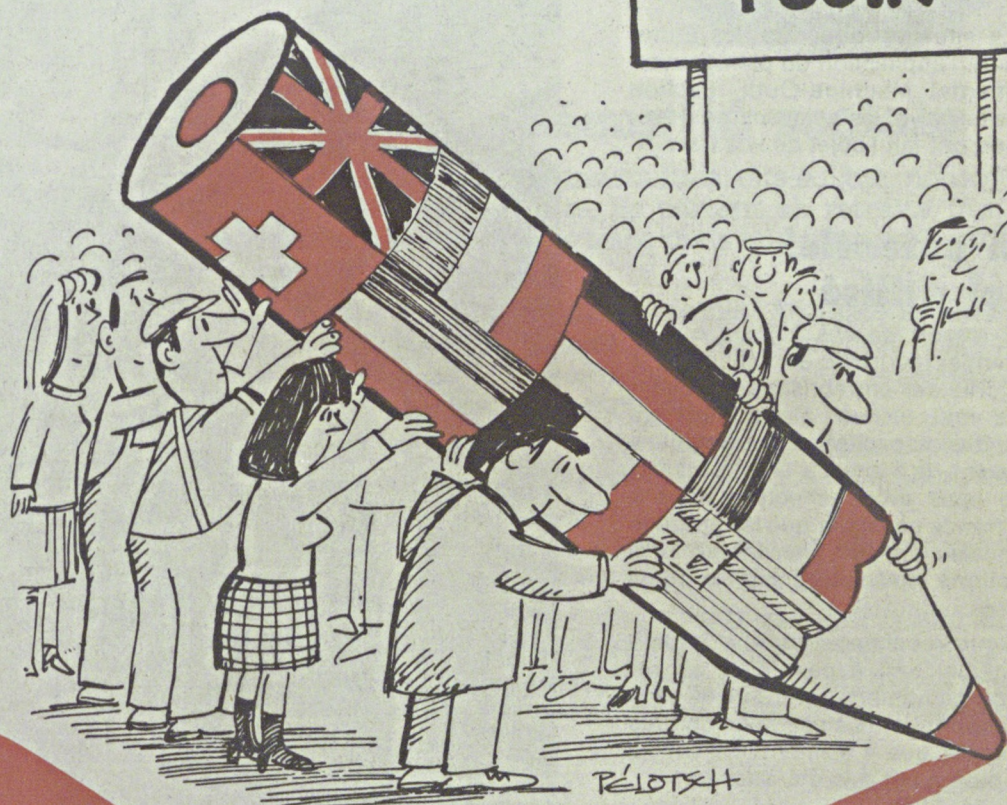




PRIX 2,70 F - N° 297 - JUIN 1983

STUTT GART
4 JUIN



~~CHÔMAGE~~

MACHINE-OUTIL

RÉUNION NATIONALE A STRASBOURG

Les 13, 14, 15 avril s'est tenue à Strasbourg une session C.F.D.T. de la Branche Machine-Outil de la Fédération Générale de la Métallurgie.

La situation concrète des Entreprises, l'application du plan gouvernemental Machine-Outil, l'action revendicative, les perspectives d'évolution ont fait l'objet de nos travaux.

Un potentiel mal utilisé

Il ressort de ces 3 jours que le potentiel industriel et humain de la majorité des entreprises est souvent très mal utilisé. Cependant de grandes capacités technologiques existent, la visite de Graffenstaden que nous avons effectuée nous a permis de constater que les produits français n'ont rien à envier aux productions étrangères même japonaises.

