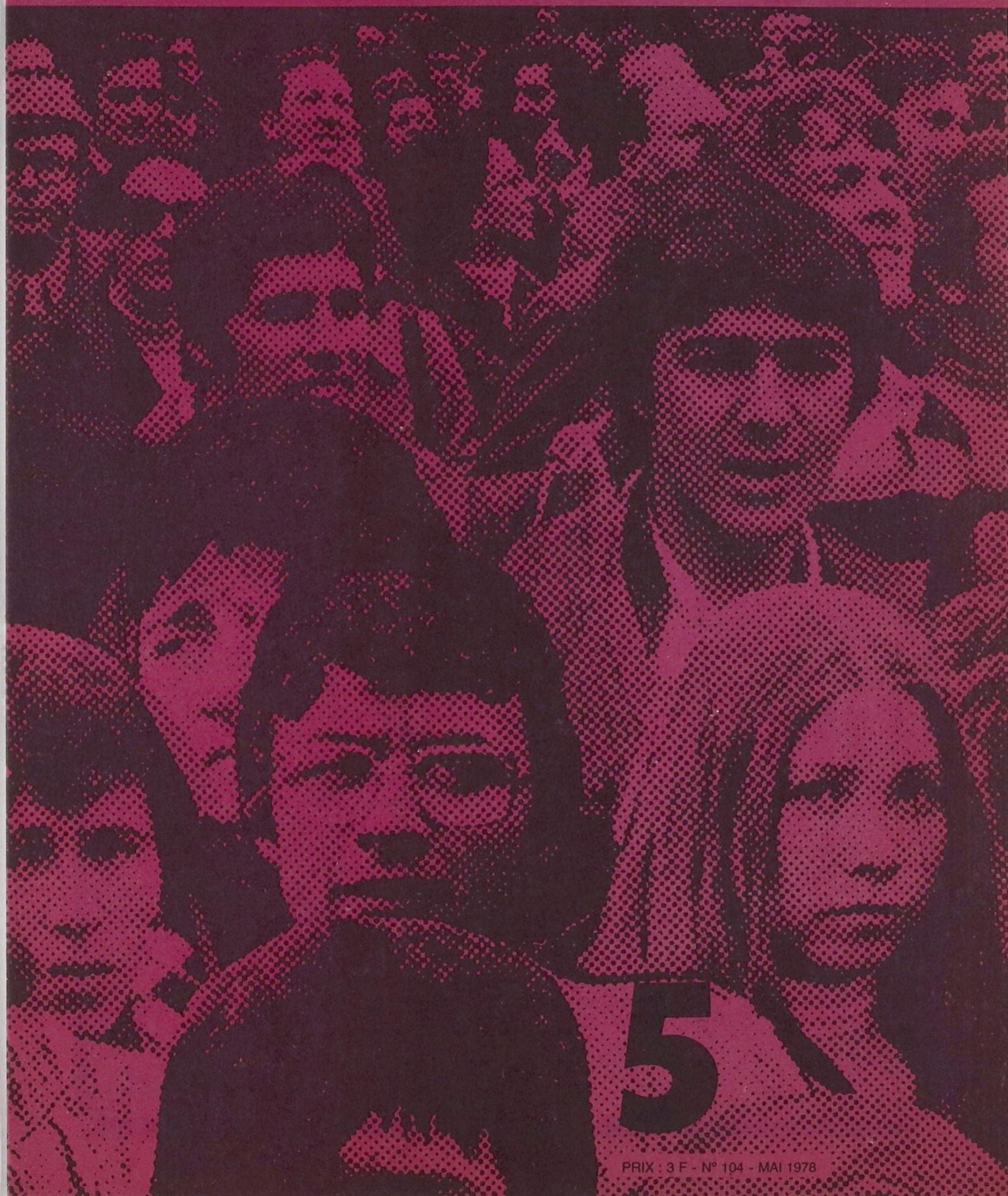


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



5

PRIX : 3 F - N° 104 - MAI 1978

Editorial

MOBILISER POUR RÉUSSIR

La période qui vient de s'écouler a été marquée par ce qui a été appelé, le recentrage de la pratique d'action de la C.F.D.T.

Les positions massivement approuvées par le Conseil National Confédéral de la C.F.D.T. d'avril 1978 sont pour l'essentiel, celles que la F.G.M. s'emploie à mettre tout en œuvre dans la métallurgie depuis le début 1976.

Répondre aux problèmes généraux et particuliers des métallurgistes, unifier politiquement ces réponses, face à la politique coordonnée de restructuration du capitalisme, a constitué la base de l'action opiniâtre de la F.G.M.

L'élaboration en janvier 1976 d'une plateforme nationale d'objectifs revendicatifs, la recherche et la conclusion de l'accord d'unité d'action avec la F.T.M. en septembre 1976, nos propositions réitérées d'engager une action conséquente des travailleurs de la métallurgie, étaient également des éléments de cette réponse.

La globalisation politique, impulsée par les partis, a conduit à l'attentisme malgré nos efforts.

Nous avons cependant continué d'agir, de travailler à l'amélioration de notre réponse, aux moyens de la populariser, donc de mobiliser.

Le travail important réalisé par la F.G.M., ses organisations, au cours de l'année 1977, notamment à l'occasion de notre 37^e Congrès, a conduit à une première concrétisation : l'élaboration de la Convention Collective Nationale de tous les métallos.

La période actuelle s'ouvre sur une possibilité de négociations nationales, tant avec le C.N.P.F., que pour ce qui nous concerne plus directement avec l'U.I.M.M.

La campagne active de popularisation de nos objectifs revendicatifs exprimés dans la C.C.N. constitue une étape concrète de la mise en œuvre pratique de notre stratégie d'action.

Cette campagne, l'adhésion des travailleurs à nos objectifs s'exprimera pratiquement, au terme des débats et des assemblées dans les entreprises par la signature des cartes-pétitions. C'est un élément de la mobilisation nécessaire. Elle contribue à son élargissement unitaire, notamment aux organisations de la F.T.M./C.G.T.

C'est aussi l'occasion de dépasser l'acceptation de principe de nos propositions par une adhésion plus significative : celle de rejoindre les rangs de la C.F.D.T.

Elargir les brèches, créer les conditions d'une action dynamique permettant de soutenir les négociations et de les fixer dans un accord national acceptable, conforme aux objectifs visés, même s'il ne couvre pas tout le champ de nos prétentions, correspond à la priorité du moment.

Garder à la négociation avec l'U.I.M.M. son aspect concret et essentiel, éviter les tentatives de diversion patronales, prévoir dès aujourd'hui les conditions de l'application dynamique des acquis de la négociation nationale, doivent également faire partie de nos préoccupations, dans chacune de nos organisations et sections.

Créons donc ainsi les conditions pour des négociations nationales les meilleures possibles. Préparons de ce fait un point d'appui solide pour d'autres luttes futures et la certitude de leur succès.

Le Secrétariat National

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE :

Pour obtenir des résultats, amplifions la popularisation et multiplions les initiatives d'action.

Notre action syndicale se trouve confrontée à une nouvelle donnée : l'ouverture prochaine de discussions, au plan national, avec le patronat de notre branche industrielle (l'U.I.M.M.). Nous devons tenir compte de cette échéance qui nous interpelle directement : des négociations vont-elles enfin s'ouvrir et sont-elles susceptibles de déboucher sur des résultats significatifs qui répondent aux revendications urgentes des métallurgistes ?

Aujourd'hui encore, il est difficile de présumer du contenu et de la finalité des discussions qui vont s'ouvrir. Mais il est certain, que les résultats dépendront pour l'essentiel de la mobilisation active des métallurgistes dans la période actuelle et donc en grande partie de notre capacité à impulser cette mobilisation autour de nos objectifs d'action.

Des résultats pour servir de points d'appui

Dans le précédent BM Mensuel, nous avons analysé le nouveau contexte politique et social issu des élections et reproduit la déclaration de notre Conseil Fédéral qui définit nos res-

ponsabilités syndicales dans ce contexte. La possibilité qui nous est offerte de discuter nationalement avec l'UIMM, alors qu'aucune éventualité de ce genre ne s'était présentée depuis plusieurs années, illustre bien cette situation : le patronat est amené à proposer des discussions à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non plus seulement à celles habituées à cautionner sa politique.

Depuis longtemps la C.F.D.T. et la F.G.M. au niveau de son champ de responsabilité, réclamaient des négociations. Sur ce point précisément, l'avancée est indéniable, elle doit bien être inscrite comme un résultat de la pression que les travailleurs ont exercé ces derniers mois à travers le développement des luttes syndicales. La condamnation, par bulletin de vote interposé, de la politique économique et sociale mise en œuvre par pouvoir et patronat est aussi un élément du rapport de force. Toutefois cette avancée ne sera décisive que dans la mesure où les « bonnes intentions » patronales se transformeront, en fonction de la mobilisation développée, en concessions importantes. Notre volonté consiste donc à mettre à profit

une situation favorable à la négociation pour créer une nouvelle phase de l'avancée sociale et obtenir ainsi les meilleurs résultats possibles. En faire des points d'appui pour redonner confiance aux travailleurs dans leur action collective n'est pas à négliger dans ce contexte de crise profonde et durable.

