

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 258 — MAI 1982



Moindre mal

**Ils auraient pu en tuer davantage,
Mieux remplir les prisons.
Peuple, pavoise et glapis ta reconnaissance :
Un sort plus dur pouvait être ton lot.
Ils s'en sont tenus à un minimum
De trahison, de mensonge et de peine
Honnêtement : tirer sept ans pour un « pourquoi » !
Tu pêches par manque d'imagination.
On pouvait violer ton sommeil,
Ouvrir grandes les portes de la nuit.
A quelque chose malheur est bon,
Tu vis encore et tu peux espérer
Tant que tu n'es pas au pied du mur - celui des fusillés.
Les chars pouvaient davantage écraser,
Ne point se contenter du portail
Des usines, des chantiers et des mines ;
Ils pouvaient matraquer avec moins de douceur,
Moins gentiment lâcher les chiens sur nous,
Plus docilement obéir à l'oracle de Moscou.
Regarde-les : ils agissent seuls,
Vois-les quérir avec respect les ordres,
Courir, rendre compte au Grand Frère -
Apprécier la souveraineté du bourreau.
Ta langue, collée au baillon tient encore,
Et si ton souffle n'est pas le dernier, tu le leur dois
La caméra te vise, la caméra te nargue,
Fais-lui front et nargue au garde à vous
Cette honte une et indivisible.**

Poème pris dans un recueil publié par
le Comité de Coordination du Syndicat « SOLIDARNOSC » en France.

Le recueil est composé de poèmes parus en POLOGNE
dans des publications clandestines.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Des syndicats mesurent les résultats de l'accord du 23 février 1982. C'est le cas de Saint-Nazaire et Bayonne qui l'ont fait fin mars.

Saint-Nazaire s'en arrête à un constat encore partiel, le syndicat de Bayonne valorise les avancées permises par l'action et la négociation.

Point sur la négociation dans les entreprises de la métallurgie nazairienne

Nota: Ce point est très partiel et doit être complété, par ailleurs des évolutions interviendront pour certaines entreprises.

SIDES: Négociation entre les ORDONNANCES et L'ACCORD.

8 heures de grève en commun C.F.D.T. - C.G.T.

Résultat: Indexation des salaires sur l'INSEE pour 82.

1 heure de réduction compensée intégralement.

5^e semaine: maintien congés d'ancienneté.

Suppression de 2 ponts et 1 jour fin année.

2 jours supplémentaires de congés pour tous.

BAUDET: Négociation entre ORDONNANCES et ACCORD.

24 jours de conflit (4 h par jour).

Résultat: Réduction d'une heure sans perte de salaire de 42 heures à 41 heures.

Indexation des salaires sur l'INSEE pour 82.

Galon uniforme pour tous de 0,30 F.

Prime exceptionnelle de 700 F.

Changement de qualification:

15 P1 en P2

10 P2 en P3.

Majoration de 10 F de l'indemnité de déplacement en plus de l'indexation sur l'INSEE.

La maladie payée immédiatement sans attendre 2 ou 3 mois.

Suppression d'un jour de carence au 1^{er} mars 82.

Suppression d'un jour de carence au 1^{er} mars 83.

Engagement sur le contrat de solidarité.

SAMBRON: Action seule C.F.D.T., plus de 18 heures de grève.

R.T.T. = 39 heures sans perte de salaire.

Salaire:

1.01.82 = 2%

1.04.82 = 2%

1.07.82 = 2%

1.10.82 = 2%

Uniforme sur salaire moyen

Révision des salaires en octobre.

5^e semaine: mise en place du barème d'ancienneté de l'accord national, maintien du nombre de jours de congés acquis individuellement, suppression des congés d'âge et mère de famille.

S.N.I.: C.F.D.T. - C.G.T. = 3 jours de grève.

Salaires:

3 % au 1.02.82

0,50 % au 1.03.82

3 % au 1.05.82

0,50 % au 1.06.82

R.T.T.: 39 heures payées 40 heures (comme ALSTHOM).

Contrat de solidarité: accord pour en signer un sur le départ anticipé avec 60 ans.

Prévoyance: paiement de la maladie au moment de la paie sans attendre 2 ou 3 mois.

5^e semaine: négociation à venir.

C.T.O.: C.F.D.T. seule - patron adhérent à la P.M.I.

Salaires: 2,44 % au 1^{er} mars.

Contrat de solidarité: indemnité départ 4 000 F.

R.T.T.: en négociation - Application de l'accord après l'arrêté d'extension.

5^e semaine: en négociation. Le patron veut reprendre les 4 jours de maladie.

SERVICE ET MONTAGE:

Salaires: 4 % au 1^{er} janvier (1,5 % rattrapage sur 81). — 2 % au 1^{er} avril.

Ancienneté: 1 % à 2 ans (concerne tout le personnel ex. Leclerc).

R.T.T.: 39 heures sans perte de salaire au 1^{er} mars.

5^e semaine: 5 jours avec maintien des ponts et des 2 jours de fin d'année.

BENSON: Négociation entamée entre les ORDONNANCES et l'ACCORD.

R.T.T.: 1 heure le vendredi sans perte de salaire.

5^e semaine: maintien des ponts payés, maintien de l'ancienneté 1 jour par tranche de 5 ans.

EATON: Maintien à 40 heures (pas de réduction effective).

Négociation le 1^{er} avril.

ALSTHOM - Navale et Mécanique:

R.T.T.: 1 heure sans perte de salaire.

5^e semaine: à la place des Ponts et 2 jours fin d'année.

Maintien des congés d'ancienneté et maladie sans certificat. 1 jour de congé supplémentaire pour tous, sauf les années où il y a 3 ponts.

A.F.O.: Négociation en cours depuis 2 mois.

Horaires: modulation + ou - 4 heures.

Fin de semaine: 20 personnes le samedi (volontaires) — 39 heures au 1^{er} mars.

Heures supplémentaires:

130 h intégralement récupérées,
30 % à l'initiative du salarié,
70 % à l'initiative de la direction.

Au-delà de 130 h, récupération à l'initiative du salarié. Sanctions heures supplémentaires: si refus plus de 3 fois consécutives, retrait de la garantie de ressources chômage partiel pendant 3 mois.

Contrat de solidarité: 1 embauche pour 2 départs. Pré-retraite à 55-56 ans; 85 % du net - capital décès - indemnité de départ en retraite.

Garantie de ressources sans endettement pour le chômage partiel. 38 heures au 1^{er} janvier 1983.

5^e semaine: Maintien ancienneté, du 25^e jour, des 2 jours fin d'année, des autres congés. Suppression des 4 jours de maladie.

SOTMATRA

R.T.T.: 1 h sans perte de salaire = 42 h 50 à 41 h 50.

5^e semaine: le patron veut supprimer 3 jours de maladie et les jours d'ancienneté (en négociation).

Salaires: 3 % au 1^{er} janvier.

Incorporation de 2 % de la prime de fonction dans le salaire de base.

ELECTRO-NAVALE:

R.T.T.: 1 h sans perte de salaire - 1/4 heure sur 4 jours le matin.

5^e semaine: négociation à venir vers mi-avril.

SERA:

R.T.T.: 39 heures payées 40 heures au 1^{er} février, avant accord, compensation à 50 %.

5^e semaine: 3 ou 4 ou 5 jours de plus. L'ancienneté était:

2 jour pour 10 ans,
3 jours pour 20 ans,
4 jours pour plus de 30 ans.

SNIAS:

R.T.T.: 41 h 50 à 40 h 50.

5^e semaine: Maintien de l'ancienneté: 1 jour tous les 5 ans.

Travail en équipe: 1 heure de réduction sur le travail effectif.

Salaires: 10,5% - réajustement sur INSEE juillet et fin d'année.

EATON:

R.T.T.: Pas au-delà de l'accord: 1 h à partir du 1^{er} mai - 1/2 h pour 2 x 8 - passage de l'horaire fixe à l'horaire flexible.

5^e semaine: 2 ponts payés - 2 jours chômeés payés - 1 jour pour 5 ans d'ancienneté.

POLYTEC:

R.T.T.: 1 h sans perte de salaire (40 h à 39 h).

Emploi R.T.T.: **Avancées dans les entreprises de la métallurgie de la région de Bayonne**

Depuis le 23 février, date de signature de l'accord avec l'U.I.M.M., la Réduction du Temps de Travail dans la métallurgie s'est accentuée.

Si certains patrons, comme TURBOMECA, DASSAULT, BONNET... ont anticipé en matière de réduction d'horaires, ce n'est malheureusement pas le cas pour la majorité des entreprises de la région.

A partir de l'accord U.I.M.M., dans de nombreuses P.M.E. des avancées significatives ont été obtenues dont voici quelques exemples:

Situation dans les principales entreprises de la région:

TURBOMECA Tarnos:

Réduction du Temps de Travail:

Au 1.01.82: 39 heures-compensée à 100% et négociation en juillet pour réduction à 38 h.

Réduction de 3/4 h pour les équipiers, soit 36 h 3/4 par semaine.

Contrat de solidarité à 59 ans.

— 55 ans pour les femmes, les déportés, les handicapés physiques,
— 57 ans pour ceux qui travaillent en équipe depuis au moins 15 ans ou qui ont travaillé au moins 20 ans en équipe au cours de leur carrière.

Emploi:

Le contrat solidarité permettra l'embauche de 70 personnes en 82 pour Tarnos. A ces 70 emplois s'ajoute l'embauche de 30 personnes dont 9 de l'Ecole de Bordes.

DASSAULT Anglet

Réduction du Temps de Travail:

Au 1.01.82: 39 heures - compensée à 100 %.

Pour les équipiers: 1/4 h de réduction au 1.01.82 - 1/4 h de réduction au 1.03.82.

Ces réductions compensées à 100 %.

Contrat de solidarité à 58 ans et 10 mois.

— L'âge de départ pourra être avancé en fonction de l'ancienneté, de la façon suivante:

- avec 24 ans d'ancienneté: 1 mois plus tôt, soit 58 ans et 9 mois,
- avec 25 ans d'ancienneté: 2 mois plus tôt, soit 58 ans et 8 mois, ainsi de suite jusqu'à
- 33 ans d'ancienneté: 10 mois plus tôt, soit 58 ans.

