

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.

bulletin du militant

N° 201 - SEPTEMBRE-OCTOBRE 1980





PAS UN SIMPLE DISCOURS !

L'originalité de la C.F.D.T. réside dans son projet autogestionnaire, dans sa pratique démocratique d'action, mais aussi dans sa lutte contre les inégalités.

Cette bataille pour la réduction des inégalités date déjà de longues années, pendant lesquelles les organisations C.F.D.T. se trouvaient bien seules pour défendre une conception rejetée par les autres organisations syndicales fidèles à une stricte hiérarchie (salaires, classifications en particulier).

Tout au long de ces années, nous avons su convaincre les travailleurs du bien-fondé de nos propositions, nous sommes allés de l'avant, si bien qu'aujourd'hui aucune organisation se réclamant du mouvement ouvrier ne se risquerait à développer une conception contraire. Néanmoins, ceux qui aujourd'hui font de la surenchère (C.G.T. et P.C. pour ne pas les nommer) ont bien vite oublié qu'ils s'opposaient hier aux revendications « égalitaires », lorsqu'il s'agissait, par exemple, d'obtenir des augmentations salariales non intégralement hiérarchisées !

Dans le contexte actuel, notre lutte contre les inégalités prend une nouvelle dimension, face à un patronat qui tente en permanence de remettre en cause les avantages acquis, d'effectuer un nivellement social par « le bas ». Il est donc vital pour préserver et élargir nos acquis d'agir parallèlement pour faire remonter « le bas ». En ce sens, la réduction des inégalités ne constitue pas seulement une démarche généreuse en faveur des plus défavorisés, mais fait partie intégrante d'une action d'ensemble visant à consolider et élargir sans cesse les garanties collectives pour tous les travailleurs. La solidarité en tant que telle n'est, bien sûr, pas absente de cette démarche mais, nous savons bien que cette solidarité ne permet pas à elle seule de conduire à une mobilisation active et massive : par contre, cette mobilisation est possible si nous persuadons les travailleurs que leur intérêt collectif réside aussi et surtout dans cette lutte pour la réduction des inégalités ; des inégalités sur lesquelles s'appuie aujourd'hui le patronat pour refuser toute nouvelle avancée sociale.

Notre objectif ne relève donc pas d'un simple discours : encore faut-il le traduire concrètement dans la réalité, notamment en matière de salaires, de réduction du temps de travail. Si nous étions capables à travers la R.A.G. (au niveau professionnel), à travers un éventuel accord sur la réduction du temps de travail (au plan interprofessionnel) à relever substantiellement les garanties sociales « plancher » de nombreux travailleurs (notamment tous ceux qui se situent dans des entreprises sans aucune vie syndicale), nous aurions franchi un grand pas vers cette réduction des inégalités, mais surtout nous nous serions donnés des bases solides pour progresser à nouveau dans nos entreprises, même si apparemment les accords ne nous apportent rien dans l'immédiat !



6 SEMAINES DE GRÈVE POUR RIEN ?

(UN DÉBAT AVEC LA SECTION C.F.D.T.
DE DELLE-ALSTHOM A VILLEURBANNE)

— Octobre - novembre 1969 : 6 semaines de grève.

— Février 1980 : la section syndicale C.F.D.T fait le bilan.

● **DELLE-ALSTHOM - Villeurbanne :**
une usine de 2 400 personnes.

Il y en avait 2 840 en novembre 1978, avant la mise en œuvre du plan social : 340 départs volontaires avec prime (prime de 20 000 F), les plus de 58 ans sont eux aussi partis, volontaires ou pas.

2 400 travailleurs répartis dans les « divisions » appareillage haute tension : disjoncteurs, sectionneurs (2 100) et relais (300) ; un personnel qualifié surtout masculin (sauf au relais où il y a un tiers de femmes).

Delle-Alsthom est un groupe de trois établissements (Villeurbanne, Châlon et Mâcon), filiale à 100 % D'Alsthom-Atlantique.

Comment se présente la situation au retour des congés 1979 ? Les travailleurs et leurs syndicats n'ont pas pu empêcher le plan social de la Direction. La C.F.D.T. estimait que les gars prendraient la prime de départ (il en est parti d'ailleurs 40 de plus que prévu) et donc qu'il fallait discuter des conditions. Cela n'avait pu se faire, car la C.G.T. pensait que les gars ne partiraient pas.

Conflit sur le groupe Alsthom

La suppression d'emplois sans réaction efficace des syndicats posait donc la question même du rôle du syndicat. D'autant plus qu'à ce moment-là, la Direction voulait imposer son point de vue sur les ponts et refusait de négocier les salaires.

C'est alors le conflit sur l'ensemble du groupe Alsthom-Atlantique ; les travailleurs de Delle-Villeurbanne réagissent et avec la C.G.T. et la C.F.D.T., décident de se joindre au mouvement

Alsthom. La proposition de grève de 24 h reconductible est acceptée par la grande majorité. Le niveau de mobilisation est tel que la grève est reconduite pendant six semaines en Assemblée Générale.

En réalité, ces 6 semaines ne se sont pas passées sans difficultés :

— au bout de quelques jours, les cadres quittent le mouvement ;

— la plupart des femmes rentrent chez elles et ont donc un comportement passif vis-à-vis du conflit ;

— problèmes aussi avec les employés administratifs ;

— il a fallu organiser la grève et la C.F.D.T. a pris là d'importantes initiatives : animation culturelle (films).

Surtout, au cours des 6 semaines, il a fallu compter avec les initiatives de la Direction. D'un côté, une attitude dure (au bout de 4 semaines, c'étaient les constats d'huissiers) et de l'autre, ouverture d'une négociation qui ne conduisait à rien. Le débat arrive donc sur les formes d'action : pendant trois jours, blocage des grands bureaux, blocage des portes même et c'est le début de difficultés entre la C.G.T. et la C.F.D.T. En définitive, la reprise du travail est décidée sur un acquis inférieur à ce qu'il a pu être à Belfort, et cela plusieurs jours après.

Le 13 février 1980, trois mois après la fin du conflit, la section syndicale C.F.D.T. de Delle-Villeurbanne était réunie pour faire l'analyse de ce conflit. Les premières questions posées avaient trait au rôle de l'inter. Que peut faire un établissement comme Delle-Villeurbanne, sans le support du groupe Alsthom dont il n'est qu'une filiale. Les camarades de Delle ont l'impression, parce qu'ils ne sont qu'une filiale, d'être un peu en marge.

En réalité, le conflit a permis aux travailleurs de Delle de voir ce qu'était une inter, à la fois sa limite (ce n'est pas une organisation « presse-bouton » qui peut, du sommet, tout régler) mais aussi son intérêt comme lieu d'impul-

sion de l'action, d'échanges. C'est là un des débats que nous devons poursuivre d'ici le congrès de la F.G.M.

Il faut dire qu'il n'est pas facile de saisir toutes les ramifications d'un groupe comme Alsthom-Atlantique (43 000 salariés). Il est constitué de 7 divisions : construction navale - mécanique - matériel ferroviaire - électromécanique - équipements électriques - centrales énergétiques - ensembles industriels.

Normalement, chacune de ces divisions comprend des établissements (mais Alsthom-Belfort dépend de plusieurs divisions : ferroviaire - électromécanique, par exemple...) et des filiales. Mais... la division équipements électriques dont fait partie Delle n'a que des filiales Delle-Alsthom et Alsthom-Unelec. Ce sont pourtant des filiales à 100 %. La filiale Delle-Alsthom comportant elle-même trois établissements : Lyon, Châlons et Mâcon, le plus important est Lyon. La coordination n'est déjà pas évidente entre Lyon, Châlons et Mâcon, alors s'il s'agit de passer au groupe !...

Comment conduire l'action ?

Le débat des camarades présents à la réunion du 13 février à Villeurbanne porte surtout sur la conduite des six semaines de conflit et sur la façon dont les travailleurs ont vécu ces semaines de lutte. Voici quelques interventions des militants :

— Sur le démarrage et la conduite du conflit : ce sont, comme à Belfort, les travailleurs dans les ateliers qui ont « poussé » les syndicats à l'action. Ensuite, on manquait d'information sur ce qui se passait dans les autres usines.

— On vivait au jour le jour. Comment supposer que cela allait durer si longtemps ?

— Les assemblées générales : on vote à main levée, ce n'est pas suffisant. C'est seulement à la fin du conflit qu'on a décentralisé par secteurs.



— La C.F.D.T., minoritaire, était noyée dans l'inter syndicale ; pas assez d'expression spécifique.

— Problème du lien syndicat-travailleurs et syndicats entre eux.

— Certains camarades préfèrent le débat en assemblée générale où ils peuvent faire passer leurs positions politiques au lieu des débats décentralisés par secteurs, par ateliers.

— On n'a pas su vraiment dans la C.F.D.T., dans Syndicalisme, dans la Presse Fédérale, que l'on faisait 6 semaines de grève. « Il n'y en avait que pour Belfort ».

— Mais, demande un camarade, est-ce que c'était le bon moment pour faire grève : peu de temps après des licenciements, dans une période de difficultés économiques ?

Etc... etc... Beaucoup de questions. Nous en retenons quelques-unes qui

s'inscrivent aussi particulièrement bien dans la réflexion à engager pour le congrès F.G.M.

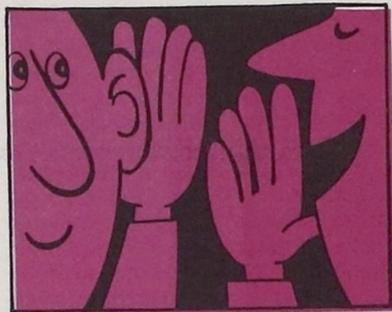
● **La difficulté de l'action**, et d'autant plus quand le syndicat est peu implanté. Il n'y a pas assez d'adhérents, de militants pour être présents partout et pour réaliser le débat nécessaire. Alors, on a l'impression que c'est une toute petite équipe qui dirige, au jour le jour... Et puis comment expliquer ce double décalage :

— au démarrage du conflit, on dit : les travailleurs voulaient agir, les syndicats ont suivi ;

— quelques jours après, c'est le contraire : les travailleurs vont reprendre le boulot en ordre dispersé, les syndicats doivent être volontaristes, pousser à l'action.

