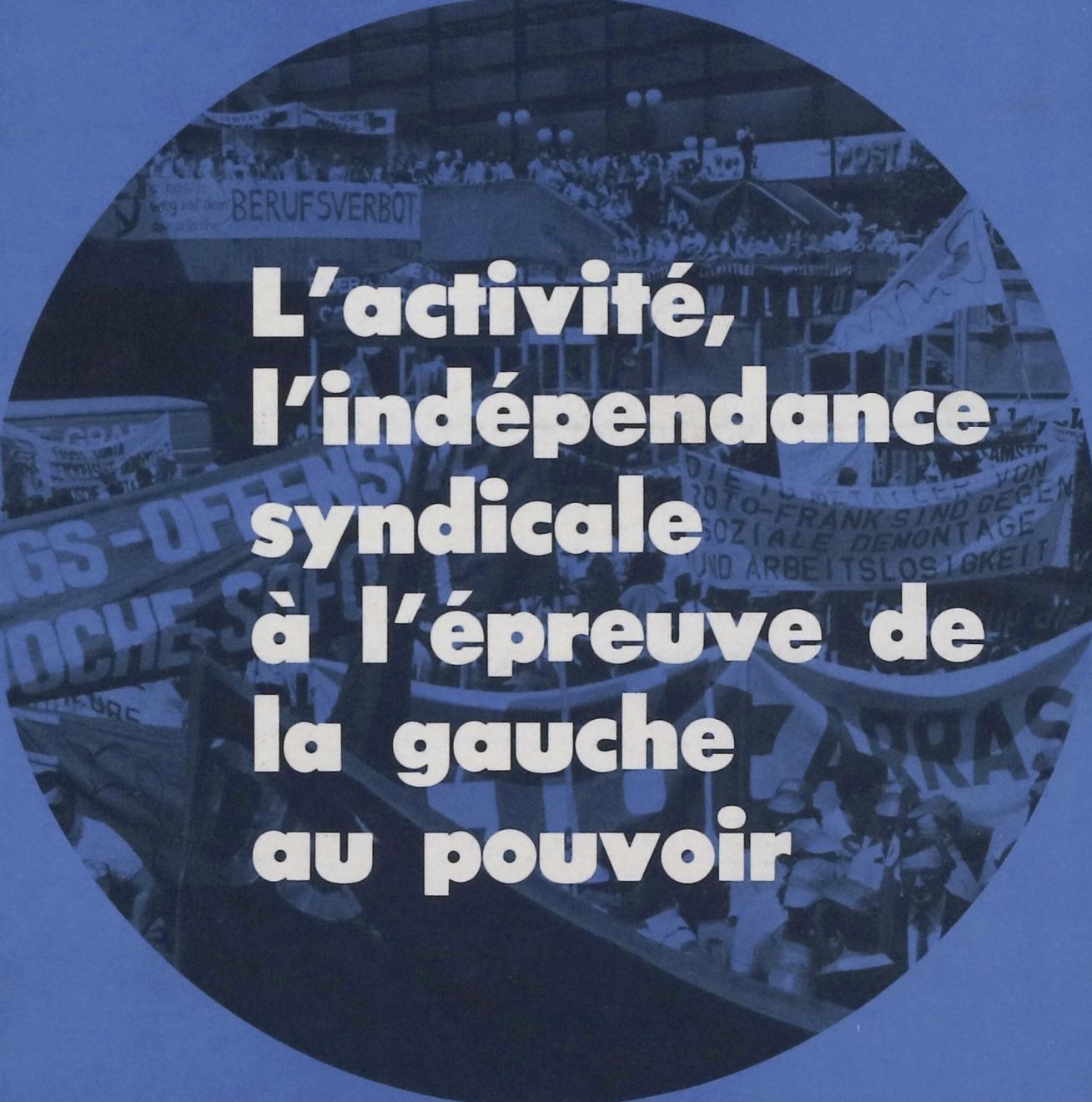


F.G.M.-C.F.D.T. FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE

bulletin du militant

N° 275 - Numéro spécial - Mars 1984

SPÉCIAL 39^e CONGRÈS F.G.M.-C.F.D.T. — TORCY-LE-CREUSOT — 21-22 MAI 1984



**L'activité,
l'indépendance
syndicale
à l'épreuve de
la gauche
au pouvoir**

RAPPORT D'ACTIVITÉ 81-84

Élaboré par le Secrétariat National au nom du Conseil Fédéral

L'activité, l'indépendance syndicale à l'épreuve de la gauche au pouvoir

81 - 84 l'activité de la F.G.M.-C.F.D.T.

31. **GRADUATION OF THE WOMAN OF 1877.**

La gauche au pouvoir depuis 3 ans

La gauche cueille le pouvoir

En 1981, appel à voter à gauche

En février 81, le congrès de la F.G.M. appelle à élire un président de gauche, pour créer une situation favorisant des changements pour construire le socialisme autogestionnaire.

En février 1981, le 38^e Congrès de la F.G.M. déclarait à propos de l'élection présidentielle prévue en mai 1981 :

« Pour la F.G.M., ce sont les luttes qui sont le moteur du changement et le moyen privilégié d'action des travailleurs.

Dans cette période, la F.G.M.-C.F.D.T. ne changera pas le sens de son action. Elle continuera à développer les luttes sociales et la mobilisation populaire car celles-ci constituent le levier pour obtenir des résultats et avancer vers des transformations significatives.

L'élection présidentielle est un moment important dans la vie du pays, dans lequel la F.G.M. prendra sa place.

Il doit être mis à profit pour agir avec vigueur et réaffirmer la nécessité de voir les revendications les plus urgentes des travailleurs et travailleuses du pays prises en compte. Il faut changer. Pour changer durablement, il est nécessaire de s'orienter vers une société différente, vers la propriété sociale des moyens de production, d'échanges, d'information et de formation, vers une planification démocratique assurant la maîtrise publique des grands investissements. Il faut mettre en œuvre une dynamique autogestionnaire assurant la décentralisation des décisions et des responsabilités.

Pour la F.G.M.-C.F.D.T., des changements politiques sont indispensables. Elire un président de gauche, c'est créer une situation favorable à ces changements. Cela exige aussi une mobilisation populaire et la volonté du président de prendre en compte les aspirations exprimées dans les luttes et d'inscrire son action dans le sens du socialisme démocratique autogestionnaire ».

Réserves sur la signification de la victoire

Le 14 mai 1981, le Conseil Fédéral de la F.G.M. réuni au lendemain de l'élection de François MITTERRAND à la Présidence de la République, analysait le contexte nouveau ainsi créé et décidait des adaptations à réaliser concernant notre programme revendicatif, les moyens à mettre en œuvre pour peser syndicalement sur les événements.

Dès le 14 mai, prenant en compte la composition sociologique de la gauche, ses objectifs, l'idéologie dominante dans son projet, la F.G.M. déclarait :

« Le socialisme n'est pas à l'ordre du jour, pour deux raisons essentielles :

— la victoire de François MITTERRAND repose plus sur le ras le bol des travailleurs et des couches moyennes vis-à-vis de Valéry GISCARD D'ESTAING, que sur une volonté clairement affirmée de changement de société ;

— François MITTERRAND, le P.S. sont plus largement partisans du socialisme octroyé que du socialisme autogestionnaire. Le P.C.F. est lui plus proche du socialisme imposé avec toutes les dérives qui ont conduit les démocraties populaires à n'avoir de socialiste que le nom ».

La F.G.M. prenait certes en compte d'une manière positive cette victoire de la gauche. Cette réserve sur la portée de cette victoire n'avait d'autre but que de rappeler la nécessité plus grande que jamais de nous comporter en syndicalistes autonomes, comptant d'abord sur nos propres forces pour faire avancer nos revendications, notre projet de transformation de la société.

Dérives stériles vers le politique

Malgré les résistances du Secrétariat National et du Conseil Fédéral, nombre de militants, d'organisation de la F.G.M. ont recours aux élus et responsables politiques. Ces dérives contribuent à la désyndicalisation des travailleurs, au malaise interne pour la recherche de coupables.

La gauche au pouvoir, l'immense espoir des militants, des militantes de la F.G.M. des travailleurs, des travailleuses, dans une action syndicale plus facile, plus efficace, s'est rapidement transféré sur des interventions politiques.

Combien d'équipes syndicales ont cru, croient encore, qu'il suffirait de s'adresser au député du secteur, pour que des entrevues dans les Ministères, notamment au ministère de l'Industrie, soient possibles et efficaces ?

Combien a été grand l'attentisme des décisions de l'Etat ! Combien d'équipes syndicales ont imposé au Secrétariat National de la F.G.M., de les accompagner pour ces entrevues dans les différents ministères, que d'espoirs gâchés, de temps perdu trop souvent pour rien !

En effet, dès mai 1981, la F.G.M. a engagé un intense travail pour reprendre et préciser ses différents dossiers sur les politiques industrielles, pour tenter de négocier enfin sur ce qui fonde l'emploi.

Le mépris des Princes

Les différents ministres de l'industrie qui se sont succédés au cours des 3 années écoulées, ne nous ont jamais entendus bien qu'ils nous aient parfois écoutés.

— **Dreyfus**, ancien P.D.G. de RENAULT, s'est comporté comme le patron de n'importe quel grand groupe privé : marché, concurrence, compétitivité étaient ses positions. En outre, ainsi que vous le savez, le pouvoir cela ne se partage pas, même dans des négociations.

— **Chevénement**, est arrivé sur des bases productivistes, volontaristes. Il suffisait selon lui de vouloir pour pouvoir, cruelle désillusion, vouloir c'est certes indispensable, pouvoir cela passe par une multitude de contraintes. Il semblait cependant être en passe d'élaborer une politique industrielle, la tâche était peut-être au-dessus de ses forces, en tous cas, il a démissionné.

— **Fabius**, le technocrate est lui le tenant du laisser faire le marché, la concurrence, et... « évitons les vagues » politiques ou sociales.

Ces trois ministres ont eu en commun le refus de considérer qu'il pouvait y avoir des interlocuteurs sociaux (les syndicats) capables de discuter des politiques industrielles. Leurs conceptions politiques conduisent finalement à trois conséquences aussi inacceptables les unes que les autres.

Il s'agit soit d'utopie délirante, de libéralisme éculé, ou de dirigisme tordu, c'est cela qui au total conduit au mépris des Princes, tel que nous l'avons vu à TALBOT.

Désillusions

Il reste que trop souvent nous avons cru à notre efficacité à ce niveau au détriment de notre action syndicale.

Certes, le Secrétariat National, le Conseil Fédéral ont tenté de résister aux sollicitations des équipes, il faut bien reconnaître que cela n'a pas été facile.

Cet abandon du terrain syndical, cette délégation de pouvoir à des élus ou responsables politiques ont largement contribué à deux phénomènes dont il nous faut parler.

Désyndicalisation d'abord

Nous avons fait croire à nos adhérents, aux travailleurs, qu'il suffisait d'avoir un député de gauche dans sa manche pour que leurs problèmes soient réglés. Comme ce n'est pas le cas, nous sommes responsables de l'échec ainsi rencontré.

Malaise interne et recherche de coupables

Comme nous ne pouvons plus dire qu'il suffirait que la gauche soit au pouvoir pour que tout aille mieux, comme l'action syndicale est difficile, nous sommes mal à l'aise et nous tentons de trouver des explications à courte vue.

Pour l'adhérent, c'est le délégué qui déconne, pour le délégué c'est la section, pour la section c'est le syndicat, etc. et pour le travailleur inorganisé, ce sont tous les syndicats qui ne servent à rien. Dure réalité, mais réalité quand même.

Le P.C.F. au gouvernement

Un gouvernement favorisant la C.G.T.

Le premier constat que nous pouvons faire, c'est que la présence de ministres communistes au gouvernement n'a pas modifié l'attitude de la C.G.T. à l'égard de la C.F.D.T., l'unité d'action reste au rayon des oubliettes.

Cependant, la caution donnée par le P.C.F. à la gestion du pays est corrigée par deux comportements complémentaires :

- une radicalisation de la C.G.T. sur quelques grands dossiers nationaux ;
- le soutien à la C.G.T. pour conquérir de nouvelles bases dans les entreprises les plus dures : TALBOT, CITROËN en étant les meilleurs exemples.

Cette participation du P.C.F. conduit la majorité gouvernementale, le Président de la République à des prises de position favorisant la C.G.T., c'est :

l'intervention de François MITTERRAND sur la compensation salariale de 40 à 39 heures, ou donner raison à la C.G.T. sur les actions ponctuelles de blocage jusqu'boutistes sur l'emploi : CERAVER, DASSAULT ou encore LA CHAPELLE ARBLAY.

Ces résultats sont particulièrement bien exploités par la C.G.T. qui réussit souvent à masquer ses revirements : signature de la C.G.P.S. pour la sidérurgie, alors qu'elle était considérée par la même C.G.T. comme un outil odieux de démantèlement de la sidérurgie au moment où la droite était au pouvoir.

Plus gravement, le conflit TALBOT, malgré les changements de position de SAINJON, de KRAZUCKI, de RALITE, a été révélateur des dégâts de l'hégémonie communiste dans les décisions prises, dans leur nature.

TALBOT, quoi que puissent en dire aujourd'hui le gouvernement, le P.C.F., le P.S., la C.G.T., a été négocié de bout en bout par RALITE/SAINJON avec CALVET. C'est ainsi que nous avons eu la surprise d'apprendre le 17.12.1983 que 1905 licenciements, c'était :

« la sortie la plus positive du problème TALBOT en abordant la mutation technologique avec une préoccupation humaine... »

cela, c'est pour J. RALITE, ou encore que 1905 licenciements

« c'est un compromis acceptable, constituant une base positive de négociation... » cela c'est pour A. SAINJON. Outre le fait que pour nous droite ou gauche, 1905 licenciements, ce n'est jamais positif, ni la marque d'une quelconque préoccupation humaine, l'autoritarisme des décisions, la mise à l'écart des organisations syndicales, le bien du peuple y compris contre le peuple, c'est totalement inacceptable.

Nécessité du réveil social

Cela vient renforcer l'analyse et les décisions de notre Conseil Fédéral de novembre 1982 :

« L'approfondissement de la crise économique au plan international, le fait que nous ne sommes pas pour une société entièrement nationalisée, étatisée, rend le patronat déterminant dans le rapport de force économique, face au gouvernement. Le rapport de force politique est, lui, en notre faveur. Ah certes ! La gauche au pouvoir, le P.S., le P.C. ne correspondent pas tout à fait à nos objectifs, notre projet. Le socialisme autogestionnaire inscrit dans les perspectives du P.S. n'est pas tout à fait le nôtre. De plus, nous le voyons bien, il y a souvent loin, entre le discours et la pratique. Il reste cependant qu'au total, le rapport de force politique est en notre faveur.

Si nous prenons enfin le rapport de force social, il nous faut bien reconnaître que notre attente des réalisations du gouvernement de la gauche, nous situe en position de transfert sur le politique, d'attentisme et, au total en position électoraliste, laissant ainsi au patronat la prédominance dans ce rapport de force.

Il est urgent de sortir de cette situation, de « casser » ce tête-à-tête Pouvoir-patronat, d'exercer pleinement notre propre rapport de force, de mettre en œuvre ce que nous avons appelé le réveil social.

Si tel n'était pas le cas, il faut bien voir que le changement ne se fera pas, en tout cas, pas celui que nous souhaitons.

Cette analyse doit aujourd'hui être complétée par l'élément que constitue la prédominance du P.C.F. dans le tête-à-tête Pouvoir/Patronat.

La gauche transige avec les patronats

Les Nationalisations pour faire quoi ?

Le gouvernement a nationalisé par une loi d'appropriation, retardant la démocratisation du secteur public et nationalisé. Cela conduit à réduire l'intervention des travailleurs et des organisations syndicales pour changer la gestion et mener à bien les restructurations nécessaires.

La F.G.M. est intervenue tout au long de ces 3 années depuis mai 1981, pour que les nationalisations de groupes de la métallurgie aillent dans le sens d'une socialisation des moyens de production.

Nous avons pesé avec un succès partiel ou total sur les nationalisations de MATRA, THOMSON-CSF, C.G.C.T., que le pouvoir hésitait à nationaliser.

Pas de concertation pour restructurer

Les restructurations nécessaires pour tenter de donner plus de cohérence au secteur nationalisé se sont effectuées sans concertation ni négociation avec les organisations syndicales :

- renforcement de C.M.B. par l'apport de filiales de THOMSON (SEMS) et C.G.E. (TRANSAC);
- constitution de T.T. sous l'égide de la C.G.E. C'est l'affaire THOMSON-C.G.E., qui n'est pas arrivée à terme, qui a des conséquences dans plusieurs branches ou filiales de ces 2 groupes, voire sur d'autres entreprises;
- passage à USINOR ou SACILOR de filiales sidérurgiques de CREUSOT-LOIRE;
- mise sous la tutelle directe de la D.G.T. au lieu de la DIELI, de C.M.B. et C.G.C.T.;
- intégration du chantier naval D.N. dans ALSTHOM ATLANTIQUE.

Si la F.G.M. est pour la constitution d'un secteur national industriel dynamique et fort, elle récuse les méthodes employées par les ministres successifs de l'Industrie. Les tendances à l'étatisation centralisatrice et technocratique qui l'emportent souvent dans les comportements du pouvoir, négligent le dynamisme de l'intervention des travailleurs sur la gestion des entreprises et renforcent les méthodes de direction archaïques, ultra-traditionnelles encore employées dans les entreprises.

Retards pour la démocratisation

La loi de démocratisation a été retardée, vidée d'une partie de son contenu. Elle contient des aberrations, comme ce siège d'administrateur salarié pour un cadre, en fait cadeau presque automatique à la C.G.C. ; comme ces possibilités de listes « politiques » qui ne disent pas leur nom sous l'égide de 10% d'élus C.E. ou D.P.

La C.F.D.T. a sans doute évité le pire dans la loi de démocratisation du secteur public, mais c'est encore une preuve que côté gouvernement, le socialisme autogestionnaire n'est pas à l'ordre du jour.

Présentée comme levier de l'économie, comme moyen pour une autre politique industrielle, la nationalisation a surtout été l'occasion d'un intense débat idéologique, et un véritable gouffre financier.

La définition d'autres politiques industrielles attendra, les P.D.G. n'ayant reçu pour mission que celle qui consiste à réaliser l'équilibre financier...

Les entreprises nationalisées vitrines sociales ? La lenteur dans l'élaboration de la loi de démocratisation, les restrictions portées sur le rôle des Conseils d'Ateliers ne vont pas dans le sens de cette affirmation maintes fois répétée.

Hésitations avec les organisations patronales

Il semble qu'à l'intérieur du gouvernement, chacun ait sa petite idée sur les patronats.

Pour les uns, il faut causer avec le C.N.P.F., le considérer comme seul interlocuteur, donc pour l'essentiel le renforcer, en espérant que ces marques de considération amèneront le C.N.P.F. à jouer le jeu de la gauche au pouvoir.

Pour d'autres, il faut affaiblir le C.N.P.F. par tous les moyens, ce qui explique les clins d'œil au S.N.P.M.I. de M. DEUIL, ou encore il faudrait obtenir des entreprises nationalisées qu'elles acceptent de quitter le C.N.P.F. pour fonder un C.N.P.F. bis.

Nous savons que pour ce qui la concerne, l'U.I.M.M. a bien passé le cap de la gauche au pouvoir, des nationalisations, des clins d'œil au S.N.P.M.I.

En effet, l'U.I.M.M. accepte chez elle, les adhérents du S.N.P.M.I., c'est la double affiliation. En outre, une place de choix est faite aux P.D.G. des Nationalisées, ils sont trois dans le bureau politique commun de l'U.I.M.M. qui comporte sept membres.

Après la velléité d'agir pour diviser les patronats pour tenter d'affaiblir le C.N.P.F. (clins-d'œil au S.N.P.M.I., idée de sortir les nationalisées de l'U.I.M.M.) les décideurs politiques et économiques se sont réconciliés.

Dans ce débat apparemment seul le P.C.F. sait quoi faire, les autres sont bien muets sur le projet social que pourrait mettre en œuvre un patronat éclaté en trois organisations... Enfin, la gauche a longtemps attaqué les patrons, suspects de ne pas accepter la loi républicaine, de faire la grève des investissements, sans apporter de démonstration à leurs accusations.

Aujourd'hui, le discours a changé, les décideurs se sont réconciliés, situation économique oblige.

La gauche cède aux patrons des grands groupes privés

Plusieurs situations montrent que la majorité gouvernementale ne sait pas imposer des contreparties aux chantages des dirigeants d'entreprises privées françaises ou filiales de groupes étrangers.

Nous l'avons vu, la gauche ne semble pas savoir faire ou que faire avec les entreprises nationalisées, son comportement récent pour trois grands groupes privés apparaît au contraire très clair, regardons de plus près de quoi il s'agit à travers trois exemples :

— **Creusot-Loire**, les actionnaires refusent de jouer leur rôle pour investir, le P.D.G. menace de déposer le bilan. Résultat : le gouvernement paie sans conditions ni sur les garanties d'emplois, ni sur la politique industrielle. Pour CREUSOT-LOIRE, la gauche c'est mieux que la droite.

— **Massey-Ferguson**, multinationale américaine, décide de licencier en France et indique qu'elle a des problèmes financiers. Ah ! certes, MASSEY-FERGUSON ne peut pas tout faire, elle vient en effet d'acheter et de payer comptant ROLLS-ROYCE en Grande-Bretagne pour 321 millions de francs. Que fait le gouvernement ? Il donne 100 millions de francs à MASSEY-FERGUSON, il autorise, sans concertation avec les syndicats, 595 licenciements, première étape d'une charrette de 1 100, là encore MASSEY-FERGUSON, la gauche c'est mieux que la droite.

— **Peugeot-Talbot**, M. CALVET, P.D.G., fait le chantage du dépôt de bilan. Du coup, il obtient 4 805 départs en F.N.E. pris en charge totalement par l'Etat, l'autorisation de procéder à 1 905 licenciements et accessoirement 500 millions de francs pour accélérer la robotisation. CALVET a en outre obtenu l'accord du P.C.F. et de la C.G.T. pour effectuer les licenciements. CALVET peut lui aussi considérer que la gauche c'est mieux que la droite.

Le gouvernement change de politique économique

La politique de relance fait long feu

Bien qu'elle ait apporté des relèvements importants au pouvoir d'achat des plus bas salaires malgré les résistances patronales, la relance échoue car l'industrie française n'a pas pu répondre à la demande. L'augmentation des importations met en déséquilibre la balance commerciale.

Dans l'été 1981, durant « l'état de grâce », la gauche a choisi une politique économique de relance de la consommation.

Cela se traduit par une forte augmentation du SMIC, des relèvements importants des prestations sociales, des exonérations de charge pour les entreprises à fort taux de main-d'œuvre à faibles rémunérations. Tout cela conduit à des résultats importants sur les salaires, le pouvoir d'achat.

Les patrons ont souvent tenté par l'intégration du maximum d'éléments annexes au salaire, de ne pas appliquer cette augmentation du SMIC.

Dans le même temps, le patronat hésite sur sa ligne de conduite face au nouveau pouvoir, ce qui rend souvent plus facile l'exercice du droit syndical.

Le gouvernement met au point un dispositif de freinage du chômage et de son traitement social (contrat de solidarité) permettant des embauches.

La relance a fait long feu, l'inflation galope, la consommation intérieure en augmentation se réalise au détriment de nos productions nationales, les importations en hausse sensible viennent renforcer le déficit commercial de la France, c'est l'échec de la relance.

C'est également la confirmation de la dimension internationale de la crise, de la faiblesse de l'industrie française qui n'a pas su répondre à l'augmentation de la consommation intérieure.

La rigueur et peu d'ambition sociale

La rigueur se confirme

Le gouvernement décide d'un plan de rigueur, bloquant les prix et les salaires pendant 4 mois.

Ce plan s'accompagne d'une dévaluation du franc, d'indications impératives pour la hausse des salaires de 1982 et de 1983 : 10% 1982, 8% 1983. Les « partenaires sociaux » sont appelés à négocier ces éléments. Dans le même temps, le gouvernement met au point des contrats de solidarité réduction du temps de travail.

Blocage des salaires et des prix : les français subissent les plans de rigueur gouvernementaux. La C.F.D.T. trouve qu'il y a manque une ambition sociale, un projet pour l'emploi.

Ce premier plan de rigueur va freiner l'inflation : 9,7 % en 1982, au lieu des 14 % prévisibles au mois de mai. Cependant, il a freiné également l'activité économique, le déficit extérieur continue de se creuser, le franc est au plus bas.

En mars 1983, les élections municipales marquent un échec électoral cinglant pour la gauche. De nombreux résultats victorieux obtenus de justesse par le P.C. sont contestés, pour fraude électorale. Nous savons depuis que les contestataires n'avaient pas tort...

Pierre MAUROY est reconduit dans ses fonctions de Premier Ministre, Jacques DELORS apparaît être le vainqueur du débat politique qui a agité la majorité.

Un nouveau plan de rigueur est annoncé, il s'accompagne d'une nouvelle dévaluation, les Français sont appelés à l'effort, à la participation aux objectifs définis.

La C.F.D.T. veut que les salariés interviennent

Le Bureau National Confédéral déclarait le 7 avril 1983 :

« ... sur le fond, le plan retenu n'a pas été modifié, comme le confirme le fait que le Premier Ministre n'a pas retenu l'objectif des 35 h en 1985, qui est un des moyens de créer des emplois et que la nécessaire revalorisation du SMIC n'a pas même été évoquée. »

La C.F.D.T. est consciente des efforts qui doivent être consentis pour le redressement de la situation économique du pays. Mais pour que ceux-ci soient compris et partagés, ils doivent s'inscrire dans une politique de changement, qui implique les travailleurs et les travailleuses, qui les associe, car rien ne sera fait sans eux.

Il est possible de lier la rigueur nécessaire et l'avancée des priorités sociales les plus urgentes : emploi, réduction des inégalités, changement du travail. Pour cela, la mobilisation positive des travailleurs est indispensable. Leurs voix doit peser, tant vis-à-vis du gouvernement que du patronat ».

Plus de ministre du Travail

Rétablissement les grands équilibres économiques, réduire le déficit commercial par l'augmentation des exportations, la réduction des importations, réduire l'inflation à 8 % pour 1983 par le freinage des salaires, les contrats entre gouvernement et professions sur l'évolution des prix, par des ponctions sur le pouvoir d'achat par l'impôt, permettre au financement de la protection sociale d'être assuré par l'augmentation des parts du salaire différé (cotisations Sécurité sociale, UNEDIC).

Ces mesures posent une fois de plus la question de savoir qui paie et qui décide.

La politique industrielle est confiée à Laurent FABIUS dont la devise semble être laissions faire la concurrence, les lois du marché.

Il n'y a plus de Ministre du Travail dans le troisième gouvernement MAUROY, l'affaire TALBOT nous a montré que c'est peut-être le moyen de faire jouer ce rôle aux Ministres Communistes.

Des avancées sociales importantes par la loi

Nous avons dit tout au long des paragraphes précédents notre joie, nos espoirs dans l'arrivée de la gauche au pouvoir. Nous avons indiqué les réserves formulées dès le 14 mai 1981, l'analyse critique du comportement, de certaines décisions de la gauche au pouvoir.

Nous nous devons également de souligner les avancées importantes réalisées par la gauche par la voie législative.

Il s'agit des lois Auroux, tant au plan général des entreprises que pour celui plus précis des entreprises nationalisées, de la loi sur la retraite à 60 ans, de l'abrogation de la loi sécurité et libertés de PEYREFITTE, de l'abrogation de la peine de mort, de la suppression des tribunaux d'exception : Cour de Sûreté de l'Etat, Tribunaux Militaires.

Il s'agit des revalorisations importantes des prestations sociales (Famille, Vieillesse), de l'évolution positive du SMIC.

Le gouvernement a imposé le principe de la 5^e semaine de congés payés et des 39 heures hebdomadaires par l'ordonnance du 16 janvier 1982. L'accord du 23 février 1982 dans la métallurgie a concrétisé ce principe en allant au-delà de ces mesures gouvernementales.

Enfin, la gauche a tenté d'améliorer les procédures d'élaboration du 9^e Plan, elle a également tenté d'opérer une certaine décentralisation. Contrats de plans pour les entreprises nationalisées, comités locaux de l'emploi en sont les exemples les plus caractéristiques.

Ces acquis ou possibilités restent certes insuffisants, il est aussi de notre responsabilité de syndicat, de les exploiter au mieux par notre rapport de force, c'est-à-dire notre nombre, notre capacité à l'action.

Les avancées législatives importantes votées par la gauche au pouvoir resteront insuffisantes si nous n'assumons pas nos responsabilités syndicales pour les exploiter au mieux par notre rapport de forces.

La métallurgie baigne dans la crise mondiale

La métallurgie en France

Appréhender la métallurgie française dans sa globalité avec ses caractéristiques multiples, la diversité des situations qu'elle recouvre n'est pas forcément chose facile.

Le premier constat qui peut être fait, est sans doute que la métallurgie se situe dans un contexte de mutations technologiques et industrielles profondes. Elle se situe, par ailleurs, et comme les autres grands secteurs de l'activité économique dans un contexte de crise, mais elle est certainement l'un des plus durement touchés.

En effet, on retrouve dans la métallurgie française la multiplicité de facteurs et de phénomènes caractéristiques de la crise d'aujourd'hui :

- stagnation et diminution des investissements industriels;
 - avènement de plusieurs pays, soit à un haut niveau d'activité industrielle, soit à un développement intensif de certaines filières, ce qui remet en cause l'existence de certains de nos marchés;
 - modifications brutales et successives des prix de l'énergie;
 - diminution de certains marchés, du fait de leur saturation et maintien, seulement, d'un marché de renouvellement;
 - mutation des matériels de production entraînant une transformation de l'appareil productif tout entier, bouleversant l'organisation du travail et les relations sociales;
 - mutation des produits entraînant des modifications dans l'utilisation de métaux et en règle générale des matériaux (moindre et autres utilisations des métaux).

Ces quelques éléments concourent pour l'essentiel aux difficultés que rencontre la métallurgie dans la période. La conséquence première, c'est bien sûr l'aggravation des problèmes d'emploi, la poursuite du déclin des branches telles la sidérurgie, la persistance et l'amplification des difficultés dans la fonderie, la production des métaux, le ferroviaire, la construction navale, l'automobile, des problèmes dans la construction électrique et dans l'aéronautique.

Quelques chiffres

En 1976, la métallurgie c'était 3 143 933 travailleurs et travailleuses, au 31 décembre 1982, ce n'était plus que 2 900 551 emplois. C'est donc une perte de 243 382 emplois (soit — 7,74 % des effectifs). Sur la période plus récente partant du 31.12.79 au 31.12.82, la métallurgie a perdu 155 809 emplois (soit — 5,10 % de ses effectifs). Entre 1981 et 1982, les pertes d'emplois (23 528) se situent en-dessous de la moyenne annuelle constatée sur la période 76-82.

Mais les quelques statistiques de l'U.N.E.D.I.C., sur les 2 premiers trimestres de 1983 marquent une nette aggravation par rapport à l'année 1982. (L'enquête que nous avons effectuée auprès des Unions Métaux est de ce point de vue significative).

En annexe 1

Tableau 1 : Répartition des effectifs salariés de la métallurgie au 31.12.1982 par branche d'activité (statistiques U.N.E.D.I.C.).

Tableau 2 : Les effectifs par région au 31.12.1982 (statistiques U.I.M.M.).

Tableau 3 : Evolution des effectifs des industries des métaux par région de programme (statistiques U.I.M.M.).

Tableau 4 : Comparaison avec l'ensemble des activités.

Tableau 5 : Répartition des effectifs salariés au 31.12.1982 par grands secteurs d'activité et selon la taille des établissements.

Tableau 6 : Evolution des effectifs de la métallurgie par branche d'activité de 1976 à 1982.

Il apparaît que la situation des principales branches de la métallurgie confirmée par celle des principaux groupes français (voir annexe 2) donne une image assez exacte des réalités auxquelles se trouve confrontée la métallurgie française aujourd'hui, même si par ailleurs ces réalités sont quelquefois contrastées.

Si l'on examine la métallurgie dans son ensemble, c'est donc un constat de difficultés importantes (pertes financières importantes, faillites d'entreprises, disparition de secteurs d'activité, hémorragie massive d'emplois...), difficultés bien supérieures (par leur nombre, leur importance, leurs conséquences) aux réussites qui peuvent être répertoriées ici ou là.

L'enquête réalisée auprès des Unions Métaux de décembre 1983 confirme cette constatation. Les pertes d'emplois sont importantes, elles peuvent être estimées à 5,87 % et les prévisions sur 1984 sont des plus sombres puisqu'on avance un pourcentage de 8,47 %. Les intérimaires et les travailleurs de la sous-traitance sont particulièrement touchés. Les fermetures d'entreprises sont nombreuses. On assiste à une augmentation considérable du chômage partiel (dans l'automobile et sa sous-traitance, l'aéronautique, la production des métaux, l'électroménager, la fonderie, la construction et la réparation navale) de même, le recours au chômage total partiel s'étend.

Toutes les régions perdent des emplois même si elles sont touchées de manière inégale.

Pour l'ensemble des régions et même si les statistiques ne sont pas encore précises à ce sujet, 1983 marque une accélération très nette des problèmes d'emplois dans la métallurgie. Des bassins entiers sont sinistrés, la nature et la composition des tissus industriels régionaux subit des bouleversements et des mutations importantes. Dans certaines régions on parle même de véritable débâcle et d'un effondrement quasi général de tous les secteurs d'activité (c'est par exemple le cas de la Loire Haute-Loire).

L'automobile

Voilà déjà cinq ans que l'industrie automobile ne crée plus d'emplois en France, mais en a perdus.

Plus de 40 000 emplois (non compris les activités de sous-traitance) ont été supprimés depuis 1978.

Le tassement du marché de l'automobile et l'automatisation progressive de la production laissent prévoir que les effectifs des constructeurs français ne sont qu'au début d'une courbe descendante si des mesures effectives de réduction du temps de travail ne sont pas mises en œuvre.

En France, P.S.A. et RENAULT sont dans une situation critique malgré un marché porteuse. Les conditions de production expliquent pour une part ces contre-performances.

A l'issue du premier semestre 1983, RENAULT occupait 12,4 % du marché mondial et P.S.A. 11,7 %.

Parmi les 20 premiers mondiaux de l'automobile en 1982, RENAULT est en cinquième position avec un chiffre d'affaires de 104,1 milliards de francs (+ 18,4 % par rapport à 1981), mais un déficit de 1,281 milliard (2 fois plus que l'année précédente).

PEUGEOT vient en 10^e position avec 72,5 milliards de chiffre d'affaires, mais sa situation est beaucoup plus critique avec un déficit supérieur à 2 milliards de francs (2,148) et une activité qui a diminué en volume. PEUGEOT annonçait en juillet dernier 7 400 suppressions d'emplois et 1 905 licenciements sont effectifs à TALBOT-POISSY le 19 décembre.

Si on analyse les effectifs des 2 grands groupes de l'automobile, on note que RENAULT a ramené le nombre de ses salariés de 243 000 en 1977 à 217 000 en 1982. Le groupe PEUGEOT a grossi, mais ce n'est qu'une apparence. Entre-temps, il a absorbé CHRYSLER FRANCE (anciennement SIMCA). L'ensemble représentait 222 000 personnes en 1977 et 208 000 en 1982, soit une réduction de 6,3 %.

Les difficultés des constructeurs se retrouvent chez les fournisseurs et équipementiers: CHAUSSON, HEULIEZ, DUCELIER, VALEO...

Les difficultés de l'automobile ne sont plus seulement conjoncturelles, mais structurelles. Cette situation résulte pour une bonne part d'un retard technologique important, tant en ce qui concerne les processus de fabrication que les moyens de production (notamment les robots). A l'heure où la concurrence est sévère et où apparaissent de plus en plus de nouveaux concurrents. Les technologies de fabrication deviennent des armes décisives. L'automobile se doit donc d'accroître ses gains de productivité et face aux enjeux technologiques d'aujourd'hui et de demain, elle doit maîtriser et introduire les nouvelles technologies (qu'elles concernent la robotique, les matériaux, l'organisation de la production...).

Réussir ce pari demandera un effort important dans la recherche et l'application des technologies.

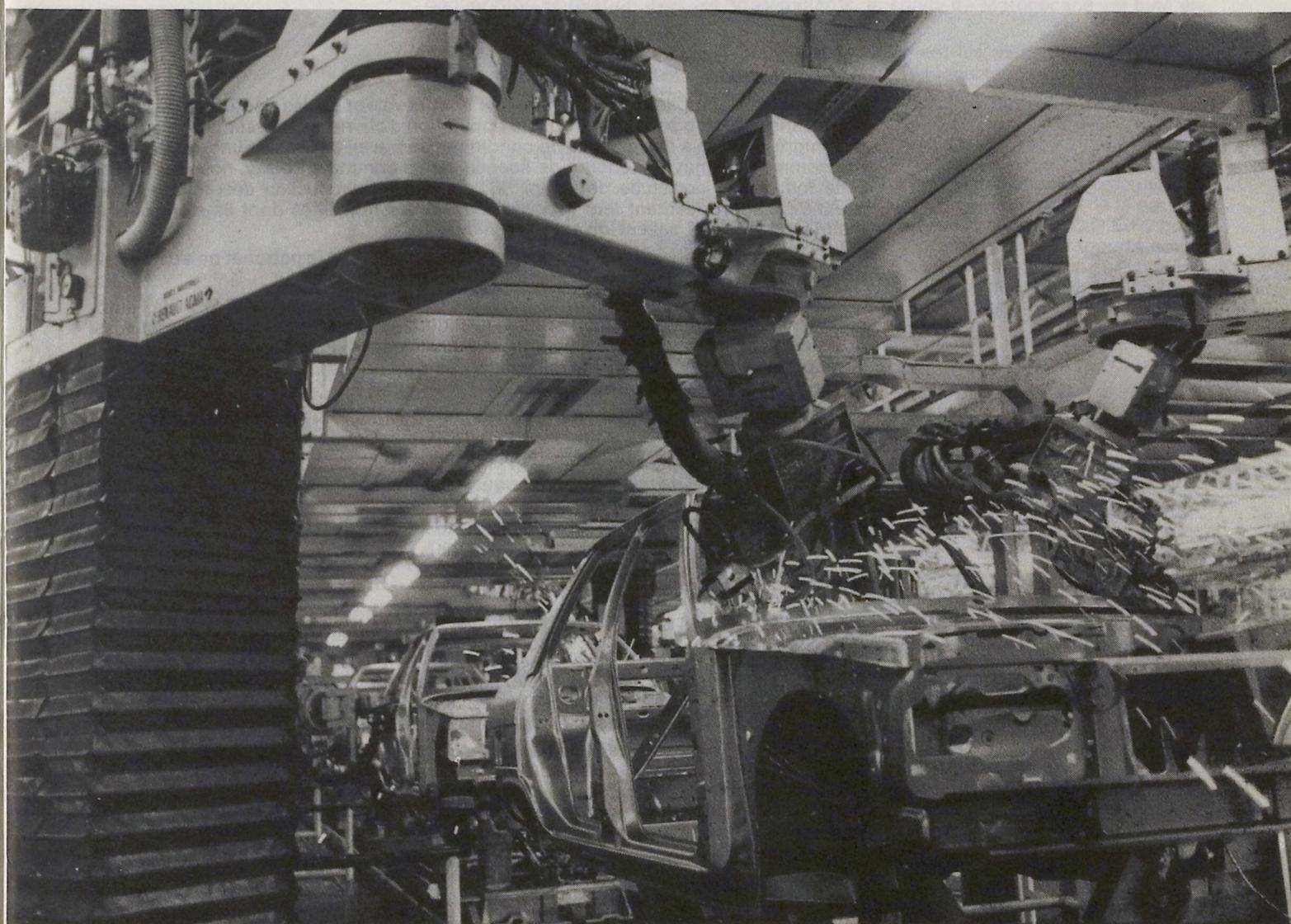
L'U.F. automobile

Un survol général de l'activité de cette union fédérale conduirait à ne considérer que ces grosses entreprises alors que la F.G.M. a fait l'effort de prendre en charge l'ensemble de l'activité de cette industrie et notamment les «oubliés» que sont souvent les travailleurs de la sous-traitance.

Aussi un travail spécifique s'est développé au niveau des composantes de cette union fédérale, dont le document «horizon 85» datant déjà de l'avant-Congrès de la Rochelle ébauchait la prise en compte.

Alors que les réunions (2 par an) de l'union fédérale rassemblait les responsables des entreprises de construction d'équipements et de sous-traitance, des sessions plus spécialisées ont permis d'avancer dans une réflexion sur les politiques industrielles.

Sur cette réflexion, il faut notamment citer le travail réalisé en collaboration avec des régions métiers ou interprofessionnelles.



Les Equipementiers

Plusieurs activités ont permis de situer cette partie de l'industrie automobile de 140 000 salariés dans l'environnement et la dépendance des constructeurs, mais aussi dans un environnement régional puisqu'une Session s'est faite conjointement avec l'union régionale interprofessionnelle du centre.

C'est aussi cette volonté de maîtriser son avenir qui prévalait au travail réalisé sur la sous-traitance avec les Unions Métaux de Rhône-Alpes et de Poitou-Charente-Limousin. Les travailleurs de ce secteur encore plus la vulnérabilité de leur situation face aux géants que sont les constructeurs.

Renault et Peugeot n'ont-ils pas droit de vie ou de mort sur des centaines d'équipementiers et de sous-traitants ? Quand ce n'est pas des sections syndicales qui par besoin de garantir leur emploi réclament la « réintégration de la sous-traitance ».

Aussi une connaissance approfondie des rouages industriels, des centres de pouvoirs ont permis d'élaborer quelques propositions et quand certains parlent de « moralisations de la profession » nous sommes en capacité de montrer qu'un débat sous-traitant, donneur d'ordre et syndicat permet de sauver l'entreprise et par conséquent l'emploi. L'exemple des bougies Equeum a été révélateur de cette bataille pour l'emploi.

Dans le même sens, le travail de l'inter DBA s'appuyant sur les possibilités des C.E. et du C.C.E. a largement aidé la réflexion des militants du secteur Equipementier pour clarifier le rapport de subordination aux grands donneurs d'ordre mais aussi comprendre qu'à ce niveau se livre une grande guerre des multinationales (Boch, Lucas, Valéo, etc.).

Il était nécessaire de rappeler ce travail pour montrer qu'à côté des grands conflits d'Aulnay, de Flins, de Poissy, d'autres batailles syndicales se mènent et même si le phare des médias est rarement braqué sur Jeudy, Heuliez, M.C.A., etc., il y a de nombreuses sections syndicales qui se battent dans cette industrie qui reste un des moteurs de l'économie mais dont nombreux emplois sont menacés par le bouleversement des technologies de production, mais aussi celui des matériaux ou de la gestion.

Des conflits durs

Ce n'est donc pas par hasard que se sont développés des conflits durs notamment dans la région parisienne, dont la population d'ouvriers est essentiellement faite d'immigrés. Au-delà des aspects de conditions de travail comme à Flins, où de disparité comme à Aulnay, ou encore de licenciements comme à Poissy, nous percevons cette formidable inquiétude de l'avenir. Confrontés à l'introduction des automatismes, les O.S., d'abord, sentent leur précarité devant ces machines dont ils n'ont plus la maîtrise et dont ils savent qu'elles les remplacent.

Quelle formation adaptée pour ces milliers d'O.S., dont le patronat ne s'est jamais préoccupé de leur niveau de formation générale ?

Ce n'est sans doute pas par hasard non plus que les militants C.F.D.T. de l'automobile se sont impliqués dans la réflexion fédérale sur les technologies. C'est aussi pour toutes ces raisons que les équipes syndicales de l'U.F.A. posent le problème de la réduction du temps de travail, des initiatives sont prises localement, des avancées existent (M.C.A., Heuliez...).

Elles ont sans doute été insuffisantes bien qu'il faille situer le blocage patronal qui (dans cette industrie ou tout s'empile de la plus simple pièce à la chaîne finale) brandit la concurrence étrangère pour ne pas bouger.

La question est de taille, sommes-nous en capacité de gagner ce que nos amis de la F.L.M. n'ont pas réussi chez FIAT ?