Seront concernées, 15 personnes supplémentaires, si à la date de la signature du contrat elles sont âgées de 57 ans et 11 mois, en remplissant la condition minimum d'ancienneté soit 24 ans.

Emploi:

Grâce au contrat solidarité, une quarantaine de chômeurs pourront être embauchés à Biarritz.

BONNET Hendaye:**Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.02.82: 39 heures-compensée à 100 %.

Au 1.10.82: 38 heures-compensée à 100 %.

Pour les équipiers, s'ajoutant à ces réductions, 37 heures au 1.1.83 compensée à 100 %.

— Attribution de la 5^e semaine de congés.

— Congés d'ancienneté améliorés.

Contrat de solidarité à 57 ans.**Emploi:**

— Le contrat solidarité permettra l'embauche de 12 personnes à Béhobie,
— de plus, 12 autres emplois seront créés.

SOMEPA Hasparren:**Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.02.82: 39 h 1/2

Au 15.02.82: 39 heures. Cette heure est compensée à 100 % à compter du 1.03.82,

— 5^e semaine attribuée.

**S.M.L. (Sté Mécanique des Landes)
Tarnos:****Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.02.82: 39 h 1/2 - compensée 75 %,

Au 1.03.82: 39 h - compensée à 100 %,

— 5^e semaine de congés.

**SAFAM (Fonderies Mousserolles)
Bayonne****Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.12.81: 39 h 1/2 - compensée à 60 %.

Au 1.03.82: 39 h - compensée à 100 %.

— 5^e semaine de congés'

— amélioration congés d'ancienneté.

Contrat de solidarité:

— Discussions en cours sur 56 ans et 8 mois (11 personnes seraient concernées).

Emploi:

— Embauche de 10 intérimaires.

NEUHAUS Hendaye:**Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.03.82: 39 h - compensée à 100 %.

— attribution de la 5^e semaine de congés payés,

— congés d'ancienneté améliorés.

Contrat de solidarité:

— Négociations en cours concernant 40 personnes.

Emploi:

— Embauche de 9 personnes, en contrat à durée indéterminée, fin mars.

CAULONQUE à Soustons:**Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.03.82: 39 h - compensée à 100 %.

— 5^e semaine de congés.

Contrat de solidarité:

— Discussion pour 55 ans à l'automne.

S.A.T. Mouguerre:**Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.03.82: 39 h - compensée à 100 %,

Attribution de la 5^e semaine de congés.

Conflit en cours, notamment sur: maintien des jours d'ancienneté, maintien du pouvoir d'achat par les augmentations générales avec revalorisation des bas salaires, 39 h payées 40 pour les équipiers, garantie d'embauche des contrats à durée déterminée, mise en place des contrats de solidarité.

DUVIGNACQ Anglet:**Réduction du Temps de Travail:**

Au 1.03.82: 39 h - compensée à 100 %,

— Attribution de la 5^e semaine.

Emploi:

Au 1.03.82: embauche de 17 intérimaires.

LE LIVRE DU MOIS

LE LIVRE DU MOIS : une nouvelle rubrique du Bulletin du Militant.

Les sections syndicales, les comités d'entreprises, tous les militants plus généralement, sont confrontés à la nécessité de s'informer toujours plus. Notre presse essaye de répondre à ce besoin par ses articles, ses dossiers, ses rubriques permanentes.

Mais il n'est pas possible d'aborder en profondeur toute la gamme des centres d'intérêt que les militants doivent couvrir. Aussi cette nouvelle rubrique régulière — le livre du mois — présentera chaque mois un livre répondant aux attentes syndicales. Deux critères ont été retenus pour choisir les livres qui seront présentés dans cette rubrique : l'intérêt du thème par rapport à l'action syndicale — bien sûr, mais aussi la qualité du texte. Par « qualité du texte », nous entendons la longueur du livre (objectif : entre 120 et 200 pages maxi), l'effort de clarté de l'écriture (notamment en ce qui concerne le vocabulaire technique), la présentation graphique des informations, etc.

Nous engageons donc les S.S.E. et les C.E. à étoffer leur bibliothèque avec les ouvrages présentés dans « le livre du mois ».

Premier « livre du mois » présenté :

VOULOIR L'INDUSTRIE

Pratique syndicale et politique industrielle — publié par les Editions Ouvrières.

A tout seigneur, tout honneur, commençons notre rubrique par un livre écrit par un secrétaire fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T. : François BEAUJOLIN.

LE SUJET DU LIVRE

La France n'est plus dans le « peloton de tête » des pays industrialisés : elle est largement dominée par les « Trois Grands » (Etats-Unis, Allemagne, Japon). A tel point que la moitié des machines installées dans les usines sont achetées à l'étranger.

Contrairement aux idées reçues, la dépendance industrielle de la France s'est détériorée au cours des dernières années : le patronat et son gouvernement, plus généralement la bourgeoisie au pouvoir a joué CONTRE son industrie, préférant les profits faciles de l'immobilier, du commerce et des spéculations en tous genres.

Voilà le constat dressé, chiffres originaux à l'appui.

Mais est-ce si grave de ne pas disposer, en France d'une industrie comparable à celle des autres grands pays développés ? Très grave. La réponse est claire. L'indus-

trie est un triple garant : garant de l'indépendance politique (réduire notre dépendance par rapport aux Etats-Unis) garant de l'indépendance économique (payer notre déficit énergétique et minéral), garant de tout dépassement de notre société industrielle (ce paradoxe mérite effectivement une bonne compréhension, car il est très important pour l'avenir de l'emploi dans la métallurgie).

Alors qu'elle peut être la spécificité de l'apport syndical en matière de politique industrielle ? François BEAUJOLIN articule la pratique syndicale en ce domaine autour des grands thèmes revendicatifs : lutte contre les inégalités, lutte pour l'emploi, lutte pour des nouveaux droits dans l'entreprise. Ainsi est démontrée la convergence entre nos revendications sur le relèvement des bas salaires, pour une fiscalité plus juste et la dynamique industrielle.

Voilà une démonstration qui peut aider à argumenter aussi bien auprès des travailleurs que des directions pour appuyer nos objectifs défendus depuis bien longtemps.

De même, l'argumentation en ce qui concerne les nouveaux droits que nous revendiquons dans les entreprises démontre qu'aujourd'hui tout nouveau progrès

économique, industriel et social passe par un progrès « politique », par une autre place des travailleurs dans l'entreprise, par l'élaboration d'une démocratie nouvelle dans l'entreprise. Là aussi, la démonstration devrait aider les S.S.E. à argumenter pour faire avancer nos revendications.

UN POINT CLEF DU LIVRE

Le syndicalisme français doit-il aborder le domaine de la politique industrielle ? Certains estiment que le syndicalisme se fourvoye, perd son âme, est en danger de collaboration de classe en s'aventurant sur des terrains où les directions sont à leur aise, où les patrons utilisent leur langage, où la bourgeoisie manipule les données.

L'analyse de François BEAUJOLIN se situe aux antipodes de cette crainte.

D'autre part, il montre, preuves françaises et aussi étrangères (italiennes et anglaises notamment) à l'appui, que le syndicalisme a toujours abordé les problèmes économiques et industriels, la plupart du temps lorsqu'il y a des craintes pour l'emploi.

D'autre part — et peut être surtout — il montre comment, dans la crise économique et sociale dans laquelle le monde est plongé depuis environ 10 ans, la démarche syndicale en matière de politique industrielle est absolument nécessaire :

- nécessaire pour ne pas laisser aux capitalistes le soin de choisir LEUR sortie de

crise qui se ferait sur le dos des travailleurs ;

- nécessaire pour que le syndicalisme soit à la hauteur des enjeux de la solidarité nationale et internationale de cette fin de siècle ;
- nécessaire pour répondre aux aspirations nouvelles des travailleurs.

En définitive, l'important n'est pas le terrain sur lequel on se bat, mais la manière dont on mène le combat de la classe ouvrière.

L'AUTEUR

François BEAUJOLIN travaille depuis 1977 à la F.G.M. Il a participé aux études économiques et industrielles de la plupart des branches d'activité de la métallurgie. Il a contribué avec les équipes syndicales à la rédaction de la plupart des dossiers réalisés par la F.G.M. : sidérurgie, aéronautique, automobile, véhicule industriel.

Auparavant, en tant qu'économiste d'entreprise, il avait travaillé à SYNDEX (expertise comptable auprès des comités d'entreprise), à la formation économique de militants C.F.D.T. et à l'amélioration des conditions de travail.

VOULOIR L'INDUSTRIE

Pratique syndicale et politique industrielle — peut être commandé à la F.G.M.-C.F.D.T., 5, rue Mayran — 75009 PARIS.

Prix : 50 F (franco de port).

**LES CONSEILS D'ATELIERS
ET DE SERVICE**

**Les travailleurs
décident de leurs
conditions de travail**



Mettre en place des conseils d'ateliers, c'est vouloir changer sa vie dans l'entreprise. C'est refuser de confier son sort à d'autres et devenir responsable, c'est réussir les nationalisations.

A quoi cela sert-il de nationaliser ?

Devenir salarié d'une entreprise publique, qu'est-ce que cela va changer ?

Quelle politique va y être menée et comment va-t-elle être décidée ?

Voici quelques questions et pas des moindres, que se posent les travailleurs et les travailleuses depuis quelques semaines. Depuis plusieurs années, la C.F.D.T. affirme avec force que la nationalisation n'est pas une fin en soi. Il n'est pas suffisant que les principales entreprises du pays deviennent la propriété de la Nation et que des hommes « marqués à gauche » les dirigent.

La nationalisation c'est un moyen, un outil pour mener une autre politique, pour que les travailleurs eux-mêmes participent à la gestion de leur entreprise.

Les patrons ont toujours contesté ce droit et depuis le 10 mai, ils continuent de s'y opposer avec vigueur ; à l'opposé la C.F.D.T. estime que ceux et celles qui par leur travail l'enrichissent, n'ont pas à travailler et à se taire, mais ils doivent s'exprimer, faire prévaloir leurs points de vue. Dans l'entreprise nationalisée, avec la gauche au pouvoir, ce droit, les travailleurs doivent pouvoir l'exercer pleinement. Comment ? D'une part, avec leurs représentants dans les conseils d'administration, ils doivent participer à la gestion des entreprises.