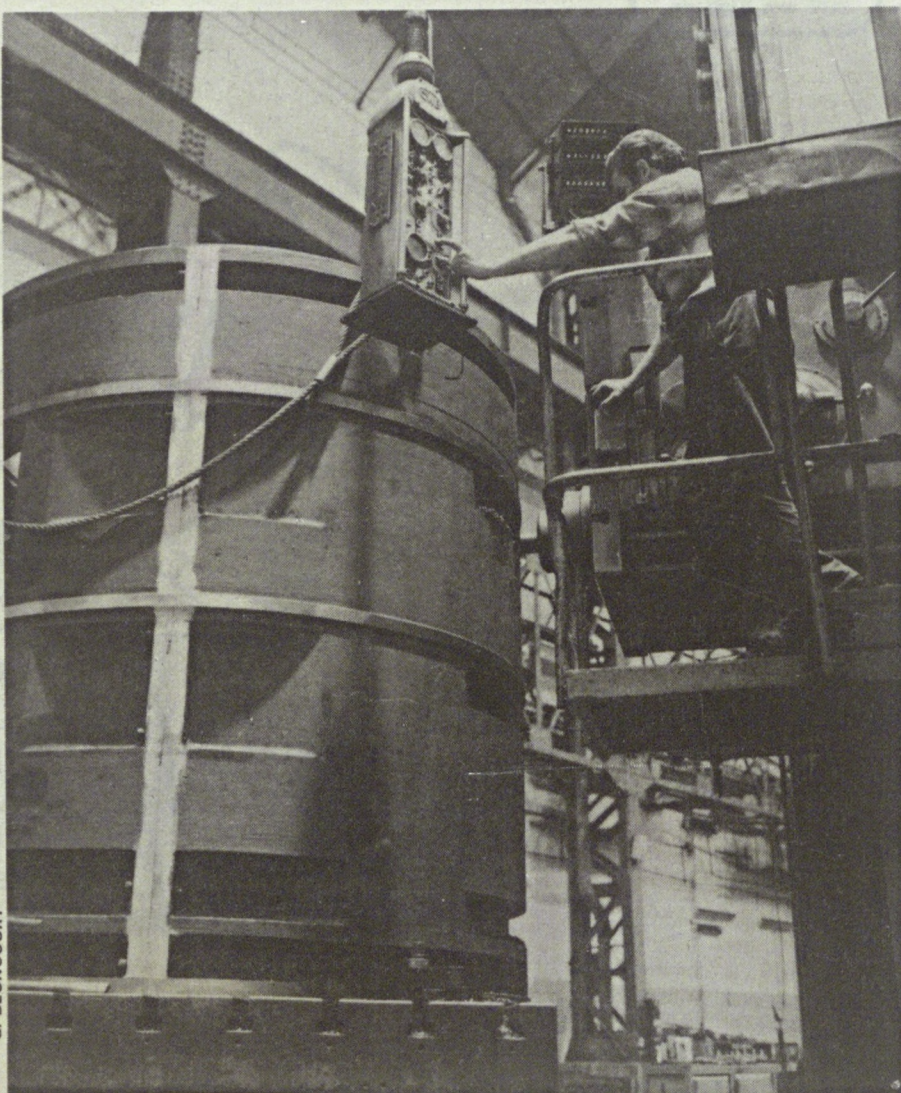
Nous reconnaissons que le plan Machine-Outil a permis de sauver un grand nombre d'entreprises de la catastrophe, nous estimons chiffres à l'appui que 4 éléments essentiels du plan n'ont pas été atteints.

- Le maintien de l'emploi (perte de 1500 emplois en 1982),
- le carnet de commande et la charge de travail des entreprises restent bien au-dessous des prévisions,
- les investissements en matériel et en recherche ne sont pas à la hauteur des ambitions du plan Machine-Outil,
- le contrôle des fonds injectés dans les entreprises reste très insuffisant.

Le patronat est loin de jouer le jeu, il reste le principal responsable, pour sa gestion catastrophique passée et son attitude actuelle sans évolution. Certaines directions ont même utilisé les fonds publics pour liquider les Organisations syndicales particulièrement la C.F.D.T.

Propositions C.F.D.T.