Priorité au développement d'un rapport de forces national

Pour la F.G.M.-C.F.D.T., il s'agit donc, comme cela a été souligné dans la déclaration du C.F., de s'appuyer sur une mobilisation conséquente des métallurgistes pour aller aussi loin que possible dans la négociation des objectifs revendicatifs contenus dans notre projet de C.C.N., pour obtenir des résultats significatifs. Plus la pression sera forte pendant la période des négociations (avant les congés), plus nous aurons d'atouts en mains pour contraindre le patronat à lâcher du lest, en conformité avec les revendications avancées. Ensuite nous pourrons nous saisir de ces acquis pour les traduire dans les entreprises, les groupes et



branches industrielles en cherchant à les élargir en fonction des réalités et de l'action développée à ces différents niveaux.

Dans l'immédiat, cependant, c'est la négociation nationale qui doit avoir la priorité dans notre action articulée. Cela veut dire que nos sections et syndicats, en reliant les revendications exprimées par les travailleurs à nos objectifs fédéraux, en inscrivant leur action dans le cadre de la lutte pour l'obtention de la C.C.N., doivent avoir la volonté première de contribuer au rapport de forces national, de le consolider pour permettre de substantielles avancées sur des objectifs communs à l'ensemble des métallurgistes.

En impulsant une action articulée

Il n'est pas aisé de définir dans ses moindres détails un processus pratique qui signifie cette action articulée et ses prolongements dans notre

pratique syndicale à tous les niveaux. Certaines erreurs peuvent toutefois être évitées pendant le déroulement de la négociation nationale, telles celles qui consisteraient soit à signer un accord d'entreprise ou de groupe sans le rapport de force adéquat, c'est-à-dire sans un développement conséquent de l'action soit à négocier sur des points en contradiction avec les objectifs défendus devant l'U.I.M.M.

Il est évident que de telles « initiatives » iraient à l'encontre du but poursuivi. D'ailleurs le patronat peut tenter ainsi, soit en opposant revendications déposées dans l'entreprise avec les objectifs défendus au plan national (exemple de L.C.C.-C.I.C.E. Dijon), soit en proposant des négociations dans les groupes et branches industrielles importants (exemple d'ASSIMILOR) - de disperser l'action et donc d'éviter l'expression d'un rapport de forces national. Au contraire nous devons pour notre part miser sur les négociations qui vont s'ouvrir avec l'U.I.M.M. et tout mettre en œuvre pour

qu'elles se concluent favorablement. Par la suite, et notamment dès la rentrée, la mobilisation devra se poursuivre dans les entreprises pour justement imposer l'application la plus large possible des résultats de ces négociations.

Dans l'immédiat donc, dans chaque entreprise, priorité au renforcement de la mobilisation active des métallurgistes dans le cadre des négociations qui s'ouvrent au plan national. A tout prix, il faut éviter de rester passifs dans les semaines qui viennent : ce serait permettre aujourd'hui à l'U.I.M.M. de limiter et de restreindre les négociations. Ce serait ouvrir la voie pour demain à une interprétation unilatérale et restrictive de l'acquis des négociations par les directions d'entreprise. Une occasion nous est offerte d'ouvrir une brèche ; sachons la saisir en comptant seulement sur l'action syndicale, sur le développement des luttes sur la relance dynamique de l'unité d'action. Cela est de notre responsabilité.

LE CONSEIL FÉDÉRAL ELARGI DU 18 MAI

Afin de faire un bilan de la campagne de popularisation active autour de notre projet de C.C.N. et de déterminer la suite à y donner, la F.G.M. a réuni le 18 mai son Conseil Fédéral (élargi aux responsables des principales inters) en Session extraordinaire. Cette réunion a également permis d'apprécier le déroulement de la rencontre préliminaire avec l'U.I.M.M., d'examiner de possibles contacts avec la F.T.M.-C.G.T. pour la relance d'une action unitaire, de déterminer l'articulation de notre action en fonction de l'ouverture prochaine de négociations (voir éditorial et pages précédentes).

● Prise en charge de la campagne de popularisation

Cette prise en charge est réalisée pratiquement partout dans de bonnes

conditions. Les retards ou décalages constatés ici et là devaient se résorber rapidement afin que cette campagne ne reste pas l'affaire de militants motivés au niveau des syndicats et sections mais au contraire percute bien le plus grand nombre d'adhérents et au-delà la grande masse des métallurgistes. Près de 150 montages audio-visuels en circulation, 140 000 brochures diffusées, le tract national distribué par dizaines de milliers : c'est un succès !

Il est maintenant indispensable que cette campagne revête tout son aspect de popularisation active à travers des initiatives d'action dans les entreprises, ateliers, bureaux : débrayages information avec vente de la brochure, visualisation du montage ; utilisation des temps de pause, de casse-croûte pour la discussion, le débat... Utilisons donc toutes les possibilités pour ampli-

fier cette campagne de popularisation (par exemple à RENAULT-Cléon, le montage audio-visuel a été projeté sur les chaînes de travail). Soyons imaginatifs afin que les métallurgistes perçoivent bien l'enjeu de la période actuelle. Et profitons de l'impact de nos propositions... et de nos résultats aux élections professionnelles qui en témoignent, pour prendre en charge parallèlement la syndicalisation.

● Poursuite de cette campagne

Cette période intense d'explications et de débats doit se concrétiser par la pétition nationale qui devrait être signée massivement par les travailleurs. Objectif quantitatif : 3 à 4 signatures par adhérent.

Cette pétition n'est pas un moyen déconnecté de notre campagne, elle





en constitue au contraire l'aboutissement. Les signatures recueillies ne sont donc pas à situer comme un geste purement formel mais bien comme un engagement des métallurgistes dans la lutte à nos côtés pour la conclusion d'un accord national qui réponde à leurs revendications les plus urgentes.

Cette pétition ne revêt donc pas un caractère « traditionnel » : nous voulons qu'elle constitue la concrétisation de tous nos efforts de popularisation, l'expression de la volonté d'aboutir des métallurgistes et leur adhésion à nos objectifs.

Cette pétition doit être prise en charge rapidement afin que dans la première semaine de juin, les syndicats, en liaison avec leur Union Métaux, puissent faire parvenir le maximum de cartes remplies à l'U.I.M.M. alors que les sections auront la maîtrise du dépôt de l'autre volet à leur direction d'entreprise. Ce dépôt devrait s'accompagner de multiples initiatives d'action de masse : assemblées générales, délégations de travailleurs... le tout contribuant à élever le « niveau de pression » dans l'ensemble des

entreprises de notre branche professionnelle, afin que les négociations se déroulent dans un climat de mobilisation.

● Rendez-vous avec l'U.I.M.M. le 2 juin

C'est le 17 mai qu'une première rencontre préliminaire a eu lieu entre la F.G.M. et l'U.I.M.M., permettant à notre Fédération d'exposer ses revendications et de cerner les intentions patronales. L'U.I.M.M. se déclare prête à négocier sur certains points (revalorisation des bas salaires, classifications, durée du travail notamment) mais reste butée sur différents principes d'où la nécessité d'amplifier notre action pendant la négociation.

Par ailleurs, face à des propositions patronales qui ne correspondent pas, loin s'en faut, (durée du travail et niveau des rémunérations appréciées sur l'année par exemple) à nos revendications, nous devons être en mesure de faire des contre-propositions, qui appuyées par l'action engagée, seraient susceptibles d'aboutir.

En tous cas, l'U.I.M.M. vient d'écrire à la F.G.M. pour fixer la première réunion de négociations le 2 juin afin de discuter des bas salaires après que le C.N.P.F. ait indiqué que cette question devait être traitée branche par branche.

Les négociations vont donc s'ouvrir prochainement et il nous appartient donc de passer très rapidement à une nouvelle phase de la mobilisation si nous voulons peser sur le déroulement et le contenu de ces discussions.

● Contacts avec la F.T.M.-C.G.T.

Il est apparu clairement à notre Conseil Fédéral qu'il ne pourrait y avoir de rapport de forces conséquent sans action unitaire avec la C.G.T. Mais restait posée la question de la volonté de nos partenaires à s'inscrire pleinement dans le processus d'action national pour l'aboutissement de la C.C.N.

Dans le but de vérifier les possibilités existantes, le C.F. a mandaté le secrétariat national afin de rencontrer la F.T.M.-C.G.T. Une proposition de réunion le 23 mai a été faite.

L'objectif de cette rencontre sera :

- de vérifier l'analyse et les positions de la F.T.M., face à la négociation avec l'U.I.M.M. qui va s'ouvrir ;
- d'explorer les possibilités d'accord unitaire sur les bases suivantes : la C.C.N., le soutien à la négociation nationale, l'action dans les entreprises ;
- d'indiquer clairement à la F.T.M. que tout accord d'unité d'action entre nos deux fédérations passe **d'abord par une vérification concrète sur le terrain des volontés réelles d'action unie.**

Dans ce sens, l'activité intense de nos organisations sur la popularisation de nos positions, renforce les chances d'une action unitaire puisque les travailleurs en deviennent partie prenante.