D'autre part et surtout, les travailleurs eux-mêmes doivent exercer un pouvoir réel dans l'atelier, le bureau, le service. **Ils doivent pouvoir décider eux-mêmes de l'organisation et du contenu de leur travail.**

C'est d'abord là, à partir de ce qu'ils vivent quotidiennement, à partir de ce qu'ils connaissent le plus, que les tra-

vailleurs peuvent changer leur vie à leur manière. Il n'y a rien de plus urgent que de changer les conditions de travail. Il faut en finir avec ce travail et ses multiples contraintes physiques et mentales. Il faut en finir avec le taylorisme qui asservit et divise, déresponsabilise. **Les travailleurs, à partir de leur expérience, ont les capacités à réaliser ces changements.**

C'est cela le rôle du conseil d'atelier ou de service.

Pour la C.F.D.T., le conseil d'atelier ou de service est tout à la fois : le moyen dont disposeront les travailleurs **pour dépasser leurs divisions** (de sexe, de catégories, de statut, de postes de travail, de salaire) **pour construire** progressivement d'autres conditions de travail, **pour décider** ensemble à égalité, **pour démontrer** que compétitivité et productivité sont indissociables de démocratie et bien-être.

La mise en place des conseils d'ateliers ou de service est l'ENJEU des prochains mois dans les entreprises nationalisées. De leur réussite dépend la manière de travailler dans ces entreprises là, mais aussi dans les autres. Car l'entreprise nationalisée ne manquera pas de servir de référence.

Dans cette mise en place la C.F.D.T. est directement engagée. C'est la première organisation qui a revendiqué ces conseils, en ligne directe avec son projet autogestionnaire. Cela nous confère des responsabilités évidentes.

Dans le dossier qui suit, on trouvera une analyse qui constitue « une série de consignes » pour aider les sections à faire face aux problèmes auxquels ils vont être confrontés. Cette analyse développe la conception C.F.D.T. des conseils, telle que celle-ci résulte d'une session organisée en février dernier. Il

est évident qu'elle a encore un caractère théorique, dès lors qu'à ce jour encore, nous ignorons encore ce que sera la loi qui constitue ces conseils.

Un chemin risqué, mais une C.F.D.T. et des militants motivés: Sans les conseils d'ateliers ou de service, qui permettront un processus d'extension du pouvoir des travailleurs que seraient les nationalisations :

Les militants en sont conscients et ils sont d'accord pour s'engager dans ce combat, mais toutefois ils sont porteurs de réserves et d'inquiétudes bien légitimes.

En effet, une telle ambition ne s'imposera pas sans difficultés. La C.F.D.T. sait combien les travailleurs se heurteront à des multiples contraintes. **Conquérir du pouvoir, des espaces de liberté ne peut être que le résultat d'un long combat.** Nous savons tout d'abord que la loi instituant les conseils ne nous donnera pas entièrement satisfaction... **Nous devons la dépasser.**

Nous savons aussi que nous aurons peu d'alliés, la C.G.T., F.O., la C.G.C. ne partagent pas notre conception autogestionnaire... **La C.F.D.T. sera souvent seule.**

Nous savons aussi que les directions des entreprises nationalisées ne développeront pas un grand zèle pour les mettre en place. Elles se contenteront de ce que prévoit la loi, elles chercheront sans doute ici et là à détourner la réelle fonction des conseils pour leurs propres intérêts. **Nous devons imposer notre conception.** Nous savons aussi que certains membres de la hiérarchie qui détiennent par délégation certains pouvoirs qui reviendront aux conseils d'ateliers, éprouveront certaines amertumes. **Nous aurons à expliquer.** Nous savons aussi qu'au milieu de ces difficultés, le découragement peut naître, **et que nous aurons à convaincre.**

On a tellement habitué les travailleurs à décider à leur place, ou à leur

dire qu'ils n'étaient pas capables que cela fait un peu peur d'employer le mot Autogestion, surtout qu'aujourd'hui ce n'est peut-être plus seulement une revendication, mais quelque chose qui peut réellement s'appliquer. Il nous appartient à nous tous militants et adhérents, à donner confiance aux travailleurs en eux-mêmes.

Les travailleurs disposent d'une expérience, de compétences, de capacités à décider du fonctionnement de leur atelier ou bureau. **A nous de leur faire reconnaître.**

Fondamentalement enfin, les militants C.F.D.T. découvrent que la mise en place des Conseils d'Ateliers, si elle réussit, va **radicalement changer** la pratique syndicale, dans l'entreprise. S'ils en mesurent déjà les quelques transformations possibles, la plupart d'entre elles restent insoupçonnées dans leurs conséquences.

Cet avenir quelque peu inconnu, trouble les militants, mais de plus, ceux-ci ressentent que le syndicalisme tel qu'ils le connaissent aujourd'hui, va être mis en cause et ceci pose alors un problème d'identification (ainsi, ils sentent que le syndicalisme va être enrichi ou destabilisé par la libération de la parole, par la redistribution des tâches, la redistribution du rôle des institutions qui s'imposeront, par une autre conception de l'unité, etc.).

L'ensemble de ces tâches peut troubler, mais surtout lorsqu'elles sont analysées, elles amènent un certain nombre d'éléments de réponses.

1) La réussite des Conseils d'Ateliers, leur pouvoir, dépendent de la manière dont ils seront mis en place. Un trop grand volontarisme, une mise en place forcée seraient dommageables. Il faut donc que la mise en place s'inscrive dans une pratique syndicale globale. Ils ne doivent pas se mettre en place partout au coup de sifflet, mais progressivement en s'adaptant aux réalités, et en partant de bases sûres.

2) Les pouvoirs qu'attribue la C.F.D.T. aux Conseils d'Ateliers dans ces textes ne doivent pas être remis en cause dans la réalité, mais faire l'objet d'un processus négocié dans l'entreprise.

Les pouvoirs minimum attribués aux Conseils d'Ateliers doivent être précisés, concrétisés. Les textes sont actuellement trop généraux.

3) L'articulation de ces Conseils d'Ateliers avec les autres **forces** existantes ne peut bien sûr être théoriquement traitée; elle se définira au fur et à mesure de l'expérimentation, mais d'ores et déjà, un certain nombre d'appréciation peuvent être apportées en ce qui concerne:

- le Conseil d'atelier et l'organisation syndicale,
- le Conseil d'Atelier et les institutions représentatives,
- le Conseil d'Atelier et la direction,
- le Conseil d'Atelier et la hiérarchie.

4) Sans rentrer dans le formalisme, il convient enfin de préciser le « fonctionnement » du Conseil.

La mise en place des conseils : un acte de pratique syndicale

Pourquoi mettre en place des Conseils ?

La réponse théorique est apportée dans les textes de base de la C.F.D.T. Qu'il s'agisse de la plate-forme confédérale de 1977, ou plus près de nous, des textes adoptés par le Bureau National au début de janvier 1982.

Mais la réponse ici est de toute autre nature. Il s'agit de mesurer si nos positions de principe peuvent entrer dans le champ du possible. C'est-à-dire dans l'environnement actuel marqué par la Gauche au Pouvoir, les principales entreprises de la métallurgie nationalisées, avec des nouveaux droits issus du rapport AUROUX qui vont modifier sensiblement les rapports sociaux,

avec une Loi de Démocratisation du secteur public en cours de gestation (mais dont on sait qu'elle veut concilier les différentes positions syndicales divergentes sur les Conseils d'Ateliers, et qui n'ira certainement pas dans la direction souhaitée par la C.F.D.T.) avec les réserves exprimées au chapitre précédent par les militants, avec les divergences syndicales, avec ce que sont les aspirations des travailleurs aujourd'hui.

Une dynamique à développer :

La mise en place des C.A., compte tenu du rôle que la C.F.D.T. veut leur faire remplir, est fondamentale. Plusieurs conditions doivent toutefois être remplies que l'on peut examiner ici.

— La mise en place ne doit pas être **imposée** aux travailleurs, mais être le résultat d'une campagne d'explication et d'un long dialogue démocratique entre les travailleurs et l'organisation syndicale et entre les travailleurs eux-mêmes.

Ce sont EUX qui doivent décider de l'opportunité de la création d'un Conseil. Toute création imposée, placée est vouée à l'insuccès. La mise en place de ces Conseils n'est donc pas la mise en application d'une idée théorique, ou de l'application disciplinée d'une Loi qui les instituerait, mais un acte de pratique syndicale. Il est donc évident que ces Conseils se mettront en place dans les établissements, ou partie d'établissements où l'organisation syndicale a déjà une présence forte. Par sa pratique, par son nombre d'adhérents, par sa capacité surtout à être présente sur le terrain des problèmes quotidiens des travailleurs, dans un atelier ou service donné et en particulier dans le domaine des conditions de travail.

