



Prix 3,00 F - N° 304 - MARS 1984

**RÉUSSIR
NOTRE
AVENIR**

CFDT

LA CLARTÉ POUR DES ACTIONS COMMUNES

A une proposition d'action de la F.G.M. à discuter sur les formes pour défendre un objectif précis : pour l'emploi, 2 h de R.T.T. tout de suite, pour aller à 35 h en 85, la F.T.M.-C.G.T. répond par un appel unilatéral pour le 15 février sur un cahier revendicatif fourre-tout. Dans ces conditions, une action nationale commune n'est pas possible.

POSITION DE LA F.T.M.-C.G.T.

Extrait de la lettre du 2 février 1984 - Réponse à notre invitation (reçue le 1/02/84) à une intersyndicale

Alors que notre Comité Exécutif Fédéral, réuni ce jour, venait de décider d'une journée nationale d'arrêts de travail pour le 15 février 1984, nous avons été amenés à prendre connaissance de la lettre transmise par la F.G.M.-C.F.D.T. à l'ensemble des Fédérations syndicales.

...Dans un souci de clarté, compte tenu de la décision prise par notre Comité Exécutif, nous tenons sans préjuger de la réunion du 7, à vous livrer l'état de notre réflexion sur la situation vécue par les salariés de la Métallurgie et sur l'action revendicative.

L'emploi est une des questions lourdes et difficiles auxquels sont confrontés les travailleurs de notre pays mais derrière cet aspect se posent avec force les questions de politique industrielle et économique et surtout les orientations de celle-ci.

Dans ce domaine, le patronat a clairement mis les cartes sur la table et les industries de la Métallurgie sont particulièrement visées dans ses objectifs de récession économique, industrielle et sociale.

Au-delà et surtout, des problèmes lourds sont posés en terme de pouvoir d'achat, de conditions de vie et de travail, de libertés dans les entreprises.

Nous considérons aussi que la réduction du temps de travail doit constituer un élément de solution sur le terrain de l'emploi, celle-ci appelle à se réaliser avec l'objectif d'assurer le maintien et l'amélioration des ressources des salariés.

Nous prenons toutes ces revendications à notre compte et les défendons jour après jour dans les entreprises avec tous nos syndicats, c'est pourquoi nous estimons qu'elles doivent être l'objet du débat entre nos Fédérations.

Pourtant, à ce stade, dans un souci de nécessaire clarté, il nous faut relever le fait qu'il existe entre nos organisations de profondes différences d'appréciation et de divergences quant au contenu des solutions à mettre en œuvre, ainsi nous avons pu constater que **dans votre stratégie, vous développez ou avalisez des propositions ou positions, qui, à notre sens sous certaines formes, tendent à la réduction des emplois et des ressources des salariés.**

...Nous sommes et nous avons toujours été pour un développement de l'action de façon unitaire, cela nous est en effet posé en terme d'exigence face au patronat, encore faut-il pour autant que les conditions indispensables en soient réunies.

Notre responsabilité syndicale implique à tout moment d'éviter illusions et déceptions pour les travailleurs, au travers d'accords de façade.

C'est dans cet esprit que nous prenons en compte la réunion du 7 février, afin de procéder à une mise à jour dans la clarté des positions de chacune de nos Fédérations et avec le souci de rechercher toutes les convergences possibles...

POSITION DE LA F.G.M.-C.F.D.T.

Lettre du 8.02.84 suite à l'intersyndicale du 7.02.84 avec la F.G.M.-C.G.T.

— La F.G.M.-C.F.D.T. fait de l'action des travailleurs, des travailleuses de la métallurgie, sa priorité permanente.

— L'analyse que nous effectuons de la période nous amène à considérer que la priorité revendicative qui nécessite des initiatives nationales, c'est l'emploi pour tous et toutes.

Cette priorité revendicative prend en compte les réalités du contexte : crise mondiale, industrie française insuffisamment compétitive, gouvernement de la gauche unie.

— Cette analyse nous amène à proposer aux métallurgistes d'agir pour l'emploi par la Réduction du Temps de Travail à 35 heures, dont 2 heures immédiatement, par la définition de contre propositions industrielles prenant en compte les réalités rapidement résumées ci-dessus.

Sur ces deux terrains, il est patent qu'il y a désaccord total entre nous, ce désaccord remonte à la période qui a préparé le 23 mars 1979, c'est à cette époque que vous avez décidé de rompre l'unité d'action des 5 Fédérations, alors que nous étions dans l'aboutissement du traitement du dossier sidérurgie. Nous ne sommes pas disposés à prendre à nouveau le risque d'une telle situation qui conduirait à une tromperie des travailleurs.

D'autant que depuis les désaccords se sont largement amplifiés et que par exemple vous avez refusé toute unité d'action face à l'U.I.M.M. lors des négociations sur la Réduction du Temps de Travail à l'automne 81.