Nos sections et la C.F.D.T. ont toujours pris leurs responsabilités



G. BLONCOURT

en proposant des solutions économiques et sociales adaptées à la situation des entreprises dans les régions. La C.F.D.T. estime nécessaire de renforcer et d'accélérer :

- les investissements publics et privés,
- la recherche et le développement,
- la formation professionnelle et la mise en valeur de la matière grise des entreprises,
- le contrôle des fonds publics et sa bonne utilisation.

La C.F.D.T. trouve scandaleux qu'on laisse dépérir les entreprises hors plan Machine-Outil alors que des solutions positives existent :

- reconquête du marché intérieur,
- marché public et éducation nationale,

- échange avec les pays en voie de développement,
- conquête des marchés d'Amérique du Nord,
- actions commerciales coordonnées et réellement efficaces.

Les délégués des entreprises représentées (25 ayant fourni des informations) dans les plus importantes M.F.L., Graffenstaden, H.E.S., etc. continueront à défendre l'emploi en Machine-Outil, le pouvoir d'achat et les qualifications.

Ils affirment que la lutte contre les inégalités et le chômage passe par la réduction du temps de travail, par une plus grande solidarité, un relèvement des bas salaires et une réelle reconnaissance des qualifications et du droit syndical.

VICTOIRE SYNDICALE CHEZ CAZENEUVE

A l'occasion des négociations salariales 1983 à l'Établissement de Pont-Évêque près de Vienne de l'Entreprise CAZENEUVE constructeur de machines-outils, la C.F.D.T. quitte la séance et appelle à l'action le 13 avril 1983.

La grève est menée par 95 % du personnel ouvrier, soit 90 % de l'ensemble du personnel sur les 140 salariés. Dès le lendemain, la presse a fait état de l'action engagée contre les propositions patronales intégrant la compensation de la réduction du temps de travail dans les acquis de salaire avec un maximum tout compris de 8 % quelque soit le niveau de salaire.

Le Syndicat Métaux, l'Union Métaux Rhône-Ain ont décidé de faire connaître le conflit et d'organiser la solidarité! Ce n'est que le 27 avril après plusieurs contacts avec la Direction Générale qu'une négociation est engagée et aboutit sur des propositions que la section a accepté ainsi que l'ensemble des salariés.

Résultats de l'action :

Accord sur les salaires 1983

1.1.1983, 0,4 % pour le maintien du pouvoir d'achat, ce qui avec une compensation à 100 % de la 1/2 heure de R.T.T. donne une augmentation de 1,3 %.

1.4.1983, 2,6 %.

1.7.1983, 2 %.

1.10.1983, 150 F. Uniforme.

1.1.1984, 1 % Au titre de 1983.

Les plus bas salaires sont avantagés

Salaire	3900	: 10,0 % en 1983.
Salaire	4100	: 9,8 % en 1983.
Salaire	4500	: 9,5 % en 1983.
Salaire	5000	: 9,1 % en 1983.
Salaire	5500	: 8,9 % en 1983.
Salaire	6000	: 8,6 % en 1983.
Salaire	6500	: 8,6 % en 1983.
Salaire	7000	: 8,2 % en 1983.
Salaire	8000	: 8,0 % en 1983.
Salaire	9000	: 7,8 % en 1983.
Salaire	10000	: 7,6 % en 1983.

Salaire moyen au 1.1.1983 : 5200.

Heures de grève : 80 heures.

Paiement de 10 heures seulement.

Retenue étalée sur 6 mois : en avril 1983, 20 heures et 10 heures pour les autres mois.

Possibilité de récupérer les heures de grève en heures supplémentaires.

Possibilité de refuser de récupérer.

Reprise du travail le jeudi 28.4.1983 dans la journée.

cfdt
magazine

Spécial Sécurité sociale

Un numéro
à ne pas manquer
vendu au
prix habituel!