Motiver les travailleurs :

Un travail important d'information doit être réalisé. Il doit porter sur les thèmes suivants :

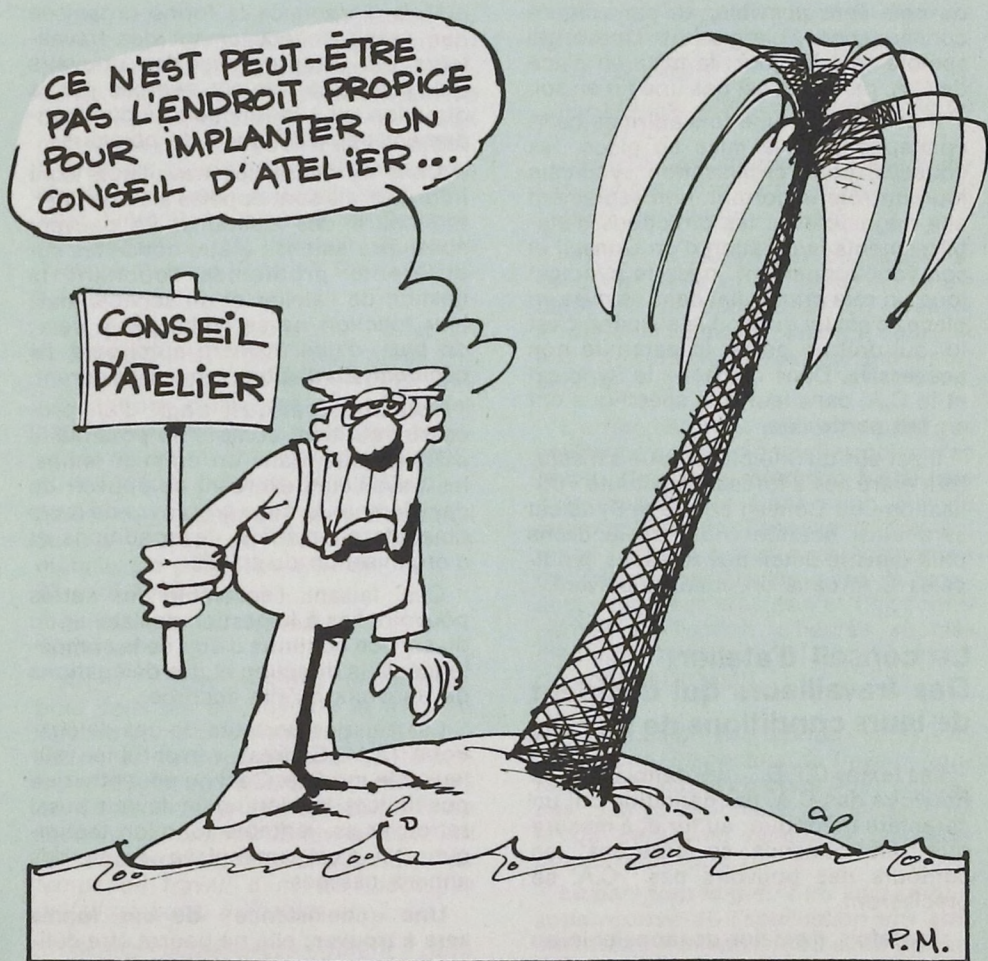
— Les objectifs C.F.D.T. doivent être connus :

Les sections doivent faire connaître aux travailleurs ce que vise la C.F.D.T. en créant des Conseils.

Il ne s'agit pas seulement de faire connaître les **objectifs** tels qu'ils découlent des textes de base, mais expliquer longuement ce qui fonde la démarche C.F.D.T. sa volonté de voir les travailleurs décider eux-mêmes du changement, à commencer dans leur réalité la plus proche, car nulle autre force ne le fera à leur place.

— S'appuyer sur la réalité :

La démarche de la C.F.D.T. aura d'autant plus de prise qu'elle s'appuiera sur les réalités. Les « diverses expériences » réalisées par certaines sections C.F.D.T. en portent témoignage : chez RHENALU (groupe PUK) ou à la SNECMA de Villaroche, les sections se sont attachées à mettre en évidence les problèmes rencontrés dans l'atelier pour mieux convaincre les travailleurs que ces problèmes-là pourraient être résolus par eux-mêmes dans un Conseil d'Atelier.



L'utilisation des terrains propices est donc une bonne tactique.

Tout problème concernant les conditions de travail, l'organisation du travail, doit être mis en profit pour faire prévaloir notre conception: l'accident, les conflits, la sanction et la décision arbitraires ayant un impact sur la vie quotidienne de l'atelier ou le service.

En fait, de cette manière, progressivement (au bon rythme résultant du compromis entre la «volonté syndicale» d'implanter ce conseil et la motivation des travailleurs), des Conseils peuvent se mettre en place **d'abord là où cela sera possible**, et, par voie de conséquence s'élargissant. Une règle semble se faire jour: la mise en place de C.A. partout n'est pas une fin en soi.

Il est évident, une fois affirmée cette conception, de la mise en place des conseils, que l'organisation syndicale joue un rôle important, non seulement elle négocie avec les directions d'établissements la création d'un Conseil et son fonctionnement, mais le syndicat joue un rôle primordial dans sa mise en place: c'est lui qui doit le susciter, c'est lui qui doit en porter la paternité non **possessive**. Dans ce cadre, le Syndicat et le C.A. dans leur rôle spécifique ont **en fait partie liée**,

Il est sûr qu'une dialectique s'instaurera entre ces 2 forces. Mais toute «utilisation» du Conseil contre le Syndicat sera ainsi écartée (nous reviendrons plus dans le détail des relations syndicales C.A. dans un chapitre suivant.

Le conseil d'atelier: Des travailleurs qui décident de leurs conditions de travail:

Les textes C.F.D.T. qui définissent les Pouvoirs des C.A. par définition ont un caractère théorique; au fur et à mesure que des conseils se créeront, les contours des pouvoirs des C.A. se préciseront.

Toutefois, il est bon de rappeler ici en substance ce que veut réellement la

C.F.D.T. et à la lumière de ce rappel, préciser les pouvoirs des C.A.:

Ce que veut réellement la C.F.D.T.:

Pour la C.F.D.T., les C.A. sont bien **un moyen** pour que s'amorce un processus d'extension du pouvoir des travailleurs.

Ce Conseil n'est donc pas une simple adaptation du droit d'expression (type Loi AUROUX) ni une institution supplémentaire qui viendrait s'ajouter au C.E., D.P. et autres.

Mais il s'agit de la forme organisée que prend collectivement des travailleurs qui s'approprient des pouvoirs qui, jusque là, étaient exercés par la direction ou à la fonction de commandement par délégation de pouvoirs.

Dans ce cadre, les travailleurs sont informés; ils sont appelés à s'exprimer, à émettre des opinions, ils peuvent aussi être amenés à être consultés sur différents problèmes touchant la gestion de l'atelier et du service, mais leur fonction ne se limite pas à cela; de plus, d'une manière autonome, **ils décident**. En d'autres termes, ils gèrent.

Toutefois, puisqu'il s'agit d'un processus qui tient compte du possible, il est clair que, dans un premier temps, les travailleurs exercent ce pouvoir de décision sur la mise en œuvre de leurs objectifs en matière de conditions et d'organisation du travail.

Ceci faisant, l'ensemble des autres pouvoirs liés à la gestion de l'atelier ou du service continue d'être de la compétence de la direction et des délégations de pouvoirs qu'elle accorde.

Les salariés porteurs de ces délégations (A.M.-Cadres) verront bien sûr leur rôle modifié. Ceci ne peut être que positif, car la hiérarchie devrait aussi retrouver sa véritable fonction technique qui **s'est amenuisée** au fil des années passées.

Une «coexistence» de ces forces sera à trouver; elle ne pourra être définie techniquement mais à partir de l'ex-

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Extension des accords

Les actions pour la Réduction du Temps de Travail se poursuivent encore avec des discussions dans certaines entreprises. Pour les entreprises dont les patrons non-adhérents aux chambres patronales correspondantes, il va falloir qu'ils appliquent les accords signés au niveau national car 3 viennent d'être étendus: dans les Garages, la Réparation Machinisme Agricole Travaux Publics (R.M.A.T.P.), la Métallurgie.

La procédure d'extension c'est un arrêté du Ministre du Travail, après avis de la commission supérieure des conventions collectives, qui oblige les employeurs et les salariés des entreprises de la branche concernée à appliquer l'accord national en question.

Arrêté d'extension de l'accord national sur la durée du travail dans la métallurgie publié au J.O. du 23 avril 1982

*Le Ministre du Travail
arrête:*

Art. 1: - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 16 janvier 1979, tel qu'il a été étendu par arrêté du 1^{er} août 1979, les dispositions de l'accord national du 23 février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques, à l'exclusion:

Du mot « signataires » figurant à l'article 27;

Des termes « dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord » figurant au deuxième alinéa de l'article 30;

De l'annexe II;

Du premier alinéa du préambule de l'annexe III.

L'article 7 est étendu sous réserve de l'application des articles L.212-6 et L.212-7 du code du travail.

Art. 2: - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

L'arrêté ne prend pas en compte que seules les parties signataires doivent se revoir, élimine la référence à une liste d'entreprises de Réparation Navale (suppression de l'annexe 2) ce qui étend l'accord à toutes les entreprises de Réparation Navale avec la non-application des articles 4 et 12, et enfin permet l'utilisation d'heures supplémentaires (articles L.212-6 et L.212-7 du code du travail).

A l'exclusion des termes « après avis donné par l'Inspecteur du travail » figurant au 2^e alinéa du point « des congés des salariés régionaux, des DOM-TOM et du personnel immigré » du paragraphe e du titre III.

Le paragraphe g du titre I est étendu sous réserve de l'application des articles L.221-1 et suivant du code du travail, notamment de l'article L.221-5-1.

Le paragraphe a du titre IX est étendu sans préjudice de l'application des articles L.122-14 et suivant du code du travail. Les paragraphes b, c et d du titre IX sont étendus sans préjudice de l'application des articles L.122-9 et R 122-1 et de la loi n° 7849 du 19 janvier 78 (art. 5 et 6 de l'accord annexé).

Art. 2: - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Arrêté d'extension de l'avenant n° 2 à la convention collective «garages»

Art. 1: - Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la C.C.N. du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes du 15.01.81 tel qu'il a été étendu par l'arrêté du 30.10.81 les dispositions de: l'avenant n° 2 du 21.12.81 à la Convention collective susvisée portant notamment sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail.

L'arrêté supprime l'avis de l'Inspecteur du Travail sur le blocage sur deux ans des congés payés pour les «immigrés». Il exige l'application du code du travail pour le travail du dimanche et jours fériés, pour les licenciements et départs en pré-retraite.

Accords réduction du temps de travail pour les ingénieurs et cadres et pour certaines catégories E.T.D.A.M.

Comme prévu à l'article 18 de l'accord national du 23 février 1982 dans la métallurgie des modalités d'application ont été discutées pour les ingénieurs et cadres d'une part, et pour certains E.T.D.A.M. d'autre part. Cela vise particulièrement les personnels au forfait.

La F.G.M. a signé ces textes car, sans apporter beaucoup de nouveau par rapport à l'accord du 23 février, ils précisent et confirment que ces personnels doivent bénéficier de la même réduction du temps de travail que l'ensemble du personnel, même si des modalités particulières doivent être négociées dans l'entreprise.

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL DU 23 AVRIL 1982

Modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés.

Préambule :

A la suite de la conclusion de l'accord national du 18 mars 1982 précisant les modalités d'application aux ingénieurs et cadres de la métallurgie, de l'accord national du 23 février 1982, il a été décidé d'apporter la modification suivante au contenu du protocole d'accord national du 13 septembre 1974, complété par ceux du 21 juillet 1975 et du 30 janvier 1980.

