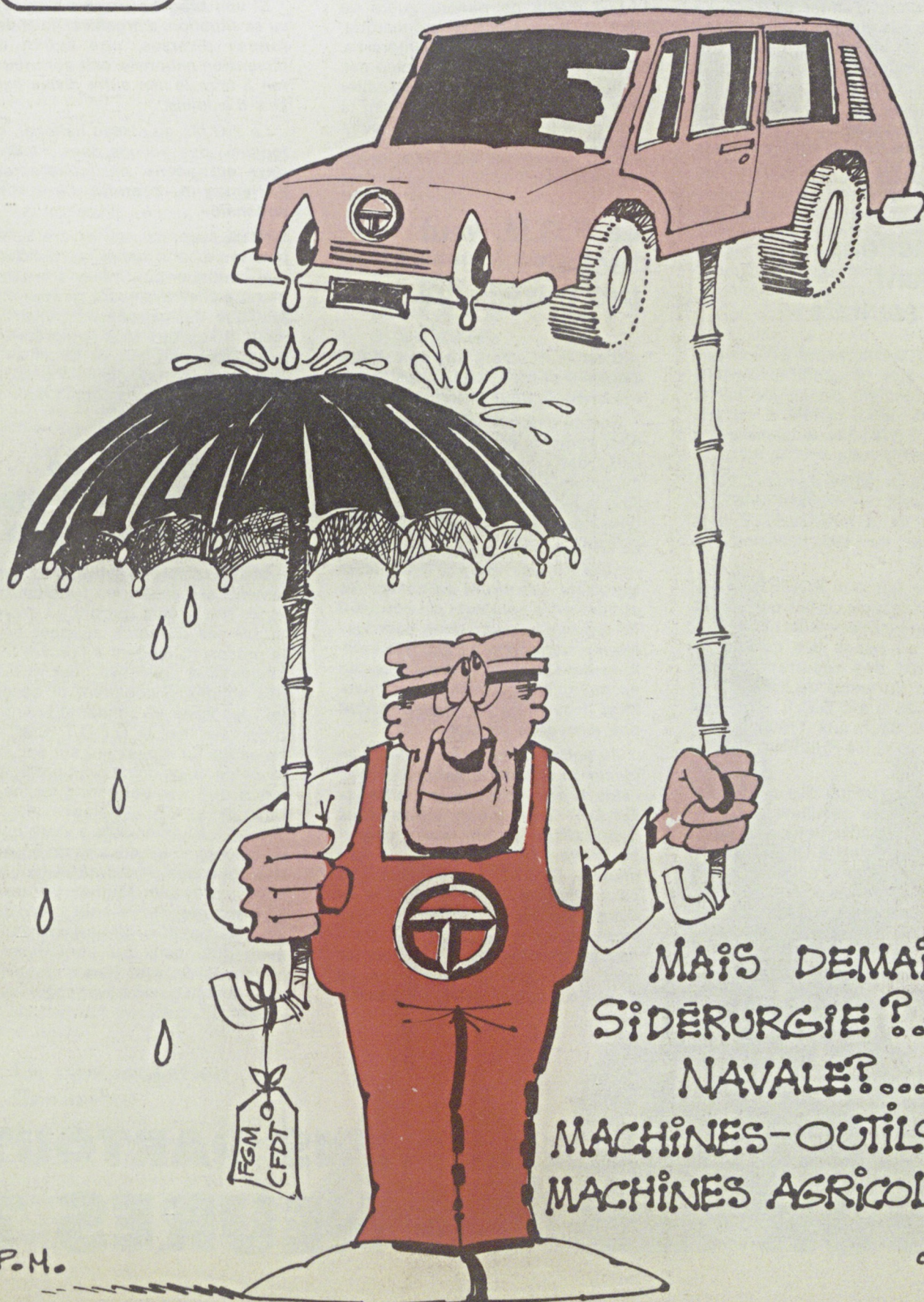




VOIX des METAUX

FGM Fédération Générale
CFDT de la Métallurgie

AUJOURD'HUI TALBOT...



MAIS DEMAIN?..
SIDERURGIE?..
NAVALE?..
MACHINES-OUTILS?..
MACHINES AGRICOLES?..

P.M.

ooo

OUI, L'ACTION PAIE

En ce début d'année 84, l'activité syndicale des équipes de la F.G.M.-C.F.D.T. est importante, car les travailleurs touchés de plus en plus durement, entrent dans des luttes pour l'emploi, avec la C.F.D.T. On ne peut pas tout citer dans un article de la V.M., mais tout les adhérents de la F.G.M. ont pu suivre le conflit TALBOT à POISSY.

Les actions donnent des résultats

Il est assez étonnant de voir que pour une fois, un conflit du travail a été si largement popularisé par la presse, la radio, la télé. C'est vrai que la C.F.D.T., à tous les niveaux a bien mené la lutte.

Pendant ce temps, d'autres conflits se déroulaient : par exemple, MASSEY-FERGUSON, à MARQUETTE près de LILLE, sur 695 licenciements annoncés.

Mais le fait que POISSY est en région parisienne, a fait que c'était plus facile pour les médias nationaux. Pendant ce temps des camarades obtenaient des résultats sur la réduction du temps de travail pour l'emploi : 35 h à C.G.C.T., 37 h à la SNECMA, 35 h aux Tréfileries de Bourbourg, 32 h à PHILIPS - FLERS, etc.