● **Le choix de la forme d'action.** Pourquoi décider de faire la grève totale ou d'occuper l'entreprise ? Est-ce que la situation de l'entreprise le permet ? Et surtout les travailleurs vont perdre beaucoup d'argent et il faudra des résultats considérables pour compenser cette perte. Sinon on aura un sentiment d'échec.

Toutes questions qui conduisent à une exigence : renforcer notre force syndicale dans l'entreprise par l'adhésion, puis la formation, l'information des adhérents pour conduire l'action vers des résultats qui en valent la peine et qui s'inscrivent dans une dynamique de transformation de la société. Les militants de Delle-Alsthom ont d'ailleurs constaté, comme à Belfort, un développement de la syndicalisation ; le conflit a permis un meilleur contact entre les travailleurs et les délégués. « Au moins, lorsqu'on se balade dans les ateliers, on est connu ! ». Il ne faut pas lâcher le terrain, perdre le contact, d'autant que le patron cherche à récupérer sur les conditions de travail, les cadences, le droit syndical. Alors quelques mois après le conflit, il y a du pain sur la planche pour les délégués, le C.H.S., les collecteurs.



RÉFLEXIONS SUR LA FORMATION CONTINUE

Un militant, Georges MOAL, sensibilisé aux problèmes de formation initiale et continue et dont l'activité professionnelle se situe dans ce domaine, a participé à une session de la F.G.M. sur le thème « qualification, évolution technologique et formation ».

Nous pensons utile de vous livrer les réflexions que cette session lui a suggérées sur les problèmes liés à la formation.

« Les interventions de militants confirment un manque d'intérêt des travailleurs et de la plupart des militants vis-à-vis de la formation continue.

Nous faisons cette même constatation dans d'autres sessions, que les participants soient des gens en activité ou des chômeurs, des cadres ou des non cadres. Cela peut paraître paradoxal, car a priori, ces participants sont plus ou moins volontaires.

Je remarque ce même manque d'intérêt avec le personnel de l'organisme dans lequel je travaille, qui pourtant par son recrutement reste très proche des milieux enseignants et universitaires et malgré une action syndicale et quelques résultats en faveur de la formation permanente ou même de la formation syndicale pour les adhérents.

LA FORMATION EST-ELLE UNE CONTRAINTE ?

La formation est considérée comme une CONTRAINTE que l'on subit avec de plus en plus de difficultés et de réticences.

Quelle que soit sa dénomination (formation initiale, enseignement, formation permanente, continue ou alternante), qu'elle soit présentée comme un moyen de « promotion sociale » ou de « reconversion » ou bien encore comme une « recherche d'efficacité dans la lutte », la réticence est grande et les excuses abondent pour éviter de la SUBIR.

Il faut convenir que les souvenirs laissés par l'enseignement obligatoire auquel nous avons « dû nous plier » au cours de notre adolescence restent vivaces. Rares sont ceux qui, parmi les travailleurs et surtout parmi les catégories socio-professionnelles les plus nombreuses, ont pu bénéficier d'un type de formation organisée et fondée sur le vécu de la vie quotidienne, sur les luttes et les échecs, mais aussi sur les réussites après une action souvent collective.

Les finalités de tels modes d'enseignement et de formation sont souvent différentes. Elles n'ont pas toujours les mêmes résultats, quant à l'attitude vis-à-vis de la formation du plus grand nombre. Mais leurs conséquences sur le comportement de ceux qui en ont bénéficié restent positives. On peut le constater, en particulier, par rapport à la poursuite de la formation, que cette dernière soit effectuée « sur le tas » ou de manière plus organisée.

UN DÉSINTÉRÊT DES TRAVAILLEURS

Le désintérêt des travailleurs vis-à-vis de la formation est important.

On en trouve plusieurs raisons.

● Un complexe face à tout ce qui touche la formation

Les travailleurs, dont nous sommes, avons acquis un complexe face à tout ce qui touche la formation. On nous a persuadés que la « révélation du savoir » n'a pu nous être communiquée parce que nous ne possédions pas les « aptitudes » nécessaires. Nous n'étions pas capables de recevoir cette initiation. La preuve en a d'ailleurs été fournie à beaucoup d'entre nous puisque nous avons échoué successivement « aux épreuves », « aux éliminatoires », que comporte le « programme éducatif » aux différents niveaux (on dit parfois « aux concours » de manière plus honnête).

Pourquoi cela serait-il différent maintenant que nous avons « passé l'âge » puisque « comme tout le monde le dit : le vieillissement n'améliore pas les facultés de compréhension... ».

● Le caractère individualiste de la formation

La formation demande des efforts individuels incontestables et même considérables, parfois. Elle possède de ce fait une image qui la fait apparaître comme un acte désolidarisant vis-à-vis des copains ou de la famille.

Ce caractère développé par les modes d'enseignement fondés sur une pédagogie de la compétition entre les individus est bien connu. Les enseignants le savent, des parents de plus en plus nombreux aussi, mais c'est tellement plus facile « avec des gamins ». Tant pis pour la suite, il faut « qu'ils soient bien notés ».

Et que diraient le chef d'établissement et l'inspecteur... ? Ça compte pour la notation de l'enseignant qui s'occupe de sa carrière, de son avancement au choix, ou de sa mutation vers sa province d'origine.

Lorsque les travaux de groupe sont institués, ils sont considérés comme un moyen permettant de mieux profiter soi-même du cours. Grâce à ce système de formation, on peut tirer des copains ce

que l'on n'a pas compris soi-même. Ce n'est pas une préparation à la vie collective. Ce caractère individualiste est bien souligné dans les programmes de formation qui répondent à la volonté d'intégration. La formation continue représente une volonté de promotion dans bien des cas, une tentative pour entrer dans la « confrérie des petits chefs ».

● Une disproportion entre effort et utilité

Une raison du désintérêt des travailleurs vis-à-vis de la formation est la disproportion des efforts qu'elle demande le plus souvent, en regard de son utilité.

La formation doit servir à quelque chose. Elle doit correspondre à un projet qui doit avoir quelques chances de réussir, ce n'est pas la poursuite d'un rêve.

Les travailleurs admettent mal de perdre leur temps et de se fatiguer pour l'inutile. S'ils se laissent prendre à l'achat de gadgets, c'est souvent dans l'espoir de gagner du temps ou de la fatigue ou d'améliorer leur environnement.

Les jeunes se plient de moins en moins aux contraintes d'un enseignement obligatoire dont la finalité est un avenir professionnel incertain quant à la sécurité, mais certain quant à la situation d'exploitation.

Les adultes qui ne disposent pas de moyens pour définir des projets professionnels et particulièrement en ce moment, ne peuvent « sentir » un besoin de formation.

● Une peur d'intégration

Une difficulté vient de la réaction de quelques-uns de ceux-là même qui ont bénéficié du système actuel de formation et que l'on ne peut compter parmi les moins favorisés. Elle entraîne les travailleurs à déclarer hâtivement d'une manière trop simpliste, que toute formation est une intégration au système. Si cette formation est d'ordre professionnel et, comble de malheur, s'il est un tant soit peu question « d'économie » et de « ges-

tion », ils en concluent que cela ne peut être que « formation doctrinale et intégration système capitaliste... ». D'où un refus pour conserver leur liberté et la réflexion suivante : « Pourquoi une formation, puisqu'il n'y a que le rapport de forces qui compte ».

Nous savons que pendant ce temps, et il passe vite, on néglige un des éléments fondamentaux qui concourent à établir le rapport de forces en faveur des travailleurs.

Les questions relatives à la formation ont une grande importance, car le système de formation (public ou non) et avec l'aide des enseignants (quelque fois malgré eux) perpétue de manière subtile le « genre de société » que nous nous échinons à vouloir changer dans les entreprises par notre action syndicale et (ou) politique.

Cela dépasse largement le cadre de « l'instruction pour tous » chère à Jules Ferry. Les retombées de la formation reçue au cours de la scolarité sont nombreuses et lourdes de conséquences. Je suis profondément convaincu que la FORMATION doit être un ENJEU MAJEUR de la lutte des travailleurs pour un autre type de société.

LA FORMATION : UN ENJEU MAJEUR

Les raisons évoquées le plus souvent, comme l'accaparement par des problèmes immédiats ou à court terme, pour expliquer le manque d'intérêt des travailleurs et de nombreux militants vis-à-vis de la formation, ne paraissent pas toujours justifiées. Ce sont des prétextes qui masquent le problème de fond.

La formule « la formation c'est l'intégration au système » trouve des oreilles attentives pour plusieurs raisons. Outre qu'à travers elle transparaît souvent la rancœur « des exclus de la formation » (exclus à l'âge où le désir de connaître est grand), elle répond à un désir de justifica-

tion d'une attitude plus que réservée en regard de la formation.

Nous devons nécessairement tenir compte de la volonté d'un patronat de tenter de maintenir ou de prendre toutes les commandes de ce qui PRÉPARE L'AVENIR.

Tous les patrons ne saisissent pas l'enjeu de la formation mais les plus clairvoyants ont compris les enseignements que l'on a pu tirer de 1968 et la suite.

« Qui détient le savoir détient le pouvoir » dit-on souvent, bien que dans le détail, on constate dans bien des cas que « pouvoir » et « savoir » sont choses distinctes. L'incompétence au pouvoir est plus fréquente que l'imagination au pouvoir et l'exploitation du savoir par le

pouvoir est fréquente dans notre société. Le système scolaire avec ses programmes et la spécialisation des grandes écoles n'est pas étranger à cette situation. C'est un des points sur lequel nous devrions réfléchir, nous comprendrions peut-être comment est formé l'encadrement des entreprises et comment se répartissent les postes de direction des sociétés, des groupements professionnels et de certains partis politiques.

Il n'est pas faux de penser, et nous le savons bien, que la formation, lorsqu'elle est dispensée par certains organismes pour compléter une formation initiale en particulier, traduit trop souvent une volonté politique d'intégration, voire d'endoctrinement. Mais est-ce propre au patronat ?