Que penser aujourd'hui du contenu de votre courrier du 2 février 84 à la fois sur vos objectifs réels d'action et sur votre volonté unitaire ?

Par exemple, dans la partie de votre lettre qui fait état de votre analyse de la situation, vous indiquez clairement que ce qu'il faut mettre en cause c'est la politique industrielle et économique et surtout les orientations de celle-ci. Qui est visé ?

Le patronat ?

Jusqu'à preuve du contraire, il n'a pas la maîtrise de l'élaboration de cette politique économique.

Le gouvernement ?

Qu'en est-il alors de votre positionnement pour un gouvernement de la gauche unie ?

Certaines composantes du gouvernement ?

Vous comprendrez nous l'espérons que ces questions relèvent plusieurs ambiguïtés dans l'analyse que vous faites.

Autre exemple, lorsque vous indiquez que certaines de nos propositions, positions conduisent en fait à avaliser les licenciements ou la baisse des ressources des salariés, qui insultez-vous ? Où est votre volonté unitaire ?

C'est pour la clarté des positions dites-vous, c'est un point sur lequel nous sommes d'accord avec vous.

C'est pourquoi, ainsi que nous vous l'avons dit le 7 février, il n'est pas question pour nous de masquer sous des accords de façade l'ampleur des divergences entre nous, qui dans la situation actuelle rend impossible l'unité d'action à laquelle nous aspirons autant que vous.

DROITS NOUVEAUX

ÉLECTIONS DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS: LE GROUPE RENAULT DONNE LE COUP D'ENVOI

La loi du 26 juillet 1983, constitue l'un des aspects de ce qu'il est convenu d'appeler les droits nouveaux. Elle concerne en particulier la démocratisation du Secteur Public, dont l'une des particularités se situe dans l'élection d'Administrateurs salariés au sein des Conseils d'Administration des groupes nationalisés.

Ces élections doivent se dérouler avant les congés 1984. La première élection qui aura lieu dans le temps se déroulera dans le groupe RENAULT.

Le Conseil Syndical C.F.D.T. du groupe RENAULT présente ci-après dans le cadre de la politique fédérale, le rôle des Administrateurs salariés et l'enjeu de ces élections.

RÉUSSIR NOTRE AVENIR

15 MARS 1984: ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DE LA RÉGIE RENAULT ET DE SES FILIALES.

Un droit nouveau pour chaque travailleur

La loi du 26 juillet 1983, relative à la démocratisation du secteur public apporte à 160 000 travailleuses et travailleurs du groupe RENAULT (1), la possibilité d'élire leurs représentants directs aux conseils d'administration de leur entreprise ainsi que de la «maison mère», la Régie RENAULT.

Depuis 1977, la C.F.D.T. a largement contribué à l'élaboration de cette loi, par son action, son implication dans les débats à tous les niveaux. Cette nouvelle conquête ouvrière doit permettre aux travailleuses et aux travailleurs de faire entendre leur voix au plus haut niveau de décision du groupe nationalisé.

Un conseil d'administration: à quoi ça sert?

Tout simplement, et comme son nom l'indique, c'est à partir de là qu'est administré le groupe RENAULT et ses filiales. C'est donc le lieu où théoriquement sont décidées les grandes orientations politiques,

industrielles, commerciales, et... sociales et où s'opèrent les contrôles des résultats tant financiers et sociaux.

Quel pouvoir pour les administrateurs élus par les salariés?

Au-delà du cadre purement législatif définissant son rôle et lui donnant un pouvoir équivalent à tout autre administrateur (représentants de la Direction et de l'Etat), la C.F.D.T. a sa propre conception du rôle des administrateurs qu'elle soutiendra pendant la campagne électorale devant se dérouler entre le 29 février et le 14 mars 1984.

Pour la C.F.D.T., l'Administrateur salarié est avant tout le porte-parole des travailleurs aux Conseils d'Administration

Sera-t-il pour autant un «super délégué» chargé de porter et de négocier au plus haut niveau les revendications?

Certes pas, car cette mission est du domaine exclusif de l'Organisation syndicale et des instances spécifiques de représentation dans lesquelles sont élus ou désignés des délégués, mission qui d'ailleurs ne peut se concevoir qu'avec la participation et l'action de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Il est évident que les administrateurs salariés interviendront sur le plan économique, sur les activités industrielles et commerciales, sur l'avenir du groupe et de ses entreprises, mais ces interventions seront guidées par des décisions prises en lien direct avec la réflexion, l'analyse et l'action collective de la C.F.D.T., garante des intérêts et de l'acquis des luttes des travailleuses et travailleurs.