Une action à taille internationale

Dans la F.G.M., il ne fait aucun doute qu'il faut porter le fer à tous les niveaux. Cette période 81-84 a posé des jalons, il faut maintenant réussir.

Partout, la C.F.D.T. a posé cette question de la réduction du temps de travail. Dans l'usine, dans le groupe, au niveau national et international. Et même si l'on nous répond en terme de durée annuelle du travail et de durée d'utilisation des équipements, il nous faut progresser et confronter avec d'autres.

Il n'a sans doute pas été inutile de poser ce problème au niveau européen. Avec la F.E.M. d'abord car c'est le carrefour syndical à notre portée et les confrontations entre militants des groupes Renault, Volkswagen, Peugeot et Fiat sont des moyens pour qu'un combat coordonné se mène chacun à sa manière, chacun dans son contexte national.

C'est dans ce contexte syndical européen qu'il faut situer l'initiative de la F.G.M. avec l'I.G.M. et la F.L.M. puis avec toute la F.E.M. en septembre et octobre 1983 qui unifie l'ensemble des syndicats automobiles de la F.E.M. pour les 35 heures et des actions coordonnées dans l'ensemble de l'automobile européenne.

Il n'est sans doute pas inutile de se poser le même problème au niveau mondial comme nous l'avons fait à Tokio à la Conférence Mondiale de l'Automobile en mai 1982. En effet, pendant qu'en Europe nous revendiquons pour les 35 heures, nous devons confronter nos idées avec nos camarades des U.S.A. qui ont vu ces deux dernières années leur durée du travail s'allonger (contrats réduisant la durée des congés), mais aussi confronter avec les travailleurs japonais qui sont au-delà de 2000 heures de travail par an et dont les syndicats amorcent autrement un débat pour travailler moins longtemps.

Oui, nous savons bien qu'il ne suffit pas de quelques conférences au sommet pour qu'une compréhension mutuelle se développe et qu'une revendication prenne corps au niveau des entreprises, c'est pourquoi une politique internationale doit également se mener à ce niveau et par exemple des échanges réguliers ou des rencontres sont à poursuivre au niveau de Renault avec l'Espagne, la Belgique ou les U.S.A. Cet effort a été sans doute insuffisant dans les autres entreprises comme Peugeot, Valéo, G.M., etc. Les conseils mondiaux de la F.I.O.M. se réunissant que tous les 2 ou 3 ans ne peuvent suffire, des initiatives bilatérales sont à encourager.

Véhicules industriels

Nous ne serions pas complets si nous n'évoquions pas le travail réalisé dans le secteur des véhicules industriels car là aussi si la bataille est européenne entre les trusts, elle est mondialisée par les ramifications soit dans l'automobile, soit ailleurs, les relations entre Renault, R.V.I. et International Harvester ne sont pas pour nous surprendre, I.H. n'est-il pas un grand du Poids Lourd aux U.S.A. Si le maintien d'une industrie nationale du poids lourd est un enjeu que la C.F.D.T. porte fortement, nous savons que dans les entreprises de carrosserie ou de véhicules particuliers l'emploi est tout aussi sérieusement menacé, tout comme dans les entreprises fabriquant des caravanes.

En marge de l'U.F.A., une branche s'est aussi mobilisée sur les mêmes thèmes de l'emploi et de la politique industrielle, il s'agit des cycles et motocycles, plus modestes dans la fréquence de leurs réunions, la branche n'en a pas moins élaboré des positions que le B.M. a expliquées. Là aussi, une industrie nationale suppose coopération et relation avec les sous-traitants, la survie de Motobécane est bien en partie due à l'action de la C.F.D.T.

Pas d'abandon de créneaux industriels proclament les militants de la F.G.M., (20000 dans le cycle motocycle, 50000 dans le véhicule industriel) refusons de passer à la trappe car cela détériorerait en plus les gros secteurs industriels.

L'U.F.A. et le Ministère de l'Industrie

Depuis mai 1981, la F.G.M. a harcelé le Ministère tant globalement pour l'automobile que de façon plus précise pour les équipementiers, aucune reprise de la part du conseiller du Ministre, peut-être avons-nous fait avancer l'idée du C.O.D.E.F., pour l'équipement et la sous-traitance ou l'idée d'une moralisation des rapports sous-traitants donneurs d'ordre, mais cela ne peut suffire à une confrontation sur la politique industrielle. Pendant que les militants repartaient déçus des entrevues, les P.D.G. de Peugeot et Renault avaient leurs entrées chez les Ministres.

La sidérurgie

Cent cinquante mille emplois supprimés dans la sidérurgie européenne, six à huit milliards de dollars de pertes pour les entreprises : c'est une saignée humaine et financière sans précédent qui a accompagné en 1982, l'effondrement de la production occidentale d'acier (- 14%), tandis qu'au niveau mondial, le recul sans précédent, non plus, était de 8%.

1983 n'est à cet égard pas plus favorable, bien au contraire, la chute de la production s'est poursuivie, assortie de nouveaux licenciements.

D'aucuns parlent d'une amputation massive d'une surcapacité de production qui épouse la sidérurgie et la prive des moyens de financer une modernisation indispensable pour demain.

Quelques chiffres clés de la sidérurgie française en 1982

- **Chiffre d'affaires:** 49 656 milliards de francs.
- **Production:** acier brut: 18,402 millions de tonnes
produits finis laminés: 16,468 millions de tonnes

(en 1982, la production française atteint son niveau le plus faible depuis 1963 ; depuis 1967, si l'on tient compte du fait que la part de la production d'acier coulé en continu représente 58,5%).

La production était de 23,3 millions de tonnes d'acier en 1973, 23,1 en 1980, 21,2 en 1981, elle sera sans doute en-dessous de 17 en 1983.

— **Effectifs au 31 décembre 1982:** 95 139 personnes (c'est plus de 70 000 emplois qui ont été perdus depuis 1976).

— **Commerce extérieur:** exportations : 7,510 millions de tonnes.
importations : 7,136 millions de tonnes.

— **Consommation française de produits sidérurgiques :**

— apparente : 15,475 millions de tonnes
— réelle : 15,515 millions de tonnes.

Dans les vingt premiers groupes mondiaux de la sidérurgie en 1982, SACILO occupe la 14^e place avec un chiffre d'affaires de 27,3 milliards de francs et un déficit de 3,737 milliards — USINOR occupe la 25^e place avec un chiffre d'affaires de 26,9 milliards de francs et un déficit de 4,604 millions de francs.

Dans la sidérurgie, les pertes d'emplois sont très importantes, mais compte tenu des absorptions et des regroupements USINOR a gardé les mêmes effectifs : 54 000 en 1982 qu'en 1977 (mais à USINOR Dunkerque, l'effectif est passé de 10 900 en 1977 à 9 600 aujourd'hui), SACILO est passé de 49 000 en 1977 à 60 000 aujourd'hui.

En 3 ans, en Europe, la consommation d'acier aura diminué de 19 %. Les capacités de production ne sont plus guère utilisées qu'à 60 %.

Compte tenu des phénomènes de substitution (par exemple au profit du plastique), la consommation d'acier est loin de refléter fidèlement l'évolution de la production industrielle.

Par ailleurs, de nouveaux concurrents sont apparus sur le marché, c'est : la Chine, le Brésil, la Corée du Sud, l'Inde, le Mexique, la Corée du Nord, Taïwan. Les 2 Corées produisent désormais à elles seules autant d'acier que la France (18 millions de tonnes).

En dépit des multiples plans d'assainissement qui se chiffrent en milliards de francs, des efforts de modernisation entrepris, de l'arrêt de plusieurs installations, des dizaines de milliers de licenciements, l'hémorragie financière ne cesse de s'aggraver. La barre des 10 milliards de déficit (USINOR + SACILO) risque d'être franchie en 1983.

Une telle situation s'explique à la fois par le fléchissement de la demande, donc de la production, mais aussi sans doute par l'existence d'effectifs encore excessifs et le maintien en service d'installations insuffisamment performantes.

Au bénéfice de l'action syndicale, il faut relever quelques résultats très importants :

— l'application de la C.G.P.S. qui a évité que les pertes d'emploi de la sidérurgie se soldent par des licenciements. La C.G.T. qui avait condamné cet accord en 1979 et jusqu'en 1982, l'a signé en janvier 1983 à l'occasion d'un de ses renouvellements ;

— l'application dans presque tous les établissements de la sidérurgie de la 5^e équipe, sur un horaire moyen hebdomadaire de 33 h 36. La sidérurgie française est la seule, parmi la sidérurgie importante, à appliquer cette mesure au niveau mondial. Voilà longtemps que l'action syndicale en France n'avait obtenu un résultat de cette valeur ;

— une forte réduction du temps de travail pour tous les autres travailleurs de la sidérurgie (2 heures en moyenne par semaine).

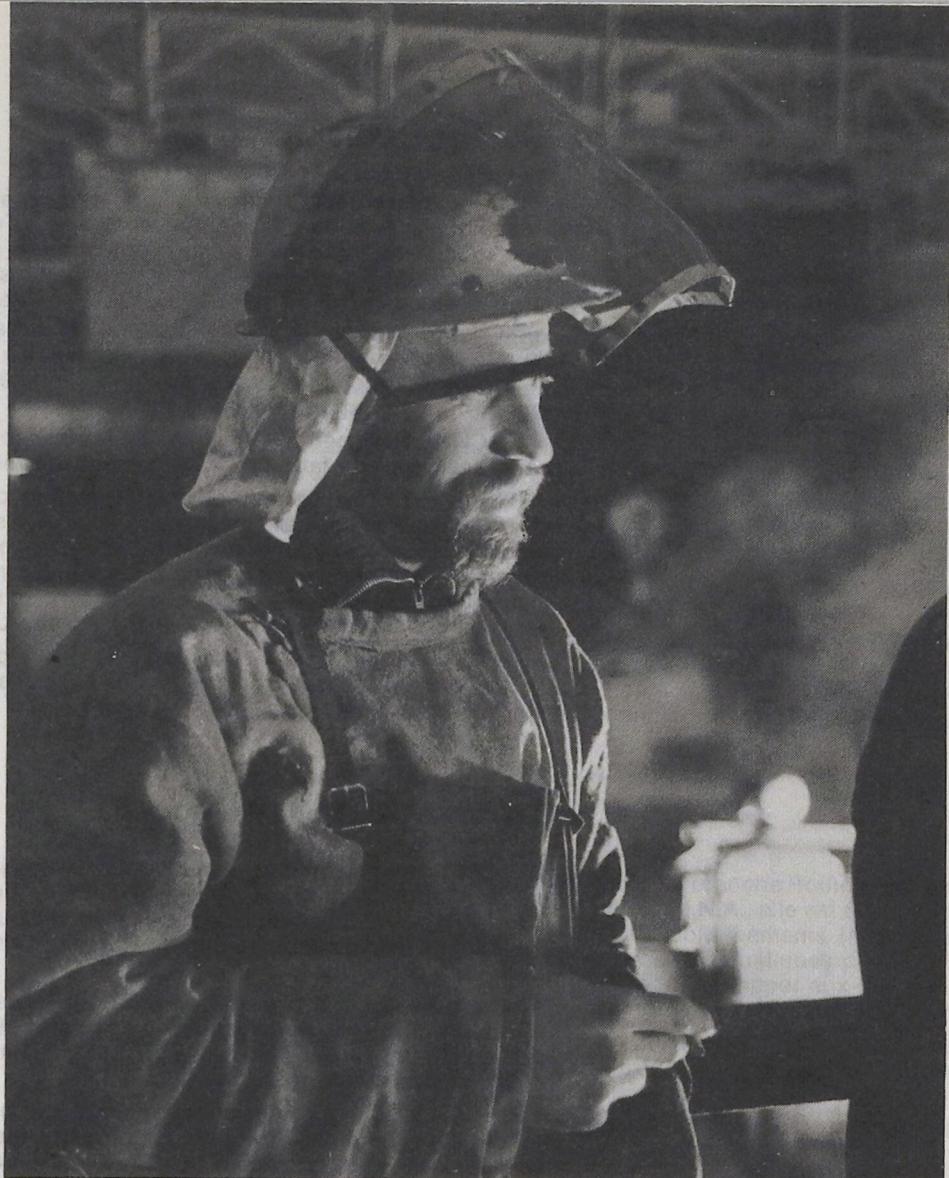
Ces deux derniers accords, signés par la F.G.M. avec l'accord du Conseil fédéral sont au centre d'un débat important entre la branche et la F.G.M. qui met en question le rôle et les attributions des branches dans la F.G.M.

Comme la F.G.M. n'a cessé de le dire, les restructurations intervenues en appelaient d'autres, parce qu'elles n'apportaient pas de réponses industrielles sérieuses aux problèmes existants. Une nouvelle restructuration est en cours, peut-être sera-t-elle terminée pour le congrès de la F.G.M. Sera-t-elle enfin celle d'où sortira la sidérurgie moderne, compétitive, satisfaisant l'essentiel des besoins du pays en acier... nous osons l'espérer, bien que nous sommes allés de déception en déception durant toutes ces dernières années.

La fonderie

Là non plus, la situation est loin d'être brillante. Le secteur a perdu énormément d'emplois : 19927 entre 1976 et 1982, soit un chute de 19,5 %, les effectifs sont en effet passés de 101 974 en 1976 à 82 047 au 31.12.1982. L'hémorragie s'est poursuivie en 1983, plus de 30 000 emplois étaient déjà menacés au courant du premier semestre 1983. De nombreuses fonderies sont, soit en règlement judiciaire, ou liquidation de biens, ou suspension provisoire de poursuites. Dans la majorité des fonderies on assiste à une augmentation importante des licenciements économiques et à un recours massif aux différentes formes de chômage : réduction d'horaires, chômage partiel, chômage total partiel pour une partie du personnel (120 personnes sur 240 à DECAZEVILLE, 125 sur 540 aux aciéries et fonderies de l'Est, 450 personnes à Sambre et Meuse...).

Les P.M.E. sont donc particulièrement touchées de même que la sous-traitance. La branche fonderie a développé une activité importante durant ces trois dernières années :



Sessions de recherche. Organisations d'interventions suivies, argumentées auprès des Pouvoirs Publics et de l'U.I.M.M. particulièrement à l'occasion d'une réunion sectorielle de l'emploi à Paris. Aides aux sections syndicales de la branche pour les soutenir dans leurs actions sur les politiques industrielles et l'emploi.

L'équipe responsable de la branche a encore développé beaucoup d'activité pour implanter plus fortement la C.F.D.T. dans ce secteur industriel.

Les résultats ne sont pas négligeables, mais combien serait plus importante l'action syndicale dans cette branche d'industrie si la grande majorité des sections fonderies prenait contact avec l'équipe responsable. C'est sur ce point que l'équipe responsable estime avoir le moins bien réussi... mais ça tient à nous tous que cela change.

Les biens d'équipement : L'Union Fédérale Equipement Mécanique

A l'inverse d'unions fédérales homogènes (automobile, sidérurgie, etc.), l'U.F.E. regroupe des secteurs et des branches qui ont peu de biens communs entre eux. Quel type de réflexion commune en matière industrielle peut-il y avoir entre l'Horlogerie et la Navale ? C'est sans doute la base des difficultés de la vie de cette U.F. et c'est aussi pourquoi, au cours de ces deux dernières années, une réflexion sur d'autres pôles de regroupement, a été suggérée.

« Une dominante Transports ou la Navale et le ferroviaire, se retrouverait avec l'Aéronautique et l'Auto ».

« Une dominante produits de grande consommation, où l'on confronterait entre l'Horlogerie, l'Optique, l'électroménager, etc. ».

« Une dominante équipements, Matériels de Travaux Publics, Roulements, Machinisme Agricole, etc. ».

La mécanique

Dans un contexte mondial dégradé, la France fait figure de parent pauvre. La mécanique prévoit en effet de nouvelles baisses de la demande intérieure d'équipements. Or notre industrie n'a pas profité comme ses rivales entre 1974 et 1980 d'une progression de l'investissement (notamment dans la mécanique). Mais cependant, un effort de modernisation semble avoir été entrepris.

Comme la construction électrique c'est un secteur très divers (qu'on a d'ailleurs du mal à appréhender, la mécanique étant diluée dans un grand nombre de secteurs de l'activité économique), mais les sujets d'inquiétudes l'emportent largement sur les motifs de satisfaction.

SCHNEIDER perd 441 millions de francs (soit 100 millions de plus qu'en 1981), essentiellement du fait, il est vrai des activités sidérurgiques de CREUSOT-LOIRE.

L'ensemble du secteur et plus largement de toutes les activités mécaniques constitue une filière essentielle au niveau du tissu industriel régional. En effet, la mécanique c'est un grand nombre d'établissements (20 000 entreprises) et de salariés (environ 70 000), elle est diluée dans un grand nombre d'activités et se caractérise par l'importance de la sous-traitance. Cependant en FRANCE, l'activité mécanique reste assez faible si on la compare à la R.F.A., aux U.S.A., au Japon et même à l'Italie.

Elle reste concentrée pour l'essentiel dans de petits ou moyens établissements (alors qu'en Allemagne les effectifs des entreprises qui font de la mécanique sont le double des effectifs que l'on trouve en France).

La machine outil

Dès l'annonce faite par le gouvernement en juin 1981 de mettre en place un plan de soutien de la machine outil en France, la branche nationale était prête à faire connaître ses propositions. Dès le 2 juillet 1981 une conférence de presse du bureau de branche faisait connaître publiquement ses analyses, ses objectifs, ses revendications, ses propositions.

Le bureau de la branche a été informé des travaux en cours de commissions mises en place par le ministère de l'industrie. Les directions d'entreprises qui ont participé à ces travaux, n'ont pas montré la réalité de la situation de la branche et de chacune des entreprises.

La C.F.D.T. depuis des années alertait les pouvoirs publics sur les grands retards pris par les industriels français. Retard dans les produits fabriqués comme sur les centres d'usinages, ou encore les commandes numériques ou encore les ateliers flexibles et tout ce qui concerne les nouvelles technologies et produits composites. En même temps, l'appareil industriel vieillissait par un manque évident d'investissements mettant les entreprises françaises dans une situation de non compétitivité !

Le prolongement de la période de non investissement dans les entreprises de mécanique en équipement, a approfondi la crise et les chiffres d'affaires diminuaient d'année en année. Toutes les plus grosses entreprises étaient en situation de dépôt de bilan ou de fermeture.

L'annonce des décisions gouvernementales en décembre 1981 dans une période encore un peu euphorique, et, pensant que la reprise des investissements était en route, a fait croire aux sections syndicales que de nombreuses entreprises allaient repartir sur de bons pieds. C'était ne pas regarder avec sérenité la situation réelle.

La situation continuait à se dégrader entraînant avec elle de nombreuses suppressions d'emplois. Des entreprises ont pu être sauvées grâce à des efforts financiers énormes.

Si la C.F.D.T. a été mise dans le coup dans la période préparatoire aux décisions ministérielles pour les grandes orientations du plan à l'inverse les organisations syndicales ont été rejetées de toutes les opérations faites dans les entreprises, cas par cas.

L'action des sections syndicales de la branche s'est développée en direction des entreprises et des pouvoirs publics. Elle a permis de sauver un certain nombre d'emplois à travers le maintien d'entreprises restructurées et en capacité de mieux répondre aux exigences actuelles du marché. Des mutations professionnelles, des déplacements de salariés, des formations ont entraîné de nombreux problèmes sociaux. Aujourd'hui encore de nombreuses entreprises de la branche traversent de très gros problèmes avec du chômage partiel massif, des licenciements collectifs, voire des fermetures pures et simples d'entreprises.

Les revendications comme la réduction du temps de travail, les détachements pour formation sur les nouvelles technologies n'ont pas trouvé les échos souhaités. Des confusions ont été entretenues sur le fait de savoir si les directions d'entreprises étaient bien des directions d'entreprises de sociétés de droit privé, ou bien des directions d'entreprises liées aux pouvoirs publics, qui subventionnaient et soutenaient les entreprises.

Souvent les actions menées se sont orientées vers les pouvoirs publics et les élus politiques locaux ont joué un rôle non négligeable dans cette déviation.

Fin 1983, la branche a établi un bilan critique de la mise en œuvre du plan machine outil de 1981. Mais le ministère de l'industrie s'est contenté de recevoir une délégation de la branche pendant 1/4 d'heure et de s'engager à répondre à notre analyse et questions par écrit, ce qui n'est pas fait 2 mois après.

Le matériel de manutention

Autant, certaines branches sont de longue date, organisées comme la Navale parce que très homogène, autant il est difficile de rassembler des militants d'entreprises plus dispersées. Pourtant l'effort timide sans doute insuffisamment soutenu fédéralement, devrait se poursuivre et c'est le cas de la manutention.

Pourquoi ? C'est sans doute un des secteurs industriels des plus confrontés à l'évolution technologique. On a vu le développement des chariots automoteurs de stockage et de manutention dans les usines, puis les grandes surfaces du commerce et ensuite une forte régression due aux matériels de manutention automatisée dans les magasins de stockage, sur les chaînes, etc.

Mais aussi dans l'agriculture, les conserveries, les abattoirs, les aéroports, etc., c'est-à-dire dans toutes les activités autres que l'usinage, le broyage.

Ainsi donc cette activité est à prendre en charge spécifiquement, sans doute autant dans ses aspects liés aux nouvelles technologies, que dans leur situation traditionnelle où les licencements sont nombreux (Fennick, Manitou, Potain, etc.). Les luttes pour l'emploi dans cette branche sont personnifiées par SAMBRON, par sa détermination comme par les résultats obtenus.

Les roulements

Une fois par an les militants se retrouvent à la F.G.M. La branche Roulements est le lieu d'échange entre S.K.F., S.N.R., NADELLA, TIMKEN, I.N.A., elle est également aux prises avec les restructurations, les fermetures d'établissements (Nadella à RUEIL, S.K.F. à IVRY et CHAMPIGNY, etc.) mais aussi à des politiques patronales très anti-syndicales. S.K.F. bien que suédoise fait tout pour échapper aux lois françaises, Timken est également une illustration d'une régression d'un autre âge.

Une approche des problèmes industriels est particulièrement difficile dans ce secteur «mondialisé», car elle supposerait de connaître très précisément ce qui se passe dans toutes les branches utilisatrices du roulement.

La session de la F.I.O.M. en 1983, sur S.K.F. a permis de mesurer la stratégie mondiale du groupe.

L'horlogerie

Au fil des trois dernières années, la Branche Horlogerie de la F.G.M. a été confrontée à la poursuite très rapide des restructurations.

La consommation mondiale s'est maintenue en quantité mais les évolutions des processus de production de masse demandant des investissements considérables ont permis aux seuls grands fabricants dans le monde de se maintenir ou se développer. Pour la première fois, le Japon a dépassé à la première place la Suisse, alors que la France piétinait. Le type de produits comme la montre à quartz a remplacé la montre mécanique, puis la montre électrique.

Ces évolutions analysées par la Branche ont été reprises par une activité soutenue, conférence de presse, sessions de Branche, rencontre avec les services du Ministère de l'Industrie, demande de mise en place d'un plan horloger, désignation d'un représentant au Comité Professionnel de l'Horlogerie par l'intermédiaire de l'A.S.S.E.C.O. (Association Etudes et Consommateurs), soutien dans l'action des sections.

Actuellement les difficultés continuent, la diminution du nombre d'emplois dans la Branche se poursuit (14 000 en 1979, aujourd'hui 8 000) alors que des entreprises ferment et licencent (BAYARD, SPIRAUX François, etc.).

Les recherches de diversifications n'aboutissent pas sur des propositions d'emplois comme chez KELTON - TIMEX avec la sous-traitance I.B.M., ou d'autres productions comme dans la photographie. Chez JAZ Groupe MATRA, des emplois ont été maintenus du fait de changement de production dans l'électronique tout en ayant signé des accords de production et commerciaux avec des firmes japonaises.

Les machines textiles

Dès l'automne 1981, le Bureau de la Branche a demandé une rencontre avec la Chambre professionnelle nationale. L'union des constructeurs de machines textiles a répondu favorablement pour un large échange non sur les aspects sociaux mais sur les aspects de la situation économique de la Branche.

Le Bureau de la F.G.M. a présenté le document portant l'analyse que l'Organisation syndicale a faite. Les disparitions d'entreprises ou de parties d'entreprises ont entraîné avec elles la disparition des constructeurs de certaines machines que l'on ne retrouvera plus dans le pays. Par ailleurs, les graves difficultés rencontrées par les entreprises du fait de leur sous charges, du manque de commandes, des déficits importants aboutissent à de nombreuses suppressions d'emplois.

La Chambre professionnelle quant à elle a fait connaître ses analyses allant même demander au Bureau de la Branche d'intervenir auprès des pouvoirs publics et du gouvernement pour obtenir des aides substantielles leur permettant de rééquilibrer leur situation.

La situation a continué de se dégrader. De nombreuses suppressions d'emplois ont réduit les effectifs des entreprises. Actuellement certaines ont retrouvé un équilibre comme S.A.C.M. à Mulhouse, d'autres continuent de traverser de grosses difficultés comme les A.R.C.T. et de nombreuses suppressions d'emplois sont encore prévisibles.

Régulièrement un travail commun se réalise entre le Conseil de Branche, l'Union Métaux la plus concernée, l'Alsace et la Fédération HACUITEX : Fédération rassemblant les Adhérents C.F.D.T. utilisateurs des machines.

L'activité a débordé les frontières puisque le Bureau a organisé à l'occasion de la Foire de l'I.T.M.A. foire internationale pour les Machines textiles à MILAN en 1983 une visite. Lors de cette visite, le Bureau a rencontré une délégation de la F.L.M., Fédération unifiée de la Métallurgie d'Italie.

Le matériel ferroviaire

La branche ferroviaire a eu 2 réunions de Bureau — 2 de conseil et 1 session de 5 jours à l'Institut du Travail en mai 1983. L'industrie ferroviaire est en pleine restructuration autour de 2 pôles Alsthom et Francorail (Empain-Schneider).

Ces restructurations se font sur le dos des travailleurs.

L'ensemble de l'industrie a perdu environ 20% de ses effectifs ces 5 dernières années, et cela continu.

Alsthom RAISMES : 34 heures ; déjà touché par un F.N.E., et des départs volontaires lors du rachat par Alsthom. On ne voit pas comment passer 1984 sans pertes importantes d'effectifs.

Alsthom AYTRE : perte de 600 emplois en 3 ans ; va être touché par un F.N.E. (80 p.) à des problèmes de charges à moyens termes.

Alsthom BELFORT : entre 650 et 100 départs en F.N.E.

Alsthom NEPTUNE : la direction se pose le problème du maintien ou non d'un bureau d'études à Paris.

C.I.M.T. : a une charge de travail correcte, mais son entrée chez Alsthom n'est pas sans poser de sérieux problèmes.

I.C.O. : commence à avoir quelques problèmes.

CAREL et FAUCHE : à première vue, le Bureau d'Etudes de Paris disparaîtra puis une partie de l'usine du Mans sera rachetée par Creusot-Loire.

ARBEL : n'a plus de travail à partir du mois de mars 1984. Ne travaille que 28 heures/semaine. Effectif: 1 000 personnes.

FAURET GIRET : problèmes à l'horizon pour Arras et Lille, mais immédiat pour la filiale S.N.A.V. qui ne travaille plus qu'une semaine sur 2 et sera au chômage technique total au 1.2.1984.

Chez les gros fournisseurs:

Air-Industrie : rachat par Fainely - 120 personnes reprises sur 300.

Jeumont-Westinghouse : en restructuration, à chaque fois la suppression d'un établissement est prévue.

Uzinor : Valdunes ou Valenciennes va disparaître.

Pourtant l'industrie ferroviaire est d'un haut degré de technologie (T.G.V.- 22 N, etc.) va mal. Elle perd en moyenne 1 500 emplois par an.

Face à tous ces problèmes, la branche ferroviaire fait une dernière démarche auprès des Pouvoirs Publics. Dès maintenant, elle envisage le résultat et décidera des actions importantes et dans toutes les unités du ferroviaire. Nous ne pouvons pas laisser démolir un autre pan de l'industrie sans réagir. Pour maintenir les installations en activité, il faut que des entreprises exportent et pour cela il faut que l'Etat fasse des prêts à longue échéance, et à faible taux d'intérêt, aux états qui peuvent acheter du matériel ferroviaire.

Pour l'instant, le Gouvernement préfère accorder ses prêts à l'armement plutôt qu'au Ferroviaire.

La construction et réparation navale

Les chantiers vacillent entre une sous-charge suffocante et l'espoir de nouvelles commandes.

Aujourd'hui, la crise s'accentue, au point que l'Etat a dû débloquer une aide de 840 millions de francs en faveur des chantiers du Nord et de la Méditerranée, « pôle privé » de la construction navale française et qui regroupe les 3 chantiers de Dunkerque, la Seyne et La Ciotat (10860 personnes). On est passé à deux doigts du dépôt de bilan, on n'évitera pas les mesures de chômage partiel. Le projet de plan social prévoit des retraites anticipées à 55 ans, des aides aux départs volontaires, une réduction progressive du temps de travail jusqu'à 35 heures et la limitation rigoureuse du recours à la sous-traitance.

Chez DUBIGEON (1600 travailleurs) à Nantes, aujourd'hui rattaché aux chantiers de l'Atlantique (ALSTHOM), des dispositions similaires sont annoncées. Le chômage partiel gagne peu à peu la production, en février la sous-charge risque d'être totale.

Ce qu'on appelle les petits chantiers, en fait les chantiers de construction de moyens et petits bateaux sont à leur tour plus ou moins atteints par le marasme.

Quand à la réparation navale, qu'il s'agisse du groupe A.F.O. sur la façade atlantique ou de la réparation navale marseillaise, la situation est catastrophique. Les collectifs de travail sont complètement dispersés et éclatés par les chômeurs partiel qui dépassent largement les quotas autorisés. La branche navale de la F.G.M. pendant ces 3 ans a continué de prendre en charge efficacement les problèmes de ce secteur : conseils et sessions de branche avec des participations régulières des sections syndicales ont permis d'avancer dans la réflexion et l'action. Le Bureau de Branche en liaison avec le Secrétariat National a impulsé, animé et coordonné la réflexion et l'action des S.S.E. malgré des difficultés liées à la diversité des situations de charge des chantiers, à la concurrence pour les commandes entre chantiers, avec implantations plus ou moins fortes de la C.F.D.T. et en fin de compte la tendance naturelle à lutter pour son chantier.

Dans le cadre des concertations et négociations sur les restructurations de la navale, l'objectif de la Branche est de faire prendre en compte l'emploi des travailleurs de toute la navale : construction petite et grosse, réparation.

La construction aéronautique

L'industrie aéronautique se distingue par trois caractéristiques principales :

- c'est une industrie où les états jouent des rôles décisifs;
- c'est une industrie dominée par le fait militaire;
- enfin, c'est une industrie où la technologie détient une place déterminante et où la course au progrès est constante.

Aujourd'hui en France, l'expansion des activités aéronautiques (malgré une demande militaire soutenue et un marché civil en redémarrage) apparaît fragile face aux exigences sans cesse accrues des utilisateurs, aux perspectives de débouchés de plus en plus incertaines. La crise économique a entraîné des faillites de compagnies de transport mais elle entraîne aussi des difficultés de financement chez tous les acheteurs de produits aéronautiques et spatiaux, qu'ils soient civils ou militaires. La concurrence essentielle subie par l'industrie française vient des Etats-Unis.

Dans les 20 premiers mondiaux de l'aéronautique, en 1982, la S.N.I.A.S. occupe la 11^e place avec un chiffre d'affaires de 21,42 milliards de francs. DASSAULT-BREGUET occupe la 16^e place avec un chiffre d'affaires de 12,6 milliards de francs et un résultat net de 322 millions de francs. MATRA occupe la 17^e place avec un chiffre d'affaires de 8,8 milliards de francs et un résultat net de 23 millions. La S.N.E.C.M.A. occupe la 18^e place avec un chiffre d'affaires de 8,5 milliards de francs et un déficit de 28 millions. Si l'on examine l'évolution du chiffre d'affaires de DASSAULT on constate une stagnation de fait, en effet il était de 10,7 milliards en 1980, 12,4 milliards en 1981 pour atteindre 12,6 en 1982. Cependant dans l'ensemble, les échanges extérieurs de la FRANCE restent largement excédentaires. Cette performance est due essentiellement au succès international des appareils militaires et des missiles dont environ 80 % sont vendus à l'exportation ainsi qu'à la percée d'appareils civils comme les Airbus A 300 et A 310.

En 1982, l'aéronautique française c'est 116000 emplois directs (119115 chiffres bruts UNEDIC), c'est environ 230000 emplois indirects (sous-traitance), c'est un chiffre d'affaires total de 50 milliards de francs, c'est 32% de chiffre d'affaires réalisé avec l'Etat, 60% du chiffre d'affaires réalisé à l'exportation et enfin 5% des exportations françaises. Les compagnies de transport ont du mal à boucler les fins de mois, l'adaptation de l'offre à la demande devient difficile, les carnets de commandes représentent à peine plus de deux années de travail. Mais des motifs d'espoir persistent notamment du fait du vieillissement des flottes. Une partie d'entre elles devrait être, coûte que coûte, remplacée assez rapidement. C'est le cas des avions Court Moyen Courrier de 100 à 150 places, marché où la concurrence est très vive entre l'AIRBUS A 320 et le BOEING 737-300.

Les secteurs en difficulté :

Des préoccupations demeurent notamment dans le domaine des équipementiers où les concentrations sont nécessaires et inévitables, et l'adaptation à l'évolution toujours plus rapide des techniques, indispensable. Il y a donc nécessité d'une planification afin d'assurer une meilleure coordination entre les entreprises pour tout ce qui touche la recherche, les plans de charge..., d'une stratégie industrie industrielle qui permettrait d'acquérir une meilleure place, tout en élaborant de nouveaux programmes, de maintenir les activités et d'en faire progresser le niveau, de traduire en emplois les gains de productivité, de trouver un juste équilibre pour la sous-traitance aujourd'hui en difficulté, de restructurer les différents secteurs.

Les hélicoptères :

Ce secteur qui a eu ses heures de gloire sur le marché d'exportation connaît actuellement une forte récession due à la saturation du marché Off Shore et à une très vive concurrence des constructeurs américains. Cette situation nécessite une relance de commandes françaises mais surtout des mesures de financement et de crédits propres à reconquérir le marché d'exportation.

L'action de la branche aéronautique

C'est d'abord un gros travail interne que réalisent les Militants et Responsables des entreprises de l'aéronautique. Parmi les entreprises les plus importantes un gros travail d'inter se fait. La SNIAS, DASSAULT, la SNECMA, TURBOMECA, la S.P.E., etc. ont développé une action au sein des entreprises et établissements pour que la C.F.D.T. puisse prendre une place encore plus importante. De bonnes et fortes progressions se sont réalisées. Un large travail se développe avec les filiales, les sous-traitants, les équipements.

Comme à chaque salon de l'aéronautique, la Branche a fait connaître ses analyses et ses positions sur l'évolution dans cette industrie. A cette occasion elle a réactualisé le document F.G.M. sur l'Aéronautique.

La Branche a pris une position publique pour que la construction de l'AVRUS A 320 soit le plus rapidement décidée par les pays européens concernés. En lien avec la F.E.M. des courriers ont été adressés aux ministères français de tutelle, la défense nationale et le transport.

Sur le plan social, l'événement important de ces trois dernières années reste celui des accords allant vers les contrats de solidarité pour la réduction du temps de travail et la création d'emploi.

Sans vouloir trop tirer la couverture à soi, la C.F.D.T. a vraiment été l'organisation qui en 1983, puis continuant en 1984, a fait progresser l'idée de l'accord sur la Réduction du Temps de Travail et la concrétiser en commençant chez DASSAULT. Dans les chapitres sur l'emploi, la réduction du temps de travail il en est fait état largement. Malgré tout aujourd'hui, il est possible de dire que plus d'un salarié sur deux dans l'aéronautique est concerné directement par un contrat de solidarité lui diminuant son temps de travail hebdomadaire. Parallèlement des créations d'emploi ont été obtenues permettant l'embauche de plusieurs milliers de jeunes (créations d'emplois ajoutées aux remplacements des départs en retraite anticipée).

Le nucléaire

Nous n'observerons ici que la partie hors U.I.M.M. (celles qui dépendent de l'U.I.M.M. étant comprise dans les chapitres concernant la mécanique).

Pour l'essentiel, cette partie représente l'ensemble du cycle du combustible nucléaire, c'est-à-dire : les mines d'uranium, le traitement du minerai, l'enrichissement de l'uranium, la fabrication des combustibles nucléaires, le retraitement des combustibles irradiés et le stockage des déchets. Il convient d'ajouter à ces activités l'ensemble des activités de recherche et de développement liés à cette branche.

La quasi-totalité de cette branche est couverte par le groupe C.E.A. qui est composé de la maison mère, le C.E.A., et d'une centaine de filiales, ce qui représente approximativement 35 000 travailleurs.

Le S.N.P.E.A./C.F.D.T. trouve son champ d'application dans cette branche où il représente 30 % des voix aux élections professionnelles, ce qui lui assure le rang de première organisation syndicale, et a un taux de syndicalisation de l'ordre de 10 %.

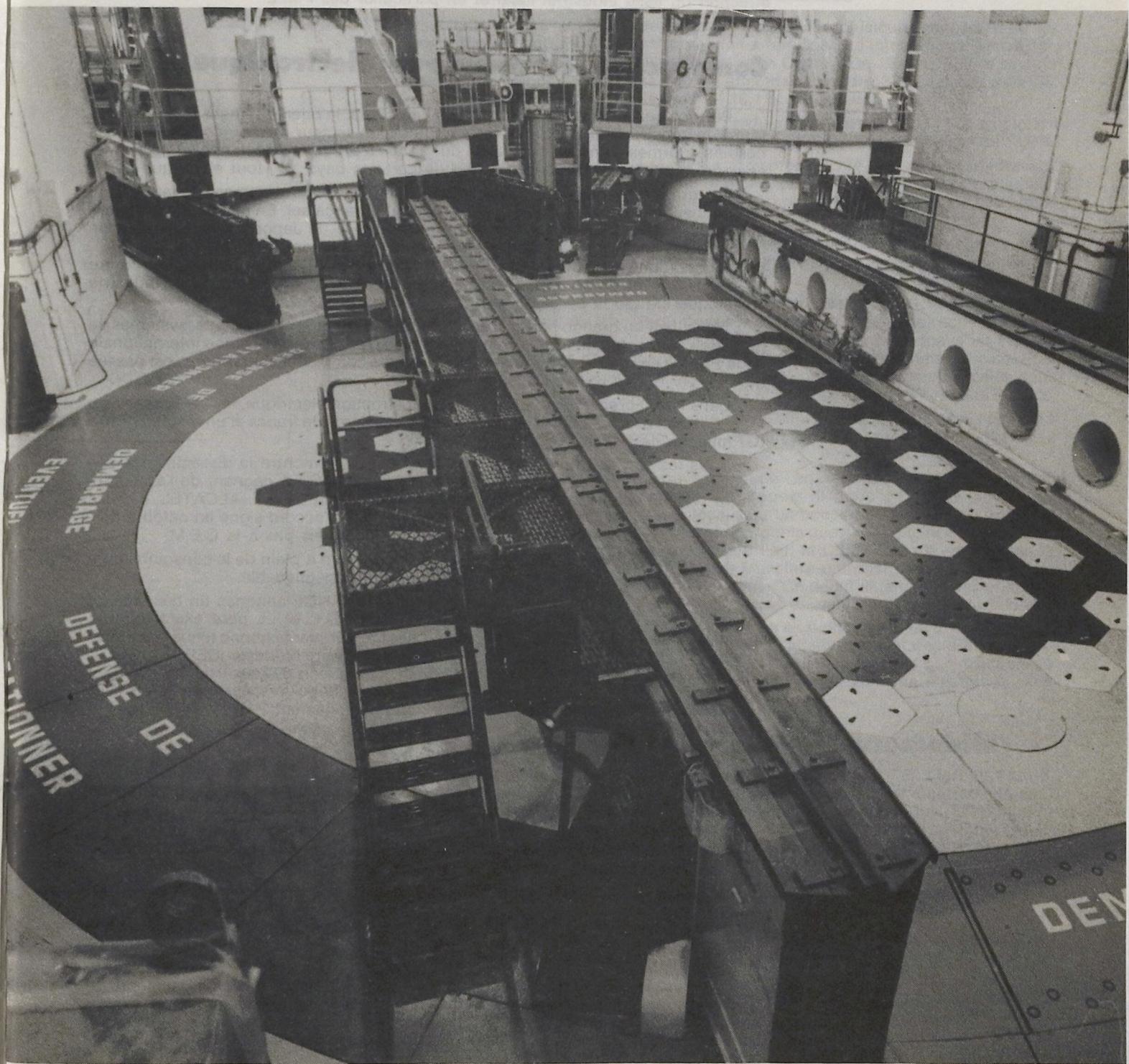
Outre les problèmes de l'action syndicale classique, le S.N.P.E.A./C.F.D.T. oriente ses efforts vers deux objectifs complémentaires :

- l'emploi ;
- une politique industrielle réorientée.

Surveillance des réacteurs et de l'eau. Il existe deux types de surveillance pour ces réacteurs. La première est la surveillance de la température de l'eau dans les canalisations de refroidissement. La deuxième est la surveillance de la pression dans les canalisations de refroidissement. Ces deux types de surveillance sont utilisés pour déterminer si les réacteurs sont correctement fonctionnés.

Surveillance des réacteurs et de l'eau. Il existe deux types de surveillance pour ces réacteurs. La première est la surveillance de la température de l'eau dans les canalisations de refroidissement. La deuxième est la surveillance de la pression dans les canalisations de refroidissement. Ces deux types de surveillance sont utilisés pour déterminer si les réacteurs sont correctement fonctionnés.

Surveillance des réacteurs et de l'eau. Il existe deux types de surveillance pour ces réacteurs. La première est la surveillance de la température de l'eau dans les canalisations de refroidissement. La deuxième est la surveillance de la pression dans les canalisations de refroidissement. Ces deux types de surveillance sont utilisés pour déterminer si les réacteurs sont correctement fonctionnés.



1) L'emploi:

Les programmes électronucléaires mondiaux s'effondrent, le programme français est ralenti. Une des conséquences immédiates : le marché de l'uranium s'écroule. La conséquence directe : IRODIF ne fonctionne qu'à 30% de ses capacités posant à court terme des problèmes d'emplois, ainsi qu'à Pierrelatte.

L'accent est donc mis sur la R.T.T. dans le groupe lors des négociations salariales, le S.N.P.E.A./C.F.D.T. de consacrer 2% de l'augmentation de la masse salariale prévue pour le maintien du pouvoir d'achat à la création d'emplois.

2) Une politique industrielle réorientée

La nécessité de diversifier, voire de reconvertis une partie des activités du groupe C.E.A. pour sauver l'emploi à conduit le S.N.P.E.A. à faire depuis de nombreuses années des propositions concernant la réorientation de la politique industrielle. Celles-ci ne sont que très partiellement prises en compte, enfermant le groupe dans une activité de « monoculture » dangereuse pour l'emploi. Alors que des possibilités existent : les recherches et la valorisation des techniques nucléaires pourraient servir aujourd'hui au groupe C.E.A. de point d'appui pour utiliser et développer le savoir-faire acquis pour lui-même, mais aussi au service des transferts technologiques, en direction du tissu industriel local et en particulier des P.M.E.

Construction électrique et électronique

Pour ce qui concerne la construction électrique, le ralentissement est général. A terme, la construction électrique reste toutefois un secteur d'avenir compte tenu des besoins énormes d'une grande partie du globe en produits traditionnels (électromécanique, moteurs) et du retour massif de certains pays au « tout électrique ».

Les grandes firmes de l'ingénierie constatent un dégarnissement de leur carnet de commande (— 40% en volume pour l'industrie française). En matière de productique la France vient en 5^e position derrière les U.S.A., le Japon, l'Allemagne, l'Italie avec 10 500 machines à commandes numériques (contre 70 000 aux U.S.A.), 600 robots (contre 41 000 aux U.S.A. et 14 250 au Japon), 2 ateliers flexibles (contre 19 aux U.S.A. et 33 au Japon). Le taux de pénétration étrangère dans l'industrie mécanique est passé de 32,8% en 1975 à 45,5% en 1982.

