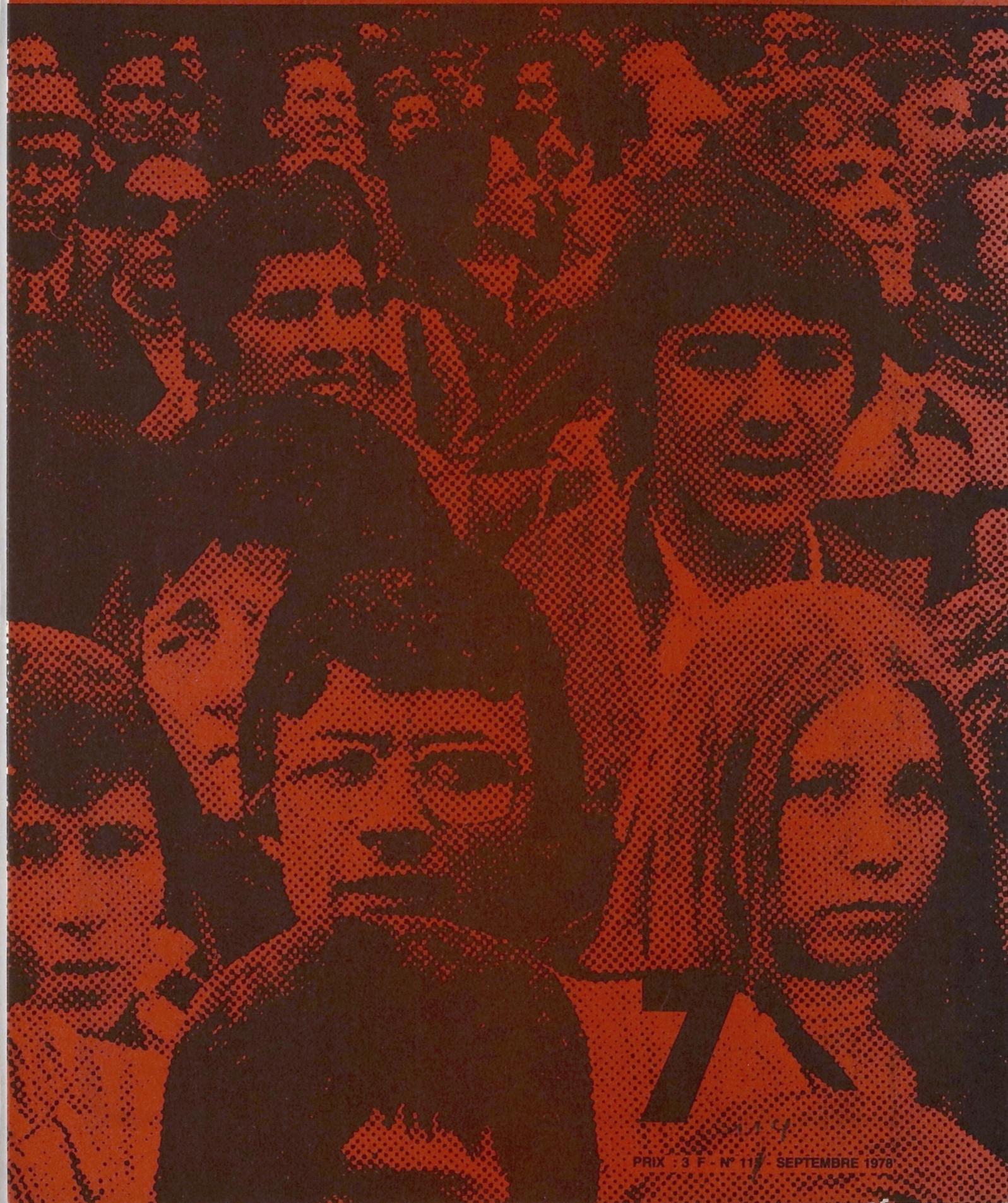


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

# bulletin du militant



PRIX : 3 F - N° 117 - SEPTEMBRE 1978

# Editorial

## FAIRE REVIVRE L'ESPOIR EN REPRENANT L'OFFENSIVE

« Une politique d'action syndicale capable de sortir le mouvement ouvrier du cul de sac, en lui rendant confiance dans sa capacité à changer la condition salariale et dans son rôle pour transformer la société ».

C'est en ces termes qu'Edmond Maire présentait, le 6 septembre, au meeting de la Mutualité, la politique dite de recentrage de la C.F.D.T.

Seule la capacité à développer l'action, en basant celle-ci sur l'acquis de résultats significatifs, même partiels, montrera que la C.F.D.T. n'a pas opté pour l'efficacité au détriment de son projet de société.

Cette politique d'action que la F.G.M. partage n'est pas une réponse limitée à une conjoncture difficile. Elle appelle à la lutte. Des luttes qui articulent les revendications, les formes d'action et les négociations face aux différents centres de décisions patronaux pour arracher, pas à pas, les résultats qui permettront de changer la situation des travailleurs.

En effet, notre Organisation ne se sent pas investie de la mission de sauver les apparences d'ouverture sociale, pas plus que de servir de masse de manœuvre à ceux qui voudraient démontrer l'impasse des luttes sociales.

L'action des militants et des adhérents est donc déterminante pour faire revivre l'espoir chez les travailleurs, et faire de la C.F.D.T. l'élément moteur qui permettra au mouvement syndical de reprendre l'offensive.

Ainsi, après l'accord national sur « la Rémunération Annuelle garantie », il est essentiel que les négociations régionales aboutissent à des résultats effectifs.

En effet, l'accord national est un élément important permettant de progresser sur un des axes prioritaires de la C.C.N. : une politique salariale plus juste et plus égalitaire.

La Rémunération Annuelle Garantie est ainsi le marchepied pour une remise en cause, à long terme, des inégalités et l'aboutissement de nos objectifs en matière de salaire : bas salaires, grille de classification, minis proches des réels, pouvoir d'achat et salaires réels conformes à un autre mode de développement et de consommation.

Cette politique de réalisme prend en compte essentiellement les problèmes immédiats des travailleurs, et notamment ceux de l'emploi, avec la volonté d'y répondre, par la réduction du temps de travail, de même l'élargissement des libertés dans l'entreprise.

L'ouverture en octobre de négociations avec l'U.I.M.M. sur les coefficients des O.S. et O.P., la revalorisation des minima hiérarchiques, les garanties en fin de carrière, les garanties sur la rémunération au rendement, nécessitent la mobilisation des travailleurs.

Cette mobilisation prendra sa pleine efficacité dans la mesure où, dans chaque entreprise, la C.F.D.T. sera capable de :

- proposer des objectifs qui s'attaquent aux problèmes de la vie quotidienne, apportent une première réponse à la nécessaire transformation de la qualité du travail et de la vie, tout en traçant les axes d'un autre type de développement,
- faire des travailleurs les acteurs du changement en les rassemblant par l'adhésion dans l'organisation syndicale pour mener les luttes dont ils sont les décideurs.

Le Secrétariat National

# Par l'action syndicale : obtenir le libre exercice du droit au congé formation pour tous.

Le développement de la formation professionnelle continue est un acquis des luttes de mai 1968. Ce problème était mentionné dans le « constat de Grenelle » réalisé entre le Gouvernement, Les Confédérations et le Patronat.

Les retombées de ces luttes se sont concrétisées dans ce domaine par un accord national interprofessionnel sur l'emploi en 1969 dont le préambule contenait un engagement du C.N.P.F., de la C.G.P.M.E. et des Confédérations syndicales d'entreprendre l'étude des moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels. Ainsi fut négocié et signé l'accord du 9 juillet 1970 qui donna naissance à la Loi du 16 juillet 1971. Un avenant à cet accord fut conclu le 9 juillet 1976 et une nouvelle Loi en date du 17 juillet 1978 a été promulguée.

Mais, hélas le droit au congé formation trouve une application fort différente si le travailleur va en formation de sa propre initiative ou sur celle de son employeur. En effet, dans ce dernier cas, la rémunération du salarié est maintenue et les frais de formation (coût du stage) sont pris en charge sur la contribution des entreprises à la formation continue. En un mot, ce travailleur bénéficie d'une formation gratuite avec maintien de son salaire. Dans l'autre cas, le salarié désirant agir de sa propre initiative, choisir lui-même sa formation, se trouve fréquemment dans l'impossibilité de le faire. Son choix doit se limiter à des stages agréés, d'une durée limitée, sinon son salaire ne lui est pas maintenu et les frais de formation sont à sa charge, exception faite des 160 premières heures pendant lesquelles les 2/3 incombent à l'employeur.

Une telle discrimination, inégalité, devant le droit individuel de tout salarié au congé formation est intolérable. Nous devons par conséquent poursuivre notre action pour obtenir, pour tous la gratuité de la formation continue avec maintien du salaire.

## Une évolution trop lente et qui maintient les inégalités

La Loi de juillet dernier constitue une avancée, petite mais réelle. Celle-ci se caractérise principalement par :

- l'extension de la durée du congé rémunéré. A partir du 1<sup>er</sup> janvier

1979 ce congé sera financé par l'Etat, pour les stages agréés par lui, au-delà des 160 ou 500 heures,

- l'amélioration du congé des Jeunes Travailleurs : droit à rémunération, durée doublée,
- l'institution d'un congé pour préparer et/ou passer un examen,
- l'extension du congé enseignement à tous les salariés (plus seulement aux ingénieurs et cadres),
- des mesures favorisant l'autorisation d'absence des salariés pour siéger dans des instances traitant des problèmes d'emploi et de formation continue.

