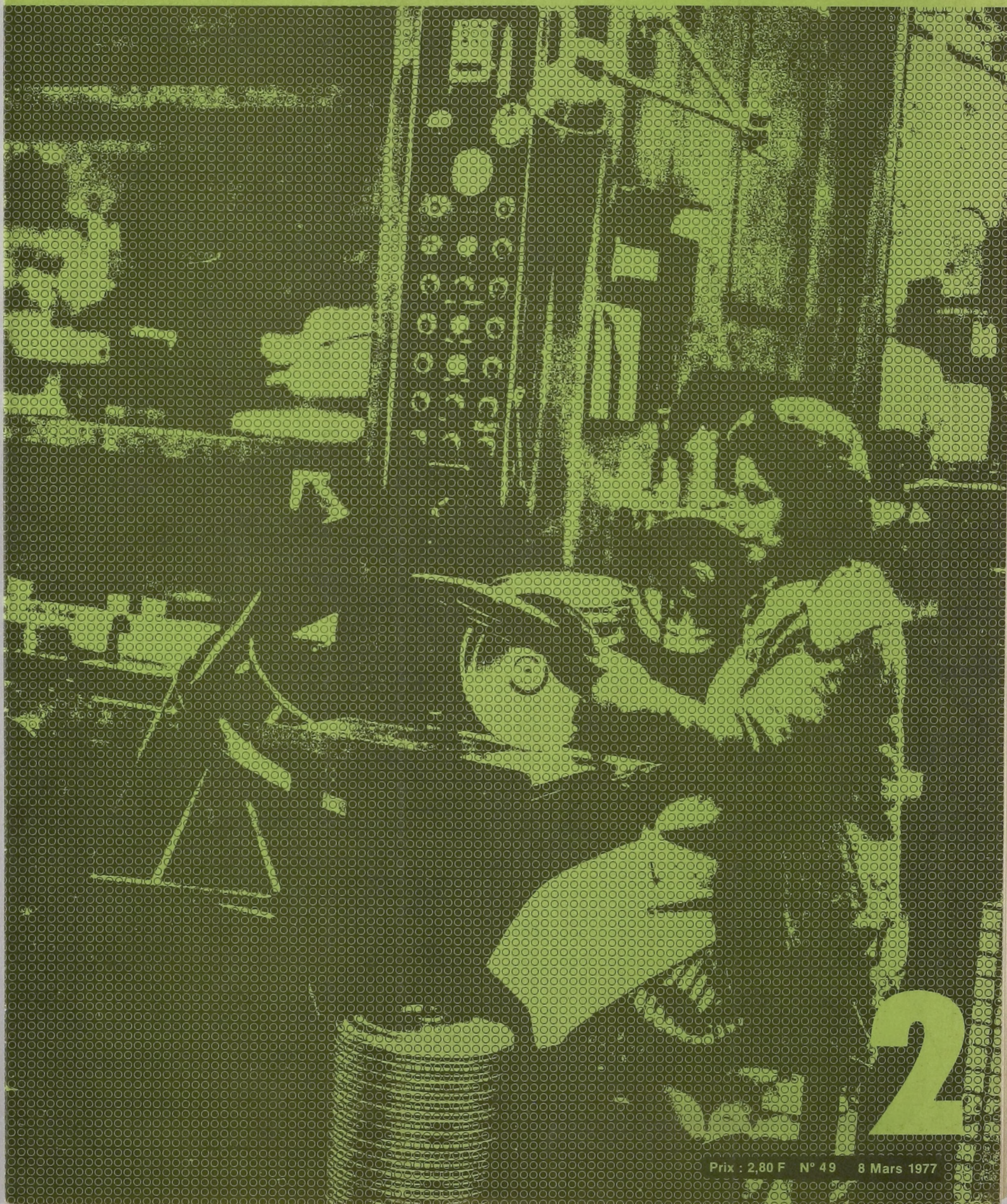


FGM CFDT FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

bulletin du militant



Prix : 2,80 F N° 49 8 Mars 1977

Editorial

LA NATIONALISATION : POLITIQUE FICTION OU PERSPECTIVE CREDIBLE

1987, la nationalisation, 9 ans déjà !

Mars 1987, un mardi après-midi. Il est 17 h : c'est la fin de la réunion du **conseil d'entreprise**, comme chaque semaine.

Ce n'est pas une petite affaire que de contrôler, entre nous, **délégués de chaque atelier**, l'ensemble des activités de notre établissement. L'établissement de Lyon de S.N.C.E.M. (Société Nationale de Constructions Electromécaniques), emploie en effet 2 500 personnes dans la production de moteurs, transformateurs, disjoncteurs, etc... tous les équipements électriques quoi !

Bien sûr, tout n'est pas encore au point. Il y a des bavures mais progressivement notre « bateau » tient bien la mer : la gestion de la boîte devient vraiment **l'affaire de tout le monde**. Evidemment une telle révolution (c'est bien le mot qu'il faut employer), ne s'est pas faite du jour au lendemain. Il y a 9 ans, lorsque la gauche a remporté les élections, on ne voyait pas du tout les choses comme ça. La nationalisation ? On était pour, bien sûr ; pour la garantie de l'emploi, une progression du pouvoir d'achat, des conditions de travail correctes ; quant au reste, la gestion : le budget, les finances, les stocks, etc... ça serait l'affaire du « camarade Directeur » puisqu'on mettait à la porte les capitalistes.

Et bien, il a vite fallu **changer son fusil d'épaule**.

- D'abord, parce que les capitalistes avaient organisé un tel désordre qu'il a fallu s'occuper de notre entreprise. Avant les élections, chacun sentait bien que la gauche allait gagner. Les capitalistes restructuraient, les billets de banques filaient en Suisse, avec des marchés, même avec des dirigeants. **Il a bien fallu les remplacer**, faire appel à nos propres experts et, d'une certaine façon, devenir nous-mêmes, à notre niveau, des experts... Et il a fallu resserrer les coudes.

- Ensuite, parce que nous nous sommes tous dit que finalement, **puisque c'était notre affaire nous devons et nous pouvons nous en occuper mieux et surtout pour faire autre chose, autrement**.

Bien sûr, là encore pas tout, tout de suite plus 10 % !... mais quand même, avec le recul, on peut dire qu'on a mis les bouchées doubles :

L'organisation hiérarchique de l'entreprise a été remise en cause de fond en comble. Dans chaque atelier, on élit son délégué et l'équipe de Direction de l'établissement. Augmentation de salaires, attribution des gains de productivité, gestion courante (achats, stocks, etc...), tout est discuté collectivement, la répartition du travail également. Il faut bien dire que c'est d'ailleurs ce débat fréquent dans les ateliers qui nous a donné **la cohésion**, qui a permis de résister aux tentatives de la droite pour récupérer son pouvoir. Les capitalistes ne s'attendaient pas à rencontrer une telle force : les travailleurs mis au coude à coude. Il est sûr qu'autrement, en 2 ans, les nationalisations de 1978 étaient balayées...

Bien sûr, on passe du temps en réunions, dans les ateliers, entre les ateliers, au conseil d'entreprise. Beaucoup de camarades ont des responsabilités à l'échelon de l'entreprise, de la branche, à la commission de planification, au conseil régional... c'est vrai, mais toutes ces confrontations sont indispensables puisqu'elles assurent **notre force collective**, qu'elles permettent à chacun d'apporter **sa contribution**, finalement d'être plus **efficaces**, de gagner du temps et, en fait de **construire l'autogestion**.

Et le syndicat ? **Il faut dire que c'est lui qui joue le rôle moteur dans cette transformation considérable des structures**. Il n'a pas de responsabilité directe dans la gestion. Il repose sur des délégués dans chaque atelier et il faut reconnaître qu'il doit souvent intervenir pour que l'on garde bien l'essentiel : **les conditions de travail et de vie sont prioritaires**. Le temps consacré aux débats, l'existence d'autres relations hiérarchiques facilitent bien sûr le travail syndical, l'information, la formation.

Un aspect très important sur lequel il faut insister : la dimension internationale apportée par l'action syndicale permet progressivement d'instaurer d'autres rapports avec les pays étrangers, sur les matières premières, les échanges de technologie... là encore, c'est une œuvre de longue haleine, nous ne sommes pas au bout de nos peines, même s'il est évident que les nationalisations et ces nouvelles orientations nous ont permis de mettre les bouchées doubles.

... Section syndicale S.N.C.E.M., mars 1987...

Nationalisation, fiction ?

OUI, BIEN SUR, MAIS LA BALLE EST DANS NOTRE CAMP ! LES SYNDICATS DE LA F.G.M. DOIVENT APPORTER LEUR CONTRIBUTION AU DEBAT QUI EST LANCE A TOUS LES NIVEAUX DE LA C.F.D.T., NON PAS, COMME DANS LA FICTION, POUR ECRIRE AUJOURD'HUI CE QUE SERA 1987 (L'ACTION SYNDICALE CE N'EST PAS LE REVE !...), MAIS POUR PESER DANS LES EVOLUTIONS QUI S'ANNONCENT DANS LE SENS DU SOCIALISME AUTOGESTIONNAIRE.

Le Secrétariat National

DEVELOPPER LES LUTTES ET ASSURER LEUR CONVERGENCE FACE A L'U.I.M.M.

Dans toutes les entreprises de la Métallurgie, les directions appliquent avec zèle les consignes d'austérité lancées conjointement par le gouvernement et les états-majors patronaux (C.N.P.F., U.I.M.M.). Un peu partout le blocage des salaires est devenu une réalité et les avantages acquis les années précédentes sont souvent remis en cause (indexation des augmentations de salaires sur les indices syndicaux, clause de progression du pouvoir d'achat, processus de réduction compensée du temps de travail ou d'attribution du 13^e mois...).

Dans le même temps, on constate la recrudescence de l'offensive patronale contre l'emploi, offensive cautionnée et financée (octroi de fonds publics) par le gouvernement. Dans la Sidérurgie, par exemple, il n'est plus une seule entreprise qui n'ait annoncé des difficultés et des projets de « suppressions d'emplois » afin de bénéficier de subsides de l'Etat. Il n'est plus un seul secteur industriel qui ne soit pas touché par les restructurations opérées au profit de grands trusts nationaux ou multinationaux (ces trusts étant eux-mêmes sous contrôle des Banques et autres compagnies financières).

Cela se traduit par la fermeture d'établissements, l'abandon de fabrications jugées non rentables (voir pages suivantes) et des milliers de licenciements : tous les groupes industriels importants sont touchés par les suppressions d'emplois massives déjà effectuées ou en prévision (Thomson-Sescosem, Cit-Alcatel, Poclain, Denel-Usinor, Clif-Sacilor-Sollac, Creusot-Loire, Chiers-Châtillons, Snias, Turboméca, Snecma, Alsthom, Vallourec, ARCT, Bennes Marrel...) et les répercussions sont multiples au niveau d'industries en aval et en amont, des entreprises de sous-traitance, des filiales...

Une seule réponse : l'action syndicale...

Il faudrait ajouter dans l'énumération de ce sombre bilan un nouvel accroissement du chômage partiel (Berliet, Saviem, Acieries Marrel...) mais il faut surtout noter que le patronat met à profit cette situation pour exercer un chantage permanent et pour mettre en œuvre tout un

arsenal de répression (voir B.M. Hebdo n° 47 et 48) : militants syndicaux placés d'office dans le « contingent » des travailleurs à licencier, provocations lors des conflits afin de pouvoir ensuite traduire les travailleurs les plus combattifs devant les tribunaux (D.B.A. Beauvais, Thomson Auxilec Méru, SEP Bordeaux...), polices privées, commandos de « non grévistes » recrutés pour casser les conflits ou déloger les grévistes (Cincinnati à Villefranche, France-Transfo à Metz...) sous l'œil bienveillant des pouvoirs publics qui souvent prêtent leur soutien, sessions organisées pour les dirigeants d'entreprise (sur les fonds de la formation permanente !) pour leur apprendre à briser une grève, consignes de soutien aux syndicats « réformistes » (ou du moins à certaines de leurs organisations)...