Cette modification sera insérée dans les avenants particuliers prévus pour être annexés aux conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, selon les modalités aménagées ci-après.

I - Modalités d'application des réductions d'horaires prévues par l'accord national du 23 février 1982

Le texte d'article 14 du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 est rédigé de la manière suivante, pour l'application aux salariés visés par ce protocole des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982.

« Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

« Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

« Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

« En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. »

II - Application

Les dispositions du présent protocole d'accord national seront insérées paritairement dans chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux, par les organisations territoriales compétentes.

ACCORD NATIONAL DU 18 MARS 1982

Modifiant certaines dispositions de la
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS
ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

Entre :

— L'Union des Industries Métallurgiques et Minières,

et

— les Organisations Syndicales d'ingénieurs et de cadres soussignées.

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale de travail des ingénieurs et cadres de la métallurgie, conclue le 13 mars 1972 et modifiée le 2 mars 1973, pour préciser les modalités d'application à cette catégorie de personnel de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail.

DISPOSITIONS

Article I — Réduction de la durée du travail

Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article 9 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont annulées et remplacées par les suivantes, qui ne préjudicient pas à l'application de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982 :

« Les ingénieurs et cadres doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

« Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les ingénieurs et cadres sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

« Pour les ingénieurs et cadres qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités définies après négociation avec les représentants ingénieurs et cadres des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ou à défaut avec les représentants des ingénieurs et cadres de l'entreprise ou de l'établissement.

« En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux ingénieurs et cadres seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. »

Article II - Congés annuels payés

Le congé annuel principal visé à l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, sera calculé conformément aux règles instituées par l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail.

Les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 14 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, sont annulées et remplacées par les suivantes :

« Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;*
- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ».*

Article III

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et s. du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

périence (seules un certain nombre de règles peuvent être définies, c'est ce qui est fait dans les paragraphes suivants).

Concrètement, quels pouvoirs de décision minimum le C.A. doit acquérir ?

Le B.N. de janvier 1982 les a précisés ; rappelons-les : « ... la compétence des Conseils d'Ateliers ou de service (doit s'exercer sur) :

— le plan de production au niveau de l'atelier en termes de conditions de travail, d'organisation du travail, de formation et,

— les conséquences des investissements sur les conditions et l'organisation du travail, au niveau de l'atelier ».

Ces formules sont générales : comment peut-on les préciser dans la négociation entre l'organisation syndicale et l'employeur ?

Quelles priorités peuvent être dégagées : par exemple, les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (horaires variables travail posté, équipes chevauchantes, travail de nuit pour les femmes, les horaires réduits de fin de semaine, la modulation, le volume des heures supplémentaires et complémentaires, les modalités de récupération). Lesquelles encore ?

Le conseil d'atelier et les autres forces présentes dans l'entreprise :

Le conseil d'atelier pour autant qu'il exercera un pouvoir en toute autonomie sera confronté à son environnement. Quelles relations vont alors s'exercer ?

Avec les organisations syndicales :

On a vu, dans les chapitres précédents, que c'est le syndicat qui doit être à l'origine de la mise en place des Conseils d'Ateliers. C'est lui qui, par sa pratique, doit contribuer à ce que progressivement les travailleurs voient leurs pouvoirs s'étendre.

C'est donc lui qui doit susciter la motivation chez les travailleurs, c'est lui qui négocie sa mise en place avec la direction de l'entreprise : la négociation devant porter sur les attributions, le champ d'intervention géographique ou catégoriel, les modalités de fonctionnement, le type d'articulation entre le C.A. et les institutions représentatives. A ce titre, les fonctions de certaines institutions étant modifiées, particulièrement les D.P., le CHS-ACT, il aura au sein de ces institutions à veiller à une bonne redistribution des rôles, il aura aussi à veiller au bon fonctionnement du C.A. de plusieurs manières :

— lors des réunions paritaires qui devront être prévues dans l'accord portant sur la mise en place des conseils, ces réunions réunissant les négociateurs régulièrement devront vérifier la bonne application de l'accord conclu, de régler les conflits pouvant exister, de modifier éventuellement en conséquence les clauses de l'accord permettant un meilleur fonctionnement, à élargir les compétences ;

— en donnant un avis sur les candidats à la fonction de conseiller,

— en étant en contact étroit et permanent avec les travailleurs et les conseillers élus.

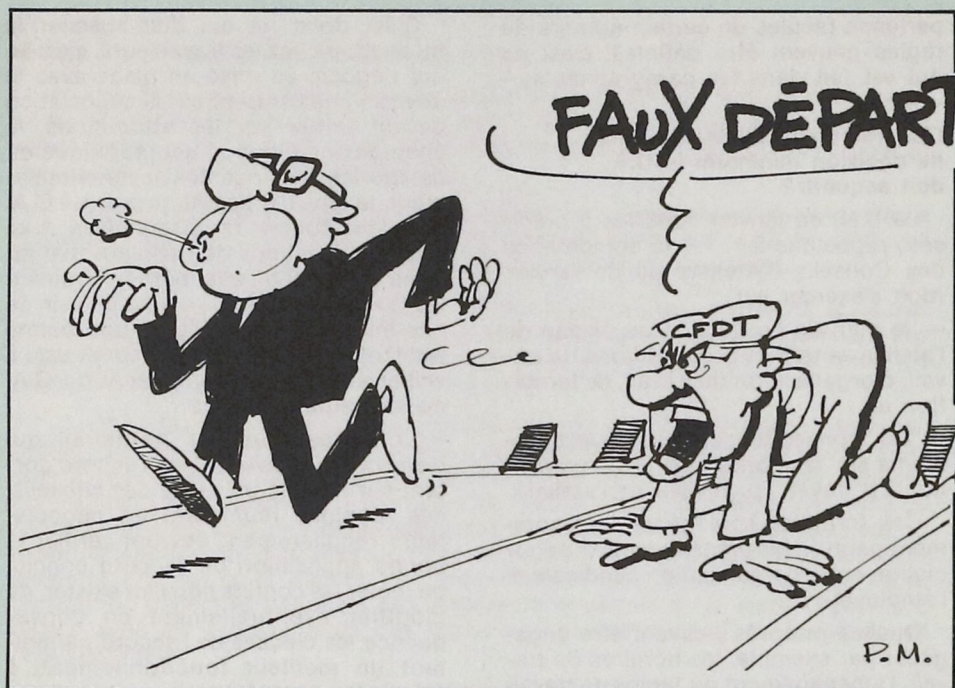
Ceci est une tâche centrale : c'est la raison pour laquelle nous préconisons que toute négociation portant sur l'instauration des Conseils devra simultanément apporter des pouvoirs accrus à la S.S.E.

Essentiellement, il s'agit d'un contingent d'heures de fonctionnement dont l'usage sera laissé à l'appréciation de la section avec les protections d'usage pour les militants qui en bénéficieront.

La F.G.M. a déjà formalisé cette exigence dans le F.G.M.-INFO SPÉCIAL « Débattre pour Agir ».

Le Conseil d'Atelier et la direction :

Il est difficile de faire une réflexion prospective sur le comportement des Directions d'entreprise face à la mise en place des Conseils d'Ateliers.



Leur attitude variera selon de nombreux critères, l'implantation syndicale, le type de production, le poids des cadres, etc.

Mais il est évident que dans bien des cas, les directions d'entreprises n'hésiteront pas à prendre une attitude résolument offensive et à faire des propositions: celles-ci risquent bien souvent, compte tenu de l'attitude générale des organisations C.F.D.T. à nous prendre de vitesse. De plus, il est sûr que les propositions patronales — sauf cas précis — seront en-dessous de ce que préconise la C.F.D.T. Des alliances objectives pourront même être possibles entre les directions et certaines organisations syndicales (F.O - C.G.C. - voire C.G.T.) qui n'entendent pas donner autant de pouvoirs aux travailleurs.

Les relations entre le C.A. et la hiérarchie:

Elles vont poser de réels problèmes.

La hiérarchie jugera généralement négativement la mise en place des Conseils et y verra, le plus souvent, une atteinte directe à son pouvoir, à sa fonction, à son identification. C'est là que risquent de se poser les problèmes les plus graves, d'autant plus que ces années dernières, les patrons ont utilisé ou cherché à utiliser les agents de maîtrise pour destabiliser les organisations syndicales sous le couvert d'une « diffusion maîtrisée » des pouvoirs dans l'entreprise. Progressivement, l'agent de maîtrise, hier largement déresponsabilisé par les patrons, est devenu un enjeu. Ceux-ci se sont vus confier une fonction sociale qui répondait en partie à leurs aspirations. Grâce à leur proximité permanente avec un grand nombre de travailleurs, ils sont maintenant chargés, judicieusement, de transmettre les messages patronaux... et court-circuiter les délégués syndicaux et militants syndicalistes.

C'est dans ce cadre que les A.M. et plus largement tous ceux qui sont en fonction de commandement précisément, ont été amenés à animer des expériences d'expression des travailleurs, de réorganisation du travail. Le fait que les travailleurs eux-mêmes s'en saisissent ne se fera pas sans difficultés. Dans bien des cas, les directions d'entreprises tenteront d'imposer des conseillers A.M. **Rien ne le justifie.** Nous devons être fermes sur ce point. Toutefois, il faudra trouver un type de relations entre le Conseil et la maîtrise qui continuera d'exercer des pouvoirs liés à sa fonction. C'est dans la pratique que cela sera résolu, mais une règle de fond doit être appliquée: autant il faudra défendre avec détermination le caractère autonome du Conseil, autant il ne faudra pas agir au point que notre démarche apparaisse comme tournée contre les A.M.

La S.S.E. aura donc à cœur simultanément au développement des Conseils (mais c'est vrai aussi dans une certaine mesure pour les droits d'expression) de dégager une pratique syndicale en direction des A.M. comme en a décidé le Conseil Fédéral de janvier 1982.

Le fonctionnement du conseil d'atelier

Le fonctionnement du Conseil d'Atelier, tout comme ses attributions, feront l'objet d'une négociation entre l'employeur et l'organisation syndicale.

Les règles de fonctionnement auront préalablement été élaborées en lien avec les travailleurs concernés.