Pendant ce temps, des camarades obtenaient des résultats sur des emplois alternatifs pour remplacer ceux perdus : c'est à DIVERS/MER, la mise en place d'une cellule de reconversion par les pouvoirs publics et le groupe P.U.K. L'accord concerne 700 emplois de substitution à ceux que va perdre TREFIMÉTAUX. Aucun travailleur ne devra se retrouver chômeur.

Les médias ne parlent guère de tout ça. Il n'y a que ce qui marque, que ce qui saigne qui les intéresse. C'est dommage, car il y a bien des actions menées, des résultats obtenus par la C.F.D.T. qui méritent la une dans les journaux écrits, radio, télévisés.

La F.G.M. veut l'action des travailleurs...

C'est le 15 décembre que notre Conseil Fédéral décidait des initiatives pour le premier trimestre 1984.

Rendre plus dynamiques les luttes pour l'emploi, regrouper les travailleurs dans l'action, rassembler le maximum de métallurgistes pour agir, la réduction du temps de travail, pour les 35 h, ce sont les buts poursuivis.

« Les Unions Métaux avec leurs syndicats, prendront en charge les points noirs « emploi » en essayant de regrouper, rassembler, coordonner au moins les adhérents et travailleurs des entreprises concernées, par exemple, en organisant des meetings locaux ou régionaux, devant une entreprise en lutte. »

Il s'agit de populariser de façon locale ou régionale, nationale, avec l'aide du S.N. de manière interne à la C.F.D.T. (campagne suivie dans Syndicalisme Hebdo, par exemple) et externe (médias) les luttes que mène la C.F.D.T. sur le terrain. Par ce moyen, nous soulignerons la dimension bassin d'emplois. Les inter-actions entre entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes sont à prendre en compte à ce niveau du bassin de main-d'œuvre.

Si une branche était en capacité, vu sa situation, d'organiser sous des formes diverses, une action de dimension nationale, cela contribuerait à faire le lien entre divers bassins d'emplois.

La F.G.M., au niveau national, en fonction des actions dans d'autres pays européens, particulièrement l'Allemagne, prendra l'initiative nationale.

Nous avons réussi les premières phases de cette stratégie d'action. Il faut continuer pour nous faire comprendre des travailleurs, de l'opinion publique, des patrons, du gouvernement. Il faut que tous comprennent nos objectifs. Il faut les forcer ainsi que les autres syndicats à prendre les bonnes solutions pour l'avenir de l'emploi des salariés.

... Y compris de ceux sans problèmes immédiats d'emploi

Mais ce n'est pas suffisant. Actuellement, seulement les travailleuses et les travailleurs qui ont de graves problèmes d'emploi, agissent pour le préserver, mettent à l'œuvre leur imagination collective pour trouver des solutions, débattent et acceptent les voies de solidarité ouvrière proposées par la C.F.D.T. C'est la tendance au repliement sur soi, sur sa petite place qu'on croit protégée, parce que son entreprise tourne à peu près. Toi, membre de la C.F.D.T., tu as un rôle à jouer pour discuter avec tes copains de boulot, des collègues de travail. Il faut les convaincre que l'action pour les 35 h est nécessaire pour créer des emplois. Les 35 h, ce n'est pas seulement pour ceux qui sont dans la merde. Si on veut tous s'en sortir, c'est le partage du travail entre tous.

A BIENTOT DES ACTIONS PARTOUT POUR LES 35 HEURES ?

Dans la sidérurgie, des réductions importantes de la durée du travail, pour préserver davantage d'emplois

— Au début 1983 nombreux étaient les travailleurs de la sidérurgie qui faisaient 40 heures de travail par semaine. Même si certains d'entre eux subissaient des périodes de chômage partiel, c'est cet horaire qui s'appliquait dans de nombreux établissements.

Cette situation était insupportable. D'abord, parce que la sidérurgie présente de nombreux postes de travail très pénibles et que le travail posté y est très répandu. Mais surtout dans une branche d'activité qui est passée de plus de 160 000 travailleurs en 1974 à moins de 90 000 en fin 1983, il n'était pas concevable de garder des horaires lourds qui contribuaient à faire fondre encore plus les emplois.

— Les accords signés par la F.G.M.-C.F.D.T. en 1983 ont modifié les horaires pratiqués ou vont les faire changer dans les mois à venir.

● 33 heures 36 pour les travailleurs en feux continus.

● 36 heures 30 pour les travailleurs en discontinus 3 x 8.

● 38 heures pour tous les autres sidérurgistes.

— Les nouveaux horaires améliorent sensiblement les conditions de travail et de vie des sidérurgistes, tout spécialement celles des travailleurs en continu et en semi-continus 3 x 8. Ces réductions importantes du temps de travail permettent aussi de sauvegarder des milliers d'emplois. Dans une branche d'industrie qui en perd des dizaines de milliers depuis des années, c'est sans doute la seule mesure qui pouvait avoir une influence positive aussi importante sur l'emploi.

Par l'application de cette réduction du temps de travail des sidérurgistes ne seront pas licenciés, d'autres pourront continuer « leurs métiers » dans un autre établissement et il faudra bien embaucher des travailleurs dans quelques usines.