POUR IMPOSER UNE AUTRE POLITIQUE INDUSTRIELLE AU SERVICE D'UN AUTRE MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT

ÊTRE OFFENSIFS SUR L'EMPLOI

Dans le dernier B.M. nous avons présenté l'objectif et l'importance de la RÉFLEXION que le conseil fédéral a décidé de lancer dans toutes les organisations sur : « EMPLOI - POLITIQUE INDUSTRIELLE ». Le document complet a été envoyé aux Unions Métaux, Syndicats, Inters et Branches, à qui il revient d'organiser et d'impulser sa prise en charge jusqu'aux S.S.E.

Il est en effet important que la réflexion ne se limite pas à quelques spécialistes, elle interpelle tous les militants et doit donc être prise en charge collectivement dans les S.S.E.

Il ne s'agit pas d'un travail supplémentaire qui se situerait à côté de l'action revendicative. Il s'agit essentiellement au contraire de partir des problèmes vécus dans les

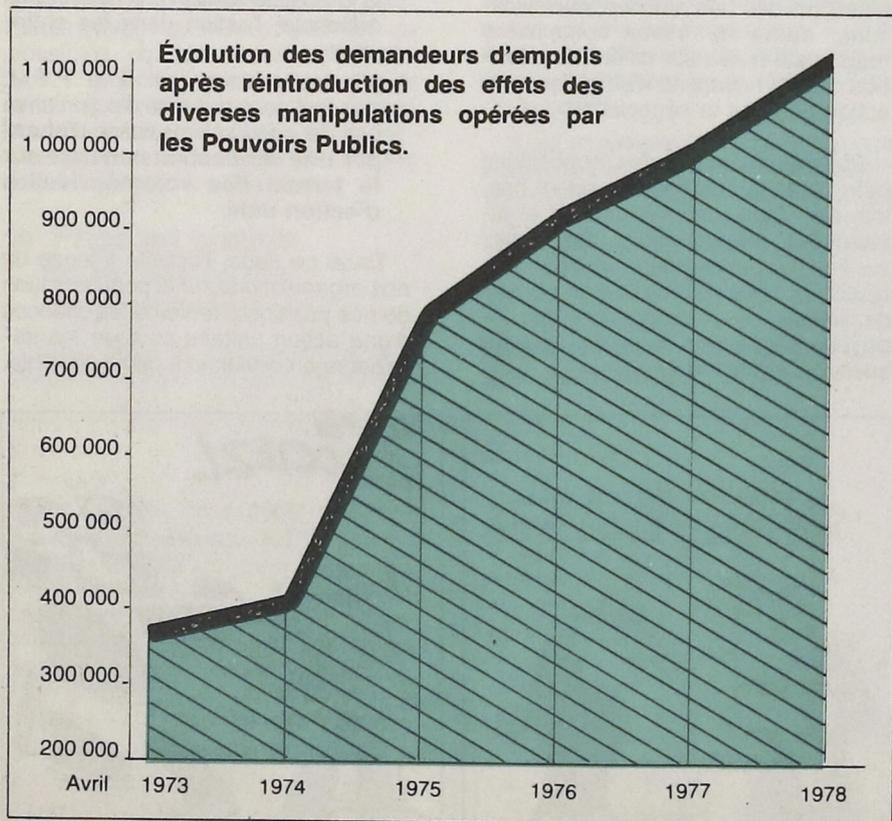
entreprises pour mieux saisir la réalité de la politique patronale et de nous mettre en situation de mieux formuler nos positions et exigences, afin d'accroître l'efficacité de l'action et de peser plus efficacement sur les évolutions en cours, dans un sens favorable aux travailleurs.

Régulièrement nous alimenterons le débat, par la publication dans le B.M., de dossiers sur notamment : l'emploi — la lutte contre les licenciements — la formation continue — les conditions de travail — l'intérim et les hors-statuts. Chaque dossier portera sur des informations générales et sur des éléments de pratique syndicale.

C'est dans ce cadre que ce dossier sur l'emploi est publié.

Évolution du chômage en France

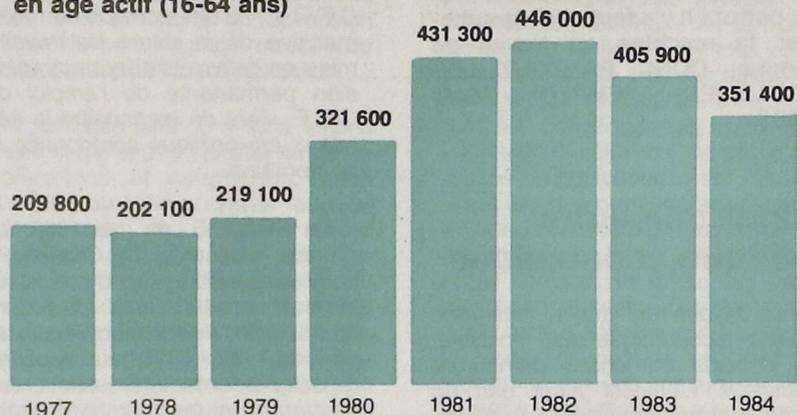
Les derniers chiffres officiels connus font apparaître qu'il y avait à la fin avril 1 086 600 demandeurs d'emplois, soit 16 000 de plus en un mois, tandis que les offres d'emplois diminuent encore, passant de 90 500 fin mars à 90 000 fin avril, donc à un niveau insignifiant par rapport au nombre de demandeurs. Ces chiffres, qui sont en données corrigées des variations saisonnières et qui sous-estiment, par diverses manipulations, le niveau réel du chômage (voir B.M. Hebdo du 9 mai 1978) indiquent cependant une nouvelle aggravation pour le 4^e mois consécutif. le graphique ci-dessous sur lequel figure l'évolution du chômage depuis 1974 se passe de commentaires.



L'emploi dans la métallurgie

Il y a environ 3 200 000 travailleurs dans la métallurgie (Industrie, B.J.O., Garages, M.T.P...). Pour ce qui concerne les Branches relevant de l'U.I.M.M., et qui représentaient 2 678 000 salariés au 1.1.1977, il y avait eu une progression de 228 000 emplois de 1971 à 1975, soit 57 200 par an. Par contre au 1.1.1976 les statistiques faisaient apparaître une chute brutale de plus de 170 000 emplois qui était consécutive aux multiples licenciements effectués courant 1975. Une légère remontée (+ 33 500) apparaissait au 1.1.1977, mais les derniers renseignements fournis par l'U.I.M.M. en vue de la Commission Paritaire de l'emploi du 30 mai, indiquent que les effectifs ont à nouveau diminué en 1977. Les secteurs les plus touchés étant la sidérurgie, la Machine-Outil et l'aéronautique. On peut être légitimement inquiet pour 1978 lorsqu'on connaît les projets patronaux pour des secteurs comme la sidérurgie, la navale et l'horlogerie.

Accroissement de la population en âge actif (16-64 ans)



Le poids de l'évolution démographique

Le constat fait dans la métallurgie, qui représente environ le 1/4 des effectifs salariés, est significatif d'une situation qui se dégrade en profondeur. La politique économique et industrielle menée fait que l'industrie n'est même pas capable de maintenir ses effectifs salariés, alors qu'il faudrait créer des emplois pour résorber le chômage et que chaque année la population en âge de travailler croît d'une manière sensible. Ce dernier élément est une donnée importante qui est volontairement passée sous silence par les Pouvoirs Publics et qui va peser fortement dans les prochaines années.

En effet, nous arrivons dans une période où les salariés susceptibles de partir en retraite sont proportionnellement moins nombreux qu'avant, alors que des classes d'âge nombreuses arrivent au travail, la population active disponible va donc croître chaque année, comme le montre le graphique ci-dessus.

A cela il faut ajouter la volonté — parfaitement légitime et sans cesse plus grande — des femmes d'avoir un emploi salarié.

Ainsi, même en tenant compte que les jeunes ne travaillent pas tous à 16 ans, et en supposant que la retraite à 60 ans devienne de plus en plus une réalité, il y aurait nécessité de créer chaque année des centaines de milliers d'emplois pour simplement éponger le surplus de main-d'œuvre disponible.

La politique du gouvernement et du patronat

Cette situation nécessiterait des mesures immédiates et à plus long

terme, d'abord pour enrayer la montée du chômage et ensuite le résorber.

Or les pouvoirs publics ont longtemps fait croire, qu'il s'agissait d'une conjoncture certes difficile, mais qui pouvait se renverser, notamment sous l'effet d'une relance venant de l'extérieur. Puis l'accent a été essentiellement mis sur la défense des grands équilibres : Monnaie - Balance Commerciale. Au nom de la lutte contre l'inflation, l'AUSTÉRITÉ est devenue la règle d'or, en réalité il s'agissait d'opérer un vaste transfert des ressources des salariés vers les entreprises. Le patronat lui n'a eu qu'un souci depuis le début de la crise : se réorganiser pour reporter vers de nouvelles bases.

JAMAIS A AUCUN MOMENT LA DÉFENSE DE L'EMPLOI N'EST APPARUE COMME UN OBJECTIF D'INTÉRÊT. Au mieux, les pouvoirs publics ont cherché à atténuer par certaines mesures les effets les plus criants de la politique qu'ils ont menée avec le patronat. Aujourd'hui la situation ne semble même pas préoccuper le premier ministre. Patronat et Gouvernement ont le même discours : AUGMENTER LA CAPACITÉ D'INVESTISSEMENT DES ENTREPRISES POUR LEUR PERMETTRE DE CRÉER DES EMPLOIS.