Si l'évolution du problème de la rémunération du salarié en congé formation peut constituer un progrès intéressant il n'y a, par contre, aucune amélioration relative à la prise en charge des frais de formation dans le cadre du financement de la formation continue par les employeurs et par l'Etat. Dans ces conditions un grand obstacle subsiste pour les demandes personnelles des travailleurs. Ceux-ci devraient payer de leur poche. Le tableau (1) ci-joint résume la situation après cette récente Loi.

Les nombreuses contraintes qui subsistent dans ce nouveau cadre législatif continueront de freiner le développement du congé individuel de formation.

En dépit de l'affirmation du droit à la formation continue dont la finalité devrait être aussi culturelle et sociale, on ne décèle nullement l'amorce d'une nouvelle étape vers la promotion collective et l'éducation permanente et les choix prioritaires n'iront pas davantage aux travailleurs les moins qualifiés. C'est par l'action et par elle seule que de nouvelles brèches permettront de faire sauter les verrous placés par le Gouvernement et le Patronat.

(1) Ce tableau est extrait d'une plaquette CFDT « Partir en formation continue » qui vient de paraître. Destinée aux Travailleurs elle est en vente à « Montholon Services » 26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09 au prix de 5 F l'unité (6,20 franco). Prix dégressif suivant la commande jusqu'à 3,40 plus frais de port à partir de 200 exemplaires.

A l'intention des militants, Brochure « LA FORMATION CONTINUE » : en vente à Montholon-Services au prix de 15,60 F (Franco 19,50 F).

rémunération et prise en charge des frais						
	stages : - de 500 h		stages : 500 à 1200 h		stages : plus 1 200 h	
	rémunération	prise en charge des frais	rémunération	prise en charge des frais	rémunération	prise en charge des frais
Le stage intéressé le salarié mais aussi l'employeur	oui en totalité	oui en totalité	oui en totalité	oui en totalité	oui en totalité	
Stage agréé par l'Etat	oui en totalité	non	oui en totalité	non	oui en totalité jusqu'à 500 h sur la base du SMIC ensuite	non
Stage agréé par commission paritaire de l'emploi seulement (pour entreprises couvertes par les textes de 70 et 76)	oui en totalité pendant les 160 premières heures rien ensuite	2/3 pour l'entreprise 1/3 pour le salarié	oui en totalité pendant les 500 premières heures rien ensuite	non	oui en totalité jusqu'à 500 h rien ensuite	non
Agreement par l'Etat et la commission paritaire de l'emploi	oui en totalité	2/3 entreprise 1/3 salarié	oui en totalité 1/3 salarié	non	oui en totalité jusqu'à 500 h sur la base du SMIC ensuite	non
Pas d'intérêt reconnu par l'employeur, pas d'agrément	non	non	non	non	non	non

## Une confiscation patronale au service du profit

Le patronat considère la formation professionnelle continue comme son domaine réservé.

La formation continue est un élément de la gestion capitaliste des entreprises, un moyen d'exercer un contrôle social sur les travailleurs.

La comparaison peut-être soutenue entre l'enjeu stratégique de la formation continue et celui du droit syndical et de l'expression des travailleurs dans l'entreprise.

La volonté du C.N.P.F. d'avoir le monopole de la formation est évidente. Ceci pour répondre à sa conception des besoins de la profession, de l'entreprise, du profit.

Cette volonté se traduit par :

- le refus d'une réelle négociation de la formation, du plan de formation de l'entreprise,
- le sens restrictif donné à la délibération du C.E.,
- une diffusion insuffisante, incomplète, de l'information,
- un privilège aux cadres, à la hiérarchie, en matière de stages certes, mais aussi dans les études de besoins de formation des autres salariés,
- la création d'un outil spécifique : l'ASFO (Association de Formation) qui collecte, conseille, élabore, contrôle l'ensemble de l'appareil de formation continue (circuit fermé),
- l'utilisation d'un outil existant : la C.C.I. (Chambre de Commerce et d'Industrie), établissement public composé seulement de représentants patronaux,
- un droit du salarié au congé formation qui reste conditionné.

## Une absence de prise en charge syndicale inquiétante

### a) Les principaux éléments d'un constat

● Sauf exception, il n'y a pas prise en charge de la formation continue par les S.S.E. C'est souvent une affaire de militants spécialisés à qui « on fait confiance ». Il en est de même au niveau des autres structures syndicales.

Ceci a fréquemment pour conséquence d'entraîner les C.E. à être défensifs en matière de formation continue.

Il est par contre constaté qu'il y a avancée syndicale dans le domaine de la F.C. (moyens - contenu) lorsque la S.S.E. « bouge » sur ce problème.

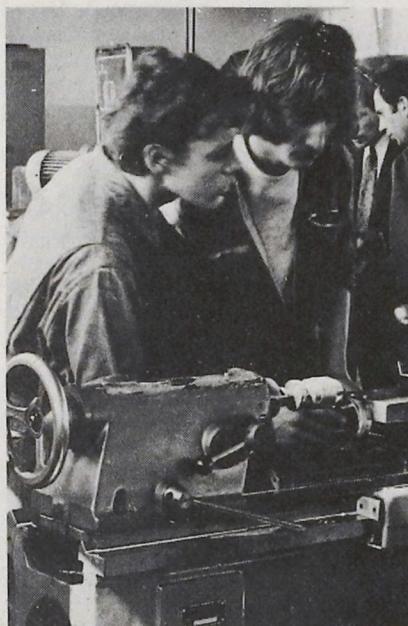
● Il existe une certaine hostilité C.F.D.T. à la formation typiquement

professionnelle. La « mode » est à la formation générale, culturelle. Il y a absence de complémentarité dans l'analyse et dans l'action.

● Dans l'ensemble les plans de formation présentés par les directions ne sont pas amendables.

● Les problèmes d'emploi et l'insécurité accrue qui en résulte pour les travailleurs dominent ceux de la F.C. et accaparent la S.S.E., le Syndicat.

● Les moyens et les buts de la formation ne sont pas toujours évidents pour les travailleurs. La relation formation-promotion ne les incite pas à partir en stage. Le dialogue avec eux sur la F.C. est difficile. Le remplacement des travailleurs partant en stage est fréquemment une nécessité. Sinon la charge de travail des autres travailleurs s'accroît et donne un sentiment de culpabilité aux partants. Dans certaines entreprises ce sentiment est entretenu par la hiérarchie pour décourager les demandes individuelles de congé.



Tout cela conduit à ne pas intégrer la formation continue dans la politique revendicative générale de l'organisation, donc à la marginaliser et à la traiter d'une façon formelle, alors que les patrons n'ont pas ménagé leurs efforts pour la contrôler et l'intégrer dans leur stratégie.

### b) Les raisons d'une telle situation

Dans les années 1970 - 1971, au moment de la négociation du premier accord national et du vote de la Loi, de nombreuses organisations (S.S.E. - Syndicats - Inters - Unions Métaux) ont considérablement investi dans la formation continue, considérant à juste

titre qu'il s'agissait d'un domaine important où l'organisation syndicale devait intervenir.

Très rapidement, hélas, les limites des textes sont apparues : absences de moyens des commissions Formation continue, aucune obligation pour l'employeur de tenir compte de l'avis du C.E. sur le plan de formation, etc.

De leur côté les patrons ont montré qu'ils entendaient bien maîtriser la Formation et ils n'ont pas lésiné sur les moyens pour atteindre leur objectif.

Enfin les Pouvoirs Publics n'ont pas permis à l'Education Nationale d'intervenir efficacement, laissant le champ libre aux organismes privés.

Pour ces raisons, l'engouement du début a fait place à un certain découragement devant l'absence de résultats.

Certes des S.S.E. ont résisté et obtenu des résultats intéressants, cependant dans d'autres cas, plus nombreux, les militants ont baissé les bras.

Cette situation est dangereuse. Elle conduit à laisser le champ libre au patronat, même si une déclaration musclée est faite lors du vote sur le plan de formation de l'entreprise.

## Un moyen à utiliser : la délibération du C.E. sur le plan de formation de l'entreprise

Le C.E. doit délibérer sur les problèmes de formation continue. Des précisions utiles ont été apportées par l'avenant de 1976 à l'accord de 1970. Le tableau ci-dessous les résume.

### Délibération du Comité d'Entreprise

#### A) Portée de la délibération, notamment sur :

- Les types de formation et les effectifs concernés par catégories de personnel.
- Les moyens pédagogiques utilisés :
  - pour les formations organisées dans l'entreprise,
  - pour les formations faites à l'extérieur.
- Les conventions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail.
- Les perspectives budgétaires de ces projets.
- Les moyens d'information des salariés.

#### B) Déroulement de la délibération

##### ■ Une première réunion de C.E. avant le 15 novembre.

La Direction :

- présente le bilan des actions de formation,

- fournit les éléments sur les demandes individuelles de congé : nombre, durée et nature de la formation, sommes dépensées,
- soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir.