Il va de soi que pour les Administrateurs salariés, soutenus par la C.F.D.T., la notion de DROIT à l'EMPLOI, prédominera toujours sur la notion du profit

L'Administrateur salarié n'est pas un homme seul

Bien au contraire, il aura à s'assurer non seulement de liens étroits

avec la C.F.D.T., mais aussi à rechercher les liens à mettre en place avec les futurs conseils d'ateliers et de bureaux où les salariés exerçant leur droit d'expression, devront à débattre des choix d'investissements, des conditions de travail, des conséquences sociales découlant des mutations technologiques. Cette coordination souligne l'importance du rôle des travailleurs au sein des Conseils d'ateliers et de bureaux, l'importance du rôle irremplaçable des adhérents et militants au sein de l'Organisation Syndicale, par laquelle ils seront appelés, non seulement à faire remonter l'information mais aussi à participer plus intensément encore aux débats à tous les niveaux.

Les groupes d'expression, les Conseils d'ateliers et de bureaux, le Comité de groupe RENAULT, les Conseils d'Administration de la Régie et de ses filiales doivent être des lieux où les travailleuses et les travailleurs du Groupe RENAULT ont droit à la parole et de ce fait conquièrent un pouvoir de décision sauvegardant leurs intérêts.

Ces élections d'administrateurs salariés sont donc particulièrement importantes pour la C.F.D.T., les électeurs appartenant tous au groupe RENAULT.

C'est-à-dire, que le résultat du scrutin montrera bien l'influence réelle des différentes organisations syndicales en présence. C'est dire surtout l'importance et la responsabilité des adhérents C.F.D.T. dans le rôle qu'ils auront à jouer durant tout le déroulement de la campagne de ces élections.

Viens, mobilisons-nous pour un maximum d'efficacité.

(1) Les travailleuses et les travailleurs appartenant à des sociétés du groupe RENAULT ayant: soit un statut juridique de société à nom collectif (exemple: LA FRANÇAISE de MECANIQUE: 4 900 travailleurs, la SOVAS: 1 100 travailleurs...) soit un effectif inférieur à 200 travailleurs ne peuvent pas rater pour élire leurs représentants aux Conseils d'Administration de la «maison mère» ou au Conseil d'Administration de leur entreprise.

MUTATIONS TECHNOLOGIQUES... RESTRUCTURATIONS... SUR-EFFECTIFS ?

Navale, Sidérurgie, Automobile, Téléphonie sont les branches jugées prioritaires par le patronat et le gouvernement, pour effectuer les mutations technologiques, les restructurations industrielles indispensables à la survie des entreprises de ces différents secteurs.

Concurrence internationale, compétitivité, baisse ou stagnation de la demande sont les raisons invoquées pour justifier les mesures envisagées.

A la F.G.M.-C.F.D.T. nous savons que la concurrence internationale existe et qu'elle est sans pitié pour les plus faibles.

Nous savons qu'il est nécessaire que les entreprises soient compétitives pour assurer l'emploi aujourd'hui, mieux préparer celui de demain.

Nous savons que les politiques économiques capitalistes qui dominent le monde conduisant à la stagnation de la demande. Ce sont des données objectives de la situation, mais contrairement aux affirmations un peu rapides de ceux qui décident (patronat, gouvernement), nous estimons qu'il en existe d'autres.

Chacun, chacune d'entre nous peut voir que la crise économique que vit actuellement le monde se caractérise par deux grands aspects :

— d'un côté les pays industrialisés qui n'arrivent pas à vendre tout ce qu'ils pourraient produire,

— de l'autre les pays pauvres, dits en voie de développement, ou pays les moins avancés, qui n'ont pas les moyens d'acheter ce qui serait indispensable à leur vie, à leur développement.

Bref, il y a d'un côté surcapacité de production et, de l'autre côté sous capacité de consommation. Quel paradoxe !

Nous ne sommes pas de grands économistes, mais il nous semble que même si les contraintes internationales sont importantes, il doit être possible de modifier un peu cette situation. Cela aurait le mérite d'engager une action réelle sur les types de développement et l'avantage de peser d'une manière un peu différente les questions de compétitivité.

Cette préoccupation n'est pas apparente actuellement dans les intentions affichées par le gouvernement.