Il s'agit-là en effet d'une théorie libérale qui cache mal la volonté de défendre d'abord les intérêts des capitalistes. Elle est d'ailleurs de plus en plus contestée. Des études précises montrent qu'une part importante de l'investissement est consacrée à la mise en place d'équipements de remplacement qui supprime des postes de travail.

Le tableau ci-contre montre dans les 20 dernières années le taux de croissance annuelle de l'emploi était très faible en regard du taux de crois-

sance du capital fixe et de la valeur ajoutée. Aujourd'hui cette tendance s'accélère à travers la rationalisation de la production, l'automatisation et l'utilisation massive de l'informatique qui n'est pourtant qu'à ses débuts.

SECTEURS		1951 1957	1957 1963	1963 1969	1969 1972	
Agriculture	Valeur Ajoutée	VA	2,4	3,1	2,0	2,3
	Emploi	E	-2,9	-3,5	-3,8	-4,1
	Capital Fixe	CF	2,4	4,4	5,0	5,4
Industrie Intermédiaire	Valeur Ajoutée	VA	6,4	6,6	7,7	4,6
	Emploi	E	0,7	0,8	0,7	1,2
	Capital Fixe	CF	4,0	7,0	6,2	7,8
Industrie d'équipement	Valeur Ajoutée	VA	5,7	7,9	7,8	7,8
	Emploi	E	2,7	2,2	1,2	2,9
	Capital Fixe	CF	4,7	6,8	6,7	7,5
Industrie consommation	Valeur Ajoutée	VA	4,3	5,1	4,1	4,2
	Emploi	E	-1,8	-1,2	-0,8	
	Capital Fixe	CF	1,7	4,4	5,8	7,3

Toutes activités		1951 1957	1957 1963	1963 1969	1969 1972
Valeur Ajoutée	VA	4,6	5,5	5,9	5,8
Emploi	E	-0,2	0,1	0,5	0,6
Capital Fixe	CF	3,3	5,1	6,5	7,2

Taux de croissance annuelle

Pour une politique active de l'emploi

L'ampleur du problème appelle à une mobilisation de toutes les énergies et à une action vigoureuse pour contraindre les Pouvoirs publics et le Patronat à modifier leur politique.

Pour la C.F.D.T., il est évident que pour sortir victorieux de la crise, il faut s'attaquer au type de développement qui l'a provoquée. L'échéance électorale était considérée comme une étape importante permettant d'envisager les réformes de structures nécessaires pour avancer dans cette voie.

Aujourd'hui la droite triomphe, la restructuration capitaliste s'accroît et le gouvernement ne parle que de rigueur

économique classique. Dans ces conditions certains travailleurs peuvent être gagnés par le doute : est-il encore possible d'infléchir cette politique ? La propagande aidant, certains peuvent aussi se demander s'il y a vraiment d'autres solutions que celles qui sont préconisées par la droite, si le chômage n'est pas désormais une donnée permanente.

Il y a donc nécessité pour le syndicalisme de proposer des objectifs et une stratégie d'action crédible pour entraîner la masse des travailleurs dans l'action, sans laquelle rien n'est possible.

— La C.F.D.T. a sans doute été l'organisation qui a le plus contribué à donner à l'action contre les licenciements une dimension nouvelle de contestation de la gestion capitaliste. LIP - SICNA - TEPPAZ - GRIFFET, etc. sont autant de conflits avec d'autres qui ont marqué les luttes sociales de l'empreinte de la C.F.D.T., certains durent encore, des luttes très dures ont eu lieu où se mènent dans la Navale, la Sidérurgie, le Ferroviaire, la Machine Outil, l'Aéronautique. Partout la C.F.D.T. a organisé la résistance des travailleurs.

Il faut maintenant aller plus loin, il faut certes plus que jamais lutter contre les licenciements et soutenir les travailleurs qui sont engagés dans ces luttes, mais LA BATAILLE DE L'EMPLOI ne sera victorieuse que si nous engageons toutes nos forces, dans toutes les entreprises, même dans celles où la restructuration capitaliste ne pose apparemment pas de problème en terme de licenciement.

En effet, partout le patronat cherche à limiter la main-d'œuvre em-

ployée, partout la rationalisation bat son plein, aboutissant souvent à parcelliser et à déqualifier le travail, partout il y a tentative de substituer la machine au travail de l'homme, DONC PARTOUT LES PROBLÈMES D'EMPLOI SONT POSÉS.

Exiger une autre politique économique

Nous devons réaffirmer qu'une autre politique économique est possible. Des besoins immenses demeurent insatisfaits. L'objectif n'est pas de revendiquer une croissance du même type que celle qui a précédé la crise, car ce serait retomber dans les mêmes errements, mais **une relance sélective par la demande**, en augmentant le pouvoir d'achat de ceux qui ont le plus de besoins, et par **l'investissement en favorisant les secteurs qui produisent des biens socialement utiles et qui sont à fort contenu de main-d'œuvre.**

Pour cela il faut proposer des revendications qui aillent dans ce sens, il faut que partout la pression des travailleurs s'exerce et converge, porteuse des mêmes exigences. Notre stratégie de luttes d'ensemble articulée autour de la C.C.N. est donc parfaitement adaptées aux nécessités d'aujourd'hui.

Réduire le temps de travail

La situation est tellement dégradée que même avec une relance d'un

autre contenu les problèmes d'emploi ne seraient pas réglés. Il est absolument nécessaire comme l'affirme la C.F.D.T., qu'une politique de réduction massive de la durée du travail soit mise en œuvre, d'ailleurs la commission permanente de l'emploi de la C.E.E. vient de reconnaître la nécessité d'une politique coordonnée dans ce domaine.

En FRANCE, en mai 1968, il y a 10 ans, le constat de Grenelle fixait comme objectif à atteindre rapidement le retour aux 40 heures. Un document du Ministère du travail qui porte sur la période 1972 - 1977 nous apporte des renseignements intéressants sur la manière dont les patrons ont mis en œuvre ce constat.

En 1972, 4 ans après Grenelle, 1 travailleur sur 10 seulement était à 40 heures. En 1977, soit 9 ans après, 3 salariés sur 10 était à l'horaire légal. Pour ce qui nous concerne dans la métallurgie, une série d'accords ont pu être discutés avec l'U.I.M.M. dans la foulée de 1968. Depuis mai 1973, date du dernier accord que la F.G.M. n'a pas signé, aucune discussion n'a pu avoir lieu avec l'U.I.M.M. A la fin de 1977, 57 % des métallos étaient au-dessus de 40 heures et 39 % faisaient 42 heures et plus.

Cette situation est absolument inacceptable, c'est pourquoi la F.G.M. se fixe comme objectif prioritaire pour la négociation qui va s'engager avec l'U.I.M.M. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, assortie d'un engagement d'embauches correspondant aux emplois dégagés. Le retour aux 40 heures, étape vers les 35 heures et la 5^e équipe pour les continus est **une revendication qui doit être atteinte rapidement, avec l'avancement de l'âge de la retraite et la 5^e semaine, elles peuvent à court terme apporter des solutions aux problèmes d'emplois.**

Infléchir la politique industrielle

Une politique active de l'emploi passe aussi par la mise en œuvre d'une autre politique industrielle. Nous n'avons jamais prétendu à la F.G.M. que dans ce domaine les choses étaient simples et qu'il suffisait de nationaliser certains groupes, même avec leurs filiales, pour régler les problèmes.

Nous vivons dans un monde qui bouge, les économies nationales sont de plus en plus interdépendantes et nous sommes bon gré mal gré dans



une économie de marché où la concurrence est sans merci. D'autre part, les techniques et technologies évoluent. Enfin nous assistons à l'accession légitime de certains pays en voie de développement à l'industrialisation.

Ce sont des faits dont nous tenons compte et qui peuvent justifier certaines modifications et adaptations, **mais nous ne pouvons accepter les restructurations et certains choix industriels qui sont faits actuellement.** Tout est guidé par le profit immédiat. Des secteurs entiers sont abandonnés sans se soucier de leur intérêt pour la collectivité. Des entreprises, des branches entières se restructurent sans qu'à un moment ceux qui en sont responsables n'aient prévu les aménagements, en terme de diversifications, de reconversions, d'implantations nouvelles qui auraient permis de sauvegarder le niveau de l'emploi et les équilibres régionaux. Les Pouvoirs Publics et le Patronat discutent ensemble des différentes politiques sectorielles qui engagent l'avenir, sans qu'à aucun moment les organisations syndicales qui représentent les travailleurs donc les premiers concernés, soient entendues.

... Par une prise en charge concrète dans l'action de tous les jours

Nous n'entendons pas négocier de la politique industrielle dans une société où les travailleurs n'ont aucun pouvoir mais nous devons AGIR pour faire prendre en compte l'emploi comme élément d'une politique industrielle. Nous devons être capables de formuler des exigences qui soient de nature à solutionner les problèmes d'aujourd'hui, qui apparaissent comme autant d'alternatives qui s'opposent à la logique capitaliste et qui permettent une mobilisation permanente des travailleurs afin de peser sur les évolutions en cours dans un sens qui leur soit favorable.