Travaillant en grande partie pour les militaires (radars, calculateurs, systèmes de guidage), l'électronique professionnelle française profite de la position internationale de la France en matière d'armement. La part des commandes étrangères est passée de 45% en 1973 à 63% en 1982.

Dans les 10 premiers mondiaux de la construction électrique, la C.G.E. se trouve en 9^e position avec un chiffre d'affaires de 65,7 milliards de francs et un résultat net de 637 millions de francs.

Tous les cas de figure sont possibles, comme le montre la dissemblance des résultats de deux poids lourds du secteur, l'un (la C.G.E.) gagnant de l'argent, et l'autre (THOMSON) en perdant. Si le téléphone réussit à C.I.T.-ALCATEL, il cause des problèmes à THOMSON-Communications (d'où l'accord signé en octobre dernier). De même l'électronique réussit à ALSTHOM mais pas à la C.E.M.

Côté électroménager, SEB et MOULINEX profitent à plein de la consommation, tandis qu'ELECTROLUX enregistre une baisse non négligeable.

Dans le cas précis de l'informatique, I.B.M.-FRANCE annonce un bénéfice de 1,3 milliard de francs, alors que la C.I.I.-HONEYWELL BULL perd exactement la même somme. D'une manière générale, on peut remarquer la bonne tenue des entreprises de taille moyenne (SAGEM, Intertechnique), voire modeste (SERCEL, SFERNICE, ENERTEC) qui savent se limiter à un créneau précis de l'électronique. On peut noter l'excellente performance de RADIALL et également d'un spécialiste, LEGRAND, pour ce qui concerne l'équipement électrique du logement.

Au total, et quelle que soit sa diversité, le secteur électricité-électronique résiste bien.

Cependant, l'ensemble du secteur a perdu depuis 1976 : 28 000 emplois, sur l'ensemble de la période c'est la fabrication de matériel électrique qui en perd le plus (— 12 689) mais sur la période plus récente de 1979 à 1982 c'est l'équipement ménager qui en perd le plus.

La C.G.E. par contre a vu ses effectifs augmenter, ils sont passés de 170 000 en 1977 à 192 000 en 1982, THOMSON est passé de 118 000 à 128 000.

L'Union Fédérale construction électrique et électronique

n'a jamais existé sauf sur le papier. En effet, dans cet énorme secteur les productions sont très imbriquées et il est difficile de constituer pour la plupart, des branches industrielles cohérentes.

De plus, les intérêts des grandes entreprises comprenant des établissements de plusieurs branches d'activités ont suffisamment de militants et de moyens de fonctionnement pour s'autosuffire. L'inconvénient, c'est que sont négligées les sections syndicales d'entreprises plus petites. Cela est aggravé par des vieilles pratiques mal-saines de partage entre certaines intérêts des budgets de branche.

Cependant, des tentatives ont été faites lors des travaux préparatoires au P.A.F.E. pour réunifier au moins les principales inters de ce secteur industriel pour construire des réponses d'ensemble au projet gouvernemental qui a d'ailleurs fait long feu, CHEVÉNEMENT étant plus volontariste que réalisateur et FABIUS laissant faire les dirigeants d'entreprise.

En revanche, les relations bilatérales entre certaines inters semblent être plus fructueuses: THOMSON - C.G.E., MATRA.

De plus pour des problèmes ponctuels des relations s'établissent avec les U.M. concernées. Il faudra dans l'avenir essayer de constituer sur des bases nouvelles des branches telles que la téléphonie ou malgré bien des difficultés un travail assez suivi a pu être accompli pour participer aux réunions tripartites avec le Ministère des P.T.T. et les patrons. Il reste à concrétiser des évolutions pour l'emploi, en particulier la mise en place de formation reconversion. Un travail de réflexion a été fait avec l'U.M. Bretagne.

Le matériel agricole et les engins de travaux publics

poursuivent une traversée du désert commence voici plusieurs années; d'où les graves difficultés de POCLAIN et des filiales françaises d'International Harvester, Massey Ferguson, Clark, Caterpillar, Case, John Deere... De 1976 à 1982, le secteur producteur de machines agricoles a vu ses effectifs chuter de 52 639 salariés à 44 146. C'est une perte de 8 493 emplois, soit — 16,1% des effectifs.

Le matériel pour travaux publics, a lui perdu entre 1976 et 1982, 11 170 emplois, il est passé d'un effectif de 80 093 en 1976 à 68 923 en 1982, soit une baisse de 13,9%.

Depuis toujours dans la F.G.M., le machinisme agricole et le matériel de travaux publics se sont côtoyés dans la même branche, puisque les entreprises produisent dans les deux domaines, mais il était de plus en plus difficile de trouver des points communs en matière de politique industrielle.

C'est pourquoi un travail séparé a été entamé parallèlement en maintenant un minimum de travail commun au niveau de la branche sur les aspects plus spécifiquement revendicatifs.

Il aura fallu deux ans à l'équipe Machinisme Agricole de la F.G.M. pour sortir ce document et encore il n'a été rendu possible qu'avec un travail de recherche d'experts. Regagner le marché national et répondre aux besoins des pays en voie de développement sont les deux orientations faites de notre démarche syndicale. Et si ces travaux ont été insuffisamment pris en compte par les équipes syndicales dans les entreprises, ils ont largement servi à la F.G.M. pour percuter les Pouvoirs Publics.

A ce propos, il est désagréable de dire que le Ministère de l'Industrie n'a pas été à la hauteur puisque après avoir proposé en 1981 un travail coordonné, il s'est refusé à l'entamer.

Le Ministère a lancé lui-même son étude, en réponse à nos incessantes demandes de confrontation. Après de longs mois, il nous proposait enfin deux phases de confrontations, la première localisant un constat de la situation (marché, état de l'industrie, etc.). La seconde devant aborder la question « quelle industrie pour ce marché ». Si la première phase a bien eu lieu, la C.F.D.T. a été évincée de la seconde sans doute au profit d'un dialogue Ministère-patronat ou d'un laisser-faire patronal sans orientations de politique nationale. Ce débat illustre bien les critiques de la F.G.M. sur les pratiques gouvernementales en matière de restructurations.

Côté Travaux Publics, notre équipe fédérale a ébauché un travail d'analyse de ce secteur industriel confronté à une grave crise de l'affaiblissement des grands chantiers et de l'effondrement de dizaines d'entreprises familiales. (La construction du groupe allemand IHB et sa désagrégation aussi rapide étant une illustration bien capitaliste dans ce secteur).

Le commerce et la réparation automobile

C'est donc l'emploi qui a marqué les conflits dans le M.A.T.P. (Jarnier, Huard, Bernard Moteur, Brandt, IH-Massey Ferguson, Maco-Meudon, Renault tracteur, etc.) et la leçon de cette expérience d'une recherche de propositions industrielles montre que notre adaptation à ces nouvelles batailles suppose du temps (2 ans pour élaborer des positions sur le machinisme agricole) et une réflexion en lieu avec des structures régionales même si elles sont balbutiantes (M.A. et la Bretagne) mais aussi un apport nécessaire et important d'experts et de chercheurs.

Au niveau des effectifs cette branche regroupait: 344 456 salariés, répartis entre 287 136 hommes et 57 230 femmes au 31.12.1981, 349 173 salariés, répartis entre 289 379 hommes et 58 794 femmes au 31.12.1982, soit une progression de 4 717 salariés (1,37 %) par rapport à 1981.

Malgré cette légère évolution positive entre 1981 et 1982, et surtout entre 1975 et 1978 où l'évolution est fortement croissante (300 000 en 1975; 335 000 en 1978) puis faiblement croissante jusqu'à 1982... selon le Ministère du Travail, l'indice trimestriel est le suivant à partir de 1982:

BASE 100 au 31.12.1982:

31.03.1982: 100,2
30.06.1982: 100,5
30.09.1982: 99,9
31.12.1982: 99,7
31.03.1983: 99,4
31.06.1983: 98,5

La décroissance des effectifs est donc amorcée dans la branche.

Si l'on regarde la répartition des établissements selon le nombre de salariés au 31.12.1982 on s'aperçoit que 85 % des entreprises de la profession n'occupent que de 1 à 10 salariés, ce qui représente une moyenne de 7 salariés par entreprise, pour l'ensemble de la profession, donc une réalité économique de petites entreprises.

Cette baisse des effectifs amorcée depuis 1982 s'explique par plusieurs facteurs:

1^o) Modification du comportement de consommation des clients avec l'apparition de «Centre Auto» dans les grandes surfaces, qui pratiquent des interventions rapides, avec des prix de vente pièces et main-d'œuvre très inférieurs à ce que l'on peut trouver dans un garage. (ex. 57,17 F dans un Centre Auto; 87,37 F dans un garage; H.T.).

2^o) Développement de supermarchés de la pièce détachée adaptable, avec possibilité pour le client de procéder lui-même à sa réparation avec l'assistance d'un conseiller technique.

3^o) Modification au niveau des techniques de réparation...

4^o) De plus en plus l'échange standard de l'organe défectueux remplace la réparation, d'où gain de temps et moins de personnel.

5^o) Introduction de l'informatique dans la gestion des stocks et la comptabilité.

6^o) Mise en place de stations diagnostic très perfectionnées, permettant des détections rapides des pannes.

7^o) Restructuration au niveau des Constructeurs, avec des répercussions dans tous le réseau commercial par le regroupement des concessionnaires (PEUGEOT-TALBOT...).

Tous ces éléments concourent à une baisse des effectifs dans une profession très vulnérable aux évolutions.

Jusqu'à présent le recours aux contrats de solidarité, départs en préretraite, et à quelques contrats de solidarité réduction du temps de travail ont évité un nombre important de licenciements économiques.

La branche garages

La branche garages dans son ensemble compte environ 370 000 salariés.

Le bureau de branche se réunit tous les trimestres et une équipe nationale deux fois par an.

Des avancées importantes ont été acquises au niveau de la Convention Collective.

— Durée du travail.

— Horaire hebdomadaire moyen annuel:

- 44 heures pour les établissements de 1 à 12 salariés;
- 43 heures pour les établissements de 13 à 30 salariés;
- 42 heures pour les établissements de plus de 31 salariés.

— Indemnisation maladie: indemnisation dès le 1^{er} jour.

100% pendant 45 jours.

A partir du 46^e jour la prévoyance prend le relais avec une indemnisation égale à 25 % du plafond Sécurité sociale.

— Droit d'expression: négociation avec les organisations syndicales dans toutes les entreprises, ce qui représente une avancée par rapport à la loi.

— Projet de négociation d'un contrat de solidarité R.T.T. au niveau de la branche, qui soit un accord cadre et renvoie à des négociations décentralisées, au niveau des entreprises.

La R.M.A.T.P.

Globalement cette branche emploie environ 68 000 salariés, répartis dans 4 activités:

1^o) Commerce, réparation, machinisme agricole

26 000 salariés se répartissant:

51,9% dans les ateliers;
18,6% commercial;
12,1% magasin;
17,4% administratif.

Les effectifs enregistrent une légère tendance à la baisse, qui se traduit davantage par des départs volontaires de salariés qui ne sont pas remplacés.

Le secteur du machinisme agricole souffre déjà depuis plusieurs années d'une diminution d'activité due à une érosion du pouvoir d'achat des agriculteurs qui sont contraints de comprimer leurs coûts de production et de réduire leurs achats de matériel.

2^o) Commerce, réparation Travaux Publics

Effectifs 12 000 salariés. Effectifs moyens par établissement 40.

Réparation atelier	50,2 %
bureau	24 %
magasin	10,6 %
vente	15,2 %

Baisse des effectifs sur les 12 derniers mois 5 à 10%, suite à une baisse en volume de 40 % de l'activité.

Le rétrécissement du marché n'entraîne pas de report de la demande sur le secteur « location ».

Conséquences: dépôt de bilan, cessation d'activité, procédure de suspension provisoire des poursuites. Cette tendance devait s'aggraver en 1984.

3^o) Artisans, réparation Machinisme Agricole

8 000 à 10 000 entreprises. 16 000 à 20 000 salariés. Moyenne de 2 à 3 salariés par entreprise.

4^o) Commerce de Motoculture de plaisir

Effectif global 10 000 salariés, dont 2 000 à 2 500 femmes.

Effectif moyen par établissement 4 à 5.

40 % dans les ateliers

25 % dans les bureaux

20 % magasin

15 % dans la vente.

Avec la stagnation des constructions de résidences et de lotissements de maisons individuelles, le marché de la motoculture est en majorité un marché de renouvellement.

Chute des ventes: 10 % en 1983.

Les grandes surfaces prennent une part de plus en plus importante du marché (70%).

Conséquence: entreprises en difficultés, quelques dépôts de bilan, et cessation d'activité.

Souvent les postes ne sont pas renouvelés après le départ d'un salarié.

La branche R.M.A.T.P.

Un accord sur la R.T.T. a été signé le 17 décembre 1981 pour application au 1^{er} janvier 1982, qui prévoyait une réduction d'une heure minimum pour tous les horaires compris entre 40 et 43 heures, cette réduction pouvant aller jusqu'à 3 heures pour les horaires de 48 heures et au-delà.

La branche est organisée autour de quelques personnes qui constituent l'équipe de négociation de la convention collective et d'un F.A.F. R.M.A.T.P. Cette structure étant insuffisante et compte tenu de notre implantation il est apparu nécessaire de renforcer cette équipe et de constituer une équipe nationale de cette branche d'activité.

Le froid

Cette branche est couverte par la convention collective nationale des entreprises d'installation (sans la fabrication) y compris l'entretien, la réparation, le dépannage, etc. de matériel aédraulique, thermique et frigorifique.

Les effectifs se montent à environ 15 000 travailleurs.

L'implantation syndicale est faible à part quelques isolés et l'équipe de négociation inexistante. Cependant la Commission paritaire est relativement dynamique.

Un avenant classification a été conclu en 1982, il a été signé par la C.F.D.T. Dans cette branche nous avons la meilleure grille de salaires dans la métallurgie.

Les jouets

Cette branche est couverte par la Convention Collective Nationale des Jeux, Jouets, articles de fêtes et voitures d'enfants.

Au 31.12.1982 (source UNEDIC), la branche couvrait 13 800 travailleurs, dont 7 800 femmes et 10 à 15 % de travailleurs à domicile. Les effectifs étaient au 31.12.1982 répartis dans 451 entreprises dont 50 emploient plus de 100 salariés, et 7 plus de 500.

L'implantation syndicale est intéressante puisque répartie sur l'ensemble du pays. Nous avons une bonne équipe de négociation, mais les militants sont déjà très sollicités, ce qui n'a pas permis un travail plus suivi.

Néanmoins, un dossier industriel en cours de préparation sortira dans le premier trimestre 1984.

On peut noter que la Commission Paritaire a un bilan social totalement négatif en 1983. La C.F.D.T. dénonce la pratique patronale et tente de relancer la négociation pour début 1984.

Un accord de prévoyance (garantie décès, invalidité, incapacité), a été conclu en octobre 1981, mais n'a pas été signé par la C.F.D.T.

La B.J.O.

Cette branche est couverte par la Convention Collective Nationale Bijouterie, Joaillerie, orfèvrerie et les activités qui s'y rattachent.

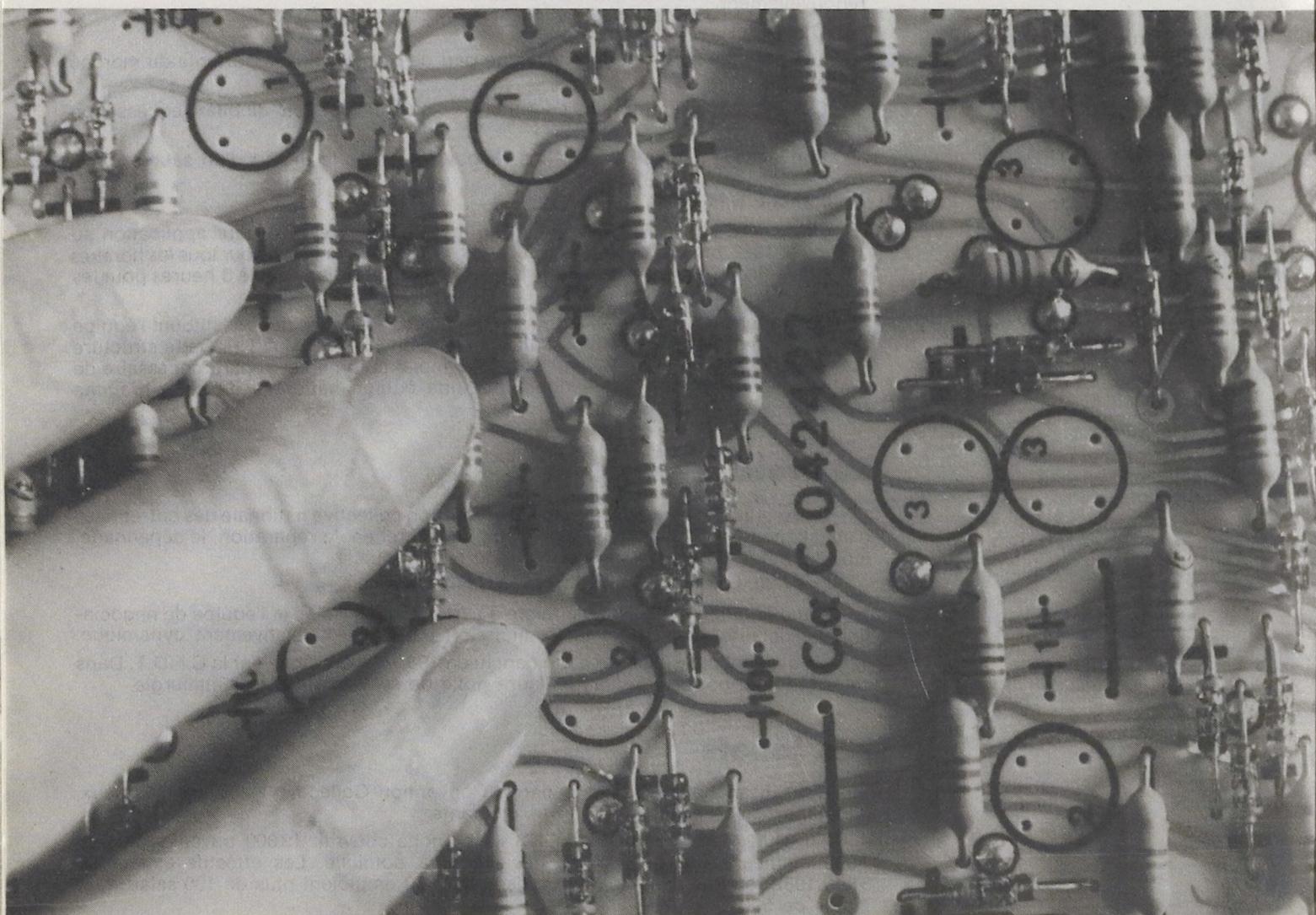
La branche comprenait au 31.12.1982 : 31 000 travailleurs avec une forte proportion d'hommes (21 600) et couvrait 2 100 entreprises.

L'implantation syndicale y est non négligeable.

C'est une branche qui se structure. Un petit collectif effectue un inventaire des problèmes en cours et engage le débat.

L'action au sein de la Commission Paritaire est difficile à faire avancer. Un accord R.T.T. a été conclu, la C.F.D.T. n'est pas signataire, car il est trop restrictif et son application peu avantageuse pour les travailleurs.

La grille des minis reste encore trop faible.



Annexe 1

La métallurgie c'est 2 900 551 travailleurs sur un total de 13 178 884, soit 22 % des emplois en FRANCE.

TABLEAU 1

REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES DE LA METALLURGIE AU 31.12.82 PAR BRANCHE D'ACTIVITE (STATISTIQUES U.N.E.D.I.C.)

Codes APE	PRINCIPALES ACTIVITÉS couvertes par la F.G.M. (1)	Nombre d'établ. au 31.12.1982	EFFECTIFS AU 31.12.1982 (chiffres bruts)			C.C. applicables
			HOMMES	FEMMES	TOTAL	
10	Sidérurgie	175	102 315	7 165	109 480	0
11	Première transformation de l'acier	432	39 113	5 873	44 986	0
13	Métallurgie et 1 ^{re} transformation métal non ferreux	484	52 575	9 384	61 959	0
20	Fonderie	831	71 640	10 407	82 047	0
21	Travail des métaux	16 467	305 744	79 508	385 252	0+
22	Production de machines agricoles	2 436	39 303	4 843	44 146	0§
23	Fabrication de machines outils	1 682	51 603	10 133	61 736	0
24	Production d'équipement industriel	7 281	209 809	35 103	244 912	0×
25	Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil	1 249	61 154	7 769	68 923	0
26	Industrie de l'armement	26	4 346	2 322	6 668	0
27	Fabrication de machines de bureau, de matériel de traitement de l'informatique	476	39 213	12 990	52 203	0
28	Fabrication de matériel électrique	3 464	146 942	62 671	209 613	0
29	Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel	4 006	150 093	107 555	257 648	0
30	Fabrication d'équipement ménager	530	34 999	23 559	58 558	0
31	Construction de véhicules auto et d'autres matériels de transports terrestres	2 437	380 957	83 557	464 514	0
32	Construction navale	719	43 420	2 928	46 348	0
33	Construction aéronautique	378	103 046	16 069	119 115	0
34	Fabrication d'instruments et de matériel de précision	4 930	51 991	32 697	84 688	0
5401	Fabrication de jeux - jouets	451	5 502	8 329	13 831	Ø
5404	Bijouterie - Joaillerie	1 718	11 090	10 306	21 396	+
5905	Commerce de métaux	1 226	22 293	7 605	29 898	0
5909	Commerce de matériel agricole	3 028	28 879	6 375	35 254	§
5912	Commerce de matériel pour le bâtiment et les travaux publics	1 292	13 924	4 090	18 014	§
6441	Commerce de détail et réparation de motocycles, cycles et véhicules divers	3 922	9 904	2 703	12 607	X
65	Réparation et commerce de l'automobile	47 067	289 379	59 794	349 173	X
7306	Exploitation de parkings	292	2 428	375	2 803	X
8001	Location de machines et équipements agricoles	178	1 706	326	2 032	§
8002	Location de matériel pour le bâtiment et T.P.	713	5 513	1 022	6 535	§
8004	Location de voitures particulières	704	4 139	2 573	6 712	X
		108 594	2 283 020	618 031	2 901 051	

0 U.I.M.M.

± B.J.O.

X Garages

§ RMA-TP

• Froid

Ø Jeux-Jouets

(1) Certaines activités peuvent être exclues du champ d'application des C.C. et être couvertes par d'autres fédérations, elles représentent un chiffre infime, mais la F.G.M. couvre d'autres activités qui sont difficilement appréciables vu les données statistiques que nous avons.

TABLEAU 2

Les effectifs par région: statistiques U.I.M.M. (31.12.1982)

Ces chiffres ne représentent pas la totalité des activités que couvre la F.G.M., puisque seuls sont concernés les codes A.P.E.: 09, 10, 11, 12, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34.

CODE RÉGION	TOTAL	CHIFFRES	DÉPARTEMENTS	Etablissements (chiffres bruts)	Effectifs totaux (chiffres bruts)
0	000 000	000 000	Nord - Pas-de-Calais	2 506	172 329
0	000 000	000 000	Picardie	1 492	92 424
0	000 000	000 000	Île de France	11 986	601 600
-0	000 000	000 000	Centre	2 007	111 212
-0	000 000	000 000	Haute-Normandie	1 322	99 081
-0	000 000	000 000	Basse-Normandie	853	59 731
-0	000 000	000 000	Bretagne	1 444	56 892
-0	000 000	000 000	Pays de Loire	2 124	120 402
0	000 000	000 000	Poitou-Charente	905	42 945
0	000 000	000 000	Limousin	477	21 355
0	000 000	000 000	Aquitaine	1 927	57 068
0	000 000	000 000	Midi-Pyrénées	1 623	57 204
0	000 000	000 000	Champagne	1 285	68 745
0	000 000	000 000	Lorraine	1 461	129 572
0	000 000	000 000	Alsace	1 180	88 341
0	000 000	000 000	Franche-Comté	1 218	101 509
0	000 000	000 000	Bourgogne	1 184	79 108
0	000 000	000 000	Auvergne	1 213	45 707
0	000 000	000 000	Rhône-Alpes	7 842	298 078
0	000 000	000 000	Languedoc-Roussillon	1 020	24 786
0	000 000	000 000	Provence - Côte d'Azur	3 008	81 737
TOTAL				48 077	2 409 826

L'Île de France est en tête avec 1/4 des effectifs couverts par l'U.I.M.M.

Les quatre premières régions: Île de France, Rhône-Alpes, Nord - Pas-de-Calais, Lorraine représentent à elles seules la moitié des effectifs.

TABLEAU 3 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX PAR RÉGION PROGRAMME (statistiques UIMM)

Les statistiques en notre possession, ne nous permettent de prendre en compte que les industries des métaux (codes APE 09 à 34).

RÉGION DE PROGRAMME	EFFECTIFS TOTAUX			EFFECTIFS TOTAUX		
	Au 31.12.80 (chiffres rectifiés)	Au 31.12.82 (chiffres bruts)	Variation en %	Au 31.12.81 (chiffres rectifiés)	Au 31.12.82 (chiffres bruts)	Variation en %
Nord - Pas-de-Calais	181 681	175 564	- 3,37	175 833	172 329	- 1,99
Picardie	98 659	94 667	- 4,05	94 652	92 424	- 2,35
Île-de-France	640 170	614 787	- 3,97	610 418	601 600	- 1,44
Centre	114 716	110 710	- 3,49	110 879	111 212	0,30
Haute-Normandie	103 383	99 182	- 4,06	99 296	99 081	- 0,22
Basse-Normandie	62 800	60 030	- 4,41	60 284	59 731	- 0,92
Bretagne	55 406	55 022	- 0,69	56 422	56 892	0,83
Pays de la Loire	121 776	119 168	- 2,14	119 279	120 402	0,94
Poitou-Charente	43 219	41 628	- 3,68	42 387	42 945	1,32
Limousin	22 201	21 466	- 3,31	21 514	21 355	- 0,74
Aquitaine	57 023	56 863	- 0,28	56 850	57 068	0,38
Midi-Pyrénées	57 358	57 401	+ 0,07	57 608	57 204	- 0,70
Champagne-Ardennes	73 092	70 007	- 4,22	70 236	68 745	- 2,12
Lorraine	135 261	130 587	- 3,46	131 177	129 572	- 1,22
Alsace	93 695	90 149	- 3,78	89 198	88 341	- 0,96
Franche-Comté	111 528	105 140	- 5,73	105 211	101 509	- 3,52
Bourgogne	82 916	80 015	- 3,50	80 099	79 108	- 1,24
Auvergne	48 912	47 079	- 3,75	47 045	45 707	- 2,84
Rhône-Alpes	310 687	301 196	- 3,05	302 040	298 078	- 1,31
Languedoc-Roussillon	24 699	24 582	- 0,47	24 501	24 786	1,16
Provence	80 641	80 407	- 0,29	80 879	81 787	1,06
TOTAL	2 519 823	2 435 550	- 3,34	2 435 808	2 409 826	- 1,07

TABLEAU 4 COMPARAISON AVEC L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS

	Au 31.12.80 (chiffres rectifiés)	Au 31.12.81 (chiffres rectifiés)	Variation en %	Au 31.12.81 (chiffres rectifiés)	Au 31.12.82 (chiffres bruts)	Variation en %
Nombre total de salariés	13 321 241	13 193 024	- 0,96	13 197 277	13 178 884	- 0,14
Nombre d'établissements	1 130 164	1 137 707	+ 0,67	1 145 172	1 144 686	- 0,04

TABLEAU N° 5

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS AU 31.12.1982 PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ ET SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS (source UNEDIC)

	1 à 4 salariés	5 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 et + salariés	TOTAL
Industrie des Métaux (09 à 13, 20, 21)	13 276	28 872	43 650	98 202	77 221	83 120	126 801	223 607	690 754
	1,92 %	4,32 %	6,32 %	14,22 %	10,46 %	12,03 %	18,36 %	32,37 %	100 %
Construction mécanique (22 à 25, 34)	15 320	25 369	34 131	83 792	65 093	77 618	101 055	102 027	504 405
	3,04 %	5,03 %	6,77 %	16,61 %	12,90 %	15,39 %	20,03 %	20,23 %	100 %
Construction électrique (27 à 30)	6 103	12 069	17 651	43 886	33 728	53 342	113 482	297 755	578 022
	1,06 %	2,09 %	3,05 %	7,59 %	5,84 %	9,23 %	19,63 %	51,51 %	100 %
Construction automobile (31)	1 570	2 490	4 409	12 988	13 574	19 886	55 681	353 916	464 514
	0,34 %	0,54 %	0,95 %	2,79 %	2,92 %	4,28 %	11,99 %	76,19 %	100 %
Construction navale, aéronautique, armement (26, 33, 33)	774	1 370	1 962	5 254	5 677	6 449	16 662	133 983	172 131
	0,45 %	0,80 %	1,14 %	3,04 %	3,30 %	3,75 %	9,68 %	77,84 %	100 %
Réparation et commerce automobile (65)	64 604	65 122	46 623	80 227	46 514	29 763	10 564	2 756	243 173
	18,50 %	18,65 %	14,21 %	22,98 %	13,32 %	8,52 %	3,3 %	0,79 %	100 %

TABLEAU N° 4
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ
DE 1976 à 1979 (source : statistiques annuelles UNEDIC)

	SOMMATION DES EFFECTIFS		SOMMATION DES EFFECTIFS		SOMMATION DES EFFECTIFS		SOMMATION DES EFFECTIFS		
	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	Evolution 76-82	Evolution 79-82
10. Sidérurgie	166 740	152 970	139 970	126 556	118 165	112 540	109 480	-57 260 -34,3 %	-17 076 -13,5 %
11. 1 ^{re} transf. acier	56 256	54 981	53 257	50 407	48 667	45 078	44 986	-11 270 +20,0 %	-5 421 -10,7 %
13. Métallurgie	56 204	57 550	60 133	61 753	63 205	62 324	61 959	+ 5 755 +10,2 %	-206 +0,3 %
20. Fonderie	101 974	99 814	95 780	93 099	89 445	85 047	82 047	-19 927 -19,5 %	-11 052 -11,9 %
21. Travail des métaux	413 241	406 575	401 807	403 512	402 362	388 521	385 252	-27 989 -6,8 %	-18 260 -4,5 %
22. Product. de mach. agric.	52 639	51 777	50 130	48 645	45 772	45 045	44 146	-8 493 -16,1 %	-4 449 -9,2 %
23. Fabrication de mach. outils	77 962	74 553	72 842	70 811	68 401	65 541	61 736	-16 226 -20,8 %	-9 075 -12,8 %
24. Prod.équip. ind.	273 161	265 460	258 517	259 956	258 431	248 799	244 912	-28 249 -10,3 %	-15 044 -5,8 %
25. Mat. pour B.T.P	80 093	78 046	74 957	73 038	72 349	70 490	68 923	-11 170 -13,9 %	-4 115 -5,6 %
26. Indust. de l'arm.	4 753	4 960	5 061	5 751	6 002	6 397	6 668	-1 915 +40,3 %	+ 917 +15,9 %
27. Mach. de bur.	41 311	45 533	45 303	47 483	48 511	51 099	52 203	+10 892 +26,3 %	-4 720 -9,9 %
28. Fabr. de matér. électrique	222 302	222 333	222 556	218 195	217 083	212 382	209 613	-12 689 -5,7 %	-8 582 -3,9 %
29. Mat. électron.	263 367	264 757	261 919	260 981	255 118	254 298	257 648	-15 719 +2,17 %	-3 333 -1,3 %
30. Equip. ménag.	68 124	65 696	62 842	61 616	62 004	59 404	58 558	-9 566 -14,0 %	-3 058 -5,0 %
31. Const. auto.	531 678	531 122	533 425	522 624	507 196	470 961	464 514	-67 164 -12,6 %	-58 110 -11,1 %
32. Const. navale	60 723	58 459	51 707	47 803	46 605	46 708	46 348	-14 375 -23,7 %	-1 455 -3,0 %
33. Const. aéron.	110 023	106 711	104 509	108 696	111 452	116 857	119 115	+ 9 083 +8,2 %	+10 419 +9,6 %
34. Mat. de précis.	75 228	94 662	94 877	93 203	90 211	86 447	84 688	-10 540 -11,1 %	-8 515 -9,1 %
54.01 Fabrication de jeux-jouets	16 713	17 085	17 521	17 408	15 802	14 893	13 831	-2 882 -17,24 %	-3 577 -20,55 %
54.04 Bijouterie-joaillerie	22 223	22 549	23 511	24 166	22 384	21 563	21 396	-827 -3,72 %	-2 770 -11,46 %
59.05 Commerce de métaux	33 781	33 492	31 227	31 909	31 814	30 527	29 398	-4 383 -12,97 %	-2 511 -7,87 %
59.09 Commerce de matériel agric.	32 309	37 51	35 244	35 851	35 531	35 717	35 254	+ 2 945 +9,12 %	-597 -1,67 %
59.12 Commerce de matériel B.T.P.	15 265	16 238	16 417	16 735	17 637	18 170	18 014	+ 2 749 +18,01 %	+ 1 279 +7,64 %
64.41. Commerce et réparat. moto, cycles et véhic.	13 245	13 966	14 102	14 204	14 101	13 114	12 607	-638 -4,82 %	-1 597 -11,24 %
65. Réparation et commerce de l'automobile	318 578	329 759	338 125	343 476	341 796	344 456	349 173	+30 595 +9,6 %	+ 56,97 +1,7 %
73.06 Exploitation parkings	2 001	2 167	2 431	2 588	2 667	2 717	2 803	+ 802 +40,08 %	+ 215 +8,31 %
80.01 Locat. mach. et équip. agricoles	5 763	4 960	4 327	3 720	3 215	2 029	2 032	-1 731 -46 %	-1 688 -45,38 %
80.02 Locat. matériel pour B.T.P.	5 904	5 718	5 528	6 619	6 607	6 565	6 535	+ 631 +20,69 %	-84 -1,27 %
80.04 Location de voitures part.	4 363	5 135	5 453	5 555	5 920	6 390	6 712	+ 2 349 +53,84 %	+ 1 157 +20,83 %
	3 143 933	3 120 471	3 083 478	3 056 360	3 008 453	2 924 079	2 900 551	-243 382 -7,74 %	-155 809 -5,10 %

Annexe 2

Les groupes

D'après une étude faite dans l'Expansion de décembre 1983 et qui porte sur l'année 1982, nous pouvons repérer la situation des principaux groupes de la métallurgie.

Dans les 50 plus gros bénéfices (en millions de francs) on ne trouve que 6 groupes de la métallurgie : en 9^e position : C.G.E. (construction électrique) : + 637, en 21^e DASSAULT-BREGUET (aéronautique) : + 322, en 26^e VALLOUREC (tubes) : + 288, en 29^e SAINT-GOBAIN (verre, mécanique) : + 257, en 42^e BIC (stylos, rasoirs) : + 171, en 46^e LEGRAND (construction électrique) : + 150.

Par contre dans les 50 plus grosses pertes (en millions de francs), on trouve 21 groupes de la métallurgie :

- 3^e USINOR (sidérurgie) : — 4 604
- 5^e SACILOR (sidérurgie) : — 3 737
- 6^e PECHINEY (métallurgie, chimie) : — 2 993
- 8^e PEUGEOT (Automobile) : — 2 148
- 10^e CII-HONEYWELL-BULL (informatique) : — 135
- 12^e RENAULT (automobile) : — 1 281
- 17^e MANURHIN (mécanique) : — 715
- 18^e IMETAL (non-ferreux) : — 641
- 19^e GÉNÉRALE DE FONDERIE (mécanique) : — 593
- 21^e SCHNEIDER (mécanique) : — 441
- 22^e INTERNATIONAL HARVESTER FRANCE (matériel agricole) : — 415
- 24^e POCLAIN (matériel de Travaux Publics) : — 282
- 26^e MASSEY-FERGUSON (matériel agricole) : — 229
- 29^e LINE-PSM (machine outil) : — 200
- 34^e MOTOBÉCANE (cycles) : — 161
- 41^e FORGES DE GUEUGNON (métallurgie) : — 124
- 43^e CUAEM (électrométallurgie) : — 123
- 44^e COMPAGNIE ÉLECTRO MÉCANIQUE (électromécan.) : — 109
- 46^e CAREL FOUCHE (matériel ferroviaire) : — 104
- 47^e ELECTROLUX (électroménager) : — 97

Le classement des groupes en fonction de la rentabilité prouve que dans l'industrie on peut gagner de l'argent dans tous les secteurs ou presque.

Dans les 50 plus belles marges (% bénéfice net/chiffre d'affaires) on trouve 20 groupes de la métallurgie, dont quatre dans les cinq premiers.

- 1^{er} CAMERON IRON WORKS FRANCE (matériel de forage) : 17,9
- 2^e SERCEL (électronique) : 15,3
- 4^e AUTO COUSSIN (sièges automobiles) : 14,8
- 5^e RADIALL (électronique) : 14,6
- 9^e BRAUD (matériel agricole) : 11,5
- 13^e MAJORETTE (jouets) : 10,0
- 16^e DEVILLE (appareils de chauffage) : 9,6
- 20^e FMC-EUROPE (robinetterie industrielle) : 9,0
- 22^e LATECOERE (aéronautique) : 8,0
- 31^e MICROFUSION (fonderie de précision) : 6,9
- 34^e CONTROL DATA FRANCE (informatique) : 6,7
- 37^e ESSILOR (optique) : 6,4
- 38^e FORGES DE BOLOGNE (métallurgie) : 6,3
- 39^e INTERTECHNIQUE (électronique) : 6,2
- 42^e CIAT (chauffage, climatisation) : 6,2
- 43^e IBM-FRANCE (informatique) : 6,0
- 44^e SUPERBA (construction mécanique) : 5,9
- 45^e FACOM (outillage) : 5,9
- 46^e ST-DUPONT (orfèvrerie) : 5,9
- 47^e DRESSER FRANCE (compresseurs) : 5,9

Parmi les 20 plus gros investisseurs (en millions de francs) on trouve 9 groupes de la métallurgie :

- 3^e RENAULT (automobile) : 8 588 (+ 7,5% - 1981)
- 5^e PEUGEOT S.A. (automobile) : 5 065 (+ 9,9%)
- 7^e SAINT-GOBAIN (verre-mécanique) : 3 851 (- 1,2%)
- 8^e THOMSON (construction électrique) : 3 512 (+ 52,0%)
- 9^e CGE (construction électrique) : 3 400 (+ 30,6%)
- 10^e PECHINEY (métallurgie chimie) : 3 100 (+ 13,5%)
- 12^e IBM FRANCE (informatique) : (2 641) (+ 8,0%)
- 16^e COGEMA (combustion nucléaire) : 2 123 (+ 40,1%)
- 17^e SCHNEIDER (mécanique) : 1 504 (+ 15,09%)

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SYNDICATS DE LA MÉTALLURGIE PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ
DE 1970 À 1979 (en milliers d'unités)

Sur une base de 2801 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3500 unités. Ensuite, l'effectif a diminué de 10% en 1973 et de 15% en 1974, pour atteindre 2800 unités.

Sur une base de 2000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités. Ensuite, l'effectif a diminué de 10% en 1973 et de 15% en 1974, pour atteindre 2800 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

Sur une base de 1000 unités en 1970, l'effectif syndicat a augmenté de 20% en 1971 et de 25% en 1972, atteignant 3000 unités.

La métallurgie dans le monde

Nous venons de voir dans le chapitre précédent qu'il n'était pas chose facile d'appréhender dans sa globalité ce qu'est la métallurgie en France.

Est-il besoin de préciser quel degré de difficultés nous afféignons pour parler de la métallurgie dans le monde ?

Cependant, notre analyse de la crise, notre conception d'un autre type de développement plus solidaire, les réponses que nous voulons apporter pour une action syndicale propositionnelle nous ont conduits à placer l'action internationale au cœur de nos priorités.

Nous nous sommes attachés à interpeller les équipes pour sensibiliser les militants à la nécessaire connaissance de cette réalité métallurgie dans le monde.

Nous n'avons hélas pas toujours rencontré la collaboration active de nos responsables pour effectuer ce travail.

Alors, c'est vrai que sur l'international, c'est quelquefois difficile, les directions sont souvent moins loquaces sur leurs implantations industrielles à l'étranger, même si dans le même temps elles publient de belles brochures pour vanter leur réseau commercial...

Tout doit être mis en œuvre pour inscrire la dimension internationale de notre action dans la pratique syndicale quotidienne.

Les temps ne sont plus à la vie en autarcie, la majorité des métallos travaillent directement ou par le biais de la sous-traitance pour des sociétés multinationales géantes.

Nous donnons dans les pages suivantes quelques exemples de grands groupes significatifs à ce titre.

Au cœur des mutations technologiques, l'international s'imposera à nous par le mauvais côté si nous ne sommes pas prêts à nous en préoccuper de manière positive.



● *Implantations industrielles*

Renault dans le monde

RENAULT, c'est réellement l'implantation à grande échelle. Et nous ne parlons ici que des implantations industrielles...

RENAULT a très probablement l'intention de demeurer le premier grand constructeur automobile français dans le monde, il pratique un politique économique très ouverte.

Des contacts syndicaux existent déjà avec des firmes RENAULT à l'étranger, mais ils sont faibles en regard du nombre de travailleurs concernés.

RENAULT est le 2^e plus gros employeur français en 1983, avec 217 269 salariés.

Mais nous savons déjà que se profilent des difficultés à l'horizon 1984... A suivre donc.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES MONDIALES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS
Belgique R.I.B.	Montage	3 791 (82)
Espagne Fasa-Renault	Fabrication et montage	21 813 (82)
Portugal Renault Portuguesa	Fabrication et montage	3 352 (82) prév. 5 000 (85)
Tunisie Renault ind. Tunisie Renault montage	Production Montage	— Projet 1984
Maroc Renault ind. Maroc	Production et montage	1 350 (83)
Côte d'Ivoire Safar	Montage	270 (83)
Afrique du Sud	Accord de coopér. avec British Leyland Accord de coopération avec Toyota	400 (83) 450 (83)
Zaïre	Montage de R 9 au sein de Général Motors	150 (83)
Angola	Accord de coopération commerciale	—
Zimbabwe	Accord de coopération commerciale	—
Iran	Continuent d'être acheteurs pour pouvoir monter les véhicules mais n'autorisent plus aucune entrée de techniciens dans le pays	La fourniture entraîne des emplois à Grand-Couronne (au moins 250)
Irlande	Monteur indépendant	—
Autriche Renault Osterreich	Fonderie d'aluminium	104 (82)
Turquie Renault/Oyak	Production et montage (coop. militaire)	2 550 (83)
U.S.A. et Canada A.M.C.	Fabrication (effectif 83 sous réserves) La chute importante d'effectifs de 80 à 83 correspond à l'abandon par A.M.C. de ses fabrications militaires Kenosha 8 500 - Tolédo 4 400 - Canada 1 000	29 000 (80) 13 900 (83)
Mexique Renault de Mexico V.A.M. Rimex Usine de moteurs	Montage Mécanique Débutera en janvier 1984 Débutera en 1984	1 600 (83) 940 (83) 445 400
Colombie Sofasa	Production et montage	2 200 (83)
Argentine Renault Argentinas	Production et montage	9 074 (83)
Chili Automotores Franco-Chilena	Fabrication et montage	605 (83)
Vénézuela Filiale Renault	Montage	530 (83)
Uruguay Filiale Renault	Montage	—
Yougoslavie I.M.V.	Partenaire de Renault, assemble des R 4 (29 000 en 82) et des R 18 (2 900 en 82)	—
Taiwan San-Fu	Partenaire de Renault par contrat de coopération industrielle et commerciale (R 9)	—



● *Implantations industrielles*

Le C.E.A. dans le monde

Le groupe C.E.A. est composé de deux parties principales :

- la partie recherche et développement que recouvre pour l'essentiel la maison mère : le C.E.A. ;
- la partie industrielle qui comporte les filiales du C.E.A., autour d'une centaine de filiales avec des participations financières directes ou indirectes.

C'est dans sa branche industrielle que le groupe C.E.A. est implanté à l'étranger. Ces implantations sont le fait des deux principales filiales du C.E.A. : la COGEMA et la C.I.S.I.