■ **Une deuxième réunion du C.E. en principe avant le 31 décembre délibère :**

- sur les programmes de mise en œuvre des projets de l'entreprise compte tenu des observations préalablement enregistrées,
- sur la mise au point du procès-verbal obligatoire.

**C) Remise d'informations**

- *Informations nécessaires dont les projets et programmes de la direction (la nouvelle Loi du 17 juillet 1978 stipule que la liste des documents d'information sera établie par décret - non paru à ce jour).*
- *3 semaines au moins avant chaque réunion du C.E.*
- *Aux Membres du C.E. (à défaut aux D.P.), aux Délégués syndicaux et aux Membres de la Commission de formation.*

S'il s'agit bien d'une délibération du C.E. et non d'une simple information par la direction - bien que la récente Loi revient aux termes « donne son avis » - l'employeur reste, en dernier ressort, seul maître de sa décision.

### Avant le C.E., délibération de la S.S.E.

L'élaboration des positions C.F.D.T. et son action en matière de F.C., comme dans les autres domaines d'ailleurs, relèvent de la S.S.E. Les Membres C.F.D.T. au C.E. en sont les porte-parole.

La S.S.E., à partir de son analyse de la politique de formation de l'entreprise, doit se fixer des objectifs concrets en matière de formation continue qu'elle essaiera de faire prendre en compte dans le plan de formation. Ces objectifs doivent refléter les réalités professionnelles et industrielles de l'entreprise et de la région (emplois, conditions de travail, formation générale, etc.).

C'est à partir de la crédibilité de ces objectifs (revendications) en matière de F.C. pour l'année à venir que l'information doit être principalement faite en vue d'amener les travailleurs à en débattre.

Ensuite seulement le C.E. et sa Commission de formation devraient en être saisis en vue d'en imposer l'examen à la Direction lors de la délibération sur le plan de formation.

Quel que soit le résultat de cette délibération, la S.S.E. devrait faire une nouvelle information aux travailleurs.

La réalisation du plan de formation de l'entreprise, que celui-ci ait été ou non approuvé par le C.E., doit être suivie, en cours d'année, par la S.S.E. qui doit garder une attitude dynamique, offensive à l'égard de ce plan. Un plan ne doit jamais être considéré comme ayant une rigidité telle qu'il ne puisse être adapté à de nouveaux besoins ou qu'il puisse intégrer des exigences syndicales nées d'un meilleur rapport de forces.

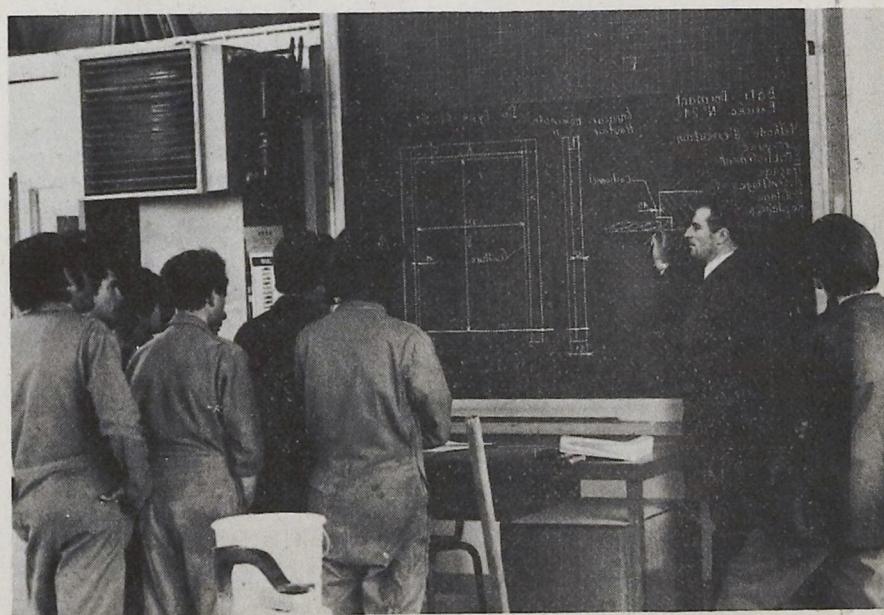
en charge la Formation Continue. Certes les difficultés ne manquent pas. Mais est-ce particulier à la Formation Permanente ?

La résistance patronale sur les salaires et la réduction du temps de travail par exemple, est aussi importante, pourtant des succès sont obtenus et des sommes d'énergie sont consacrées pour créer les conditions du succès. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi pour la Formation Permanente ?

L'analyse montre que d'une manière générale la Formation Continue a été trop souvent abordée en terme d'**application de textes qui ouvraient des droits**, et confiée à des camarades du C.E. pour trouver la meilleure solution possible alors qu'elle aurait dû être prise en charge par les S.S.E. comme un **objectif de lutte, nécessitant un rapport de forces favorable**, donc une **mobilitation** des travailleurs.

**Tous nos efforts doivent donc tendre à ce que la Formation Continue devienne une composante de la politique revendicative générale.** Les éléments ne manquent pas pour montrer le lien qui existe entre la Formation Continue, les classifications, la division du travail, la parcellisation des tâches, le mode de production imposé.

Alors que sur tous ces aspects, la lutte est permanente, il est extrêmement rare qu'une revendication relative à la Formation Continue apparaisse dans les cahiers de revendications et soit négociée comme élément de solution aux conflits.



## 2) Intervenir syndicalement sur la formation professionnelle

Certains camarades estiment en effet, que la formation professionnelle relève des prérogatives des directions d'entreprises, et que le fait de la négocier conduit à cautionner la politique générale de l'entreprise au service de laquelle, elle est organisée, politique que nous contestons par ailleurs.

Cette position qui conduit à ne s'occuper que de la formation générale et culturelle n'est-elle pas souvent une fuite en avant et une démission de fait, qui permet aux patrons d'être parfaitement tranquilles.

Notre action pour que la formation culturelle, artistique et générale soit accessible aux travailleurs doit être poursuivie sans relâche, mais nous devons aussi intervenir sur le terrain de la formation professionnelle.

Nous n'avons pas à la cogérer avec les patrons, mais nous avons à leur imposer de prendre en compte les exigences qui découlent des besoins exprimés par les travailleurs et du rôle que nous entendons donner à la formation.

Ainsi, le patronat opère une vaste restructuration industrielle alors que s'amorce une mutation technologique considérable, par l'utilisation massive de l'informatique et de l'électronique. Allons-nous le laisser utiliser la Formation Continue pour modeler les travailleurs et les conditionner de telle façon qu'ils acceptent son type d'organisation, ou serons-nous capables de formuler des exigences soutenues par les travailleurs, et porteuses d'une autre finalité, sur le contenu de la formation, le recrutement, la pédagogie utilisée ?

## 3) Aboutir à une démarche collective

Pour avancer dans cette voie avec succès et sans risque de récupération il est absolument nécessaire de sortir la formation continue de la **dimension individuelle** qu'elle a souvent, pour lui donner un **caractère collectif**.

D'une manière générale, les sollicitations patronales sont individuelles et les demandes des travailleurs aussi. Le champ d'intervention syndicale est donc souvent réduit au dépannage individuel. Dans ces conditions le rapport de forces est difficile à établir d'autant que dans de nombreux cas les travailleurs intéressés voient souvent dans la formation un tremplin pour une promotion individuelle, et sont donc peu enclins à contester.

L'action syndicale doit certes, permettre à chaque travailleur d'accéder à la formation de son choix, mais elle doit aussi et surtout permettre l'expression collective des besoins.

Il est donc nécessaire de réorienter notre prise en charge. **Elle doit reposer sur l'ensemble des militants** dans les ateliers, bureaux, services, **pour qu'à partir des préoccupations quotidiennes exprimées par les travailleurs, ils soient en mesure de susciter et de faire s'exprimer des besoins collectifs à faire prendre en compte dans le plan formation.**

C'est probablement dans cette voie qu'il faut progresser si nous voulons vraiment contraindre les patrons à nous écouter.



Cela n'est ni impossible, ni utopique, car des expériences ont été faites et des résultats obtenus.

La revendication n'est jamais spontanée. Les travailleurs expriment des **besoins**, des insatisfactions et c'est dans le **débat collectif** suscité par les militants à partir des objectifs de l'organisation, que s'élaborer et se construit la **revendication**. Celle-ci apparaît alors comme la réponse collective à des situations parfois assez diverses.

La formation ne fait pas exception à cette règle fondamentale.

Il n'est pas habituel que les travailleurs expriment leur volonté d'obtenir une formation complémentaire. Par contre, ils manifestent en permanence beaucoup de curiosité, face aux multiples événements de la vie professionnelle et

sociale qui alimentent les conversations. Est-il vraiment impossible de se saisir de ces multiples aspirations à «savoir plus», pour que petit à petit se forge l'idée, dans une équipe, un service, un bureau qu'une formation pourrait être intéressante et nécessaire, et s'exprime une revendication ? Nous serions alors en position de négocier avec la direction en utilisant à plein la Commission Spécialisée et le C.E. Il y a là un vaste champ à explorer qui peut déboucher sur une nouvelle dynamique de prise en charge de la Formation Permanente tant professionnelle que générale.

## 4) S'organiser pour être efficace

Enfin, pour être efficace le combat syndical doit être organisé. Cela signifie que l'action des sections syndicales doit s'inscrire dans une politique globale et que chaque niveau de l'organisation doit se sentir pleinement responsable de sa mise en œuvre.