C'est pourquoi la C.F.D.T. exige d'être entendue dans tous les lieux où se prennent des décisions dans le domaine industriel : Branches - groupes industriels - Ministère de l'industrie - Aménagement du territoire. **C'est pourquoi le Conseil Fédéral a décidé de lancer une vaste réflexion sur l'emploi et la politique industrielle, dont il est fait état dans l'introduction de ce dossier.**

Pour être payante elle doit partir des problèmes concrets auxquels sont

confrontés les travailleurs et percuter notre pratique syndicale. Nous ne pouvons en effet nous contenter d'une contestation théorique de la politique industrielle. Celle-ci se vit tous les jours dans les ateliers, bureaux et chantiers, c'est là que les travailleurs en supportent les conséquences, c'est là que l'on peut déceler les indices d'éventuelles modifications de stratégie. C'est aussi là que les travailleurs sont le mieux à même d'exprimer leurs aspirations et leurs critiques et que nous sommes le mieux en mesure d'expliquer le contenu de nos objectifs. C'est donc d'abord là que les éléments du rapport de force devront se rassembler pour être en mesure de développer à tous les niveaux une pression capable d'infléchir la politique industrielle actuellement menée.

Chaque S.S.E. doit donc se mobiliser sur cet objectif, motiver les

me de notre 37^e Congrès « Lutter pour l'emploi, pour un autre emploi » est bien d'actualité, tant au niveau quantitatif (un emploi pour chacun) qu'au niveau qualitatif (un emploi qui assure des ressources décentes, qui prenne en compte la qualification réelle, qui soit exercé dans les meilleures conditions de travail possibles, qui offre des espaces de plus en plus grands de liberté et de responsabilité... Un emploi également qui, par sa localisation et sa finalité — produit fabriqué — réponde réellement aux besoins des travailleurs et de la population).

Sur ces différents aspects, des brèches peuvent être ouvertes grâce à notre action syndicale : ainsi au niveau des négociations nationales, appuyées par un rapport de forces conséquent, certains résultats en matière notamment de réduction du temps de travail peuvent être obtenus. Il nous appartient



militants, recueillir et analyser tous les renseignements qui remontent des services et ateliers, les resituer dans l'analyse faite par l'inter, la branche, l'Union Métaux, participer à la réflexion de celles-ci, informer les travailleurs des enjeux et organiser l'action.

C'est dans ce sens que nous publions en page suivante un tableau sur les différents éléments d'analyse à suivre de près dans l'entreprise, ce document réalisé par SYNDEX pour l'U.P.S.M., se veut être une contribution pour faciliter le travail des sections.

EN CONCLUSION de cette approche sur les problèmes d'emploi — problèmes que nous relierons au choix effectués en matière de politique industrielle et de modèle de développement — nous pouvons dire que le thème

de les traduire dans chaque entreprise sur le niveau quantitatif et qualitatif de l'emploi. Mais il nous appartient d'ores et déjà d'enraciner l'action dans chaque entreprise sur les différents objectifs contenus dans notre projet de C.C.N., en les reliant concrètement aux réalités de l'entreprise ou du groupe industriel. L'action est par exemple nécessaire pour transformer les emplois à durée déterminée (jeunes en stage pratique...), en contrats fermes.

Sachons enfin utiliser au niveau de chaque section les possibilités offertes, mêmes minimales (utilisation de l'information recueillie dans les Comités d'entreprise par exemple) pour nourrir l'action engagée sur l'emploi, en cherchant sans cesse à élargir ces possibilités afin qu'elles deviennent de véritables terrains d'intervention de l'organisation syndicale sur les conditions d'exercice de l'emploi.

LES ÉLÉMENTS D'ANALYSES A SUIVRE DE PRÈS DANS L'ENTREPRISE

	LES POINTS SENSIBLES	CE QU'ON PEUT ATTENDRE DE CE TYPE D'INFORMATION	OU PEUT ETRE SAISIE L'INFORMATION
LE PERSONNEL	<ul style="list-style-type: none"> — Le recrutement : évolution - développement - arrêt. — La qualification des travailleurs embauchés, de l'O.S. à l'Ingénieur, leur spécialisation. Importance de l'intérim, des contrats à durée déterminée. — Les stages de formation : pour quelle qualification ? utilisable par l'entreprise ou non ? Formation sur quel type d'appareil ou de machine ? — Les départs : préparation de mises à la retraite anticipée - Départs encouragés de diverses manières (après formation, primes de départ) - qualification des postes privés de titulaires. — Structure du personnel : évolution - importance numérique relative des différentes catégories de personnel. — Installation du personnel - transfert de lieux de travail... — Logement du personnel : réalisation de constructions éventuelles, ou vente de bâtiments - nature de l'investissement du 1 % dans la construction. 	<ul style="list-style-type: none"> — L'annonce d'une contraction pure et simple de l'emploi. — L'annonce d'une modification de l'activité de l'entreprise, qui peut avoir une incidence sur l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> — Au niveau de l'atelier ou du service, auprès des travailleurs pressentis par la direction pour une formation ou une mutation. — Au service du personnel, si on y est introduit. — Au comité d'entreprise, où des questions seront posées à la direction.
LES ÉQUIPEMENTS	<ul style="list-style-type: none"> — Acquisition de nouveaux équipements - caractéristiques et performances - permettront-ils des réductions de main-d'œuvre ? — Cession d'équipements. — Non utilisation, ou sous-emploi d'équipements. 	<ul style="list-style-type: none"> — Les changements dans les équipements peuvent annoncer une fabrication nouvelle, ou l'abandon d'une fabrication, avec leurs conséquences pour l'emploi, ou de façon directe une recherche de réduction des effectifs. Faire le lien avec la politique de formation du personnel et la qualification des nouveaux embauchés. 	<p>L'information peut être saisie :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Au niveau de l'atelier. — Au niveau des achats. — Dans les documents comptables, mais pour y suivre une évolution sur une période dépassant l'année (évolution de la masse des investissements — du rapport des résultats aux immobilisations — des immobilisations au total des actifs de bilan).
Les bâtiments et la disposition des services	<ul style="list-style-type: none"> — Les constructions nouvelles - leur localisation, leur destination (qui peut parfois se déduire de leur aménagement). — Les bâtiments cédés ou laissés sans utilisation. — La modification de l'implantation des services, leur éclatement ou leur regroupement (notamment avec ceux de sociétés filiales). — Le coût des opérations. — L'intervention de bureaux d'études : chercher à savoir dans quel but, à quel prix. 	<p>Ces informations permettent de prévoir des modifications dans l'exploitation. Au niveau des services, les réorganisations peuvent précéder des compressions de personnel, ou une fusion avec d'autres entreprises. Le coût des opérations renseigne sur les moyens financiers de l'entreprise, ou sur les aides qu'elle a pu obtenir.</p>	<p>L'information peut être saisie :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sur le tas, là où les opérations s'exécutent. — Dans les documents comptables : dans la variation du poste immobilisations du bilan, dans les sommes portées au compte travaux - fournitures, services extérieurs du compte d'exploitation générale. — Au Comité d'Entreprise.
LA SITUATION COMMERCIALE	<ul style="list-style-type: none"> — L'évolution des commandes, en quantité et en qualité (modification des types de produits commandés). — L'ancienneté de la commercialisation de tel type de produit, relativement à sa durée de vie estimée. — Les lieux de vente - vente à l'intérieur et à l'exportation. — L'évolution des prix - comparaison avec les prix de la concurrence. — L'apparition de nouveaux produits concurrents leur qualité. 	<ul style="list-style-type: none"> — Des produits en voie d'être périmés, sans que leur remplacement soit prévu, face à des produits vraiment nouveaux, mettent en question la survie de l'entreprise. 	<p>L'information peut être saisie :</p> <ul style="list-style-type: none"> — A l'atelier, au niveau des mises en fabrication et des stocks, dont l'évolution peut être mesurée. — Au service commercial, si les informations sont accessibles dans les documents comptables avec un certain retard et sur une période dépassant l'année - suivre l'évolution des stocks au bilan, celle du chiffre d'affaires et du résultat d'exploitation, au compte d'exploitation. — Au Comité d'Entreprise.
LA SITUATION FINANCIÈRE	<ul style="list-style-type: none"> — Comportement de l'entreprise par rapport à ses fournisseurs et à l'état (impôts - S.S.). — Comportement des banques pour les crédits à court terme. — Importance des capitaux propres par rapport à l'endettement. — Evolution des frais financiers. 	<ul style="list-style-type: none"> — Des difficultés financières à court terme peuvent amener l'entreprise à prendre des décisions rapides relatives à l'emploi. — Une structure financière insuffisante amènera tôt ou tard l'entreprise à des difficultés de trésorerie et à la recherche de partenaires. 	<ul style="list-style-type: none"> — Dans les documents comptables remis au C.E. pour les S.A.