1^o) **La COGEMA** dans le cadre du programme électronucléaire est chargée d'exécuter l'ensemble de ce que l'on appelle le cycle du combustible : extraction du minerai d'uranium, enrichissement, fabrication du combustible, retraitement du combustible, gestion des déchets nucléaires.

Concernant l'implantation à l'étranger, la COGEMA a pris des participations dans des sociétés situées dans des pays au sous-sol uranifère : au NIGER (la SOMAIR : 27% COGEMA), au GABON (COMINAK : 34% COGEMA), au CANADA (AMOK : 30% COMEGA). Ces sociétés sont des sociétés minières d'extraction d'uranium.

La richesse du sous-sol français en uranium ne représente que dix années de fonctionnement du programme électronucléaire tel qu'il est prévu.

Afin d'économiser les réserves nationales en uranium, la stratégie visée par la COGEMA concerne à acquérir un «droit» sur le minerai d'uranium extrait de ces mines.

De plus, elle vise à accroître le stock national d'uranium afin d'amortir les conséquences éventuelles liées à des conflits internationaux et elle permet à la France de vendre de l'uranium à l'étranger.

2^o) **La C.I.S.I.**, c'est la filiale informatique du C.E.A. Elle est essentiellement spécialisée dans le calcul scientifique. Elle est implantée dans de nombreux pays : le Brésil, l'Italie, l'Angleterre... par des prises de participations dans des entreprises déjà existantes, ou par des entreprises qu'elle a elle-même créées.

La stratégie de ses implantations vise à importer à l'étranger le savoir-faire de la C.I.S.I.



● *Implantations industrielles*

P.S.A. dans le monde

Peugeot

Arrive 3^e parmi les dix plus gros employeurs avec des effectifs totaux de 208 000.

Mais PEUGEOT c'était aussi TALBOT dont on sait comme il s'est juridiquement désengagé.

PEUGEOT a allégement « dégraissé » depuis 5 ans :

- 50 000 emplois en Europe;
- 25 à 30 000 emplois en France.

Le seul centre de SOCHAUX est passé dans le même temps de 40 000 à 30 000 emplois, soit — 25 %.

Quelles répercussions pour les travailleurs des filiales à l'étranger ?

Rien d'étonnant que lors du conflit TALBOT POISSY de décembre 1983, les camarades de TALBOT VILLAVERDE en Espagne soient venus très rapidement aux nouvelles. Nous avons pu à cette occasion échanger beaucoup et rectifier les fausses informations communiquées par la Direction.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES MONDIALES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS
Belgique		
Automobiles Citroën	Montage	4 000
Grande-Bretagne		
Talbot Motors Midland	Fabrication de voitures complètes	8 000
Italie		
Sevel	Automobiles Peugeot	3 000
Espagne		
Industrias Mecanicas		
Vigo	Montage	5 000
Citroën Hispania	Montage	—
Automobiles Talbot SA	Fabrication et montage	11 000
S.A. Becosa	Bâtiment et Travaux Publics	—
Portugal		
Citroën Lisutania	Montage	—
Irlande		
Talbot	Montage	—
Ecosse		
Talbot	Montage	—
Tunisie		
Peugeot	Montage	1 500
Nigéria		
Peugeot Kaduna	Montage	4 500
Chili		
Automotores Chilena	Production et montage	—
Malaisie		
Asia Automobile	Assemblage véhicules Peugeot et Mazda	—



● *Implantations Industrielles*

Péchiney dans le monde

Les renseignements pour l'Espagne ne sont pas repris, car une vaste négociation a eu lieu et est sur le point d'aboutir avec un fort désengagement de PECHINEY de Aluminio de Galicia, de Hydro Nitro et à notre connaissance un renforcement de la position PECHINEY dans GENOSA.

Il convient d'ajouter à ces implantations industrielles à l'étranger, une importante affaire de négoce (BRANDEIS-GOLDSCHMIDT) qui selon PECHINEY « doit contribuer à une meilleure valorisation des positions commerciales, en facilitant les régulations conjoncturelles et apporter un appui important dans le domaine de l'approvisionnement en matières premières ».

La stratégie du groupe Péchiney en matière d'implantations industrielles à l'étranger

1°) Le groupe veut élargir son implantation à l'étranger notamment pour accéder aux matières premières que les états étrangers veulent voir, au moins partiellement, transformées sur leur sol.

2°) Le groupe veut être présent pour pénétrer certains marchés protégés ou pour soutenir ses exportations.

3°) Le groupe veut être présent dans les pays à technologie avancée pour profiter de ces avancées.

4°) Le groupe cherche à s'implanter dans les pays à énergie « bon marché », pour ses activités où l'énergie intervient pour une part importante du prix de revient.

5°) Le groupe veut s'implanter dans les pays qui lui permettront d'accéder aux marchés financiers internationaux.

6°) Le groupe s'oriente sur les zones géographiques les plus dynamiques en particulier sur l'Asie Pacifique.

7°) Pour la quasi totalité des activités, la présence (et même le monopole) sur le marché français est insuffisante pour faire face à la concurrence pour des raisons de taille et parce que les produits fabriqués ne supportent pas tous les prix de transport jusqu'au bout de la terre pour demeurer concurrentiels.

En résumé la stratégie d'implantation (et de désengagement) internationale marque la volonté du groupe d'opérer à l'échelon de la concurrence mondiale, comme les grandes multinationales, même si la base est encore pour l'essentiel française.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES MONDIALES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS Au 31.12.1981
Belgique		
CEGRAM	Produits en graphite (produits carbonés)	292
Italie		
T.L.M.	Première transformation (aluminium)	435
Hollande		
P.N.L.	Aluminium pur brut	964
Grèce		
A.D.G.	Alumine et aluminium brut	1 800
Espagne		
Genosa	Produits en graphite (produits carbonés)	1 704
Cameroun		
Alucam	Aluminium brut	1 001
Socatral	Première transformation (aluminium)	331
Guinée		
Boke	Bauxite (aluminium)	2 150
Fria	Bauxite et alumine (aluminium)	1 940
Australie		
Tomago	Aluminium brut	58
Qal	Alumine	1 394
Aurukun	Bauxite (aluminium)	—
Japon		
Showa Savoie	Produits en carbone	98
R.F.A. - Grande-Bretagne - Italie - Argentine - E.U. -	Filiales de Carbone Lorraine pour les produits carbonés	
U.S.A. - Grande-Bretagne - Japon	Fonderie d'alliages réfractaires H.T.C.	8 462



● *Implantations industrielles*

Pont-à-Mousson dans le monde

PONT-A-MOUSSON (Saint-Gobain PAM)

La partie SAINT-GOBAIN (industrie du verre) relève de la Fédération de la Chimie.

PONT-A-MOUSSON, c'est donc «un morceau» du géant.

PAM n'a pas semble-t-il une stratégie d'implantation tous azimuts à travers le monde.

C'est le cinquième gros groupe français employeur avec 138 407 emplois.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES MONDIALES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	Effectifs 1983
R.F.A.		
(7 sociétés)		
Halbergerhute	Tuyaux et raccords en fonte ductile	3 549
Th. Jansen	Robinet. et vannes canalisations industr.	345
Elster und Regeltechnik	Compteurs eau et gaz - App. de mesure	1 411
G. Kromschroder A.G.	Compteurs, détendeurs gaz - App. de sécur.	652
Meinecke A.G.	Gros compteurs d'eau	161
S.D. Deutschland	Appareils de chauf. et prod. eau chaude	87
Comap Filting Armaturea	Robinetterie sanitaire et industrielle	15
Belgique		
Saunier Duval	Composants de régulation et de contrôle	452
Air Industrie	Chaînes de peint. pour l'indust. autom.	58
Italie		
Saunier Duval		23
Air Industrie	Chaînes de peint. pour l'industr. autom.	14
Brésil		
Barbara	Tuyaux en fonte ductile et robinetterie industrielle et hydraulique	1 701
Ferro Brasilerio	Fonte	1 492
U.S. Orlando		
Précision Meters	Compteurs	27
Espagne		
Funditubo	Tuyaux en fonte	245
Air Industrie	Chaînes de peint. pour l'indust. autom.	55
Grande-Bretagne		
Eurovalve	Vannes pour adduction eau	22
Saunier Duval		9
Canada		
Procédaire		5
U.S.A.		
A.C.I.		16



● *Implantations industrielles*

La C.G.E. dans le monde

C.G.E. (Compagnie Générale d'Electricité)

C.G.E. a une implantation industrielle à l'étranger en proportion moindre que celle de certains autres grands groupes. Mais la direction du groupe s'est assignée comme objectif un renforcement substantiel de celle-ci. Il est à prévoir que cela se fera plus par rachat de sociétés existantes que par création d'entreprises nouvelles ainsi que cela s'est déjà pratiqué en 82 : rachat de KABERMETALL (câbles électriques Allemagne) et de la division « batteries portables » de GOULD (U.S.A.).

La C.G.E., c'est en nombre de travailleurs : (hors effectifs France).

— EUROPE	10 500
— AFRIQUE	1 900
— AMÉRIQUE DU NORD	4 800
— AMÉRIQUE DU SUD	1 200
— ASIE	600

C'est le 4^e des grands groupes français employeurs avec 192 200 salariés.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES MONDIALES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS 1982
Belgique		
Ateliers mécaniques	Turbines pour compresseurs	60
Ateliers de Delle	Appareillage électrique industriel	100
Comsip Benelux	Entreprise électrique	250
GSI International	Service informatique	—
Transac Data Systems	Systèmes informat., guichets bancaires	100
Malherbe et Thomsin	Accumulateurs au plomb	60
Cipel Benelux	Accumulateurs alcalins	20
Royaume Uni		
Ronéo Alcatel	Traitement du courrier, stencil, offset	2 630
GSI International	Service Informatique	760
Fulmen UK.	Accumulateurs au plomb	50
Saft UK.	Accumulateurs alcalins	320
R.F.A.		
C.I.T.-R.F.A.	Mécanique et divers	20
Kabelmetal électro	Câbles	5 130
Fulmen A.V.G.	Accumulateurs au plomb	30
Kranka	Accumulateurs au plomb	40
S.A.B.	Accumulateurs alcalins	30
Italie		
CIPEL Italia	Accumulateurs alcalins	140
GSI International	Service Informatique	—
Grèce		
Chandris	Câbles	300
U.S.A.		
Neyrfor Drilling Corp.	Turboforage	20
Comsip Inc.	Conduite de procédés, régulation	140
Sediver	Matériaux	50
Citcom Systems	Transmission	50
Friden Alcatel	Machines à affranchir	1 040
Alta Technology	Automatismes et systèmes informat.	190
SAFT Amérique	Accumulateurs alcalins	820
Chester	Câbles	260
Photowatt intern.	Accumulateurs alcalins	60
Afrique du Sud		
Cegelec Pty	Lignes THT	140
Teltech	Commutation, transmission	450
SAFT S.A.	Accumulateurs alcalins	70
Indonésie		
Unindo	Transformateurs, équipement électr.	350
Asie du Sud-Est		
Cegelec Industrie	Appareillage haute et moyenne tensions	500
B.-G. Checo Ingénierie	Ingénierie, lignes THT, gazoducs, etc.	1 520
Fulmen Canada	Accumulateurs alcalins	90
S.B.L.	Accumulateurs alcalins	40
Neyrfor Drilling	Mécanique	—
Brésil		
C.G.E.E. Alsthom	Entreprise électrique	320
Electrovidro	Isolateurs toutes tensions	360
Singapour		
SAFT Singapour	Accumulateurs alcalins	40
Espagne		
Oasa	Transformateurs	240
Alsthom Espanola	Appareillage basse tension	30
Comsip Madrid	Conduite de procédés, régulation	330
Ibertel	Automatisme informatique	30
SAFT Iberica	Accumulateurs alcalins	170
GSI International	Service Informatique	—
Portugal		
C.I.T. Portugal	Commutation	110
Maroc		
C.G.E.E.	Entreprise électrique	620
Alta Technology	Automatismes et syst. informatiques	60
Gabon		
Neyrfor Drilling	Mécanique	—
Suisse		
G.S.I. International	Service informatique	—



■ Implantation industrielle

► Implantation industrielle et commerciale

Thomson dans le monde

Thomson

Est implanté industriellement sur tous les continents, à l'exception de l'Océanie.

Son réseau commercial est considérable également et le place dans le peloton de tête des plus grands groupes.

Ses effectifs totaux affichent 128 761 emplois.

Cependant, des difficultés se font jour et les restructurations vont bon train.

Les camarades de THOMSON-France ont eu dans ce cadre plusieurs rencontres avec leurs homologues allemands et italiens. Il n'en existe pas avec les autres pays concernés au sein de cette multinationale.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES MONDIALES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS 1983
R.F.A.		
NAGFU	Branche grand public	3 700
SEWEK	Matériel grand public	
Telefunken	Matériel grand public	—
CGR Koch et Sterzel	Equipement médical	700
Belgique		
G.E.M.	Equipement médical	800
C.G.R. Benelux	Equipement médical	
Italie		
Vidéocolor	Matériel grand public	—
C.G.R. Compania	Equipement médical	750
Espagne		
Orega Iberica	Matériel grand public	
Telefunken Iberica	Matériel grand public	
Componentos electr.	Composants électroniques	350
C.G.R. Espana	Equipement médical	
Cedosa	Matériel grand public	
Maroc		
Sada Electronique	Matériel grand public	
SFRM	Composants électroniques	
U.S.A.		
Burtek	Systèmes de détection	
Thomson CSF Broad.	Branche communication	
Thomson CSF Comp. Corp.	Composants électroniques	
C.G.R. Médical Corp.	Equipement médical	800
Argentine		
Thomson CSF Argent.	Systèmes de détection	
Brésil		
Bonnet S.A. Equip.	Communications, logiciel	
Thomson CSF Equip.	Systèmes de détection	
Thomson CSF Comp.	Composants électroniques	
Compania Brasilera	Equipement médical	
Radiologia		
Mexique		
Comp. Mexicana	Equipement médical	
Radio-Logia		
Nigéria		
Thomson CSF Nigéria		
Singapour		
European Standard	Matériel grand public	
Electronico		



▲ Filiales et participations étrangères.

● Coopération internationale (essentiellement Europe et U.S.A.).

L'aéronautique française dans le monde

Dans l'aéronautique, il n'existe quasiment pas de filiales au sens propre du terme. Il s'agit le plus souvent de coopération ou/et de marchés de compensation.

La coopération internationale constitue un volet important de l'activité de la profession. Cette activité est menée de pair avec la réalisation de programmes nationaux nécessaires à la sauvegarde de l'indépendance technologique et de la compétence de maître d'œuvre des programmes majeurs.

Dans ce cadre, elle s'insère tout à fait dans nos axes de travail, particulièrement au niveau européen pour ne pas laisser le terrain aux seules firmes américaines.

C'est tout l'enjeu de la réalisation d'un programme tel que l'A. 320 pour ne citer que cet exemple.

Mais attention, nous devons être vigilants car en dehors de cette coopération connue, il existe des accords de coproduction, des cessions de licences qui sont utilisées à des fins diverses (contournement des embargos, formes de « commerce » invisible dont on ne rend pas compte aux travailleurs et où certaines fabrications sont faites ailleurs tout simplement parce que ça coûte moins cher de payer les ouvriers dans certains pays que des ouvriers en France).

L'AÉRONAUTIQUE FRANÇAISE DANS LE MONDE

PAYS	MATÉRIELS	SOCIÉTÉS CONCERNÉES		TYPE DE FABRICATION
France Grande-Bretagne	Martel	Matra EM Dassault S.N.P.E. Thomson-Brandt	Hawker Siddeley Marconi Plessey	Missile Air-Sol
	Jaguar	Sepecat Dassault-Breguet		Biréacteur supersonique d'entraînement et d'appui tactique
	Adour	Turboméca	Rolls Royce	Moteur du «Jaguar», du «Hawk» et des avions japonais F1 et T2.
	Puma - Gazelle - Lynx	Aérospatiale	Westland Hélicopters Ltd	Hélicoptères civils et militaires
France Allemagne (R.F.A.)	Transall	Nord-Aviation devenu Aérospatiale	V.F.W. M.B.B.	Cargo militaire biturbo-propulseur
	Milan - Hot - Roland	Aérospatiale Euromissiles	M.B.B.	Gamme de missiles
	Alpha Jet	Dassault-Breguet	Dornier	Biréacteur biplace d'entraînement et d'appui tactique
	Larzac	SNECMA Turboméca	M.T.U. K.H.D.	Réacteur de «l'Alphajet»
France Etats-Unis Suède Allemagne (R.F.A.)	CF 6 - 80 A1 CF 6 - 80 C	SNECMA	Général Electric Volvo M.T.U.	Turboréacteur civil pour A 310 et A 300-600
France Italie	Otomat	Matra Turboméca Thomson S.N.P.E.	Otto Mélara	Missile antinavire
France Etats-Unis Belgique	CFM 56-2 CFM 56-3	SNECMA	Général Electric F.N.	Turboréacteurs de la classe 9-12 tonnes
France Etats-Unis Allemagne (R.F.A.)	CF 6 - 50 C2	SNECMA	Général Electric M.T.U.	Turboréacteur civil utilisé sur A. 300 et certains B. 747
	Roland	Aérospatiale Euromissiles	Hughes	Missile antiaérien sol-air
France Grande-Bretagne Allemagne (R.F.A.) Belgique	Tyne	SNECMA	Rolls Royce M.T.U. F.N.	Turbopropulseur des «Transall» et «Atlantic»
France Pays-Bas Allemagne (R.F.A.) Italie Belgique	Atlantic Nouvelle Génération	Dassault-Breguet	Secbat	Patrouilleur de Haute-Mer
France Allemagne (R.F.A.) Grande-Bretagne Pays-Bas Espagne Belgique	A. 300 «Airbus» A. 310 A. 320 ?	Aérospatiale	M.B.B. British Aerospace Casa Fokker Belairbus	Famille de transport à grande capacité biréacteur court et moyen courrier (150 places)

L'AÉRONAUTIQUE FRANÇAISE DANS LE MONDE

PAYS	MATÉRIELS	SOCIÉTÉS CONCERNÉES		TYPE DE FABRICATION
France Italie	ATR 42	Aérospatiale	Aéritalia	Avion de transport régional En cours de réalisation
France Grande-Bretagne Allemagne (R.F.A.) Belgique Pays-Bas Espagne Italie Suisse Suède Danemark Irlande	Ariane	Aérospatiale SEP Air Liquide Matra ONERA	Plusieurs sociétés concernées dans chaque pays	Lanceur
France	Intelsat	Aérospatiale	Ford Aerospace (maître d'œuvre)	Satellite de transmission téléphonique et de chaînes de T.V.
U.S.A.	Arabsat	Aérospatiale (maître d'œuvre)	Ford Aerospace	Satellite de télécommunication et T.V. directe
France Allemagne (R.F.A.)	EXOSAT	Aérospatiale	M.B.B. Maîtrise d'œuvre	Satellite d'observation astronomie rayons X
TV SAT/TDF	Aérospatiale Thomson-C.S.F.	M.B.B. A.E.G.	Satellite de télévision directe	
France Suède	Télé X	Aérospatiale (maître d'œuvre)	SAAB	Satellite de télévision directe et transmission de données
France Allemagne (R.F.A.) Grande-Bretagne Italie Belgique Espagne	Météosat	Aérospatiale (maître d'œuvre) Sat	M.B.B. Siemens Marconi Sélénia ETCA CASA	Satellite d'observation météorologique

FILIALES ET PRINCIPALES PARTICIPATIONS A L'ETRANGER

Dénomination sociale	Part de capital	Implantation	Effectifs Inscrits au 31.12.82	Activité
AHC	100 %	Dallas (U.S.A.)	671	Montage, vente et après-vente d'hélicoptères en Amérique du Nord
HELIBRAS	45 %	Itajuba (Brésil)	210	Industrialisation, vente et après-vente d'hélicoptères au Brésil
SAMAERO	75 %	Singapour	24	Vente et après-vente d'hélicoptères pour l'Asie du Sud-Est
MAROC-AVIATION	99,7 %	Casablanca (Maroc)	45	Réparation et maintenance d'équipements aéronautiques et maritimes et de pales d'hélicoptères
HELIAVIA	27 %	Breitscheid (R.F.A.)	6	Commercialisation d'hélicoptères en R.F.A. et en Autriche
AOI		Helwan (Egypte)		Montage Turboréacteur LARZAC] SNECMA

Aérospatiale

Philips en Europe

Il n'a pas été possible de réaliser la récapitulation de PHILIPS dans le Monde. Aussi, donnons-nous ici son image pour l'EUROPE.

La multinationale néerlandaise qu'est PHILIPS emploie, pour la seule Europe, 160 000 travailleurs, hors études, recherches, administration et commercial !

Cela donne une petite idée du gigantisme de la firme.

PHILIPS est implantée mondialement, ne citons ici que sa filiale indienne de PUNE où un conflit se poursuit depuis 5 mois (à l'heure où nous écrivons - février 1984), pour lutter contre la répression.

Les camarades du syndicat affilié à la F.I.O.M. sont en grève pour obtenir la réintégration de 5 responsables syndicaux dont le Président de leur syndicat S.N. HADKE, employé chez PHILIPS depuis 1959 et ayant mis en place et fait grandir le syndicat durant 20 ans avec des améliorations considérables pour les travailleurs.

Actuellement, la compagnie refuse toujours la réintégration de ce leader, sans doute un peu trop efficace pour le respect des droits syndicaux, et ce malgré un arrêt quasi total de la production.

La direction utilise les méthodes d'intimidation et de pression bien connues pour faire flancher les travailleurs et leurs familles.

Elle a inventé la signature d'une « déclaration de loyauté », sorte de soutien à la position de l'employeur et engagement à travailler normalement. 610 personnes sur les 3 500 travailleurs ont signé ce papier. Cela n'a pas empêché la direction de décréter le lock-out aussitôt après. Belle démonstration de loyauté !

Il serait beaucoup trop long de relater dans le détail un conflit de cette ampleur. Il illustre en tout cas le « jeu sordide » des grandes directions étrangères qui se lavent les mains des problèmes de leurs filiales même si les sièges au Conseil d'Administration sont majoritairement réservés à des représentants du pays de la maison-mère (en l'occurrence Néerlandais).

Nous saluons ici nos camarades Indiens dans leur lutte très courageuse et nous réjouissons de l'émergence de telles résistances dans des pays en voie de développement.

C'est bien là qu'ils sont les nouveaux partenaires avec lesquels nous exercerons de plus en plus nos solidarités.

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES EUROPÉENNES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS 1981 sauf autre précision
Autriche		
Philips Wien	Magnétoscopes	2 200 (1979)
Wien et Althofen	Magnétoph. et ordinateurs domestiques	2 600 (1979)
Lebring	Téléviseurs couleur	530 (1979)
Gmuden	Tubes électriques	170 (1979)
Minielco	Transistors et électronique	550 (1979)
Klagenfurt	Rasoirs électr. et appareils ménagers	700 (1979)
Belgique		
Polydata Bruxelles	Informatique	150 (1982)
Sedena Bruxelles	Informatique et électronique	23 (1982)
Philips Ind. Leuven	Radio Hi-Fi	1 500
Philips Ind. Hasselt	Platines, magnétoph. et compact disques	2 700 (1982)
Philips Ind. Turnhout	Eclairage	1 650 (1982)
Philips Ind. Bierges	Equipements industriels	320
Philips Ind. Lommel	Tubes T.V., éléments divers et écrans T.V.	1 000
Philips Ind. Dendermonde	Haut-parleur	800 (1982)
M.B.L.E. Roeselare	Potentiomètres, etc.	1 100 (1982)
C.B.R.T. Bruges	Assemblage, téléviseurs couleur	1 800 (1982)
M.B.L.E. Bruxelles	Matériels très diversifiés	4 000
E.M.G.O. Lommel	Lampes	400
Philips Battery Corp.	Batteries	300
Danemark		
Philips Lampe S.A.	Lampes, éclair. et fournit. pour l'industrie	140
Philips Service	Réparation et service après-vente	149
Philips Electronic	Systèmes audio-visuels	25
Philips Electronic Ind.	Radio-Téléphone et équipem. navigation	438
A.P. Radio-Telefon S.A.	Radio-Téléphone	62
Nordisk Ind.	Lampes	110

IMPLANTATIONS INDUSTRIELLES EUROPÉENNES

PAYS	TYPE DE PRODUCTION	EFFECTIFS 1981 sauf autre précision
Allemagne (R.F.A.)		
Philips GMBH		
- Aachen	Ampoules, lampes, etc.	2 590
- Bonn	Éléments pour lampes	61
- Köln	Lampes	283
- Berlin	Platines, etc.	566
- Krefeld	Magnétoscopes	2 550
- Wetzlar	Autoradios	1 880
- Aachen BRF	Tubes TV couleur	1 990
- Hambourg RWH	Micro-processeurs	1 780
- Hambourg WEB	Condenseurs, etc.	483
- Hambourg MUF	Equipem. médical (tubes, rayons X, etc.)	1 400
- Bremen ES	Systèmes de détection	664
- Kiel	Radars	650
- Gronau HSA	Feux de signalisation	220
- Hambourg AVS	Systèmes audio-visuels	180
Philips Communication		
- Nürnberg	Systèmes de téléphone et télécommun. Câbles	2 500
- Köln - M	Câbles	475
- Arolsen	Câbles	933
- Siegen	Câbles	320
- Felten et Guillaume GMBH	Ordinateurs Câbles et divers	1 400
		4 400
Irlande		
Unidare Ltd	Fabric. diverses (câbles, conduct., etc.)	450
Italie		
Philips S.P.A.		
- Monza	Composants électron. et cadres TV coul.	1 862 (1982)
- S. Angelo Lodigiano	Composants seulement	345 (1982)
- Bari Sud	Composants électroniques et lampes	296 (1982)
- Phonola Saronno	TV et antennes	423 (1982)
- Alpignano Turin	Lampes	850 (1982)
- TDS/Milano	Télécommunications	200 (1982)
- Polimotor/Gênes	Moteurs électriques	176 (1982)
I.R.E. SpA		
- Cassinetta	Equipement ménager	5 670 (1982)
- Naples	Lave-linge	881 (1982)
- Trento	Réfrigérateurs et congélateurs	1 303 (1982)
- Sienne	Congélateurs et réfrigérateurs de bars	857 (1982)
Pays-Bas		
Philips Nederland	Toutes fabric. confondues (env. 70 centres hors recherches et administration)	66 129
Norvège		
Philips Fabrikker A/S		
- Oslo	Haut-parleurs	230
- Polygram A/S	Disques	71
Espagne		
S.E.L.E. «Z» SA		
Barcelone	Lampes, éclairage	2 600
Hospitalet Barcelone	Matériel audio-vidéo	600
Aparatos Domésticos		
Barcelone	Equipement ménager	1 500
Miniwatt SA Barcelone	Tubes TV	1 400
Gispert SA Barcelone	Réparat. et ventes équipement de bureau	2 500
Euroservice	Réparat. TV et appareils électr. domest.	1 050
Suède		
Järfälla Stockholm	Radars, communicat., ordinateurs, etc.	2 000
Norrköping	Assembl. TV coul. et fours micro-ondes	1 150
Nyköping	Lampes	117
SIWERS Laboratory	Radars	100
Grande-Bretagne		
Philips Associated Ltd	Toutes product. confond. (env. 23 centres hors recherche et administration)	17 631

Société Française : Ouverture sur le monde Repliement sur soi ?

Nous l'avons vu dans les chapitres qui traitent des contextes politique et industriel, une multitude de modifications viennent percuter, transformer le contexte social dans lequel se déroule notre action syndicale.

Nous nous proposons de l'aborder ici sous les quatre aspects qui nous apparaissent les plus déterminants : mutations de la société, partenaires syndicaux, patronats, imbrications internationales qui sont présentes aujourd'hui sur tous les aspects.

Des mutations de société qui soulignent nos contradictions

Vouloir décrire la totalité des mutations qui bouleversent actuellement la société, n'est pas notre but, le rapport d'activité n'y suffirait pas.

Notre ambition se limite à tenter de cerner celles qui nous semblent les plus déterminantes, du point de vue de notre action syndicale.

Parce qu'informés, solidaires ?

Le règne des médias

Jamais les idées, les situations, les positions tant au plan national, qu'international n'ont autant fait l'objet de débats, d'informations, nous sommes confrontés à la nouvelle utilisation de l'information, c'est le règne des médias.

Tous les hommes, toutes les femmes de notre pays, peuvent aujourd’hui connaître ce qui se passe dans le monde, percevoir les inégalités, apercevoir les enjeux politico-militaires qui fondent les rivalités, les conflits armés ou non.

Certes, l'information est plus souvent « fabriquée » que vraie, il n'en reste pas moins que la télé, à plusieurs reprises et pour certaines de ses émissions a permis une connaissance des réalités du monde.

Impact des médias dans notre organisation

Nous sommes interpellés par deux aspects essentiels qui sont révélés par cette nouvelle civilisation de l'information, il s'agit tout d'abord de **l'impact des médias dans l'opinion publique**, dans le point de vue de nos militants, de nos adhérents, par rapport aux positions de l'organisation. Cet impact est réel, pourtant nous le contestons. Nous avons coutume de dire que l'information n'est pas très correcte, pourtant elle est souvent mise à profit pour contester les positions syndicales prises au plan national, ou à tout le moins pour les suspecter.

Dans le même temps, la presse syndicale ne recueille que peu de succès, des équipes syndicales, souvent parmi les plus contestataires, ne sont pas abonnées, donc ne connaissent pas la réalité des positions de la F.G.M. L'exemple le plus criant de cette situation a été vécu au moment de la négociation de l'accord sur la réduction du temps de travail. Alors que le texte définitif n'était pas rédigé, que l'analyse de ce texte n'avait donc pu avoir lieu, certaines équipes ont télégraphié à la F.G.M., pour dire que l'accord était super mauvais!

Il s'agit ensuite du phénomène que constitue le fait qui amène un grand nombre de travailleurs en France à connaître les situations dramatiques vécues dans de nombreux pays largement plus défavorisés.

Nous n'avons jamais vu autant d'initiatives de solidarité pour la Pologne, les pays écrasés par les dictatures, les pays où les conditions économiques conduisent à la malnutrition, la mort de faim ou par l'absence de moyens sanitaires ; dans le même temps nous voyons monter les corporatismes, les égoïsmes de toutes natures. Contradictions ? Ou plus simplement absence ressentie de ce tissu solidaire que pourrait représenter une action syndicale à dimension internationale.

Initiatives et refus d'organisation, organisation et refus d'initiatives

Non! il n'y a pas d'erreur dans le titre de ce paragraphe, simplement des faits. Oui! ils sont décapsants, provocateurs, raison de plus pour en parler!

Initiatives et refus d'organisation

Lorsqu'à l'automne 1983 quelques jeunes des Minguettes ont entrepris la marche pour l'égalité raciale, il s'agissait d'une initiative, certes intéressante, mais qui apparaissait pleine de risques. Le succès de cette initiative a ensuite percuté les organisations de toute nature, qui ont donc tenté d'être présentes, voire de récupérer l'initiative.

Quelle surprise pour les militants, les responsables de la C.F.D.T., de découvrir le rejet pur et simple de toute aide, le rejet absolu de tout encadrement formulés par les initiateurs de cette marche.

La C.F.D.T. est interpellée par ce type de réactions, d'autant que ce n'est pas si souvent que nous rencontrons des hommes qui font quelque chose, si en plus nous sommes rejetés par eux, il ne va nous rester que ceux qui ne font rien... la question est de taille.

Organisation et refus d'initiatives

Lorsque les droits nouveaux donnent la possibilité de modifier en profondeur les rapports au travail, les rapports à la hiérarchie, les rapports à la direction, les rapports aux organisations syndicales centralistes, nous considérons que c'est une avancée considérable, déterminante pour notre conception syndicale.

Faut-il rappeler que la C.F.D.T. s'est développée à partir du moment où a été clairement perçu par les travailleurs que ce qu'ils disaient était déterminant dans nos positions.

Que passe-t-il avec le droit d'expression ? Ne sommes-nous pas trop souvent, comme les autres, ceux qui refusent l'expression des salariés, dans la mesure où nous ne la contrôlons pas ? Que veut dire ce comportement lorsqu'il existe ? Sont-ce des positions dogmatiques qui s'appuieraient sur le fait que de toute façon les salariés (es) sont cons, manipulables, incapables d'initiatives ?

Est-ce la manifestation de nos faiblesses, conduisant dans tous les cas au refus de la capacité d'initiatives des salariés (es) ?

Initiatives et refus d'organisation, organisation et refus d'initiatives, c'est bien une des données essentielles de la mutation de notre société. Celle en tout cas qui doit faire l'objet d'un débat en profondeur, pour tenter de surmonter les contradictions qu'elle révèle.

Les clivages syndicaux s'accentuent

Les trois années qui nous séparent de notre 38^e Congrès ont quelque peu modifié le panorama syndical.

Chute électorale de la C.G.T.

Les élections aux Conseils de Prud'hommes, celles à la Sécurité sociale ont confirmé deux tendances déjà vérifiées à propos des élections professionnelles. Il s'agit de la chute accélérée de la représentativité de la C.G.T., de la montée des organisations dites réformistes.

F.O. évolue lentement malgré de nombreuses équipes non syndicales dans les entreprises. La C.G.C. est handicapée par la course de Marchelli au pouvoir confédéral. Les possibilités d'union d'action sont aujourd'hui plus faibles que jamais.

Certes, le phénomène élections Sécurité sociale doit être relativisé et replacé dans son contexte qui a à la fois surpolitisé ces élections et fait appel à des catégories d'électeurs n'ayant souvent rien à voir avec l'action syndicale.

Si nous restons sur les élections Prud'homales, nous sommes plus près de la réalité des salariées (es), c'est donc à partir des résultats de cette élection que pour la F.G.M., il nous faut analyser les choses.

Il y a bien chute accélérée de la représentativité de la C.G.T., montée de celle de F.O. et de la C.G.C., nous ne récupérons pas totalement, loin s'en faut la chute de la C.G.T.

La gauche au pouvoir, la présence de Ministres Communistes dans le gouvernement constituent une autre donnée de la modification du panorama syndical.

Action impossible avec la F.T.M.-C.G.T.

La C.G.T. est restée coincée entre deux positions qui tiennent en moins d'une phrase : le soutien critique au gouvernement. C'est ainsi que nous avons pu voir la critique la plus absolue comme à CERAVER ou dans un premier temps chez CITROËN pour la dissolution de la C.S.L., ou encore les attaques portées contre la politique charbonnière du gouvernement, à partir de la démission de VALBON, Président des Charbonnages.

C'est ainsi que nous avons pu voir le soutien le plus total, voir l'élaboration commune pour les licenciements chez TALBOT. Ces positions de la C.G.T. laissent peu d'espace pour l'unité d'action, d'autant qu'il ne faut pas oublier que la C.G.T. préfère sur le terrain social, les lois votées par les parlementaires communistes, aux résultats de l'action syndicale. Il suffit de se souvenir que lors des négociations avec l'U.I.M.M. sur la Réduction du Temps de Travail, la F.T.M. C.G.T. a refusé toute action commune ; que lorsque l'accord a été possible la C.G.T. l'a dénoncé, mettant par contre l'accent sur la qualité des ordonnances gouvernementales, comme si nous ne savions pas ce qu'il est advenu de la loi de 1936 sur les 40 heures !

Fin janvier 1984, nous avons proposé publiquement une inter-syndicale aux autres fédérations de la métallurgie pour envisager quelle action commune (nature, modalités) pourrait être lancée sur un objectif revendicatif précis : pour l'emploi, 2 h de R.T.T. tout de suite vers les 35 h.

La F.T.M.-C.G.T. a répondu publiquement par une décision unilatérale d'un appel aux débrayages le 15 février sur les « problèmes lourds... de pouvoir d'achat, de conditions de vie et de travail de liberté dans les entreprises ». La F.T.M.-C.G.T. considère « aussi que la réduction du temps de travail doit constituer un élément de solution sur le terrain de l'emploi »... Cette lettre a fini par rebuter les autres organisations F.O., C.G.C., C.F.T.C. qui étaient réticentes à rencontrer la F.T.M. La F.G.M. et la F.T.M. se sont rencontrées le 7 février. Nous n'avons pas pu avancer. Nous en sommes restés au constat que la F.T.M. exprimait déjà, en nous accusant dans sa lettre du 2 février :

«... dans un souci de nécessaire clarté, il nous faut relever le fait qu'il existe entre nos organisations de profondes différences d'appréciation et divergences quant au contenu des solutions à mettre en œuvre, ainsi nous avons pu constater que dans votre stratégie, vous développez ou avalez des propositions aux positions, qui, à notre sens, sous certaines formes, tendent à la réduction des emplois et des ressources des salariés ».

Et avec les autres fédérations métallurgiques

F.O. évolue lentement dans la métallurgie vers des positions plus syndicales. Nous ne faisons pas de confusions, nous savons que de nombreuses équipes de F.O. dans les entreprises de la métallurgie sont loin du syndicalisme et encore plus du nôtre.

Il reste que nous avons pu prendre quelques initiatives avec la Fédération de la Métallurgie de F.O., celle sur l'automobile au plan européen en septembre 1983, étant la plus importante.

Nous nous sommes également bien coordonnés au moment des différentes négociations nationales, permettant ainsi que le front syndical ne soit pas totalement divisé face au patronat. La C.G.C. est restée égale à elle-même, c'est-à-dire imprévisible. Il semble que la bataille que mène MARCHELLI pour conquérir le pouvoir au sein de la C.G.C. soit le seul élément important. C'est autour de cette bataille que la Fédération de la Métallurgie de la C.G.C. se positionne.

Cette situation peut certes évoluer pour chacun de nos partenaires syndicaux, il nous faut cependant constater que les possibilités d'unité d'action sont aujourd'hui plus faibles qu'hier, que rien n'indique sauf modifications radicales, des évolutions positives vers une unité d'action quelconque.

Jouer le patronat pragmatique

Le monde patronal s'est très vite positionné de façon plutôt positive sur le plan économique, même si les intentions politiques ne sont pas totalement absentes. Sur le plan social, les patronats sont divisés, depuis ceux qui veulent une guerre dure contre les syndicats, jusqu'à ceux qui acceptent une régulation des conflits par l'exercice des droits nouveaux. Nous avons intérêt, sans être naïfs, à jouer le patronat pragmatique, pour faire aboutir nos revendications.

La victoire de la gauche a surpris le monde patronal, quelques hésitations sont apparues dans certains milieux patronaux. Ces hésitations portaient sur la nature de l'activité économique, la nature des relations sociales, la nature du positionnement face au gouvernement de gauche.

A l'exception de quelques cas isolés, les patrons se sont très vite positionnés sur le plan économique d'une façon plutôt positive. Bien sûr, si la possibilité de couler économiquement la gauche au pouvoir pouvait exister sans qu'elle entraîne la mort des entreprises, il est certain que les positions d'une grande majorité de patrons auraient été différentes. La position sur le plan social est plus contrastée, notamment sur les droits nouveaux, tout particulièrement le droit d'expression.

Certains estiment que le droit d'expression c'est la machine de guerre contre eux, d'autres au contraire tentent d'en faire une machine de guerre contre les syndicats, pour d'autres enfin le droit d'expression pourrait être le moyen d'une gestion plus régulée des conflits du travail.

Ce qui fait pourtant l'objet de positionnement totalement différent c'est la nature des relations sociales, ou plus exactement le choix de qui pourrait être l'interlocuteur privilégié. Ce choix est considéré, par de nombreux patrons, comme étant l'enjeu de la décennie à venir. En effet, si la droite au pouvoir a conduit le patronat à se limiter à un duo Etat/Patrons, la gauche au pouvoir pourrait conduire à un duo Etat/Syndicats.

Ces deux cas de figure sont contestés par le patronat le plus pragmatique, qui tente de réaliser, ou en tout cas de trouver les conditions d'un véritable dialogue Patrons/Syndicats. Les affaires MASSEY-FERGUSON, TALBOT, CREUSOT-LOIRE, nous ont montré que pour certains patrons l'idée du maintien du duo Etat/Patrons reste d'actualité, même avec la gauche, avec toutes les difficultés que cela nous pose pour notre action.

Ce qui se passe ou s'est passé avec les patrons des trois groupes ci-dessus est venu nous conforter dans notre position sur le maintien de l'action gouvernementale dans des limites indispensables, si nous ne voulons pas voir la fonction de décideurs devenir la base d'unification entre Etat et Patrons.

Sans être naïfs, il nous faut bien voir que nous avons intérêt à jouer le patronat pragmatique dans nos revendications, notre action.



Une activité fédérale intense permet des avancées

Oui l'action syndicale paie

La construction d'une politique revendicative

Plate-forme revindicative du 38^e Congrès

La résolution du Congrès de la Rochelle sur laquelle notre action s'est appuyée pendant ces 3 ans, en définissait les orientations.

Les axes essentiels de notre action pour les trois ans à venir s'articulent autour des thèmes suivants: la réduction du temps de travail pour créer des emplois, la garantie d'emploi, une politique salariale, l'amélioration des conditions de travail, de nouveaux droits d'expression pour les travailleurs et leurs organisations syndicales. A ces priorités s'ajoutent plusieurs axes d'action qui deviennent stratégiques, face à la politique patronale et gouvernementale.

Les comités d'entreprise, leur rôle, la formation continue, la protection sociale collective, la prise en charge des hors-statuts (intérimaires, travailleurs en sous-traitance...) des travailleurs immigrés et des travailleuses.

La lutte contre les inégalités sous toutes ses formes reste l'axe central de notre action (salaire, protection sociale, statut unique, durée du travail...).

Suivait une plate-forme revendicative de 5 pages imprimées énumérant en 9 paragraphes assez détaillés, nos revendications : a) politique salariale ; b) l'emploi ; c) réduction du temps de travail ; d) contrôler l'organisation du travail, les conditions de travail ; e) action syndicale et droits d'expression des travailleurs ; f) le C.E., outil syndical ; g) la formation continue ; h) protection sociale collective ; i) les hors-statuts.

L'utilité d'un catalogue, c'est qu'il essaye de faire l'énumération la plus complète possible des problèmes posés et des propositions pour y répondre point par point. Mais n'apparaissent pas clairement les objectifs prioritaires et l'articulation entre les revendications pour donner son sens plein à notre action.

Dans l'action notre réflexion progresse

Notre Fédération mène collectivement sa réflexion dans l'action et non pas à partir de théories toutes faites, soit de façon interne, soit à l'extérieur. Les militants de la F.G.M. savent prendre en compte les apports extérieurs, comme des interpellations pour leur réflexion, mais la base essentielle sur laquelle repose l'évolution de nos propositions c'est notre analyse propre.

C'est par l'action que, de façon autonome, sans référence à des théories toutes faites, sans vouloir établir un dogme durable, notre réflexion progresse. Le Conseil Fédéral, «au cœur de la vie, des luttes, des changements» a impulsé la réflexion et l'action dans la

F.G.M., à partir de ses débats qui ont dégagé une politique d'action sur l'emploi, la réduction des inégalités. C'est celle qui sera proposée dans la résolution générale.

Au cœur de la vie, des luttes, des changements

Notre analyse, notre capacité de proposition et d'action progressent, en remettant l'ouvrage sur le métier à chaque fois qu'il nous faut reprendre le cycle bien connu : élaboration des revendications dans le débat avec nos adhérents, popularisation et discussion avec les travailleurs de ces revendications, actions les plus majoritaires possibles pour obtenir ou faire avancer des négociations, négociations aboutissant au meilleur compromis possible en fonction de l'état du rapport de forces, utilisation et mise en valeur des avancées et résultats gagnés par ce labeur syndical.

Exprimer en lignes synthétiques les objectifs et les méthodes de notre action syndicale est nécessaire, mais nous le savons tous il est hors de question d'établir un dogme durable. Nous devons, comme le disait le titre du rapport du 38^e Congrès, être «AU CŒUR DE LA VIE, DES LUTTES, DES CHANGEMENTS».

C'est de cette manière que la F.G.M. a été capable de prendre en compte rapidement la situation nouvelle créée par l'arrivée au pouvoir de la gauche, situation qui a d'ailleurs, eu des périodes successives assez différentes.

Le Conseil Fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T., impulsant le débat partout dans la fédération, a analysé, agi, négocié, obtenu des résultats, tout au long de ces 3 ans exceptionnels par les situations nouvelles suscitées par l'arrivée de la gauche au pouvoir.