Au niveau national, nous avons prévu trois sessions pour 1978. Nous avancerons ainsi dans notre réflexion et des propositions seront faites par la suite. Dans ce sens, nous souhaitons avoir vos réactions, avis et suggestions.

Nous avons aussi prévu de donner plus de place à la formation permanente dans nos informations, notamment par la publication d'expériences.

Certains estimeront peut-être que d'autres problèmes plus urgents sont à prendre en charge aujourd'hui.

Certes, les problèmes d'emploi, par exemple, ne seront pas réglés par la seule formation professionnelle. Mais dans la lutte que nous avons engagée pour imposer une autre politique industrielle au service d'un autre type de développement, tous les angles d'attaque doivent être exploités et la **Formation Continue en est un**.

Les Unions Métaux — Syndicats — Inters, Branches et S.S.E. ont un rôle déterminant pour donner un souffle nouveau à notre action sur ce terrain. Cela passe obligatoirement par un débat spécifique qu'il faut rapidement programmer. Il doit permettre de faire le point de ce qui se passe réellement, de se déterminer par rapport aux propositions ci-dessus, de les enrichir, éventuellement d'en formuler d'autres, et de s'organiser pour assurer une relance et un suivi. Ainsi nous créerons les conditions d'une nécessaire reprise de l'action sur la Formation Continue.

## ACCORD NATIONAL :

# En faire un tremplin pour l'action, un point d'appui pour de nouvelles avancées

Le 19 juillet, après plusieurs séances de négociation, un accord national, portant sur la R.A.G. (Rémunération Annuelle Garantie), était conclu entre toutes les organisations syndicales (C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C.) et le patronat (U.I.M.M.) de la Métallurgie. Cet accord a une durée de 18 mois (1.7.78 au 31.12.79).

Ainsi qu'en a décidé son Conseil Fédéral — réuni en sessions extraordinaires les 7 et 18 juillet — la F.G.M.-C.F.D.T. a signé cet accord qui fixe le cadre et détermine les principes de nouvelles négociations à plusieurs niveaux : au niveau territorial pour fixer dans un premier temps le montant de cette R.A.G., au niveau national pour apprécier l'application de cet accord et discuter d'autres éléments de la politique des salaires et des classifications.

Au-delà de son contenu sur les critères d'attribution de la R.A.G., cet accord (publié dans les pages suivantes) comporte donc des engagements patronaux sur un processus et un calendrier de négociations dès ce mois de septembre. En ce sens, il peut et doit constituer un puissant facteur de mobilisation pour l'ensemble des métallurgistes : nous devons nous en servir comme un tremplin pour l'action, comme un point d'appui pour de nouvelles avancées sur notre politique salariale et sur d'autres éléments de construction de la Convention Collective Nationale des Métallurgistes.

Dans l'ensemble de nos publications fédérales (BRS, BM Hebdo, Voix des Métaux « Spéciale ») nous avons déjà largement commenté cet accord, ses aspects positifs comme ses insuffisances, la démarche fédérale avant et pendant les négociations : chaque section syndicale possède donc les éléments d'analyse suffisants (complétés par notre dossier « Bilan des Luttes » dans ce BM Mensuel) pour débattre collectivement de son contenu, des débouchés qu'il ouvre.

Nous nous limiterons donc ici à souligner quelques aspects qui nous paraissent essentiels :

■ **Ces négociations ouvertes avec le patronat au niveau national** marquent une étape importante car depuis des années, il n'était plus possible, malgré nos multiples interventions, de discuter des revendications des travailleurs avec l'U.I.M.M. Et par ailleurs on observait peu à peu le même blocage au niveau des entreprises. Cette ouverture de négociations nationales est bien à mettre à l'actif de notre action : le patronat a dû tenir compte d'un rapport de forces, certes insuffisant encore, mais qui l'a tout de même contraint à concrétiser son discours « à l'ouverture sociale ». Sans illusion sur cette « ouverture » mais estimant que le contexte était favorable pour intensifier l'action et ainsi peser sur les négociations, la F.G.M.-C.F.D.T. a mis à profit cette situation pour marquer une avancée sur son projet de Convention Collective Nationale.

■ **La façon dont la F.G.M.-C.F.D.T. a appréhendé ces négociations**, en s'appuyant sur le développement de l'action (campagne de popularisation active de notre projet de C.C.N.), en émettant des propositions et contre-propositions découlant de ses objectifs revendicatifs et conformes aux revendications immédiates des travailleurs, a amené le patronat à réviser son attitude initiale (volonté de ne rien lâcher de significatif, tout en menant une opération publicitaire avec tentatives de remise en cause d'avantages acquis).

L'U.I.M.M. a dû par exemple renoncer à intégrer tous les éléments de ressources salariales (heures supplémentaires, prime d'ancienneté notamment) dans la rémunération annuelle garantie ; concéder un certain nombre de points (aucune condition d'ancienneté, application aux contrats à durée déterminée, aux contrats à temps partiel au prorata du temps de présence, assimilation des absences dues à la maternité, aux accidents du travail et de trajet à des périodes de travail effectif, vérification semestrielle et même trimestrielle et non pas annuelle...) ; reconnaître la section syndicale d'entreprise comme

interlocuteur valable pour l'application de l'accord ; s'engager à l'ouverture rapide de nouvelles négociations sur d'autres éléments du salaire et des classifications.

■ **Les principales embûches semées par l'U.I.M.M. sur le chemin de la négociation** ont donc été levées. L'accord conclu peut donc assurer une réelle revalorisation des bas salaires sans comporter le danger de mettre en cause des avantages acquis. Deux points noirs subsistent pourtant : la non prise en compte de l'absence maladie comme temps de travail effectif pour le calcul de la R.A.G., l'intégration des primes d'astreinte dans le montant de la R.A.G. Au niveau des entreprises, lorsque s'appliquera l'accord, nous devrons nous efforcer de faire sauter ces deux verrous, notamment en menant l'action pour l'amélioration des conditions de travail.

■ **Maintenant, il s'agit de peser, par le développement de notre action**, sur l'application de ce premier accord et sur les nouvelles négociations qui vont s'ouvrir au plan national.

Au niveau territorial, le montant de la R.A.G., donc le nombre de bénéficiaires de l'accord, seront fonction du rapport de forces que nous serons en capacité de réunir cet automne. Tous les métallurgistes sont concernés, et non seulement ceux aux plus faibles salaires, car cet accord constitue seulement une première étape dans le processus de construction de la C.C.N. Et meilleurs seront les résultats arrachés aujourd'hui, plus grandes seront nos chances de mobilisation massive dès demain pour contraindre le patronat à des concessions sur les autres éléments du salaire, la réduction du temps de travail et l'emploi...

Notre stratégie de luttes d'ensemble, d'action articulée est à « l'épreuve du feu » : soyons attentifs à ne pas manquer le rendez-vous, les revendications des métallurgistes ne sauraient attendre plus longtemps des réponses que notre action est en mesure d'imposer.

# ACCORD NATIONAL DU 19 JUILLET 1978 relatif à l'institution d'une

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE

### PRÉAMBULE

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales ont décidé de s'engager dans une voie qui apportera des améliorations aux garanties d'évolution des rémunérations les plus basses et à celles des travailleurs manuels. Cette voie sera jalonnée par trois étapes qui se succéderont dans le temps.

En premier lieu, est instituée pour 1978 et pour 1979 par le présent accord, indépendamment des barèmes de salaires minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales ou par les accords collectifs prévus par ces conventions, une rémunération annuelle garantie. La valeur de cette rémunération annuelle garantie sera fixée dans le cadre du champ d'application des conventions collectives territoriales, afin qu'elle s'ajuste aux réalités salariales. Toutefois, pour éviter une dispersion des valeurs retenues, celles-ci ne pourront être déterminées pour 1978 que par un multiple de 250 F.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner, tant en 1978 qu'en 1979, une progression préférentielle des ressources effectives les plus basses, compte tenu des conditions économiques territoriales, de l'évolution du coût de la vie et des salaires. Les organisations territoriales compétentes et adhérentes aux organisations signataires du présent accord, se réuniront dans les quinze premiers jours de septembre 1978 pour fixer la valeur de la rémunération garantie pour 1978. Cette valeur fixée, elles procéderont à un examen de la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques et, s'il y a lieu, à une négociation à ce sujet.

Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois de novembre de 1979 en vue de faire le bilan de l'application de la rémunération annuelle garantie.

En deuxième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales sont convenues d'ouvrir dans le courant du mois d'octobre de 1978 une négociation pour mettre au point les réponses à la question d'une revalorisation de la situation salariale des travailleurs manuels sous les aspects suivants :

- accroissement des possibilités de progression de carrière,
- revalorisation préférentielle des rémunérations minimales hiérarchiques,
- garanties pour les fins de carrière,
- garanties pour la rémunération en cas de travail au rendement.

Les solutions retenues pourront entraîner des répercussions sur les modalités de détermination et sur le niveau des rémunérations minimales hiérarchiques des salariés visés, dont il sera tenu compte dans les barèmes territoriaux.

En troisième lieu, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales procéderont, dans le courant du premier semestre de 1979, à un examen conjoint du cadre géographique des barèmes territoriaux tel que défini aujourd'hui en vue de dégager les orientations propres à favoriser des regroupements dans un cadre élargi.