● La compensation financière

Ces réductions du temps de travail sont souvent compensées partiellement. Jusqu'à 5 412 francs, salaire brut mensuel décembre 1983, la compensation est intégrale. Pour les salaires supérieurs à cette somme la compensation est de 70 %.

La F.G.M.-C.F.D.T. avait fixé son objectif de compensation totale beaucoup plus haut. Malgré tout, le résultat atteint n'est pas négligeable compte tenu de ce qui a été obtenu dans d'autres entreprises.

● Un accord cadre Un rôle important pour les sections syndicales

L'accord national conclu est un accord cadre qui nécessite pour être appliqué une négociation dans les entreprises et les établissements, entre les directions et les sections syndicales. La F.G.M. a tenu à ce que les sections syndicales soient directement intéressées à la mise en œuvre des réductions du temps de travail pour que l'incidence sur l'emploi soit maximum et contrôlée et que les conditions de travail et de vie soient améliorées ou pour le moins sauvegardées.

C'est ainsi, que les négociations doivent fixer entre autre :

— les étapes et la programmation de la R.T.T. ;

— les aménagements en matière d'organisation du travail ;

— les modifications des cycles de travail pour tenir compte des impératifs humains, de santé, d'hygiène, de vie familiale...

— les actions de formation et les mises à niveau des qualifications.

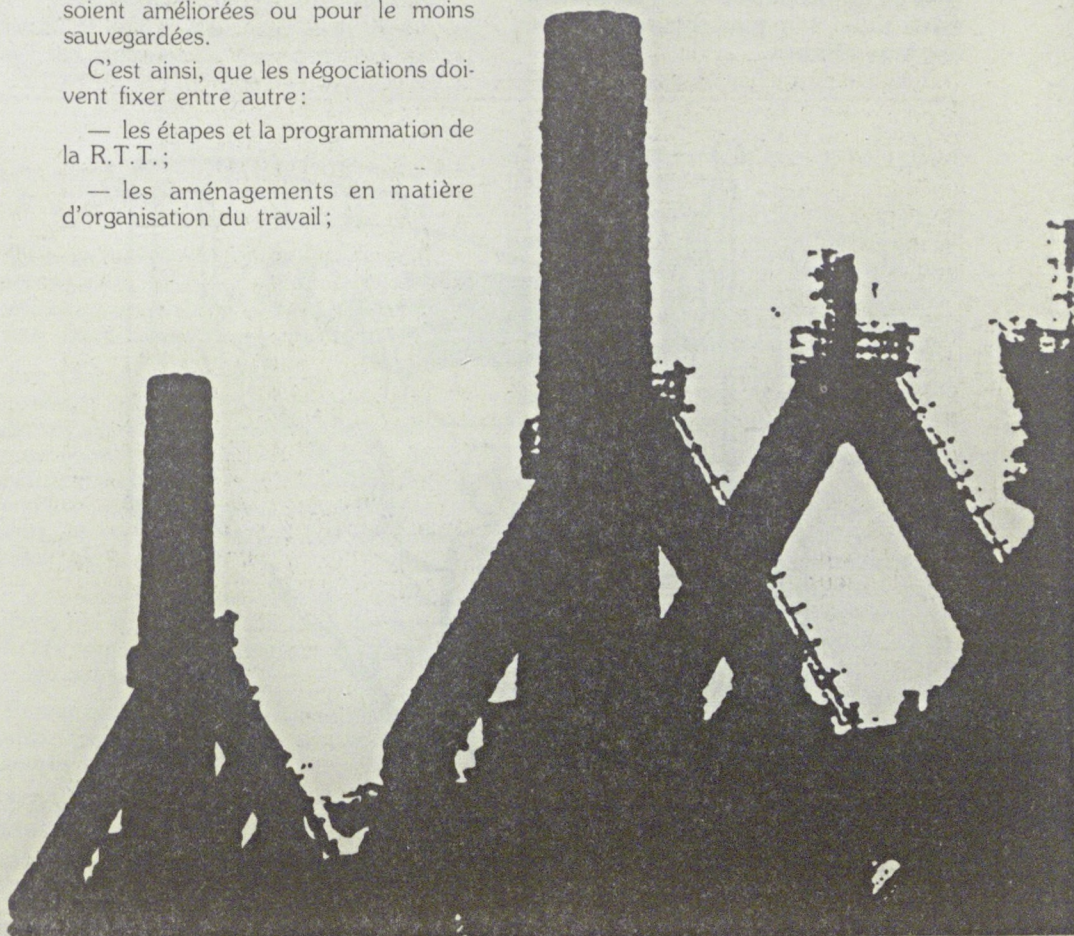
● Un accord salarial qui n'est pas négligeable

Sur les deux années 1982 - 1983 les augmentations générales des salaires atteindront 17,45 %. Avec la paie du mois de décembre, une prime uniforme de 300 francs aura été versée à tous les travailleurs de la sidérurgie.

Comme pour la R.T.T., les objectifs de la F.G.M. n'ont pas été atteints totalement et la prime uniforme de 300 francs est une mesure insuffisante pour les bas salaires. Toutefois, il faut noter que c'est un des meilleurs accords intervenus pour un aussi grand nombre de travailleurs.