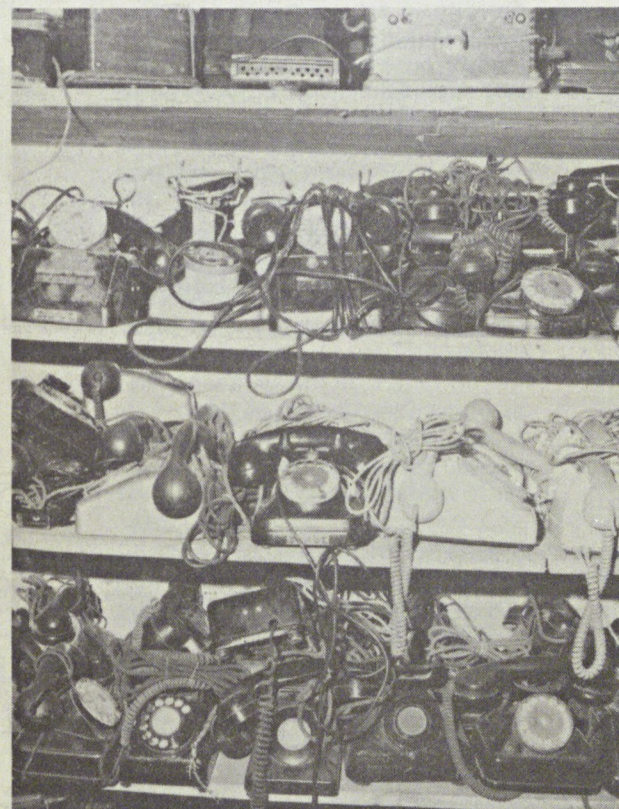
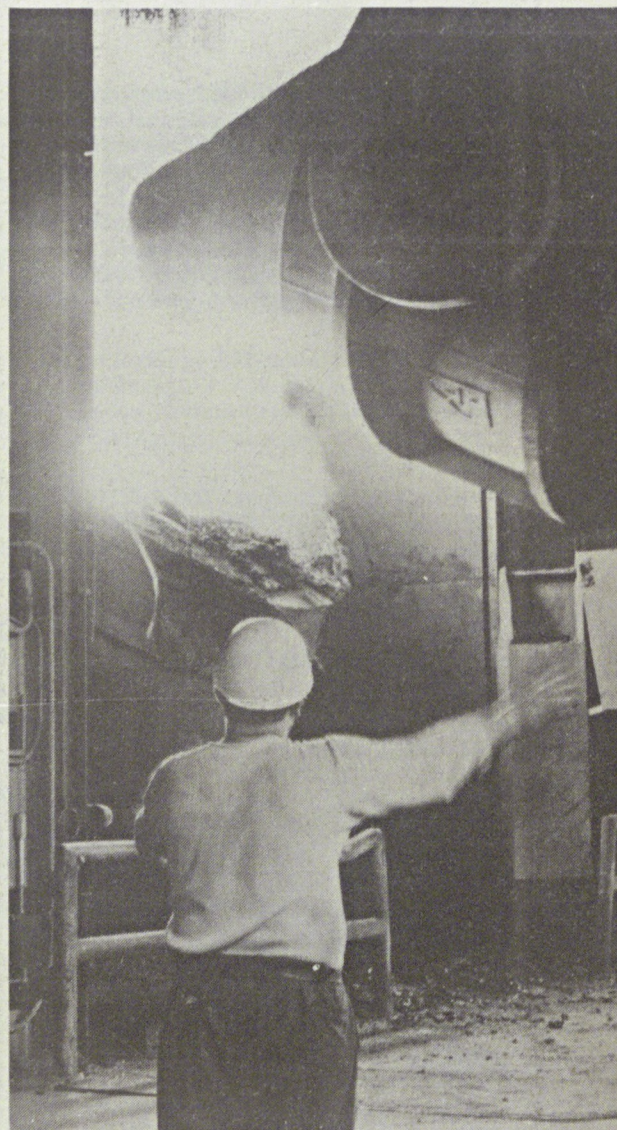
Sur un autre aspect, dès que les patrons parlent de concurrence internationale, de compétitivité, de marché, d'introduction indispensable de nouvelles technologies, leur conclusion est : il y a sur-effectifs !

Dans plusieurs exemples récents (TALBOT, MASSEY-FERGUSON à LILLE, ARCT à ROANNE) ou dans les indications données sur la Navale ou la sidérurgie le gouvernement parle aussi de sur-effectifs !

Jusqu'à là les choses ne sont pas trop graves... cependant, l'expérience nous a appris que pour les patrons sur-effectifs cela voulait dire licenciements, que pour TALBOT, MASSEY-FERGUSON, ARCT sur-effectifs cela veut aussi dire licenciements pour le gouvernement.

Alors là cela devient grave et c'est inacceptable !

Pourquoi parler a priori de sur-effectifs plutôt que d'un nombre d'heures travaillées plus faible à répartir différemment entre un maximum de travailleurs ?



Pourquoi partager le travail de la plus mauvaise manière qui soit, c'est-à-dire en privant totalement de travail plus de 2 millions de personnes, alors que les autres continuent d'effectuer 39 heures en moyenne ?

Les arguments de coût économique sont bien faibles, d'autant que d'une manière ou d'une autre (cotisation UNEDIC pour le chômage, impôts) ce sont ceux qui travaillent qui viennent en aide financièrement à ceux qui sont au chômage.