### DISPOSITIONS

**Article premier. — Entreprises visées.** Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises de la transformation des métaux visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions sur la rémunération annuelle garantie, les entreprises ou établissements appliquant, soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle, sous réserve qu'intervienne pour ces entreprises ou établissements, dans leur cadre conventionnel spécifique, un accord sur une rémunération annuelle garantie avant la fin de l'année 1978.

**Article 2. — Salariés bénéficiaires**  
Le présent accord national s'applique au personnel d'une entreprise visée, lié par contrat de travail à la fin d'une période de vérification semestrielle prévue ci-après à l'article 7.

La rémunération annuelle garantie s'applique aux salariés embauchés à temps complet en vue d'accomplir au moins l'horaire hebdomadaire légal de travail de 40 heures. Cette garantie s'applique également au salarié engagé à temps partiel, au prorata de la durée de travail convenue.

Les salariés âgés de moins de 18 ans et les salariés d'aptitude physique réduite, bénéficieront de la rémunération annuelle garantie définie ci-après, sous déduction des abattements prévus en ce qui les concerne, soit par les clauses conventionnelles, relatives à l'application des barèmes territoriaux des salaires minimaux ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques, soit, à défaut de barème territorial applicable, par les dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La rémunération annuelle garantie ne s'applique pas aux salariés ayant plus d'un employeur, aux travailleurs à domicile, aux travailleurs temporaires visés par les articles L. 124-4 et suivants du code du travail, ni aux salariés ne faisant plus partie de l'entreprise à la fin de la période de vérification applicable prévue ci-dessous.

**Article 3. — Objet.** Indépendamment des barèmes de salaires minima ou de taux effectifs garantis ou de rémunérations minimales hiérarchiques fixés par les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques ou par les accords collectifs territoriaux prévus par ces conventions collectives, une rémunération annuelle garantie applicable dans les conditions ci-après définies, est instituée par le présent accord national pour les années 1978 et 1979.

**Article 4. — Fixation de la rémunération annuelle garantie.** Le montant de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 3 sera fixé dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques par accord collectif négocié et conclu entre des organisations territoriales compétentes et adhérentes aux organisations signataires du présent accord national.

Ce montant sera fixé pour l'horaire hebdomadaire légal de travail de 40 heures.

Pour 1978, le montant annuel de la garantie ne sera retenu que pour moitié, en vue d'une application concernant le deuxième semestre, c'est-à-dire les six périodes de paye postérieures au 30 juin 1978.

Avant la fin du premier trimestre de 1979, le montant annuel de la garantie sera déterminé, pour 1979, compte tenu des perspectives d'évolution de la situation économique régionale et du coût de la vie, par accord collectif territorial fixant, en outre, pour la vérification en cours d'année prévue à l'article 7, un chiffre prenant en considération le caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre : par suite, cet accord territorial fixera un chiffre pour le premier semestre, et le montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979.

Les parties signataires de l'accord collectif visé à l'alinéa précédent se réuniront au cours du dernier trimestre de 1979 pour examiner les conditions économiques territoriales et l'évolution du coût de la vie et des salaires, en vue de revaloriser si nécessaire le montant de la rémunération annuelle garantie pour l'année considérée.

En outre, sera exclu de l'assiette de vérification l'ensemble des éléments de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal de 40 heures.

**Article 6. — Absence ou horaire réduit.** En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire hebdomadaire légal de 40 heures, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la garantie de ressources fixée : par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

**Article 5. — Assiette de vérification.** Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de rémunérations dont le total est au moins égal au montant de la garantie à laquelle il a droit, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de son salaire quelle qu'en soit la nature, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale (1), à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ou par l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970, modifié.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes, qui constituent un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

(1) Le principe est que sont prises en considération toutes les sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale.

En particulier, il doit être tenu compte de toutes les primes prévues par les conventions collectives, par les accords d'entreprise, par les règlements, usages ou pratiques de l'établissement, telles que les primes de rendement de production, de bonne marche, d'objectif, d'assiduité, pour conditions particulières de travail, etc., et ce quelle que soit leur périodicité, mensuelle, trimestrielle, annuelle (telles que les primes de bilan, de fin d'année, le 13<sup>e</sup> mois, etc.) et ainsi que des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

**Article 7. — Vérifications semestrielles.** En janvier 1979, l'employeur vérifiera que la moitié du montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1978 et déterminés selon les articles 5 et 6, a bien été au moins égal, pour le second semestre de 1978, à la moitié du montant du chiffre fixé pour l'année 1978 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 1 de l'article 9.

En juillet 1979, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis par les articles 5 et 6 a bien été au moins égal, pour le premier semestre de 1979, au montant du chiffre fixé pour cette période par l'accord collectif territorial applicable.

En janvier 1980, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 1979 et déterminés selon les articles 5 et 6, a bien été au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie pour 1979 par l'accord collectif territorial applicable ou, à défaut, par l'accord collectif prévu par l'alinéa 2 de l'article 9.

**Article 8. — Complément.** Au cas où une vérification en cours d'année prévue à l'article 7 fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération à laquelle il a droit, son employeur lui en versera le complément, qui pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure, ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au cas où la vérification de fin d'année fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la rémunération garantie à laquelle il a droit au titre de l'année considérée, son employeur lui en versera le complé-

ment en vue d'apurer son compte. Le complément versé en janvier 1979 au titre de 1978 ne sera pas inclus dans l'assiette de vérification de la rémunération annuelle garantie applicable en 1979.

Le complément sera versé prorata temporis au salarié embauché en cours de période de vérification.

Lorsqu'au cours de la période de référence d'une vérification, le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément prévu au présent article sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée. Sera assimilée à une période de travail la durée de l'absence du salarié causée par un accident du travail, par accident du trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail et réglé comme tel, et par le congé légal de maternité.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

**Article 9. — Bilan.** Les organisations nationales signataires du présent accord national se réuniront durant la première quinzaine de novembre 1978 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus et pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1978.

Les mêmes organisations nationales se réuniront au début du deuxième trimestre de 1979 pour fixer le montant de la garantie applicable dans les champs d'application de conventions collectives territoriales des industries métallurgiques pour lesquels ne serait pas encore intervenu d'accord collectif territorial portant sur l'année 1979.

Les mêmes organisations nationales se réuniront dans le courant du mois de novembre de 1979 en vue de faire le bilan de l'application des dispositions ci-dessus.

**Article 10.** Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

- 
- L'Union des industries métallurgiques et minières ;
  - La Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie (C.G.T. F.O.) ;
  - La Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie (C.G.C.) ; la Fédération des Travailleurs de la métallurgie (C.G.T.) ;
  - La Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie (C.F.T.C.) ;
  - La Fédération générale de la métallurgie (C.F.D.T.).

#### **PROCÈS-VERBAL concernant l'accord national du 19 juillet 1978**

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires de l'accord national du 19 juillet 1978 sur la rémunération annuelle garantie recommandent à toutes les entreprises qui seront en mesure de le faire de procéder pour l'année 1979 à des vérifications intermédiaires le 1<sup>er</sup> avril 1979 et le 1<sup>er</sup> octobre 1979 en ce qui concerne les salariés inscrits à l'effectif à la fin de la période de vérification.

Le chiffre afférent aux trois premiers mois de l'année et celui afférent aux neuf premiers mois de l'année, seront déterminés à partir du montant annuel de la garantie et du chiffre territorialement fixés pour l'année 1979 et pour sont premier semestre, compte tenu du caractère qui peut être inégal du montant des salaires d'une période sur l'autre.

Les vérifications recommandées entraîneront éventuellement le versement d'un complément dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord national du 19 juillet 1978.

## BILAN DES LUTTES (6-7 juillet 1978)

# Au cœur de la réflexion, notre pratique syndicale

Pour la troisième année consécutive, la F.G.M-C.F.D.T. a organisé deux journées de réflexion pour établir le « BILAN DES LUTTES » des derniers mois écoulés. Réunissant les représentants des Unions Métaux et des Unions Féderales, ce bilan 1978 a été plus particulièrement axé sur la capacité de nos organisations, à travers leur pratique syndicale, de mettre en œuvre concrètement la stratégie fédérale de luttes d'ensemble définie à notre 37<sup>e</sup> Congrès (Strasbourg - Novembre 1977).

Analyse des luttes engagées, de leurs résultats, de leurs limites, appréciation du nouveau contexte issu des élections législatives et des négociations ouvertes avec l'UIMM, bilan critique de la mise en œuvre de la campagne de popularisation active de notre projet de C.C.N., débat sur le rôle de nos différentes structures dans la prise en charge de nos objectifs revendicatifs et dans la conduite de l'action, résultats en matière de syndicalisation... : autant d'aspects qui ont fait l'objet d'une réflexion approfondie au cours de ces deux journées.

Enfin les participants à ce bilan des luttes, après avoir pris connaissance des dernières propositions patronales à la négociation du 7 juillet, ont commenté les possibilités de conclure un accord et la nature des initiatives à prendre dès la entrée en fonction du résultat final des négociations.