Cet accord prévoit dans son article 4, une clause de « revoyure » en février 1984 pour procéder à un examen approfondi des problèmes de rémunérations en vue d'arrêter les mesures salariales les plus appropriées.

L'efficacité de cette clause, qui n'est pas une garantie du pouvoir d'achat, dépendra du rapport de force qui pourra être développé à ce moment-là.



TALBOT : le lever de rideau des restructurations à venir ?

● **L'EMPLOI** est la priorité des priorités de la F.G.M. de la C.F.D.T.

● Le conflit TALBOT dans lequel toute notre Organisation a été engagée montre notre volonté de conduire cette priorité de façon positive.

● Seuls contre tous, nous avons refusé les licenciements parce que d'autres solutions étaient possibles, nous avons réfuté « l'exemplarité » de l'accord P.S.A.-Gouvernement qui s'est conclu dans le dos des travailleurs, sur leur dos, sans que des négociations avec les Organisations Syndicales soient effectuées. La F.G.M. l'a réfuté pour TALBOT, mais aussi pour que cette pratique, excluant les travailleurs et leurs Organisations Syndicales, ne fasse pas « jurisprudence » et soit l'exemple pour traiter demain les autres branches industrielles en difficulté : sidérurgie, navale, machinisme agricole...

Il faut réaliser les changements nécessaires en plaçant les travailleurs au cœur des responsabilités et du redressement économique. Rien ne peut se faire sans concertation et négociation. Rien ne peut se faire sans les travailleurs, contre les travailleurs.

TALBOT : L'EXEMPLE DU PATRONAT DE CHOC

La responsabilité essentielle dans cette affaire est portée par la Direction de TALBOT. Cette entreprise est connue pour son taylorisme et pour son utilisation sans vergogne des travailleurs immigrés. Dans le droit fil de sa conception des rapports sociaux, elle a voulu restructurer sauvagement, le plus tard possible, sans formation des travailleurs. Après les avoir asservis à l'aide de la C.S.L., elle les jette au rebut comme des outils périmés, inutiles, en projetant 7000 licenciements.

L'ATTITUDE DU GOUVERNEMENT ET DE LA F.G.M. AU MOIS DE JUILLET

Dès le départ, au mois de juillet et avant toutes discussions Syndicats-Direction, le Gouvernement a dessaisi les travailleurs et leurs représentants du dossier en le gelant pendant plusieurs mois. Mieux, il a nommé un « expert », Monsieur PRADA, pour savoir si les sureffectifs étaient structurels ou conjoncturels.

A cette époque déjà la F.G.M. disait : « Le Gouvernement s'honorait par l'an-

nonce de la mise en place d'un arsenal de moyens disponibles pour favoriser l'emploi :

- pré-retraites F.N.E. dans l'entreprise et le bassin d'emploi concerné ;
- formation ;
- reconversion ;
- diversification industrielle ;
- emplois alternatifs ;

L'ensemble, étant négocié avec les Syndicats et les Patrons sur leur nature, leur mise en œuvre, leur importance, les délais...

Une telle politique dynamiserait et faciliterait la négociation syndicats-patrons sur :

- le règlement social et l'emploi concernant notamment les effectifs, leurs localisations, la formation professionnelle et technologique, les qualifications, les reclassements, l'avenir professionnel, l'avenir des O.S., l'avenir des immigrés, la réduction du temps de travail ;

— l'orientation des politiques industrielles, commerciales, de recherche et d'investissement.

Cette position de la F.G.M., outre TALBOT est valable pour tous les problèmes de sureffectif. D'autres solutions sont à rechercher avant les licenciements, le partage du travail étant la plus immédiate.

UN MAUVAIS COMPROMIS DANS LE DOS DES TRAVAILLEURS ET DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

— Depuis le mois de juillet, aucune négociation n'a été ouverte avec les Organisations Syndicales. C'est le calme plat. Le 17 décembre, le Premier Ministre en personne annonce à une délégation F.G.M. l'acceptation par le Gouvernement de 1905 licenciements et le refus de 1000 autres sur les 2905 demandés par PEUGEOT après avoir obtenu 4000 départs en F.N.E. Le tour est joué ! Voilà la réponse, maintenant vous pouvez toujours poser des questions !

Après débat avec les militants concernés, la F.G.M. refusait le soir même les licenciements en demandant l'ouverture immédiate de négociations.

A l'opposé, la C.G.T. qualifiait l'accord Gouvernement-PEUGEOT de bon tout en déclarant par la suite qu'il n'y avait pas de sureffectifs (!).

A l'usine TALBOT, les travailleurs avec la Section C.F.D.T. refusaient les licenciements parce que d'autres solutions étaient possibles. La grève est décidée. Elle est longue, dure, émaillée d'affrontements physiques sur fond de racisme... La C.S.L. et le Parti des Forces Nouvelles étant au premier rang.

LE DOSSIER TALBOT : DES PROBLÈMES DE FOND

Ce conflit touche des problèmes de fond qui vont bien au-delà du seul dossier TALBOT et de son traitement. Il s'agit notamment de la « NON EXEMPLARITÉ » d'un tel accord tant sur le fond que sur la forme.