Dans un tel contexte, il est important de ne pas « baisser les bras », il faut au contraire prendre tous les moyens (information aux travailleurs, débat sur nos objectifs revendicatifs, recherche de l'unité d'action) afin d'impulser l'action syndicale qui constitue la seule réponse valable et efficace pour contraindre le patronat à reculer. Seules de nombreuses luttes permettront à la fois de faire aboutir les revendications immédiates dans les entreprises, de créer le rapport de forces national pour permettre l'ouverture de négociations avec l'U.I.M.M., d'amener les pouvoirs publics à réviser leur attitude de soutien inconditionnel au patronat, de contribuer à l'amorce du processus de transformation de la société.

Il est de la responsabilité de notre organisation et il appartient à toutes nos sections syndicales, à l'ensemble de nos militants, d'organiser sans attendre la riposte dans chaque entreprise, par la mobilisation massive des travailleurs et par le développement d'une action dynamique s'opposant aux prétentions patronales et mettant en avant nos objectifs revendicatifs prioritaires (ce qui suppose de faire sans cesse le lien entre les revendications concrètes exprimées dans l'entreprise et les objectifs contenus dans la plate-forme F.G.M. et dans l'accord unitaire). A chaque fois qu'une direction annonce des licenciements, refuse de négocier sur le maintien et la progression du pouvoir d'achat, remet

en cause des avantages acquis ou utilise la répression, la réaction doit être immédiate. Tous nos militants, tous nos adhérents et l'ensemble des travailleurs doivent être conscients de cette nécessité absolue : nous ne pourrons pas mettre en cause demain des mesures qui sont prises aujourd'hui par le patronat mais nous pouvons au contraire préparer dès aujourd'hui la lutte qui sera indispensable demain !

... Une action qui commence à prendre corps !

Les informations que nous possédons montrent que l'action se développe et s'enracine peu à peu dans les entreprises. Elle prend très souvent la forme d'actions sectorielles et se mène plus par des arrêts répétitifs que par des grèves illimitées. On peut constater que de plus en plus des mouvements revendicatifs se déroulent sur les revendications salariales et cela même si la défense de l'emploi constitue encore l'objectif principal de la majorité des luttes engagées.

Ce développement et cet enracinement de l'action dans les entreprises sont le résultat du travail effectué par nos équipes syndicales, tant pour démonter l'argumentation du patronat et du pouvoir sur la situation économique que pour assurer la mobilisation des travailleurs sur leurs revendications concrètes en insérant celles-ci dans la plate-forme d'objectifs de la F.G.M.-C.F.D.T.

Il reste que ces actions se trouvent confrontées à plusieurs difficultés essentielles :

— le mur opposé à toutes revendications pour la prise en compte systématique du plan Barre par les patrons ;

— le sentiment d'isolement et du manque de perspectives nationales ressenti par les travailleurs et leurs sections syndicales en lutte ;

— les nombreuses difficultés, enregistrées à la base, au niveau de l'unité d'action, notamment au cours de conflits : Renault Billancourt, Française de Mécanique, Solar, Gillette... Dans certains de ces conflits, la C.G.T., reniant l'accord d'unité d'action, a même préféré le front commun avec F.O., C.G.C... en taxant la C.F.D.T. d'irresponsabilité (dénonciation par exemple de la

« grève-bouchon » de la Française de Mécanique (Nord) par la C.G.T. alors que la même forme d'action est conduite par la C.G.T. à la Fonderie Manil-Eaton (Ardennes) et s'oppose aux manœuvres des anti-grévistes (F.O. et C.G.C. !).

Malgré ces difficultés, on peut constater :

— que, notamment dans les petites et moyennes entreprises, la lutte engagée permet d'obtenir des acquis non négligeables qui sont autant de brèches ouvertes dans le mur d'austérité patronale (Allinquant et Bouyer en Picardie, ETA-MAZDA en Bourgogne, MMS en Aquitaine, Dorian-Holtzer et Démo-Martin en Loire-Haute-Loire, France Transfo en Lorraine...);

— que la C.F.D.T., lorsque les sections ont consenti un effort important d'explications de nos objectifs et mis en œuvre une pratique démocratique d'action, se renforce (nombreuses adhésions, nouveaux militants, accroissement de l'audience aux élections professionnelles).

Des actions coordonnées dans les branches

Dans le cadre de la campagne nationale d'action commune, plusieurs initiatives d'action nationale ont été organisées en commun avec la C.G.T. dans les branches professionnelles les plus touchées par les problèmes d'emploi (Sidérurgie, Aéronautique, Navale, Machine-Outil, Ferroviaire).

Les objectifs poursuivis par la F.G.M.-C.F.D.T., à travers ses initiatives sectorielles, comportaient deux aspects principaux :

— impulser et coordonner l'action pour la satisfaction des revendications prioritaires des travailleurs concernés, dans la perspective de la Convention Collective Nationale ;

— porter sur la place publique et au niveau national les problèmes de la politique industrielle capitaliste, en exprimant nos exigences sur les conditions et moyens d'une autre politique au service des intérêts et besoins collectifs des travailleurs et de la population.

Il s'agissait donc à la fois de coordonner les luttes existantes, de débattre avec les travailleurs sur les formes d'action nécessaires pour développer les luttes face au patronat, de battre en brèche le discours patronat et gouvernemental sur la situation économique.

Ces diverses actions ont mobilisé un grand nombre de travailleurs concernés : arrêts de travail, meetings, manifestations... avec parfois un relai sur l'ensemble de la Métallurgie locale (Nantes - St-Nazaire pour la Navale) ou un relai interprofessionnel (Sidérurgie en Lorraine, dans le Valenciennois, le Bassin de Decazeville, l'Ondaine...).

Toutefois, certaines de ces initiatives, malgré leur caractère unitaire, se sont heurtées à un certain blocage des organisations locales de la C.G.T. (refus d'organiser un rassemblement Machine-Outil à Lyon — la C.F.D.T. l'a fait seule — refus d'appeler aux débrayages dans des grosses entreprises de la Sidérurgie lorraine, de l'Aéronautique en région parisienne...).

Les initiatives spécifiques de la F.G.M.

La F.G.M. a mis en œuvre avec plusieurs régions interprofessionnelles, des initiatives à caractère spécifique, cela s'est traduit par :

— une conférence de presse à Metz le 1.2.77 animée par Jacques Chêrèque, Secrétaire Général de la F.G.M., Antoine Troglic, Secrétaire Général de la région interprofessionnelle Lorraine, Michel Rolant, Secrétaire Confédéral ;

— une assemblée de militants C.F.D.T. (plus de 500) le 2 février à Hagondange ;

— une conférence de presse à Valenciennes le 8.2., doublée d'une assemblée de militants C.F.D.T. à Denain (130 environ), le même jour, avec la participation de Georges Granger pour la F.G.M., de Julien Delaby, Secrétaire Général de la région interprofessionnelle Nord ;

— même initiative à Dunkerque le 9.2. où l'assemblée de militants a vu la participation de plus de 100 personnes.

Ces différentes initiatives avaient comme point de support la situation de la Sidérurgie, du matériel ferroviaire et de la Navale. De même, rencontre de nos Unions Métaux avec l'interprofessionnel Rhône-Alpes (Machine-Outil), Franche-Comté (Horlogerie)...

Enfin, la F.G.M.-C.F.D.T. a rencontré, à sa demande, les partis de Gauche pour leur faire part de son analyse et de ses perspectives en matière économique et sociale, notamment en ce qui concerne le dossier Sidérurgie et la nationalisation de ce secteur industriel.

Les propositions de la F.G.M.-C.F.D.T.

La Commission Exécutive Fédérale, réunie les 3 et 4 février, a débattu de la situation générale et de l'action revendicative. Les conclusions essentielles de la discussion peuvent se résumer ainsi :

— Des luttes existent, elles demeurent encore éparpillées : il est donc nécessaire de permettre leur développement et d'assurer leur convergence face à l'U.I.M.M.

— Dans le contexte actuel, malgré le chantage patronal, il y a un potentiel de combativité des travailleurs à condition d'offrir un débouché et des

perspectives aux luttes qui seront engagées, ce qui suppose des formes de lutte adaptées à la situation et des initiatives de caractère national permettant une expression de masse sur des revendications communes à l'ensemble des métallurgistes. La négociation avec l'U.I.M.M. sur la base de la Convention Collective Nationale demeure l'objectif primordial à atteindre grâce à l'action enracinée dans les entreprises, action à laquelle nos objectifs et nos initiatives donnent toute sa dimension nationale.

— Il faut surmonter les difficultés d'unité d'action particulièrement ressenties sur le terrain et pour cela il est essentiel d'une part, de poursuivre et d'intensifier le débat avec les travailleurs sur nos propositions respectives, d'autre part, de renforcer notre organisation. Ce débat et ce renforcement passent par notre capacité de propositions et d'initiatives. Il ne s'agit pas d'ouvrir une polémique stérile en attendant passivement une action qui n'aura jamais lieu, mais bien d'impulser cette action et de débattre au cœur de celle-ci avec les travailleurs en lutte.

Pour construire le rapport de force capable de faire céder le patronat, la plus mauvaise attitude serait de prendre parti des difficultés unitaires. Au contraire, il faut surmonter celles-ci car l'unité d'action est la condition essentielle d'une mobilisation massive des travailleurs donc de l'efficacité de la lutte.

Pour sa part, au niveau national, la F.G.M.-C.F.D.T. a émis, dès le 7 février, diverses propositions précises à la F.T.M.-C.G.T. pour permettre cet élargissement de l'action et assurer sa convergence nationale :

— décider en commun d'un crédit d'heures de grève qui serait géré par les sections syndicales avec possibilité de coordination régionale ou nationale ;

— fixer la période de « rassemblement des 100 000 métallos » à Paris fin mars - début avril et mettre en œuvre de suite les conditions matérielles d'une réussite.

La F.T.M.-C.G.T., qui semblait en désaccord sur ces bases, ne nous a pas fait connaître de contre-propositions depuis cette date. Mais nous devons débattre de ces modes d'action avec les travailleurs dans les entreprises : il n'est pas pensable que nous laissons le patronat et le pouvoir appliquer leur politique d'austérité, de restructuration, de sous-emploi, sans réagir jusqu'aux congés : après il serait trop tard pour faire face aux causes et pas toujours possible de limiter les conséquences.

Alors vis-à-vis des travailleurs et des organisations de la C.G.T., nous devons nous trouver partout en état de propositions à débattre et l'initiatrice de l'action... et renforcer la C.F.D.T. afin d'améliorer notre rapport de force !

LA POLITIQUE CAPITALISTE DE RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE

Coup d'œil sur des exemples concrets

Le système capitaliste opère actuellement une restructuration accélérée dans le domaine industriel, et cela à plus ou moins grande échelle selon la puissance des groupes de la haute finance nationale et internationale qui détiennent les leviers de commande de l'économie.