Les Unions Métaux et Unions Féderales devaient préparer collectivement ce bilan des luttes à partir de la grille suivante :

### ■ ÉLÉMENTS POUR UN BILAN DE NOTRE PRATIQUE SYNDICALE A TRAVERS LA CAMPAGNE DE POPULARISATION DE LA C.C.N.

#### 1) Les initiatives prises :

- leur niveau (UM, Syndicats, Sections, Inters) ;
- leur nature (diffusion de la brochure, du tract national, des fiches par thème revendicatif, visualisation du montage diapos, initiatives locales) ;
- les supports mis en œuvre pour adapter ces moyens de popularisation « sur le terrain » (réunions de syndicats, de sections, assemblées générales d'adhérents, de travailleurs, débrayages-information...).

#### 2) Les résultats de cette campagne :

- en matière de mobilisation, d'action, de syndicalisation.

#### 3) Commentaires et appréciations politiques sur :

- l'accueil des travailleurs ;
- les réactions du patronat, des autres organisations syndicales ;
- notre capacité à maîtriser pratiquement cette campagne de popularisation active et à débattre avec les travailleurs ;
- aspects positifs, limites ou insuffisances dans la prise en charge de la campagne.

#### 4) Nature des initiatives à prendre dès la rentrée pour poursuivre dans les meilleures conditions, notre action articulée en vue de construire progressivement la C.C.N.

### I) UNE APPROCHE DES PROBLÈMES ET RÉALITÉS

A partir de ce canevas de réflexion, un premier travail en commis-

sions a permis de dégager un certain nombre de points :

#### a) Le niveau de l'action :

Ce niveau a été assez faible pendant toute la période qui a précédé les élections législatives. La plupart des luttes engagées pendant cette période se sont heurtées à une intransigeance totale du patronat, à la répression et se sont terminées sans grands résultats. Enfin la majeure partie de ces actions engagées étaient axées sur des problèmes d'emploi et revêtaient un caractère très défensif.

Par contre, dans les semaines qui ont suivi l'échéance électorale, il a été enregistré une montée des luttes, notamment sur des revendications salariales. Dans les PME des résultats ont été arrachés. Actions engagées également dans des groupes industriels tels RENAULT et MOULINEX, qui même si elles n'ont pas permis de faire aboutir les revendications initiales, ont fortement pesé sur les négociations ouvertes avec le patronat.

#### b) La situation avant les congés :

Une situation marquée par les négociations ouvertes au plan national avec l'UIMM. Toutefois quelques problèmes émergent :

- recrudescence des menaces de licenciements collectifs ;
- persistance du blocage patronal dans la plupart des entreprises malgré le fait que certaines directions aient lâché du lest sur les salaires (anticipation sur un éventuel accord ?) ;
- utilisation de plus en plus fréquente des méthodes répressives, notamment pendant les conflits, à l'encontre des travailleurs et tout particulièrement des militants C.F.D.T.

Autant d'aspects nuisibles à la mobilisation massive des métallos pendant la phase des négociations, pour deux causes essentielles :

- d'une part les travailleurs perçoivent mal le lien entre leurs préoccupations immédiates, en matière d'emploi tout particulièrement, et les négociations ouvertes au plan national ;
- d'autre part de nombreux militants ressentent comme un profond décalage entre l'attitude répressive des patrons au niveau de leurs entreprises et l'ouverture de négociations avec l'UIMM. Cette méfiance, d'ailleurs justifiée, freine toutefois la popularisation auprès des travailleurs de la démarche de la F.G.M.-C.F.D.T. au cours de ces négociations.

### c) La popularisation active de notre projet de C.C.N.

Unanimité pour estimer que la campagne de popularisation active de notre projet de C.C.N. a permis de dépasser la phase d'attentisme et le désarroi chez les travailleurs. Cette campagne a réellement débuté après les législatives lorsque le matériel fédéral (brochure, montage audiovisuel, tract, pétition) a été diffusé. La C.F.D.T. a « occupé le terrain » pendant quelques semaines et dans leur majorité, les métallos ont bien accueilli nos objectifs et propositions d'action.

Au niveau des Unions Métaux, de nombreuses initiatives ont été prises (réunions de militants, diffusion de tracts par thèmes revendicatifs...). Le relai a toutefois été difficile à un niveau plus décentralisé : syndicats, S.S.E. : si le matériel fédéral a été largement diffusé, la phase active de popularisation a connu toutefois trop peu d'assemblées d'adhérents, de travailleurs, de débrayages-information...

Enfin la prise en charge de la pétition s'est révélée insuffisante : réticence de nombreuses équipes à utiliser ce moyen d'action. Les motifs invoqués : soit la multiplicité des tâches à accomplir pendant cette période, soit la récusation de principe de ce moyen comme n'étant pas assez « politique » au sens de classe, soit la difficulté à résister cette pétition dans tout le processus d'action mis en œuvre avant l'ouverture des négociations nationales. Pourtant dans des régions comme la Picardie, la Bourgogne, dans un certain nombre d'entreprises, cette pétition a connu le succès après un intense effort d'explication auprès des travailleurs.

### d) L'impact de notre stratégie d'action

Autant notre projet de C.C.N., les objectifs qu'il contient, sont bien vulgarisés maintenant auprès de la plupart de nos adhérents et de nombreux travailleurs, autant la connaissance de notre stratégie de luttes d'ensemble pour faire aboutir ce projet reste encore du domaine de nos militants. Décalage important donc entre la popularisation des revendications et celle de la stratégie mise en œuvre pour la satisfaction de ces revendications.

Nécessité donc de poursuivre le débat avec nos adhérents et l'en-



semble des travailleurs afin que ceux-ci saisissent bien notre démarche d'action articulée permettant de réunir le rapport de forces à chaque niveau où les problèmes sont posés et peuvent être réglés.

Au mois de juin, il s'agissait par exemple d'enraciner la lutte dans les entreprises sur des objectifs communs à l'ensemble des métallurgistes afin de créer une convergence de ces luttes en direction de l'UIMM et peser ainsi sur les négociations en cours. Cet automne, l'action sera dirigée de façon à obtenir l'application et l'élargissement de l'accord national au niveau territorial et au niveau de chaque entreprise comme un point de départ de la mise en place de notre politique salariale.

Mais le développement des luttes doit imposer de nouvelles concessions nationales à l'UIMM et contribuer ainsi à la construction progressive, résultat après résultat, de la Convention Collective Nationale. Il doit aussi, et c'est important, permettre des acquis sur les problèmes prioritaires de la rentrée tels l'emploi, les conditions de travail, les droits et les libertés.

### e) La situation unitaire et débat avec les travailleurs

Les relations unitaires avec la C.G.T. sont difficiles tant au « sommet » qu'à la « base » : refus de nos partenaires de s'inscrire pleinement dans un processus national d'action face à l'UIMM, nombreuses divergences dans la conduite des luttes dans les entreprises (attitude radicalisée de la C.G.T. dans certains conflits, attitude réservée dans d'autres).

Après les législatives, la C.G.T. donne l'impression de ne pas avoir de stratégie « de rechange » ce qui la conduit à un certain raidissement.

Toutefois, alors que le débat avec les travailleurs devrait permettre de surmonter ces difficultés unitaires, certaines de nos équipes syndicales n'osent pas affronter la C.G.T. Deux raisons essentielles sont avancées :

- d'une part, souci de ne pas « rompre les ponts » avec la C.G.T. dans les entreprises. Mais de fait cette attitude débouche sur la passivité, les travailleurs n'étant pas appelés à trancher entre les propositions d'action en présence ;
- d'autre part, incapacité d'impulser le débat auprès des travailleurs, soit par méconnaissance des positions fédérales, soit dans la majorité des cas par l'absence de « structures de dialogue ». A ce niveau se pose bien un réel problème de pratique syndicale, un fossé s'étant creusé entre les militants et les travailleurs.

Toutefois, malgré ces insuffisances, la campagne de popularisation de la C.C.N. a été l'occasion pour la plupart de nos organisations de renouer avec une pratique de masse, d'instaurer ce dialogue avec les adhérents et autres travailleurs, de revivifier le réseau militant dans

l'entreprise. Cette revalorisation de l'action quotidienne constitue d'ailleurs l'un des acquis essentiels de notre campagne.

### f) Le rôle des structures

Les Unions Métaux ont pris un certain nombre d'initiatives pour impulser la campagne C.C.N., initiatives qui ont tout particulièrement permis de sensibiliser de nombreux militants sur la démarche fédérale et ses enjeux.

Le relai a été souvent plus difficile à prendre par les syndicats dont le rôle est pourtant primordial pour une coordination syndicale efficace des actions engagées dans les entreprises, pour leur assurer une première convergence. La mise en œuvre de notre stratégie de luttes d'ensemble suppose un bon fonctionnement de l'ensemble de nos syndicats, lieux de passage obligé de l'information (en provenance des adhérents et des sections syndicales vers l'Union Métaux et la Fédération et vice-versa). Il ne s'agit pas de reprivilégier le rôle du syndicat au détriment de celui de la S.S.E., mais de lui redonner toutes ses responsabilités pour accroître l'efficacité de notre action et assurer le fonctionnement démocratique de notre organisation à tous les niveaux.

Dans leur ensemble, les sections syndicales, malgré quelques disparités dans la mise en œuvre, ont fort bien répercuté la campagne au niveau matériel. Mais, comme nous avons pu déjà le noter, des difficultés sont apparues pour l'adaptation sur le terrain de cette campagne (débat avec les travailleurs, initiatives d'action au niveau de l'entreprise).