LES VRAIS ENJEUX

● Une capacité à mesurer des ensembles

Nous savons que le manque d'information véritable conduit à une incapacité à PRÉVOIR, à faire de la PROSPECTIVE qui ne soit pas qu'un rêve. Cela conduit aussi à l'impossibilité de DÉFINIR des OBJECTIFS, une LIGNE D'ACTION fondés sur une STRATÉGIE.

Combien de fois avons-nous l'impression de parler en hébreu lorsque nous employons ces termes en réunion syndicale ou autre. Et pourtant, combien de fois ces mots apparaissent dans nos brochures et notre presse. Que recouvrent-ils en réalité ?

La grande majorité des travailleurs n'a pas bénéficié de modes de formation développant les capacités à mesurer globalement des ensembles, à élaborer des projets après une analyse de situations qui ne soit pas qu'une addition d'impressions, à mener des actions selon une stratégie et pas seulement des actions défensives, ponctuelles, parfois contradictoires.

C'est bien en cela que le système de formation institué perpétue subtilement le type de société hiérarchisée et jacobine que l'on dit libérale.

Il diffuse les connaissances, à des degrés très divers. C'est même, pourrait-on dire, un véritable « gavage » pour certains. Il forme en fonction de certains « modèles ». Il est gradué en niveaux dits : « de formation ».

Ce concept ne recouvre pas que des acquis de « connaissance », il représente aussi des niveaux de « compétence » et la nuance entre les deux termes n'est pas à négliger. Si les différences qui existent entre les niveaux de connaissance peuvent s'atténuer avec le temps, souvent sans aide particulière dans de nombreux domaines, il n'en est pas de même entre les niveaux de compétence. Ceux-ci sont plus difficiles à surmonter tout seul, car les structures d'entreprises comme celles de la société ne facilitent pas du tout de tels passages, bien au contraire.

N'est-ce pas en fonction des catégories socio-professionnelles que sont déterminés les niveaux de formation ? Et n'est-ce pas en fonction de niveaux de formation supposés que sont définies les catégories socio-professionnelles ? Il y aurait beaucoup à dire à ce propos. Et l'on doit reconnaître aussi, hélas, que l'appareil de formation ne possède pas toujours les qualités nécessaires au développement des compétences (à tous les niveaux).

● Maîtriser sa vie et la vie collective

Quand on parle du désintéret des travailleurs, il serait plus juste de dire « désintéret apparent ».

Chaque fois que l'on permet à des travailleurs de se rendre compte qu'ils ne sont pas plus « bêtes » que les autres et qu'ils ont un motif valable, on constate que le besoin de se former réapparaît. Et l'on s'aperçoit aussi qu'ils en sont capables.

Il serait plus juste de dire « de s'instruire » car se former, c'est acquérir en plus « la compétence ». C'est-à-dire la capacité, la faculté d'utiliser au mieux ses connaissances, avec intelligence. Cela dépend des « modes de penser » et ça s'acquiert surtout avec l'aide de « formateurs », des vrais, des pédagogues.

Les organisations syndicales ont un rôle particulièrement important à jouer dans ce domaine.

Les militants sont, a priori, des gens qui refusent d'entrer dans les moules prévus par l'appareil de production comme ils ont refusé d'entrer dans les modèles prévus par l'appareil de formation officiel.

La richesse des camarades militants qui participaient à la session est sans mesure avec les niveaux institués par l'éducation nationale. En regard de leur intelligence, on pourrait penser que la plupart

d'entre eux auraient dû accéder à des niveaux élevés de l'appareil de formation, or il n'en est rien. Outre la mise en cause des critères de sélection de cet appareil et d'une fausse démocratisation de l'enseignement, on peut dire qu'un phénomène naturel de rejet a joué chez eux vis-à-vis du système officiel comme il joue vis-à-vis du système hiérarchisé de leur entreprise ou de la société.

La segmentation du travail, sa parcellisation à tous les niveaux ne permettent pas d'avoir l'intelligence, la vue d'ensemble des processus. La stratification de la société ne permet pas à chacun de juger de l'utilité et de l'opportunité de sa propre activité pour l'ensemble de la collectivité.

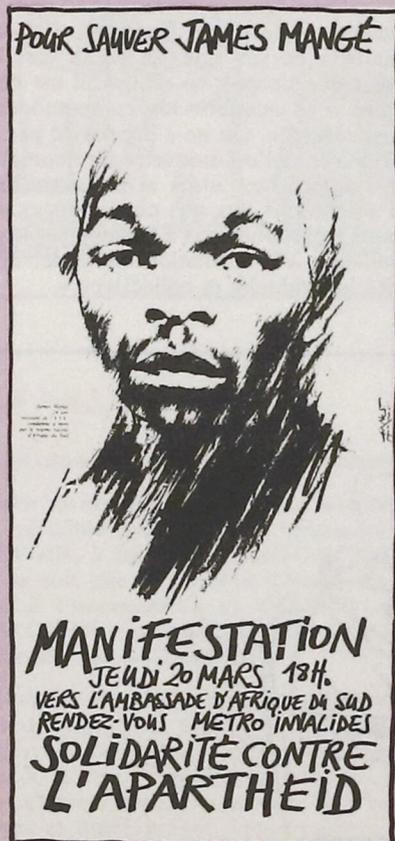
L'espoir de voir se réaliser un jour une société autogestionnaire répond bien à un besoin profond de l'homme d'avoir la maîtrise de ses actes et de sa vie. Mais pour que l'espoir se réalise, il est nécessaire d'en acquérir les compétences indispensables. On ne s'improvise pas gestionnaire et l'on doit se rendre compte de la fragilité des luttes si nous, militants, n'améliorons pas nos compétences et ne nous employons pas à sensibiliser les travailleurs à la formation continue, nécessité individuelle et collective ».



TERREUR ET DÉSESPOIR

En Afrique du Sud, l'Apartheid continue à faire ses sinistres ravages. La campagne internationale de dénonciation du crime raciste qui se préparait a permis de sauver James MANGE de la potence... mais combien d'années ce militant noir devra-t-il croupir dans les geôles sud-africaines !

Le texte reproduit ici, dont le poète engagé sud-africain James MATTHEWS est l'auteur, nous donne une perception de l'oppression imposée par le régime raciste au peuple noir sud-africain.



« Je sais ce que c'est que la Peur
C'est le coup frappé à la porte
Quatre heures après minuit sonné
Quand la maison silencieuse repose.

Je sais ce qu'est la Terreur
C'est le sentiment d'impuissance
Qui paralyse ton corps
Quand « ils » t'entraînent hors de ton lit.

Je sais ce qu'est le Désespoir
C'est le reflet de ton angoisse
Dans le regard de ta compagne
Quand tu évoques la détention arbitraire.

Je sais ce que c'est qu'accepter son sort
C'est savoir ce que représentent
La torture et les électrodes
La destruction de l'esprit et du corps.

Je sais ce que c'est que la Mort
C'est le Destin qui t'attend
C'est l'escalier où l'on te pousse
La fenêtre par où l'on te jette ».

James MATTHEWS

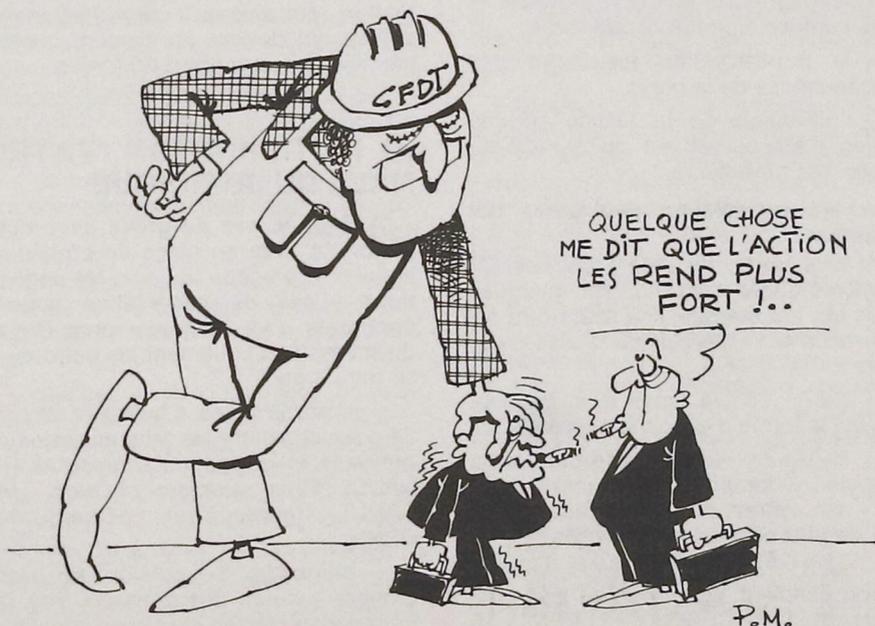
Politique patronale face aux syndicats et aux conflits

(Réflexion engagée par l'Union Métaux C.F.D.T de la Région Parisienne)

DOSSIER

Les récents conflits en région parisienne (ALSTHOM, DASSAULT, THOMSON, SNECMA) ainsi que les remontées des S.S.E., aussi bien des grands groupes (I.B.M.), que des P.M.E, nous ont amené à avoir une réflexion sur la nouvelle stratégie des patrons, visant à « gérer » un conflit social ou à « encadrer » le droit syndical. Dans le même sens, les orientations gouvernementales pour restreindre le droit de grève (E.D.F. - Nucléaire)... Face aux revendications, aux mouvements collectifs, le patronat est en train d'adapter ses formes de réponses !

Ne voulant pas laisser le champ libre à cette stratégie qui se met en place, nous avons essayé de recenser ce qui se passait dans la métallurgie pour en tirer les enseignements utiles à notre action syndicale.



1) LES FORMES D'ACTION

Lorsque des revendications n'aboutissent pas, plus ou moins rapidement, les travailleurs, avec leurs organisations syndicales, se mettent en grève. 3 formes principales existent :

- l'occupation de tout ou partie de l'établissement,
- les grèves tournantes,
- les débrayages.