Cette restructuration a pour but essentiel d'augmenter au maximum les profits, sans préoccupation aucune en ce qui concerne la satisfaction des besoins collectifs, sans le moindre souci des conséquences sur les conditions de travail et de vie de la classe ouvrière. L'accumulation de profits passe en effet par la surexploitation des travailleurs. En l'occurrence, le processus de restructuration se traduit en particulier par des vagues de licenciements, des fermetures d'entreprise... Et, c'est le cas en France notamment, les groupes industriels et les compagnies financières, soit dictent leur loi à l'Etat, soit obtiennent l'aide généreusement accordée par la droite au pouvoir.

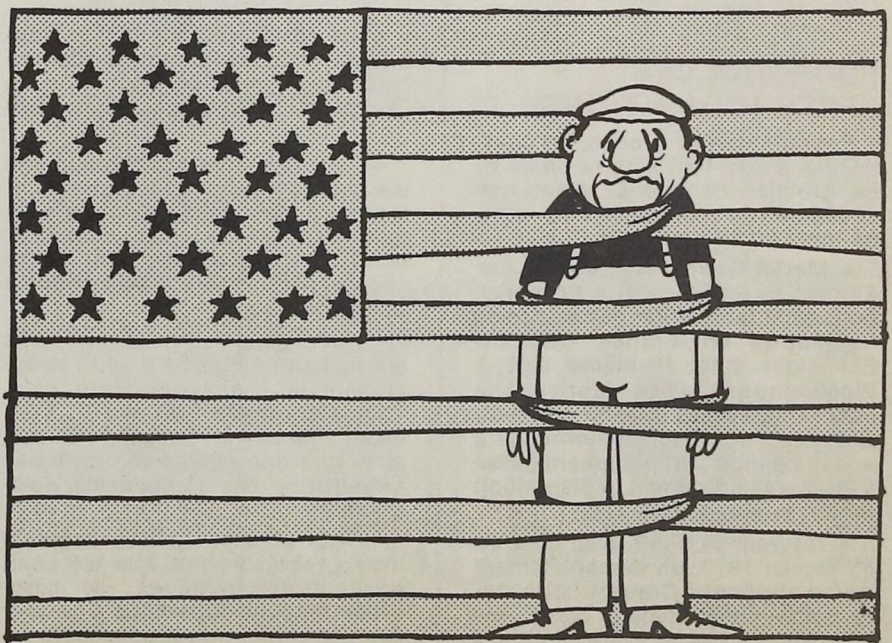
Ne rentrons pas dans les mécanismes complexes de ces restructurations. Notons seulement qu'elles se déroulent suivant des modes divers, en ce qui concerne l'industrie française en fonction d'objectifs à moyen ou long terme : par exemple des secteurs industriels stratégiques comme l'électronique ou l'informatique passent aux mains des trusts américains avec la bénédiction du gouvernement qui a le toupet de parler de « francisation » lorsqu'un transfert de ce genre a lieu sous couvert d'une filiale « française », d'une multinationale. Par exemple aussi

de grandes sociétés françaises, après avoir absorbé leurs concurrents, multiplient les filiales dans le pays et maintenant investissent à l'étranger pour rentabiliser au maximum grâce à une main d'œuvre bon marché. Il y a également les sociétés « nationalisables » qui se découvrent (pure coïncidence !) une vocation multinationale... il y a la création de multiples entreprises de sous-traitance, en théorie autonomes, mais qui en fait dépendent totalement des groupes qui les font vivre...

Affrontées concrètement à cette situation, nos organisations réfléchissent à ces différents problèmes afin d'informer les travailleurs et d'organiser avec eux une action dynamique capable de s'attaquer

aux causes et de s'opposer aux conséquences de tels projets.

Nous publions ici l'état de la réflexion engagée à ce niveau par différentes structures C.F.D.T. de la Métallurgie : étude du **syndicat Métaux de Grenoble**, complétée par des éléments de la **section syndicale C.F.D.T. SESCOSEM-THOMSON**, sur les restructurations frappant les entreprises de la ville, réflexion de **sections syndicales C.F.D.T. d'IBM-FRANCE** et d'**entreprises dépendant de ce trust** sur les pratiques de la sous-traitance, **analyse de l'inter-C.F.D.T. POCLAIN** sur les menaces qui pèsent sur l'emploi dans ce trust, menaces aggravées par l'absorption certaine de ce groupe par une multinationale.



Lettre ouverte au Conseil Général de l'Isère

A l'occasion de la session du Conseil Général de l'Isère, le syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie grenobloise a élaboré le document suivant et l'a envoyé, sous forme de lettre ouverte, aux élus du département, en leur demandant de prendre clairement position sur les problèmes énoncés.

Ce document dénonce les restructurations en cours dans la ville, démonte leur mécanisme et montre quelles en sont les conséquences néfastes pour les travailleurs :

Un certain nombre d'entreprises de la métallurgie, parmi les plus importantes, sont menacées par des problèmes d'emploi.

Toutes subissent ou ont subi une restructuration :

- Neyrpic et Merlin-Gerin dans le domaine du nucléaire,
- Sescosem et Télémécanique dans le domaine de la téléphonie et de l'informatique,
- Richier Ford dans le domaine du matériel de travaux publics,
- Ugine Carbone dans le domaine des alliages spéciaux.

POURQUOI CES RESTRUCTURATIONS

Pour surmonter la crise, les capitalistes s'orientent vers la création de groupes dominants ayant des situations de monopole au niveau national ou international.

• **Merlin-Gerin** a été absorbé par Empain Schneider qui a le monopole de la fabrication des centrales nucléaires en France (Empain Schneider étant lui-même allié à Westinghouse). Ses fabrications sont rationalisées dans le cadre du Groupe. L'activité Transformateurs a, par exemple, pratiquement cessé à Grenoble entraînant la disparition de 250 emplois.

• **Neyrpic** va subir, avec effet au 1^{er} janvier 1977, un démantèlement qui va attribuer à Creusot-Loire, par le biais d'une filiale à 65 %, les activités nucléaires et hydrauliques

de Neyrpic, alors que les autres secteurs, qui en sont parfois très proches, demeurent une division d'Alstom Atlantique.

La garantie de l'emploi, donnée pour l'immédiat ne peut cacher les difficultés pressenties à moyen terme pour chacune des 2 fractions au sein de leur groupe respectif :

— sensibilité accrue aux aléas de la conjoncture car la diversification actuelle est réduite à peu de chose,

— difficultés nouvelles créées par le partage qui sépare des secteurs complémentaires,

— concentration et transfert de certaines activités au sein de chaque groupe.

• **Télémécanique.** Après le démantèlement de la CII, opération délibérément arrêtée par le gouvernement et le patronat, et dans le cadre de la restructuration de la mini-informatique en France, la filiale informatique de la Télémécanique est regroupée avec le département mini-informatique de la CII dans la Société Européenne de Mini-informatique et de Systèmes dont sont actionnaires Thomson à 60 %, Télémécanique à 25 %, IDI 15 %.

• La restructuration de la **Sescosem** s'intègre dans une restructuration plus large de toute la Thomson-Csf (voir pages suivantes)

— qui conserve ses fabrications les plus rentables telles que le matériel militaire lourd, les radars, le matériel pour les télécommunications dont les études sont financées par l'Etat et correspondent à un marché d'état,

— qui investit au maximum dans les secteurs rentables à court terme comme la téléphonie. Pour cela, Thomson achète LMT à ITT, Ericsson France à Ericsson Suède, ainsi que des petites et moyennes entreprises de composants téléphoniques,

— qui abandonne des secteurs moins rentables tels que les composants électroniques, de nombreux emplois supprimés à ce jour dans ce secteur de production.

• **Richier** a été absorbé par le groupe FORD (avec l'accord du Ministère des Finances en 1972) groupe dont l'objectif était la rationalisation, par regroupement, des fabrications de chargeuses et pelles hydrauliques à Charleville et ceci dans une stratégie mondiale et européenne.

COMMENT CES RESTRUCTURATIONS

Dans bien des cas on constate :

■ **UN DEPLACEMENT DES PRODUCTIONS** dans des régions où la main-d'œuvre est la moins chère à l'intérieur d'un pays ou d'un autre pays.

• **Merlin-Gerin** qui déplace des productions et crée des filiales à Alès, Montmélian, St-Etienne de St-Geoirs, créant une situation de sous-emploi dans la région grenobloise ce qui lui permet de faire pression sur les salaires, les qualifications, les conditions de travail des salariés grenoblois. Quant aux travailleurs dans les filiales, ils n'ont pas les avantages du statut Merlin-Gerin et sont dans tous les cas pour des travaux identiques à des qualifications inférieures avec des salaires près des mini prévus par les Conventions Collectives.

• **Ford** qui regroupe la production à Charleville la faisant exécuter par des O.S. au lieu d'O.P. qui a passé successivement ses fabrications de Hollande et du Danemark en Belgique et en France et qui s'installe à présent en Espagne.

• **La Thomson** exporte des capitaux donc des productions dans des pays du tiers-monde comme la Tunisie, ou le Maroc. Mais ce n'est que provisoire, l'usine de Hong-Kong a été abandonnée, le Maroc n'est jugé rentable que pour 7 ans environ à cause de l'élévation du coût de la main-d'œuvre et des luttes de libération nationale.

■ **UN COLLECTAGE MAXIMUM DES FONDS PUBLICS** pour la création d'emplois (prime à l'emploi, aide à la construction, exonération de taxes, primes publiques pour les restructurations). Notons au pas-

Suite page 11

UNE NOUVELLE CONCEPTION DU SALAIRE ET DE SON EVOLUTION

Le groupe de travail salaires de la F.G.M./C.F.D.T., le Conseil Fédéral ont décidé de publier un dossier salaires.

L'objectif de ce dossier est double :

- rappeler les « lignes forces » de la politique salariale de la F.G.M./C.F.D.T.

- donner quelques éléments pratiques pour permettre à nos militants et organisations de mieux saisir, donc de mieux formuler les revendications salariales, en les insérant dans la politique de la F.G.M.

masse salariale pour plus de justice à l'intérieur des rémunérations des salariés, tout en imposant aux patrons l'accroissement de la masse salariale. Cela s'est traduit par un débat important sur la hiérarchie.

La première de ces deux approches est celle effectuée, en particulier par nos camarades de la C.G.T. (encore qu'il est intéressant de noter le virage effectué par SEGUY au congrès de la F.T.M.-C.G.T. à Saint-Etienne, sur la hiérarchie, ce qui a surpris bien des congressistes... Voir cette intervention dans le B.M. mensuel n°10 et l'utiliser si nécessaire, face aux sections C.G.T.).

Le reproche que nous formulons à l'égard de cette formule, c'est qu'elle laisse en l'état, les inégalités existantes et conduit finalement à les accroître, les salariés du haut de la grille voient leur pouvoir d'achat augmenter, ceux du bas voient le leur régresser.