Enfin, une structure qui prend de plus en plus d'importance avec le développement des groupes industriels : l'inter. Celle-ci, dont l'attention est souvent monopolisée par la négociation de l'accord d'entreprise, quelquefois au détriment de la recherche du rapport de forces conséquent, n'a pas suffisamment fait le lien entre les revendications déposées dans l'entreprise et la C.C.N. Or le rapport de forces à développer au plan national pour construire la C.C.N. dépend pour une grande part de la mobilisation dans ces grands groupes industriels. Nécessité donc d'associer plus étroitement les inters à la mise en œuvre de la politique d'action fédérale.

### g) La syndicalisation

En ce qui concerne la syndicalisation, notre campagne, qui aurait dû constituer un temps fort pour

l'adhésion, n'a pas permis les résultats escomptés. Pourtant, il y a eu de nombreuses créations de sections nouvelles et les résultats enregistrés aux élections professionnelles sont la preuve que notre organisation avait « le vent en poupe » durant cette période. Alors comment expliquer ce relatif échec. Les problèmes d'emploi, les mutations sont bien sûr à l'origine de chutes en nombre d'adhérents ici et là... mais se pose aussi et encore le problème de notre pratique syndicale : combien de travailleurs avons-nous contactés, sollicités pour l'adhésion à travers notre campagne de popularisation ?

Par ailleurs les travailleurs attendent d'une organisation syndicale qu'elle soit en mesure, grâce à l'action collective et quotidienne, d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, d'aboutir à des résultats tangibles. Bien entendu le fait de n'avoir pu pendant des mois briser le mur d'intransigeance patronale avait réduit les possibilités de syndicalisation. C'est d'ailleurs aussi pourquoi la revalorisation de l'action quotidienne doit permettre de redonner confiance aux travailleurs dans leur action collective et permettre de s'appuyer sur de premiers résultats pour accroître notre potentiel d'adhérents.

### h) L'ouverture des négociations nationales

Fait nouveau : l'ouverture des négociations nationales avec l'UIMM. Comment cette nouvelle situation est-elle perçue par nos militants et par les travailleurs ?

Les métallurgistes semblent assez peu sensibilisés par les négo-

ciations car ils effectuent mal le lien entre celles-ci et leurs revendications immédiates. De fait, peu d'informations ont filtré en leur direction sur le déroulement des discussions avec l'UIMM.

Pourtant la campagne de popularisation active de notre projet de C.C.N., au-delà de la diffusion la plus large de nos objectifs et propositions d'action, avait bien pour but de réclamer des négociations. Mais celles-ci une fois ouvertes, elle deviennent « sujet tabou ».

Cela s'explique par la réticence de nombreux militants à expliquer l'enjeu de ces négociations, réticence revêtant diverses formes :

- la dénonciation de toute négociation comme ne pouvant être que « compromission ». Cette attitude, très marginale, est une négation du rôle de l'organisation syndicale, rôle qui consiste à élaborer les revendications, à engager l'action pour les faire aboutir, à négocier en s'appuyant sur les luttes engagées afin d'obtenir les résultats les plus significatifs possibles ;
- la crainte que les négociations engagées sans mobilisation suffisante permettent au patronat de remettre en cause des avantages acquis (semaine de 40 heures par exemple). Cette crainte était justifiée après les premières propositions patronales. Mais il fallait tout mettre en œuvre justement, comme la F.G.M.-C.F.D.T. s'y est employée, pour contrarier les objectifs visés par le patronat ;
- une méconnaissance enfin de l'analyse et de la stratégie fédérales (analyse du nouveau contexte issu des élections, stratégie visant à des résultats significatifs



servant de points d'appui pour une nouvelle phase de mobilisation et d'action afin de progresser dans la construction de la C.C.N.).

Aucune véritable négociation nationale (celle sur les classifications ayant été tronquée) ne s'est déroulée depuis les accords mensualisation et réduction du temps de travail, c'est-à-dire depuis plusieurs années. Il faut donc que nos militants en quelque sorte refassent « l'apprentissage » de cette articulation entre l'action dans l'entreprise et le rapport de forces créé au plan national face à l'UIMM, entre action et négociation.

Des années durant en effet, les négociations se sont déroulées au niveau des entreprises, la section syndicale ou l'inter en possédant la maîtrise. Ensuite blocage patronal : plus aucune négociation ni au plan national ni au plan local ou du moins peu d'accords sinon ceux mettant fin à des conflits. Cette situation a conduit, le contexte politique aidant, à une globalisation de notre action.

L'action s'enfermait dans un mode d'expression de dénonciation globale de la politique capitaliste sans impact ni résultats concrets. Les élections passées, avec les résultats qu'on connaît, la politique du gouvernement risquant de se développer sans entrave, le syndicalisme se devait de s'interroger sur sa stratégie et sa pratique d'action. Ce qu'a fait la C.F.D.T. (voir C.N.C. d'avril 1978).

Cette réflexion a conduit la C.F.D.T., pour des raisons de plus grande efficacité à adapter sa politique d'action en fonction du nouveau contexte. Faire aboutir les revendications immédiates des travailleurs, obtenir des résultats, même partiels, significatifs des options de société de la C.F.D.T., sont les deux éléments indissociables de la pratique d'action.

Trop enclins à croire les commentaires extérieurs, souvent abusifs, sur « le recentrage » de la C.F.D.T., un certain nombre de militants ont ressenti un malaise, voire soupçonné leur organisation de vouloir « négocier à tout prix ». Mettre à profit une situation nouvelle pour relancer une action dynamique et efficace et ouvrir ainsi des brèches dans le mur patronal, c'est tout le sens de ce « recentrage ».

En ce qui concerne plus particulièrement la F.G.M.-C.F.D.T., qui lors de son 37<sup>e</sup> Congrès avait adopté une stratégie de luttes d'ensemble pour imposer son projet de C.C.N.,



l'ouverture de négociations a constitué un prolongement logique de l'action développée ces derniers mois. Mais peut-être aurait-il fallu un effort d'explication plus intense encore auprès de nos militants pour une meilleure compréhension et une plus large prise en charge de la démarche fédérale et du processus d'action qu'elle supposait.

militants dans le processus de mise en œuvre de notre stratégie d'action et créé les conditions d'un débat important avec les travailleurs ;

- elle a servi de révélateur en ce qui concerne le rôle et les responsabilités de chaque structure pour la conduite d'une action articulée à tous les niveaux ;
- initiative de masse, elle a posé les jalons d'une revalorisation de l'action quotidienne (information aux adhérents, aux travailleurs...).

## ■ **Les lacunes constatées dans la prise en charge**

Outre le trop faible niveau de sensibilisation sur l'enjeu des négociations nationales, la prise en charge de cette campagne a révélé quelques lacunes dans notre pratique syndicale :

- **de trop nombreuses sections syndicales n'ont pas su encore créer les conditions du débat avec les travailleurs** permettant une saine confrontation de nos propositions d'action avec celles de nos partenaires syndicaux. Une évolution positive est toutefois enregistrée mais l'effort doit se poursuivre pour que chaque section syndicale, notamment en mettant ses adhérents « dans le coup » soit en capacité d'impulser ce débat ;

- **malgré la reprécision de leur rôle, certains syndicats ne fonctionnent pas encore comme de véritables structures d'action**, aptes à prendre les initiatives nécessaires pour mettre en œuvre la politique de l'organisation, pour impulser et coordonner l'action, pour permettre de nouvelles implantations... Les syndicats constituent la base politique de l'organisation mais leur fonctionnement démocratique, donc leur efficacité, suppose la participation active en leur sein des

## II) SURMONTER LES OBSTACLES

Le premier travail en commissions ayant permis cette approche critique des problèmes posés et après un débat de clarification, un second travail en commissions a été organisé pour cerner plus à fond les aspects positifs et les insuffisances de l'action engagée ces derniers mois autour de la campagne de popularisation de notre projet de C.C.N. Ce qui a ensuite lancé la réflexion sur quelques initiatives de nature à prolonger la portée de la campagne C.C.N. et à combler quelques lacunes.

La synthèse finale de ces deux journées peut se résumer ainsi :

### ■ **Les aspects positifs de notre campagne de popularisation active :**

- elle est venue à point, après le résultat des législatives, pour aider à surmonter découragement et attentisme chez les travailleurs ;
- elle a permis une relance de l'action dans les entreprises et en ce sens a pesé sur l'ouverture et le déroulement des négociations nationales ;
- elle a surtout permis d'impliquer concrètement la plupart de nos

militants de l'ensemble des sections syndicales. Cela afin d'éviter le repliement sur les seuls problèmes « de sa boîte » et de permettre une confrontation de situation diverses. Ainsi une première coordination syndicale de luttes est possible : elle est nécessaire !

• **les inters doivent se persuader davantage** qu'il est absolument nécessaire que les travailleurs des grands groupes industriels s'intègrent dans le processus d'action mis en œuvre si nous voulons avancer vers la C.C.N. Il y a donc lieu à leur niveau de bien faire le lien entre les problèmes de l'entreprise et les objectifs revendicatifs communs à l'ensemble des métallurgistes et inscrire leur action dans la bataille engagée face à l'ensemble du patronat de notre branche industrielle.