Elles doivent échapper à un juridisme tâtilon, mais elles doivent surtout:

- permettre à ce que le Conseil d'Atelier joue bien le rôle qu'on lui attribue,
- permettre de faire face aux multiples conflits auxquels il aura à faire face, tant en son sein qu'avec les forces avec lesquelles il sera en relation.

Là aussi, c'est à partir de la réalité, l'expression des travailleurs et par la négociation qu'elles seront fixées. Mais définissons quelques règles générales.

Le champ d'intervention:

Le Conseil d'Atelier ou de service pour être efficace doit couvrir la réalité la plus homogène qui soit en termes de conditions et d'organisation du travail.

Pour être démocratique, il doit trouver une règle de fonctionnement qui favorisera l'expression de tous.

A diverses reprises, lors de la session, a été soulevée l'hypothèse de créer des Conseils d'Ateliers qui rassemblent des travailleurs qui ne soient pas en situation homogène, mais placés à des places différentes dans le processus de production. Par ex.: travailleurs du bureau d'études, des méthodes de la production, l'objet d'une telle démarche étant de combler le fossé du taylorisme existant entre conception et exécution.

Il n'y a aucune opposition de principe à une telle approche. Toutefois, nous ne la recommandons pas. Il est préférable d'en rester à des Conseils organisés sur des bases homogènes: cela semble plus correspondre à la réalité basée sur la communauté de travail, même si nous, nous n'acceptons pas cette division du travail. Par contre, le C.A. devra avoir des relations avec les autres Conseils d'Ateliers qui couvrent ces différents secteurs.

L'Assemblée Générale: base du pouvoir

La base du Conseil, c'est l'A.G. ou les A.G.: en effet, au niveau d'une même réalité homogène on aura, selon le nombre de travailleurs concernés, 1 ou plusieurs A.G.

Ce sont ces A.G. qui sont la base du pouvoir. Il est important, pour que ce droit puisse réellement s'exercer:

- que du temps soit donné aux travailleurs pour se réunir,

- qu'ils puissent s'exprimer librement sans contraintes et sans risques de sanctions: ceci implique leur protection.

Il faut aussi que les travailleurs eux-mêmes définissent les méthodes de travail et le rythme de ces Assemblées.

La délégation de pouvoir:

La délégation de pouvoir est nécessaire. Quelques travailleurs seulement devront plus régulièrement remplir les tâches consécutives aux décisions prises: ce seront les Conseillers. Mais il faudra veiller:

- à ce que le nombre ne soit pas excessif, afin qu'ils ne se substituent pas progressivement aux A.G.,
- à ce que les Conseillers élus reflètent les différents groupes qui constituent les travailleurs concernés (les femmes, les catégories professionnelles),
- à ce que soit défini clairement le mandat (la fonction) de ces Conseillers, ainsi que les moyens de contrôle de leur mission.

Elections des Conseillers:

Quelques recommandations:

- tout salarié de l'atelier sans distinction pourra être candidat,
- les syndicats donneront un avis sur les candidatures (cet avis sera rendu public selon des moyens définis par l'accord),
- le mode de scrutin sera identique aux élections professionnelles,
- collège unique,
- la durée du mandat sera de 1 an.

Les moyens mis à la disposition des conseillers:

- Les conseillers auront accès à toutes informations jugées utiles pour permettre la prise de décision, pour permettre l'exécution de cette décision,
- un crédit d'heures mensuel est accordé aux Conseillers,
- des moyens matériels sont à leur disposition.



En terme de conclusion...

La mise en place de ces conseils va provoquer l'organisation syndicale; d'autant plus que dans le même temps les dispositions découlant des lois AUROUX vont se mettre en œuvre et changer sensiblement l'environnement et la manière d'agir de l'organisation syndicale.

La tendance est grande de considérer tout cela comme de nouvelles contraintes qui dispersent l'activité du syndicat. Il est aussi évident que ces

nouveaux droits peuvent rester lettre morte ou bien être récupérés par les patrons.

Toutefois, ils peuvent si l'on s'y emploie féconder une nouvelle dynamique syndicale. Ils peuvent contribuer à renouveler notre action, car en fait la libération de la parole dans les conseils ou autre, ne peut qu'être source de progrès.

Le refrain d'une vieille chanson ouvrière du XIX^e siècle dit: « Ah! quand les paroles dégèleront... alors! » Chiche!

TEXTE A CONNAITRE

Position de la C.F.D.T. sur les Conseils d'Ateliers

Extrait de la déclaration du B.N. du 8 janvier 1982:

Propositions C.F.D.T. sur les conseils d'ateliers et de service et la composition des conseils d'administration des entreprises nationalisées.

1) La C.F.D.T. a défini en 1977 ses propositions sur les conseils d'atelier et de service et sur les organes de gestion des entreprises nationalisées. Ses propositions restent valables. Elles représentent les objectifs à atteindre pour construire des entreprises allant vers l'autogestion.

2) Le gouvernement a posé des actes, qui représentent aujourd'hui des contraintes, en déposant son projet de loi sur les nationalisations. En outre, il prépare un autre texte de loi portant organisation et démocratisation du secteur public.

3) La C.F.D.T. a fait part de ses critiques sur le projet de loi portant nationalisations notamment en ce qui concerne le mode gestion tripartite qui donne à l'Etat le pouvoir réel de gestion. Elle souhaite que le projet de loi portant organisation et démocratisation du secteur public engage un processus donnant aux salariés des pouvoirs réels de gestion, affirme concrètement les principes de l'autonomie de gestion des entreprises nationalisées, participe largement aux orientations de décentralisation du pouvoir.

4) C'est à la fois en tenant compte du projet affirmé en 1977, des actes posés par le gouvernement, de la volonté d'engager un processus de diffusion de droits et pouvoirs nouveaux pour les travailleurs des entreprises nationalisées que la C.F.D.T. propose une étape concernant la mise en place de conseils d'ateliers et de service et des organes de gestion des entreprises nationalisées.

5) Cette étape doit permettre d'ouvrir les voies à un champ d'expériences favorisant l'émergence d'une nouvelle dynamique sociale.

6) Pour la C.F.D.T., la procédure mise en place par les lois de nationalisations s'inscrit dans une démarche progressive du changement social qui appelle une confrontation régulière sur les expériences en cours, et notamment de faire un premier bilan à mi-parcours du IX^e plan (1985/1986).

Les conseils d'atelier

7) La mise en place des conseils d'atelier et de service est prévue dans le préambule du projet de loi portant nationalisations. Leur contenu doit être précisé dans le projet de loi portant organisation et démocratisation du secteur public.

8) Pour la C.F.D.T., mise en place et contenu sont deux objectifs indissociables. C'est pourquoi elle appelle l'ensemble des organisations confédérées du secteur public et/ou nationalisé à négocier la mise en place de conseils d'atelier dans les sociétés et leurs filiales dès la promulgation de la loi de nationalisations sur les bases générales suivantes :

— Les conseils d'atelier ou de service doivent reposer sur un ensemble homogène en termes de conditions et d'organisation du travail, être de dimension réduite, s'appuyer sur un fonctionnement démocratique réel.

— Les assemblées réunies par équipes ou groupes homogènes sont la base des conseils d'atelier. Ces assemblées sont de petite taille afin de permettre un débat réel. Chaque assemblée élit un conseiller, les conseillers élus forment le conseil pour l'atelier ou le service.

— Les conseillers sont élus pour un an. Les organisations syndicales donnent leur avis sur les candidats. Ces conseil-

lers ne peuvent cumuler leur fonction avec celle de délégué syndical.

— Les conseils d'atelier ou de service ont une fonction de gestion, c'est-à-dire de décision effective dans le cadre des contrats qu'ils signent avec la direction dans des domaines précis touchant à l'activité de l'atelier ou du service.

— Le champ d'action des conseils ne peut donc être défini a priori ; il doit répondre à la diversité des situations. C'est le contrat que les conseils passent avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement qui fixe le champ d'intervention du conseil et par là même le type de responsabilité auto-gestionnaire qu'auront réellement les travailleurs concernés.

— Néanmoins, les axes minimum suivants doivent être de la compétence des conseils d'atelier ou de service :

.. le plan de production au niveau de l'atelier en termes de conditions de travail, d'organisation du travail, de formation, etc.

.. les conséquences des investissements sur les conditions et l'organisation du travail, au niveau de l'atelier.

— Les conseils disposent de moyens nécessaires à leur fonction. Ils convoquent en tant que de besoin les assemblées de travailleurs sur le temps de travail dans des conditions négociées avec la direction.

9) La mise en place de conseils d'atelier ou de service donne aux sections syndicales d'entreprise une responsabilité et des tâches nouvelles.

10) Afin d'assurer un lien entre les directions des entreprises ou des établissements et les conseils d'atelier ou de service, la C.F.D.T. propose la création d'un organe consultatif, auprès de la direction de chaque établissement constitué des représentants des conseils d'atelier ou de service.

UNE REALITE : LES NOUVELLES IMPLANTATIONS

Dans les numéros précédents du Bulletin du Militant, des articles donnaient des informations sur les nouvelles implantations C.F.D.T. dans les entreprises de la métallurgie.

De nombreuses questions restent en suspens sur la prise en charge, par nos propres syndicats ou Unions de Syndicats, pour que ces nouvelles sections syndicales puissent se sentir dans leur organisation et que celle-ci réponde à leur attente.

De parler de ces grands mouvements d'implantations nouvelles d'entreprises précises, de lieux précis que la presse syndicale signale, montre toutes les attentions que les Unions Métaux de la Fédération portent sur cette nouvelle réalité.

L'AUVERGNE, une nouvelle Union Métaux qui ne reste pas en arrière.

Est-ce un phénomène parisien ou de la Région Parisienne ?

Est-ce un phénomène qui touche plus particulièrement des régions des Unions Métaux plus en vue ?

Ces nouvelles implantations peuvent, à travers les premiers articles, laisser apparaître l'idée que les exemples pris sont tout à fait localisés ou bien sur des régions dont on fait souvent référence.

Aujourd'hui, nous présentons ici les informations recueillies auprès de nos Camarades auvergnats où les mouvements de mobilisation, organisation avec la C.F.D.T. est en plein essor.

Déjà, fin 1981 a vu de nouvelles implantations dans les départements de l'ALLIER, du PUY-DE-DOME et du CANTAL dans des entreprises très diverses.