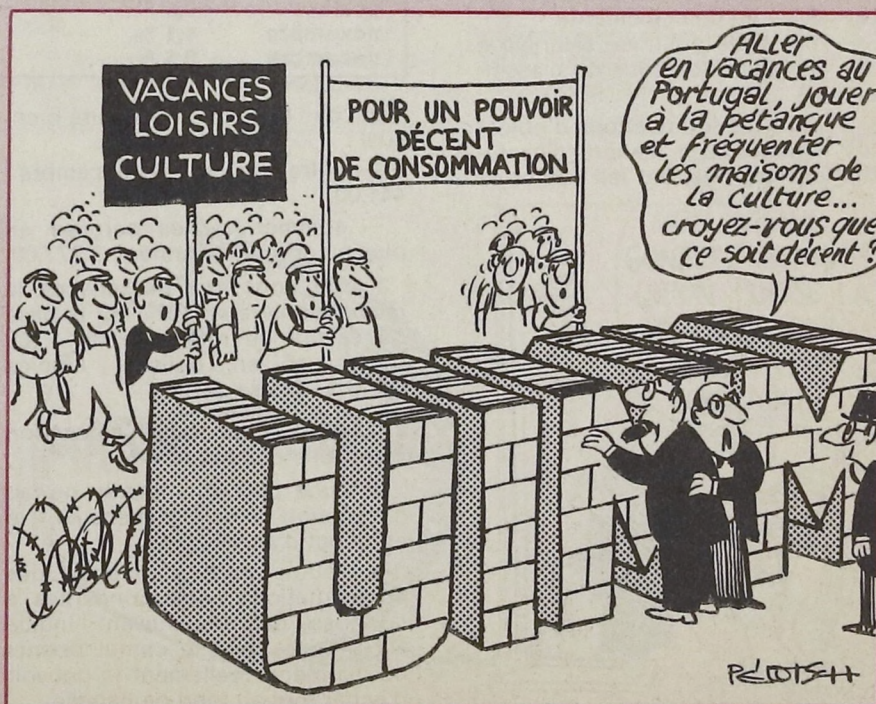
La deuxième a souvent été très mal formulée par les organisations de la C.F.D.T., puisque l'aspect répartition différente était dominant : là aussi en caricaturant on peut dire que la question d'évolution de la masse salariale était mal posée, ce qui nous valait de la part de la C.G.T. le reproche de « prendre à Pierre pour donner à Paul ».

RAPPEL DES CONCEPTIONS EN MATIERE DE SALAIRES :

On peut d'une manière très schématique considérer que le problème des salaires et de leur évolution se posait, se pose encore suivant deux approches.

- L'une s'appuyant sur l'analyse marxiste, consiste à faire évoluer au maximum la masse salariale, pour augmenter la rémunération de la force de travail, donc diminuer la plus-value réalisée par les patrons sur le dos de leurs salariés, sans trop s'occuper de la répartition hiérarchique de cette masse, avec quelquefois un relèvement du plancher.

- L'autre cherchant à prioriser la question de la répartition de la



LA POLITIQUE SALARIALE DE LA FGM/CFDT

Elle se fonde sur le débat de ses organisations, elle permet de :

- surmonter les oppositions entre les deux conceptions ci-dessus rappelées,
- répondre d'une manière positive et dynamique à la question de l'évolution de la masse salariale et de sa répartition.

C'est le congrès F.G.M./C.F.D.T. de Dijon (1971) qui par l'adoption du rapport « des objectifs d'action, pour tous les métaux » prend en compte une nouvelle conception du salaire, et un moyen technique (salaire en deux éléments) capable d'assurer la mise en œuvre pratique de la politique décidée.

Cette politique se caractérise par :

- ne plus lier l'évolution et le niveau des salaires au seul concept de la rémunération de la force de travail, en instaurant une rémunération relativisée de la fonction (salaire de fonction).
- mettre en place un salaire identique pour tous, quel que soit le niveau hiérarchique (salaire de progrès). Il nous faut ici préciser qu'il ne s'agit pas d'une notion (progrès) de minimum vital, mais d'une notion d'évolution, le salaire de progrès devant pour nous évoluer plus vite, que le salaire de fonction.
- déterminer et mettre en place un instrument technique conduisant à :
 - maîtriser la hiérarchie au moment de l'application de notre formule,
 - contrôler et influencer son évolution ensuite : c'est la fonction du salaire en deux éléments,
 - lier cette politique salariale à une politique novatrice de classifications.

Depuis, les formulations d'objectifs nationaux en matière d'évolution des salaires, ont fait l'objet de



débats et de travaux à l'intérieur de la F.G.M. Ceux-ci conduisent dans la situation inflationniste actuelle à une formulation conjoncturelle qui ne remet en rien en cause les lignes politiques brièvement rappelées ci-dessus.

La politique salariale de la F.G.M./C.F.D.T. reste donc articulée autour de 4 éléments essentiels :

- barème national de salaires minima, incluant notre salaire en deux éléments,
- formulation d'une augmentation minima identique pour tous (410 francs en 1977),
- augmentation complémentaire de 4 % de la masse salariale,
- suppression du salaire au rendement.

ELEMENTS PRATIQUES POUR MIEUX COMPRENDRE ET FORMULER NOS REVENDICATIONS

a) application de l'augmentation minimum de 410 francs,

Pour mieux comprendre, voyons comment aurait dû s'appliquer en 1976, notre exigence des 360 F : ce chiffre de 360 F a été obtenu à partir d'une évolution supposée du coût de la vie de 10 % sur un salaire de référence de 3 600 F.

L'objectif poursuivi était donc d'amener une évolution de salaire mensuel de + 360 F entre janvier et

décembre 1976. La meilleure manière de l'atteindre consistait à obtenir une revalorisation mensuelle des salaires sur la base de l'évolution de l'indice C.F.D.T., donc par l'intermédiaire d'une indexation sur le salaire de référence de 3 600 F.

Exemple : (en 1976)

* Evolution de l'indice C.F.D.T. en 1976 : 12,25 % ; 3 600 F x 12,25 = 441 F

Evolution indice C.F.D.T.		Augmentations mensuelles	
janvier	1,45 % sur 3 600 F	=	52,20 F
février	0,8 %	=	28,80 F
mars	1 %	=	36,00 F
avril	1,1 %	=	39,60 F
mai	0,9 %	=	32,40 F
juin	0,7 %	=	25,20 F
juillet	1,5 %	=	54,00 F
août	1,1 %	=	39,60 F
septembre	1,2 %	=	43,20 F
octobre	0,9 %	=	32,40 F
novembre	1,1 %	=	39,60 F
décembre	0,5 %	=	18,00 F

Total de l'évolution du salaire mensuel :

— entre janvier et décembre : 441,00

— sommes totales perçues en plus au cours de l'année : 2 977,00

Il doit donc être procédé de la même manière en 1977 sur la base du salaire de référence de 4 100 francs et en utilisant l'indice C.F.D.T. dès sa sortie.

Il est évident que l'indexation mensuelle conduit à :

- d'une part atteindre le niveau d'évolution du salaire mensuel fixé en début d'année ;

- d'autre part à obtenir des augmentations correspondantes à la hausse des prix, suivant l'indice C.F.D.T., et dont le cumul permet de maintenir réellement le pouvoir d'achat tout au long de l'année.

b) augmentation complémentaire de la masse salariale de 4 %

Il ne s'agit pas, comme trop de nos organisations l'ont fait en 1976, d'obtenir une augmentation des salaires individuels de 4 %, mais d'obtenir une augmentation de 4 % de la masse salariale, qui devrait permettre de corriger un peu plus les écarts hiérarchiques existants, dans le cadre de la politique salariale de la F.G.M.-C.F.D.T.

Mais en tous cas, d'être débattue avec les salariés et les organisations syndicales, pour décider de l'application de ces 4 %.

Nous donnons ci-dessous un exemple repris dans la fameuse circulaire U.I.M.M. (que toutes les Unions Métaux possèdent) sur la différence entre augmentation du salaire individuel en niveau et augmentation de la masse salariale.

DIFFERENCE ENTRE L'EVOLUTION DES SALAIRES EN NIVEAUX ET EN MASSE

Le niveau des salaires (individuels, ou en moyenne, par catégorie socio-professionnelle) est la valeur, à un instant donné, du montant nominal des salaires.

Exemple : la rémunération mensuelle de M. DUPONT était de 3 500 F au 1^{er} janvier 1976 et de 3 850 F au 1^{er} juillet 1976, au 31 décembre 1976, son niveau de rémunération a progressé de :

$$\frac{3\ 850 - 3\ 500 \times 100}{3\ 500}$$

= 10 % au cours de l'année 1976

La masse salariale (globale, pour toute l'entreprise, par catégorie socio-professionnelle ou par personne) est la somme de toutes les rémunérations versées au cours d'une période déterminée.

Sauf cas particulier (où l'augmentation des niveaux aurait lieu chaque année le 1^{er} janvier), les taux d'accroissement **des niveaux de salaire et des masses salariales** ne sont pas les mêmes, comme l'exemple suivant le montre :

Exemple : reprenant le cas de M. DUPONT, (3 500 F au 1^{er} janvier 1976, 3 850 F au 1^{er} juillet), la masse salariale correspondante est égale :

- à : 3 500 F x 12 : 42 000 F en 1975
- à : 3 500 F x 6 mois + 3 850 F x 6 mois = 44 100 F en 1976.

c'est-à-dire, une augmentation de 5 % de la **masse salariale** 1976 par rapport à la masse salariale 1975, alors que le **niveau du salaire a augmenté de 10 %**.

La F.G.M./C.F.D.T. propose que ces 4 % d'évolution de la masse salariale, soient obtenus par moitié, 2 % au cours du 1^{er} semestre, 2 % au cours du second semestre.

Nous rappelons à nos organisations de se reporter aux différentes publications de la F.G.M., pour avoir un dossier complet sur la politique salariale de la F.G.M.-C.F.D.T., il s'agit essentiellement :

- du rapport du congrès fédéral de 1971 :

« des objectifs d'action pour tous les métallos »

- des VOIX DES METAUX :

- n° 231 de mars 1976
- n° 232 d'avril 1976
- n° 234 de juin 1976
- n° 238 de décembre 1976
- n° 240 de février 1977
- des bulletins du militant
- n° 1 de janvier 1976
- n° 2 de février 1976
- n° 10 de décembre 1976

Devant cette situation, il nous apparaît important de rappeler, en ce qui concerne le salaire de progrès qu'il s'agit essentiellement d'une notion d'évolution d'une partie importante du salaire.

Ce qui est important, c'est d'obtenir la mise en place de l'instrument représenté par le salaire en deux éléments pour : maîtriser la hiérarchie de suite, contrôler et influencer son évolution ensuite.

C'est ce qu'ont déjà fait de nombreuses S.S.E./C.F.D.T. En ce qui concerne la référence à l'I.N.S.E.E. pour justifier les 3 600, le groupe salaires de la F.G.M. au moment de l'élaboration de la formulation salariale actuelle a fait de nombreux calculs et comparaisons d'évolution.

Il a constaté que le salaire médian mensuel des métallos de

France pour juillet 1975 se situait aux environs de 3 250/3 300 F (toutes catégories confondues).

Une revalorisation de 10 % pour tenir compte des évolutions 1975 amenait ce salaire moyen aux environs de 3 600 F.