En effet, qu'en aurait-il été, si après la déclaration de MAUROY annonçant les 1905 licenciements résultant d'un accord Gouvernement-Direction qualifié d'exemplaire, la C.F.D.T. n'avait pas réfuté cette situation, hélas seule contre tous ? Que se serait-il passé, sans la réaction des travailleurs de TALBOT et l'action engagée par la C.F.D.T. avec eux à tous les niveaux (section, syndicat, Union Métaux, F.G.M., Union Régionale, Confédération) ?

Cela aurait constitué un précédent pour le traitement des dossiers industriels à venir. Il y aurait eu de fait « jurisprudence » sur les modalités de traitements et les solutions des dossiers concernant les problèmes d'emploi. Un tiers de licenciements refusé, deux tiers acceptés, non merci !

C'était abandonner pour l'essentiel le droit au travail pour tous.

Lorsqu'il y a sureffectif cela implique une autre répartition du temps de travail entre autres réponses.

Cela s'accompagne bien sûr d'autres mesures, telle la formation de plus en plus nécessaire pour permettre aux travailleurs de ne plus subir l'introduction des nouvelles technologies, mais pour qu'ils soient armés de façon à pouvoir faire face aux défis des mutations technologiques. Cette formation est un atout supplémentaire, au service d'une politique industrielle offensive.

C'est sur des bases ambitieuses en terme de solutions tant sur le plan social, qu'industriel qu'il faut engager une bataille au cœur de cette 3^e révolution industrielle.

Il ne suffit pas d'exprimer des ambitions politiques, encore faut-il s'en donner les moyens et ne pas chercher à imposer des solutions par-dessus les travailleurs et leurs organisations syndicales.

FRANÇAIS ET IMMIGRÉS VIVRE ENSEMBLE

La solidarité de la classe ouvrière ne doit pas être un vain mot. Halte au racisme.

Plutôt que d'accepter de croire ceux qui veulent masquer les problèmes de fond et la réalité en utilisant des moyens que nous ne pouvons avaliser, il nous faut réagir.

Aujourd'hui, face à ce problème, certains accusent les immigrés (P.F.N.). Ce sont les boucs émissaires qui permettent de rassurer ceux qui ne veulent pas regarder les problèmes en face. Demain, ce seront les jeunes qui seront traités d'incapables et de fainéants.

Puis les handicapés, pourquoi pas ?

Après demain ce sera le tour des femmes (au foyer !), et pourquoi pas les juifs aussi ?

Cela rappelle des périodes que l'on croyait révolues.

Après plus de 40 ans, nous voilà presque revenus aux années 30. A cette période également en Europe, les forces fascistes avaient utilisé le chômage et le désespoir de millions d'hommes et de femmes pour enclencher une vaste campagne raciste et un processus qui coûta la liberté et la vie de millions d'êtres humains. Par rapport à ce qui se passe dans le monde, on serait tenté de minimiser et de dire qu'il ne faut pas exagérer.

Mais justement, toute atteinte dans des pays comme le nôtre, la moindre faille est mise à profit par les fascistes.

L'attitude du P.F.N. et de la C.S.L. est révélatrice et inquiétante, un certain « silence » également. Si réagir à temps contre l'instauration de processus pervers c'est de l'irresponsabilité, alors oui, nous sommes des irresponsables.

Au nom de la responsabilité et du bien-être « égoïste » que d'erreurs et d'irresponsabilité dans la manière d'assumer les conséquences.

Puis personne n'est RESPONSABLE - APRÈS BIEN SUR !

LA F.G.M. TIENDRA LE CAP

OUI, les mutations technologiques, et la modernisation industrielle a des conséquences sur le nombre d'heures travaillées. Il faut prendre les moyens d'en discuter.

Les Organisations Syndicales avec les travailleurs concernés ne doivent pas être dessaisis de cette négociation. Il faut mettre au point des procédures articulées de négociations dans les branches, les bassins d'emplois, les entreprises, les établissements, les ateliers et bureaux afin que nul ne soit exclu du débat.

Ce ne sont ni les Pouvoirs Publics, ni les experts qui seuls doivent décider si les sureffectifs sont bien de l'ampleur annoncée par les patrons.

Et pourquoi parler a priori de sureffectifs plutôt que de réduction du nombre d'heures travaillées ?

S'il y a sureffectifs à 39 h, à 35 h existent-ils toujours ? Sureffectifs n'est pas synonyme de licenciements, il y a

d'autres moyens que le licenciement pour traiter les sureffectifs.