Au sujet d'un pacte... pour l'emploi des jeunes

Le gouvernement vient d'annoncer la mise en œuvre d'un pacte bis pour l'emploi des jeunes : de nouveaux cadeaux aux employeurs en perspective ! Et sans que ces mesures débouchent véritablement sur des créations d'emploi SUPPLÉMENTAIRES pour les jeunes travailleurs qui sont nombreux en ce moment à se retrouver « sur le pavé » après la fin de leur « stage pratique en entreprise » : un stage qui a bénéficié aux patrons (main-d'œuvre à bon marché pendant quelques mois) sans apporter les mêmes avantages aux soi-disant bénéficiaires (ni formation réelle, ni débouché pour de nombreux « stagiaires »).

Cette année, les mesures gouvernementales, annoncées comme transitoires (du provisoire qui devient permanent ?) sont plus restrictives pour les entreprises : il reste à savoir si elles ne seront pas interprétées et si elles permettront vraiment de créer de nouveaux emplois... ou si une nouvelle fois elles ne constitueront que des pis-aller pour calmer les esprits et faire baisser artificiellement le nombre de chômeurs.

En tout cas voici l'essentiel de ces mesures que nos sections doivent connaître pour intervenir éventuellement, notamment par l'intermédiaire des C.E. :

1) Coût prévu : 2,5 milliards ou 3 milliards

2) Financement : Collectif budgétaire

- 0,20 % sur le taux de la participation des entreprises à la formation continue qui passe de 1 % à 1,1 % (Versés au Trésor).
- Le 0,1 % en plus des 1 % provient de l'abaissement de 1 % à 0,9 % de la contribution des employeurs à l'effort de construction pour les logements sociaux (ceci au détriment surtout du logement des travailleurs immigrés).
- Cotisation de 0,1 % du montant des salaires retenu pour l'assiette de la taxe d'apprentissage pour les entreprises passibles de cette taxe. (Versés au Trésor).

3) Exonération des charges sociales

Pendant un an, exonération partielle égale à 50 % de la part patronale des cotisations Sécurité sociale (assurances-maladie, maternité, accidents du travail, prestations familiales) pour les **personnels supplémentaires embauchés**. (L'exonération était totale en 1977/1978).

- Entreprises concernées : petites et moyennes de moins de 500 salariés et de moins de 100 millions de chiffre d'affaires. (Toutes les entreprises en 1977/1978).

Conditions :

- embauchage de personnels supplémentaires. Calcul par comparaison des effectifs au 31 décembre de chaque année.
- Le nombre de prises en charge ne pourra excéder la valeur de l'accroissement net des effectifs salariés.
- **Public concerné**
 - jeunes de 18 à 26 ans ;
 - jeunes de 16 à 18 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique.
- **Condition** : être sortis depuis moins d'un an du système scolaire.

4) Exonération pour apprentis

- Jeunes embauchés sous contrat d'apprentissage, **sans condition d'âge, et sans condition d'augmentation des effectifs** (exonération pendant 1 an à compter de la date d'entrée en apprentissage).

5) Stages pratiques en entreprises

- Durée 4 mois (6 à 8 mois en 1977/1978).
- Durée minimale de la formation complémentaire générale et technique : 120 heures.
- **Public visé** : jeunes de 18 ans à 25 ans et, sans condition d'âge, les femmes sans emploi, qui sont veuves, divorcées ou chefs de famille.
- **Rémunération** : 90 % du S.M.I.C. (20 % du S.M.I.C. ? Laissés à la charge de l'entreprise → Imputation de cette charge de l'entreprise sur la taxe de formation professionnelle (0,1 % supplémentaire).

En principe la rémunération serait payée par l'entreprise qui se ferait rembourser la part à sa charge.

- **Conditions : seront exclues du système les entreprises qui ayant pris des stagiaires en 1977 n'en auront embauché aucun à l'issue du stage.**

- emplois : de caractère manuel au sens de la définition du livret d'épargne manuelle ;
- coût de participation minimale forfaitaire des entreprises au coût de formation : de l'ordre de 1 500 F (imputation sur la taxe formation professionnelle).

6) Contrat emploi/formation

- Contrat de travail avec formation théorique garantie aux jeunes (de 120 à 500 heures pour des contrats de 6 mois et de 500 à 1 200 heures pour des contrats d'un an).
- **Public concerné** : 18 à 26 ans ? ou de 17 à 25 ans ?
(Aux jeunes concernés s'ajoutent les veuves et femmes divorcées, les mères célibataires ainsi que les femmes cherchant une réinsertion dans la vie professionnelle au moins 2 ans après une naissance ou une adoption)
- Aide de l'Etat aux frais de formation. Forfaitisation de l'aide financière accordée en **fonction du nombre d'heures de formation** (environ 23 F par heure de formation).
(En 1977/1978, l'Etat apportait aux entreprises l'aide suivante : 30 % environ du S.M.I.C. pendant la période de travail, 100 % pendant la période de formation).

7) Stages de formation professionnelle

- Durée des stages : 6 mois dont 800 heures de formation (8 mois en 1977/1978).
- **Public visé** :
 - jeunes sans qualification, 16 à 25 ans.
- A ajouter les femmes, veuves, divorcées ou mères de famille célibataires, âgées de plus de 25 ans.
- **Rémunération** :
 - 25 % du S.M.I.C. pour les moins de 18 ans, (450 F au 1^{er} janvier 1978 pour le précédent pacte), 75 % du S.M.I.C. pour les plus de 18 ans (90 % du S.M.I.C. en 1977/1978).

AMPLEUR DES MESURES PRÉVUES

	Mesures 1977 au 28.2.1978	Prévisions pour les mesures 1978
Exonération des charges sociales pour les jeunes.	229 949	120 000 à 160 000
Exonération des charges sociales pour apprentis.	108 271	120 000
Contrat emploi/formation	26 354	50 000
Stages pratiques en entreprises.	145 679	50 000
Stages en centre de formation	68 652	60 000

CENTRALE SIDÉRURGIQUE DE RICHEMONT

Politique énergétique : l'incurie des pouvoirs publics

Économies énergétiques, soucis écologiques, volonté de préserver l'emploi : autant de bonnes intentions affichées par le pouvoir et démenties chaque jour dans les faits. A lui seul, l'exemple de la Centrale Sidérurgique de Richemont vient nous montrer à quel point la réalité est différente du discours officiel sur ces trois aspects :

- économies d'énergies : le fait de refuser la rénovation de la centrale conduit au contraire à un gaspillage de cette énergie.

- soucis écologiques : ce gaspillage d'énergie constaté ici et dans d'autres centrales thermiques est « com-

pensé » par la mise en service de centrales nucléaires ! Et par ailleurs si demain la centrale ferme, c'est l'atmosphère qui « héritera » des gaz toxiques transformés actuellement en énergie électrique.

- préservation de l'emploi : en condamnant aujourd'hui la centrale à un abandon certain, les pouvoirs publics prennent la responsabilité de près de 500 suppressions d'emploi à terme.

Le document réalisé par la section C.F.D.T. (majoritaire) de la centrale (dont le personnel est « couvert » par la Convention et les accords Sidérurgie et non par le statut E.D.F.) nous montre les problèmes posés :

I) Présentation de la centrale

Création de la centrale thermique de Richemont

Coopérative patronale créée le 22 novembre 1950 par les sociétés sidérurgiques du bassin lorrain, la centrale sidérurgique de Richemont a pour rôle de brûler le gaz de hauts-fourneaux et en appoint, du fuel et du charbon lorrain.

Ces sociétés étaient au nombre de 7 :

- La Société Lorraine des Aciéries de Rombas.
- La Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt.
- De Wendel et Compagnie, les Petits-fils de François De Wendel et Compagnie.
- La Société des Aciers Fins de l'Est (SAFE).
- L'union des Consommateurs des Produits Métallurgiques (UCPMI).
- Les Forges et Aciéries de Nord et Lorraine.

S'y sont jointes ultérieurement :

- La Société Lorraine-Escout.
- La Société Métallurgique de Knuttange (SMK).

Vingt ans plus tard, par le jeu des fusions, donc dans l'intérêt du grand capital (fermeture d'usines et suppres-

sion d'emplois...), ces adhérents sont devenus :

- Sacilor avec 73,54 % du capital.
- Les hauts-fourneaux réunis de Saulnes et Uckange avec 9,80 %.
- Usinor avec 10,78 %.
- La SAFE avec 5,88 %.

Caractéristiques techniques

La Centrale Thermique de Richemont composée de :

- 5 blocs (3 blocs de 55 méga-watts, 2 blocs de 125 Méga-watts).
 - 1 réseau gaz.
 - 1 réseau électrique.
 - 1 dispatching.
- dispose d'une puissance installée de 415 Méga-watts.

- Chaque bloc est composé d'une turbine, d'un alternateur et des auxiliaires.

- Le réseau gaz dispose d'un réseau d'environ 70 km de conduites de gaz de 1,80 m à 2,80 m de diamètre ; il assure l'acheminement du gaz de hauts-fourneaux vers les chaudières de la centrale. Chacune des usines est raccordée au réseau gaz par un poste de surpression qui permet :

- l'envoi des excédents de gaz des usines vers Richemont.
- Le prélèvement de gaz sur ce réseau si les usines en ont besoin.
- le brûlage de gaz aux torchères en cas de nécessité.
- Le réseau électrique haute tension (220 000 volts et 63 000 volts) destinés à transporter l'énergie électrique produite.
- Le dispatching est chargé de l'exploitation des réseaux et suit instantanément la production de la Centrale, la consommation électrique de chaque usine, leur production de gaz et les échanges de chacune d'elles.