En effet, même si, comme le rapport l'exprime dans son chapitre premier, la gauche au pouvoir ne nous convient pas tout à fait, la F.G.M.-C.F.D.T. a su l'utiliser pour gagner des résultats appréciables dans la situation de crise économique, dont la métallurgie subit durement les effets.

Un C.F. menant la réflexion dans la F.G.M.

Dans les paragraphes qui suivent, on retrouve les grandes étapes de la réflexion du Conseil Fédéral sur la politique revendicative de la F.G.M. Ceux qui veulent vraiment se replonger plus précisément dans le passé peuvent consulter les F.G.M.-INFO des 3 dernières années. En annexe une table analytique des articles peut les y aider.

Se sont dégagées nos 2 priorités : l'emploi, la réduction des inégalités et le classement de nos revendications en fonction de ces priorités.

La nécessité d'articuler entre eux les différents volets de la platre-forme revendicative, d'ordonner ces revendications articulées à nos priorités est devenue de plus en plus évidente, d'où les propositions faites dans la résolution générale du premier congrès F.G.M.M.

Les débats, les actions indispensables à l'obtention de résultats significatifs, ont commencé à se développer les derniers mois. Depuis le Congrès de La Rochelle, le Conseil Fédéral avait tenté à plusieurs reprises, de dépasser l'attentisme des travailleurs, de nos adhérents, voire d'un certain nombre de nos militants qui estimant avoir «déjà donné», en votant à gauche en 1981, attendaient que des avantages divers et variés retombent tout seuls en pluie fine du sommet de l'Etat.

Il semble que nous soyons en ce début 1984 sur la bonne voie pour mettre à l'action une majorité de travailleurs.

Pour l'emploi intervenir sur les politiques industrielles

La situation inacceptable des chômeurs

Dans la métallurgie, le chômage augmente et s'étend à presque toutes les branches, il sévit dans toutes les régions.

Le chômage prend toutes les formes : il est partiel, il est total. Nouveauté, il devient partiel et total tout à la fois. Le chômage, c'est la manifestation d'une économie en crise mais c'est surtout une réalité humaine dramatique. C'est l'inquiétude, l'angoisse et la souffrance d'hommes et de femmes, parfois désespérés, qui n'ont plus rien à faire, plus rien à dire. Des hommes et des femmes qui se savent un poids pour leur entourage, qui sentent bien qu'autour d'eux on craint de les rencontrer, car on n'a pas de solution. Ils sentent bien que leur situation dérange la quiétude de ceux qui continuent comme avant en se bouchant plus ou moins les yeux et les oreilles. «Ce n'est pas mon problème. N'y a-t-il pas les indemnités de chômage, la Sécurité sociale?» — Vite dit, quand on se trouve devant le vide : vide de l'activité, vide de l'avenir, vide des relations avec le monde qui travaille...

Les jeunes, les immigrés, les femmes sont les plus touchés par le chômage. A cause de cela, l'organisation de la défense de ces travailleurs est rendue plus difficile, quelquefois impossible. Dans telle usine, les licenciements touchent des turcs et des femmes, malgré l'activité du syndicat la riposte est nulle. La décision patronale s'applique «sans faire de vague» dans la localité. N'est-il pas normal qu'en cette période difficile les étrangers retournent chez eux et que les femmes rentrent à la maison surtout lorsqu'elles ramènent un salaire d'appoint? C'est le racisme et la discrimination envers les femmes, au service du chômage et d'une politique patronale rétrograde.

Le chômage fait subir une situation inacceptable aux sans emploi. C'est une réalité humaine dramatique. Jeunes, immigrés, femmes, sont les plus touchés. Les attitudes irresponsables, les corporatismes ne sont plus de mise, car l'avenir d'une société est en jeu.

Mais aujourd'hui, il ne doit plus y avoir de place pour les corporatismes, les attitudes irresponsables ne sont plus de mise. Si le chômage persiste et continue de s'étendre, c'est la solidarité ouvrière qui est en cause, c'est le mouvement ouvrier tout entier qui risque d'éclater. C'est aussi l'avenir même d'une société démocratique vivante et riche de ses diversités qui est en question. Le passé récent nous a fait vivre DREUX, l'histoire nous renseigne sur le nazisme.

Agir aussi au niveau des bassins d'emploi

Face aux restructurations industrielles qui modifient en profondeur le tissu industriel, pour mettre en œuvre des solutions nouvelles pour l'emploi, il est nécessaire d'intervenir pour que les décideurs intègrent la dimension « bassin d'emploi » dans les politiques industrielles.

Aujourd'hui, l'objectif prioritaire c'est le droit au travail. Compte tenu de l'ensemble des problèmes et des réalités évoquées, le terrain de l'entreprise semble largement dépassé.

En effet, ce sont des secteurs entiers qui sont sinistrés ou qui connaissent des difficultés importantes, c'est la survie de nombreux bassins d'emplois qui est en cause. Il semble donc que ce soit à ce niveau que la réponse syndicale ait des chances d'avoir un maximum d'efficacité. Cela permettra une prise en compte réelle des réalités économiques et sociales du tissu industriel et du bassin d'emploi. Il est clair en effet, que les décisions de restructuration qui sont prises au niveau des groupes industriels pour leurs établissements, percutent très durement le tissu industriel des bassins de main-d'œuvre. Ceci d'autant plus que sur ces bassins il s'agit souvent d'établissements importants et qu'il n'est pas rare que s'additionne sur un même territoire des diminutions d'activité décidées par plusieurs groupes.

La métallurgie se trouve donc face à une modification importante du tissu industriel de l'ensemble des régions avec comme conséquence première les difficultés en matière d'emploi. Des solutions peuvent être trouvées par la réduction du temps de travail, pour maintenir et créer des emplois, par la formation professionnelle : pour permettre le relèvement du niveau général des qualifications, l'adaptation et l'ouverture à des métiers nouveaux, pour rendre plus faciles les reconversions qui s'avèreront nécessaires compte tenu des mutations inéluctables du tissu industriel et de l'intégration des nouvelles technologies, impératif des années à venir.

Il faut par ailleurs développer des moyens pour que les politiques industrielles soient pensées et mises en œuvre au niveau des régions et des bassins de main-d'œuvre.

C'est à cette condition que seront créés des tissus industriels régionaux vivants, composés d'entreprises complémentaires les unes des autres. Entreprises qui doivent avoir accès au progrès technique pour devenir compétitives et aussi accroître leur part de marché, pérenniser les emplois existants et en créer de nouveaux.

Les inters et les branches interviennent de plus en plus

De plus en plus, avec une meilleure efficacité, un grand nombre de branches, d'inters interviennent avec ténacité pour l'emploi sur les problèmes de politique industrielle et de restructurations.

Depuis de nombreuses années les S.S.E., les Inters, les Branches et de plus en plus les équipes syndicales des groupes industriels interviennent, avec beaucoup de ténacité et de plus en plus de compétence, sur les problèmes de politique industrielle, de restructurations et d'emplois. Le type d'activité syndicale est plus ou moins difficile suivant la branche d'activité de la métallurgie concernée, la taille des entreprises et des établissements qui la composent, la concentration ou leur dispersion sur le territoire national... Il y a bien plus de difficultés à intervenir sur le secteur des fonderies (70 000 salariés, de très nombreuses entreprises, des centaines d'établissements très éparsés sur le pays et de tailles très différentes, un réseau C.E. — C.C.E. très léger, des obstacles nombreux pour former et réunir des équipes...). Par contre des possibilités importantes et nombreuses existent pour mener une activité de cette nature dans la sidérurgie (90 000 travailleurs, 2 grands groupes, quelques dizaines d'établissements, des concentrations régionales importantes, des C.E., des C.C.E. et des comités de groupes, partout avec des moyens, le GESIM — structure patronale nationale de négociation...).

Durant ces dernières années et malgré une diminution sérieuse de ses moyens, la F.G.M. a développé une activité importante pour que de « petites branches » ou des types d'activités qui ont des problèmes spécifiques puissent s'organiser au niveau national : (chauffage, sanitaire, fonderie, tréfilerie, téléphonie, jouets, M.A.T.P., etc.).

Une telle approche n'assure qu'une prise en compte incomplète des problèmes et a une efficacité limitée.

Cette démarche que l'on peut qualifier de « verticale ou d'industrielle » passe le plus souvent à côté des conséquences induites des décisions des entreprises, des groupes et des branches ; (fragilisation voire la destruction des tissus industriels locaux et régionaux, non prise en compte des diminutions d'emplois dans l'activité sous-traitante et périphérique, problèmes d'industrialisations alternatives, de formation professionnelle, etc.)

Premières initiatives des syndicats et Unions métal

C'est pour pallier les insuffisances de cette première démarche que la F.G.M. a aidé des Unions Métaux et des Syndicats à s'engager dans la prise en compte des politiques industrielles et de l'emploi.

Les Unions Métaux sont de plus en plus nombreuses à entreprendre, avec leurs syndicats, un travail de connaissance des bassins d'emploi. Les coordinations entre ces structures géographiques et les structures industrielles (inters, branches) pour le traitement des dossiers brûlants amènent des résultats positifs pour l'emploi.

La F.G.M. a lancé des débats au sein de plusieurs de ses structures dont le C.F., il en est résulté quelques initiatives qui ont été mises en œuvre progressivement:

Une grille d'analyse à destination des Unions Métaux pour favoriser leur intervention sur le terrain a été élaborée et diffusée.

Des actions ponctuelles

Des aides ont été particularisées aux U.M. et aux syndicats qui engageaient des démarches et des actions au niveau des régions ou des bassins de main-d'œuvre.

Aides à l'U.M. ALSACE pour la prise en charge des problèmes posés par la réduction des activités mécaniques et de la machine textile; contacts suivis avec le syndicat des métaux de DECAZEVILLE et l'Union Métaux MIDI-PYRÉNÉES pour l'analyse des évolutions du bassin de main-d'œuvre, la définition d'objectifs revendicatifs et d'actions; débats avec le syndicat de la métallurgie de MAIZIÈRES-CHARLEVILLE pour définir une stratégie d'intervention de la C.F.D.T. dans le règlement des problèmes d'emplois résultant de la fermeture de l'aciérie de la CHIERS, un accord particulièrement significatif de notre politique en est résulté.

Travail encore avec l'U.M. de BASSE-NORMANDIE afin d'engager l'action pour la défense de l'emploi sur bassin de main-d'œuvre CAEN - DIVES-SUR-MER sur les perspectives de la F.G.M. Action qui donne déjà des résultats non négligeables dans le cadre de la fermeture de l'usine de TRÉFIMÉTAUX à DIVES-SUR-MER, et qui est de mieux en mieux comprise et soutenue par les travailleurs...).

Rencontres branches, inters, et U.M.

La F.G.M. a fait se rencontrer les «structures verticales» S.S.E. — Inters Structures syndicales de groupes — branches) avec les structures «géographiques»: (Syndicats et Unions Métaux) pour qu'il en résulte une prise en charge plus complète et plus efficace des problèmes d'emplois et de politique industrielle.

Pour illustrer cette démarche, l'on peut faire référence à cinq activités.

... une rencontre entre les Inters du groupe THOMSON, du groupe C.G.E. ALSTHOM-ATLANTIQUE, C.I.T. ALCATEL, et une douzaine d'Unions Métaux, pour confronter les analyses et les expériences des uns et des autres en vue d'en tirer les enseignements.

... une liaison entre l'Inter «Air Industrie», le syndicat du HAUT-RHIN, l'U.M. POITOU-CHARENTES-LIMOUSIN et l'U.P.S.M. Il en est résulté une démarche syndicale qui a mis le syndicat des métaux du HAUT-RHIN en position de négociateur principal vis-à-vis de la direction générale du groupe. C'est une décision qui a été prise au terme d'échanges entre les différentes structures syndicales intéressées et qui permet d'aborder le problème de la restructuration de l'établissement de THANN inséré dans son bassin d'emploi.

... un travail a été commencé sur les possibilités de formation - reconversion dans la téléphonie, entre la branche et l'U.M. Bretagne.

... rencontre entre trois branches fortement restructurées et qui doivent faire l'objet d'une concertation nationale (automobile, sidérurgie, navale) et les Unions Métaux les plus concernées, avec la C.E.F.

... une session de 3 jours à BIERVILLE avec des représentants d'Inters, de Branches, de syndicats, d'Unions Métaux et d'U.R.I. sur les problèmes de la productivité et de la mécanique.

Tous ces aspects, qui peuvent matérialiser une nouvelle démarche pour apprêter les problèmes de politique industrielle et d'emplois, font l'objet de développement dans le rapport d'orientation.

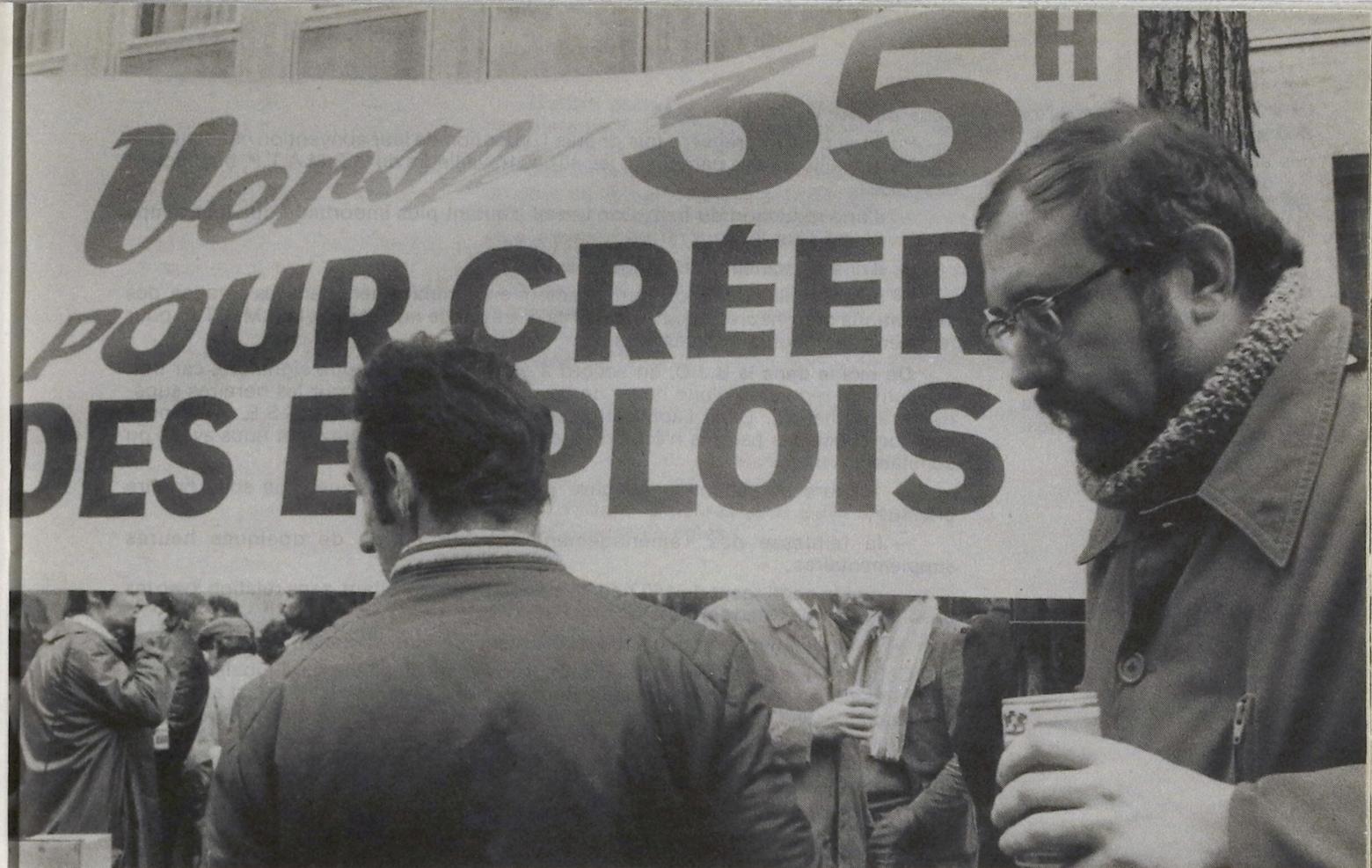
Pour l'emploi et pour vivre mieux la durée du travail diminue

Vers les 35 h en moyenne hebdomadaire

Lorsqu'en 1981, au Congrès de La Rochelle nous écrivions «Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux constitue notre priorité essentielle» nous engageons un processus important qui se concrétise aujourd'hui par de nombreux résultats.

La première étape a été franchie le 23 février 1982, puisque ce jour-là, la F.G.M. a signé un accord réduction du temps de travail avec l'U.I.M.M. Cet accord, fruit de la ténacité de la F.G.M.-C.F.D.T., est intervenu moins d'un mois après que le gouvernement ait, par ordonnance, fixé la durée légale hebdomadaire à 39 heures, réduit les plafonds hebdomadaires maxima, autorisé 130 heures supplémentaires et imposé que les heures supplémentaires au delà soient récupérées par des jours de repos, fixé les congés payés à 5 semaines et annoncé que la durée du travail pour les salariés travaillant en continu devait passer à 35 h au plus tard le 31 décembre 1983.

La C.F.D.T. à cette période avait tenu à réaffirmer son opposition au recours aux ordonnances qui empêchent le débat public et enlèvent à la représentation nationale ses prérogatives mais elle avait jugé positif que cette ordonnance redonne tout son poids à la négociation tout en fixant des bases minimales indispensables dans notre lutte contre les inégalités.



ont des conditions de travail pénible : 5^e équipe pour le travail en continu par exemple. Le droit est reconnu à l'organisation syndicale de négocier des aménagements et de l'organisation du temps de travail.

Une stratégie dans la perspective d'une C.C.N. de tous les métallos.

- Un certain nombre d'avancées obtenues dans cet accord sont supérieures aux avantages de conventions collectives territoriales (droit d'intervention des délégués syndicaux dans l'organisation du travail, jours d'ancienneté) ;
- Mais surtout il permet de relever fortement les situations les plus défavorables.
 - Réduction plus importante pour ceux qui sont au-delà de 40 h.
 - Réduction plus importante pour les travaux pénibles et travailleurs postés.
 - Compensation intégrale de la première heure, compensation à 70% pour les autres réductions prévues par l'accord.
- La 5^e semaine de congés payés effective en 1982. Cela a permis à de nombreux travailleurs et travailleuses de P.M.E. de progresser vers les acquis des travailleurs des grosses entreprises.

Les trois jours d'ancienneté nationaux ont constitué aussi un acquis important pour de nombreux travailleurs non couverts par une convention collective.

C'est le résultat d'une action de longue date.

- La base de 40 heures figée depuis près de 50 ans vient de sauter.
- Le principe de la 5^e équipe en 33 heures 36 est obtenu pour tous les métallurgistes en service continu au bout de 10 années d'actions nombreuses et d'envergure et dans lesquelles les sidérurgistes ont pris une part prépondérante.

Au départ, beaucoup contestaient la crédibilité de cette revendication : 33 heures 36, 5^e équipe alors que certains travailleurs des feux continus avaient connu 56 heures et 3 équipes et que beaucoup d'autres effectuaient depuis 10 ans 42 heures en 4 équipes.

Il a fallu beaucoup d'informations, d'explications et de débats pour que les travailleurs de la sidérurgie commencent à agir pour faire aboutir cette revendication.

Le droit est enfin reconnu « pour l'organisation syndicale » de négocier :

- de la répartition du temps de travail ;
- des modalités d'utilisation des heures supplémentaires avec les possibilités de récupération ;
- des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations ;
- de la compensation salariale ;
- des répercussions sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Et pour donner toute son efficacité à cette négociation, l'employeur est tenu de communiquer aux délégués syndicaux les informations nécessaires et d'établir chaque année un bilan.

- Dans les garages, la R.M.A.T.P., le groupe C.E.A., des accords enregistrant des avancées importantes de R.T.T. ont été signés par la C.F.D.T. Dans la B.J.O., les jouets, le froid, les textes n'ont pas été signés par la F.G.M. car trop restrictifs. Cependant, l'action menée par les S.S.E. de la B.J.O. ont permis de dépasser ce texte dans l'application au niveau des établissements concernés.

Sans oublier les hors U.I.M.M.

Puisque pour la première fois depuis l'obtention de leur convention collective les 340 000 travailleurs des garages et les 40 000 travailleurs de la R.M.A.T.P. bénéficient dès 1982 :

- d'une réduction du temps de travail d'autant plus importante que leur temps de travail est plus long ;
- d'une 5^e semaine de congés payés ;
- de possibilité de repos compensateur en remplacement dans les garages, des majorations pour heures supplémentaires et travail de nuit et dans la R.M.A.T.P. pour récupérer les heures supplémentaires.

De même dans la B.J.O. un accord a été conclu sans notre signature, car trop restrictif. La réduction d'une heure ne devait intervenir que pour les horaires supérieurs à 40 heures. Dans l'application et l'action menée par les S.S.E. y est pour quelque chose, les patrons n'ont pu en rester aux termes du texte et nous avons pu constater :

- 1 heure de réduction effective pour tous en 1982 quel que soit l'horaire effectué ;
- la faiblesse des « aménagements » à l'exception de quelques heures supplémentaires ;
- que le contingent de 160 heures se confirme exorbitant, sans relation avec les besoins réels des entreprises ;
- la modulation très peu utilisée et là encore, surestimation des nécessités.

Cette R.T.T. a été stabilisatrice d'emploi en évitant du chômage. Globalement elle a été très peu créatrice d'emploi mais nous pouvons souligner ici le débat animé par une section syndicale dynamique d'une P.M.E. de 80 salariés, qui a permis une embauche de 3 personnes grâce à une réduction du temps de travail de 2 h, la première compensée à 100 %, la seconde à 50 % et une modulation acceptée autour de l'horaire moyen de 38 heures.

Dans les jouets la négociation n'a pas pu se concrétiser par un accord.

Dans le froid les patrons ont préféré en rester au texte de l'ordonnance.

Dans le groupe C.E.A. des accords sur la réduction du temps de travail ont aussi été négociés dans la plupart des entreprises du groupe C.E.A. Pour l'essentiel, ils prévoyaient un temps de travail hebdomadaire égal à 38 heures, soit une réduction de 2 heures entièrement compensée. Les travailleurs postés ont vu dès fin 81 leur temps de travail ramené à 37 heures. Ces accords (C.E.A. - COGEMA) contenaient une clause qui prévoyait des recrutements pour compenser en partie la réduction globale des heures travaillées.

Des accords nationaux impulsant la négociation dans les entreprises

Malgré notre isolement fréquent dans les entreprises, ces accords nationaux ont impulsé le débat, l'action, la négociation et l'obtention de résultats dans les entreprises.

Les accords ne sont pas des carcans mais ils peuvent être dépassés partout où le rapport de force le permet. Notre expérience nous a montré que plus le lieu de négociation s'éloigne de l'entreprise moins la mobilisation est facile et comme les résultats sont fonction de la pression exercée nous avons donc recherché à multiplier les lieux de négociation.

Le bilan que nous avons pu faire dans les quelques mois qui ont suivi l'accord nous a montré, s'il en était besoin, de la justesse de notre stratégie.

On a pu recenser des accords franchissant la barre des 39 heures dès 1982,

- comme à CLEMESSY pour 2916 salariés, passage de 39 heures à 37 heures ;
- à ESSWEIN pour 2095 salariés, 2 heures de réduction en août 1982 ;
- à C.I.T. ALCATEL pour 5 700 salariés, 35 heures au 01.11.1982 ;

et aussi des dépassemens assez fréquents pour les 2 x 8 ou les 3 x 8 ou l'avancement des dates d'application. Mais c'est la remise en cause des congés d'ancienneté et des pauses casse-croûte qui a provoqué en 1982 la majorité des conflits, ce qui n'a pas été sans nous interroger sur la possibilité de faire partager par les travailleurs et les travailleuses notre ambition de réduction des inégalités et de réelle réduction du temps de travail.

La résistance était réelle et il a fallu toute l'opiniâtreté des militants C.F.D.T., très seuls sur le terrain, pour déboucher sur des accords et cette ténacité a porté ses fruits en 1983.

Des accords ayant impact sur l'emploi

Même si les patrons le contestent souvent, la réduction du temps de travail a un impact réel sur l'emploi, impact d'autant plus important que la réduction du temps de travail est plus importante.

Même l'U.I.M.M. a reconnu à la réunion bilan de l'accord R.T.T. que la réduction du temps de travail avait eu un impact important sur le chômage partiel en 1982, pouvant aller certains mois à une réduction de 50 % du nombre de journées indemnisées. Mais surtout l'U.I.M.M. l'a écrit dans l'accord du 23 février 1982, puisqu'elle a accepté d'écrire dans l'annexe 3, « le calcul montre que dans l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques, une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit pour l'ensemble de la sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1 000 personnes ».

La R.T.T. a un impact positif sur l'emploi. Nombre d'accord le montrent : des emplois ont été souvent conservés et parfois créés. Il a fallu que les travailleurs avec la C.F.D.T., débattent de la compensation salariale individuelle.

D'autre part, l'examen des statistiques emploi dans la métallurgie montre un accroissement des effectifs des salariés en 1982 dans les P.M.E. (moins de 50 salariés) de même que dans les entreprises de 100 à 199 salariés (+ 2,6%). Même si l'on sait que dans cette période, il y a eu une augmentation du nombre d'établissements, on peut en déduire, sans crainte de se tromper, que la réduction du temps de travail, plus importante dans cette catégorie d'entreprise ayant généralement les horaires les plus élevés a eu un impact sur l'emploi.

Heureusement, les militants C.F.D.T. sont convaincus que la R.T.T. est un élément essentiel pour créer ou maintenir les emplois et ils ont agi dans de multiples entreprises dès 1982 mais aussi en 1983, chaque fois que des patrons voulaient, pour faire passer leurs restructurations, imposer des licenciements, ils ont su imposer la réduction du temps de travail. Quelques exemples parmi des centaines d'autres, dès 1982 :

- ESSWEIN : 2 heures de réduction pour 2095 salariés
= 125 emplois créés;
 - C.I.T. ALCATEL : 35 heures pour 5 700 salariés
= 400 emplois sauvagardés;
 - CLEMESSY : 3 heures pour 2 916 salariés
= 276 emplois créés;
- En 1983 :
- à la C.G.C.T. : 35 heures pour 6 100 salariés
= 1 000 emplois de sauvagardés;
 - à SAMBRON : 35 heures pour 400 salariés
= 28 emplois sauvagardés;
 - à la S.A.T. : 35 heures pour 837 salariés
= maintien des 6 592 emplois du groupe jusqu'en 1986;
 - à PHILIPS FLERS : 32 heures pour 790 salariés
= maintien de 112 emplois.

Dans l'aéronautique

- à DASSAULT : 2 heures pour 8 650 salariés
= maintien des 15 789 emplois du groupe + 485 emplois créés;
- à la SNECMA : 2 heures à 2 heures 30 pour 19 841 salariés
= maintien des effectifs plus 300 emplois créés;
- à la S.N.I.A.S. : 3 heures pour 22 417 salariés
= maintien des effectifs (35 208) + 140 emplois créés;
- à O.N.E.R.A. : 2 heures pour 2 000 salariés
= 135 emplois;
- à la S.F.E.N.A. : 2 heures pour 2 900 salariés.
Remplacement des départs en retraite.
Maintien des effectifs.

Dans la sidérurgie

Après la 5^e équipe permettant de préserver 3 000 à 5 000 emplois, la F.G.M. a signé le 5 décembre 1983 avec les représentants patronaux de la sidérurgie, une réduction du temps de travail de 2 heures pour les discontinus avec l'objectif entre autres « d'apporter la contribution positive maximum aux problèmes d'emploi auxquels sont confrontés les entreprises sidérurgiques dans leurs évolutions structurelle et technologiques ». Ces emplois ont été préservés parce que la C.F.D.T., seule une fois de plus, a su poser le problème de compensation, sans faux fuyant, sans ambiguïté.

Au Conseil Fédéral de septembre 1981, nous avons précisé notre objectif :

- une compensation intégrale des réductions effectives, cette compensation pouvant s'apprécier en masse salariale.

Sa distribution serait négociée avec le double objectif :

- agir sur la hiérarchie et les disparités salariales;
- permettre la création d'emplois.

Chaque fois que nous avons su poser le problème en ces termes, les travailleurs ont choisi de suivre la C.F.D.T. et ont accepté le partage du travail, même si comme à SAMBRON, ou à PHILIPS FLERS, aucune compensation salariale individuelle n'était prévue.

La plupart des accords prévoient que la partie compensée s'imputera sur les augmentations à venir, sans diminution donc des salaires perçus.

C'est bien cette politique offensive qui a permis le maintien ou la création d'emplois.

Les travailleurs sont majeurs et ils le prouvent. La qualité et l'efficacité économique et sociale de leur travail, ce sont leurs affaires.

Des accords ayant un impact sur la qualité de la vie

Réduire le temps de travail, c'est travailler autrement, c'est améliorer la sécurité. Les travailleurs postés de la sidérurgie verront la différence, eux qui subissaient le cycle infernal des 56 heures d'affilée (7 postes de 8 heures).

Les accords ont permis une amélioration des conditions de vie. (Le cas le plus évident étant le passage de 4 à 5 équipes pour les feux continus de la sidérurgie). Evidemment, il faut continuer à se battre contre les projets patronaux pour les améliorer.

Les contrats de solidarité peuvent aider à la création d'emplois par au moins 2 h de R.T.T.

Pour les patrons, les licenciements et le chômage partiel est préférable à la R.T.T. pour absorber les sureffectifs. Le gouvernement, notamment le Ministre de l'Emploi, freine la mise en place de ces contrats de solidarité. Les autres organisations syndicales ne prennent pas la R.T.T. comme première revendication.

Dans la lutte contre le chômage, notre action a favorisé les départs en préretraite par les conventions A.S.F.N.E., les contrats de solidarité, préretraite et la C.G.P.S.

Mais c'est aussi pour ces raisons que des sections syndicales ont refusé de signer des accords qui pour elles et pour les travailleurs et les travailleuses concernés avaient un effet néfaste sur leurs conditions de vie. Ce fut le cas, par exemple, à THOMSON ANGERS où des femmes avec la section C.F.D.T. refusent les 3 équipes alternantes, craignant les répercussions sur leur santé et leur équilibre de vie de ce travail posté.

La réduction du temps de travail doit permettre aux travailleurs de prendre en charge leur temps hors travail. L'action syndicale ne peut pas s'arrêter aux portes de l'entreprise et nous devons lier changement du travail et changement de la vie, partage du travail et partage des tâches familiales.

Les comités d'entreprise permettent de plus en plus aux travailleurs de développer leur capacité d'autonomie et de socialisation dans les loisirs, la culture, les voyages, les sports, les vacances.

Des accords encouragés en principe par les contrats de solidarité

Après l'étape des 39 heures, le gouvernement a choisi en 1983 de poursuivre l'objectif de la réduction du temps de travail de manière sélective en privilégiant des formes et des rythmes adaptés à chaque branche et à chaque entreprise, voire au sein de celles-ci, à chaque type d'activité.

Pour produire un effet favorable sur l'emploi, la R.T.T. doit être substantielle (au minimum 2 heures). L'entreprise doit montrer, sauf secteur en régression, comment par investissement ou recours à des horaires alternants, elle maintient ses capacités de production. Elle doit s'engager sur une amélioration de l'emploi par référence aux tendances récentes de l'emploi dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Les salariés doivent aussi apporter leur contribution en acceptant des modifications de l'organisation du travail et en négociant le niveau de compensation salariale des heures supprimées.

L'état apporte une série d'aides à l'entreprise afin que celle-ci opère cette mutation décisive pour son avenir.

Chaque heure de réduction (entre 39 heures et 35 heures) peut ouvrir droit à une aide forfaitaire dégressive sur 2 ou 3 ans. Il faut noter que l'application de ces contrats de solidarité n'est possible que dans les entreprises en bonne santé et ayant une perspective de plan de charge à long terme...

Une stratégie freinée par les patrons, le gouvernement, les autres organisations syndicales

Même si, une certaine évolution se fait jour, beaucoup de patrons refusent d'envisager une réduction du temps de travail comme moyen de répondre aux sureffectifs engendrés par les mutations technologiques mais généralisent les solutions de type suppressions totales d'emploi, le chômage partiel et chômage partiel total. L'exemple de TALBOT en est un exemple criant.

Si nous avons apprécié positivement les moyens mis en place par le gouvernement, pour inciter les entreprises à réduire le temps de travail, nous avons regretté que les mesures ne s'adressent qu'aux entreprises ou branches pouvant maintenir ou créer des emplois. Or, dans la métallurgie, la plus grande partie des secteurs d'activité est confrontée à la suppression des emplois qu'une R.T.T. importante ne peut souvent que limiter. Mais les pouvoirs publics et tout particulièrement le ministre de l'emploi, refuse de prendre en compte cette situation pour adapter les contrats de solidarité réduction du temps de travail. Cette position aberrante conduit à réservé exclusivement les contrats de solidarité aux entreprises qui n'ont pas de problème d'emploi ou des problèmes limités.

Aucune autre organisation syndicale n'accepte de poser le problème du partage du travail. L'emploi n'est pas leur priorité en tout cas, pas dans les faits, même si sur le terrain elles n'ont pas pu toujours résister à la pression des travailleurs sensibilisés par les militants C.F.D.T. et qu'elles ont signé quelques accords de réduction du travail même avec compensation partielle.

Quitter l'entreprise avant 60 ans

Notre action syndicale, dans la lutte contre le chômage, a largement favorisé les départs en préretraite.

Ces départs se sont réalisés dans le cadre des différents accords, conventions ou contrats :

- les conventions A.S.F.N.E. (Allocations Spéciales du Fond National de l'Emploi) ;
- les contrats de solidarité préretraite (totale et mi-temps) ;
- la convention générale de protection sociale de la sidérurgie C.G.P.S.

Pour les conventions A.S.F.N.E. et les contrats de solidarité nous n'avons pas de statistiques propres à la métallurgie mais une très forte majorité des bénéficiaires du secteur privé sont de la métallurgie.

Les conventions A.S.F.N.E. (préretraites - licenciements)

Bénéficiaires actuels : 85 000 (+ 35 000 en un an).

En 1983, il y a eu 47 276 entrées au F.N.E. Le rythme mensuel d'entrée était passé de 2 400 en janvier 1983 à 7 000 en mars-avril. Il est de 2 300 par mois au dernier trimestre 1983. Chaque mois des préretraités passent de ce régime à celui de la retraite.

Les Pouvoirs Publics prennent leurs décisions pour les conventions F.N.E. de dimension nationale après avis de la commission nationale du comité supérieur de l'emploi. C'est un secrétaire confédéral qui représente toute la C.F.D.T. dans cette structure, c'est par lui que la F.G.M. fait valoir ses avis aux Pouvoirs Publics. Cet avis est élaboré après consultation de l'Inter, voire des structures géographiques les plus intéressées si le besoin s'en fait sentir. Il faut toutefois, noter que l'élaboration de ces avis se fait en très peu de temps, puisque les délais d'étude varient de 2 jours à une semaine pour quelques fois plusieurs dizaines de dossiers. C'est cette procédure qui est aussi utilisée pour les contrats de solidarité.

Contrats de solidarité préretraite totale

C'est un type de contrat qui ne s'applique plus aux entreprises industrielles et commerciales du privé, en 1984.

— Nombre de dossiers déposés dans les ASSEDIC en 1982 et 1983 = 193 893.

A la fin décembre 1982, il y avait environ 50 000 dossiers dans les ASSEDIC, c'est donc 140 000 départs au titre de la préretraite contrats de solidarité qui ont eu lieu en 1983.

Contrats de solidarité retraite progressive

C'est un type de contrat qui se poursuit, mais qui n'a pas rencontré beaucoup d'échos puisque le nombre de bénéficiaires actuels est de 1 300.

C.G.P.S.

Signée en juillet 1979, cette convention s'applique depuis mai 1979. Elle a évité de faire les licenciements dans la sidérurgie alors que les suppressions d'emplois ont été considérables entre 1979 et la fin de 1983.

Pendant la période du 1^{er} mai 1979 au 1^{er} octobre 1983, il y a eu 35 893 départs en préretraite, 15 144 en cessation anticipée d'activité, c'est-à-dire entre 55 et 60 ans; et 20 749 en dispense anticipée d'activité, c'est-à-dire entre 50 et 55 ans. A ces départs, il faut ajouter 10 901 mutations entre établissements sidérurgiques ou très liés à la sidérurgie. Les mutations internes aux établissements ont été bien plus nombreuses, ce qui a soulevé d'ailleurs de très nombreux problèmes.

Pendant cette période il y a eu de 15 à 20 000 embauches : des apprentis sortis des centres d'apprentissage de la sidérurgie, mais aussi des travailleurs dans des spécialités et à des qualifications dont la sidérurgie avait besoin, ce qui a fait l'objet de nombreuses critiques de la part des Pouvoirs Publics.

La reconduction de la C.G.P.S. pour l'année 1983 a été le résultat d'une négociation très difficile entre les organisations syndicales et le G.E.S.I.M. qui négociait sous la tutelle des Pouvoirs Publics. Au moment où l'on rédige ce rapport d'activité rien n'est décidé sur la prolongation de la C.G.P.S. que revendique la F.G.M. En janvier 1983 la C.G.T. a signé la C.G.P.S. alors que dans les années passées elle n'avait cessé de dénoncer cette convention et les organisations syndicales signataires.

La situation des préretraités a évolué, puisque les « décrets » BEREGOVOY leur imposent une retenue de 5,5% au titre de la solidarité. Cette mesure contestée et combattue par la F.G.M. fait l'objet d'une action en justice pour tenter de la supprimer pour les bénéficiaires de la C.G.P.S.

Les garanties de ressources ont été diminuées pour les nouveaux préretraités dépendant des régimes contrats de solidarité et A.S.F.N.E. Diminution de 70 à 65% jusqu'au plafond de la sécurité sociale et de 70% à 55% pour la partie au-dessus de ce plafond.

La F.G.M. a pris position contre ces mesures qui ont pour effet de creuser les inégalités, ce qui est tout à fait antagoniste à nos objectifs.

Les résultats actuellement connus des négociations sur l'UNEDIC nous amènent aux mêmes constatations.

Salaires classifications : des garanties collectives pour lutter contre les inégalités

En prolongement du 38^e congrès, deux axes ont guidé notre politique et notre action à tous les niveaux sur la politique salariale :

- lutter contre les inégalités;
- obtenir des garanties collectives.

L'action de toute la F.G.M. a constamment tenu compte que l'inégalité la plus criante était celle qui frappait les sans emploi. Notre politique a toujours intégré que pour avoir du pouvoir d'achat, il fallait d'abord un salaire, donc un emploi.

La bataille pour l'emploi est la première lutte pour la fiche de paie.

Dans le cadre de la volonté de la F.G.M. de négocier les salaires à un autre niveau que celui de l'entreprise, nous avons obtenu une discussion pour aboutir à l'accord national sur l'harmonisation des Rémunérations Minimales Hiérarchiques. Cet accord du 13 juillet 83, auquel la F.G.M. a adhéré en septembre ouvre des négociations avec les Chambres Patronales Territoriales avec la date limite du 15 décembre 1984.

Les syndicats doivent entreprendre l'action sur les R.M.H. Les objectifs sont l'harmonisation des éléments composant le salaire minimum et la revalorisation des prix de point. Sur les minima Ingénieurs et Cadres la F.G.M. a signé des accords donnant des augmentations inférieures à l'indice I.N.S.E.E. mais amenant des garanties aux salariés les plus concernés.

Malgré le contexte difficile, les luttes ont été multiples dans les entreprises et en direction des chambres patronales locales et nationales pour les travailleurs, dans et hors de l'U.I.M.M.

Des acquis sont obtenus.

Harmoniser les R.M.H. dans les conventions collectives

En 1979, la F.G.M. édait une plaquette « luttons pour la Convention Collective Nationale », c'était le fruit de la réflexion menée sur la diversité des statuts dans la métallurgie, tout particulièrement pendant le congrès de Strasbourg.

Cette négociation, nous n'avons pas été assez forts pour l'imposer au patronat, c'est une réalité. Cependant, le patronat a été contraint d'accepter une série de négociations, d'accords nationaux qui mis bout à bout, commencent à dessiner un statut minima pour les métallos français.

Il y a eu en particulier la grille de classification, que nous avons refusée de signer. Une de nos raisons, c'était le manque de liens entre classifications et salaires. Il faut dire, et vous le savez dans les régions, que les patrons ont toujours refusé de négocier les salaires avec nous à un autre niveau que l'entreprise, l'accord sur la R.A.G. ayant été l'exception confirmant la règle.

Cependant, à force d'insistance, de démonstration de l'incohérence de la situation, nous avons enfin obtenu une négociation sur le contenu des minima dans les conventions territoriales. Cette harmonisation pouvant être une première nécessité, si l'on veut arriver à un prix du point unique en France. Pour le Conseil Fédéral, cette négociation est donc bien à situer dans notre stratégie d'unification des statuts des métallos, à ce titre, elle concerne donc tout le monde.

L'accord national est un accord cadre de principe pour essayer d'unifier les rémunérations minimales hiérarchiques en harmonisant leur composition.

Il ne pourra se mettre en œuvre qu'après des négociations aboutissant à des accords avec les chambres patronales territoriales. C'est ce qui est prévu à l'article 4. Le délai fixé pour ces négociations au niveau territorial est au plus tard le 1^{er} décembre 1984, puisque l'article 5 prévoit que les fédérations signataires de l'accord du 13 juillet 1983 sur les R.M.H., fassent avec l'U.I.M.M. le bilan de son application « dans les champs d'application des conventions collectives territoriales des industries métallurgiques ».

Chaque syndicat ou coordination de syndicats (en fonction du champ de couverture géographique de leur Convention Collective Territoriale) doit dès aujourd'hui entreprendre l'action sur les R.M.H.

L'objectif c'est la revalorisation des valeurs de points en particulier pour les bas salaires. Pour cela, il ne faut pas hésiter à proposer des moyens : courbes de raccordement, salaire en 2 éléments, etc.

L'intégration du 13^e mois dans les minima devrait faire évoluer le prix du point de 8,33% même si cela se fait par étapes. Mais, en fait, la vraie lutte est dans les boîtes. Si les travailleurs ne veulent pas qu'il soit découpé en rondelles mensuelles, il faut mener l'action avec eux pour faire avancer ce problème.

Minima d'ingénieurs et cadres

La F.G.M. a signé, en juin 1983, puis en janvier 1984, les augmentations des minima Ingénieurs et Cadres, donnant 18,61% en 2 ans, donc en-dessous de l'indice I.N.S.E.E. Ceci amène la position 2 (3 ans d'ancienneté) à 8540 F et la position 3C à 20496 F au 1^{er} janvier 1984.

Ces signatures sont le seul moyen d'apporter des garanties collectives au plus défavorisés (tout est relatif) de cette catégorie de salariés.

Notre politique salariale affrontée au plan de rigueur

- Face à la rigueur, le blocage autoritaire des salaires et la remise en cause de la liberté de négociation, les objectifs fondamentaux de la C.F.D.T. étaient plus que jamais d'actualité et indispensables à être pris en compte pour des avancées significatives.