L'objet d'une grève, quelle que soit sa forme, est de faire céder le patronat par la force, puisque la voie de la discussion (D.P. - C.E.) n'a pas abouti. Or, la force, c'est l'affrontement entre les travailleurs et le patronat où chacun tentera de créer son rapport de forces favorable. Pour les travailleurs, ce sera :

- le nombre de travailleurs en lutte,
- l'unité,
- des formes d'action visant à coûter cher au patron, afin qu'il soit amené à céder vite et bien.

Pour le patronat, ce sera :

- l'organisation des non grévistes et de la maîtrise, comme contre-force,
- la neutralisation maximum des conséquences de la grève,
- l'utilisation de la justice comme moyen d'affaiblissement du rapport de forces des travailleurs.

Pour les travailleurs, des dates qui comptent...

Un bref retour en arrière sur ces dix dernières années fait ressortir quelques dates qui ont marqué, à la fois, notre organisation et l'ensemble de la classe ouvrière :

- 1967 - 68 : la grève avec occupation est la forme d'action la plus utilisée ;
- 1970 - 73 : on oblige le patronat à négocier, y compris sous la contrainte : les « séquestrations » de directions se font de plus en plus nombreuses ;
- 1973 - 75 : les travailleurs, face au patron déficient, s'approprient leur outil de travail : LIP - CERISAY - TEPPAZ - TITAN - CODER, etc...

La mise en place et la pratique de telles formes d'actions, en même temps qu'elles sont un moyen de faire céder le patronat, sont porteuses d'une avancée idéologique des travailleurs :

- entreprise propriété privée ou propriété sociale des moyens de production,
- organisation du travail du seul fait de la direction ou de celui des travailleurs,
- etc, etc...

Ainsi, à partir de ses luttes, la classe ouvrière progresse dans 2 types d'acquis :

- les résultats matériels des négociations,
- les espaces de liberté créés par la prise de conscience issue de l'action collective. C'est ainsi que la conscience de classe s'acquiert et se développe.

Dans le même temps, le patronat se trouve mis au pied du mur et contraint à défendre ses acquis de plus en plus remis en cause. Et c'est bien dans cette situation défensive qu'il utilise l'arsenal juridique qui devient un élément complémentaire à son rapport de forces.

A) L'UTILISATION PATRONALE DU JURIDIQUE

1) Dans le cas de grève avec occupation, la mise en place de procédures judiciaires précède toujours les négociations (« pas de négociation sous la contrainte d'un coup de force illégal » disent systématiquement les patrons), ça se traduit par :

- mise en place d'huissiers 24 h sur 24 pour constater les faits et gestes des grévistes et désigner les meneurs (RENAULT Flins, Alsthom St-Ouen, DASSAULT Argenteuil et St-Cloud, JAEGER) ;
- demande d'expulsion en référé d'heure à heure des grévistes. Pas une occupation n'a fait exception à cette règle.



2) Dans le cas de grève avec ou sans occupation, notamment dans des conflits ayant eu à la fois un impact dans l'opinion publique et, à la fois, ayant été efficaces quant au coût subi par le patronat du fait de son refus de négocier. Ça se traduit par :

- constats d'huissiers en permanence tendant à montrer l'âpreté de l'action, les oppositions éventuelles avec certaines catégories de personnel (notamment cadres et maîtrise) ou avec des membres de la direction, voire des occupations temporaires de certains locaux ;

- demandes de dommages et intérêts aux organisations C.F.D.T. et C.G.T. et éventuellement à des grévistes (ALSTHOM St-Ouen réclame 600 millions de centimes à la C.F.D.T. et à la C.G.T. et THOMSON C.S.F. 200 millions de centimes, toujours à la C.F.D.T. et C.G.T.) ;

- plaintes contre X pour détérioration de locaux, emprunt de documents, entrave à la liberté du travail, utilisation « abusive » des fonds du C.E. et convo-

cation, dans un premier temps au moins à titre de témoins, de grévistes, militants, délégués syndicaux, etc... (THOMSON C.S.F., RENAULT Flins).

Ainsi donc, le but de l'action en justice apparaît bien comme visant à la fois à réduire par la force appelée bizarrement « publique », l'action en cours au moins dans ses effets de pression sur le patronat et à la fois à rendre responsables et seuls responsables la C.F.D.T., la C.G.T. et leurs militants des conséquences économiques et sociales consécutives au refus de négociations véritables. Travail donc à court et à long terme : tout de suite, casser l'occupation ; perspective, encadrer le droit de grève de façon plus stricte et faire faire la police dans ce nouveau cadre par les syndicats eux-mêmes.

Cette stratégie s'accompagne d'une mise en œuvre active sur le terrain visant, elle aussi, à réduire « l'espace syndical » des organisations non « réformistes » (et pour le C.N.P.F., la C.F.D.T. est bien de celles-là !).

B) LA LUTTE PATRONALE SUR LE TERRAIN DE LA BOÎTE

Nous la constatons, pour l'essentiel, sur les effets suivants :

— séries d'avertissements et de mises à pied. THOMSON C.S.F. a largement utilisé ce processus durant les 9 mois du dernier conflit (voir annexe qui fait le point sur cet aspect) ;

— retenues sur salaire pour « non productivité » ;

— tentative d'organisation des non grévistes et utilisation dans ce cadre des intérimaires. Certaines directions ont été jusqu'à louer des emplacements et des tentes pour regrouper les partisans de liberté du travail et les indécis non touchés par les organisations syndicales (ALSTHOM, DASSAULT, SNECMA) ;

— tentative de création de sections F.O. ou C.F.T.C., celles-ci apparaissant « par hasard » peu de temps après le conflit avec, à leur tête, les ardents défenseurs de la liberté du travail.

A ces éléments mis en place et fonctionnant pendant un conflit ou lui succédant, une initiative patronale vient s'ajouter et ce, que la boîte ait vécu une action ou pas. C'est la remise en cause des usages améliorant le contenu et l'application de la loi (heures de délégation au-delà des contingents légaux et qui étaient payées, fractionnement de plus de 2 fois du congé éducation et souplesse dans le délai de prévenance, etc...). C'est aussi l'utilisation de la maîtrise en concurrence avec l'organisation syndicale (diffusion d'informations, récupération des doléances du personnel). C'est par les directions, la diffusion de tracts, journaux, « journaux télévisés » internes à l'entreprise.

Voilà le panorama. Un C.N.P.F. sous l'influence de l'U.I.M.M. qui met en place une stratégie visant à reprendre certains acquis et réduire les extensions du droit syndical.

II) LE PATRONAT N'EST-IL PAS SUR LA DÉFENSIVE ?

Drôle de question que celle-ci, quand on vient de faire l'inventaire du contenu de la boîte à outils du patronat en matière de lutte antisyndicale...

Et pourtant, contrairement aux apparences, ça vaut le coup de se la poser et pas seulement pour se redonner le moral.

Voici ce que dit Olivier Drague, directeur du service réglementation du travail et des conflits sociaux à l'U.I.M.M. : « Le perfectionnement des techniques conflictuelles autant que procédurales apporté par les syndicats a donné lieu à un important contentieux »... et encore, à propos de la grève, il précise : « Les grévistes usent de moyens de plus en plus sophistiqués légaux ou illégaux pour augmenter la pression sur l'employeur, de le prendre en tenaille ».

Ce que le patronat appelle des moyens de plus en plus sophistiqués, le perfectionnement, etc... c'est ce que nous disions au début de cet article, lorsque nous constatons la progression des formes d'action au fur et à mesure de l'acquisition de l'expérience collective des travailleurs, et, en même temps, nous constatons dans cette expérience collective de l'action l'acquisition et le développement de la conscience de classe.

Récupérer une entreprise occupée par les travailleurs, peut-être « c'est méchant », mais c'est surtout être en situation défensive... Distribuer des mises à pied et avertissements, parce qu'il y a eu, en décembre, l'organisation d'un arbre de Noël des revendications, c'est peut-être « manquer d'humour », mais c'est surtout avoir peur que les formes originales d'expression des travailleurs convainquent des indécis... Faire des retenues sur paye pour « non productivité », c'est PEUT-ÊTRE « taper en-dessous de la ceinture », mais c'est surtout d'une part, reconnaître l'efficacité de la forme d'action et d'autre part, craindre viscéralement la mise en place

d'une autre organisation du travail, la redéfinition des temps de réalisation sur des bases prenant en compte les rythmes normaux des travailleurs.

Le fait précède la loi. Ainsi, les luttes des travailleurs ont permis, il n'y a pas si longtemps, d'obtenir la protection des élus, y compris dans le cadre de licenciements économiques avec obligation de l'avis du C.E. et de l'inspection du travail ; ceux-ci équivalant à un droit de véto. Face à ces avancées, le patronat a été contraint de réviser sa politique.

Depuis toujours, le fait précède la loi. Le comportement patronal a 2 objets :

- limiter l'extension de l'avancée syndicale,

- essayer de faire reculer le plus possible les faits pour les rapprocher au maximum de la loi.

Cette situation patronale défensive qui, dans des positions ou moments de faiblesse de notre part, peut aller jusqu'à la contre-attaque, nous pose bien la question du terrain sur lequel se passe l'affrontement.

III) LE TERRAIN DE L'AFFRONTEMENT AVEC LE PATRONAT

Il ne s'agit pas d'une question théorique qui concernerait les « penseurs » ou

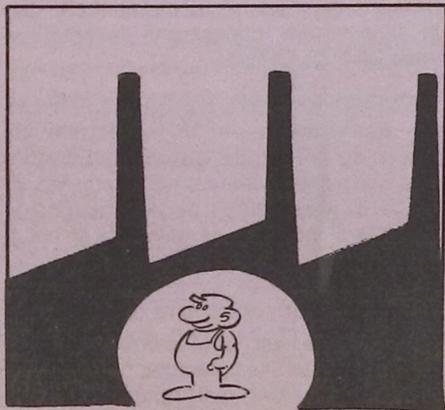
les « théoriciens » du mouvement ouvrier.