Pour l'emploi, le développement solidaire avec les pays pauvres, le progrès social, la F.G.M.-C.F.D.T. revendique :

★ Sur le terrain des politiques industrielles.

Nous voulons que soit reconnue pour les syndicats la responsabilité de négocier **les conditions et les objectifs des restructurations.**

Cette revendication suppose que nous puissions parler et être entendus sur la nature des politiques industrielles dans leur double dimension nationale et internationale. Que sur ces mêmes politiques industrielles, nous soyons en capacité de maîtriser positivement les conséquences négatives possibles sur tel ou tel autre bassin d'emploi.

Cela veut dire que nous entendons négocier des emplois alternatifs, de leur nature, de leur qualité, sur les aspects de cohérence en terme de tissu industriel local et régional, comme sur ceux du contenu social de ces emplois.

★ Sur le terrain social.

Partager le travail et pas seulement pour les secteurs touchés par les restructurations, c'est la revendication principale de la F.G.M.-C.F.D.T.

Partager le travail, cela a déjà été réalisé dans de nombreuses entreprises en difficultés pour le maintien de l'emploi (SAMBRON, PHILIPS FLERS, BOURBOURG, CGCT, SOVAM, CIT-ALCATEL) ou dans d'autres notamment de l'aéronautique (DASSAULT, SFENA, SNECMA, TURBOMECA...) au profit de la création d'emplois, ou du maintien de celui-ci dans la sous-traitance.

Ce partage du travail s'est réalisé avec des compensations salariales partielles ou nulles.

Ce n'est pas une position syndicale facile, seulement il nous faut bien voir que si nous laissons les secteurs touchés, mener seuls l'action sur le partage du travail, les résultats pour l'emploi seront partiels, les compensations salariales insuffisantes.

Il est donc urgent d'unifier notre revendication sur la Réduction du Temps de Travail, pour qu'elle devienne la priorité de toutes et de tous.

Il nous faut résolument passer à l'action, pour obtenir :

★ des négociations sérieuses sur les politiques industrielles,

★ 2 heures de réduction du temps de travail pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de la métallurgie.

Pour sa part, la F.G.M. s'emploie à créer les conditions d'une telle action, à faire qu'elle puisse être unitaire, à lui donner toute sa dimension nationale et européenne.

A l'aube de la troisième révolution industrielle, d'un progrès extraordinaire des techniques et des technologies, le chômage n'est pas une fatalité.

Ensemble, réclamons notre droit au progrès social !

LE VENT EN POUPE POUR LA F.G.M.

Quasiment partout dans les entreprises, les militants de la Fédération Générale de la métallurgie s'activent pour la prise en charge des problèmes des travailleurs, l'action pour l'emploi et aussi la mise en œuvre de la campagne nationale d'action.

La prise en charge par tous est telle que le matériel que la Fédération, après avoir doublé le nombre d'affiches et auto-collants prévus, est obligée de refaire un tirage complémentaire de ce matériel. Bien sûr, la qualité du matériel semble apprécié, mais c'est surtout la volonté de toute la métallurgie C.F.D.T. de gagner qui en est le moteur. C'est aussi la volonté de tous de répondre favorablement à l'appel du Secrétaire Général Georges GRANGER, dans la lettre aux adhérents et de vouloir peser sur les enjeux de la période.

VOLONTÉ DE GAGNER LA BATAILLE DE L'EMPLOI face à la 3^e révolution industrielle: restructuration, baisse des marchés, modernisation des entreprises et introduction des nouvelles technologies, compétitivité et productivité exigées par la concurrence internationale...

VOLONTÉ DE GAGNER LA BATAILLE de meilleures conditions de travail, du droit à la responsabilité pour tous les travailleurs dans l'entreprise, notamment par le droit d'expression, du pouvoir d'achat et prioritairement pour les plus basses rémunérations, du droit à l'avenir et à une progression de carrière pour tous, de l'égalité professionnelle homme-femme.

VOLONTÉ DE GAGNER LA BATAILLE POUR L'UNION DE LA CLASSE OUVRIÈRE: union entre les différentes catégories: hommes et femmes; ouvriers spécialisés, professionnel, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres; français et immigrés; travailleurs des grandes entreprises et des petites et moyennes entreprises; travailleurs avec statut et les intérimaires; salariés et chômeurs...

ET AUSSI VOLONTÉ DE GAGNER LA CAMPAGNE DE SYNDICALISATION, POUR ÊTRE PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS, et donc permettre aux adhérents, aux travailleurs de gagner avec la F.G.M.-C.F.D.T. sur nos revendications

prioritaires face au patronat et aux pouvoirs publics. Cette volonté de réussir de la F.G.M. doit être soutenue par TOUS LES ADHÉRENTS. Ceux-ci doivent contribuer et aider les militants à développer notre syndicalisme, notre syndicat. Convaincre d'autres camarades à être adhérents avec eux à la C.F.D.T., c'est se donner le moyen privilégié de faire le poids face au patronat organisé et donc de mieux défendre vos revendications. Agir dans l'entreprise c'est avant tout s'organiser nombreux dans la section syndicale C.F.D.T.