D'autre part, pour assurer la coordination des échanges d'énergie électrique des Centrales de Richemont, d'Herseange et d'EDF, a été créée l'Union Sidérurgique de l'Énergie (USE à Briey).

Les chaudières peuvent donc brûler les combustibles suivants :

- (le gaz de hauts-fourneaux étant toujours prioritaire)
- blocs 1 et 2 = gaz de hauts-fourneaux et fuel lourd.
 - bloc 3 = gaz de hauts-fourneaux et charbon pulvérisé.
 - bloc 4 = gaz de hauts-fourneaux, charbon pulvérisé et fuel lourd.
 - bloc 5 = gaz de hauts-fourneaux, charbon pulvérisé.

La Centrale, étant gérée comme une coopérative, ne réalise pas de bénéfices pour son propre compte : ce qui explique que son bilan est voisin de 0.

Par contre, les bénéfices réalisés le sont au profit des adhérents ; en effet, le gaz consommé (qui était, en grande partie, perdu) permet d'obtenir un prix de revient du KW/h inférieur à celui d'EDF.

D'autre part, la trop longue durée de l'amortissement — qui accroît encore les profits des sidérurgistes — ne permet pas de dégager les fonds nécessaires au renouvellement des installations.

Rentabilité et Économie d'Énergie

Le gaz, résultant de la combustion du coke des hauts-fourneaux, n'a d'autre valorisation possible que sa transformation en énergie électrique.

Dans un pays comme le nôtre, dont les ressources en combustibles sont insuffisantes pour satisfaire l'ensemble des besoins, la sidérurgie devrait jouer un rôle dans le bilan énergétique national et éviter le gaspillage.

Avant la création de la centrale thermique de Richemont, une grande partie du gaz était :

- ou rejetée à l'atmosphère (= source de pollution)
- ou brûlée aux torchères, dans les 2 cas : une grosse perte d'énergie.

La Société Centrale Sidérurgique de Richemont, interconnecte le long des vallées de l'Orne, de la Moselle et de la Fensch, les usines émettrices de gaz de hauts-fourneaux et consommatrices d'énergie électrique.

Le gaz brûlé par an est équivalent à 600 000 tonnes de fuel, soit près de 2 fois l'économie réalisée en France par le changement d'heure d'été. De plus, la centrale consomme 400 000 tonnes de charbon Lorrain soit environ 1/3 de la production annuelle du siège de la Houve.

Gestion de l'entreprise

La CFDT a toujours dénoncé les gaspillages de la centrale de Richemont et de sidérurgie... aux frais des travailleurs.

Depuis de nombreuses années, (bien avant que nos groupes ne soient vétustes) les frais d'entretien sont plus de deux fois supérieurs à ceux de l'EDF. Les causes en sont connues, mais la direction n'y a jamais remédié.

Des exemples :

- Mise au fuel de la chaudière (décidée par notre direction malgré les réserves du constructeur). Coût **800 millions A.F. 73.**
- Réalisation d'un 2^e préchauffage gaz (malgré la 1^{re} expérience défavorable et les avis contraires de nombreux techniciens de la centrale - rendement sécurité). Coût **60 millions A.F. 74.**

- Commande (sans cahiers des charges et sans garanties) d'un rouet de ventilateur en acier inoxydable (rouet inutilisable). Coût **15 millions A.F. 74.**
- Approvisionnement de tubes de recharge pour le condensateur 3, les monter revenait à faire un condensateur neuf donc, tubes toujours en stock. Coût **77 millions A.F. 70.**
- Commande de 2 installations de mise en pression de l'espace annulaire des cheminées 4 et 5. Coût Après montage sur la cheminée 4 et essais infructueux, l'installation est en stock (avant d'être rebutée), etc. Coût **18 millions A.F. 74.**

Dans un autre domaine :

- Réfection du pavillon de direction pour plus de **50 millions A.F. 73.**
- Frais d'exploitation du pavillon de direction en 76. **18,5 millions A.F.**
- Frais d'entretien des logements pour les 5 personnes les plus favorisées de la centrale en 1876. **50 millions A.F.** (soit plus de la moitié des frais d'entretien de tous les logements de la centrale).

Ce ne sont là que quelques exemples

- Pouvons-nous tolérer une telle gestion au détriment des travailleurs de la centrale ?
- Pouvons-nous tolérer un tel gâchis, une telle incompétence, alors que notre avenir est menacé ?
- Pouvons-nous laisser, à notre direction, le soin de saborder notre outil de travail ?
- Pouvons-nous laisser perdre un combustible si bon marché alors que les directives gouvernementales incitent à une utilisation plus rationnelle de l'énergie ?

La Section Syndicale d'Entreprise CFDT de la Centrale de Richemont répond NON !



II) La section syndicale CFDT à la centrale thermique de Richemont

Création et premiers résultats

- Face aux problèmes que rencontrent les salariés de Richemont.
- Face aux difficultés des délégués libres.
- Face au manque d'informations, de soutien, de formation, d'organisation.
- Face à l'intransigeance des patrons.
- Face aux privilèges de notre direction et de sa cour
En 1975, les travailleurs de Richemont créent la Section Syndicale d'Entreprise CFDT avec plus de 60 % d'adhésions.

A partir de ce jour, le rapport de forces évolue, les premiers résultats ne se font pas attendre :

- Gestion directe des œuvres sociales par le comité d'entreprise.
- Amélioration des coefficients hiérarchiques.
- Rattrapage des salaires et alignement sur Sacilor-Sollac.
- Amélioration des conditions de travail.
- Fonctionnement du Comité Hygiène et Sécurité.
- Liberté d'affichage.
- Etc., etc.

Actions et démarches effectuées

La grève des 19 et 20 octobre 1976, déclenchée par la section syndicale d'entreprise CFDT (suivie à 99 % par le personnel) a été motivée par l'incertitude sur l'avenir. La direction se refusait à donner suite à un cahier de revendications (garantie de l'emploi, sécurité, conditions de travail, etc...).

Premier conflit en 25 ans !

Après 9 heures de négociations, nous obtenons de notre P.D.G. une garantie d'emploi de 3 ans (c'est peu !).

- Le 18 avril 1977, notre direction nous annonce qu'il ne se pose pas de problèmes d'emploi à Richemont.
- Le 29 septembre 1977, le Comité d'Entreprise, à l'initiative des syndicats CFDT et UCT, vote à l'unanimité une motion adressée au préfet.

Sous la pression syndicale, on observe un revirement complet de la position patronale qui reprend à son compte les thèses CFDT.

Démarches effectuées par le Comité d'Entreprise

- Auprès des élus locaux.
- Une entrevue avec le Président du Conseil Économique et Social de Lorraine.
- Envoi de courriers à diverses personnalités.
- Dépôt d'une motion à la préfecture.

Actions CFDT

- **19 avril 1977 :**
Manifestation à Paris pour la défense de l'emploi.
- **11 juin 1977 :**
Manifestation à Thionville contre le projet de la centrale nucléaire de Cattenom.

puis élargissement de l'information :

- **8 octobre 1977 :**
Distribution de 10 000 tracts à Radar (Mondelange).
De 20 000 tracts dans les usines sidérurgistes.
De 2 000 sur les communes de Bousse et de Richemont.
- **25 novembre 1977**
Participation à la manifestation de soutien aux mineurs de fer (5 000 tracts).

Ce que nous voulons

En plus du problème important du renouvellement des installations, la section syndicale d'entreprise CFDT souhaite que dans l'avenir, la gestion de la centrale de Richemont s'intègre à une véritable politique énergétique nationale.

En ce sens, une prise de participation majoritaire de l'État, une tutelle de l'EDF ou des Houillères de Lorraine, ou un statut de régie, seraient les bienvenus, sous réserve qu'ils soient effectifs et qu'ils apportent de réels et profonds changements dans la gestion à court et à long terme de l'entreprise.

Le pseudo-projet de création du 6^e groupe (études Sofresid engagées par la direction) en vue du remplacement de la tranche A (3 groupes de 55 MW) ne résoudrait pas tous les problèmes.

En effet, ce remplacement se traduirait par une compression des effectifs comme le fait apparaître ce rapport.

Nous ne voulons pas mourir

La décision de moderniser la centrale Emile Huchet de Carling est intervenue le 28 septembre 1977, (construction d'un groupe de 600 MW).

Le préfet estime Carling vétuste

Le préfet trouve Richemont ancien mais non vétuste

Or

Carling a
130 000 heures de marche

Richemont a
165 000 heures de marche

EDF arrête ce type d'installation à 150 000 heures de marche pour des questions de sécurité.

Ne pas rénovier Richemont

C'est : Prendre le risques d'une perte brutale d'énergie. En effet, si une installation subit une avarie importante en raison de sa vétusté, le gaz sera perdu car il n'est pas stockable ; (grand volume et faible pouvoir calorifique et il n'a pas d'autre utilisation connue à ce jour.

C'est : Accepter consciemment de perdre de l'énergie : le rendement de nos vieilles installations est d'environ 20 % plus faible que celui des installations nouvelles... **Où est donc la sois-disante politique d'énergie du gouvernement ?**

C'est : Faire courir des risques considérables au personnel... Où est donc l'amélioration des conditions de travail ?