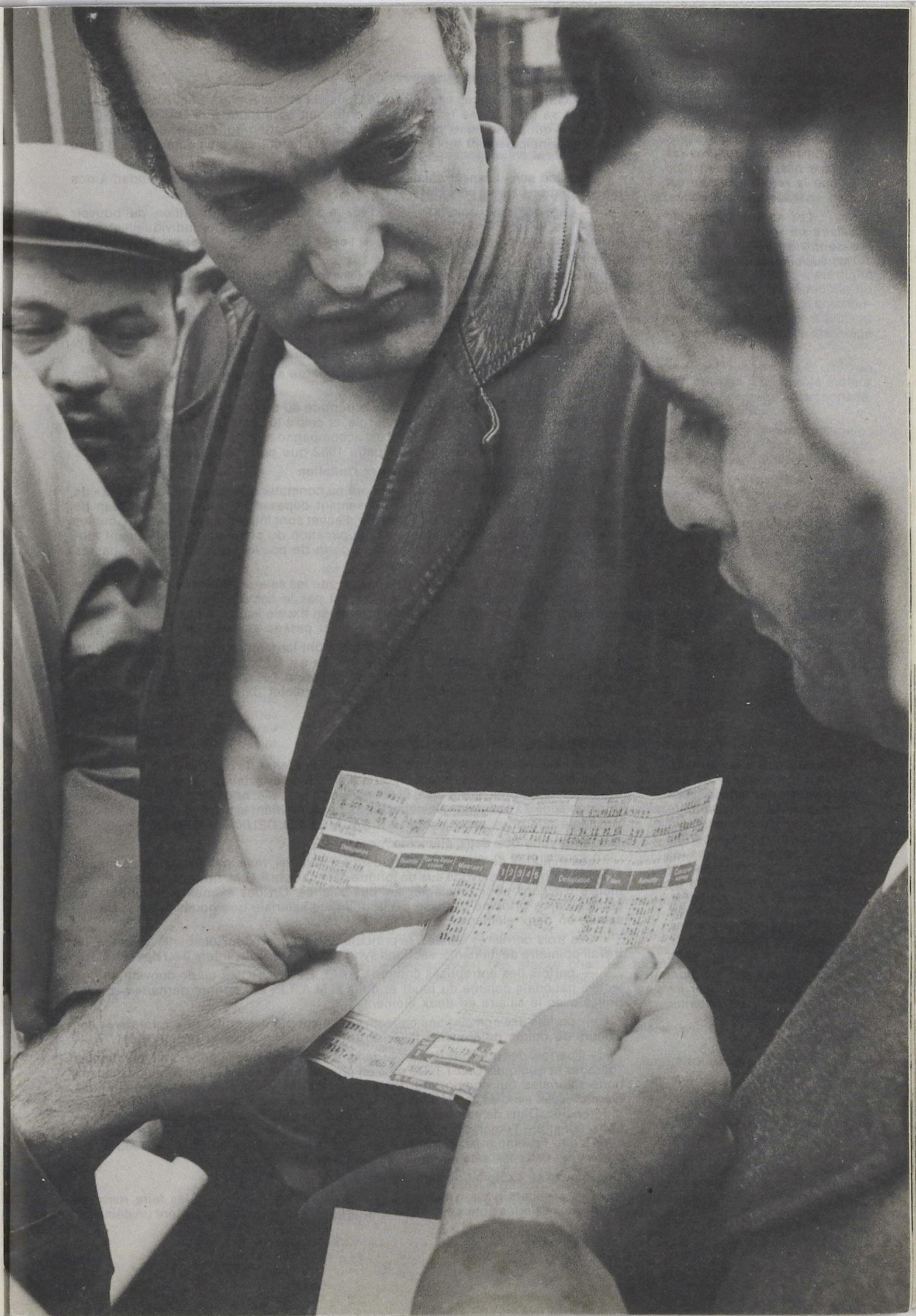
- Réduire les inégalités et pas seulement celles qui sont salariales ou entre salariés.

- Construire de plus grandes solidarités entre travailleurs à l'intérieur des entreprises, entre les entreprises.

De manière essentielle il fallait que les efforts demandés concernent toutes les catégories professionnelles et sociales proportionnellement à leurs ressources, que la réforme de la fiscalité nationale et locale soit un instrument à utiliser pour réduire les inégalités criantes dans ce domaine; que le rendement des impôts sur les fortunes, les plus-values, les droits de succession et le capital soient renforcés ainsi que la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale.

Les objectifs fondamentaux de la C.F.D.T. (réduire les inégalités, construire de plus grandes solidarités entre travailleurs) exigent qu'une réforme de la fiscalité se mette en œuvre pour que toutes les catégories sociales et professionnelles soient concernées.

C'est à partir de ces principes qu'en septembre 82, le C.F. a construit une plateforme revendicative face au blocage des salaires et des prix.



L'objectif de 18% d'inflation en deux ans des plans DELORS n'a pas été atteint.

Ces baisses de pouvoir d'achat sont inadmissibles surtout pour les salaires les plus bas, et d'autant plus que la réforme fiscale est passée aux oubliettes.

Les augmentations de salaire ne sont pas la cause essentielle de l'inflation, que les travailleurs ont intérêt à voir diminuer.

Plate-forme salariale 1982-1983

Sur cette base et ces exigences, le Conseil Fédéral Extraordinaire de septembre 1982 par sa plate-forme revendicative entendait contribuer à la BATAILLE POUR L'EMPLOI qui passe aussi par la réduction de l'inflation dont les effets s'attaquent toujours principalement aux travailleurs et notamment aux plus défavorisés d'entre eux.

Dans ce sens l'aspect salaires de la plate-forme de la F.G.M. répondait à nos préoccupations de la période :

— une politique salariale 1982-1983 qui garantisse le maintien du pouvoir d'achat de la totalité de la masse salariale, les augmentations individuelles et les promotions venant en sus et devant faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales ;

— une augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires par le biais d'augmentations uniformes, d'augmentations différenciées changeant durablement la structure et la hiérarchie des salaires ;

— la réduction des disparités entre entreprises, notamment par l'introduction d'un volet social dans les contrats de sous-traitance, prévoyant l'affectation d'une part du coût des contrats à l'évolution des salaires ;

— des clauses de rattrapage et de sauvegarde au cas où les objectifs de réduction de l'inflation ne seraient pas tenus.

A remarquer que fin 1982 — fin de la période du blocage — il y avait rarement eu autant de négociations dans la métallurgie, et cela à tous les niveaux (établissement, entreprise, chambre patronale). Ceci est accompagné aussi d'une multiplication d'actions diversifiées, tant pour le rattrapage 1982 que pour les salaires 1983.

Dans l'intérêt des travailleurs diminuer l'inflation

Arrivés à fin 1983, tous les salariés ont pu constater que l'objectif « DELORS » de 18% d'inflation sur 2 ans a été sérieusement dépassé et cela malgré le plan de rigueur. 2%, voire 3% de perte de pouvoir d'achat sont inadmissibles, surtout pour les salaires les plus bas. Par ailleurs, la multiplication du chômage partiel sélectif touchant surtout les ouvriers a accentué la perte de pouvoir d'achat pour les basses catégories.

Le bilan amène à constater de surplus que les salariés sont ceux qui ont été le point de mire de cette rigueur ; ce qui n'est pas le cas d'autres catégories socio-professionnelles. De plus, une certaine pression fiscale accrue ne peut cacher que la réforme fiscale pour réduire les inégalités est passée aux oubliettes.

Les travailleurs pour leur pouvoir d'achat ont largement intérêt à ce que la lutte contre l'inflation se poursuive. Mais la preuve est faite, une fois de plus, que les salaires ne sont pas la source principale de l'inflation. Les travailleurs ont déjà donné ! Les axes de lutte anti-inflationniste doivent s'orienter dans d'autres directions.

Le salaire en deux éléments

Les salaires sont restés notre affaire pour la défense du pouvoir d'achat, l'amélioration des bas salaires, la réduction de la hiérarchie des salaires. Dans les entreprises, branches, chambres patronales, et les bassins d'emplois, nous avons tenté de donner tout son sens à l'obligation de négocier tout en amplifiant la prise en compte de l'outil privilégié que nous préconisons : LE SALAIRE EN DEUX ÉLÉMENTS.

Des embryons des deux éléments

Les militants de la F.G.M. défendent les salaires, mais pas n'importe comment. Les débats que nous avons eus de longue date dans la F.G.M. nous ont amené à nous mettre d'accord pour privilégier les bas salaires. Un des éléments importants, au service de ce principe de base de la politique salariale que nous voulons, c'est le salaire en deux éléments.

Ces trois dernières années, le principe du salaire en deux éléments a avancé. Le travail opiniâtre de militants, sections syndicales, syndicats, inters a eu des résultats :

— parfois des entreprises comme CAREL ET FOURCHE ou de convention collective nationale comme du jouet et de la R.M.A.T.P. ont adopté paritairement des grilles avec le salaire en deux éléments ;

— parfois des conventions collectives ont adopté des grilles de minima avec des valeurs de points différenciés favorisant les basses catégories (froid) ;

— parfois des courbes de raccordement pour le bas de la grille ont été obtenues (garages et quelques C.C.T.). De plus en plus nombreux sont les accords ou dispositions salariales qui comportent des augmentations uniformes, des augmentations hiérarchisées avec un talon minimum en francs, des augmentations en pourcentage différencié... Dans de nombreux cas, le cumul sur plusieurs années de telles dispositions constitue l'embryon solide du salaire de progrès qu'il faut finir de bâtir. Ne citons que l'exemple de RENAULT où nous arrivons après l'accord de 1983 à une partie fixe dans les salaires approchant les 700 F.

Une mauvaise exploitation des résultats

Ces résultats nous n'avons pas toujours su les mesurer et les faire ressortir auprès des salariés notamment en démontrant comment ils constituaient un début du

Depuis quelques années, pour privilégier les bas salaires, nous disposons d'un outil intéressant : le salaire en 2 éléments. Un travail opiniâtre a permis d'avancer dans les entreprises, les branches par différents moyens : grille de salaires en 2 éléments, valeur du point différenciée, augmentations uniformes, courbes de raccordements, etc.

Nous n'avons pas toujours su mesurer et valoriser les résultats obtenus.

La F.G.M. a suivi un processus de négociation et de négociation collective qui a permis de dégager des accords salariaux et de faire évoluer la situation dans les entreprises.

Malheureusement, les résultats sont limités et les difficultés persistent.

Il y a eu des résultats intéressants dans certains groupes, notamment ceux liant réduction du temps de travail et politique salariale.

Ces résultats sont trop partiels. Les entreprises nationalisées en raison entre autres d'une hypercentralisation des négociations ou pseudo négociations n'ont pas joué le rôle dynamique qu'on peut souhaiter.

A part des exceptions, (groupe C.E.A., DASSAULT) la prise en charge des travailleurs de la sous-traitance est faible et donne peu de résultats. Cela nous interpelle pour éclaircir notre stratégie d'action pour réduire les inégalités.

salaire en deux éléments. Ces réalisations, parfois la combinaison de plusieurs de ces moyens, constituent le chemin à poursuivre, à amplifier pour concrétiser pleinement notre salaire en deux éléments.

C'est un outil efficace, qu'il faut mettre en valeur, construire pas à pas et dont les clefs de construction et d'utilisation doivent être redonnées aux militants et même apprises par nos responsables les plus récents.

Des résultats dans les groupes et les branches... mais aussi des difficultés

L'action a payé avec des acquis comme l'accord exemplaire pour la période de RENAULT en 1983 à partir de la grève des peintres de FLINS. Comme les accords dans les branches : FROID, SIDÉRURGIE, où en 1983 un accord salarial a été signé au contraire des années précédentes car il liait politique salariale et réduction du temps de travail et qu'il préfigurait une modification de la politique salariale antérieurement menée. Comme l'accord de R.V.I. où aux augmentations générales s'alliaient des indemnisations complémentaires pour les bas salaires touchés par le chômage partiel.

Les résultats au niveau des groupes et branches ne sont que partiels et par trop insuffisants. Notamment les entreprises nationalisées n'ont pas joué le rôle moteur que leur nationalisation devait donner. Elles n'ont pas été la vitrine sociale annoncée, pas plus sur la politique salariale que sur les autres aspects sociaux.

Il est à constater une centralisation trop importante des négociations salariales au niveau des directions générales d'entreprise qui atténue, voire supprime, toute initiative à la base pour les sections syndicales et l'action des travailleurs.

L'exemple d'ALSTHOM est significatif, tout se décide au niveau le plus élevé avec les délégués syndicaux centraux sans qu'il soit possible de véritablement négocier, car il s'agit plus d'une information de la direction générale des affaires sociales sur sa politique salariale, que d'une négociation avec les organisations syndicales. Cette hyper centralisation empêche la prise en charge des problèmes divers du terrain, et d'y apporter une solution par des revendications formulées au plus près des réalités dans les établissements.

La prise en charge des travailleurs de la sous-traitance

Dans le groupe C.E.A. par la signature d'un accord de groupe, nous sommes parvenus à réduire concrètement quelques inégalités entre la société mère et ses filiales, entre les filiales elles-mêmes. Mais aussi, la lutte engagée depuis plusieurs années pour l'intégration des travailleurs d'Entreprises Extérieures occupant un poste permanent dans les établissements du groupe C.E.A., a conduit à l'intégration de plus de 4 000 de ces travailleurs, soit au C.E.A. lui-même, soit dans ses filiales. L'objectif aujourd'hui est de conclure des conventions de sites assurant quelques aspects importants du statut social des travailleurs d'entreprises extérieures non intégrés, tels qu'un salaire minimum, l'hygiène et la sécurité, l'accès aux activités sociales...

Mais le C.E.A. est largement l'exception, car les inégalités entre entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes se sont creusées.

Tout d'abord à cause de problèmes de sous-chARGE et de sureffectifs combien d'entreprises dominantes ont ramené à la maison-mère la sous-traitance avec l'aval corporatiste des travailleurs et le silence des organisations syndicales. Ce faisant le problème n'était que déplacé et plus difficile à appréhender et à résoudre (à noter l'exemplarité du contrat de solidarité R.T.T. DASSAULT qui apporte des garanties tout à la fois aux travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordres et à ceux des sous-traitants).

Dans l'automobile la situation ne fait que se dégrader, la pression des constructeurs s'est accentuée par des contraintes de prix, des exigences supplémentaires de qualité, le déplacement des stocks chez les fournisseurs, la précarité des commandes, l'allongement des délais de paiement... Dans un tel contexte les travailleurs et les organisations syndicales sont muselés quand il faut négocier et agir pour les salaires.

Ce phénomène nous interpelle, nous devons y apporter solution dans notre stratégie d'action.

Aussi, il nous faut éclaircir notre stratégie d'action pour réduire les inégalités.

Classifications : faire sauter les butoirs

Dans toute la F.G.M. la prise en charge des classifications dans nombre de syndicats et surtout de sections syndicales s'est amplifiée.

Cette prise en charge active, mobilisatrice quand elle est au plus près des réalités est l'outil pour les salariés de la reconnaissance de leur compétence et expérience dans l'entreprise, le moyen de concrétiser les acquis de la formation professionnelle. Des avancées ont été arrachées dans les entreprises de toute nature, dans les différentes professions et en direction de l'ensemble des catégories.

La prise en charge des classifications s'est amplifiée surtout au niveau des entreprises. Des avenants à l'accord de 1975 sur les classifications ont d'une part débloqué la grille ouvrière jusqu'au T.A.4. ou coefficient 285, et d'autre part incité les entreprises à favoriser l'évolution de carrière des O.S. Des accords d'entreprises montrent bien tout l'intérêt à mener des actions sur les classifications : Peugeot sur la carrière des O.S., C.F.A.S. Les Dunes sur les ouvriers de fabrication et employés administratifs, infirmières d'Usinor Dunkerque. Ce type d'actions devrait se développer. Il faut qu'au niveau de l'U.I.M.M. nous fassions aboutir notre travail entrepris sur les O.S., par l'obtention de garanties collectives au niveau national, leur permettant de ne pas rester O.S. à vie.

Des avenants qui aident à ouvrir les grilles

Cette action s'est d'autant plus élargie qu'elle était le moyen concret d'obtenir des avancées sur les ressources des salariés notamment pour les bas salaires. Les patrons volontairement limitaient et encadraient fortement leur politique salariale et les classifications ont souvent été l'instrument pour dépasser leur politique et obtenir des acquis significatifs.

Les avenants U.I.M.M. à l'accord de classifications de 1975, signés par la F.G.M. en janvier 1980 et janvier 1983 ont été le ferment du développement de la prise en compte par les militants de la F.G.M. des classifications, notamment pour les O.S. et les bas coefficients de la grille. D'autant plus que ces avenants ouvraient la hiérarchie ouvrière avec la création des techniciens d'atelier à 255, 270 et 285 points et incitaient les entreprises à des expériences, initiatives et accords favorisant la progression de carrière des ouvriers spécialisés.

Des accords d'entreprise intéressants

De nombreux accords ont été obtenus dans les entreprises, nous citerons quatre exemples :

— l'accord PEUGEOT créant pour l'ensemble de la société, l'ouverture de la hiérarchie ouvrière, et instituant des déroulements de carrière pour les O.S. leur permettant d'acquérir la qualification de professionnel de fabrication. Soulignons l'exemplarité de cet accord de groupe, un des premiers du genre avec la marge d'initiatives qu'il laisse aux établissements pour répondre aux réalités diverses.

— Les accords à la C.F.A.S. — Dunes sur les lignes de carrière pour l'ensemble des ouvriers de fabrication et des employés administratifs. Là les O.S. accèdent obligatoirement au P1 mais en plus l'accès au P2 et le P3 leur est ouvert par une formation pratique sur le tas. Plus largement l'ensemble des classifications ouvrières y compris les postes de techniciens d'atelier sont accessibles aux ouvriers de fabrication, ainsi l'écrasement de la hiérarchie ouvrière est surmonté et l'ensemble conduit à modifier la structure et la hiérarchie des salaires à l'avantage des O.S., des ouvriers mais aussi des bas salaires des employés.

— L'exemplarité dans ces avancées c'est aussi « le comment », dans un établissement d'une filiale d'USINOR, la pratique syndicale C.F.D.T. a débordé l'encadrement très centralisé d'une politique sociale de groupe amplifiée par le GESIM (chambre patronale de la sidérurgie dans l'U.I.M.M.).

— Relevons encore les acquis pour l'ensemble des infirmières employées dans les entreprises du champ de couverture de l'U.I.M.M. L'action coordonnée des infirmières d'USINCR Dunkerque avec la C.F.D.T. et une procédure juridique a permis de déborder les limites de l'accord de 1975 et cela malgré les entraves patronales mais aussi de « syndicats collaborateurs et signataires de service ».

Ces acquis, ces luttes bien que de plus en plus nombreux, sont loin d'avoir été entrepris par tous les syndicats, dans toutes les entreprises où la C.F.D.T. est organisée et présente. La bataille pour les classifications et particulièrement pour les coefficients du bas de la grille doivent se développer ; c'est un enjeu important dans notre lutte contre les inégalités.

Obtenir des garanties collectives pour que les O.S. ne le restent pas à vie

Les nombreux conflits d'O.S. notamment dans l'automobile ont percuté l'U.I.M.M. Les entreprises, la production étaient désorganisées par ces actions populaires auprès des O.S. ; mais aussi plus largement parmi l'ensemble des travailleurs. Ceci explique qu'une négociation nationale sur la progression des ouvriers non qualifiés est possible. L'U.I.M.M. peut d'autant plus être intéressée par de telles négociations que bien des entreprises d'O.S. ont de réels problèmes quand elles sont confrontées à l'implantation des nouvelles technologies avec leur répercussion sur la nature et la qualification des emplois.

L'ensemble de la F.G.M. se doit de transformer les acquis des diverses luttes en garanties collectives nationales pour tous les O.S. de la métallurgie. Ce serait une avancée supplémentaire pour la construction de notre C.C.N.

Dans cette perspective la F.G.M. a mis en place un groupe de travail spécifique. Un premier dossier sur les travaux en cours a été publié dans le B.M. (n° 271 de décembre 1983) dans le but d'associer les équipes syndicales à la recherche, d'engager la réflexion dans les boîtes d'O.S., d'aider des équipes à construire leurs revendications, à engager la mobilisation des O.S. pour que la négociation nationale s'appuie sur un rapport de force créé par une action coordonnée des O.S. avec la C.F.D.T.

Ces garanties collectives doivent viser à changer la condition des ouvriers non qualifiés sur la nature et le contenu du travail, l'ouverture d'une carrière qualifiante, l'amélioration de leur salaire.

Décentraliser la prise en charge de la formation professionnelle continue

L'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982 a relancé la réflexion des équipes syndicales sur le contenu et l'environnement de la formation professionnelle continue.

La F.G.M. a signé un accord en mars 82 avec l'U.I.M.M. suite à l'accord interprofessionnel du 21 septembre 82 sur le C.I.F.

Malgré la complexité de la mise en œuvre locale ou régionale de ces accords, plusieurs sections métal de FONGECIF ont été mises en place. Bien évidemment, les patrons essaient de récupérer les 0,10% du C.I.F. dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Pour nous opposer à ce type de transfert, ainsi que pour maîtriser correctement les aspects de l'action liés à la F.P.C., un travail important reste à faire.

Cet accord a institué le congé individuel de formation d'une part, et d'autre part renforcé le rôle des C.E. en ce qui concerne le plan de formation.

La signature de cet accord a conduit la F.G.M. à signer avec l'U.I.M.M. un accord en date du 10 mars 1982 précisant les modalités globales d'application pour les métallurgistes. Ainsi, le rôle des C.P.E. doit, dès la promulgation de la loi RIGOUT, être renégocié.

Complexité de la mise en œuvre des accords C.I.F.

L'application de cet accord interpelle notamment les U.M. dans le cadre de la coordination entre les chambres syndicales patronales au plan de la région pour le fonctionnement et la coordination avec les FONGECIF; dans ce sens, la F.G.M. a maintes fois rappelé la nécessité d'investir dans ces institutions.

Plusieurs sessions décentralisées avec les U.M. ont été réalisées par le secrétariat national de la F.G.M. Elles ont permis :

- de prendre en compte le contenu des textes en vigueur;
- de préciser la nature des objectifs à mettre en œuvre;
- de définir la nature des coordinations à réaliser, à savoir :
 - au plan régional avec le FONGECIF;
 - dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 10 mars;
 - comment constituer une C.P.E. régionale, structure devant interpeller le FONGECIF ?

— liaison avec les différents organismes de formation (C.P.T., Education Nationale et A.F.P.A., F.A.F., comités départementaux et régionaux de la formation et de l'emploi).

La conclusion des différentes sessions et des débats au C.F. a fait ressortir la nécessité de reprendre notre analyse sur la totalité de ces problèmes.

Des sections métal ont été mises en place, telles que :

- Ile de France: une section métal régionale.
- Centre: une section métal régionale.
- Provence - Côte d'Azur: une section métal régionale.
- Nord - Pas-de-Calais: une section sidérurgie, une section métal dans les FLANDRES, une section interprofessionnelle à dominante métallurgie dans le Hainaut-Cambresis, une section interprofessionnelle à dominante métallurgie dans le Pas-de-Calais.
- Lorraine: une section sidérurgie.

Deux sections métal régionales sont sur le point d'être instituées en Bourgogne et Aquitaine;

Deux fonds d'assurance formation ont été créés par voie de conventions collectives dans les départements de la Sarthe et des Ardennes;

Cela démontre que les niveaux d'intervention sont différents, d'où la nécessité de renforcer la définition de nos objectifs et les moyens de notre coordination.

Tentatives de récupération patronale

L'institution du C.I.F. a aussi démontré la volonté du patronat de récupérer le 0,10% dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ainsi, les grosses entreprises notamment ont dirigé d'office les demandes individuelles de formation sur les FONGECIF. Cette pratique contraire à l'esprit de l'accord a un double effet :

- elle sature les FONGECIF qui ne peuvent faire face à la demande;
- elle supprime l'effet de solidarité prévu avec les salariés des P.M.E./P.M.I.

En effet, l'application du C.I.F. nécessite une information et une sensibilisation des salariés «laissés pour compte» de la formation. Dans la mesure où les FONGECIF ne peuvent traiter convenablement les demandes en cours, la sensibilisation des P.M.E. sera exclue ou reportée loin dans le temps.

Nous devons nous opposer fermement à ce type de transfert, le plan de formation de l'entreprise doit intégrer certaines demandes individuelles notamment lorsqu'elles correspondent aux objectifs de développement où de modernisation des entreprises.

En conclusion de ce chapitre, nous pouvons dire qu'un travail important reste à accomplir pour maîtriser correctement les aspects de l'action liés à la F.P.C.

La F.G.M. possède un outil à travers le Centre Yves Bodiguel, nous souhaitons vivement que les équipes syndicales n'hésitent pas à y faire appel.

Les nouvelles technologies modifient les conditions de travail

L'action sur les conditions de travail qui avait profondément marqué la période 1970-1978 s'est affaiblie avec l'arrivée de la crise. Le chômage a freiné considérablement la «dynamique» sur la remise en cause de «l'inéluctable» taylorisme, des rapports hiérarchiques, etc.

L'autonomie dans ce travail avait fortement progressé dans une période où la démonstration a été faite, que le travail à la chaîne n'était pas obligatoirement, technologiquement la meilleure méthode, la meilleure organisation du travail. Les expériences d'équipes semi-autonomes de travail sur «modules» ont démontré que la part d'auto-organisation ouvrière n'était pas antagoniste avec la productivité, la qualité, etc.

Les craintes pour l'emploi freinent l'action sur les conditions de travail

L'arrivée de la crise a freiné l'action sur les conditions de travail. De plus l'évolution rapide des technologies oblige à modifier l'intervention syndicale sur les conditions de travail.

Mais, avec la crise, la crainte de perdre son emploi l'emporte sur de meilleures conditions de travail, c'est un phénomène nouveau qui vient fortement perturber cette tendance. L'évolution particulièrement rapide des technologies de la production de la matière, de la gestion balaye de nouveau les idées reçues. Les O.S. une nouvelle fois perçoivent la formidable machine à broyer que représentent les robots, l'automatisme, l'informatique. L'emploi est en jeu. Les conflits d'Aulnay et de Flins montrent que les ouvriers sont le «dos au mur», montrent que l'insuffisance des connaissances de base fait nettement défaut pour situer, comprendre, se mouvoir, s'adapter dans un monde industriel gigantesque.

Ainsi donc depuis 3 ans, la montée des questions sur les technologies oblige à modifier l'intervention syndicale sur les conditions de travail. Elles mettent autant en cause la qualité de l'emploi que le nombre d'emploi offert.

Cette formidable interrogation a donc dominé le débat des militants approchant de près ou de loin les conditions de travail. La F.G.M. ressent un besoin permanent, sa commission des conditions de travail l'a abordé à chaque réunion.

L'activité fédérale

Depuis le C.H.S./C.T. jusqu'au C.T.R. ou C.T.N. les militants investis dans l'action sur les conditions de travail se sentent marginalisés. La nouvelle formule de C.H.S./C.T. peut être l'occasion de réinsérer cette action représentative journalière dans l'action revendicative. Cela a été un des thèmes de la session C.T.R. de 1981. Sur l'amiante, une action de 10 ans amène des prises en charges et des résultats. La branche aéronautique a mené un travail efficace sur les matériaux composites. Les efforts de réflexion pour des sessions appropriées devront s'amplifier pour prendre en charge les conséquences des technologies sur «l'homme au travail». Il s'agit de démystifier les nouvelles technologies.

Sans doute insuffisante, elle a néanmoins été le reflet de la capacité de l'ensemble des équipes à prendre en charge les conditions de travail. Et tout comme nombre de délégués C.H.S. se sentent marginalisés dans la vie syndicale, ce sentiment se répercute sur les différentes structures notamment dans l'importante activité représentative : elle part des C.H.S., mais s'étend aux C.T.R.-C.T.N., aux responsabilités à l'I.N.R.S., au Comité Supérieur des Risques Professionnels. On peut se demander si cette marginalisation ne conduit pas à donner une impression négative de l'activité militante de nos mandatés dans ces organismes.

Réintégrer les conditions de travail dans l'action revendicative

Réinsérer dans la vie syndicale les revendications sur les conditions de travail, les réintégrer dans l'action revendicative remotiveraient les militants dans leur rôle. En ce sens la nouvelle formule de C.H.S.-C.T. peut aider à cette réhabilitation de l'action représentative permanente et journalière. Ces problèmes ont été particulièrement présents à la session C.R.T. organisée par la F.G.M. en 1981 et ce n'est pas un hasard si à peine la moitié des représentants C.F.D.T. aux C.T.R. sont connus de la Fédération.

Cette session qui était une première a permis de mieux sentir l'activité de militants qu'on laisse se débrouiller par eux-mêmes, à part quelques régions qui coordonnent leur activité, et a également été l'occasion d'apprécier les possibilités d'intervention, les aspects à coordonner (comme les injonctions), elle a aussi montré les limites de notre prise en charge et notamment la demande faite pour mieux maîtriser les «produits nocifs» avec le développement des nouveaux matériaux.

Des actions suivies d'effets

Car si nous avions une importante expérience sur des produits plus connus comme l'amiante, l'arrivée de matériaux composites, de produits nouveaux à base plastique, etc. est à prendre en charge fédéralement, peut-être en liaison avec le groupe confédéral et maintenant l'INPACT.

L'activité fédérale, c'est aussi la continuité de l'action sur ces produits et notamment ce qui a été suivi en permanence l'amiante.

Un F.G.M.-INFO relatait d'ailleurs 10 ans l'action sur l'amiante et montrait l'activité syndicale déployée pour supprimer ce matériau particulièrement nocif.

Signalons également qu'après la Navale ou l'Automobile (Ferodo) une expérience a été réalisée par le syndicat de Reims vers les garages.

Toujours sur les matériaux composites, citons l'action de l'U.F.I.A. qui a réalisé un travail important sur les conditions de travail choisissant deux axes d'action. Les matériaux et le bruit réussissant même à intégrer ces éléments dans l'action d'entreprise et la concrétisation dans un accord chez Dassault.

Successivement, nous venons donc de montrer que l'action des métallos s'exerçait à différents niveaux de l'organisation et montre que le champ d'action s'élargit en permanence.

Démystifier les nouvelles technologies

Aujourd'hui, les Nouvelles Technologies bousculent la vie sociale et économique dans toutes les branches industrielles (manutention agricole, machines outils hautement sophistiquées, gestion du personnel, etc.). Elles bousculent toutes les catégories sociales.

La F.G.M. a cherché à prendre en charge ce problème complexe dans une approche syndicale ne prenant pas pour argent comptant toutes les études technocratiques en cours mais cherchant à adjoindre à l'expérience syndicale, l'apport de chercheurs dont nous constatons une très forte imagination sur le champ de ces technologies mais un très faible investissement sur leurs conséquences sociales « de l'homme au travail ».

Deux sessions de recherche ont été réalisées par la F.G.M. en novembre 1981 et en décembre 1982, le but de cette réflexion était d'élaborer une demande syndicale pouvant être prise en compte par les S.S.E. et les militants. Cet effort de réflexion et de formation conduira à une démythification des « technologies ».

Ainsi en 1984, un outil utile pour les militants devrait voir le jour sous forme d'une plaquette assimilable par tous. Cette prise en charge de la Fédération n'est pas limitée seulement aux sessions qui ont été réalisées avec la Commission conditions de travail, mais aussi par la participation de militants à des colloques soit d'entreprise (SIRTES chez Renault) soit des voyages d'études notamment à l'étranger, soit des colloques syndicaux européens. (24-25 mars 1983 à Dublin), colloque de la C.E.S. à PARIS en mai 1983.

La protection sociale en débat

Il faut s'opposer aux organismes à gestion capitaliste qui essaient et souvent réussissent à se placer sur ces deux pôles de l'action sociale: retraite et prévoyance complémentaire.

Depuis quelques années, l'action syndicale connaît un regain d'activité en ce qui concerne l'action sociale et au sein de celle-ci, plus particulièrement:

- la retraite;
- la prévoyance.

Pourquoi, de nouveau, le phare syndical est-il mis sur ces deux points:

— parce qu'ils intéressent beaucoup les travailleurs, au cours des années passées des campagnes de sensibilisation aboutissant à des actions, au sujet notamment de la retraite, face aux aléas de la vie, les travailleurs veulent avoir une couverture sociale sécurisante;

— parce qu'il apparaît de plus en plus évident qu'il faut coordonner ce qui a été fait (retraite), ce qui est en train de se faire (prévoyance);

— parce que le secteur lucratif a fait le constat que ces deux pôles de l'action sociale drainent des sommes d'argent considérables. Profitant du désir des travailleurs d'être le mieux couverts possible, ce secteur lucratif propose des contrats (individuels et collectifs) à des prix parfois intéressants, ces prix étant augmentés par la suite.

Contestable donc sur la forme, il l'est encore plus sur le fond car ces sommes, mises en commun par les travailleurs pour faire face à des situations concrètes de leur vie (maladie, retraite par exemple), alimentent les bénéfices des organismes de gestion capitaliste.

Retraites complémentaires

Un groupe de travail F.G.M. qui se réunit régulièrement pour mener la réflexion sur les retraites complémentaires a permis la prise en charge des problèmes complexes des retraites complémentaires, notamment l'harmonisation des régimes. Les informations ont été publiées dans la presse fédérale.

Notre action passée à consisté, dans le cadre des problèmes généraux, a:

- établir un niveau de retraite le plus élevé possible pour tous les travailleurs;
- faire en sorte qu'à niveau de cotisation égale d'un régime à un autre, les montants de retraite soient identiques;
- que les fonds sociaux dispensés par les régimes allouent des aides identiques en particulier pour les plus importantes d'entre elles. Actuellement nous donnons la priorité à tout ce qui touche au maintien à domicile des personnes âgées.

— Dans le cadre de l'harmonisation des régimes de retraite, la F.G.M. a pris une partie importante dans les discussions qui se mènent pour le transfert de la C.R.I.S.A. dans la C.R.I., dans celles qui ont abouti à l'intégration de l'I.R.C.A.C.I.M. dans les régimes des cadres (A.G.I.R.C., ceci depuis le 01.01.1984) pour:

- sauvegarder au maximum les montants de la retraite;
- améliorer les montants de retraite des « assimilés cadres »;
- assurer la représentation, dans le régime des cadres, des mensuels et des ouvriers qui du fait de leurs coefficients hiérarchiques participent désormais au régime de retraite des cadres.

L'information a été faite dans les bulletins fédéraux, sur tout ce qui touche à la retraite:

- problèmes généraux et nouvelle législation en matière de retraite;
- informations ponctuelles: intégration de l'I.R.C.A.C.I.M. dans l'A.G.I.R.C.; problèmes particuliers dans tel ou tel régime, par exemple: U.N.I.R.S., C.R.I., C.R.I.S.A., I.R.P.S.I.M.M.E.C.

Tous ces problèmes ont pu être pris en charge par la F.G.M. grâce à la réflexion et au travail régulier d'un groupe de travail qui se réunit plusieurs fois par an.

Prévoyance complémentaire

Elle fait partie intégrante de notre projet de Convention Collective Nationale de la Métallurgie et prend une actualité encore plus grande du fait des projets de réforme du régime général de la Sécurité sociale.

Malgré le travail fédéral des incohérences des S.S.E. et inters

Malgré les circulaires tant fédérales que confédérales, les réponses apportées par les sections syndicales sont trop souvent partielles, incohérentes.

Quand les militants sont affrontés à ce problème, ils le traitent souvent à court terme, sans perspective, au plus offrant, sans position syndicale, alors que des jalons existent à la fédération. Très souvent des contrats sont conclus et signés dans des entreprises importantes sans aucune consultation des organismes de la fédération et même des structures. Sous ce titre, il y a deux couvertures différentes :

- la couverture médico-chirurgicale;
- la couverture pour complément de salaire en cas de longue maladie, invalidité, décès.

Dans ce domaine également, les couvertures sont très disparates et les partenaires ou organismes assurant la gestion très différents. La session tenue en 1982 par nos camarades de l'aéronautique le mettait bien en évidence.

Les adhésions sont: soit personnelle ou familiale, soit collective dans le cadre d'accord d'entreprise, dans le cadre de convention collective, dans le cadre d'adhésion de l'entreprise à une caisse de retraite complémentaire (Caisse A.G.I.R.C. par exemple ou à un organisme qui lui est associé).

Des gestionnaires très différents

Les partenaires ou organismes assurant la gestion des contrats sont très divers :

— **Mutualité** = à l'intérieur de celle-ci, les mutuelles de base, locale ou nationale n'offrent pas les mêmes bases de cotisations et de prestations mais en général les travailleurs, par l'intermédiaire des S.S.E. participent à la gestion des contrats.

— **Retraites complémentaires** (type L.4 du code de la Sécurité sociale).

Là aussi, les bases de cotisations et de prestations sont différentes : régimes de retraite A.R.R.C.O. ou caisses du régime A.G.I.R.C. ou suivant les groupes auxquels appartiennent les caisses (Malakoff, Mornay, C.R.I., A.G.R.R.).

La gestion paritaire, parfois les représentants des travailleurs sont élus, parfois ils sont désignés.

— **Les assurances** (groupe du secteur lucratif) dont certaines assurent la gestion financière de caisses de retraite.

Elles cherchent en priorité, à faire des bénéfices (par exemple, elles couvrent mal les risques «lourds» telles les personnes âgées). La gestion échappe totalement aux travailleurs. Elles utilisent le fichier pour proposer d'autres couvertures (responsabilité civile par exemple).

Par l'intermédiaire des publications de la fédération un débat se poursuit sur la prévoyance — voir en particulier le B.M. de mars 1983 - décembre 1983 - janvier 1984.

Les militants de S.S.E., d'Inter, se trouvent à court quand les problèmes se posent concrètement dans leur entreprise alors que des jalons ont été posés au niveau fédéral, ce qui conduit à des incohérences. Les couvertures très diverses offertes aux salariés sont compliquées par leur gestion selon la nature de l'organisme gestionnaire: Mutuelles, Caisses de type L.4., assurances.



Notre action internationale

L'action internationale de la F.G.M. s'est inscrite dans les décisions du 38^e Congrès, elle a pris quatre grandes directions : les relations bilatérales avec organisations de la métallurgie d'autres pays, le travail dans nos 2 internationales F.E.M. et F.I.O.M., les initiatives spécifiques prises par la F.G.M., un travail sur les relations Nord-Sud, l'exportation d'armement.

Les relations bilatérales

L'Europe

En Europe, (pays scandinaves, Italie, Belgique, péninsule Ibérique, Allemagne), sur le continent américain (Etats-Unis, Canada, Chili, Brésil, Argentine) et dans le bassin méditerranéen (Tunisie), la F.G.M. entretient des relations bilatérales avec les fédérations de la métallurgie.

Les relations privilégiées entre la F.G.M. et les **organisations scandinaves** se sont poursuivies. C'est ainsi que nous avons contribué à une session de 30 responsables jeunes de la Fédération du métal de Suède. Cette session s'est déroulée à Bierville.

Nous avons reçu au siège de la F.G.M. un groupe de 30 responsables Danois du syndicat des ouvriers non qualifiés.

Cette coopération se poursuit au sein de la F.E.M. comme dans la F.I.O.M.

Il en est de même avec nos camarades de la **F.L.M.** La coopération entre la F.L.M. et la F.G.M., un moment stoppée à cause du refus de la F.T.M.-C.G.T. de poursuivre notre coopération à 3 (F.L.M., F.G.M., F.T.M.), a trouvé un nouveau souffle ces 2 dernières années : session commune à Sévrier en mars 1983, réunion des Secrétariats nationaux à Rome en décembre 1983.

Nous avons également poursuivi la coopération engagée avec nos camarades de la C.C.M.B. de Belgique. Deux réunions de travail au niveau des Secrétariats Nationaux ont eu lieu, une à Paris, l'autre à Bruxelles. Nous tentons en outre d'aider nos camarades Belges dans leur démarche d'adhésion à la F.I.O.M.

Nous avons également travaillé avec les organisations de la péninsule ibérique (Espagne, Portugal) et mis en place les moyens d'une coopération future que nous souhaitons fructueuse.

Enfin, nos relations privilégiées avec nos camarades Allemands de l'I.G.M. se sont poursuivies et décentralisées, pour être encore plus efficaces.

Le continent américain

Nos relations avec le syndicat de l'Automobile des Etats-Unis (U.A.W.) se sont améliorées et multipliées. La présence de RENAULT aux Etats-Unis a compté pour beaucoup dans ce renforcement de nos relations. De même, nous avons poursuivi les contacts et les échanges avec nos camarades Canadiens de l'automobile et de la sidérurgie.

Notre action pour les libertés syndicales en Amérique Latine s'est développée. C'est ainsi que nous avons contribué financièrement aux campagnes électorales des syndicats démocratiques du Brésil en collaboration avec la Confédération, que nous avons accueilli pendant un mois un camarade chilien venu du Chili, pour se former, nous renseigner, nous demander de l'aide, que nous avons agi pour la démocratie en Argentine, participé à l'action menée pour que cessent les disparitions, les détentions arbitraires.

Le bassin méditerranéen

Nous avons signé en novembre 1983 un accord de coopération avec la Fédération du métal de l'U.G.T.T. (Tunisie), au cours d'une rencontre des Secrétariats Nationaux des deux Fédérations à Paris.

Notre travail dans la F.E.M., la F.I.O.M.

La Fédération européenne des métallurgistes (F.E.M.)

L'action de la F.E.M. a porté sur deux éléments essentiels :

- le terrain des politiques industrielles, pour une meilleure coopération dans le positionnement syndical sur les grands dossiers industriels ;
- la mise en avant de la réduction du temps de travail, comme une des réponses à l'évolution des technologies, au chômage.

Sur ces deux domaines, les avancées réalisées sont de taille, elles vont largement au-delà du seul accord politique, elles ont commencé à se mettre en œuvre, des résultats ont été obtenus.

Voyons plus précisément de quoi il s'agit.

La politique industrielle

Le groupe de travail sur les stratégies industrielles a poursuivi sa réflexion, débouchant, lors de l'Assemblée Générale de la F.E.M. de juin 1983 à Naples, sur des propositions d'analyse économique, de réponses syndicales sur la nature des coopérations à mettre en œuvre au plan européen.

Sur 2 terrains : politiques industrielles, réduction du temps de travail, des avancées de taille ont eu lieu dans la réflexion et l'action de la F.E.M.

Par les prises de positions, par les actions menées dans le cadre de la F.E.M., des résultats sont obtenus.

Les prises de positions de la F.E.M. sur l'introduction des Nouvelles Technologies, leur maîtrise par la négociation, sont venues s'ajouter à celles déjà existantes pour plusieurs branches de la Métallurgie (Navale, Aéronautique, Machines Outils, Automobiles, Véhicules Industriels...).

Le colloque commun F.F.M.-Parlementaires Européens de gauche sur l'automobile a marqué une évolution qualitative importante dans la capacité de la F.E.M. à confronter ses positions avec d'autres acteurs de la vie économique au plan de l'Europe.

Le colloque de même nature prévu pour les technologies de l'information va dans le même sens.

Les réponses syndicales, la réduction du temps de travail

Les décisions, la résolution approuvée par toutes les organisations de l'Europe Occidentale qui composent la F.E.M., sur la Réduction du Temps de Travail à Naples en juin 1983 constituent une avancée sans précédent.

Il faut se souvenir qu'il y a seulement 3 ans, la F.G.M. était bien seule au sein de la F.E.M. pour faire avancer cette revendication.

Aujourd'hui la base commune au plan européen est la suivante :

« 1. La réduction de la durée du travail est un pilier essentiel de la stratégie de la F.E.M. et de ses organisations affiliées.

2. Aujourd'hui, compte tenu de la progression du chômage, du rythme accéléré des changements technologiques, de l'accroissement de la productivité, de l'augmentation du stress au poste de travail, cette revendication prend davantage d'acuité.

3. La réduction de la durée du travail est aujourd'hui un instrument important de politique économique et industrielle pour sauvegarder l'emploi, face aux processus de restructuration et à l'introduction de nouvelles technologies.

4. Comme la C.E.S., la F.E.M. considère que la réduction du temps de travail n'est pas seulement un moyen pour partager l'emploi entre tous : elle doit, parallèlement, engager un processus qui, en modifiant la façon de vivre, les rapports de travail, l'habitat, l'activité sociale, engage une transformation importante des besoins sociaux et des moyens de les satisfaire. C'est la condition pour faire évoluer les modes de vie et favoriser une reprise de l'activité et de la croissance économique durable et plus propice à l'épanouissement de tous. La F.E.M. réaffirme qu'il s'agit là d'une des tâches essentielles des années à venir. Extrait de la résolution R.T.T. de la 5^e Assemblée Générale de la F.E.M. (2-3 juin 1983). »

Mais au-delà de ces affirmations, il y a actions et résultats :

Actions, c'est la participation de la F.G.M. à la grande manifestation européenne du 4 juin 1983 à STUTTGART.

Actions, ce sont les luttes menées par nos camarades des Pays-Bas, d'Italie celles en cours de nos camarades Britanniques, celles prévues par nos camarades Allemands.

Résultats, ce sont ceux obtenus par nos camarades des Pays-Bas, soit 5 % de réduction du temps de travail, ceux obtenus par nos camarades Italiens, soit moins 40 heures par an, sans oublier ceux obtenus par nos camarades Espagnols.