Les auto-collants de la campagne de développement ouvrent la possibilité à tous les adhérents d'être agissants dans cette action.

**JE SUIS ADHÉRENT C.F.D.T.
POURQUOI PAS TOI ?**

**JE SUIS ADHÉRENTE C.F.D.T.
POURQUOI PAS TOI ?**

Portez-les dans l'entreprise, collez-les sur votre machine, ou sur votre lieu de travail, c'est déjà agir pour convaincre les sympathisants et les collègues de travail que leur place est dans la C.F.D.T. avec vous.

De même discuter avec les travailleurs de votre secteur, à partir des

tracts nationaux ou des informations fournies par la section syndicale est un autre moyen pour montrer à tous combien la C.F.D.T. est bien le syndicat de tous les travailleurs, qu'ils doivent rejoindre pour être forts et libres.

Bien sûr c'est contraignant, pas facile, mais il faut insister, il faut y croire. **CROIRE C'EST RÉUSSIR !**

Il faut être persuadé que nous gagnerons pour l'emploi, la réduction du temps de travail, nos revendications prioritaires, et donc que nous aurons des adhérents de plus en plus nombreux dès maintenant pour réussir.

LA CAMPAGNE EST BIEN COMMENCÉE, MAIS IL FAUT L'AMPLIFIER, ALLER JUSQU'AU BOUT ET DONC ORGANISER LES ADHÉRENTS QUI DOIVENT ÊTRE ACTEURS ET RESPONSABLES DANS LEUR SECTION SYNDICALE.

Etre adhérent C.F.D.T., ce n'est pas que payer une cotisation, c'est d'abord être informé prioritairement; c'est de pouvoir apporter l'information et l'état de la réflexion et de préoccupation des travailleurs que l'on côtoie, c'est être partie prenante dans le débat et à la recherche de solutions avec tous les militants et adhérents dans la section syndicale.

Ces droits tous les adhérents dans la C.F.D.T. les possèdent, c'est pour cela que nous pouvons dire: **LIBRE, PARCE QU'ORGANISÉ DANS LA C.F.D.T.**

Parfois la section syndicale peut oublier d'associer parfaitement les adhérents, mais c'est bien par le débat collectif que ces imperfections peuvent être surpassées pour améliorer toujours notre fonctionnement démocratique.

Dans ce débat constant, les adhérents doivent prendre toute leur place.

La F.G.M. convie les adhérents à être toujours plus nombreux, à apporter leur point de vue car il est primordial, à être acteur C.F.D.T. à part entière dans l'action et la campagne nationale d'action...

ENSEMBLE, PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS, NOUS GAGNERONS.

MASSEY- FERGUSON : comme pour Talbot !

Depuis des mois, les travailleurs de MASSEY-FERGUSON à MARQUETTE dans le Nord se battent pour éviter 595 licenciements. Les analogies entre cette affaire et celle de TALBOT sont évidentes. Même pratique du patronat, même démarche des Pouvoirs Publics.

595 LICENCIEMENTS SECS

Le 30 juin 1983, la Direction de MASSEY-FERGUSON annonce froidement 595 licenciements dont la fermeture totale de la fonderie (320 salariés).

Les mesures annoncées font suite à une convention signée entre le Ministère de l'Industrie et la Société MASSEY-FERGUSON en mars 1983.

Les motifs invoqués pour justifier de telles mesures sont la récession du marché du machinisme agricole et les soi-disantes difficultés financières de l'entreprise (elle vient d'acheter ROLLS-ROYCE moteur diesel pour 326 millions de francs cash!).

COMME POUR TALBOT : UN ACCORD GOUVERNEMENT-PATRON DANS LE DOS DES TRAVAILLEURS

Les Organisations Syndicales ont été mises devant le fait accompli. C.E. et C.C.E. ont été ignorés. Les Organisations Syndicales ont été tenues à l'écart de l'accord entre le Gouvernement et MASSEY-FERGUSON : cette entreprise a reçu 10 milliards de centimes de l'Etat et a eu l'accord de FABIUS pour licencier 1100 personnes dont 595 à l'Etablissement de MARQUETTE.

LA LUTTE DES TRAVAILLEURS

Au mois de juillet 1983, de nombreuses actions ont eu lieu : débrayages, opération ville morte, marche sur LILLE, blocage du Tour de France, occupation du siège de la Société, opération « péage gratuit ».