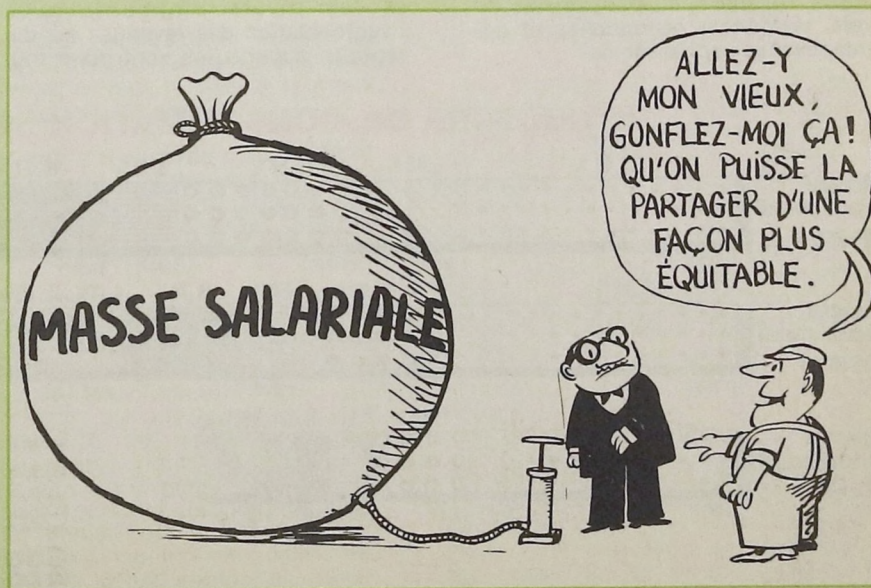
La réévaluation de la base I.N.S.E.E. de 1969 (voir B.M. 1/76) nous amenait également à 3 600 francs : la F.G.M. a donc donné cet élément à ses organisations, en terme d'argument possible face aux directions d'entreprise, il ne s'agit en aucun cas de prendre en compte l'indice I.N.S.E.E. pour la détermination de la politique salariale de la F.G.M.-C.F.D.T. mais bien de donner à nos organisations un argument supplémentaire pour appuyer leur politique salariale.

ARGUMENTS ET POLITIQUE SALARIALE

Nous abordons ici un domaine où trop de nos organisations ont confondu argumentation et politique salariale.

Il s'agit essentiellement de deux aspects :

- la notion de salaire de progrès, contenu dans notre proposition de salaire en deux éléments,
- la référence à l'I.N.S.E.E. pour justifier les 3 600 F retenus pour le salaire de référence en 1976.



LES STRUCTURES DE CONSOMMATION

Le tableau ci-dessous montre les structures de consommation de trois catégories : ouvriers, techniciens, cadres moyens, cadres.

Il est tiré d'une étude effectuée en 1972 par l'I.N.S.E.E. à partir d'une enquête par sondage dans chacune de ces catégories.

Les grands postes de consommation retenus par l'enquête sont au nombre de 7 :

- l'alimentation (y compris les repas et consommations extérieures),
- l'habillement,
- l'habitation (loyer + charges + équipement ménager + produits d'entretien + linge de maison),
- l'hygiène et soins personnels,
- transport et télécommunications (dont, voiture, essence...),
- culture et loisirs (télévision, spectacles, appareils photo, frais scolaires...),
- divers (vacances...).

Les revenus portent sur l'année 1972, il faudrait donc les actualiser. Mais il est surtout important de voir la répartition des différents postes et de constater sur quels postes les augmentations du coût de la vie ont causé des dégâts, en tenant compte de l'importance de ces postes dans les revenus des trois catégories.

Il est dommage que nous ne puissions montrer la répartition pour un salaire de l'ordre de ceux perçus par nos dirigeants des trusts, car alors la part alimentation deviendrait ridiculement faible par rapport à la part loisirs, vacances, investissements divers, résidences secondaires et autres revenus capitalisables !

La confirmation de la justesse de nos objectifs

Voici, déjà, quelques constatations qui viennent confirmer notre analyse et la justesse de nos revendications.

1) On s'aperçoit d'abord que les ouvriers n'ont pas suffisamment de leurs revenus salariaux pour subvenir à leurs besoins de consommations essentiels. Ils dépensent plus qu'ils ne gagnent et ne doivent qu'aux allocations (A.F. - S.U. - A.L.) diverses de pouvoir joindre les deux bouts ou souvent de ne pas les joindre et de vivre perpétuellement dans l'angoisse du déficit et du crédit. La catégorie technicien, cadre moyen arrive « pile » à joindre sa consommation et son revenu, mais ne peut rien mettre de côté... la catégorie cadre arrive à un surplus hors consommation de 11,20 %, soit 6 168 F sur l'année. Il n'y a qu'à imaginer ce que cela doit être pour les salaires de plus d'un million (AF) par mois.

2) En regardant les trois consommations de base qui sont l'alimentation, l'habillement et l'habitation on s'aperçoit que leur part est beaucoup moindre par rapport au revenu pour le cadre supérieur que pour l'ouvrier, ce qui permet bien de constater que l'inflation qui touche plus particulièrement ces postes de consommation aggrave très durement la situation des catégories les plus basses de la hiérarchie.

Quand on regarde l'augmentation du coût de la vie on s'aperçoit que la moitié de cette augmentation vient, pour les ouvriers, de l'augmentation des produits alimentaires.

3) On peut constater que la part consacrée à la culture, les loisirs, les transports, les télécommunications et les divers augmente avec l'augmentation des revenus : les catégories supérieures sont donc tou-

chées davantage par l'augmentation de ces postes, mais il est quand même plus important de ne pas faire progresser autant ces dépenses de loisirs ou de transport pour permettre une augmentation beaucoup plus considérable des postes d'alimentation, habillement et habitation qui constituent des besoins essentiels à satisfaire pour les travailleurs.

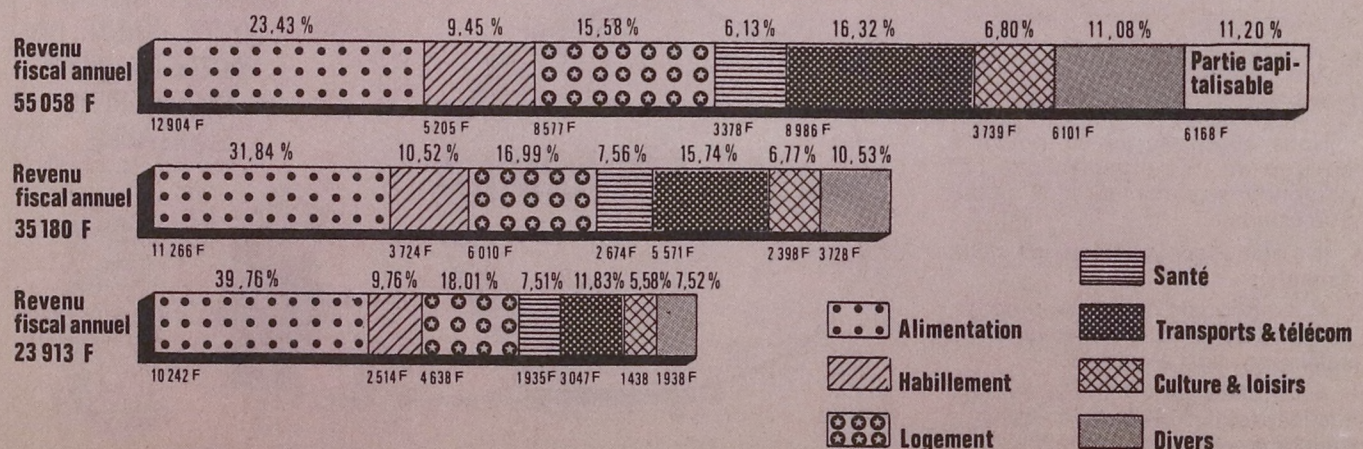
Ainsi se trouve justifiée notre politique salariale qui refuse dans la période inflationniste actuelle à répercuter en pourcentage uniforme pour toutes les catégories l'augmentation du coût de la vie, alors qu'on s'aperçoit que cette augmentation ne touche pas de la même façon et avec la même importance un salaire de 2 000 F et un salaire de 10 000 F.

4) Il faut remarquer aussi que si dans le graphique les % sont parfois équivalents pour les mêmes postes du budget, ils ne représentent pas la même somme donc pas la même capacité de consommation : ainsi pour l'habillement, on peut dire que la part du revenu en pourcentage est pratiquement la même pour les ouvriers (9,76 %) que pour les cadres supérieurs (9,45 %), seulement dans un cas, cela représente 2 514 F et dans l'autre cas 5 205 F (soit le double)...

5) Il n'y a pas de vérité absolue à travers cette enquête que nous vous présentons mais c'est au moins un élément d'analyse, d'autant qu'elle a été faite en 1972, donc juste à l'entrée de la crise et que depuis les événements n'ont pu qu'aggraver les disparités que nous constatons.

Il faudra bien que les autres organisations syndicales (C.G.C.-C.G.T...) se rendent compte de cette évidence : les catégories à plus faibles revenus sont davantage victimes de l'inflation et cette vérité doit aboutir à la mise en œuvre d'une autre politique salariale. Pour sa part, la F.G.M.-C.F.D.T. l'a compris et... les travailleurs aussi, leurs luttes le démontrent.

STRUCTURE DE CONSOMMATION 1972



sage que ces fonds publics ne subissent aucun contrôle de l'usage réel de leur emploi.

- **Ford** a perçu plus de 40 millions d'aides de l'état en 1973 pour la construction d'une unité de production à Charleville et la création d'emplois d'O.S. En même temps, depuis 1973, Ford se débarrasse de 335 travailleurs sur la région de Grenoble, 1 000 dans le groupe et le comble, c'est que la direction générale venait d'annoncer le licenciement de 50 employés à Charleville.

- **Merlin-Gerin** pour chaque emploi transféré à Alès a touché 10 000 F et ceci au titre d'aide à la création d'emploi.

- **Télémechanique.** La création de la société de mini-informatique se fait avec une subvention de l'Etat de 5,5 milliards de centimes + 6,5 milliards d'aide au développement, soit-disant remboursables. Ces subventions sont accompagnées du coulage économique de Télémechanique Informatique, ce qui permettra à CII :

- d'une part, de faire du chantage à l'Etat pour obtenir davantage de subventions,

- d'autre part, de racheter moins cher la filiale Télémechanique Informatique au groupe Télémechanique.

■ LE CONTOURNEMENT DES LOIS FISCALES d'un pays par :

- le transfert de production dans des pays où les impôts sur les bénéfices sont les moins élevés, c'est le cas de Caterpillar qui fait transiter tous ses produits par la Suisse, c'est encore le cas de Ford qui vend des machines à ses filiales d'Irlande à un prix inférieur au prix de revient. Les bénéfices de la vente finale apparaissent en Irlande car ce pays, pendant cinq ans ne fait pas payer d'impôts sur les bénéfices ;

- d'étranglement volontaire d'une entreprise par la maison mère étrangère. Chez Richier, par exemple, la F.G.M.-C.F.D.T. démontrait que cette entreprise aurait pu avoir un bilan en équilibre en 1974, en effet, les bénéfices disparaissent sous les frais financiers de prêts effectués par Ford à Richier.

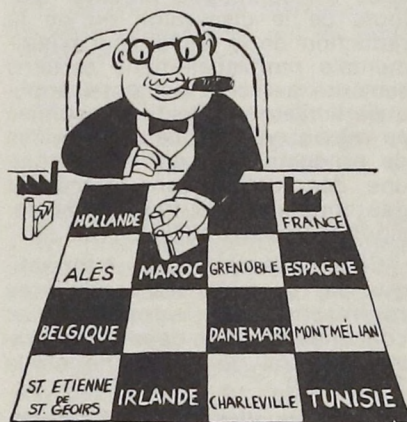
■ LE DEVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE qui vise à démobiliser et à ne pas faire de bruit dans l'opinion publique :

- dans le cas de Richier, l'arrêt de la production était prévu en 1973, dans celui de Télémechanique, la fusion est annoncée depuis un an et demi, il en est de même pour Ugine Carbone, chez Merlin-Gerin la suppression de l'activité Transfo s'échelonne sur 2 ans.

- Ces échéances annoncées très longtemps à l'avance et de nombreuses fois reculées sont destinées à saper la résistance ouvrière, à préparer psychologiquement le personnel à cette « fatalité » et parallèlement une pression sur l'emploi est insidieusement exercée : les départs volontaires sont encouragés et ne sont, soit pas remplacés, soit remplacés par des intérimaires ou des contrats à durée limitée.