C'est tout d'abord : en 1981.

Dans l'Allier : LIGIER à Abrest : 219 salariés — VICHY-RHUE (Garage) à

Vichy : 12 salariés — HOUDAILLE-LELAURIN à Cusset : 65 salariés — RAIMBAULT à Moulins : 36 salariés.

Dans le Puy-de-Dôme : FORGEAL à Issoire : 465 salariés — SERINOX à Thiers : 48 salariés — COSTE à Thiers : 51 salariés — VOISSIER à Thiers : 17 salariés.

C'est donc 8 nouvelles sections syndicales représentant : 913 salariés et 119 adhérents.

Depuis le début de l'année 1982, ce mouvement d'implantation s'accélère et s'accroît :

Dans l'Allier : CARMAN à Moulins : 17 salariés.

Dans le puy-de-Dôme : MECANIQUE GENERALE DU CENTRE à Clermont : 53 salariés — S.E.E.A. à Clermont : 45 salariés — JAUSSY (réparation agricole) à Clermont : 76 salariés — ENGETEL à Clermont : 20 salariés — DUROL à Thiers : 205 salariés — CHERVIN à Thiers : 39 salariés — Société BOURBON (mécanique générale) Villefranche-d'Allier : 103 salariés.

C'est encore là que ces sections représentent 541 salariés, et 111 adhérents.

Ce constat est tout simplement un constat chiffré. De nouvelles responsabilités du syndicalisme, et en particulier de la C.F.D.T. sont à prendre en charge. Tous ces secteurs sont concernés, le syndicat est le secteur le plus à même à répondre à ces nouvelles implantations, la formation, l'organisation, la structuration devant se faire le plus rapidement possible.

L'ensemble de l'organisation essaie de prendre au mieux la totalité de ces questions pour répondre aux attentes des salariés et à la responsabilité du mouvement syndical d'aujourd'hui.

ETABLIR UN DOSSIER SUR L'EMPLOI

Il nous a semblé intéressant de publier la démarche d'une section syndicale sur les problèmes industriels et leur répercussion sur l'emploi. Dans le cadre de cette action la section a constitué un dossier sur l'emploi. Bien sûr, il s'agit d'une entreprise assez grande: la Société Métallurgie de Normandie à Caen qui emploie environ 5 500 personnes (6 400 en 1974) avec une bonne implantation C.F.D.T., mais un tel type de dossier est un élément contribuant à la lutte pour l'emploi.

1. Pourquoi ce dossier ?

La section S.M.N. travaille depuis plusieurs années sur les problèmes industriels et leur répercussion sur l'emploi. Elle a été amenée dans ce cadre à réaliser depuis 1978, un certain nombre de documents sur ce thème :

- 5 plaquettes à diffusion plus ou moins large selon les cas ;
- un montage diapositives, utilisé en 1979 dans la région ;
- une vingtaine de tracts faisant le point des informations sur la situation de l'entreprise à différents moments.

La venue à Caen de la Commission Delacotte, début février, a été précédée, avec un délai suffisant, d'une rencontre entre la section S.M.N. et des représentants de l'Union Régionale, où les décisions suivantes furent prises :

— rédaction d'un dossier qui serait largement diffusé lors de la venue de la commission ;

— répartition des tâches, tant au niveau recherche d'informations que rédaction et réalisation matérielle, entre les deux structures ;

— recherche d'un maximum d'informations sur les emplois induits, dans la région de Caen, par les activités de la S.M.N.

2. Contenu du dossier

Le dossier est composé de 3 grandes parties, dont le contenu est résumé dans le sommaire ci-dessous :

La situation de l'emploi	I
● En Basse Normandie	I
● Dans le Calvados	I
● Dans le bassin d'emploi	I
● Taux de chômage des hommes ..	I
● Evolution du chômage et précarité en Basse Normandie...	II
1) Les perspectives de l'emploi .	II
Agriculture	II
Tertiaire	II
2) Place de la S.M.N. dans l'emploi industriel.....	III
Taux de chômage	IV
Emplois directs et indirects liés à la S.M.N.....	V
— Emplois directs	V
— Emplois indirects	V
Présentation de l'outil de production	1
I - Historique	1
II - Présentation de l'usine secteur par secteur	1
1. La mine de Soumont	1
2. La division fonte	2
3. La division acier	2
4. La division laminoirs	3
5. La division énergie	4
6. Les services généraux	4
7. Divers	5

III - Le personnel de la S.M.N.	5
1. Origine géographique	5
2. Répartition par tranche d'âge	5
3. Qualification	6
4. Niveaux salaires	6

Les propositions C.F.D.T. 7

I - Fabriquer de l'acier oui! mais pour répondre à des besoins socialement utiles	7
II - Chômage ou meilleure répartition du travail?	7
III - Modifier les critères de décision	8
IV - La S.M.N. doit vivre et investir	9
V - Eviter le gâchis	10
VI - Intégrer d'avantage la S.M.N. dans la région	10

Chaque partie se développe autour d'un fil conducteur :

Dans la première partie, il s'agit de mettre en relief l'impact considérable des activités de la S.M.N., sur une économie régionale d'ores et déjà bien malade (taux de chômage, etc.).

La deuxième partie, à travers une description sommaire de l'outil de production, et du personnel qui le fait fonctionner, cherche à mettre en valeur, les atouts de l'entreprise :

— bon niveau d'ensemble et cohérence des installations qui la constituent ;

— bonne adaptation du personnel.

Elle ne cherche pas à masquer les problèmes qui nuisent à la compétitivité de l'entreprise : vétusté de quelques outils, manque de négociations dans l'entreprise.

La troisième partie explique, en parlant des objectifs généraux de la C.F.D.T., les différents critères de décision et solutions que nous voudrions voir appliquer en matière industrielle. Le paragraphe V (éviter le gâchis) ras-

semble les arguments s'opposant à l'une des solutions envisagées par les Pouvoirs Publics : transformer la S.M.N. en grosse mini-acière. Le danger que ferait courir à la région une solution aussi aberrante économiquement et socialement, justifiait cette polémique particulière.

3. Réalisation du dossier

1) Sources d'informations :

— sur l'emploi dans la région : chiffres rassemblés par l'Union Régionale à partir des documents du Conseil Economique et Social de la Région où l'U.R. C.F.D.T. siège ;

— sur l'impact économique de la S.M.N. ; une étude avait été demandée, en septembre 1981, par le Comité Régional pour la formation professionnelle et l'emploi. La direction régionale du travail, chargée de cette étude, a fourni, tardivement, les chiffres d'emplois induits que nous citons. Nous avons également utilisé quelques chiffres fournis, à notre demande, par la direction de la S.M.N. ;

— sur l'outil de production et le personnel : utilisation des connaissances collectives de la section, et d'un certain nombre de documents :

● plaquettes techniques « pour visiteurs » sur certaines installations ;

● bilan social ;

● rapport sur l'emploi ;

— la partie consacrée aux propositions C.F.D.T., reprend et complète des réflexions que la section avait déjà exprimées :

— lors de la conférence de presse, section S.M.N. - F.G.M. du 30.04.1981 ;

— dans un bulletin aux adhérents diffusé en juin 1981.

2) Collecte des illustrations, y compris page de garde : travail collectif de la section.

3) Rédaction :

- l'U.R. a rédigé la première partie ;
- la section s'est chargée de la deuxième et de la troisième.

Les projets de textes ont été discutés avant de partir à la frappe.

4) Réalisation matérielle :

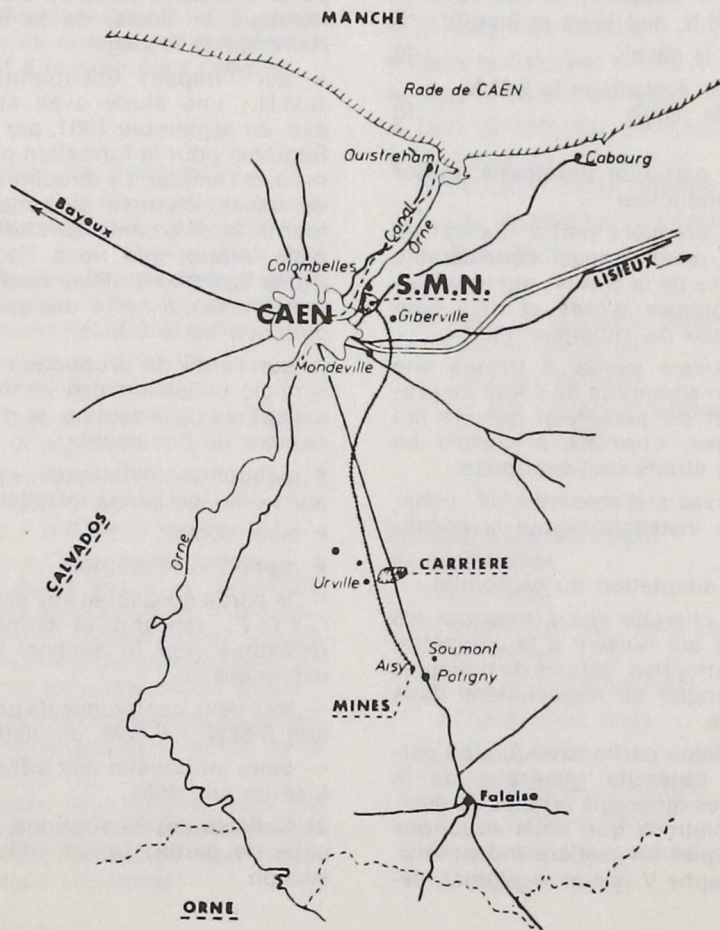
- frappe : U.R. ;
- tirage offset et mise en page : section.