• **enfin insuffisance grave au niveau de la syndicalisation** peu prise en charge durant la campagne alors qu'elle aurait dû en faire partie intégrante. Les résultats que nous pourrons obtenir seront en grande partie fonction de nos forces, de nos moyens : et comment faire aboutir nos revendications, comment faire passer nos idées, aussi justes et merveilleuses soient-elles, si nous sommes incapables de dépasser le cap des 150 000 adhérents... pour près de 3 millions de métallos ! Pourquoi entretenir des complexes lorsqu'il s'agit de solliciter l'adhésion alors que les métallos nous assurent de leur confiance aux élections professionnelles et que le « créneau de sympathisants » est loin d'être épaisé ?

Il faut signaler que notre campagne de popularisation a eu le mérite de mettre en lumière ces insuffisances dans notre pratique syndicale. D'ores et déjà un certain nombre d'organisations ont comblé ces lacunes ou pris les moyens de le faire, ce qui permet de dresser un bilan critique mais positif.

## ■ Quelques interrogations qui subsistent

Ce bilan des luttes a aussi soulevé quelques interrogations. Il appartient maintenant à notre Conseil Fédéral d'y réfléchir pour tenter d'y apporter des réponses au plan national.

Mais chacune de nos organisations est concernée par cette réflexion et peut à son niveau « corriger le tir ». Pour l'essentiel ces interrogations sont le reflet des situations suivantes auxquelles il est possible de remédier :

- **dans telle ou telle entreprise, un effort important est déployé pour populariser le projet de C.C.N., effort qui permet d'engager l'action. Mais très vite la lutte n'est plus porteuse de ce projet.** Même si le lien entre les revendications déposées dans l'entreprise et nos objectifs revendicatifs élaborés au plan national apparaît évident, se pose la difficulté de résister cette action comme contribuant à construire le rapport de forces national. La lutte apparaît isolée sur des problèmes bien spécifiques alors qu'en réalité d'autres actions sont engagées ailleurs sur les mêmes thèmes et qu'elles convergent de fait face à l'UIMM.



Les sections doivent donc s'efforcer de donner toute sa dimension à l'action et le syndicat faire en sorte que cette dimension apparaisse au plan local pour éviter la dispersion et l'isolement du conflits ;

- **pour la plupart de nos militants, le projet de C.C.N. est un « outil » remarquable...** mais apparaît en même temps soit comme une perspective inaccessible soit à contraria comme le contenu minimum incompressible de toute négociation.

Dans les deux cas, il y a une bonne prise en charge « intellectuelle » du projet de C.C.N. mais une incapacité à traduire cette prise en charge dans une démarche concrète d'action.

Nos objectifs ne sont pas inaccessibles mais pourront-ils être atteints totalement tout de suite, ne serait-ce qu'en fonction d'un

contexte politique et économique qui n'est pas particulièrement favorable ?

réable ? Dès lors, quelle stratégie concrète à mettre en œuvre pour construire la C.C.N., n'y-a-t-il pas des étapes à fixer (annuelles, autres...) sur le chemin de la C.C.N. ? N'est-ce pas cela une stratégie de luttes d'ensemble : construire progressivement notre projet par la conjugaison de nos luttes et des résultats arrachés à tous les niveaux.

C'est pourquoi selon les moments, il y a lieu de privilégier tel ou tel lieu de négociation et de réunir le rapport de forces à ce niveau, en fonction des objectifs visés (accord national ou sa traduction au niveau territorial ou son application et son dépassement dans les entreprises). Chaque revendication déposée, chaque action engagée, chaque concession patronale sont bien à inscrire comme contribuant à avancer sur nos objectifs revendicatifs dans la perspective de la C.C.N.

Il faut éviter tout à la fois la globalisation (le tout ou rien, l'attente d'un rapport de forces idyllique) et la dispersion (chacune ne se préoccupant que des seuls problèmes de son entreprise). Mais bien entendu, l'attitude qui consiste à conduire une action articulée à tous les niveaux (stratégie de luttes d'ensemble) suppose dans de nombreux cas une révision ou un approfondissement de notre pratique syndicale et un bon fonctionnement de toutes nos structures, celles-ci devant assumer des responsabilités nouvelles, particulièrement en ce qui concerne le syndicat :

- **par ailleurs, lorsque des conflits éclatent, il arrive fréquemment que l'action soit conduite d'après une analyse qui ignore la situation de crise.** Par exemple en matière de défense de l'emploi, difficulté de faire le lien avec la politique industrielle.

En matière de salaires, il devient de plus en plus difficile de faire céder le patronat — contrairement à la période de forte expansion économique — qui entend sauvegarder ses marges de profit en resserrant la masse salariale.

De ce fait des conflits très durs, et parfois très longs, finissant par s'essouffler sans atteindre les résultats escomptés. Par contre lorsqu'il y a adaptation des objectifs et surtout des formes de lutte (actions d'harcèlement, maintien d'un rapport de forces constant) les résultats sont souvent plus probants, notamment dans les grosses entreprises.

A tous les niveaux, il faut donc s'efforcer de bien analyser la situation actuelle afin de définir une tactique d'action qui en tienne compte pour une meilleure efficacité. Cette analyse ne doit pas conduire à la passivité sous prétexte que « rien n'est possible » mais au contraire permettre de s'attaquer avec plus de force aux points faibles du mur patronal.

## ■ Les initiatives à la rentrée

Large accord pour dire qu'il faut à la rentrée poursuivre le travail engagé de popularisation de notre démarche et de nos objectifs d'action, tout en intensifiant l'action. Pas question en effet de « découper en rondelles » ce processus car, en permanence, l'action et le débat sont complémentaires, car nous devons convaincre encore de nombreux métallurgistes de la justesse de nos propositions.

Par ailleurs, pour favoriser la mobilisation, il a été suggéré de privilégier un ou plusieurs aspects de notre projet de C.C.N. tout en préservant la nécessaire unité politique de référence de ce projet. Il faut donc continuer de développer l'action sur les axes prioritaires de la C.C.N. (salaires, emploi, conditions de travail, droits et libertés) en dégageant les revendications correspondant aux nécessités et exi-

gences de la période. Ainsi la lutte sur les bas salaires n'est qu'un élément de notre politique d'ensemble salariale. De même, l'emploi est à la une de nos préoccupations : il faut donc, comme pour les salaires, dégager les revendications immédiates, susceptibles de faire face à la vague de licenciements qui s'amplifie. La réduction de la durée de temps de travail est ainsi devenu un objectif à court terme.

Enfin, au-delà d'initiatives ponctuelles (réunions d'inters, assemblées générales de militants dans les Unions Métaux...) il a été convenu de tout mettre en œuvre pour améliorer à tous les niveaux notre pratique syndicale (efforts d'information, de formation...) et favoriser le renforcement de notre organisation par la syndicalisation.

### EN CONCLUSION :

**Ce bilan de luttes 1978 a montré que notre campagne de popularisation active du projet de C.C.N. avait eu un impact très positif, qu'il convenait de poursuivre l'effort et qu'il nous appartenait maintenant de surmonter nos insuffisances en matière de pratique syndicale. A partir des idées développées ici, qui ont fait l'objet des débats au cours de ces deux journées (mais ce dossier n'est pas exhaustif), chaque section, chaque syndicat peuvent pousser la réflexion pour trouver les solutions adaptées à leurs réalités.**

## Pour l'accès de tous à la lecture

### LECTURES MILITANTES

Chaque mois, C.F.D.T. magazine signale à ses lecteurs un certain nombre de livres, de guides, d'ouvrages qui paraissent dignes d'intérêt. Nombreux sont ceux qui savent déjà que ces ouvrages - ainsi que tous ceux qui ne sont pas signalés - sont disponibles à la librairie de la C.F.D.T. Montholon, Services, avec une remise de 10 % pour toute commande dépassant 30 F (une remise de 20 % sur place pour tout livre dépassant 20 F).

Montholon Services veut aller plus loin pour tous ceux qui sont intéressés par la lecture mais dont les moyens restent limités.

Depuis le mois de juin, à travers un bulletin « Lectures Militantes » diffusé à ceux qui en feront la demande, Montholon Services proposera plusieurs fois dans l'année, sur les titres les plus intéressantes, des offres promotionnelles avec des remises allant de 15 à 20 %.

#### Un bon moyen donc

- d'être informés de la parution de livres qui ne font pas toujours l'objet d'une publicité tapageuse et qui parfois en province ne sont pas facile à se procurer.
- de gérer son budget « lecture » au mieux.

#### Inscrivez-vous

Je désire recevoir gratuitement et régulièrement les offres de Montholon Services à travers le bulletin « Lectures Militantes ».

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

★ Pas de frais d'inscription - Aucune obligatoire d'Achat

A retourner à Montholon Services, 26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09

## sommaire

● Editorial du Secrétariat National	2
● Formation continue : Assurer une réelle prise en charge par nos organisations	3 à 6
● Accord National (R.A.G.)	
— Présentation de l'accord	7
— Texte de l'accord	8 à 10
● Dossier : Le bilan des luttes	
— Notre pratique syndicale en question	11 à 16

Couverture :  
Photo G. Bloncourt

#### ● 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 LAPEYRE

##### ● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride - 57160 MOULINS-LÈS-METZ.

##### ● Abonnement : 80 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

##### ● Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.