- A la Sescosem, des services entiers sont privés de travail afin de les préparer psychologiquement à la nécessité des licenciements.

- Ces situations montrent également que le patronat est prêt à mettre le temps et le prix nécessaires pour arriver à ses fins. Le coût minimum de l'opération Richier va se chiffrer aux environs de 10 000 000 de francs. A qui va-t-on faire croire qu'avec une telle somme l'emploi chez Richier n'aurait pas pu être maintenu.



On constate également :

- que le patronat utilise au maximum tout l'arsenal des lois, contrat formation, aide à la mobilité, aide au 1^{er} emploi,

- que les accords passés entre les groupes étrangers et l'état sont le plus souvent vidés de tout contenu et permettent ensuite n'importe quelle politique :

Par exemple : l'accord signé par le Ministère des Finances avec FORD en 1972 n'apportait aucune garantie sur la protection des fabrications dont Richier était le seul fabricant, aucune garantie sur la continuité de la recherche et l'étude des produits correspondant aux marchés français et européens, aucune garantie sur l'emploi, puisque Richier-Ford voit son effectif de 4 800 personnes en janvier 1975 passer à 3 900 personnes au 1^{er}

janvier 1977 pour tomber à 2 000 personnes dans 2 ans ;

- que se développent scandalement les entreprises intérimaires et la pratique des contrats à durée déterminée dans le but de diviser les travailleurs, de contourner la législation sur les licenciements, de trier le personnel, de ne pas respecter tous les acquis syndicaux, notamment au niveau des conventions collectives ;

- le recours fréquent à la sous-traitance qui supporte la charge des investissements que les grandes entreprises ne veulent pas réaliser, ces dernières veillant à assurer le maximum du chiffre d'affaires de leurs sous-traitants afin de les rendre le plus dépendant possible et ainsi casser les prix au maximum.

Cette sous-traitance qui était auparavant locale, s'élargit à présent au niveau du pays tout entier. Elle permet bien sûr une situation de concurrence avec les travailleurs des grandes entreprises et ainsi une pression psychologique,

- ainsi chez Télémechanique, il y a une généralisation de la sous-traitance dans le secteur de production des modules matériels de base qui s'accompagne d'une augmentation des cadences dans les secteurs de production de TEI,

- la partie de Neyrpic qui reste division d'ALSTHOM ATLANTIQUE n'a pas de secteur de production, la quasi totalité de sa production sera réalisée par sous-traitance ;

- dans le cadre de cette politique de restructuration, l'usage intensif des média qui développent une campagne d'intoxication sur la nécessité et la rationalité de ces changements, sur la volonté du patronat et du gouvernement de protéger l'emploi, sur la nécessité des dégraissages, sur la culpabilisation des chômeurs qu'on va contrôler jusque chez eux.

Le système éducatif par la loi Haby est ajusté aux besoins immédiats de l'appareil de production qui impose également ses orientations aux services de recherche dans les universités.

Toujours pour réaliser cette politique, patronat et gouvernement tentent de réduire les oppositions, ainsi se développe la répression à l'encontre des

- élus du personnel

- des travailleurs qui luttent comme en témoigne l'accord récent entre le C.N.P.F. et le Ministre de l'Intérieur au sujet de l'évacuation rapide des usines occupées.

Dans ce sens, le patronat n'hésite pas à favoriser même en facilitant leur implantation les syndicats qui font de la collaboration de classe.

CONSEQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS, LA REGION, LE PAYS

- **Eloignement des centres de décision** : Paris pour Sesco et Télémécanique, Détroit pour Richier, Belgique pour Merlin et Neyrpic, Allemagne pour Ugine Carbone.

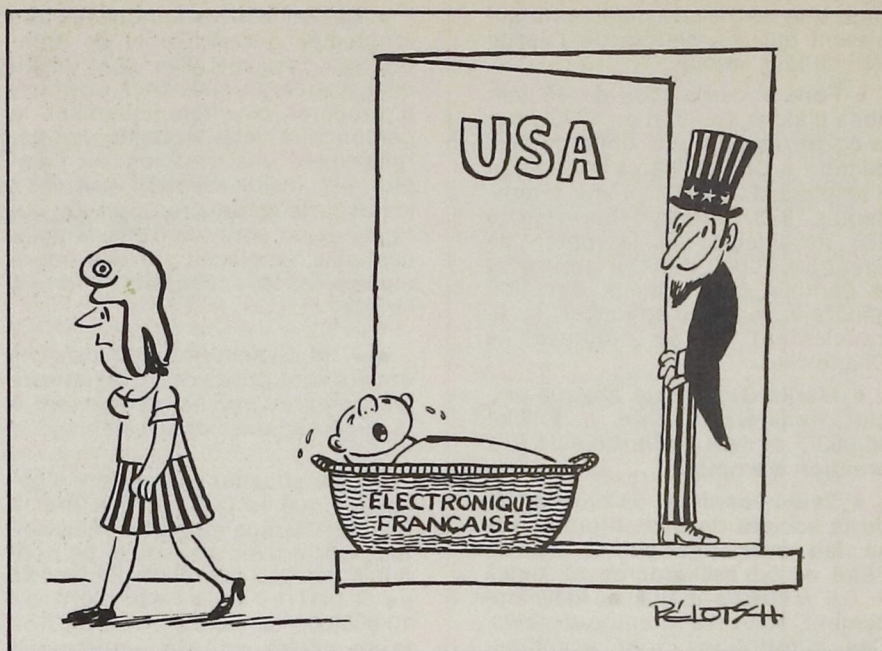
Tout pouvoir régional disparaît, les travailleurs n'ont plus en face d'eux qu'une hiérarchie « boîte aux lettres » qui doit appliquer sans discuter des décisions prises ailleurs. Cette situation augmente les causes de conflit.

- **Domination totale d'une minorité de groupes financiers** qui prend définitivement l'ascendant sur la technique et même le commercial et qui n'hésite pas à supprimer des produits uniques en France, c'est comme ça qu'ils cherchent à tuer la machine-outil et qu'ils nous rendent dépendant de l'étranger, ex. : de Richier, Ford qui abandonne les profileurs (niveleuses) et les grues sur plate-formes malgré leur rentabilité et qui représentent environ 2 000 tonnes d'acier par an.

- **Dans le domaine du nucléaire**, il y a curieusement convergence entre la soi-disant nécessité d'assurer une indépendance énergétique à la France qui possède une avance technologique dans ce domaine et un certain « laisser-aller » des Etats-Unis qui permettent des expérimentations hors de leurs frontières mais qui s'assurent à la fois le contrôle financier et technologique de ce qui se fait en France et qui sauront tout reprendre en main dès qu'ils l'estimeront nécessaire.

- **Dans d'autres domaines encore**, tous les acquis techniques d'origine régionale ou nationale sont accaparés par le groupe ou la puissance étrangère

— Ex. : de Richier la moindre innovation ou même modification



technique est micro-filmée et envoyée à Détroit (U.S.A.).

Ce drainage des acquis techniques s'accompagne presque toujours de la disparition ou de la réduction de la recherche expérimentale remplacée dans certains secteurs par une recherche appliquée limitée en effectif et soumise au même rythme que les services de production ce qui occasionne une dégradation sans précédent des conditions de travail (dépressions nerveuses, suicides, etc...).

Chez Télémécanique Informatique par exemple, les services de recherche sont supprimés et concentrés à Paris dans un laboratoire central de recherche de la THOMSON.

Cette situation entraîne un appauvrissement du potentiel technique, de nombreux ingénieurs ou techniciens étant obligés soit de se reconverter dans d'autres domaines, soit sont obligés de travailler sous contrat temporaire, soit se retrouvent au chômage.

Ces restructurations, nous l'avons dit, s'accompagnent du développement des intérimaires, des

contrats à durée déterminée pour ces travailleurs cela signifie des statuts au rabais, des conditions de travail déplorables et aucune garantie de l'emploi.

Pour les travailleurs dans les entreprises chaque jour voit la pression sur les salaires, sur les conditions de travail s'augmenter, les Conventions Collectives remises en cause, les avantages acquis disparaître, les accords non respectés. Dans les entreprises de sous-traitance prises à la gorge par la concurrence, les salariés faiblement organisés sont obligés de produire dans les pires conditions d'hygiène et de sécurité.

Pour tous, c'est la menace du chômage, plus de 9 000 chômeurs dans la région grenobloise en novembre 1976, dont un millier de métallurgistes.

Au total sont réunies les conditions d'un gigantesque gâchis humain et d'une situation explosive à moyen terme car les travailleurs ne pourrions supporter très longtemps ces attaques même en étant soumis au chantage à l'emploi...

2 SECTIONS C.F.D.T. DE SESCOSEM (THOMSON)

La C.F.D.T. des établissements SESCOSEM (St-Egrève - Aix...) a réalisé un travail qui vient compléter la réflexion du syndicat Métaux de Grenoble (St-Egrève est dans la banlieue grenobloise) mais qui s'inscrit également dans une analyse plus vaste engagée au sein de l'inter C.F.D.T. du groupe THOMSON sur la restructuration qui bat son

plein dans ce trust (plus de 100 000 salariés, des dizaines de filiales).

De nombreuses actions (du débrayage ponctuel par service à la grève de 24 heures) ont lieu actuellement dans les usines SESCOSEM alors que la direction a annoncé 349 licenciements (touchant toutes les catégories professionnelles).

Une procédure juridique a été en-

tamée par les organisations syndicales contre ce projet de licenciement collectif alors que le Comité d'entreprise n'a pas reçu communication des différents documents lui permettant d'analyser la situation et de se prononcer. Evidemment, la direction ne veut pas fournir une telle information qui viendrait détruire son argumentation économique.

LA POLITIQUE DE RESTRUCTURATION DE LA THOMSON-C.S.F.

En raison de ce que certains appellent un échec industriel, la direction THOMSON-C.S.F. a toujours cherché des accords avec des concurrents pour avoir un approvisionnement de remplacement ; tout récemment des accords ont été négociés avec deux concurrents anglo-saxons : PLESSEY et GENERAL INSTRUMENTS. La presse fait état de négociations en cours avec les administrations françaises, le groupe allemand SIEMENS, le groupe hollandais PHILIPS.

Dans le même temps un accord avec la « SILEC SEMI-CONDUCTEURS » a été rendu public le 10.12.1976. Le directeur de cette société a été nommé directeur général de la SESCOSEM. Ce dernier, bien connu dans la profession, a réussi au prix d'une politique sociale des plus réactionnaires à « maintenir » la Silec. Il semble un peu l'homme providentiel de la direction THOMSON-C.S.F., mais de toute façon l'exécuteur de la sale besogne « dégraisser la SESCOSEM ».

En effet, 15 jours après sa prise de pouvoir, son plan semblait se dessiner sur plusieurs niveaux :

- Réduction immédiate des frais fixes au niveau du personnel qui ne participe pas directement à la production. Pour les centres de productions d'AIX-EN-PROVENCE et SAINT-EGREVE, et le service commercial de COURBEVOIE, cela pourrait se traduire par le licenciement de 300 à 400 personnes dans les services fonctionnels et les services d'études, ainsi que par la suppression de tous les contrats provisoires, soit 200 personnes en plus.

- Une rationalisation géographique des productions de SESCOSEM et de SILEC qui toucherait essentiellement l'usine d'AIX-EN-PROVENCE dans un premier temps, les autres centres par la suite.