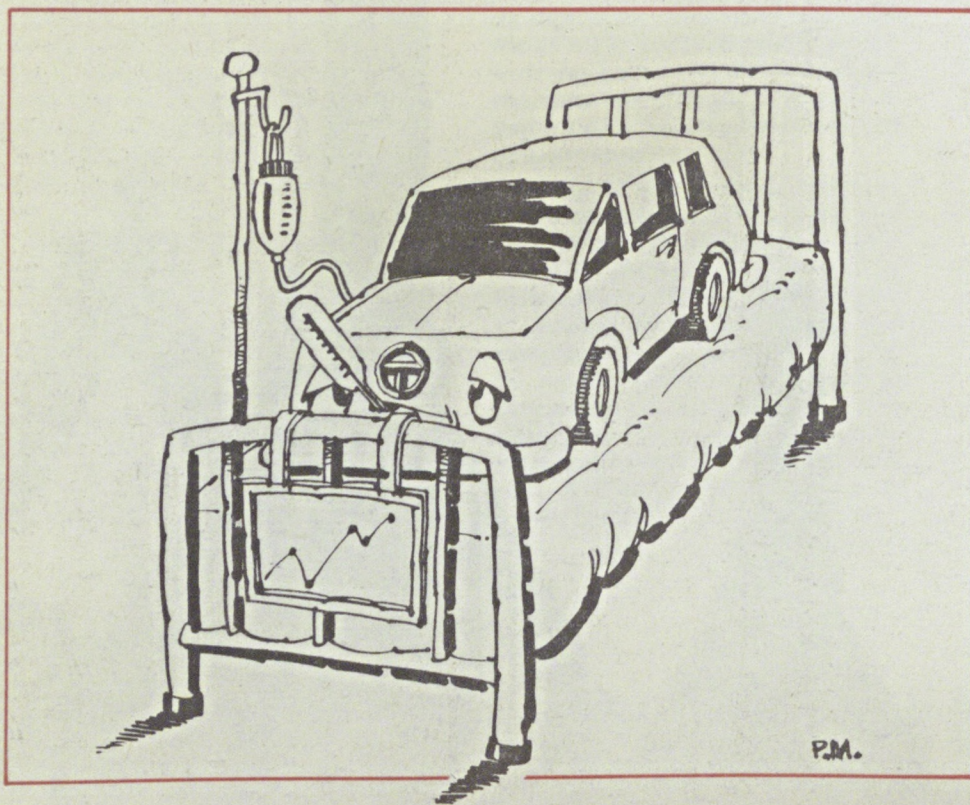
Avec le conflit TALBOT, la F.G.M. a tout fait pour que demain la Sidérurgie, la Navale, la machine outil... ne soient pas traitées de la même façon. Elle a frappé fort. Elle a voulu marquer un coup d'arrêt et bien faire comprendre qu'elle n'accepterait pas de licenciements secs et brutaux, car encore une fois d'autres solutions négociées sont possibles.

Souhaitons avoir été entendus et compris.

La réduction du temps de travail, le partage du travail est une solution pour éviter les licenciements dans les branches et les entreprises en difficultés, mais c'est aussi un moyen pour créer des emplois dans les branches et les entreprises « bien portantes ».

Alors, on y va ! A quand des luttes vigoureuses pour créer des emplois par la réduction du temps de travail dans les entreprises en bonne santé ?

La solidarité de la classe ouvrière ne doit-elle pas en passer par-là pour être effective ?



L'EMPLOI SE DÉGRADE PARTOUT, LA FGM AGIT

En 1983, il y a une accélération de pertes d'emplois. Les prévisions pour 1984 et les années suivantes sont des plus sombres.

Dans ce panorama, la métallurgie est le plus durement malmenée, la liste des emplois perdus et menacés dans un proche avenir, s'allonge singulièrement. Toutes les branches d'activités, ou presque, sont touchées (sidérurgie, Automobile, Navale, Construction Electrique, Fonderie, Machine Outil, Machinisme agricole...).

Aucune région n'est épargnée. Mais l'action syndicale est présente. Les organisations de la F.G.M. agissent et obtiennent des résultats.

Les 13-14-15 décembre dernier, la F.G.M. a réalisé une enquête rapide auprès de plusieurs Unions Métaux, pour essayer de mieux localiser les problèmes d'emploi et dresser un bilan des réponses qui ont été apportées par l'action syndicale.

Les résultats de l'enquête F.G.M.

L'enquête a été menée dans 15 régions.

Nombre d'entreprises ou d'établissements	154
Nombre de travailleurs concernés	208 167
Perte d'emplois pour 1983	12 239 (5,87 %)
Perte d'emplois prévisible en 1984	16 597 (8,47 %)

Sont particulièrement touchés :

- Les travailleurs de la sous-traitance (automobile, aéronautique).
- Les intérimaires (1000 licenciements à RENAULT DOUAI).

L'enquête fait ressortir la fermeture de 14 établissements en 1983 et des risques sérieux pour beaucoup d'autres en 1984. Le chômage partiel a augmenté considérablement et plus particulièrement dans l'automobile, l'aéronautique et leur sous-traitance, la production des métaux, la fonderie, la construction et la réparation navale. Dans le département du Maine-et-Loire, dans la période d'avril à octobre 1983, 22393 journées ont été perdues dans la métallurgie.

Le chômage total partiel

Lors de l'enquête réalisée par la F.G.M., 3523 chômeurs totaux partiels ont été répertoriés, ce chiffre est bien en-dessous du chiffre réel.

Les chômeurs totaux partiels ne sont pas licenciés par leur entreprise mais ils sont chômeurs totaux soit pour une période donnée

(6 mois par exemple) soit pour une durée indéterminée.

C'est un processus qui gagne du terrain et qui est utilisé par les patrons pour «ajuster la main-d'œuvre» à leur charge de travail, en bénéficiant d'un financement des Pouvoirs Publics. C'est une pratique dangereuse pour les travailleurs qui risquent de perdre des droits (montant de l'indemnisation du chômage, prime de licenciement...). Il est clair que par ce moyen les patrons essaient surtout de s'opposer à la réduction du temps de travail, qu'ils gardent les travailleurs qu'ils veulent pour assurer leur production du moment, les autres étant en «réserve» pour assurer une reprise éventuelle de leurs activités industrielles.