Au mois de septembre 1983, une grève très dure avec occupation de l'usine a eu lieu pendant 15 jours.

Cette action a permis de repousser la procédure de licenciement de septembre à fin décembre 1983. La Direction de MASSEY-FERGUSON et les Pouvoirs Publics s'étaient alors engagés pour mettre en place une large concertation.

UNE PARODIE DE NÉGOCIATION

Depuis 6 mois, les Syndicats ont vu et discuté avec la Mairie de Lille, la Préfecture, la Direction Régionale de l'Industrie, le Ministère de l'Emploi ; ils sont allés à l'Assemblée Nationale ; ils ont rencontré tous les élus de la région, y compris Pierre Mauroy après une occupation de cinq heures de son bureau à la Mairie de LILLE.

Aujourd'hui, les travailleurs de MASSEY sont scandalisés par l'attitude des Pouvoirs Publics. Il n'y a aucun lieu où l'on discute sérieusement. Ils sont renvoyés de Matignon, au Préfet de la Région, de la Mairie de Lille au Ministère de l'Industrie ou de l'Emploi, à la Direction Régionale du Travail.

L'ACTION SE POURSUIT AVEC POUR RÉPONSE LE LOCK-OUT

Pour désenliser la situation, l'action a repris début janvier. La réponse de la Direction a été immédiate : le lock-out.

Ce conflit dans la région de LILLE a un petit air de parenté avec le conflit TALBOT : comme pour TALBOT, les travailleurs ont été tenus à l'écart des décisions, comme pour TALBOT les « sur-effectifs » se traduisent par des licenciements secs, comme pour TALBOT la F.G.M.-C.F.D.T. dit :

« Il faut modifier les procédures de traitements des dossiers industriels, il faut négocier, rien ne se fera sans et contre les travailleurs. Il faut véritablement débattre de l'avenir de la branche. »

A.R.C.T.

Les tergiversations ont assez duré !

A.R.C.T., c'est actuellement 950 travailleurs en lutte pour l'emploi depuis plusieurs années.

A.R.C.T., c'est la Machine Textile, branche actuellement en difficultés graves, toutes les entreprises sont touchées (S.A.C.M., AIR INDUSTRIE...)

A.R.C.T., c'est ROANNE où l'industrie textile est moribonde, où dans la métallurgie les problèmes d'emploi touchent 2 200 métallos sur les 5 000 qui constituent actuellement la Métallurgie Roannaise.

ROANNE, c'est aussi la ville dont le Maire s'appelle Jean AUROUX,

premier Ministre du Travail du Gouvernement de la gauche, actuel Secrétaire d'Etat à l'énergie.

L'ACTION DE LA C.F.D.T.

A.R.C.T., c'est une section syndicale C.F.D.T. qui fonctionne avec ses adhérents, qui conduit avec eux le débat sur les réponses à opposer aux 400 suppressions d'emplois dont 207 licenciements. Après avoir fait des contre propositions industrielles permettant de sauver les emplois, d'assurer l'avenir, après avoir cherché en vain les interlocuteurs responsables, la S.S.E. C.F.D.T. a décidé par 94,36 % de ses adhérents de proposer la R.T.T. à 35 heures sans compensation de salaire à condition que le nombre d'emplois sauvés par cette mesure soit multiplié par deux. 55 au titre des 35 heures non compensées, 55 pris en charge par la direction.

LA RÉPONSE DE LA DIRECTION ET DES POUVOIRS PUBLICS

Qu'elle est aujourd'hui la surprise de nos camarades des A.R.C.T., de constater que plus ils font des propositions pour sauver les emplois et plus le nombre de licenciés augmente !

C'est ainsi que le 21 décembre 83, la direction était d'accord pour considérer qu'il restait 130 personnes à licencier, que le 16 janvier 84, il en restait 92, que le 24 janvier, il y en avait 107 et enfin, faute d'un accord des syndicats sur les 107 licenciements, ce sont 207 lettres de licenciements qui sont parties le 27 janvier ! Comprenne qui pourra !

Ces épisodes divers se sont déroulés avec une direction qui n'a aucun pouvoir et qui s'en remet en permanence au gouvernement et puisque l'entreprise est à ROANNE, au membre le plus proche pour elle du gouvernement, c'est-à-dire J. AUROUX. Loin de nous l'idée de trahir les faits, J. AUROUX a beaucoup œuvré pour le maintien en activité des A.R.C.T., il est même à peu près certain que sans ses interventions, les A.R.C.T. seraient déjà morts.

ORGANISER UNE NÉGOCIATION SÉRIEUSE

Cependant, J. AUROUX a mené et mène cette action de sauvetage des A.R.C.T. seul, il n'a pas encore été possible d'obtenir de lui que soit enfin organisée une négociation sérieuse, permettant de conclure un accord qui mettrait fin aux tergiversations et péripéties dont nous vous faisons part ci-dessus.