Cette question précise se pose à chaque section syndicale lorsqu'elle discute des formes d'action, élabore des revendications avec les travailleurs, les autres organisations syndicales. Ainsi que nous l'avons vu plus avant, une lutte opiniâtre se mène entre nous et le patronat dans le but « d'acquérir » le maximum de travailleurs, dans un maximum de couches sociales, dont les hors statuts... nous, pour participer à l'action, les patrons pour s'en servir comme leviers contre l'action d'abord, contre les organisations syndicales véritables, en tant que telles, ensuite.

C'est ainsi que la direction de THOMSON Malakoff affichait le 5 mai un communiqué disant entre autres : « LES SANCTIONS LÉGALES PRISES PAR UNE DIRECTION RESTERAIENT ILLUSOIRES SANS LA COMPRÉHENSION ET LE SOUTIEN D'UNE LARGE MAJORITÉ DU PERSONNEL ». On ne peut être plus clair ! Si le personnel n'est pas prêt à nous soutenir, dit la direction, ça ne sert à rien de prendre des sanctions « légales »... donc la loi ne peut être durablement maintenue.

Il pourra y avoir d'autres champs d'intervention conjoncturels, il reste que la bataille essentielle, le terrain de l'affrontement avec le patronat, il l'a lui-même désigné sans se tromper : c'est le syndicalisme de masse dans son action de tous les jours, y compris sans éclat, dans cette lente, obscure et constante mobilisation où à chaque fois que l'action marquera un point, le patronat reculera d'un pas !

Des terrains secondaires sont utilisés par les patrons lorsqu'ils sont coincés et qu'ils ont besoin d'une bouffée d'air frais. C'est notamment le domaine juridique. Il n'est pas question de l'abandonner. Le terrain juridique ne nous est pas favorable (ceci est parfaitement clair). Ceci parce qu'il a pour fonction de faire respecter la loi : en conséquence, le patronat et le juridique sont sur le même terrain, puisque l'objectif du patronat est de nous ramener à la loi !



MX

Pourtant, nous avons gagné des batailles judiciaires et notamment la C.F.D.T. (affaire FLEURANCE, arrêts PERRIER pour ne citer que 2 arrêts célèbres). Ceci montre que, non seulement nous n'abandonnons pas ce terrain, mais qu'au contraire, nous l'abordons avec nos chances de succès, c'est-à-dire en y portant les termes de l'affrontement entre logique patronale et logique syndicale (c'est le conflit des logiques) pour forcer les juges à se situer par rapport à la vie et non par rapport à la loi et nous pesons de toutes nos forces syndicales (campagnes de tracts, manifestations, mobilisation des travailleurs au tribunal, campagne de presse, etc...).

Ainsi, ce terrain juridique, privilégié par les patrons, peut aussi nous être favorable si nous arrivons à le syndicaliser, à le déplacer pour qu'il rejoigne celui de notre lutte. C'est bien parce que nous prendrons les moyens de nous replacer sur le véritable terrain d'affrontement avec le patronat (mobilisation du plus grand nombre de travailleurs) que, quel que soit le lieu de l'affrontement, nous pourrions gagner.

Ci-joint à ce dossier, une annexe « Consignes pratiques ». Dans notre prochain B.M. Mensuel, d'autres annexes à ce dossier illustrant la démarche patronale (Notes « confidentielles » de G.I.M., de l'U.I.M.M...).

QUELQUES CONSIGNES PRATIQUES

1) Avertissements et mises à pied

Ces procédures, même si elles sont distribuées en grand nombre à l'occasion d'un conflit, doivent être prises en considération. Elles peuvent constituer le début d'un dossier qui sera utilisé par la suite par les patrons.

Il est donc nécessaire de **contester INDIVIDUELLEMENT** tout avertissement ou mise à pied par lettre recommandée avec A.R. à la direction, un double étant envoyé à l'Inspecteur du travail, selon les cas, le syndicat devra voir s'il y a lieu d'engager une procédure judiciaire ou non. La mobilisation de la S.S.E. et l'action collective pourront faire reculer l'employeur et annuler ces avertissements.

2) Pièges à éviter dans une grève avec occupation

1) Nous avons vu plus haut que le patronat n'hésitait pas à faire appel à des huissiers pour venir constater un certain nombre de faits qui vont lui servir par la suite.

Il faut rappeler que dans la plupart des cas, ces huissiers sont mandatés par la direction pour dresser des constats.

Il faut donc que les délégués, c'est-à-dire les personnes les mieux connues de

la direction, ne se mettent pas en « avant » pour répondre à un huissier. Celui-ci ne connaît pas les salariés et c'est la direction, voire la maîtrise qui lui communiquera les noms qui vont figurer sur le constat. Donc, il n'est pas nécessaire de faciliter la tâche du patron.

2) En tant qu'organisation syndicale, nous n'avons pas les moyens pour nous financer un huissier. Mais il est possible de faire établir un ou deux constats pour montrer que la grève se passe dans de bonnes conditions et que la sécurité de l'entreprise n'est pas mise en péril.

Ces constats pourront servir lors d'une procédure judiciaire et même faire que le juge ne prononcera pas l'évacuation sous 24 h de l'usine.

3) Dans les tracts adressés à l'ensemble des travailleurs, **il est inutile de parler de trésor de guerre**, de donner des consignes strictes sur l'occupation, de parler de coulage de production, de préciser le nombre de grévistes si celui-ci n'est pas majoritaire, ceci pour éviter que les patrons se servent de nos propres tracts pour nous faire condamner.

Cette liste est loin d'être limitative. Dans tous les cas, avertir le syndicat pour décider de la marche à suivre.

L'APASCA

(L'équivalent d'un C.E. national pour les 370 000 salariés des garages dont la majorité travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés)

● Les négociations : principes

De février 1979 au 29 mai de la même année, des négociations se sont déroulées, d'abord au Ministère du Travail, puis en réunion technique, entre les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives (toutes rattachées aux fédérations de la métallurgie).

Dans cette négociation, la C.F.D.T. a eu un rôle prépondérant et dynamique. Prépondérant : parce que la C.F.D.T. est la seule organisation à être réellement organisée en branche dans ce secteur, ce qui fait que ses propositions ont une certaine crédibilité, car elles reposent sur des implantations nombreuses et reconnues, et sur une action dont l'aspect le plus spectaculaire fut les grèves de garages avec réparations gratuites des véhicules, par les grévistes.

Dynamique, parce que la C.F.D.T. a rapidement compris l'intérêt d'une telle association nationale, ayant les mêmes buts que les C.E. en matière d'activité sociale, d'autant que la C.F.D.T. a demandé et obtenu la régionalisation et une représentation paritaire au conseil d'administration bâtie sur des résultats d'élections nationales.

● Le contenu

L'accord réalisé et inclus dans la convention collective fait l'objet d'une demande d'extension et fixe la cotisation que tous les patrons doivent payer, même s'ils n'ont qu'un seul salarié. Cela étant, tous les salariés sont bénéficiaires de l'Association, même là où il existe déjà un comité d'entreprise ou d'établissement (cas rares). La cotisation minimale (0,10 % de la masse salariale) représente cependant une masse d'argent importante — c'est-à-dire un milliard de centimes par an — c'est déjà un début non négligeable.

L'accord précise également le découpage de la France en régions, ainsi que le fonctionnement des organismes de décisions nationaux et régionaux.

● La signification de l'accord

En terme de droit syndical, celui-ci constitue 2 victoires : là où nous avons des C.E. sans argent, et c'est le cas général (car les garages dont il s'agit n'ont jamais eu d'œuvres sociales ni avant 1945,

ni après), ces C.E. ont maintenant des moyens grâce à cette Association (1). Là où il n'y avait aucune possibilité notamment quand les effectifs étaient inférieurs à 10 salariés, ces salariés sont maintenant couverts par une association nationale, dont l'objet est le même que celui des C.E. en matière d'activité sociale, notamment pour les Loisirs et la Culture. Ceci nous semble considérable, même si cette Association ne règle pas tous les problèmes. Il faut se souvenir de l'état de marginalisation dans lequel se trouvaient les travailleurs de cette branche qui, encore dans un passé récent, ne disposaient pas d'une convention collective étendue (2).

● Les perspectives

Au moment de la négociation, la C.F.D.T. aurait voulu que l'Association puisse intervenir tant nationalement que

régionalement en matière d'études sur l'Hygiène et la Sécurité, ainsi que sur le droit au congé éducation.

Cela n'a pas été possible et notre souci actuel est de faire « tourner l'association » au plan régional, après 1 an de fonctionnement national et une première série de réalisations pour l'été 1980. Mais ceci est d'autant plus difficile que certaines organisations ont mis toute leur énergie à essayer de « bloquer » l'APASCA.

(1) APASCA : Association Sociale et Culturelle de l'Automobile, du Cycle et du motocycle, 77, avenue Niel, 75017 Paris (tél. 16-1 267.26.60).

Article 1^{er} : Il est créé une Association régie par la loi de 1901. L'objet de cette association sera identique à celui des C.E. en matière d'activité sociale.

(2) Pour la France entière, il y a environ 50 000 établissements et la moyenne est de 7 salariés par établissement (chiffres U.N.E.D.I.C.).





CONDUIRE UNE ACTION OFFENSIVE

Il apparaît clairement, en cette « rentrée sociale », que les choix QUE NOUS AVONS FAITS EN DÉBUT D'ANNÉE DOIVENT ÊTRE MAINTENUS. C'est-à-dire :

- Prendre en charge tous les aspects qui conditionnent la vie des travailleurs, **mais concentrer nos efforts sur quelques objectifs prioritaires.**

- Définir des revendications précises, par le débat avec les travailleurs, **au plus près des réalités.**

- Organiser l'action en direction des lieux de négociation visés **pour obtenir des résultats.**

Dans la période difficile que nous traversons, **il est important de faire découvrir aux travailleurs qu'il est possible d'obtenir des résultats.**

ÊTRE OFFENSIFS RAPIDEMENT

Les problèmes unitaires ont polarisé l'attention depuis la rentrée. La C.G.T. s'aligne de plus en plus sur les thèses du P.C. Le document sur l'UNITÉ D'ACTION adopté à son C.C.N. du 16 juin 1980 marque un tournant décisif. Il apparaît que pour la C.G.T., l'issue de la crise dépend essentiellement du renforcement « des forces de progrès » dans le monde, et parmi celles-ci « le socialisme tel qu'il existe » (sous-entendu l'U.R.S.S. et ses pays satellites) joue un rôle capital.