4. Les suites

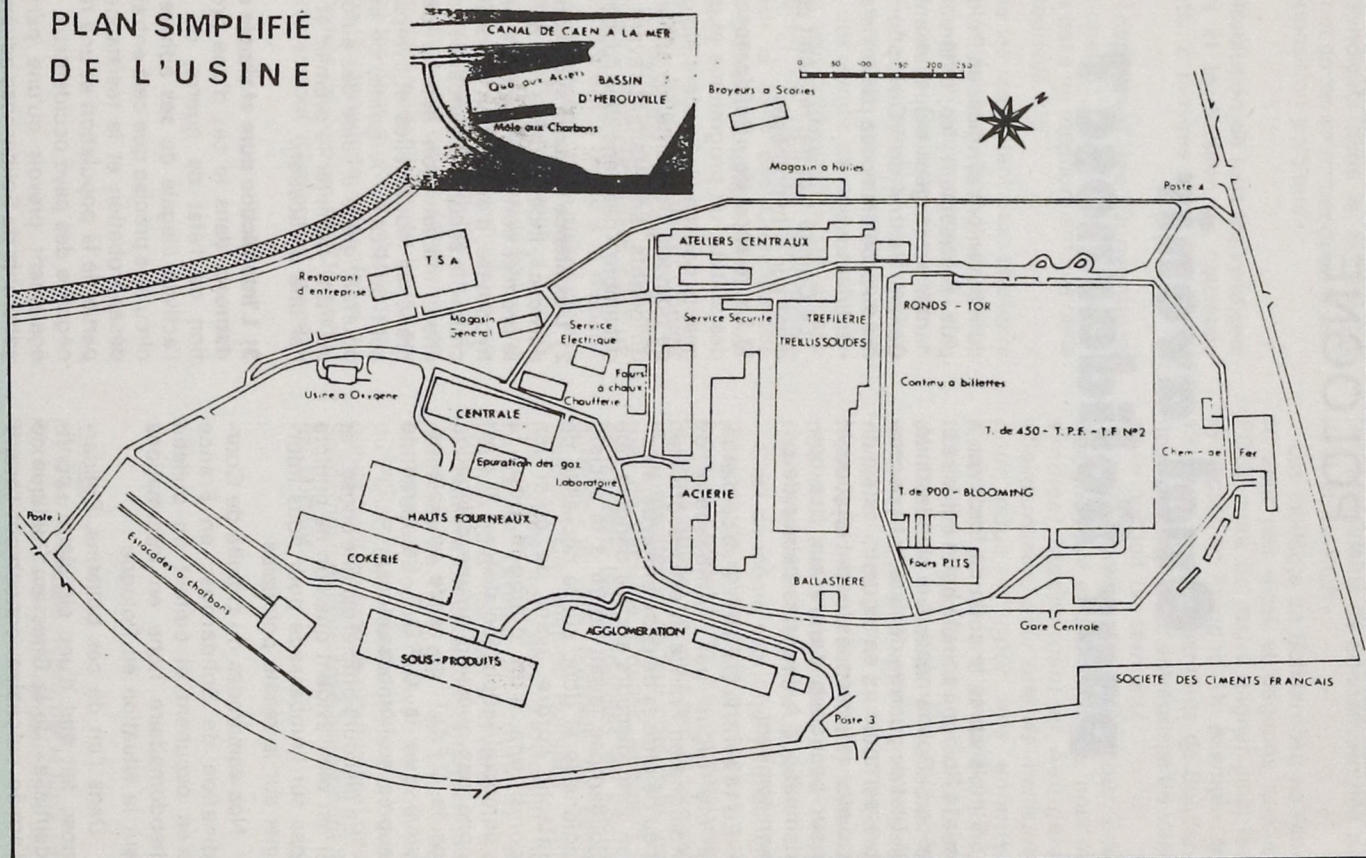
Il nous est apparu, lors de la constitution de ce dossier et de la rencontre avec la mission Delacotte, que nos pro-

positions en matière d'intégration régionale de la S.M.N., demandaient à être approfondies. Aussi avons-nous pris les initiatives suivantes :

- demande de financement d'une étude sur ce thème, qui serait réalisée par le Bureau d'Etudes Régional.
- Constitution d'un groupe de travail sur ce thème rassemblant des représentants des trois structures intéressées :
- Union Régionale Interprofessionnelle et commission économique régionale.
- Union Métaux.
- Section S.M.N.



PLAN SIMPLIFIÉ DE L'USINE



POLOGNE

Quel avenir pour Solidarnosc ?

5 mois après le coup de force qui a mis la Pologne sous la botte militaire et réduit « Solidarnosc » à la clandestinité, l'« Etat de guerre » déclaré le 13 décembre est toujours en vigueur, les syndicalistes emprisonnés le sont toujours et pour beaucoup d'entre eux des condamnations à de fortes peines de prison tombent.

Le 14 avril, la C.F.D.T., à sa demande, a été reçue par l'Ambassade de Pologne en France. Il est ressorti bien peu de choses de cette entrevue, sinon un long discours sur les dangers que Solidarnosc faisait courir à la société polonaise et donc sur la nécessité de rétablir l'ordre avant de créer les conditions d'un dialogue pour la « démocratisation socialiste »... Il n'est donc pas question qu'une délégation de la C.F.D.T. se rende en Pologne, ainsi que la C.F.D.T. l'a demandé auprès de l'Ambassadeur.

Le discours officiel est une chose... et il est bien évident que l'on ne compte pas sur l'Ambassade pour nous informer sur la réalité polonaise.

Nos camarades du Comité de Coordination de Solidarnosc en France s'en occupent et éditent un bulletin hebdomadaire riche en informations sur la situation en Pologne.

Dans l'un de ces bulletins, Solidarnosc fait état d'une circulaire « confidentielle » de la Direction Politique de l'armée polonaise, concernant l'avenir

du mouvement syndical en Pologne, et plus précisément les différentes variantes envisagées actuellement par le Comité Central du POUP pour répondre au problème posé par l'existence de « Solidarnosc ».

Le Comité Central réfléchit actuellement sur 4 hypothèses :

1) La relance de « Solidarnosc » avec des statuts, un programme et des dirigeants nouveaux. Seraient éloignés de ce nouveau Solidarité les adhérents et dirigeants entretenant avant le 13 décembre « des liens avec l'opposition ».

2) L'existence de deux syndicats « Solidarnosc », indépendants l'un de l'autre : le premier correspondant à la première hypothèse, d'orientation « social-démocrate », le second, la tendance « de gauche », menant son activité dans les branches industrielles et sympathisant actif du POUP. A terme, ce syndicat pourrait, grâce à l'aide des autorités et du Parti, dominer le premier et entraîner une unification.

3) L'interdiction pure et simple de Solidarnosc, dans le cas d'une prolongation de l'état de guerre, du fait de l'activité illégale de ses adhérents. La circulaire précise que cela entraînera la désapprobation et la résistance d'une partie de la population et une réaction négative des pays occidentaux. « Il faut également prévoir qu'une partie des adhérents de Solidarnosc adhèrera aux

autres syndicats dans le but de les dominer et de les emmener dans la voie d'une opposition politique».

4) La dissolution de tous les syndicats polonais et la création de nouveaux syndicats. 2 moyens sont envisageables :

— En respectant les Conventions Internationales: la création de syndicats à la base ne fonctionnant que dans les entreprises. (1)

— En ne les respectant pas: plusieurs possibilités existent. Soit la définition autoritaire par le gouvernement du programme de la Centrale syndicale, à laquelle chaque syndicat serait obligé d'adhérer, soit un enregistrement sélectif des syndicats selon leur programme, soit l'organisation sur la base d'un décret de Comités d'entreprise créés sur la base des Commissions sociales existant actuellement dans les entreprises.

On le voit, les membres du Comité Central du Parti Polonais ne manquent pas d'idées... Plusieurs idées pour un seul but: aboutir à terme à la disparition de Solidarnosc. Ils le disent clairement dans leurs conclusions: « Il faut à court terme affaiblir considérablement Solidarnosc en créant des divisions, en mettant en cause sa crédibilité, en polarisant les attitudes de ses adhérents, en séparant les militants de la base, en montrant les liens du KPN (Confédération de la Pologne Indépendante) et du KOR (Comité de Défense des Ouvriers). Il importe surtout d'isoler les conseil-

lers et militants de Solidarnosc liés au KPN et au KOR ».

Les militants de Solidarnosc ne l'entendent pas ainsi et gageons que le POUP aura du mal à aligner ainsi les syndicats en Pologne. Un exemple: le 13 mars, les représentants de Solidarnosc de 20 grosses entreprises de Varsovie ont fait un serment:

« Nous jurons de lutter pour une Pologne libre et démocratique, pour le syndicat Indépendant et Autogéré « Solidarnosc », pour une vie meilleure pour nous et pour nos enfants. Contraints de passer à la clandestinité, nous nous engageons à agir sur la base du Statut du syndicat, à respecter le secret syndical et à nous accorder aide mutuelle « JUSQU'A LA VICTOIRE ». Nous le jurons aux autorités syndicales que nous avons élues avec à leur tête, Lech Walesa et Zbigniew Bujak. ».

C'est ce même esprit qui animait les dizaines de milliers de personnes qui n'ont pas craint le 1^{er} mai de délaissier le défilé officiel conduit par Jaruzelski et de manifester de leur côté dans les rues de Varsovie, Gdansk, Szczecin... en aborant les banderoles de « Solidarnosc » et des portraits de Lech Walesa... Ces mêmes Polonais n'ont pas craint non plus d'affronter la milice et l'armée au cours de la journée du 3 mai, jour anniversaire de la Première Constitution démocratique polonaise de 1791, qui n'est plus fêtée en Pologne depuis l'arrivée au pouvoir du POUP. Mais les Polonais n'ont pas oublié, tout comme ils n'oublieront pas Solidarnosc et l'immense espoir dont il est porteur.

(1) C'est le modèle retenu par la junte de Pinochet en 1979 pour l'organisation des nouveaux syndicats chiliens.

SOMMAIRE

Poème paru en Pologne	2
Réduction du Temps de Travail: à St-Nazaire et Bayonne	3-6
Le livre du Mois	7-8
DOSSIER:	
Les Conseils d'Atelier et de Service	9-14 - 19-24
Extension des Accords R.T.T.	15-18
Nouvelles implantations C.F.D.T.	25
Dossier sur l'Emploi de la Section S.M.N. à Caen	26-29
Quel avenir pour Solidarnosc	30-31

- BULLETIN DU MILITANT
F.G.M.-C.F.D.T.
- Rédaction, diffusion,
administration :
5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00
- Le directeur de la publication :
Jean-Louis FOUCAUD
- Composition et Impression :
Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ
- Abonnement : 50 F par an.
- C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163