La C.F.D.T. des A.R.C.T., l'Union Métaux de la Loire et de la Haute-Loire sont déterminées à obtenir que cette négociation s'engage, la F.G.M. soutient totalement cette action.

39^e ET DERNIER CONGRÈS F.G.M. 1^{er} CONGRÈS F.G.M.M.

COUP D'ENVOI pour TOUS les ADHÉRENTS.

Une bonne préparation s'impose pour un tel événement.

Lorsque vous lirez ces lignes, la plupart des documents préparatoires pour le Congrès seront déjà dans LES SYNDICATS.

Rapport d'activité,
Rapport d'orientation,
Rapport d'organisation,
Résolution générale,
Statuts : Nouvelle Fédération.

Faut-il rappeler qu'un Congrès est toujours un temps fort dans la vie de notre organisation.

Celui-ci, l'est d'autant plus qu'il comporte la préparation, non pas d'un, mais de 3 Congrès.

— Le dernier congrès de la F.N.M. pour les Mineurs,

— le 39^e et dernier congrès également pour la F.G.M.,

— le 1^{er} Congrès de la nouvelle Fédération, constituée sur la base de la F.N.M. et de la F.G.M., dans laquelle déjà le S.N.P.E.A. est partie prenante depuis son dernier Congrès. C'est donc 900 Délégués représentant ces 3 composantes qui vont fixer les bases de la construction de cette puissance fédération, la F.G.M.M.

Les SYNDICATS de toutes les régions seront représentés et travailleront du 21 au 26 mai 1984 à TORCY près du CREUSOT. De tels débats et décisions, cela se prépare, chaque ADHÉRENT à son mot à dire.

Il s'agit donc pour chacun de nous de participer au mieux aux réunions de travail sur le congrès que ne manqueront pas d'organiser les syndicats.

Dans cette phase préparatoire d'élaboration du rapport d'orientation la F.G.M. interpelle les syndicats et militants métaux à s'insérer dans ce débat et apporter leurs contributions dans cette recherche sur les enjeux de la période.

NOTRE ACTION SYNDICALE se situe dans un contexte de crise et de RIGUEUR, chômage, inflation, déficit de la balance commerciale, financement des organismes de protections sociales, difficultés des industries et de l'emploi dans toutes les branches industrielles, développement des nouvelles technologies, croissance zéro, baisse de la consommation intérieure, accentuation des inégalités.

C'est d'abord NOTRE POLITIQUE D'ACTION qui est en jeu : Bâtir la réduction des disparités, le partage du travail au plan national avec un autre type de développement industriel y compris sa dimension internationale avec les P.V.D. : voilà les principaux enjeux auxquels notre organisation doit répondre.

Les enjeux doivent être débattus dans les S.S.E., dans les syndicats. Les contributions, les oppositions qui en ressortent doivent remonter à la F.G.M. dans les délais prévus.

BON TRAVAIL !

8 MARS : JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

8 mars 1857 : La police américaine réprime durement une grève de femmes dans le textile à NEW YORK.

En 1910, une socialiste allemande propose de retenir cette date pour une journée internationale des femmes. Depuis, chaque année, cette journée est marquée par des initiatives particulières.

Le 8 mars 1984, des activités multiples seront réalisées, par la C.F.D.T., au niveau des régions et des Fédérations.

La F.G.M., quant à elle, veut faire de cette journée un moment fort de réflexion sur les actions à impulser pour réaliser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Une rencontre réunissant des travailleuses des diverses Unions Métaux, recherchera à partir de l'expérience de la section C.F.D.T. de Moulinex et des possibilités offertes par les droits nouveaux, les moyens à prendre pour s'attaquer à toutes les discriminations.

Si nous prenons l'expérience de MOULINEX, c'est que dans cette entreprise qui emploie dans la région normande 5 956 femmes et 3 752 hommes, la section C.F.D.T. a signé un plan d'égalité des chances qui reconnaît la nécessité de former le personnel féminin, essentiellement O.S., pour leur permettre d'accéder au poste de la filière professionnelle.

Cette expérience sera sans doute complétée par les réalisations d'autres sections qui agissent aussi pour améliorer la situation des travailleuses et parvenir à l'égalité professionnelle. Pour que cette réflexion puisse servir à toutes les organisations, nous demanderons à des responsables des Unions-Métaux de participer à cette réunion, pour dire comment dans leur région les travailleuses avec la C.F.D.T. ont agi sous l'égalité professionnelle, mais surtout parce qu'ils sont concernés, la mixité et l'égalité professionnelle, c'est aussi l'affaire des hommes, celle de tout le syndicalisme. La transformation de la Société, le changement des rapports sociaux passent par là.