LA F.G.M. AGIT ET RÉALISE

Dans ce contexte difficile, l'action pour l'emploi se développe et les résultats obtenus sont intéressants.

Une action coordonnée dans l'aéronautique s'est concrétisée par plusieurs contrats de solidarité dont beaucoup ont été signés par la C.F.D.T.

S.N.E.C.M.A.

— 2 heures à 2 heures 1/2 de R.T.T. compensée à 70 %
Incidence sur l'emploi 300

O.N.E.R.A.

— 2 heures de R.T.T.
Incidence sur l'emploi 135

S.N.I.A.S.

— 2 heures de R.T.T. compensée à 70 %
Incidence sur l'emploi 140

DASSAULT

— 2 heures à 2 heures 1/2 de R.T.T. Compensée à 25 à 70 %
Incidence sur l'emploi 400

TURBOMECA ET S.F.E.N.A. : discussions en cours.

Dans cette branche d'industrie près de 1000 emplois ont été sauvegardés ou créés dans les «sociétés mères». Il faut souligner que certains accords, comme celui de DAS-SAULT, préservent la sous-traitance en s'opposant à son transfert dans les sociétés donneuses d'ordre. C'est souvent seule que la C.F.D.T. a lutté pour obtenir ces résultats.

Dans la sidérurgie, la signature de deux accords de R.T.T. vont permettre de préserver plusieurs milliers d'emplois (voir l'article en page).

Chez PHILIPS, à Flers, le passage de 32 sans compensation permet de maintenir 110 emplois pour 1984.

A SAMBRON à Saint-Nazaire, la réduction du temps de travail à 35 heures sans compensation évite 28 licenciements.

A FRASEND PANETON, les 35 heures sont proposées avec une compensation qui atteindra progressivement 70 % (au bout de 3 ans).

A la TÉLÉMÉCANIQUE BOURGOGNE, après une négociation, le travail a été organisé sur la base d'équipes 3 x 6 au lieu de 3 x 8 que voulait la direction. 150 emplois ont été créés et un accord est intervenu sur l'évolution salariale.

Des actions sont en cours dans l'automobile, principalement à TALBOT POISSY.

La liste des actions recensées par l'enquête F.G.M. est beaucoup plus longue, COKERIL, HOBARD dans le bassin de la Sambre, S.I.T.-S.C.C.M. (Chôlet), VALLOUREC (Deville-lès-Rouen), TREILERIE DE BOURGOGNE (Bassin de Dunkerque)...

Les enseignements retirés de l'enquête rapide réalisée par la F.G.M. sont intéressants mais trop incomplets pour que l'on puisse avoir une vue précise de l'évolution de l'emploi dans toute la métallurgie.

Dans les premiers mois de 1984, la Fédération de la Métallurgie va réaliser un document qui fera le point de la situation de l'emploi et de son évolution à moyen terme par branche d'activité et par région. C'est un document qui devrait renforcer l'efficacité de l'action syndicale pour l'emploi.

LES BASSINS D'EMPLOI

Les décisions de restructuration qui sont prises par les grands groupes industriels perturbent très sérieusement l'activité à l'intérieur des bassins de main-d'œuvre.

Des exemples :

Dans la Loire, la restructuration de CREUSOT LOIRE supprime deux mois dans l'activité métallurgique pour un de moins à CREUSOT-LOIRE.

Dans le Valenciennois, se cumulent les suppressions d'emplois de la sidérurgie et de la construction du matériel ferroviaire. Dans le bassin de Decazeville s'ajoutent les difficultés qui découlent de la sidérurgie, de la fonderie, de la production des métaux non ferreux, de la fabrication des tubes d'acier.

Ces quelques exemples montrent que des décisions de grands groupes industriels peuvent mettre en cause gravement, voire détruire, l'activité industrielle de tout un secteur géographique.

Les conventions F.N.E. vont permettre éventuellement aux travailleurs «anciens» d'atteindre la retraite mais les emplois sont supprimés pour les jeunes. C'est alors l'installation d'une situation de sous-emploi, qui n'apparaît pas forcément par une aggravation des taux de chômage (les conventions F.N.E. estompent l'évolution) mais pour trouver des emplois il faut de plus en plus quitter la région.

C'est au niveau du bassin de main-d'œuvre qu'il faut développer l'action syndicale pour être efficace sur les questions d'emploi. Cela exige que les sections syndicales relevant de la métallurgie se concertent, pour y voir clair dans les objectifs revendicatifs à fixer et pour être plus fort et plus efficace dans l'action.

Chacun des bassins d'emploi présente des particularités qu'il faut savoir prendre en compte.

A POMPEY, c'est la mono-industrie, à VIREUX, c'est le développement de l'électronucléaire, à DECAZEVILLE, c'est l'absence de voies de communications adaptées à l'activité industrielle d'aujourd'hui...

Ceci dit et pris en compte, partout il paraît nécessaire de poursuivre trois objectifs.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

C'est l'objectif n° 1 et prioritaire sur tous les autres si l'on veut réellement obtenir des résultats importants dans le domaine de l'emploi.