Sur tous ces aspects, il n'est pas prétentieux de dire que la F.G.M. a pris sa place, toute sa place d'organisation d'un des premiers pays de l'Europe.

La Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (F.I.O.M.)

Malgré les difficultés d'élaborer des positions communes par la multitude d'organisations membres de la F.I.O.M., vivant des situations diverses, des avancées conséquentes ont eu lieu : fabrication et exportation des armes, chômage, risques de guerre liés aux rapports Nord-Sud, les 35 heures.

Lieu de contacts et d'échanges avec les organisations de l'ensemble du monde, la F.I.O.M. est en partie victime de sa richesse de représentativité.

C'est largement plus difficile d'élaborer des positions communes, qui fassent l'accord de la grande diversité de situation vécue par la multitude d'organisations membres de la F.I.O.M.

Cependant, là encore, des avancées conséquentes ont été réalisées.

Les positions sont unanimes sur la fabrication et l'exportation des armes, sur le fléau que représente le chômage, sur les risques de guerre que font courrir à l'humanité les décideurs qui se refusent à modifier les rapports Nord-Sud, la Division Internationale du Travail.

La revendication des 35 heures comme à toutes les organisations de la F.I.O.M., le soutien apporté à la bataille que nos camarades de l'I.G. Métall vont engager sur la R.T.T., tout cela montre la qualité du travail réalisé, les possibilités de l'améliorer encore. Les initiatives prises pour l'automobile, pour l'industrie électronique, ont marqué une évolution positive dans les préoccupations de la F.I.O.M. sur une approche plus précise des questions industrielles. Quel dommage que ces deux initiatives se soient tenues à TOKYO, nous n'avons rien contre le Japon sauf que c'est loin et cher...

Plusieurs initiatives internationales de la F.G.M. ont été prises, quelquefois avec des difficultés pour prendre en charge des problèmes ponctuels notamment d'emploi. Les campagnes (Amnesty International sur les prisonniers syndicaux, soutien de Marian JURZYK Solidarnosc) lancées par la F.G.M. ont été mal prises en charge par ses organisations.

Des initiatives spécifiques de la F.G.M.

La F.G.M. a pris au cours des trois dernières années plusieurs initiatives de caractère international, il s'agit de :

- la conférence sur l'automobile organisée à Paris en septembre 1983, avec la participation de la F.E.M., de l'I.G.M., de la F.L.M., de la Fédération de la Métallurgie de F.O. ;
- la rencontre sur TALBOT avec nos camarades Espagnols de l'U.G.T., organisée à Paris le 12.1.1984 ;
- la rencontre entre les responsables C.F.D.T. de THOMSON et ceux de l'I.G. métall de TELEFUNKEN qui a eu lieu le 11.01.1984 à Paris.

Ces différentes initiatives avaient pour objet d'approfondir nos positions réciproques, de définir des propositions communes, de vérifier les possibilités d'actions convergentes :

D'autres initiatives plus décentralisées ont également eu lieu, parmi les plus importantes nous pouvons citer :

- F.G.M.-C.M.B.-C.C.M.B. sur le dossier des Tréfileries de Bourbourg (Nord) ;
- F.G.M.-I.G.M. sur le dossier Jeudy de Schirmeck (Alsace) ;
- la présence de la F.G.M. dans un échange culturel de Merlin-Gérin (Isère) avec les camarades Algériens de l'U.G.T.A.

Sur un plan plus général, la F.G.M. a participé à la campagne d'Amnesty International sur la libération des prisonniers syndicaux dans les différents pays du monde.

Nous avons également mis en œuvre une campagne de soutien à Marian JURZYK, Président de SOLIDARNOSC de la région de Szecin, encore interné après plus de 2 ans d'Etat de siège en Pologne. Marian c'est le militant qui conduisait la délégation de SOLIDARNOSC à notre 38^e Congrès de la Rochelle. C'est également lui qui a reçu pendant 4 jours une délégation de la F.G.M. en Pologne au mois de mai 1981. Quel dommage que ces deux campagnes n'aient pas fait l'objet d'une prise en charge par l'ensemble de nos organisations.

Un travail en profondeur sur les armes, les rapports Nord-Sud

Dans le cadre du mandat du 38^e Congrès, nous avons mis en œuvre un travail de réflexion sur deux sujets essentiels : la fabrication et l'exportation des armes, les rapports Nord-Sud.

Sur la fabrication et l'exportation des armes nous avons tenu, en commun avec la Fédération de la Défense Nationale, une session en septembre 1982. Cette session a vu la participation de la F.E.M., la F.I.O.M., la F.L.M. Elle a conclu à la nécessité d'améliorer notre connaissance de la réalité métallurgie de la fabrication des armes, elle a donné lieu à plusieurs dossiers de réflexion dans le B.M.

L'enquête mise en œuvre auprès de nos organisations concernées n'a pas reçu le soutien nécessaire, nous en avons cependant tiré quelques éléments.

Pour ce qui concerne les rapports Nord-Sud une session, regroupant la C.E.F., la Commission Fédérale Internationale (C.F.I.), a eu lieu à Strasbourg en septembre 1983, elle a donné lieu à plusieurs dossiers dans le B.M. Son contenu va être décentralisé. Nous en reparlerons dans le Rapport d'Orientation.



Nous organiser dans les changements

Faire vivre les droits nouveaux

Un tiers du code du travail modifié, pas moins de 6 lois ont été débattues et votées par le Parlement et le Sénat. L'application est un enjeu de taille pour tous les travailleurs. Toute la F.G.M. l'a bien compris et a relevé le défi, au moins dans la première phase.

On peut constater que cette réforme importante pour les travailleurs, répond en partie aux objectifs que s'était donnée la F.G.M. lors de son dernier congrès pour sa politique d'action. Ce ne sont plus aujourd'hui des objectifs mais une réalité qu'il nous faut mettre en œuvre.

Un labeur immense qui commence

C'est un effort en premier sur nous-mêmes, payant pour toute l'organisation.

En effet, que de réserve, que de crainte, mais aussi que d'espérance et de détermination sont dégagés pour une bonne prise en charge.

Une impulsion FORMIDABLE de la F.G.M. a été lancée pour un début de mise en œuvre dans une période difficile. Cela n'a que plus de mérite pour tous les militants de la F.G.M.

Des droits syndicaux accrus, cela touche à des domaines aussi importants que :

- la défense des salariés face aux sanctions ;
- la révision des règlements intérieurs ;
- le droit d'expression directe ;
- l'extension du droit syndical (une exception toutefois dans les entreprises de moins de 300 salariés, le représentant syndical est obligatoirement délégué syndical également) ;
- des droits renforcés pour les C.E. ;
- l'obligation annuelle de négocier ;
- la possibilité de regroupement pour les petites entreprises ;
- le C.H.S./C.T., institution majeure ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La loi de démocratisation du secteur public ajoute des droits pour les entreprises nationales même si elle a été retardée et amoindrie :

- les élections des administrateurs salariés dans les conseils d'administration ;
- les conseils d'ateliers ;
- les moyens aux S.S.E. et Inters.

Pour cela, les structures de la F.G.M. ont organisé des centaines de réunions de travail ainsi que des sessions d'information et de formation. Des milliers de militants, adhérents, ont ainsi été informés, formés sur tous ces droits. Toute une réflexion simultanément à un énorme effort de débat, de mise en œuvre, ce travail s'ajoutant à la lutte sur les problèmes d'emplois, de politique industrielle, de politique salariale, dans une période d'élection Sécurité sociale.

Une impulsion de départ formidable

Dans les faits, cela s'est traduit par la ventilation de 2300 jeux de plaquettes « DROITS NOUVEAUX », par des dizaines d'articles et de publication d'accords sur le droit d'expression, notamment, dans la V.M., le B.M., le F.G.M.-INFO.

Nous n'avions pas connu une telle mobilisation depuis longtemps, elle a été assumée à tous les niveaux de la F.G.M.

Le C.F. a effectué un travail important, surtout avec un temps fort à sa session d'une semaine de mars 1983.

Des groupes de travail et différentes réunions ont permis de préciser notre démarche, nos positions et propositions.

Le traitement de plus de 400 accords sur le droit d'expression dans la métallurgie, la mise en informatique de ceux-ci en lien avec la confédération, a contribué à analyser les acquis et à préparer le bilan de fin 1984.

Tout un travail de rénovation de nos plans de formation syndicale intégrant ces nouvelles données a été nécessaire, il se poursuit.

Dans ce même temps, et en lien avec ce travail, il y a eu la création de centaines de S.S.E., surtout dans les P.M.E. Les affiches et le travail sur la campagne de syndicalisation ont intégré ces droits nouveaux.

Elire des administrateurs salariés

Enfin, les élections des administrateurs salariés à l'élection des conseils d'administration des entreprises nationalisées ont demandé un travail considérable pour trouver les centaines de militants C.F.D.T. pour ces élections.

Les élections d'administrateurs salariés dans les entreprises nationalisées ont nécessité un travail considérable pour mener à bien cette campagne électorale afin de faire connaître nos orientations.

Il faut que l'exercice des droits nouveaux prenne vigueur rapidement pour que nous avancions vers un syndicalisme autogestionnaire.

Pour transformer les C.E. en lieux concrets d'action sociale et culturelle ouverts à la population par la mise en commun de leurs moyens, le fait que la C.F.D.T. ait progressé aux élections professionnelles a donné des moyens et des responsabilités supplémentaires à des militants. Information, formation, nécessaires, commencent à être mises en œuvre, les nouveaux droits et moyens du C.E. le facilitent. Une position confédérale doit être élaborée sur les cotisations U.R.S.S.A.F., sur les prestations offertes aux salariés par les C.E.

Ces élections par leur nature, leur particularité ont nécessité de définir :

- plus précisément notre politique dans les Conseils d'Administration ;
- le profil de nos candidats ;
- la constitution des listes ;
- la coordination nécessaire entre différentes fédérations.

Il a ensuite fallu négocier les différents protocoles d'élections, les modalités pratiques et les moyens pour la campagne électorale.

Il a fallu œuvrer ferme pour réaliser les professions de foi et les programmes d'orientation des candidats pour réfléchir et réaliser des moyens pour la campagne sans tomber dans le piège de propositions ne respectant pas notre conception du rôle des nationalisés.

Deux autres problèmes spécifiques ont été pris en charge, celui de la formation des administrateurs salariés par la C.F.D.T. et celui de la formation des militants qui remplaceront les élus administrateurs salariés dans leur responsabilité syndicale, compte tenu de l'incompatibilité des mandats prévue par la loi.

Continuer la mise en œuvre dynamique

Voici rapidement énumérée toute une partie de notre activité au cours de ces trois années écoulées sur la partie des droits nouveaux.

Tout ceci n'est que le début d'un travail qui doit se poursuivre, nous n'en sommes qu'aux prémisses.

L'important de l'ENJEU, qu'il est bon de rappeler, a été bien compris par toute la F.G.M.

L'IMPULSION que nous avons su donner ne marquera sûrement pas des avancées plus précises et importantes mais à une condition, c'est de continuer. Nous ne pouvons nous permettre une pause. Il faut que ces droits vivent rapidement.

C'est le prix que nous avons à payer pour aller vers un syndicalisme autogestionnaire.

Nous en avons la volonté, nous venons de prouver que nous en avons aussi les moyens.

Faire du C.E. un outil syndical

Notre rapport d'orientation de La Rochelle se fixait comme objectif de revaloriser l'action du C.E. sur l'activité économique de l'entreprise pour la conquête de l'information.

Par des moyens supplémentaires, transformer le C.E. en un lieu concret d'action sociale et culturelle. Permettre l'ouverture sur la population et favoriser la mise en commun des moyens, c'était les axes de travail d'un groupe fédéral.

Mais pour réaliser de tels objectifs, une priorité s'imposait, la place de la C.F.D.T. et son développement, afin de peser sur les orientations et les initiatives sur la base de nos propositions.

Nos efforts, à ce stade, ont eu trois axes essentiels :

1. Prendre la majorité dans un maximum de C.E. ;
2. Développer notre réflexion propre au niveau de la fédération en s'appuyant sur le travail d'équipes métiers et cela afin d'alimenter la réflexion confédérale.
3. Permettre au niveau de l'ensemble de l'organisation, de développer notre audience, nos moyens et notre capacité de mise en œuvre sur la base de nos orientations.

Sur le premier point, beaucoup de C.E. ont changé de majorité par le fait que la C.F.D.T. a progressé de façon importante aux élections professionnelles.

Ces résultats ont obligé, pour concrétiser cette progression et la traduire dans des modifications, des militants à s'investir en ce domaine et des efforts de formations décentralisées ont été nécessaires.

Des besoins d'information spécifiques se sont fait sentir. Cela s'est traduit par la création du CELIC (liaisons C.E.) et par toute une réflexion prenant en compte cette nouvelle réalité sur la place de la C.F.D.T. en situation de « gérer » des C.E. Cela s'est traduit par le débat autour du groupe de travail fédéral et la tenue d'une session F.G.M. en octobre 1981, et plus récemment le débat au Bureau National et au C.N.C. sur le thème loisirs-vacances.

Les nouveaux droits des C.E. par les lois AUROUX amènent des moyens que nous revendiquons et qu'il a fallu et qu'il faut encore négocier. Cela a mobilisé nos équipes à tous les niveaux en terme de fonctionnement du C.E. (le 0,2%) :

- appel aux experts ;
- conditions de travail, investissements et leurs incidences sur l'emploi, la formation.

Un groupe de travail a essayé de réfléchir à ce problème pour une FORMATION adaptée aux différentes réalités.

Reste à soulever un point qui pose quelques problèmes et qui est celui du problème des contrôles de cotisations U.R.S.S.A.F. Ce problème n'est pas résolu à ce jour, la F.G.M. est intervenue auprès de la confédération pour que celle-ci interpelle le ministère des affaires sociales et clarifie cette situation où tous les abus sont permis.

En attendant, nous avons demandé qu'une position de la confédération sur ce sujet soit élaborée afin que toutes les équipes C.F.D.T. aient une position commune.

La formation syndicale : élément de notre stratégie

La formation syndicale n'est pas déconnectée des exigences de la période, elle est un élément essentiel de notre stratégie. Nous avons un grand projet de transformation de la société, il ne pourra aboutir qu'en permettant à chacun d'être acteur dans le changement.

Pendant ces trois ans, nos activités de formation l'ont-elles permis ?

Elles se sont exercées sur deux niveaux, au niveau décentralisé, et au niveau national.

Au niveau décentralisé

Nous avons la volonté de maintenir une formation décentralisée plus proche des besoins, c'est le moyen pour chaque structure de déterminer son action.

Comme nous l'avions décidé à La Rochelle, la prise en charge de la PREMIÈRE FORMATION s'est réalisée dans un nombre important de syndicats et d'Unions Métaux. La rotation des militants, le démarrage de nouvelles sections en particulier dans des P.M.E. nécessitent que notre effort soit maintenu et même accentué. Cette formation a pour objectif d'aider les nouveaux adhérents et adhérentes à s'insérer dans l'équipe de la section en leur donnant les premiers éléments pour qu'ils puissent se situer collectivement :

- comme travailleur, travailleuse dans leur entreprise ;
- comme militant, militante dans la C.F.D.T. et dans leur équipe syndicale, dans l'action.

La commission fédérale de formation a mis au point un canevas de préparation de cette session.

D'autre part, en lien avec la nécessité de promouvoir une politique de développement, des sessions de FORMATION DE COLLECTEURS permettent aux syndicats de rappeler l'importance de la cotisation dans le fonctionnement de toutes les structures de l'organisation mais surtout de préciser le rôle déterminant du collecteur dans le fonctionnement démocratique de la section. La commission fédérale de formation a bâti un canevas de session pouvant s'adapter aux différents publics visés : Union Métaux, Inter-Syndicat-Section. Elle s'intitule « Moyens d'action et leur financement ».

● **La formation d'équipes homogènes** est très appréciée de toutes les structures, elle permet de réfléchir en situation de responsabilités identiques à un thème précis — plan de travail — campagne de syndicalisation — conditions de travail.

● Mais comme nous l'avons déjà affirmé aux précédents congrès les militants de la F.G.M. confrontent et analysent leurs situations, leurs expériences avec les militants d'autres secteurs professionnels dans des sessions organisées par les structures interprofessionnelles.

Au niveau national

Nos efforts ont porté essentiellement sur 3 points :

1. Développer la capacité d'analyse :

De nombreuses sessions ont permis de rechercher collectivement sur un thème précis, des orientations à proposer à nos structures.

Ce fut le cas entre autres des sessions :

● Inégalités Nord-Sud

L'analyse des rapports de force et des stratégies politiques des différents acteurs, du surarmement mondial et de ses conséquences.

● Développement solidaire

Réflexion sur la façon dont peuvent être conciliées la nécessité du développement industriel de notre économie avec l'exigence du développement pour les économies du tiers monde.

● Mécanique Productive

Recherche et analyse des facteurs de compétitivité dans la mécanique en lien avec l'avancement de la productivité.

● Les mutations de l'emploi dans la métallurgie

Après l'analyse des mutations et de leurs causes, recherche des alternatives possibles en s'appuyant sur l'exemple de l'industrie mécanique.

Ainsi que toutes les sessions de réflexion sur les **mutations industrielles dans les branches** comme ce fut le cas dans l'horlogerie, l'aéronautique, la sidérurgie, le petit électroménager, le gros électroménager, les garages, le machinisme agricole, les machines textiles, la téléphonie, l'automobile.

2. Former des formateurs

Quelques sessions en lien avec notre plan de travail ont été programmées pour être ensuite décentralisées, ce fut le cas entre autres des sessions.

● Pratique syndicale :

Prise en compte des nouvelles pratiques patronales et des mutations dans la classe ouvrière pour adapter notre syndicalisme et répondre aux attentes individuelles et collectives des travailleurs.

● Recherche droits nouveaux

Plusieurs sessions ont permis d'approfondir l'avancée de ces droits dans notre perspective de socialisme autogestionnaire et de voir concrètement les moyens d'élargir leur prise en charge.

● Recherche sur la politique dans les C.E.

Confrontation des réalités et des difficultés dans l'utilisation des nouveaux moyens des C.E.

● Intervention économique des C.E.

En lien avec le C.I.S.E., détermination d'une politique d'interventions dans le domaine économique.

3. Aider les responsables d'U.M., de Branches, à la prise en charge des priorités du plan de travail

Ce fut le cas entre autres des sessions :

● Réduction du temps de travail

Analyse des contraintes et des conditions de la création d'emplois liées à la réduction du temps de travail.

● Pratique de la négociation

Confrontation avec les camarades italiens de la F.L.M. des différentes politiques de négociation.

Des difficultés

Les charges de travail dues à l'actualité mais aussi le nombre trop restreint d'inscriptions nous ont obligés à annuler certaines sessions, comme ce fut le cas pour la session de recherche pour une autre information en direction des travailleurs et de la session Trésoriers Unions Métaux.

Nous devons tous faire un effort pour cerner en début d'année les besoins exprimés et les réponses que l'on peut apporter à tous les niveaux en les situant dans un processus de formation.

Une information porteuse de nos débats, de notre politique, de notre action

La Résolution Générale du 38^e Congrès de la F.G.M. indiquait en substance :

« La F.G.M./C.F.D.T. :

— s'efforcera d'améliorer encore le B.M. mensuel pour qu'il soit plus pratique, plus concret, plus porteur de l'expérience et des actions menées par nos sections et nos syndicats;

— reverra la formule du B.M.-Hebdo pour qu'il soit réellement un outil de pratique et d'information des sections syndicales sur l'actualité de la vie syndicale;

— engagera une réflexion sur l'avenir de la voix des métiers... ».

C'est sur la base de ces décisions que la politique fédérale en matière d'information a été conduite.

Les supports de l'Information Fédérale

Ils s'articulent autour de trois publications qui visent trois cibles différentes : les adhérents, les militants, les collectifs de responsables.

Les publications à la charge du budget fédéral

Les bulletins de branches (Sidérurgie, Automobile, garage...). Ils sont en principe adressés comme supplément aux abonnés de F.G.M.-INFO. Leur objectif vise à véhiculer l'information spécifique à une branche industrielle à l'intérieur de celle-ci mais aussi à l'intérieur de la Fédération. Ils représentent un outil important pour l'homogénéisation et la cohérence d'une politique sociale ou industrielle à l'intérieur d'une branche.

Les bulletins de branche suppléments de F.G.M./INFO véhiculent l'information spécifique à l'intérieur d'une branche industrielle et dans la fédération.

La VOIX DES METAUX, malgré des améliorations de présentation n'a pas encore surmonté la difficulté de la diversité du public visé : l'ensemble de nos adhérents.

La Voix des Métaux

Elle est adressée à tous nos adhérents par l'intermédiaire de leur section syndicale. Son coût est intégré dans la part fédérale relevant de la cotisation perçue auprès de l'adhérent. La Voix des Métaux qui est un moyen important de communication avec nos adhérents pour expliquer la politique fédérale, rendre compte de conflits importants est aussi un outil qui facilite encore très souvent la tâche de nos collecteurs.

Des efforts importants ont été réalisés pour rendre ce support plus vivant, plus attrayant. L'utilisation de la quadrichromie, de dessins, de photos, l'aération des textes rédigés de façon la plus claire possible ont en partie amélioré son aspect général. Le budget consacré à la Voix des Métaux ne permet guère de faire mieux. Une difficulté existe. Elle est inhérente à la variété et à la diversité de nos adhérents. Comment faire pour qu'une forme de rédaction, de présentation convienne à la totalité de nos adhérents qu'ils soient OS, Immigrés, Femmes, Professionnels, Techniciens ou Cadres. Elle est difficilement soluble et elle peut expliquer aussi que trop souvent des paquets de Voix des Métaux s'entassent dans les locaux syndicaux au lieu qu'elle soit distribuée aux adhérents.

Les publications à la charge des abonnés

Le Bulletin du Militant.

Cette publication ne s'adresse pas aux seuls militants en situation de responsabilité. Sa diffusion se veut plus large : élus, désignés, collecteurs et pourquoi pas adhérents qui ont besoin d'un outil d'information approprié pour participer aux débats collectifs de l'Organisation. C'est l'un des objectifs qui est assigné à cette publication qui présente des articles de réflexion, des dossiers divers, des exemples de pratique syndicale.

Est-ce que cet objectif est atteint ? Si l'on prend pour seul critère de jugement le nombre des abonnements, la réponse peut être : NON. Si l'on s'en réfère aux jugements qui sont portés, ici ou là, aux débats du Conseil Fédéral la réponse peut être : OUI.

Et, pourtant le nombre d'abonnements diminue d'année en année, 9% de chute de 82 à 83. Un nombre important d'Unions Métaux sont en négatif. Les rares qui progressent en 1983 par rapport à 1982 ne font, au mieux, que retrouver leur nombre d'abonnements 1981.

Si le nombre des abonnements diminue, le nombre de sections syndicales abonnées augmente. Résultat : une diminution du nombre d'abonnements par section syndicale.

Trop souvent, les sections syndicales se contentent d'un seul abonnement quitte à photocopier le B.M. à l'aide des moyens du C.E., voire du patron pour le ventiler ensuite plus largement.

Au bout, le résultat : le Bulletin du Militant ne peut plus équilibrer son budget, le déficit financier s'accroît d'année en année, et il est de plus en plus difficile pour le budget fédéral d'éponger ces pertes. Si une solution n'était pas trouvée pour redresser cette situation, si les sections et les syndicats ne prenaient pas à bras le corps ce problème c'est la possibilité pour la Fédération de posséder une presse mensuelle autonome, garante de sa libre expression, qui se trouverait posée.

Le F.G.M.-INFO

Cette publication s'adresse aux militants et plus particulièrement aux responsables de syndicats.

C'est le support de l'information, de l'action syndicale au jour le jour de l'actualité. Il véhicule l'information immédiate de l'action de la Fédération, de ses positions, mais aussi de l'action de nos Organisations.

Il n'a pas de parution régulière. Il est publié en tant que de besoin en fonction de l'actualité syndicale. Par exemple le conflit Talbot a justifié la parution de 3 numéros en moins de quinze jours. Au contraire du Bulletin du Militant, les abonnements au F.G.M.-INFO sont stables ce qui pourrait signifier qu'il répond à l'attente des collectifs d'animation.

En annexe la liste des sujets traités de mars 1981 à février 1984 est classée par grands thèmes pour ceux qui voudraient faire quelques retours en arrière.

Informer vite, vite

Les résultats partiels mais satisfaisants donnés par l'utilisation de répondeurs téléphoniques et des télecopieurs confédéraux en cas d'informations rapides (négociation R.T.T. en fin 1981 - début 1982 par exemple) nous ont fait réfléchir à la nécessité d'un meilleur équipement du Secrétariat National et des Unions Métaux.

Commission information

Notons enfin le mauvais fonctionnement de la Commission Information du Conseil Fédéral qui s'est peu réunie faute de participants. Notons aussi la suppression de la session de recherche « pour une autre information en direction des travailleurs » qui a du être annulée, là aussi, faute d'une participation suffisante. Autant de constats qu'il conviendra de modifier dans l'avenir.

Malgré une augmentation du nombre de sections syndicales abonnées, c'est une baisse globale du nombre d'abonnements. Les militants élus, désignés, collecteurs, à qui il s'adresse sont-ils atteints ?

L'utilisation de la photocopie entraînera-t-elle sa perte ?

Support des débats, des positions, de l'action de la F.G.M., le F.G.M.-INFO s'adresse aux responsables dans les syndicats. Il semble correspondre par sa formule souple aux besoins des militants face à l'actualité.

Les quelques expériences passées avec du matériel un peu désuet nous ont montré la nécessité de nous équiper pour une information interne rapide.

La commission information devrait, pour fonctionner, réunir plus de participants.

Amélioration de notre fonctionnement collectif

Parler du fonctionnement collectif n'est pas habituel dans un rapport du congrès, les évolutions vécues au cours des trois dernières années, les possibilités offertes par les droits nouveaux, les conséquences, pas toutes connues, de ces droits nouveaux nous ont amenés à faire un chapitre particulier sur ce sujet.

Tout d'abord, il nous faut rappeler que nous n'entendons pas aborder le fonctionnement collectif en tant que tel, cela ne voudrait rien dire.

Notre fonctionnement collectif s'analyse, se juge au regard de nos revendications, de notre projet de transformation de la société, du type de syndicalisme et de pratique que tout cela induit.

Ces précisions étant apportées, essayons de rentrer dans le vif du sujet.

Une crise des instances fédérales surmontée collectivement

Un débat d'un an a été nécessaire pour résoudre une crise des instances fédérales due à un mauvais fonctionnement collectif. Le C.F. votait à l'unanimité le 15.10.82 une motion interne qui précisait la nature des tâches du Secrétariat National, la part que peuvent y prendre les membres de la C.E.F. et du C.F., qui appelait à renforcer la mise en place de collectifs responsables.

Au lendemain de notre 38^e Congrès à La Rochelle, une crise a traversé, percuté le fonctionnement collectif des instances de la F.G.M., Conseil Fédéral, Commission Exécutive, Secrétariat National. Les difficultés rencontrées étaient résultats et conséquences d'un fonctionnement collectif déficient.

Le débat engagé dès octobre 1981 a permis de solutionner la crise, de préciser la nature du fonctionnement collectif des diverses instances (C.F., C.E.F., S.N.). La motion adoptée à l'unanimité par le Conseil Fédéral en octobre 1982 a permis de poursuivre le débat sur la modification des structures, des organes de direction de notre Fédération, de la nature de notre fonctionnement collectif.

Extrait de la motion interne du 15.10.1982

« Le C.F. attend du Secrétariat National dans le cadre de sa répartition des responsabilités, qu'il se fixe comme tâche prioritaire la conduite de la politique de la F.G.M. et de la faire connaître dans la C.F.D.T. et publiquement. Cela passe par l'augmentation du temps passé par les S.N. sur les tâches fonctionnelles : préparation et animation des débats de la C.E.F. et du C.F., action revendicative, information, organisation, formation syndicale. »

Le C.F. engage les organisations de la F.G.M. à renforcer la mise en place de collectifs responsables à tous les niveaux. Il prendra pour sa part, en lien avec la C.E.F., le S.N., les moyens nécessaires (formation, information, organisation) pour la conduite et la réalisation de cette priorité.

Le C.F. manifeste la volonté, malgré les difficultés pour les Conseillers Fédéraux de dégager du temps, que les membres de la C.E.F. et du C.F. prennent une part des tâches nationales avec la même priorité définie au point 3 sur la politique de la F.G.M. Il décidera des moyens à mettre en œuvre pour la réalisation de cet objectif dans le cadre du débat qu'il a décidé de conduire. »

Utiliser les droits syndicaux pour une meilleure démocratie interne

Plus largement, l'introduction des droits nouveaux vient perturber la nature de notre fonctionnement dans les entreprises, les syndicats, les Unions Métaux, les inters, les branches. C'est ainsi que dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, les droits nouveaux, l'ouverture de négociations à tous les niveaux, mais surtout au niveau central se traduisent par une incapacité à faire face à tout.

Comme malheureusement souvent, pas toujours heureusement, mais souvent, notre nombre d'adhérents est trop faible, notre nombre de militants aussi, notre activité se réduit de trop aux tâches extérieures loin du terrain de l'entreprise, de l'établissement.

Les droits nouveaux dans ce cas viennent contribuer à la désyndicalisation par absence de militants sur le terrain. Il se trouve que, heureusement ou malheureusement, dans certaines de ces entreprises nous avons encore assez de militants pour faire tourner la section sur la base d'une présence par tract, pas sur le terrain. Par tract, cela veut dire que les moyens nouveaux (finances ou droit syndical), remplacent les adhérents, les cotisations.

Comme dans le cas précédent, les droits nouveaux viennent contribuer à la désyndicalisation par absence de militants sur le terrain.

Faut-il réaffirmer que ces fonctionnements même collectifs, n'ont rien à voir avec notre conception syndicale, avec notre projet autogestionnaire, avec la pratique qui devrait le sous-tendre ?

Faut-il dire aux équipes syndicales qui sont positionnées sur des bases paraît-il de classe, que classe cela ne va pas sans masse, comme masse ne va pas sans classe, mais que pour ce qui nous concerne nous préférions d'abord masse ? C'est en effet la condition impérative d'un combat de classe réel.

Dans les entreprises notamment celles de plus de 1 000 salariés, les droits nouveaux ont accentué l'éloignement de notre activité syndicale des ateliers et services contribuant ainsi à la désyndicalisation. Dans nombre d'entreprises, nous avons juste assez de militants pour faire tourner la section sur la base des droits et moyens syndicaux gagnés aux élections professionnelles.

Ces fonctionnements, même collectifs, n'ont rien à voir avec notre projet autogestionnaire. Souvent des arguments moraux ou politiques pour garder les moyens nouveaux dans l'entreprise révèlent une pratique de corporatisme.

Sans de nombreux adhérents, sans solidarité interne à l'organisation, sans respect des règles communes, il n'y a pas de fonctionnement collectif réel.

Faut-il relever tous les débats visant à priver la F.G.M. d'un droit d'intervention sur les moyens nouveaux, au profit d'arguments politiques ou moraux apparents, mais au profit plus réel du maintien de ces moyens dans l'entreprise, révélant en pratique un corporatisme qui ne veut pas dire son nom ? Nous affirmons qu'il n'y a pas de fonctionnement collectif qui vaille à quelque niveau que ce soit, si ce fonctionnement ne s'appuie pas sur des adhérents, des adhérents nombreux participant réellement aux débats, aux décisions.

Il n'y a pas de fonctionnement collectif réel si la première des solidarités, la solidarité interne à notre organisation ne se réalise pas.

Il n'y a pas de fonctionnement collectif lorsqu'est demandé au Secrétariat National, au Conseil Fédéral, d'organiser une consultation sur un sujet qui concerne nos adhérents, si ceux-ci ne sont pas consultés réellement, avec tous les éléments leur permettant de se forger un point de vue.

De même, le fonctionnement collectif est inexistant, lorsque au nom de la démocratie qui serait exprimée par la base, les règles communes de fonctionnement sont ignorées ou bafouées. Tous ces éléments ont été, d'une manière ou d'une autre, présents dans notre activité de ces trois dernières années, ils doivent interpeller tous nos militants, nos militantes pour être modifiés, maîtrisés.

Assurer les ressources de l'organisation c'est assurer la permanence de l'action

L'Organisation syndicale comme tout corps vivant, doit recevoir toute l'énergie nécessaire pour vivre, se maintenir et se développer. L'énergie apportée prend sa source en de nombreux endroits. Le premier endroit est le plus important. C'est auprès de l'adhérent. L'adhérent F.G.M. apporte comme tous les autres adhérents, les ressources nécessaires pour donner vie à l'organisation. Ces ressources sont réparties à tous les niveaux de l'organisation depuis le financement de l'action dans la section, puis au syndicat, pour aller jusqu'au financement de l'action internationale par l'adhésion aux internationales professionnelles et interprofessionnelles. Par contre, d'autres ressources très disparates aident de plus en plus les organisations syndicales.

Nous devrons, à ce Congrès, prendre un minimum de temps pour analyser ce qui se passe dans le pays depuis plusieurs années.



Les restructurations, les licenciements nous ont fait perdre des adhérents. Les départs anticipés ont pesé sur les sections syndicales et accéléré la construction de l'U.F.R. Des adhérents ont laissé leur carte syndicale, des militants ont levé le pied. Pour bénéficier des nouvelles lois, des accords R.T.T. par exemple, les salariés de P.M.E. se sont organisés dans la F.G.M. de novembre 81 à fin 82. Les syndicats ont eu, en général, du mal à répondre à ces sollicitations nombreuses et nouvelles pour eux. Au total, notre nombre d'adhérents a baissé entre 80 et 82, fragilisant nos organisations.

Une implantation syndicale qui se modifie avec l'évolution des salariés

Déjà, les deux congrès précédents de la F.G.M. en 1977 et 1981 avaient fait ressortir les éléments d'analyse sur les grandes mutations industrielles dans les pays avancés. Ce congrès insiste encore plus par l'analyse de la crise, sur l'évolution des techniques, des processus de production des produits et enfin, de la troisième révolution industrielle. Les différents rapports et chapitres la développent largement.

Perthes d'emploi, désyndicalisation

Les établissements industriels réduisent la main-d'œuvre là où se trouvent un grand nombre de syndiqués. Des sections syndicales ayant des centaines d'adhérents voient leur nombre d'adhérents diminuer du fait que les effectifs de l'entreprise diminuent. Les restructurations, les licenciements collectifs, les fermetures d'entreprises ont entraîné l'éclatement de très nombreuses sections syndicales et pour d'autres leur disparition.

Les départs en préretraite, à 56 ans et 2 mois, ceux à 55 ans, voire à 50 ans dans certaines conditions, ont écumé de nombreux adhérents, militants formés, responsables laissant des responsabilités à prendre par des plus jeunes mais malheureusement les remplacements ne se font pas toujours.

Par contre, cette grande mutation gonfle le nombre des retraités et surtout préretraités, ce qui a accéléré la construction de l'Union Fédérale des retraités décidée lors du Congrès de LA ROCHELLE.

En dehors même de toute mutation industrielle, des fermetures d'entreprises, de la diminution de l'embauche de jeunes dans l'industrie, nombreux sont les adhérents qui ont laissé leur carte syndicale; nombreux aussi sont ceux qui parmi les militants, ont levé le pied et se sont dégagés de responsabilités dans la section ou le syndicat.

Tous ces paramètres, et encore de nombreux autres comme la crainte de s'afficher comme adhérents, ou bien encore de dire que le syndicat ne sert à rien ou que les salariés non syndiqués sont autant considérés par l'organisation syndicale, font ressortir une forte désyndicalisation dans le pays.

De nombreuses P.M.E. s'organisent

Ce sont les grandes entreprises de main-d'œuvre qui fournissaient et qui fournissent les «troupes d'adhérents» et surtout qui équipent les syndicats et assurent l'organisation de ceux-ci et apportent une stabilité. L'implantation syndicale existe aussi dans les P.M.E. Souvent là où se trouve une section syndicale dans une P.M.E., il n'y a qu'une organisation représentée et le taux de syndicalisation est élevé.

Depuis novembre 1981, une forte poussée de syndicalisation s'est faite auprès de la F.G.M. dans les Petites et Moyennes Entreprises. Beaucoup d'ouvriers professionnels, d'ouvriers spécialisés, d'employés, se sont présentés dans les permanences syndicales pour créer une section pour s'organiser, pour adhérer.

Leurs démarches étaient guidées par la volonté de mieux connaître leurs droits, les nouveaux droits et surtout comment faire pour faire appliquer les victoires sociales importantes qui devraient se mettre en place. La cinquième semaine de congés payés, la réduction du temps de travail de la semaine, les 39 heures, puis les 38 heures 30, les nouveaux calculs du S.M.I.C., les Lois Auroux, le Droit d'Expression des salariés, ont tous été des points de mobilisation et d'organisation.

La Presse F.G.M. s'en est fait l'écho dans de nombreux articles. Des centaines de nouvelles sections syndicales se sont créées entre novembre 1981 et fin 1982. Plusieurs milliers de nouveaux adhérents ont rejoint la F.G.M. Depuis le rythme a ralenti et l'ambiance générale s'est largement modifiée.

L'arrivée de tous ses nouveaux adhérents a percuté favorablement nos structures de base, les syndicats. Ceux-ci ont été obligés de répondre à la demande:

- d'information pour mieux connaître les textes, accords nationaux, conventions collectives;
- de formation syndicale pour mettre en place des délégués du Personnel ou bien un Comité;
- de connaître de qu'est un syndicat, une organisation syndicale, comment elle fonctionne, de découvrir la place de l'adhérent.

Toutes ces demandes n'ont pas trouvé dans tous les cas, une réponse.

Il y a eu une période de 18 mois environ où les responsables de syndicats étaient occupés dans leurs responsabilités d'entreprises, ou bien confrontés avec une certaine démotivation syndicale alors que paradoxalement, les salariés se présentaient pour s'organiser, adhérer.

Cette période nous a montré qu'il était important que le syndicat en tant que structure géographique puisse bien répondre aux besoins exprimés dans des périodes aussi fortes. Les syndicats n'ont pas toujours été à la hauteur des questions dès lors que celles-ci dépassaient en nombre les possibilités et capacités du syndicat.

Cependant le nombre d'adhérents baisse

La combinaison des modifications industrielles qui entraînent des sections syndicales à perdre des adhérents, ou à disparaître en tant que section, et les nouvelles

sections dans les petites entreprises, fait ressortir un solde négatif. La moyenne de nos adhérents a baissé de nouveau entre 1980 et 1982. La baisse de nos effectifs sur le plan national a dépassé les 15 %.

Cette chute des effectifs apporte comme conséquences, une diminution de notre influence d'adhérents chez les salariés, une diminution des ressources des organisations, une diminution de nos moyens, ou encore une très grande fragilité de nos structures qui essaient de trouver de nombreux moyens de substitution à la place des ressources provenant des adhérents.

Une organisation syndicale qui se transforme à partir de ses moyens

Notre volonté de syndiquer se traduit par une campagne dont la première phase a été lancée en début 84, dont la deuxième étape démarre au congrès. Le débat sur le retrait automatique des cotisations a dépassé les aspects de principe. Les expériences réalisées sont positives. D'autres moyens sont de plus en plus utilisés pour maintenir notre capacité d'action.

Il ne s'agit pas à partir du constat précédent de tirer des conclusions hâtives : le secteur industriel français continuera de perdre des emplois, le nombre d'adhérents ne peut que diminuer, le monde du travail en France autant dans l'industrie que dans les secteurs nationalisés et publics se désyndicalise et arrive aux mêmes dimensions que les partis politiques !

Nous nous refusons de rester sur ce constat.

Vouloir syndiquer

Nous avons la volonté de changer chez les travailleurs la perception de ce qu'est le syndicalisme et de l'importance de se syndiquer.

Pour ne pas perdre trop de temps une grande campagne de syndicalisation est lancée depuis le début de l'année 1984. Des moyens extraordinaires sont en route comme la série d'affiches, la lettre du Secrétaire Général à tous les adhérents, les autocollants, les articles dans la presse fédérale comme première étape.

La deuxième étape démarre en même temps que le congrès. Celui-ci est un événement central dans l'histoire de notre Fédération par sa transformation en une nouvelle Fédération avec nos camarades et amis mineurs, rassemblant encore un plus grand nombre d'adhérents et représentant une force encore multipliée et mobilisatrice.

Collectage et retrait automatique

Depuis le dernier Congrès Fédéral de nombreuses étapes ont été franchies. La mise en place du retrait automatique permet de soulager le travail du collecteur en même temps qu'il garanti des rentrées prévues et planifiées par avance. Aujourd'hui, le débat du retrait automatique a dépassé les aspects de principe. Des syndicats, des Unions Métaux ont adopté l'utilisation du retrait automatique. Des contrats sont signés entre les structures concernées et des banques ou mutuelles.

De ces expériences, il ressort que de nombreux adhérents répondent favorablement aux propositions et que le retrait automatique soulage les collecteurs d'une partie de leurs responsabilités. Par ailleurs, il s'agit de bien garantir les intérêts de l'organisation auprès des organismes financiers qui organisent le retrait automatique. Les propositions alléchantes de la première année de gestion peuvent devenir contraignantes pour les années suivantes. Ce court terme ne doit pas cacher le moyen ou long terme.

D'autres moyens se développent pour l'action syndicale

Nous avons vu que les différentes évolutions industrielles, économiques, politiques ont des incidences sur notre réalité syndicale.

Le constat que nous en faisons appelle tous les niveaux de l'organisation à prendre le maximum de moyens pour que la F.G.M., dans toute ses structures, maintienne ses capacités d'action.

La cotisation syndicale - les garanties aux syndicats

Au dernier Congrès de la Fédération, à LA ROCHELLE en 1981, les syndicats ont repoussé la proposition de passer la cotisation mensuelle de l'adhérent, de 0,75 % à 0,80 % du salaire mensuel net, plus la C.N.A.S. suivant le taux choisi.

Le taux pour la Métallurgie restait donc à 0,75 %.

Aujourd'hui, où en sommes-nous ?

Les sondages réguliers qui sont faits auprès des syndicats par les responsables d'Unions Métaux ou d'Inters, ou encore par le travail de la Commission Fédérale d'Organisation, font ressortir qu'il est encore difficile d'appliquer cette décision à tous les niveaux des adhérents. Les 0,75 % sont surtout appliqués chez les bas salaires qui sont directement percutés par le montant du prix du timbre qui doit être versé par le Syndicat au S.C.P.V.C. (Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations).

Nécessité d'appliquer 0,75 % du salaire net

Dans les syndicats, les diverses structures, très souvent les militants, les responsables parlent de cotisations trop chères, qui évoluent bien plus rapidement que l'évolution des salaires. Il se dit qu'il est de plus en plus difficile de passer auprès des adhérents pour percevoir la cotisation, que pour les hauts salaires, les 0,75 % ne sont pas appliqués, que des syndicats ne versent plus la part cadre ni à l'U.C.C. (Union Confédérale des Cadres), ni à la F.G.M.

Souvent les 0,75 % ne sont pas appliqués notamment pour les plus hauts salaires. Nous avons de gros efforts à faire pour que la cotisation perçue près de l'adhérent soit bien 0,75 % du salaire net. L'application de cette formule demande un minimum de confiance entre adhérent - collecteur - syndicat et autres structures syndicales.

Souvent des faux problèmes sont posés. Il s'agit régulièrement de rappeler les bases de la pratique et des acquis de l'Organisation. Ensuite, il est possible de poser les vraies questions.

Tout d'abord, le montant de la cotisation, c'est le montant de ce que verse l'adhérent au collecteur, c'est-à-dire au syndicat. Pour calculer ce montant la C.F.D.T., la F.G.M. se sont données des règles : la Charte Financière. Depuis de nombreuses années, notre objectif est d'arriver au 1%. Aujourd'hui nous en sommes encore à 0,75% du salaire net mensuel. Il est évident que dans la pratique, il est difficile de calculer pour chaque adhérent, le montant de sa cotisation. Souvent les calculs sont effectués à partir de fourchettes de salaires ou bien encore avec comme base les coefficients dans la mesure où ceux-ci ne se superposent pas de trop.

Cette cotisation que l'on appelle hiérarchisée n'est pas une formule vraiment hiérarchisée. Au contraire, la formule de la C.F.D.T. montre bien la volonté d'une solidarité entre les bas et les hauts salaires avec un taux unique de cotisation pour tout le monde à 0,75%. L'application de cette formule demande un minimum de confiance entre les adhérents, le collecteur, le syndicat et le reste des autres structures.