Toutes les forces du mouvement ouvrier qui ne partagent pas cette analyse sont donc à rejeter dans le camp de l'impérialisme : c'est ce qu'écrit Warcholak, un des responsables de la confédération C.G.T., dans les « Cahiers du Communisme ».

La F.T.M.-C.G.T. n'est pas en reste. L'extrait d'un rapport présenté à sa C.E.F. fait reposer l'unité d'action sur des bases totalement différentes de celles qui ont prévalu ces dernières années. Elle ne peut être que ponctuelle, l'essentiel étant de valoriser les positions de la C.G.T. et de déstabiliser la C.F.D.T.

Dans son discours de rentrée à Nantes, Edmond MAIRE a clairement dit ce que de nombreux travailleurs, adhérents et militants C.F.D.T. pensaient de cette démarche de la C.G.T., de son comportement à notre égard.

Il fallait le faire. Cependant, nous ne devons pas nous installer dans une simple polémique, **il nous faut aussi et très rapidement prendre l'offensive**, faire des propositions concrètes sur le terrain des revendications, c'est là que nous démontrerons la justesse de nos positions. Un tract national de la F.G.M.-C.F.D.T. appelle à cette action la plus large, la plus unitaire possible, sur les revendications immédiates des travailleurs, en correspondance avec nos objectifs prioritaires :

■ SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT

(voir B.M. Hebdo n° 179)

Il faut agir :

— sur le niveau des augmentations de salaires dans les entreprises (garantie du pouvoir d'achat par rapport à l'augmentation du coût de la vie ; progression plus rapide des bas salaires) ;

— sur les garanties à obtenir au niveau des chambres patronales (minis garantis, montant de la R.A.G. 80) ;

— pour établir le lien salaires - classifications.

Un moyen pour cette action : l'enquête nationale « Mieux connaître les inégalités pour mieux les combattre », réalisée sur la paie de novembre (B.M. Hebdos n° 199 et 200 ; F.G.M. Info n° 23, V.M. de novembre).

■ RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Après publication du « rapport Giraudet », nous pouvions croire qu'un accord national interprofessionnel serait possible avec le patronat sur la réduction du temps de travail. Il n'en a rien été, le C.N.P.F. ayant mis à profit les aspects les plus négatifs de ce rapport pour faire prévaloir ses thèses dans un projet d'accord inacceptable en l'état.

La démarche de la C.F.D.T. aujourd'hui : poursuivre l'action, au plus près des réalités, mobiliser les travailleurs sur notre objectif de réduction véritable du temps de travail, pour donner du travail et du temps pour vivre à tous et à toutes ; ne pas laisser le terrain libre au patronat et au pouvoir.

Il nous faut donc accentuer notre pression sur le patronat sur trois axes essentiels :

● Les travaux contraignants

Le projet d'accord du C.N.P.F. ne considère comme contraignant que le travail posté, ainsi que le travail de nuit, nous devons faire reconnaître le travail à la chaîne, comme particulièrement contraignant.

● La réduction effective du temps de travail

Ne restons pas enfermés dans des principes, les travailleurs ont des idées très précises sur leur conception de réduction du temps de travail, sachons les consulter et tenir compte de leur appréciation.

— contre les H.S. : suppression ou récupération en repos compensateur ?

— réduction journalière de la durée du temps de travail ou jours supplémentaires de congés ?

— temps de pause plus longs ou modification des heures d'entrée ou de sortie ?

● Incidence de la maladie sur les congés payés

Des accords, des conventions prévoient que la maladie est considérée comme temps effectif pour le calcul des congés, ces accords pourraient être facteur de mobilisation pour des avancées identiques sur les « 40 h de repos supplémentaires ».

■ EMPLOI

La bataille sur l'emploi est difficile, mais des résultats sont et peuvent être obtenus. Sur cet aspect, comme sur les autres (salaires, R.T.T., conditions de travail...), nous devons offrir des débouchés qui apparaissent accessibles aux travailleurs.

La lutte pour l'emploi ne peut se résumer à une simple dénonciation de la politique du patronat et du pouvoir, mais par contre, doit bien conduire à formuler nos exigences syndicales pour imposer d'autres choix conformes à nos perspectives.

La F.G.M. et ses branches entendent poursuivre la réflexion sur la liaison emploi-politique industrielle « quoi, pour quoi, comment, où produire ? ».

Dans l'immédiat, la F.G.M. veut donner à toutes les luttes sur l'emploi (DUFOUR, MANUFRANCE...) une dimension nationale et surtout renforcer les coordinations de branches, notamment dans celles où les problèmes sont les plus cruciaux actuellement : Automobile, Machine-outil, Sidérurgie, Ferroviaire, Téléphonie, Horlogerie...

UNE PRATIQUE ET DES STRUCTURES SYNDICALES AU SERVICE D'UNE ACTION EFFICACE

Dans les 4 précédents numéros du B.M. Mensuel (n° 182 de mars, 186 d'avril, 191 de mai-juin, 195 de juillet-août), nous avons abordé deux des trois axes essentiels, choisis pour notre Conseil Fédéral pour alimenter les débats de notre 38^e Congrès.

- 1^{er} axe : analyse du contexte et des évolutions en cours.
- 2^e axe : en fonction de cette analyse, définition d'une démarche revendicative adaptée (politique et objectifs d'action).

Aujourd'hui, nous allons tracer les grandes orientations contenues dans le troisième axe de réflexion qui peut s'intituler « moyens pour conduire notre action ».

Nous en resterons aux lignes générales, puisque les prochains B.M. Mensuels seront en partie consacrés à étudier le contenu du rapport et de la résolution générale soumis à l'appréciation de nos syndicats et aux débats du congrès.

NOS MOYENS ET NOTRE CAPACITÉ D'ACTION

Notre action, notre capacité d'action est aussi déterminée par la **nature des moyens** que nous mettons en œuvre et par la **manière dont nous les utilisons**.

Nous posons notamment la question de l'adaptation de nos structures actuelles, de notre pratique d'organisation.

Cette réflexion s'engage à partir de plusieurs acquis, d'une riche expérience de fonctionnement, de notre volonté d'améliorer notre efficacité à partir des options politiques permanentes de la F.G.M., en particulier en ce qui concerne la décentralisation des moyens fédéraux au niveau des Unions Métaux et des Unions Fédérales.

Elle s'engage également à partir des mutations industrielles qui s'opèrent actuellement.

Nous devons tenir compte de toutes les évolutions au niveau des structures, mais aussi réfléchir :

- **Aux problèmes de syndicalisation.** Ainsi, notre audience aux élections professionnelles n'a jamais été aussi grande et pourtant, nous avons perdu des adhérents depuis 3 ans.

- **Aux problèmes d'information.** Face à l'embrigadement idéologique du pouvoir et du patronat, face aux campagnes de dénigrement du P.C. et de la C.G.T. à notre encontre, notre presse syndicale reste le plus sûr moyen de faire connaître, partager nos objectifs, notre démarche d'action. Mais une section syndicale sur six n'a aucun abonnement ; mais dans beaucoup de sections syndicales abonnées, seuls un ou deux militants ont accès à l'information syndicale ; mais peu de comités d'entreprise utilisent les moyens à leur disposition pour prendre en charge cette information syndicale !

- **Aux problèmes de formation :** Nos sections syndicales, nos syndicats doivent définir un plan de formation syndicale, permettant à tous les militants une « mise à niveau », assurant aux nouveaux militants la formation de base nécessaire à la conduite de l'action en connaissance de l'identité C.F.D.T. ; donner à nos collecteurs les moyens d'assumer au mieux leur importante responsabilité...

● **Aux problèmes financiers :** Comment assurer à tous les niveaux de l'organisation (de la section à la confédération, en passant par le syndicat, l'U.I.B., l'Union Métaux, la Fédération...) les moyens financiers nécessaires pour impulser, conduire l'action. Ne faut-il pas revaloriser le taux de cotisation perçu auprès de l'adhérent ? Ne faut-il pas également accroître nos moyens de financement de masse (particulièrement à travers la souscription fédérale) ?

Par ailleurs, nous avons à tenir compte des orientations déjà prises au niveau confédéral : revalorisation des différentes parts de cotisation, revalorisation des taux et indemnités de la caisse de Résistance.

Bien sûr, nous devons à ce propos relier syndicalisation et moyens financiers, puisque notre capacité d'action, y compris au plan matériel, s'appuie essentiellement sur notre nombre d'adhérents.

NOS STRUCTURES : QUELQUES BASES DE RÉFLEXION

● **De restructuration en concentration,** nos sections syndicales, nos syndicats se trouvent confrontés à de nouvelles réalités industrielles.

Ce qui était avant bien défini — Navale, Matériel Ferroviaire... devient insaisissable, intégré dans des trusts ou même des conglomérats où les classifications et les contours bien définis n'ont plus cours.

Par exemple, les chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire récupérés par ALSTHOM qui couvre de multiples activités (nucléaire, équipement mécanique, ferroviaire, navale...) sont en fait intégrés dans la stratégie financière du groupe C.G.E.

Dans ce cadre, quelle peut être la signification d'une Union Fédérale pour comprendre la stratégie du groupe C.G.E. ?

● **Au congrès de Dijon en 1971, nous avons mis la section syndicale d'entreprise (S.S.E.) au premier plan.** La précision faite au congrès de Grenoble sur la notion d'autonomie de la S.S.E. dans la conduite de l'action et de la politique fédérale, l'accent mis à Strasbourg en 1977 sur les Unions Métaux et les Syndicats, ne doivent pas conduire à un sentiment de dévalorisation du rôle primordial que doit jouer la S.S.E. sur le premier lieu d'exploitation des salariés qui est aussi le premier lieu de prise de conscience et d'organisation des travailleurs pour combattre cette exploitation.