Des mesures particulières peuvent être envisagées, telles que l'application impérative des 35 heures pour le personnel des entreprises qui s'implantent sur le secteur, avec l'aide des Pouvoirs Publics. Faire que la R.T.T. contribue au partage du travail en permettant aux «sans emploi» de peser dans les actions engagées sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, dans les entreprises du bassin de main-d'œuvre.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

Une formation professionnelle et continue ouverte au plus grand nombre, pensée au niveau des bassins d'emploi pour l'adapter aux travailleurs et aux réalités industrielles locales d'aujourd'hui et de demain.

UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE DE BASSINS ET DE RÉGION

Des entreprises industrielles les unes à côté des autres, sans relation entre elles, sans complémentarité dans leurs fabrications, c'est souvent ce qu'il existe dans les bassins et les vallées.

Cela explique l'aspect artificiel et fragile de l'activité industrielle locale.

La F.G.M. estime qu'il est du rôle du syndicat d'intervenir pour que

soient créés des tissus industriels vivants, composés d'entreprises complémentaires les unes des autres, inscrites dans un puissant réseau de relations économiques et financières, ayant accès au progrès technique pour rester ou devenir compétitives... toutes conditions indispensables pour rendre les emplois plus sûrs et plus nombreux.

Voilà les propositions de la F.G.M.-C.F.D.T. pour rentrer dans la bataille de l'emploi et la gagner.

DANS CETTE PÉRIODE DIFFICILE... ETRE VIGILANT ET «GARDER LE CAP»

Garder le cap c'est viser la R.T.T. la plus importante et la plus productrice d'emplois. Ce n'est pas facile car c'est souvent accepter d'être à contre-courant dans des débats avec des travailleurs :

«Il y aurait moins de chômage si les étrangers retournaient chez eux».

«Il n'y aurait pas de chômage si les femmes restaient à la maison».

«La réduction du temps de travail n'est pas possible si la compensation n'est pas intégrale».

Autant de slogans racistes, sexistes et égoïstes qui sont autant d'obstacles à l'action.

Et pourtant, il n'y aura pas d'amélioration sensible de l'emploi et encore moins le plein emploi, si l'action syndicale n'impose pas des réductions importantes et généralisées du temps de travail.

La R.T.T. c'est la revendication prioritaire et permanente qu'il faut défendre et négocier, si nous voulons le droit au travail de tous et de toutes.

Mettre la R.T.T. en deuxième ou en troisième position, la mettre entre parenthèse, c'est favoriser de fait le développement de la plus grande inégalité qui frappe les travailleurs et les travailleuses de ce pays, le chômage.

Aujourd'hui, plus qu'hier, l'action syndicale est dure et difficile mais les enjeux sont considérables. Nous comptons sur toi qui a compris l'importance de ce combat pour le poursuivre et y faire venir beaucoup d'autres travailleurs.

ATTENTION ADHÉRENTS TOUS À JOUR POUR 1983

Février marque le deuxième mois de l'année 1984. Le temps passe vite, très vite comme le reprend le dicton populaire. Il est donc temps de faire le point sur l'état des règlements des cotisations.

1983 année de référence pour le prochain congrès

Le congrès de la Fédération se tiendra maintenant dans 3 mois. Le ou les délégués du syndicat représenteront tous les adhérents du syndicat. Ils voteront sur les décisions à prendre avec leur carte de mandat. Le nombre de voix dont ils seront porteurs sera égal au nombre d'adhérents du syndicat calculés à partir de cotisations de l'année 1983 réglées à la Fédération avant la fin du mois de mars.

Chacun comprendra l'importance du règlement rapide des cotisations, car les délégués au congrès ne représenteront que ceux qui sont à jour.

Un seul effort est à fournir pour chaque adhérent: être à jour sur les 12 cotisations de l'année 1983 avant la fin du mois de février pour être sûr d'être effectivement représenté. Il est bien évident que chaque collecteur, puis Trésorier, puisse à son tour faire les opérations nécessaires afin que les versements soient bien enregistrés à la Fédération.

1984 prendre un bon départ

Encore une fois, des évidences peuvent être rappelées. Le mois de février est le deuxième mois de l'année! Si chaque adhérent ne souhaite pas payer la cotisation qui deviendra chère, très chère suivant le nombre de mois de retard alors évitons cette situation et soyons à jour dès le deuxième mois de l'année. L'organisation syndicale à tous les niveaux aura d'autant plus de moyens pour l'action quotidienne. Une idée pour faciliter cette pratique régulière du règlement de la cotisation, le retrait automatique.



LA CAMPAGNE SYNDICALISATION BAT SON PLEIN

Ça y est! La lettre de Georges GRANGER à tous les adhérents est arrivée! Les affiches sont imprimées, distribuées, ventilées. Sont-elles placardées sur les panneaux à l'usine, au bureau, dans chacun des services?

Tout le monde doit connaître les objectifs de la F.G.M.-C.F.D.T. Les affiches en sont porteuses. Tout le monde a le droit de les voir, de les connaître.

Tout le monde aura en mains les autocollants, enfin tout le monde doit être interpellé sur son adhésion syndicale à la F.G.M.-C.F.D.T.

LA CAMPAGNE EST BIEN PARTIE — LE CONGRÈS NOUS DONNERA DES NOUVELLES.