- Un abandon plus ou moins déguisé de l'usine de LATINA en Italie.

- L'abandon de lignes de produits stratégiques comme les circuits intégrés destinés à l'informatique, mais également aux télécommunications, qui toucherait l'usine de ST-EGREVE.

- La mise en œuvre d'un dossier d'influence dans les divers ministères pour mendier quelques dizaines de millions de francs : le gouvernement peut-il accepter que l'on tire un trait sur cette industrie stratégique, appelée de surcroît à une forte croissance, sans faire quelque chose.

Nous constatons bien que dans cette crise (qui est un des aspects de celle qui secoue le capitalisme), les réponses de la direction THOMSON-C.S.F. sont celles de tout le patronat face à la baisse du profit.

- centralisation du capital
- aide financière de l'état
- accentuation des tendances à l'internationalisation.

LES RAISONS DE CETTE RESTRUCTURATION :

La direction de THOMSON-C.S.F. fait payer aux salariés ses propres erreurs de gestion :

- après avoir défini des objectifs audacieux à la suite de la crise de 1970, elle a structuré ses usines par lignes de produits (chaque ligne a ses moyens propres ; donc augmentation globale de l'encadrement, et augmentation de « l'efficacité », mais aussi utilisation moins rationnelle des moyens de production). Ceci au moment de l'expansion de 1973, alors qu'il eut fallu avoir à cet instant-là un appareil de production stabilisé.

- Par la suite elle a fixé des objectifs de plus en plus modestes sans réagir sur sa structure industrielle au moment de la crise de 1974. Les unités ont cependant tenu des budgets fixés par la direction.

- Les services d'études de marché, de prévision, de marketing, de promotion des ventes ont été édulcorés, sinon supprimés.

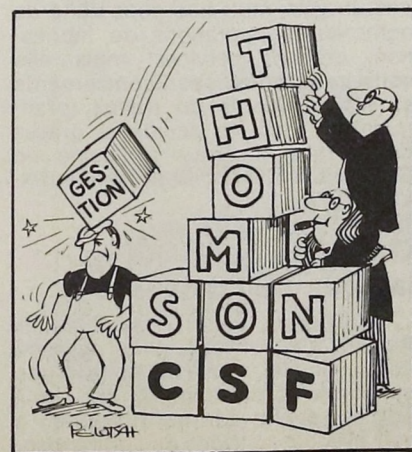
- Il n'a jamais été mis en œuvre à l'occasion de ces restructurations une comptabilité analytique digne de ce nom. Il n'y a pas de contrôle de gestion.

- Elle a utilisé l'argent donné par l'état (marchés d'études) comme soutien financier immédiat et non comme moteur de mise en place de nouvelles technologies ou méthodes de fabrication...

- Elle a laissé se dégrader la situation depuis près de deux ans, en prévoyant dès cette époque de n'embaucher que du personnel en contrat à durée déterminée, de façon à faciliter de futurs licenciements.

LES POSITIONS DES SECTIONS C.F.D.T.

L'industrie de la microélectronique est l'une des branches d'activité ap-



pelées à une forte croissance dans les années à venir. L'industrie française doit avoir sa place dans le marché européen : 6,5 milliards de francs en 1976, évalué à 17 milliards en 1982.

On ne peut admettre d'être sous la complète dépendance économique et technologique d'un autre pays : or, les Etats-Unis réalisent actuellement 75 % du chiffre d'affaires mondial de la production de circuits intégrés. L'absence d'une industrie de la microélectronique française autonome nous amènerait à une dépendance quasi totale vis-à-vis des U.S.A.

Ne plus accepter de maintenir un important effort d'études en matière de semi-conducteurs, c'est se condamner à perdre rapidement la connaissance et la maîtrise de leur technologie. Dans ce domaine, une entreprise ne peut pas vivre longtemps sur un acquis technologique figé...

La SESCOSEM est la seule entreprise française, indépendante financièrement de groupes étrangers, qui possède à la fois la technologie et la capacité industrielle : en effet les autres fabricants de semi-conducteurs en France sont contrôlés par des capitaux étrangers (MOTOROLA - TEXAS INSTRUMENTS - R.T.C...) ou, comme EFCIS, n'ont pas de vocation industrielle.

Jusqu'à présent la capacité industrielle de SESCOSEM a été mal utilisée et insuffisamment développée en regard de son potentiel technique. Il est nécessaire de définir des objectifs de développement précis, et de mettre en œuvre les moyens qui sont nécessaires pour les atteindre.

Pour la C.F.D.T., le problème de la restructuration de SESCOSEM au sein du groupe THOMSON-C.S.F. n'est pas seulement un problème de bonne ou mauvaise gestion d'une unité du groupe.

Il s'intègre dans la question plus vaste de la gestion du pays pour la satisfaction des besoins collectifs.

Il est tout à fait anormal de voir les intérêts privés se restructurer à leur guise (et souvent avec l'aide de l'Etat) dans le seul but d'augmenter leur profit et sans tenir compte des intérêts des travailleurs et du pays. **Va-t-on s'orienter vers une vaste braderie de l'électronique française, comme cela a été le cas pour l'informatique ?**

Nous disons non à la restructuration de Monsieur Dumas qui se traduit dans l'immédiat par :

- le licenciement des ouvriers en contrat à durée déterminée et du personnel non directement productif (cadres - techniciens),

- l'augmentation des cadences, la dégradation des conditions de travail,

- la réduction des études...

Sections CFDT « IBM-FRANCE » et le « PISTON FRANÇAIS »

Parlons de la sous-traitance

Comment IBM utilise la sous-traitance pour surexploiter les travailleurs, pour tourner les lois, pour licencier « en douceur », pour organiser la répression par sociétés « de paille » interposées, ... et aussi pour structurer et restructurer l'entreprise comme bon lui semble : quelques-unes des questions auxquelles les sections C.F.D.T. d'IBM et du PISTON FRANÇAIS se sont attachées à donner une réponse.

En réponse à une publicité parue dans la presse les 2 sections syndicales C.F.D.T. d'IBM CORBEIL et du PISTON FRANÇAIS ont tenu à apporter un certain nombre de précisions sur les relations d'IBM avec ses sous-traitants.

Pour mémoire, voici quels étaient les termes de cette publicité : « En confiant sa technologie à des sous-traitants de toutes tailles, IBM associe de nombreuses entreprises au développement de l'industrie informatique en France... »

Le tout surmonté d'une photographie où le personnel du PISTON FRANÇAIS (non prévenu d'ailleurs de l'utilisation qui serait faite de la photo) se partage un énorme gâteau d'anniversaire.

Examinons maintenant la réalité de cette entreprise.

Les salaires au PISTON FRANÇAIS et en particulier au Service Electronique. Pour la plus grande partie du personnel un salaire faible : 1 775 F.

La répression est constante au PISTON FRANÇAIS.

Certains membres du personnel voient leur prime de fin d'année diminuée sous le prétexte **avoué** qu'ils sont délégués. Les malades et les femmes enceintes sont d'ailleurs soumis au même régime.

La direction tient meeting devant tout le personnel réuni et se livre à une violente diatribe anti-syndicale.

L'emploi au PISTON FRANÇAIS

C'est le problème le plus important. Et nous dénonçons avec vigueur l'attitude d'IBM non pas vis-à-vis du Piston Français en particulier mais vis-à-vis de la sous-traitance en général.



Le règne de l'hypocrisie

La politique d'IBM est simple : on régule la charge de travail en faisant varier celle des sous-traitants. La plupart ne sont pas capable d'absorber ces à-coups, et licencient à chaque fois que leur charge de travail baisse.

IBM se targue d'observer des règles de morale vis-à-vis de ses partenaires. Mais c'est l'IBM qui est toujours en position de force au moment de la discussion d'un contrat avec un sous-traitant. Elle n'utilise pas ce privilège pour essayer d'améliorer les conditions d'emploi du personnel extérieur.

A chaque fois que nous abordons ce problème, IBM répond « Nous n'avons pas à nous immiscer dans le fonctionnement d'une entreprise extérieure ».

Mais on a vu des représentants d'IBM briser une action revendicative d'un groupe de travailleurs extérieurs en menaçant leur patron de rupture de contrat. Ces derniers ont le choix : cesser toute action ou être licenciés.

Pour l'IBM « sous-traitant » n'est pas un vain mot. Elle sous-traite de nombreuses opérations de fabrication, certains services, **mais elle sous-traite aussi ses licenciements et ses accidents du travail** (pratiquement tous les accidents graves ou mortels survenus à l'usine de CORBEIL touchent le personnel extérieur).

Qu'est-ce que la sous-traitance à IBM

Légalement, c'est l'ensemble des travaux qui sont exécutés par une autre société, soit à la suite d'une surcharge occasionnelle, soit qu'il s'agisse de travaux qui n'ont rien à voir avec les activités de l'entreprise.

L'application qu'en fait IBM est toute autre ; en effet, pour elle il s'agit d'une part de ne pas avoir de « métiers qu'elle considère dégradants pour son standing », d'autre part, de tirer le maximum de profits sur le dos des travailleurs en se disant non responsable. Dans les faits, des employés travaillent dans des locaux IBM — avec du matériel IBM — font un travail spécifiquement IBM.

Si le personnel qui effectue ce travail n'est pas titulaire, son véritable statut devrait être intérimaire. Seulement la loi interdit que des employés restent plus de 3 mois dans cette situation. Alors les patrons se sont associés pour détourner la loi.

Depuis plus de 15 ans, IBM emploie des caristes et manutentionnaires, travaillant dans les entrepôts, qui, sous prétexte qu'ils remplissent des tâches ingrates et salissantes, ne peuvent pas avoir le statut de titulaires IBM.

Cela ne ferait pas sérieux « des manœuvres dans les effectifs d'IBM », cela ternirait l'image qui veut qu'il n'y ait que des tâches nobles et, que tous les employés soient des directeurs en puissance.

Pourquoi la sous-traitance ? Pourquoi l'intérim ?

Les entreprises utilisatrices peuvent ainsi :

- maintenir leur personnel en constant **sous-effectif**,
- licencier par l'intermédiaire de prête-noms !
- maintenir un volant de chômage favorable aux intérêts du patronat.

Ces mêmes entreprises peuvent pratiquer une politique de **très bas salaires** sous le couvert de sociétés de travail à façon de tous poils.

Ces entreprises, qui ont recours à du personnel sous-classifié et sous-payé font aussi **l'économie de sa formation professionnelle**.

Le patronat pèse sur le **niveau revendicatif** dans l'entreprise par le biais de la sous-traitance.

Ainsi, l'ensemble du personnel est **divisé artificiellement par I.B.M.** en titulaires, sous-traitants, intérimaires. Les uns, plus favorisés, se croient hors d'atteinte ! Les autres, isolés et dispersés, sont sous-représentés sur le plan syndical, et constituent **une minorité plus vulnérable**.

4

INTERSYNDICALE C.F.D.T. POCLAIN

Quel que soit le partenaire, lutter pour l'emploi !

Depuis deux mois, la Direction de POCLAIN est à la recherche d'un partenaire financier ; la conclusion d'un accord avec CASE TENNECO est suspendue à la position du Ministère de l'Industrie.

Le groupe anglais J.C.B. est aussi sur les rangs et recherche une négociation avec POCLAIN. C'est une hypothèse européenne qui se présente en alternative à un accord avec le trust américain. (Mais il semblerait, aux dernières nouvelles, que J.C.B. renonce à ce projet !)