Nous devons donc renforcer le rôle des adhérents pour engager une véritable syndicalisation de masse. Cela implique que la différence qui existe entre l'adhérent et le non adhérent ne soit pas seulement que l'un paye une cotisation et l'autre pas.

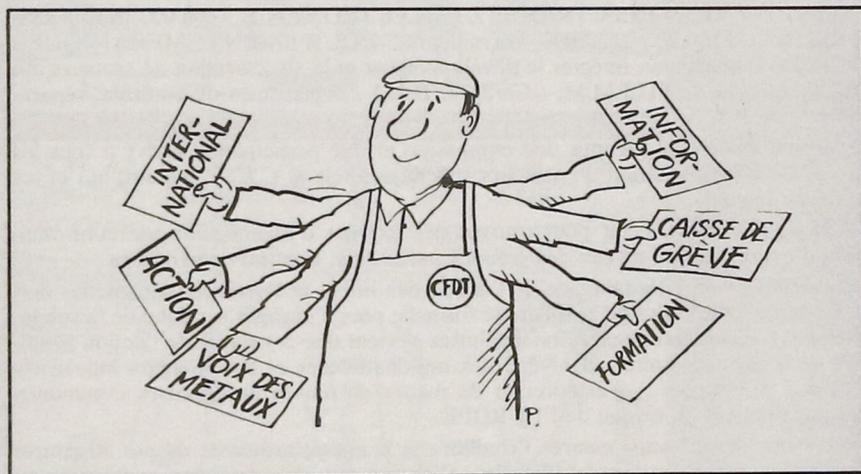
Nous devons aussi adapter nos S.S.E. à la taille et à la nature des entreprises. D'un côté, pour une entreprise de 25 000 travailleurs, ne doit-on pas chercher comment la S.S.E. peut se décentraliser, réunir des moyens nouveaux de pratique syndicale, afin d'assumer l'animation et l'action dans une multitude de secteurs, sur une aire géographique immaîtrisable par une S.S.E. centralisée.

D'autre part, pour 2, 3 ou 4 garages ou petites entreprises où nous sommes implantés sur une localité ou sur un champ géographique limité, ne pourrait-on pas imaginer la création d'une seule S.S.E. qui, avec l'aide du syndicat, pourrait trouver les moyens d'une action syndicale adaptée.

Notre volonté, enfin, de répondre avec efficacité aux problèmes des salariés dans la diversité de leurs réalités, doit nous conduire à rechercher, au niveau de la section syndicale, la prise en compte dans notre activité et dans notre action des

différents groupes (jeunes, femmes, immigrés...) ou catégories (administratifs, techniciens, agents de maîtrise, cadres...). De même, la nécessité de défendre, d'améliorer et d'harmoniser le statut des métallurgistes doit entraîner la prise en charge des travailleurs périphériques aux effectifs de l'entreprise (en régie, femmes de ménage, gardiennage, entretien... en intérim - en sous-traitance...). Ce travail devant trouver son prolongement au niveau du syndicat qui, pour sa part, regroupera en outre les retraités, les demandeurs d'emploi.

● **Nous sommes encore loin d'une homogénéité de situation et de pratique des U.M. dans la Fédération.** La diversité est logique et souhaitable dans les contextes différents, mais ce qui l'est moins, c'est, par exemple, une certaine incohérence du champ géographique des U.M.



De celles qui sont limitées à une localité ou un département à celles qui couvrent 5 à 7 départements.

De celles qui ont plusieurs permanents à celles qui ont 50 % d'un permanent. (On peut avoir 1 permanent pour 1 département et 50 % d'un permanent pour 6 départements...).

Des évolutions sont en cours, des regroupements, de nouveaux découpages... mais il faut approfondir notre réflexion pour que nos U.M., qui sont le produit d'une politique fondamentale de décentralisation de la F.G.M. et qui sont un acquis important de notre pratique, voient leur rôle renforcé et appuyé sur tous les syndicats qui les composent, comme lieu d'unification territoriale et de solidarité de ces syndicats.

● **Au congrès de Strasbourg, nous avons insisté sur le renforcement du rôle et de l'action des syndicats :** « Comme base de l'élaboration de la politique fédérale et de celle de la C.F.D.T., il permet en premier de faire le lien entre les conséquences dans l'entreprise et hors de l'entreprise de l'exploitation capitaliste ».

Le syndicat est donc la première structure de classe capable d'assurer la cohérence indispensable à la réalisation des objectifs et à l'unité politique de l'action syndicale. Il est la structure politique de base de l'action professionnelle et interprofessionnelle.

C'est à son niveau que, par l'apport direct des sections, la politique revendicative s'élabore, les moyens sont définis, l'action se coordonne et s'amplifie et prend sa dimension stratégique à l'intérieur des objectifs de la F.G.M., de la C.F.D.T. Il est donc un élément décisif pour la lutte d'ensemble des métallurgistes ».

● **L'évolution des structures industrielles**, le développement ou la régression de certains secteurs de la métallurgie ont modifié profondément la réalité et la relativité des Unions Fédérales.

Il y a constat d'une inadaptation de nos structures industrielles et parallèlement se renforce la nécessité d'une analyse industrielle, de la maîtrise des phénomènes économiques, financiers et industriels des branches, secteurs et groupes.

Nous devons donc redéfinir le champ et le rôle des U.F. (actuellement cinq U.F. : AUTOMOBILE : 400 000 travailleurs, SIDÉRURGIE : 150 000 travailleurs, CONSTRUCTION ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE : 600 000 travailleurs, AÉRONAUTIQUE : 130 000 travailleurs, EQUIPEMENT MÉCANIQUE : 1 000 000 travailleurs), intégrer le développement et la structuration de secteurs qui se situent hors de l'U.I.M.M. : Garages, B.J.O., Organismes de contrôle, réparateurs M.A.T.P.

Il faut également garantir une expression et une participation active à tous les niveaux de l'organisation de secteurs spécifiques tels le C.E.A. aujourd'hui et les mineurs demain.

Nous devons réfléchir pour trouver des moyens d'organisation, de confrontation, d'expression au niveau des groupes industriels, trust ou conglomérat.

La dimension internationale de l'action des Inters et branches industrielles doit aussi dépasser le cadre de la solidarité formelle pour s'engager sur celui de la solidarité active. L'internationalisation des luttes devient une constante de l'action syndicale et il est nécessaire, au niveau des multinationales et des secteurs industriels (Navale, Sidérurgie...) d'élaborer et de mettre en œuvre des ripostes communes particulièrement au niveau de l'EUROPE.

● **Nous devons aussi assurer l'équilibre et la complémentarité de nos structures professionnelles et interprofessionnelles**. D'autant que de nombreux problèmes ou revendications dépassent par leurs conséquences le cadre professionnel (l'emploi dans une région, Sidérurgie, Navale... les transports collectifs, les loisirs avec la R.T.T...).

● **Il y a également une certaine insatisfaction dans les modes de représentation des différentes structures** au sein de la Fédération actuellement.

Nous ne pensons pas qu'il s'agisse d'un équilibre de pouvoir entre les différentes structures, ni d'une volonté de l'une ou de l'autre d'en accaparer une part plus importante. Cela serait mal poser le problème.

Toutes les Unions Métaux sont devenues des réalités, et pourtant seulement 11 sur 25 sont représentées d'office au Conseil Fédéral.

Les U.F. actuelles, malgré leurs disparités, sont toutes représentées, sauf que nous sommes incapables d'intégrer des secteurs nouveaux (hors U.I.M.M.) !

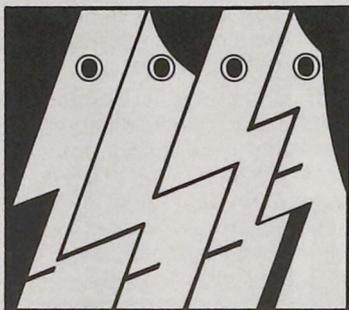
Les syndicats peuvent présenter 26 candidats, mais pour la plupart, il s'agit de représentants d'U.M. ou d'un regroupement de syndicats !

Par ailleurs, les travailleuses qui représentent plus de 20 % des effectifs de la métallurgie, demeurent singulièrement absentes ou sous représentées dans nos structures, d'autant plus qu'on s'éloigne de la S.S.E. !

Une réflexion doit donc s'engager pour définir un mode de représentation plus conforme aux réalités et aux besoins d'une démocratie toujours accrue.



L'UNION FAIT LA FORCE



LE POINT SUR LA PARTICIPATION ET INTER-EXPANSION

Depuis la parution des ordonnances de 1967 sur la participation des salariés aux bénéficiaires de l'entreprise, la C.F.D.T. a fait connaître sa position sur cette épargne « forcée » imposée aux travailleurs et en a dénoncé le caractère mystificateur (*).

Dix ans après, un rappel mérite d'être fait en attirant l'attention sur plusieurs points :

1) Position de la C.F.D.T.

- Le bénéficiaire d'une entreprise appartient à la collectivité.
- La participation ne doit pas consister uniquement en un intérêt pécuniaire.
- La participation ne doit pas conduire à des disparités entre les travailleurs.

Ces principes étant posés, la C.F.D.T. a estimé contraire à certains de ses objectifs de laisser à la libre disposition de l'entreprise, des fonds dégagés au titre de la participation (**refus du compte courant bloqué** dans l'entreprise).

En effet, les sommes dégagées appartiennent à l'ensemble des travailleurs qui doivent pouvoir en contrôler la gestion et leur utilisation. La C.F.D.T. a pris position pour une gestion des fonds extérieure à l'entreprise.

2) Répartition de la participation entre les travailleurs

Les ordonnances prévoient une répartition proportionnelle au salaire dans la limite de 4 fois le plafond annuel Sécurité Sociale (pour 1980, prise en compte des salaires jusqu'à 240 480 F). La loi du 27 décembre 1973 prévoit la possibilité de répartir la participation pour 50 % de façon égalitaire en fonction du temps de présence au cours de l'exercice et les 50 % restant proportionnellement au salaire perçu.