Il est évident que tout ce fonctionnement repose sur une pratique où la confiance et les bons rapports entre structures sont assurés. C'est aussi la base des rapports normaux au sein de l'organisation syndicale.

Il s'agit donc non seulement d'avoir la volonté, mais aussi de bien faire comprendre aux adhérents, à ceux qui souhaitent se syndiquer que leurs cotisations seront en rapport avec le montant de leurs salaires. Que les salaires soient très hauts ou très bas avec le chômage partiel, la cotisation doit être à 0,75%. Nous avons encore de gros efforts à faire pour assurer ce niveau, même si dans certains syndicats la moyenne des cotisations se situe vers 0,80%, voire 0,90%.

La part du syndicat et la charte financière confédérale

Au Congrès Fédéral de 1981 de nombreuses interventions des syndicats ont porté sur les problèmes posés concernant leur propre financement. Ces interventions venaient du fait de l'augmentation de la cotisation perçue auprès de l'adhérent. De quoi s'agissait-il ? Au Congrès de Brest, il a été décidé de passer la cotisation perçue de 0,70 à 0,75% du salaire. Dans la même décision, il a été décidé qu'une partie de cette augmentation était répartie en augmentant les fourchettes fédérales et régionales, une partie à la C.N.A.S. et enfin, la part la plus importante restant pour les syndicats. Dans la pratique et la mise en œuvre, cette décision s'est traduite par une augmentation des parts à faire remonter au S.C.P.V.C. alors que la part aux syndicats était loin d'être garantie. Il est vrai qu'il n'y a que sur cette part qu'il existe une possibilité de diminuer ou d'augmenter car elle n'est pas obligatoire car non versée au S.C.P.V.C. Le financement du syndicat est très différent de l'un à l'autre suivant l'action, l'organisation que chacun a choisi. Certains n'ont pas besoin de finances car ils s'adressent à l'extérieur du syndicat pour fonctionner : une autre structure professionnelle, une section ayant des moyens, une structure interprofessionnelle. Par ailleurs, suivant les modalités d'application du droit syndical, les moyens à la disposition du syndicat sont plus ou moins importants et le besoin financier n'est pas le même.

L'évolution du prix du timbre

Parallèlement, l'évolution du prix du timbre d'une année sur l'autre entraîne de nombreuses réactions et ceci depuis de nombreuses années. La Charte Financière Confédérale se base sur une référence passée pour décider de l'augmentation de l'évolution du prix du timbre pour le futur. Ce décalage de temps entre la période de référence et la date de versement au S.C.P.V.C. entraîne d'autant plus de réactions que nous traversons une période où les évolutions en baisse sont rapides concernant les taux annuels d'augmentation du coût de la vie.

L'exemple le plus frappant est celui de la base pour l'évolution de la cotisation pour 1984. La période de référence est d'AVRIL 1982 à AVRIL 1983 pour la cotisation 1984. En fin de compte, le début de la période est le 1^{er} avril 1982 pour des timbres 1984 et versés pour certains en 1985, c'est-à-dire que le décalage peut être de 3 ans et plus. Par ailleurs, les augmentations du coût de la vie entre avril 1982 et avril 1983 ont été encore fortes alors que les prévisions gouvernementales pour 1984 sont beaucoup plus basses. Bien sûr il s'agit de se donner des règles. Ces règles pourraient être plus modulées pour être adaptées au mieux à la période de versement.

Lancement d'un débat au Congrès de Metz

Les aspects de garanties des moyens aux syndicats, l'évolution du montant des cotisations et des prix de timbres ont été les bases sur lesquelles la F.G.M. avec ses syndicats, préparèrent le Congrès Confédéral de METZ en ce qui concerne la Charte Financière Confédérale.

De nombreux amendements ont été déposés par les syndicats métal.

La F.G.M. n'a pas entraîné un nombre de syndicats suffisant pour demander qu'une modification de la Charte Confédérale puisse se faire entre 1982 et 1985. Le manque de préparation, de mobilisation n'ont pas empêché que le 39^e Congrès Confédéral adopte l'amendement vers une solidarité encore plus grande dans la

Dans le cadre de la charte financière confédérale, le passage de 0,70% à 0,75% du taux de la cotisation n'a finalement pas permis de garantir leur part aux syndicats puisque c'est la seule part non versée au S.C.P.V.C.

De nouvelles méthodes, tenant mieux compte de la période de versement, devraient être utilisées pour calculer l'augmentation du prix du timbre.

Les syndicats métal ont réussi à lancer un débat au congrès de Metz sur ces aspects de garanties aux syndicats, d'évolution de cotisations et de prix du timbre. Cela devrait nous mener à une amélioration de la charte financière confédérale au prochain congrès.

C.F.D.T. Ceci engage l'ensemble des organisations à débattre sur l'ensemble des moyens pour déboucher sur des propositions d'amélioration de la Charte au 40^e Congrès Confédéral.

La Commission Confédérale d'Organisation travaille sur cet axe. Une enquête a été proposée auprès de tous les syndicats par l'intermédiaire des U.R.I. et des fédérations. Malheureusement les réponses n'ont pas été nombreuses. Parallèlement une enquête plus précise a été faite auprès d'une dizaine de syndicats afin d'avoir une connaissance réelle sur des cas précis.

Le travail de la Commission Confédérale d'Organisation continue sur les moyens de l'ensemble des organisations.

Deux débats au Conseil National Confédéral ont permis de faire le point sur ce travail, le prochain Congrès Confédéral devrait être une première étape comme réponse à la volonté de cette plus grande solidarité dans toute la C.F.D.T.

Organiser les préretraités et les retraités

1983 sera une date importante dans l'histoire de la Classe Ouvrière : c'est avril de cette année qui a vu la concrétisation d'une revendication importante des travailleurs : la retraite à 60 ans à taux plein.

Depuis plus de 20 ans, cette revendication était à l'ordre du jour, des actions professionnelles et interprofessionnelles ont été menées.

L'arrivée de la Gauche au pouvoir a permis la réalisation de cette revendication, qui reste cependant à perfectionner.

Dans le cadre de la loi d'orientation du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures d'ordre social, afin de modifier la législation relative aux régimes de retraites et d'assurance vieillesse. C'est par l'ordonnance n° 82.270 du 28 mars 1982, que fut décidé l'abaissement de l'âge de la retraite pleine et entière applicable au 1^{er} janvier 1983.

D'autre part, le problème de l'emploi a vu se développer la mise en préretraite de nombreux travailleurs dès l'âge de 55 ans soit en licenciement collectif, contrats F.N.E., ou de solidarité et même 50 ans (C.G.P.S.). Malheureusement cette situation risque de se généraliser avec les restructurations industrielles.

Quel syndicalisme ?

Pour le syndicalisme français et notamment la C.F.D.T. se pose le problème de la syndicalisation d'une masse de plus en plus importante des travailleurs et travailleuses, dégagés de l'activité des entreprises. Mais qui, comme les autres travailleurs ont et auront des revendications à faire aboutir : un pouvoir d'achat à défendre, une place à conquérir dans la société d'aujourd'hui, des responsabilités à assumer.

Le syndicalisme est la meilleure voie pour les prendre en charge et les faire aboutir.

Ce problème est un débat dans la C.F.D.T. Deux conceptions s'affrontent :

- ceux qui sont partisans d'une grande union confédérale rassemblant toutes les professions de préretraités et retraités décentralisées au niveau des régions, des départements, voire des localités ;

- ceux qui veulent la syndicalisation des retraités et préretraités à part entière en lien avec les travailleurs salariés de leur branche professionnelle, de leur entreprise.

Le débat ouvert au Congrès de METZ fait son chemin, il faut le continuer.

L'Union Fédérale Retraités et Préretraités Métaux est née début 1983

La volonté de la F.G.M. de voir ses structures prendre en charge la syndicalisation de tous ceux et de toutes celles qui passent de la situation de travailleurs salariés à celle de travailleurs retraités, de permettre aux retraités de se prendre en charge eux-mêmes et d'animer l'Union Fédérale des retraités, s'est concrétisée au cours d'une réunion de militants le 13 janvier 1983.

Le principe de base des structures de l'U.F.R.-F.G.M. est le même que pour les actifs : il repose sur les deux piliers professionnel et interprofessionnel de notre syndicalisme au niveau national.

Cela doit évidemment permettre que les retraités et préretraités métal soit représentés à tous les niveaux de la C.F.D.T. Il doit en être de même sur le plan social, ils doivent être présents dans toutes les institutions où ils sont concernés : Sécurité sociale, retraites complémentaires, comités départementaux des retraités et personnes âgées (CODERPA), etc.

Pour permettre la liaison entre les différentes sections syndicales de retraités et préretraités existantes dans les Unions Métaux et assurer la mise en place des structures de l'U.F.R. de la F.G.M., un comité de coordination, représentatif de toutes les régions de France, a été mis en place.

Ce comité a désigné un bureau de quatre membres représentant les régions : NORD, EST, SUD, OUEST.

Comme les autres travailleurs, les préretraités et retraités ont des revendications à faire aboutir. Le syndicalisme est la meilleure voie pour cela même si cela pose des débats sur la façon dont ils doivent s'organiser.

Le 13 janvier 1983 l'U.F.R.M. est née. Un comité de coordination s'est mis en place pour permettre la liaison des différentes sections syndicales de retraités et préretraités de la métallurgie. Il a déjà pris un certain nombre de décisions sur les cotisations, sur son organisation se faisant ainsi reconnaître par la confédération.

La F.G.M. a défini ses conceptions sur l'organisation des retraités et préretraités. Les adhérents retraités doivent être des adhérents à part entière et organisés de la même façon que les actifs. Même si les formules actuelles sont diverses, l'objectif est l'organisation dans leur syndicat avec une section de préretraités et retraités. Les retraités dans leur syndicat doivent jouer leur rôle dans le professionnel comme dans l'interprofessionnel.

Toute voix d'adhérent C.F.D.T. pèse d'égale façon dans la confédération par les voies professionnelle et interprofessionnelle.

Ce comité de coordination s'est transformé en Commission Exécutive de 20 à 25 membres. En 1983, le comité s'est réuni 8 fois, au cours de ces réunions, un certain nombre de décisions ont été prises.

Cotisation : Elle est basée sur la charte financière de l'U.C.R. soit 0,30 % du revenu des adhérents.

Elle doit permettre en 1984, de verser à l'U.C.R. 46,16 F dont 23,08 F reviennent aux régions interprofessionnelles de retraités et préretraités, 46,16 F au minimum aux organisations métiers dont 23,08 F au moins à l'U.F.R. et 23,08 F au moins aux sections syndicales de retraités et préretraités rattachées aux syndicats ou aux Unions Métiers.

En 1983, en phase transitoire et compte tenu du degré d'organisation dans les régions, il a été demandé de verser directement la part U.F.R., les autres transitant par la voie interprofessionnelle. Pour 1984, un accord est intervenu avec l'Union Confédérale des Retraités et l'U.F.R.-F.G.M. a été reconnue par la Confédération. Ainsi la part annuelle de 1984 sera de 69,24 F à régler à l'U.F.R.-F.G.M. (ou 17,31 F par timbre trimestriel) qui ventile par le S.C.P.V.C. les parts interprofessionnelles.

Au niveau de structures

Lors du Comité National Confédéral (C.N.C.) des 27 et 28 octobre 1983, la F.G.M. intervenant dans le débat sur le projet de résolution de l'organisation et la représentation des retraités dans la C.F.D.T., a défini sa conception.

Voici un large passage de cette intervention :

Dans cette citation les termes de retraités englobent aussi les préretraités.

Posons correctement le débat par des questions clefs :

« Voulons-nous des adhérents retraités ?

Acceptons-nous que les adhérents retraités soient des adhérents à part entière ?

Les débats au congrès de METZ et depuis vont dans ce sens. Les élections du 19 octobre en montrent l'importante nécessité. Alors, aujourd'hui prenons les moyens : menons campagne pour syndiquer les retraités.

C'est-à-dire mobilisons nos syndicats, nos militants, toutes les organisations pour que la syndicalisation des retraités soit engagée avec vigueur et persistance.

Syndiquer les retraités cela veut dire les organiser pour agir avec eux sur leurs problèmes, c'est ce pari que la F.G.M. a engagé avec eux autour de la C.G.P.S. de la sidérurgie, des départs en F.N.E., des contrats de solidarité et aussi des retraités complémentaires qui assurent près d'un tiers des ressources des retraités. C'est au travers de l'action menée que les ex-militants d'activité ont découvert l'impérieuse nécessité de la syndicalisation des retraités et préretraités. L'impérieuse nécessité d'être en contact étroit avec les actifs dans les sections syndicales, dans les syndicats... de l'impérieuse nécessité d'être organisés dans leur Fédération et même maintenant dans leur UNION MÉTAUX.

Au départ les formules d'organisation ont été très diverses, parfois sur une base professionnelle, d'autres sur des bases interprofessionnelles parfois les 2.

A partir de leur expérience, aujourd'hui les militants de l'U.F.R. de la F.G.M. sont formels. Les adhérents retraités doivent être des adhérents à part entière et organisés de la même façon que les actifs.

Comme tout adhérent, ils doivent être partie prenante de deux piliers de l'organisation, le professionnel et l'interprofessionnel s'ils veulent être fédérés totalement à leur fédération et leur région. Le seul outil qui le permet c'est le syndicat, l'organisation de base de toute la C.F.D.T.

D'ailleurs qui peut réellement mener la syndicalisation sur le terrain, assurer le lien étroit entre actifs et retraités, permettre le contact avec l'ex-employeur, si ce n'est le syndicat avec ses sections syndicales.

L'objectif doit être clairement fixé pour que tous soient organisés dans leur syndicat avec une section de retraités, préretraités et ayants droit.

La souplesse d'adaptation sur le terrain ne doit en rien dénaturer l'objectif et la F.G.M. le réaffirme : les retraités dans leur syndicat doivent jouer pleinement leur rôle d'adhérents dans le professionnel comme dans l'interprofessionnel. Ce qui signifie s'organiser en union fédérale et se coordonner avec d'autres retraités, d'autres syndicats dans les U.I.D., U.D., U.R.I., U.L. et U.C.R. »

« C'est cela le fonctionnement démocratique des adhérents dans la C.F.D.T. C'est ce qui doit rester pour l'action comme pour le fonctionnement et donc pour les mandats... toute voix d'adhérent C.F.D.T. pèse d'égale façon par la voix professionnelle comme par la voix interprofessionnelle. C'est ce qui est et c'est ce qui doit rester.

Cette règle n'est pas amendable ni dans les syndicats, ni dans les Fédérations, ni dans les régions et encore moins au C.N.C. et au B.N., la représentation et le principe de vote de l'U.C.R. ne peuvent être différents de ceux de l'U.C.C.

Aucune souplesse dans l'organisation des retraités ne doit remettre en cause cette règle vitale de la C.F.D.T. sinon c'est tout notre fonctionnement démocratique qui craque et qui rapidement volera en éclats.

C'est exactement la même règle qui doit prévaloir pour les cotisations retraités et leur répartition dans les différentes structures.

Nous devons pas en faire un débat de pouvoir et encore moins un débat financier. Les réalités méritent mieux que cela et la C.F.D.T. aussi.»

Dans sa séance de novembre, l'U.F.R. a décidé de présenter un rapport d'activité et un rapport d'orientation au Congrès Fédéral. Le congrès de la F.G.M. du CREUSOT sera appelé à ratifier les structures de l'U.F.R.M. et lui donner sa place dans la Fédération.

L'action

Au cours de ces rencontres le comité de coordination n'a pas négligé l'action pour la défense des intérêts des préretraités et retraités.

Elle a porté notamment sur le maintien du pouvoir d'achat, le respect de la C.G.P.S. par ses signataires, contre l'interprétation patronale de la loi du 19 janvier 1983 qui impose aux préretraités une cotisation de 5,5% avec des actions de masse dans l'Est et le Nord.

Notre action a été basée sur trois directions : Pouvoirs Publics, Juridique, interne.

Vers les Pouvoirs Publics : en juillet une lettre au Premier ministre pour lui demander de revenir sur les mesures anti-sociales.

Démarches dans les régions auprès des parlementaires de la majorité.

Démarches auprès du G.E.S.I.M. pour le respect de la C.G.P.S. de la sidérurgie.

Octobre : demande d'entretien au plan des régions près des chambres patronales et surtout Pouvoirs Publics pour demander au Gouvernement de revenir sur des mesures que nous jugeons anti-sociales, injustes et non solidaires.

Au plan juridique : après consultation du service juridique de la C.F.D.T. et de l'avocat, nous avons décidé d'engager une action juridique.

Deux actions ont été programmées, une dans le Nord (Valenciennes), une dans l'Est (Metz), avec le soutien d'un avocat unique pour les deux tribunaux en accord avec la F.G.M. Les thèmes étant le non-respect de la C.G.P.S. (retenue de la cotisation sociale des 5,5%).

Sur le plan interne : après les élections à la Sécurité sociale, nous avons fait l'analyse des résultats en partant de la lettre d'Edmond Maire aux militants.

La conclusion de nos débats nous a amenés à constater l'importance des retraités et pré-retraités dans la vie sociale de la nation, et la nécessité de les organiser dans la C.F.D.T. D'autre part, il nous a semblé urgent de mettre nos « pendules à l'heure », les positions de la Confédération semblent être en décalage avec la base notamment en ce qui concerne le prélèvement de cotisations sociales.



Nous avons demandé par lettre en date du 28 novembre 1983 une rencontre avec Edmond MAIRE et le secteur Action Sociale Cadre de Vie (A.S.C.V.).

Cette rencontre a eu lieu le 22.12.1983 entre une Délégation U.F.R., les représentants du Secrétariat National et les représentants du Secteur Confédéral A.S.C.V. conduit par R. BONO (Edmond MAIRE étant retenu ailleurs), et un représentant de l'U.C.R.

Nous avons eu un long échange de vue sur la situation, nous avons réaffirmé à la Confédération notre désaccord sur les retenues sociales de 5,5%.

Nous avons demandé à la Confédération d'intervenir auprès du Gouvernement pour qu'il revoit le problème.

Nous avons également demandé une plus grande cohésion entre les différents niveaux de l'organisation notamment des retraités et préretraités avant d'arrêter des positions afin de tenir compte de l'avis des intéressés.

Pour conclure ce rapport, notre Union Fédérale est enfin sur le rail, il dépend des Militants, des Syndicats, des Sections Syndicales de lui donner force et vigueur pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de coupures entre la vie de travailleurs salariés et des travailleurs retraités car ceux-ci ont leur place à part entière dans la dynamique du combat de la classe ouvrière.

Au Congrès Fédéral d'adopter l'U.F.R. comme une union à part entière.

La F.G.M. dans la C.F.D.T.

Les trois années qui viennent de s'écouler ont été marquées au plan confédéral, par la préparation et le déroulement du 39^e Congrès de la C.F.D.T. à METZ.

Quatre débats essentiels ont vu les métallos, la F.G.M., contribuer à la tenue de ce Congrès, à ses résultats.

Sur la politique d'action,

le débat le plus important a été celui qui a porté sur la Réduction du Temps de Travail, sa compensation. Certes, nous avons été battus sur l'idée selon laquelle il faut laisser les intéressés négocier eux-mêmes en fonction de leur réalité du niveau de la compensation individuelle, étant entendu que la compensation individuelle doit s'apprécier en fonction du niveau des salaires, de l'impact possible sur l'emploi d'une compensation partielle. Battus, mais nos idées ont progressé, au point que très souvent les organisations de la C.F.D.T. les appliquent pour leurs propres négociations.

Sur la charte financière confédérale,

notre action a permis que soient engagés deux travaux de réflexion, un sur la charte elle-même, l'autre sur les moyens disons annexes des organisations, confédération comprise.

Certes, aujourd'hui la tentation est grande chez les responsables confédéraux, d'enterrer purement et simplement ces débats, il faut toute la vigilance de la F.G.M. au Bureau National, au Conseil National, ou encore à la Commission Confédérale d'Organisation, pour que les débats se poursuivent, permettant enfin de mettre à plat les réalités, de faire droit aux nécessaires moyens des syndicats.

L'organisation des retraités

a été un autre grand débat du 39^e Congrès. La question est d'importance, il est vrai qu'être retraité, ce n'est plus être actif, la différence est de taille. Justifie-t-elle pour autant la dérive de l'interprofessionnalisme à outrance ? Ceux qui hier et certainement encore aujourd'hui étaient pour la mort des syndicats, les mandats aux structures interprofessionnelles doivent être satisfaits : par un bout leur position est passée. A quand au nom de l'efficacité, de la cohésion de la classe ouvrière, des structures interprofessionnelles de cadres, de femmes, d'immigrés, d'O.S... ? Avec mandats bien évidemment.

Sur la mixité dans les structures,

la F.G.M. a combattu un amendement visant à marginaliser les militantes en limitant leur légitimité par un mandat qu'elles détiendraient des commissions travailleuses et non pas d'une structure politique de l'organisation.

Dans la F.G.M., les femmes élues dans une structure n'entendent pas se limiter à des interventions liées aux seuls aspects féminins de l'action syndicale. Elles entendent intervenir, à part entière, sur l'ensemble de l'activité syndicale. Elles attendent également des hommes qu'ils se sentent concernés pour faire de la C.F.D.T. une organisation mixte capable de porter à égalité les aspirations des hommes et des femmes. Cela ne signifie pas pour nous un refus des commissions travailleuses qui peuvent permettre de mieux appréhender la dimension collective des problèmes des travailleuses pour l'intégrer ensuite dans l'analyse et l'action quotidienne des structures syndicales.

Au congrès d'adopter l'U.F.R. comme une union à part entière.

La F.G.M. a apporté sa contribution à 4 débats essentiels lors du congrès de Metz : sur la compensation de la R.T.T., sur la charte financière confédérale, sur l'organisation des retraités, sur la mixité dans les structures.

Les pratiques confédérales des coups de gueule du secrétaire général mettent souvent l'organisation devant le fait accompli, prenant nos militants à contre-pied. Il faut vite retrouver confédéralement les voies d'une pratique de masse authentique.

Retrouver une pratique de masse authentique

Plus récemment, la F.G.M. agit dans la C.F.D.T. pour que des moyens soient pris, pour faire face à la crise du syndicalisme. La réflexion en profondeur engagée à la suite des élections Sécurité sociale est importante, elle est cependant insuffisante, elle peut être dangereuse si nous ne redressons pas rapidement la barre sur une action syndicale authentiquement autonome.

Il ne suffit pas de réfléchir en profondeur, de pousser ici ou là des coups de gueule du reste justifiés, il faut et vite retrouver confédéralement les voies d'une pratique de masse authentique.

A plusieurs reprises, la F.G.M., ses organisations se sont élevées contre des pratiques confédérales, qui conduisent à mettre l'ensemble de l'organisation devant le fait accompli. Les interventions publiques du Secrétaire Général de la C.F.D.T. ont toujours beaucoup d'intérêt, elles font souvent sensation... Il est trop souvent dommage que ces interventions n'aient pas, au préalable, fait l'objet de débats internes de l'ensemble des organisations.

Ces pratiques n'ont rien à voir avec notre conception d'un fonctionnement auto-gestionnaire, plus gravement elles donnent souvent des arguments à nos adversaires, elles prennent nos militants complètement à contre-pied.

Le conflit TALBOT a été mis à profit par la F.G.M., pour que la C.F.D.T. s'exprime en support à ce conflit, aux enjeux que de la S.S.E. à la F.G.M. nous estimions essentiels, c'est ainsi que nous préférions la pratique confédérale.



En guise de conclusion des questions à résoudre

Ces trois dernières années, nous n'avons pas entamé un phénomène établi: la crise du syndicalisme. Il nous faudra apporter des réponses aux questions que cela nous pose.

Jamais le syndicalisme n'a eu autant de possibilités pour fonctionner. Et pourtant des situations intolérables de moyens syndicaux se perpétuent. Il faut débattre pour mettre en œuvre une solidarité interne.

Des questions à résoudre

Notre activité de ces trois dernières années, la chance qu'aurait pu constituer l'arrivée de la gauche au pouvoir, pour une resyndicalisation de notre action, n'ont pas entamé un phénomène maintenant bien établi, que nous avons appris à appeler, la crise du syndicalisme.

Dans différents chapitres de ce rapport, nous avons abordé plusieurs aspects qui posent questions, à la totalité de notre action syndicale.

Ces questions sont importantes, il est essentiel que par notre débat, nos propositions, nous soyons en capacité d'apporter des réponses.

De quoi s'agit-il ?

Nos moyens pour quel fonctionnement ?

La gauche au pouvoir, les droits nouveaux, les nationalisations ont engendré une abondance de moyens pour l'action syndicale. Jamais, le syndicalisme n'avait eu autant de possibilités pour fonctionner, le mouvement syndical fête son centenaire cette année, le remarquable ouvrage «ils ont semé nos libertés» réalisé à cette occasion témoigne de cette réalité.

Et pourtant! combien sont grandes nos difficultés pour fonctionner !

Institutionnalisation, embourgeoisement? du syndicalisme dans les grandes entreprises surtout les nationalisées. Artisanat, semaine militante de 60 heures, répression dans les P.M.E., ou pour de nombreux responsables de structures géographiques (syndicats, U.M.)

Cette situation, outre qu'elle est intolérable, est une conséquence de la désyndicalisation, il faut en parler.

En parler, pour définir les moyens d'une véritable solidarité interne, sur la base d'une centralisation et d'une péréquation des moyens, au service de notre conception du fonctionnement syndical, en lien avec nos objectifs, notre projet autogestionnaire.

Avec la chute de nos adhérents, que devient notre capacité d'action ? Les travailleurs seraient-ils devenus indignes de s'organiser de façon consciente pour un projet de société ?

Le rapport de forces, c'est quoi !

L'action bien sûr ! encore faut-il être en capacité de l'organiser, est-ce toujours le cas ?

Nous savons bien que pour organiser l'action, plusieurs conditions sont nécessaires : la qualité de nos revendications, le partage par les travailleurs de ces revendications, l'analyse économique que nous faisons de l'entreprise, l'analyse plus stratégique sur les chances de victoire, l'unité d'action si nous ne sommes pas seuls dans l'entreprise.

Et nos adhérents ? Ils comptent pour du beurre ?

L'expérience nous a appris que dans la motivation des travailleurs, il y a souvent des étapes, que celle qui les conduit à passer à l'action est la plus importante, la plus difficile. En effet, il aura fallu avant cette étape de l'action, faire tout un travail de conviction que nous connaissons bien.

Celle qui conduit à l'adhésion est souvent intermédiaire, les travailleurs adhèrent plus facilement qu'ils n'agissent, sauf lorsqu'ils sont concernés par telle ou telle injustice criante.

C'est un peu court comme démonstration ? Peut-être ! Il reste qu'avec la chute de notre nombre d'adhérents, nous nous condamnons à l'inaction, ou simplement à des actions en réaction. Qu'en est-il dans ce cas de notre ambition de convaincre les travailleurs, de les conscientiser sur notre projet de société ?

Seraient-ils devenus brusquement indignes de payer une cotisation syndicale ? De participer d'une manière organisée et permanente à notre combat ?

Améliorer nos réponses, préciser nos revendications, face aux défis de la période

Le débat sur la résolution générale portera sur nos réponses aux défis de la période : peser sur les mutations technologiques et industrielles, unifier nos revendications, notre politique d'action, être plus solidaires aux plans international et national.

Ce sera bien sûr l'objet du débat sur la Résolution Générale. Cependant, l'analyse que nous ferons dans la discussion du rapport d'activité, vos contributions, vos expériences, vos réalisations, nos échecs, nos succès, sont essentiels si nous voulons répondre vraiment aux défis qui nous sont posés.

Par exemple, comment pouvons-nous être coacteurs des grandes mutations technologiques et industrielles, comme nous en avons l'ambition et en même temps faire que ces mutations constituent un progrès pour les salariés, alors que des usines vont fermer, que les emplois alternatifs sont pratiquement inexistantes ?

Comment pouvons-nous mieux unifier notre politique d'action, nos revendications, quand dans le même temps, des équipes de la F.G.M. abandonnent momentanément le pouvoir d'achat au profit de l'emploi par la Réduction du Temps de Travail, pendant que d'autres équipes de la F.G.M. refusent en fait le partage du travail ?

Comment pouvons-nous être plus solidaires au plan international, alors que nous avons bien du mal à l'être entre nous ?

Les morts de faim dans le monde, c'est ailleurs ou est-ce que cela nous concerne aussi ? Nous répondons oui sans ambiguïté, mais alors comment faire ?

Et les immigrés ? Il faut les renvoyer chez eux ? Non bien sûr, comment expliquer alors les refus de distributions de la Voix des Métaux qui reprenait la magnifique affiche « Français Immigrés Vivre ensemble ».

Pour des raisons de tactique électorale ? Attention les tactiques sur ce terrain, cela peut conduire à Dreux.

Notre autonomie, notre démarche unitaire

Nous sommes sur ce terrain en plein paradoxe. En effet, nous sommes souvent saisis par deux réactions contradictoires : il s'agit d'une part de prendre plus de distance avec le gouvernement de la gauche et d'autre part de faciliter tel ou tel type d'intervention auprès de ce même gouvernement.

Certes, passer de la contestation totale tel que cela a souvent été le cas avec la droite, à une attitude propositionnelle avec la gauche, cela n'est pas évident.

Cela l'est d'autant moins si nous attendons tout de la gauche au pouvoir, comme c'est malheureusement souvent le cas.

Ce qui est en cause, ce n'est pas notre démarche propositionnelle qu'il faut renforcer. Non, ce qui est en cause, c'est notre capacité à soutenir nos propositions par l'action, pour la rendre plus efficace, plus indispensable.

Est posée là aussi la question de notre capacité à agir, à trouver des alliés pour cette action.

Reprendre sans relâche notre démarche propositionnelle, reprendre sans faiblesse, ni abandon notre démarche unitaire, en réalisant d'abord l'unité des travailleurs par leur adhésion à notre F.G.M. et, ensuite celle avec des organisations syndicales d'accord pour faire un bout de chemin avec nous, cela aussi doit être au cœur de nos débats.

Annexe 3

RECAPITULATIF DES ARTICLES PARUS DANS F.G.M.-INFO

N°	DATES	SITUATION GÉNÉRALE ACTION REVENDICATIVE	N°	DATES	SITUATION GÉNÉRALE ACTION REVENDICATIVE
19	5.81	Au lendemain de la victoire, déclaration du C.F.	48	01.82	Avancer tous ensemble.
50	2.82	Travail temporaire, C.D.D.	51	02.82	Accord sur la R.T.T. dans la métallurgie.
57	6.82	La rigueur? Oui! Pour encore plus d'ambitions!	52	03.82	Par l'action, dépasser partout l'accord national. Les I. et C. et la R.T.T.
58	7.82	Vouloir une rentrée offensive.	62	10.82	Les 35 h à C.I.T./ALCATEL.
60	9.82	Gagner la bataille de l'emploi.	69	5.83	Actions le 26 mai 1983.
62	10.82	Point sur les négociations avec l'U.I.M.M. Rencontre avec la F.T.M./C.G.T.	72	06.83	Rencontre Nationale du 10 juin.
63	11.82	C.N.C. 21-23.10.82. Intervention F.G.M.	85	01.84	La 5 ^e équipe, c'est signé.
65	1.83	Flins: la grève bouchon.			Victoire de la C.F.D.T. DASSAULT.
65	1.83	Spécial amiante. Nouvelle loi CHS.CT			R.T.T.: Ça marche.
67	2.83	C.N.C. 27-28.01.83. Une actualité brûlante. Négociations avec l'U.I.M.M. R.M.H., F.P.C., C.C.N.I.C., Classifications.			EMPLOI
68	4.83	Avec les travailleurs, gagner la bataille de l'emploi. Une semaine dynamique de débat.	19	05.81	Les problèmes de l'emploi.
70	5.83	La C.F.D.T. à STUTTGART, le 4 juin.	48	01.82	Avancement de l'âge de la retraite.
71	5.83	Réflexions sur les enjeux du Congrès.	49	02.82	Contrats de solidarité.
72	6.83	Négociations en cours: C.C.N.I.C., R.M.H.	55	05.82	Cesser le travail après 55 ans dans les meilleures conditions.
73	7.83	Reprendre l'initiative, dynamiser notre action.	66	02.83	Retraite et contrats de solidarité.
75	9.83	Amélioration de la C.C.N.I.C. A.G. de rentrée dans les U.M. Agir pour l'emploi dans toute l'automobile.	68	04.83	Nouvelles dispositions UNEDIC.
76	10.83	Europe: actions coordonnées pour la R.T.T. dans l'automobile.	72	06.83	La C.G.P.S. reconduite.
78	10.83	Oui, l'action paie!	73	07.83	Retraite à 60 ans.
80	11.83	C.N.C. octobre 1983: Nos pratiques syndicales, en discuter pour les améliorer.	76	10.83	Plus que jamais la priorité, c'est l'emploi.
82	12.83	TALBOT-Poissy: un point noir de l'emploi.	77	10.83	Application de la retraite à 60 ans.
83	01.84	TALBOT: avec la C.F.D.T., compter avec les travailleurs.	77	10.83	Sidérurgie: la F.G.M. veut discuter avec les pouvoirs publics et les groupes industriels.
85	01.84	MASSEY-FERGUSSON, TALBOT: un air de parenté.	78	10.83	Passage en garantie de ressources à 60 ans.
86	01.84	Prendre le risque de l'action.	82	12.83	L'accord THOMSON/C.G.E.: un énorme pari industriel.
		R.T.T.	83	01.84	CREUSOT-LOIRE: une restructuration pour quelle politique industrielle?
18	04.81	Campagne nationale R.T.T.	85	01.84	Emploi syndicalisation: une initiative.
29	07.81	Protocole du 17 juillet 1981.			TALBOT-Poissy: un point noir de l'emploi.
30	07.81	Signature offensive de la C.F.D.T. (Confédérale).	10	03.81	TALBOT: avec la C.F.D.T., compter avec les travailleurs.
34	01%81	Négociation U.I.M.M. - Calendrier.	15	04.81	UNEDIC: les droits des chômeurs remis en cause.
40	11.81	Spécial R.T.T.	18	04.81	SALAIRES, CLASSIFICATIONS
43	12.81	Spécial R.T.T.	24	06.81	Enquête salaires, inégalités.
46	12.81	Poursuivre l'action - Accord Garages.	25	06.81	Dossier R.A.G.
47	01.82	Poursuivre l'action, obtenir la reprise des négociations.	34	09.81	Enquête salaires, classifications.
		Recours aux ordonnances.	46	12.81	Enquête salaires, inégalités.
			53	03.82	Enquête salaires: dossier exploitation.
			55	05.82	Négociations, U.I.M.M. - Minima territoriaux.
			56	05.82	Mini I. et C.
					Lutter contre les inégalités, obtenir des garanties collectives.
					Accords R.T.T.I.C. - certains E.T.A.M.
					Quelle prochaine étape?

N°	DATES	SITUATION GÉNÉRALE ACTION REVENDICATIVE	N°	DATES	SITUATION GÉNÉRALE ACTION REVENDICATIVE
60	09.82	Rappel de conceptions en matière de salaires.	18	4.81	Décision du C.F. sur la mise en œuvre de l'U.F.R.
66	02/83	RENAULT: accord salariale 1983.	34	9.81	Se mettre à jour sur les cotisations.
67	02.83	R.M.H., classifications.	47	1.82	Nouvelle année pour la syndicalisation.
72	06.83	Négociations en cours: R.M.H.	48	1.82	Elections D.P.: Progression C.F.D.T. chez RENAULT.
76	10.83	Salaires minima dans les garages.	48	1.82	39 ^e Congrès C.F.D.T. à Metz.
78	10.83	Minima I.C.	48	1.82	Souscription 1982.
81	12.83	Salaires, notre affaire.	54	5.82	39 ^e Congrès C.F.D.T.: J - 15.
84	01.84	Un accord pour les plus bas salaires des I.C.	59	8.82	Spécial Assemblée Générale des Syndicats Métaux 8-9.1982.
15	4.81	Situation automobile	60	9.82	Rentrée: Régler la situation des cotisations.
15	4.81	Nouvelle Convention Collective Garages Avenant R.M.A.T.P.	62	10.82	Abonnements 1983.
18	4.81	DUFOUR: Nouvelle victoire de la F.G.M.	63	11.82	C.N.C. 21-23.10.1982.
19	5.81	Négociations Garages.			Débat sur les cotisations 1983.
58	7.82	Dossier Machinisme Agricole.			Prix du timbre 1983.
65	1.83	FLINS: La grève bouchon.	64	12.82	Assemblée Générale des Syndicats Métaux.
66	2.83	RENAULT: Accord salarial 1983. La C.G.P.S.: Reconduite.			Le débat des 7-8.10, continue.
		FONDERIE: Informer et Intervenir.	65	1.83	Ça bouge dans les C.E.
73	7.83	SIDÉRURGIE: La F.G.M. veut discuter avec les Pouvoirs Publics et les Groupes Industriels.			Départ souscription 1983.
73	7.83	GARAGES: Un accord qui réduit les inégalités.	66	2.83	Collecteurs trésoriers sur la brèche.
74	8.83	PEUGEOT-TALBOT: Structuré ou conjoncturel.	67	2.83	C.N.C. 27-28.01.1983.
75	9.83	Agir pour l'emploi dans toute l'automobile.			Avec plus d'adhérents: rénover la C.F.D.T.
76	10.83	Salaires minima dans les garages. Europe: actions coordonnées pour la R.T.T. dans l'automobile.	69	5.83	Assemblée Générale Syndicats Mines et Nucléaire Métaux 7-8.06.1983.
82	12.83	TALBOT-POISSY: Point noir de l'emploi.	70	5.83	Spécial Assemblée Générale Syndicats Mines, Nucléaire, Métaux 7-8.06.1983.
83	1.84	TALBOT: Avec la C.F.D.T. compter avec les travailleurs.	78	10.83	Les syndicats construisent la nouvelle F.G.M.M.
84	1.84	MASSEY-FERGUSON-TALBOT: Un air de parenté.	78	10.83	Emploi - Syndicalisme: Une nouvelle initiative.
		DROITS DES TRAVAILLEURS	79	10.83	Une campagne de syndicalisation d'envergure.
29	7.81	Nationalisations: Propositions et orientations de la C.F.D.T.	80	11.83	Syndiquer les retraités (C.N.C. 10.83). Evolution de la cotisation pour 1984 (C.N.C. 10.83).
32	8.81	Nationalisations: Compte rendu de la session des 6 et 7 juillet.	82	12.83	La campagne de syndicalisation est lancée.
55	5.82	Agissons pour améliorer les projets du gouvernement.	85	1.84	Reconnaissance de l'U.F.R./F.G.M.
72	6.83	Nombre de délégués.			DIVERS
		INTERNATIONAL	15	4.81	Cotisations sociales C.E.
46	12.81	POLOGNE: Développer notre action, notre solidarité. ARGENTINE: Manifester notre soutien.	52	3.82	8 mars pour les travailleuses.
47	1.82	POLOGNE: Accentuer la pression.	52	3.82	Vouloir l'industrie.
57	6.82	Solidarité LIBAN.	53	3.82	Vouloir l'industrie.
58	7.82	POLOGNE: Ne pas se démobiliser.	58	7.82	Prud'hommes: Inscriptions à la section encadrement.
65	1.83	L'action syndicale à l'heure de l'Europe.	58	7.82	Montage audio-visuel F.P.C.
70	5.83	La C.F.D.T. à Stuttgart le 4 juin.	62	10.82	Elections prud'hommes.
71	5.83	Réflexions sur les enjeux du congrès.	65	1.83	Elections C.R.I. PRÉVOYANCE.
76	10.83	EUROPE: Actions coordonnées pour la R.T.T. dans l'automobile.	67	2.83	Vouloir l'industrie. C.F.D.T. MAGAZINE.
		ORGANISATION	69	5.83	Elections Sécurité sociale.
15	4.81	Collectage Cotisations.	73	7.83	Prévoyance collective.
15	4.81	Planning sessions de formation.	74	8.83	Elections Sécurité sociale.
			78	10.83	Préparation intensive.
			79	10.83	Gagner les élections Sécurité sociale.
			78	10.83	MOULINEX: La C.F.D.T. signe le plan d'égalité des chances.
			79	10.83	Lettre aux militants de la C.E. confédérale.
			84	1.84	Forfait hospitalier.

Sommaire

La gauche au pouvoir depuis 3 ans

- **La gauche cueille le pouvoir** 3-4
 - En 1981, appel à voter à gauche
 - Réserves sur la signification de la victoire
 - Dérives stériles vers le politique
- **Le P.C.F. au gouvernement** 5
 - Un gouvernement favorisant la C.G.T.
 - Nécessité du réveil social
- **La gauche transige avec les patronats** 6-7
 - Les nationalisations pour quoi faire ?
 - Hésitations avec les organisations patronales
 - La gauche cède aux patrons des grands groupes privés
- **Le gouvernement change de politique économique** 7-8
 - La politique de relance fait long feu
 - La rigueur et peu d'ambition sociale
- **Des avancées sociales importantes par la loi** 8

La métallurgie baigne dans la crise mondiale

- **La métallurgie en France** 9-31
 - L'automobile
 - La sidérurgie
 - La fonderie
 - Les biens d'équipements
 - La mécanique
 - La machine outil
 - Le matériel de manutention
 - Les roulements
 - L'horlogerie
 - Les machines textiles
 - Le matériel ferroviaire
 - La construction et la réparation navale
 - La construction aéronautique
 - Le nucléaire
 - La construction électrique et électronique
 - Le matériel agricole et les engins de travaux publics
 - Le commerce et la réparation automobile
 - La R.M.A.T.P.
 - Le froid
 - Les jouets
 - La B.J.O.

Annexes 1 et 2

- **La métallurgie dans le monde** 32-50
 - Renault
 - Le C.E.A.
 - P.S.A.
 - Péchiney
 - Pont-à-Mousson
 - La C.G.E.
 - Thomson
 - L'aéronautique Française
 - Philips en Europe

Société française: ouverture sur le monde, repliement sur soi ?

- **Des mutations de société qui soulignent nos contradictions** 51-52
 - Parce qu'informés, solidaires ?
 - Initiatives et refus d'organisation, organisation et refus d'initiatives
- **Les clivages syndicaux s'accentuent** 52-53
 - Chute électorale de la C.G.T.
 - Action impossible avec la F.T.M.-C.G.T.
 - Et avec les autres fédérations métaux
- **Jouer le patronat pragmatique** 54
- **Une activité fédérale intense permet des avancées**
- **Oui, l'action syndicale paie !** 55-73
 - La construction d'une politique revendicative
 - Pour l'emploi intervenir sur les politiques industrielles
 - Pour l'emploi et pour mieux vivre, la durée du travail diminue
 - Salaires classifications: des garanties collectives pour lutter contre les inégalités
 - Décentraliser la prise en charge de la formation professionnelle continue
 - Les nouvelles technologies modifient les conditions de travail
 - La protection sociale en débat
- **Notre action internationale** 74-76
 - Les relations bilatérales
 - Notre travail dans la F.E.M., la F.I.O.M.
 - Des initiatives spécifiques de la F.G.M.
 - Un travail en profondeur sur les armes, les rapports Nord-Sud
- **Nous organiser dans les changements** 77-91
 - Faire vivre les droits nouveaux
 - Faire du C.E. un outil syndical
 - La formation syndicale: élément de notre stratégie
 - Une information porteuse de nos débats, de notre politique, de notre action
 - Amélioration de notre fonctionnement collectif
 - Assurer les ressources de l'organisation, c'est assurer la permanence de l'action
 - Organiser les préretraités et les retraités
 - La F.G.M. dans la C.F.D.T.

En guise de conclusion des questions à résoudre

- **Des questions à résoudre** 92-96
 - Nos moyens pour quel fonctionnement ?
 - Le rapport de forces, c'est quoi ?
 - Améliorer nos réponses, préciser nos revendications face aux défis de la période
 - Notre autonomie, notre démarche unitaire

Annexe 3

• BULLETIN DU MILITANT
F.G.M.-C.F.D.T.

• Rédaction, diffusion,
administration:

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

• Le directeur de la publication:
Jean-Louis FOUCAUD

Composition et Impression :
Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement: 80 F par an.

• C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163