Des solutions françaises d'apport de capitaux semblent s'être limitées à un apport minoritaire de FERODO (Ferodo vient, d'autre part, d'absorber CIBIE-PARIS-RHONE, et contrôle également SEV-MARCHAL).

Bien que du côté patronal on s'évertue à expliquer que les productions et marchés sont complémentaires, nous constatons qu'il s'agit d'une concentration industrielle aboutissant à une restructuration dont les conséquences risquent d'être graves au niveau de l'emploi.

D'ailleurs, avant que ne soit réalisé un accord, les licenciements qui ont eu lieu, tant en France qu'en Espagne, l'importance du chômage partiel (plusieurs semaines sur les 3 premiers mois de 1977) montrent que les réductions d'effectif et de masse salariale sont des conditions exigées par le « partenaire » sans oublier que cette répression patronale vise aussi à mettre en condition les travailleurs.

OBTENIR DES GARANTIES SOCIALES

La négociation financière ne prend donc pas en charge les conséquences sociales, notamment la garantie de l'emploi et des ressources du personnel.

LA C.F.D.T. A POUR OBJECTIF D'OBLIGER LA DIRECTION DE POCLAIN ET LES POUVOIRS PUBLICS A NÉGOCIER AVEC LES SYNDICATS DE POCLAIN LES GARANTIES NECESSAIRES POUR LE PERSONNEL.

Pour la C.F.D.T., l'Inter POCLAIN, au cours de ses réunions, a analysé la situation économique de l'entreprise, fixé des objectifs communs aux 10 usines du groupe, et lancé les initiatives appropriées pour aboutir à la négociation des garanties exigées par les travailleurs.

Notre première offensive a été d'obliger Patronat et Ministères à

permettre aux syndicats d'accéder aux informations nécessaires. Le Ministère de l'Industrie, courant décembre, a même été jusqu'à nier que le dossier existait.

D'autre part, au niveau des institutions (C.E. et C.C.E.) la Direction donnait les informations après les avoir diffusées à la presse.

Actuellement, c'est-à-dire pendant la période de tractations et notamment avant qu'un accord devienne définitif, l'action syndicale doit permettre d'ouvrir une négociation des exigences des travailleurs.

C'est dans ce sens que la C.F.D.T. demande de rencontrer la Direction Générale de l'entreprise et le Ministère car nous avons bien conscience que les comités d'établissement et le Conseil d'Administration ne sont pas les véritables centres de décision.

La négociation des garanties sociales est, pour la C.F.D.T., une exigence que nous situons au même niveau que les changements de structures envisagés.

RATIONALISATION = LICENCIEMENTS ?

Même si une solution industrielle française ou européenne nous apparaîtrait plus appropriée que ce qui risque de se faire avec TENNECO, ce que nous considérons comme urgent, c'est d'assurer notre rôle de défense des intérêts des salariés.

Dans les différentes hypothèses industrielles, les produits ne seront pas complémentaires, mais, bien souvent, concurrents. Ce qui signifie qu'en doublant les capacités de production on ne double pas la demande du marché.

Tout cela aboutit à employer moins de personnel pour fabriquer autant ou plus.

L'autre dimension de cette affaire est qu'elle dépasse les limites nationales parce que POCLAIN est une entreprise ayant des usines dans différents pays d'Europe (voir B.M. n° 41 sur les licenciements à TUSA SARAGOSSE).

ACTION SANS FRONTIÈRES...

La proposition de la C.F.D.T. de réunir les responsables syndicaux concernés au niveau européen est donc une première initiative qui s'est réalisée le 2 février sous la responsabilité de la F.I.O.M.

La présence de camarades de Suède (Volvo), de Grande-Bretagne (J.C.B.), de Belgique, d'Espagne et de France (pour POCLAIN) a permis de confronter nos informations sur les conséquences de la stratégie patronale.

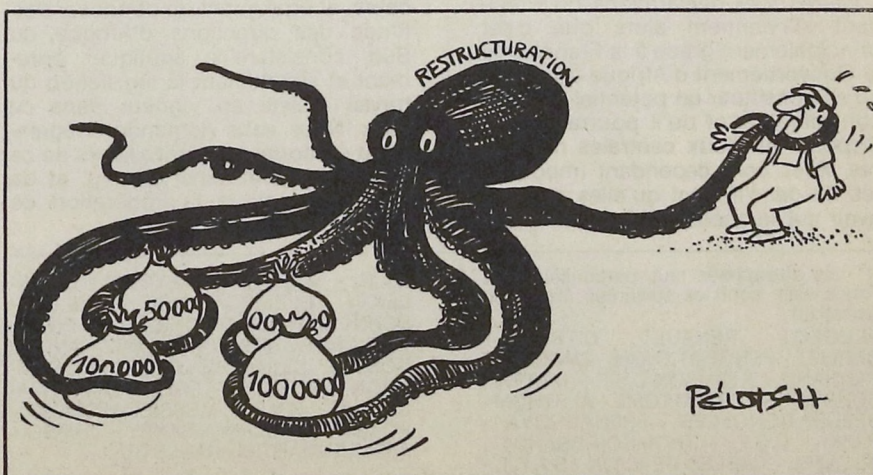
La réunion a abouti à coordonner nos efforts pour aller vers une négociation centrale.

Différentes interventions au niveau européen sont envisagées et se concrétiseront dans le mois qui vient.

Enfin, nous n'oublions pas que nos démarches et interventions n'auront d'efficacité que dans le cadre d'une poussée du rapport de forces dans les usines.

L'information, la sensibilisation doivent donc s'engager.

La C.F.D.T. de POCLAIN s'est donc fixée cette orientation pour une action dans l'unité la plus large possible, pour la garantie de l'emploi et des ressources.



AFRIQUE DU SUD :

AGIR CONTRE L'APARTHEID

Du 17 au 23 janvier avait lieu le « temps fort » de la campagne internationale contre l'apartheid en Afrique du Sud, décidée à l'initiative des Confédérations syndicales internationales, dont la Confédération Mondiale du Travail et la Confédération Européenne des Syndicats, auxquelles la C.F.D.T. est adhérente. Pour ce qui concerne la métallurgie, notre internationale, la F.I.O.M. s'était elle aussi associée à cette initiative.

Au cours de cette semaine, la F.G.M. est intervenue auprès de l'Ambassadeur d'Afrique du Sud à Paris ainsi qu'auprès du Président de la République Française. Dans les messages qu'elle leur adressait, la F.G.M. condamnait « avec la plus grande vigueur le régime de l'apartheid » et réaffirmait « son appui total aux travailleurs sud-africains, qui, noirs et blancs, luttent pour la reconnaissance de leurs droits, et particulièrement les droits politiques et syndicaux »...

La Fédération exprimait d'autre part au Président de la République sa condamnation de la politique suivie par le gouvernement français vis-à-vis de l'Afrique du Sud : « En collaborant avec le Gouvernement Vorster, le Gouvernement français se rend complice du régime de discrimination raciale... la F.G.M.-C.F.D.T. vous demande instamment d'agir pour que le Gouvernement français cesse, en direction de ce pays, toute aide tendant à renforcer le pouvoir et les moyens de ce régime raciste ».

Lors de son voyage au Mali, Valéry GISCARD D'ESTAING a condamné « la politique d'apartheid qui outrage la dignité de l'homme » et affirmé que « toutes les dispositions ont été prises par la France pour interdire toutes nouvelles fournitures de matériel militaire à destination de l'Afrique du Sud.

Certes, ces déclarations du Président surviennent alors que c'est principalement grâce à la France que le Gouvernement d'Afrique du Sud a pu se constituer un potentiel militaire considérable, et qu'il pourra bientôt disposer de deux centrales nucléaires. Elles sont cependant importantes de par l'impact qu'elles peuvent avoir sur la scène politique et diplo-

matique internationale, et nous pouvons considérer que la campagne menée contre l'apartheid par les organisations syndicales n'y est peut-être pas totalement étrangère...

AGIR AUSSI DANS LES ENTREPRISES

Cependant, si de tels messages en direction des pouvoirs constitués sont absolument nécessaires, l'action ne doit pas se limiter à cet aspect. Il est tout autant nécessaire d'intervenir au niveau des entreprises multinationales, implantées en Afrique du Sud, qui sont un puissant soutien du gouvernement raciste de Prétoria.

Le Comité Central de la F.I.O.M., dans une résolution sur l'Afrique du Sud adoptée le 19 novembre 1976, déclare :

« La F.I.O.M. et ses organisations affiliées intensifieront leur action auprès des entreprises multinationales afin que celles-ci établissent des relations normales entre travailleurs et employeurs dans leurs filiales d'Afrique du Sud, qu'elles reconnaissent les syndicats de travailleurs noirs et qu'elles ajustent les salaires et les conditions de travail des Noirs et des Métis au niveau de ceux des Blancs ».

Il n'est donc pas trop tard. L'action s'impose plus que jamais au niveau des directions, en France, des multinationales implantées en Afrique du Sud (1), afin d'obtenir des informations précises sur les salaires, les conditions de travail et les droits syndicaux des Noirs travaillant dans ces entreprises. Il s'agit aussi pour les sections syndicales d'exiger des directions que les revendications des travailleurs noirs soient prises en compte, que soient reconnues leurs organisations syndicales, et également de dénoncer l'attitude des directions d'Afrique du Sud, consistant à appliquer purement et simplement la législation du travail raciste en vigueur dans ce pays. Nous vous demandons également d'informer les travailleurs de ce que vous aurez ainsi obtenu, et de rendre compte à la Fédération de votre action en ce domaine.

(1) Les entreprises plus particulièrement concernées sont les suivantes (liste non limitative) :

PEUGEOT - RENAULT - CITROEN - BERLIET - PEUGEOT Cycles - DASSAULT PANHARD - THOMSON-C.S.F. - MATRA - SCHNEIDER - FRAMATOME - ALSTHOM - SPIE-BATIGNOLLES - PENARROYA - P.U.K. - C.G.E. - THOMSON-BRANDT - ALCATEL - CABLES DE LYON - S.A.F.T. -

E.V.R. - SOGREAH - NEYRPIK - COGELIX - TELEMÉCANIQUE - C.E.M. - SCHNEIDER-ELECTRONIQUE - FIVES-CAIL - MERLIN-GERIN - DUMEZ - ANDRE BORIE - DELATTRE-LEVIVIER - SAMBRON - FERODO - PROMECAM - MANURHIN - S.N.R. - MESSIER-HISPANO - POTAIN - POCLAIN - SAXBY - JUMBO - ARTHUR-MARTIN - PAULSTRA.

sommaire

- **EDITORIAL**
du Secrétariat National ... 2
- **ACTION REVENDICATIVE :**
 - Permettre l'élargissement et la convergence des luttes 3 et 4
- **RESTRUCTURATION : REFLECHIR ET AGIR :**
 - Nos organisations affrontées aux réalités concrètes 5
 - Ce qui se passe dans la métallurgie grenobloise 6-11-12
 - Thomson brade son secteur « composants » (Sescosem) 12 et 13
 - I.B.M. et la sous-traitance 14
 - Poclain est à vendre ... 15
- **« DOSSIER SALAIRES »**
 - Nouvelle conception du salaire et de son évolution 7-8-9-10
- **INTERNATIONAL**
 - Agir contre l'apartheid en Afrique du Sud 16

Couverture : Photo : G. BLONCOURT

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

- Rédaction, diffusion, administration :
5, rue Mayran - 75009 PARIS.
Tél. 878.14.50.
- Le directeur de la publication :
Albert MERCIER.
- Composition et impression :
Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ.
- Abonnement : 78 F par an.

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

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

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.