D'autres possibilités existent dans le cadre d'accord dérogatoire qui permettent de réduire l'écart entre la plus basse et la plus haute participation (en fixant un salaire plancher égal à 1 ou 1,5 fois le plafond Sécurité Sociale, par exemple).

3) Orientation et gestion des fonds

Inter-Expansion a été créée par le Groupe des Caisses de Retraite Inter-Entreprises (groupe C.R.I.) et le secteur coopératif sous forme de société dotée

(*) *Articles parus dans « Syndicalisme-Hebdo » : 5 octobre 1968, 5 février 1970, 5 mars 1970, 17 décembre 1970, 8 mars 1973, supplément au numéro du 12 décembre 1974, 16 janvier 1975.*

d'un Conseil de Surveillance et d'un Directeur :

- Les représentants des salariés sont majoritaires au Conseil de Surveillance de la société de gestion (2 représentants de la C.F.D.T. désignés par la Confédération siègent au Conseil).

- Inter-Expansion est indépendante des banques et des compagnies d'assurances puisque créée à l'initiative d'un Groupe de Caisses de Retraite complémentaire qui bénéficie d'une entière autonomie administrative et financière.

Au-delà de la gestion financière, I.E. a mis en place une information économique sur les évolutions de la conjoncture.

- De plus et surtout, I.E. consacre une part des fonds d'intéressement au financement du tourisme social par le biais des études menées par le CECOREL. 8 millions de francs ont ainsi été mis à la disposition d'investissements de caractère collectif.

Inter-Expansion reste l'une des premières sociétés de gestion des fonds de participation et gère :

- 165 fonds communs de placement,
- plus de 600 millions de francs,
- l'intéressement de plus de 1 000 entreprises et de 400 000 salariés.

La gestion des fonds communs

a) Fonds « diversifiés » d'Inter-Expansion

Comme pour les fonds de réserve des caisses de retraite, les fonds diversifiés (actions, obligations) d'Inter-Expansion permettent de bénéficier de gains en capital importants en période de hausse boursière ; les obligations détenues ont pour objet de compenser les effets des fluctuations du cours des actions.

b) Fonds obligations

Inter-Expansion a également mis en place des fonds communs « Obligations » qui peuvent recevoir l'intéressement pendant la période de blocage

ainsi que des sommes initialement placées en compte courant bloqué dans l'entreprise au-delà de 5 ans.

Les fonds communs « Obligations » ne permettent pas d'obtenir d'importants « gains en capital », mais sont susceptibles de protéger le pouvoir d'achat de l'intéressement. En tant qu'investisseur institutionnel, la C.R.I. a une grande expérience de ce type de gestion qui permet d'obtenir un rendement fixe et souvent supérieur à celui des comptes bloqués dans l'entreprise.

Inter-Expansion a poursuivi la publication des « **Courriers d'Inter-Expansion** », document mensuel permettant à chacun d'effectuer une analyse précise des tendances de la conjoncture, ainsi que de prendre connaissance des principales nouvelles économiques et financières, tant sur le plan général qu'au niveau des entreprises. Les « Courriers » permettent de suivre la politique de placement d'Inter-Expansion, en la situant à l'intérieur d'un contexte général. Les « Flash-Expansion » permettant une analyse ponctuelle et plus approfondie des problèmes économiques d'actualité.

c) Fonds communs de placement régionaux

L'intéressement attribué par des entreprises implantées en province représente une part importante des sommes investies dans les fonds communs de placement. Au moment de placer ces capitaux, peu d'investisseurs tiennent compte des besoins des régions.

Inter-Expansion a mis en place des fonds inter-entreprises régionaux auxquels adhèrent un grand nombre d'entreprises, petites et moyennes, qui ne dégagent pas un intéressement suffisant pour créer des fonds d'entreprises. Certaines sociétés importantes ont également opté pour cette solution. Ces fonds doivent avoir pour mission d'étudier toutes les possibilités de financement régional, aboutissant ainsi à réinjecter les capitaux de l'intéressement dans la région.



Le financement du tourisme social

Actuellement, 26 fonds communs de placement gérés par Inter-Expansion ont souscrit pour un montant total de 7 785 millions de francs aux divers emprunts émis par la Caisse Centrale de Crédit Coopératif et destinés à financer des investissements dans le domaine du tourisme social.

Les prêts consentis par les fonds communs sont affectés par le CECOREL en fonction des besoins des associations gestionnaires.

La contribution des fonds communs de placement a facilité la réalisation de :

— **6 villages de vacances** représentant 4 620 lits : Erdeven (F.O.L.), La Garde Freinet (Léo-Lagrange), Port-Leucate (Léo-Lagrange), Les Karellis (Union Coopérative - Léo-Lagrange, L.V.T.), Renouveau), Sare (Léo-Lagrange), Favone (L.V.T.).

— **3 maisons familiales de vacances** représentant 576 lits : Longefoy-sur-Aime (L.V.T.), Sévrier (L.V.T.), Saint-Gilles-Croix de Vie (L.V.T.).

— **3 campings** : Saint-Brévin (L.V.T.), Gruissan (L.V.T.), Port-Leucate (Léo-Lagrange).

Il faut souligner qu'à l'exception du prêt affecté au camping de Gruissan, tous les autres prêts sont assortis d'un droit de réservation prioritaire affecté aux fonds communs de placement ayant choisi de souscrire. De ce fait, Inter-

Expansion adresse deux fois par an aux conseils de surveillance des fonds communs de placement concernés la liste des villages dans lesquels les adhérents peuvent bénéficier du droit de réservation prioritaire, ainsi que les modalités pratiques de réservations.

Plusieurs centaines de personnes ont déjà pu bénéficier des droits offerts en contrepartie des financements opérés, les inscriptions de séjours, envoyées à Inter-Expansion, sont coordonnées par le planning de l'INVAC (pour toutes les fédérations adhérentes à l'INVAC).

Le lancement de cinq nouveaux villages :

— Port d'Albret (Léo-Lagrange et Arc-en-Ciel Coop), Argol (Léo-Lagrange), Forcalquier (L.V.T.), Ramatuelle (Léo-Lagrange) et Carry-le-Rouet (L.V.T.)

se traduit par un besoin de financement complémentaire de l'ordre de 4 millions de francs. Par ailleurs, deux projets en cours (Erdeven et Montricher Karellis) sont en attente d'un financement complémentaire de 1 million de francs.

De ce fait, le CECOREL propose aux fonds communs gérés par Inter-Expansion de participer au financement de ces projets dans le cadre du nouvel emprunt de 5 millions de francs émis par la Caisse Centrale de Crédit Coopératif.

Pour assurer une meilleure information — à caractère syndical ou technique — des organisations C.F.D.T. et des militants qui siègent dans les conseils de surveillance Inter-Expansion de leurs entreprises :

• Les camarades (C.F.D.T.) d'Inter-Expansion répondront à toutes questions écrites (chacun pour la région qu'il démarche) qui parviendront à :

— Information Inter-Expansion, Secteur « action revendicative » C.F.D.T.
5, rue Cadet - 75009 Paris.

• Un stand d'information sera à la disposition des participants au Congrès Fédéral de la F.G.M.-C.F.D.T. (La Rochelle, février 81).

« BLOC NOTES »

Voici les publications fédérales diffusées depuis le dernier B.M. Mensuel (n° 195 daté de juillet-août) dans nos syndicats de sections syndicales, pour utilisation collective.

● F.G.M.-Info n° 17 (aux syndicats)

— Conseil Fédéral extraordinaire du 9 juillet, appréciant le projet d'accord sur la durée du travail.

— Contenu et analyse de ce projet.

— Déclaration du Bureau National de la C.F.D.T. rejetant le projet.

— Décret sur l'indemnisation des conseillers prud'homaux.

● F.G.M.-Info n° 18

— Spécial « Conférence patronale F.G.M.-C.F.D.T. des 23-24 novembre 1977 » sur la restructuration capitaliste et les réponses syndicales.

● F.G.M.-Info n° 20

— Actualités sur les conflits en cours pendant la période de congés (MANU-FRANCE, DUFOUR, FRANCO-BELGE); problèmes de branches (Machine-outil, Ferroviaire, Sidérurgie, Automobile).

— Tract confédéral sur la durée du travail.

● F.G.M.-Info n° 21

Spécial solidarité :

- aux marins pêcheurs en grève,
- aux travailleurs polonais en lutte.

● F.G.M.-Info n° 23

— Des objectifs prioritaires, des propositions d'action efficace.

— Un temps fort sur la R.T.T. (action à développer, consultation de nos organisations sur la base des négociations).

— L'enquête salaires : prise en charge dans les syndicats.

— Le collectage.

— 38^e congrès F.G.M.

● F.G.M.-Info n° 24

Tract national F.G.M.-C.F.D.T. « des raisons de lutter ».

● F.G.M.-Info n° 16 - 19 - 21 - 22

Bulletins de branches (Automobile, Sidérurgie, Aéronautique) expédiés aux secrétaires des sections concernées.

● B.M. Hebdo n° 196

— Non au projet patronal, oui à la réduction du temps de travail.

— Grilles de salaires Garages, Réparation M.A.T.P., Froid.

● B.M. Hebdo n° 197

— Gerlach : vigiles et chiens méchants.

— Garnier : redémarrage d'activités.

● B.M. Hebdo n° 198

— Priorités d'action à la rentrée.

— Franco-Belge : les activités repartent, mais...

— Dufour et Manufrance : luttes pour l'emploi.

SOMMAIRE

● Action revendicative et pratique syndicale

— Réduction des inégalités 2

— La section C.F.D.T. de Delle-Alsthom analyse le conflit 3 à 5

— Plan de travail revendicatif 21 - 22

● Formation continue

— Réflexion d'un militant 6 à 11

● Dossier

« Le patronat face aux conflits » 13 à 18

● Organismes para-sociaux

— La participation d'Inter-Expansion 28 - 30

— Apasca 19 - 20

● 38^e Congrès Fédéral

Structures et moyens au service de l'action 23 à 26

● BULLETIN DU MILITANT
F.G.M.-C.F.D.T.

● Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication :
Jean LAPEYRE

● Composition et Impression :

Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LÈS-METZ

● Abonnement : 105 F par an.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163