C'est : Condamner l'entreprise à fermer... donc, suppression de 500 emplois à la centrale, sans compter les conséquences pour les entreprises sous-traitantes.

C'est : Polluer dangereusement l'atmosphère : le gaz non brûlé dans les chaudières, sera rejeté à l'atmosphère par les sidérurgistes. (Le gaz de hauts-fourneaux contient environ 30 % d'oxyde de carbone).

On nous impose la centrale de nucléaire de Cattenom, alors que :

- le nucléaire n'est pas au point et fait courir de graves dangers à la population.
- Toutes les ressources locales ne sont pas pleinement utilisées (charbon lorrain - gaz de hauts-fourneaux).
- Le prix de transformation du kilowatt-heure Richemont, en 1976, est de 5, 28 centimes (nettement inférieur au prix du KW/h nucléaire).

Nous ne pouvons accepter un tel gâchis !

Nos inquiétudes viennent d'être confirmées par une lettre du ministre de l'industrie adressée au député de Metz 1.

Cette lettre confirme le fait que ni les patrons de la sidérurgie, ni le gouvernement, ne veulent assurer le financement du 6^e groupe.

L'existence de la centrale sidérurgique de Richemont n'étant justifiée que par la présence des hauts-fourneaux, sa disparition ne signifie-t-elle pas la fin de la sidérurgie lorraine ?

Or, nous voulons vivre et travailler au pays.

Les travailleurs immigrés et la C.C.N.

La campagne pour la Convention Collective Nationale se développe avec une ampleur qui montre combien les métallos souscrivent à nos propositions. Mais si dans l'ensemble notre politique et nos objectifs sont bien compris, on peut se poser la question de leur compréhension parmi les travailleurs immigrés.

Cela a été l'objet d'une session nationale de la F.G.M. qui a regroupée 25 participants dont 19 militants immigrés pour savoir comment les travailleurs immigrés se retrouvaient dans notre C.C.N. et quels moyens spécifiques mettre en œuvre pour les informer et les mobiliser dans l'action avec tous les métallos. Les travaux de cette session et la politique de prise en charge de la F.G.M. feront l'objet d'un dossier dans BM Mensuel de la rentrée, mais en attendant voici quelques éléments de réflexion.

Mais d'abord, ces travailleurs immigrés combien sont-ils, où sont-ils et d'où viennent-ils ? Voici quelques tableaux qui répondent à ces questions.

● Les immigrés en France

Qui sont les immigrés aujourd'hui ?

a) répartition par nationalité

Nationalités	31.12.76 Nombre	%
Portugais	882 541	21
Algériens	803 986	19,1
Italiens	552 298	13,1
Espagnols	513 791	12,2
Marocains	347 984	8,3
Tunisiens	174 486	4,1
Polonais	82 392	2,2
Yougoslaves	79 199	1,9
Turcs	74 148	1,8

b) répartition socioprofessionnelle (évolution de 1955 à 1973)

Année	Manœuvres	O.S.	O.Q.	TOTAL
1955	24,3	49,3	23,5	97,1
1973	35	36,5	26,4	97,9

Plus de 95 % des travailleurs immigrés sont donc manœuvres, ouvriers spécialisés ou qualifiés.

La contenance dans le temps de cette structure d'emploi est édifiante. Depuis vingt ans, elle n'a guère évolué.

c) répartition des salariés immigrés selon leur qualification par branche d'activités (en pourcentage).
Source : Ministère du travail 1973.

ACTIVITÉS	QUALIFICATION					
	Manœuvre	Ouvrier spécialisé	Ouvrier qualifié	Empl.	Agents de M. Techniciens	Ingénieurs et cadres
Production de Métaux	15,7	62,1	17,7	1,7	2,4	0,4
1 ^{er} transformation Métaux	19,7	60,6	16,2	1,4	1,2	0,9
Mécanique Générale	17,6	60,8	16,2	1,8	1,6	2,0
Construction de machines	7,9	66,9	20,6	1,9	1,7	1,0
Construction électrique	10,8	62,1	18,1	3,5	3,2	2,3

● Les travailleurs immigrés métallurgistes et la C.C.N.

La brochure C.C.N. ne pouvait en quelques pages contenir l'essentiel et ramasser toutes les situations.

On y découvre toutefois, ce qui est fondamental, une action solidaire de tous les métallurgistes pour répondre aussi bien aux aspirations des travailleurs ayant un statut dans de grandes entreprises, qu'aux aspirations des employés des P.M.E., des entreprises sous-traitantes ou de secteurs marginalisés.

On y retrouve donc bien notre volonté de lier collectivement dans une grande convention de la métallurgie tous les travailleurs que le patronat a voulu dresser les uns contre les autres, a divisé en morcelant les conventions, a surexploité dans des conditions de travail pénibles (O.S., jeunes, femmes, immigrés).

Notre démarche est donc particulièrement unifiante et pour prouver ce que nous exprimons, prenons quelques exemples concrets :

● A travail égal - salaire égal

Nous revendiquons une grille nationale de salaire et de classifications, c'est justement pour ne plus permettre aux patrons de payer des salaires « individuels » au « faciés » des travailleurs, c'est justement pour éviter qu'un ouvrier classé P.1 ne puisse être considéré comme manœuvre s'il veut changer d'emploi.

Les travailleurs « sans attache locale » comme disent les patrons, c'est-à-dire les travailleurs immigrés doivent se sentir particulièrement concernés.

Tout comme ils sont particulièrement touchés par les licenciements, les brimades, les discriminations, la

C.C.N. propose qu'aucun licenciement n'intervienne sans reclassement, que la maladie et l'accident ne permettent plus de se débarrasser de travailleurs diminués prématurément par les mauvaises conditions de travail.

Ainsi, rédigés pour tous, ces objectifs contiennent ce qui est essentiel pour les immigrés.

● Le statut unique

Un véritable statut unique doit répondre aux problèmes vécus par les travailleurs et c'est sans aucun doute sur ces aspects que les travailleurs souhaitent le plus de changement.

Aussi, ils paient comme tout le monde des cotisations de Sécurité Sociale, aux retraites, aux ASSEDIC, etc... et bien souvent ils sont exclus de ces avancées sociales. C'est souvent le cas lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine, soit à la retraite ou après quelques dizaines d'années passées en France. C'est aussi quelque fois le cas lorsqu'ils tombent malades pendant un séjour dans leur pays.

Alors, le projet de la F.G.M. prend en compte ces problèmes, même s'ils ne sont pas explicités dans la plaquette. Plus précisément, nous pouvons écrire que lorsque nous parlons de l'avancement de l'âge de la retraite (page 24) il faut ajouter « avec possibilités de la percevoir dans le pays d'origine ». Lorsque nous demandons 6 mois d'indemnisation maladie, cela s'entend que l'indemnisation est due quel que soit le pays où survient la maladie.

Imaginons nous qu'un travailleur français, qui travaille dans un pays à l'étranger, ne soit pas garanti ?

Enfin, un aspect qui mériterait un long développement, c'est la formation professionnelle et permanente.

Mais ici, il est nécessaire de rappeler que la C.C.N. n'efface pas les positions antérieures exprimées par la C.F.D.T.

Bien au contraire, il est nécessaire de reprendre ces textes, notamment la plate-forme confédérale et la résolution (sur l'immigration) du 36^e congrès confédéral de 1973.

La nécessité de reprendre ces textes repose sur deux raisons :

- 1) d'abord, ce sont ces documents qui sont la base de nos positions décidées en congrès et qui ont inspiré le contenu de notre projet de convention collective,
- 2) parce que la C.C.N. est à négocier avec le patronat de la métallurgie et que l'aboutissement de celle-ci aiderait la remise en cause des discriminations à la formation, à la liberté d'expression, au droit de séjourner en France, au droit de se loger. Autant de problèmes que la C.F.D.T. prend en compte.

Tous concernés

Alors, si nous sommes tous concernés (français et immigrés) de la section syndicale à la F.G.M., nous pouvons convaincre le maximum de travailleurs de participer à l'élaboration de notre projet.

Dans toutes les sections ou syndicats où il existe des militants immigrés essayons de faire traduire l'explication de notre campagne en lien avec la réalité locale. Pour sa part la F.G.M. réalise actuellement un tract national en 3 langues qui sera expédié aux syndicats pour reproduction. Mais le travail syndical en direction des travailleurs immigrés ne peut pas, ne doit pas être épisodique, il faut qu'il soit constant et persévérant.



sommaire

- **EDITORIAL** du Secrétariat National 2
- **LUTTER pour la C.C.N.** (Conseil Fédéral extraordinaire du 18 mai, point de la campagne, rencontre UIMM et contacts avec la C.G.T.) 3,4,5
- **ETRE OFFENSIFS SUR L'EMPLOI** (dossier) 6 à 11
- **CENTRALE DE RICHEMONT :** « On » brade 12,13,14
- **NOTRE ACTION EN DIRECTION DES IMMIGRÉS** 15,16

Couverture :
G. BLONCOURT

Dessins :
P. MASSONNAT et MAXON

● 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 :**
Albert MERCIER.

● **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.