Connaître la Sécurité sociale

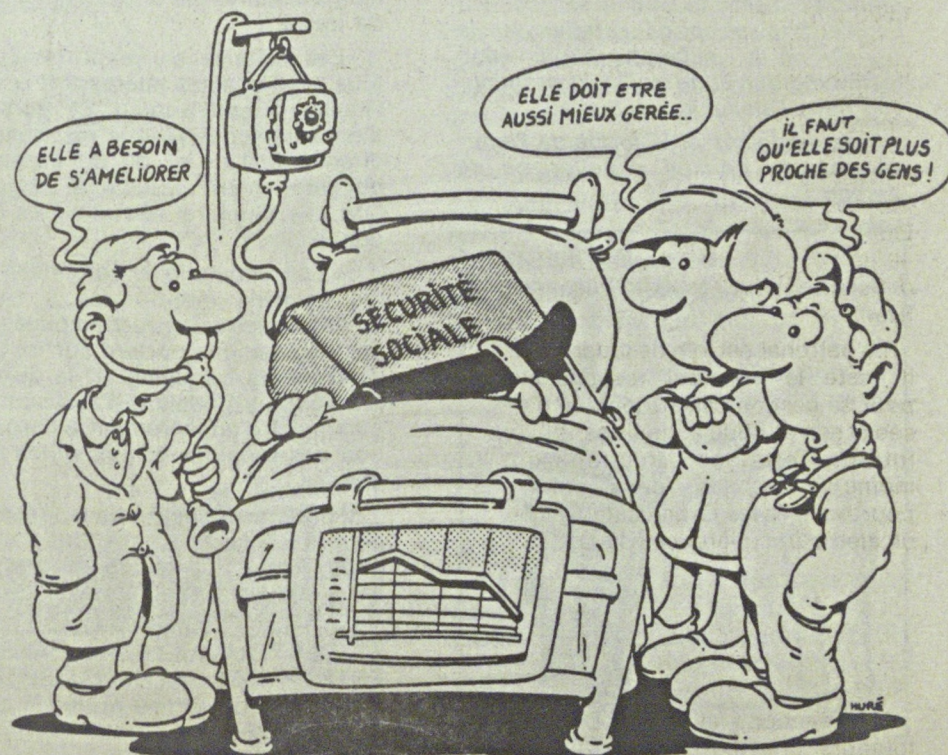
Je cotise, tu touches des indemnités, elle soigne, nous guérissons, vous avez des enfants, ils partent en retraite. Oui, la Sécurité sociale est l'affaire de tous, mais elle reste une institution mal connue.

«C.F.D.T. MAGAZINE» numéro spécial Sécurité sociale de juin 1983 apportera des réponses à mille et une questions, vous conduira dans les crèches et les centres de soin, dans les caisses primaires et les maisons de retraite.

Mille milliards de francs, voilà l'enveloppe de la protection sociale en France. D'où viennent-ils? Où vont-ils? Assurance maladie? Allocations familiales?

Ce n'est pas la matière qui manque pour ce numéro spécial Sécu. Que pensent les travailleurs de la Sécu?

Vous le saurez aussi grâce au sondage exclusif public dans ce même numéro spécial de «C.F.D.T. MAGAZINE», qui vous proposera aussi une histoire de la Sécurité sociale en bande dessinée, des reportages, des interviews, des renseignements pratiques.



DROITS NOUVEAUX : Des étapes décisives...

LA LOI DE DÉMOCRATISATION DU SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISÉ

Les obstructions du patronat, de la droite, sur la nécessité de nationaliser les entreprises déterminantes de l'économie de notre pays, se sont poursuivies à l'occasion du débat sur la démocratisation du secteur public et nationalisé.

Le texte de loi a cependant été adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale; il doit maintenant faire l'objet des débats du Sénat avant d'être adopté définitivement par l'Assemblée Nationale.

Des patrons toujours actifs

Les arguments les plus réactionnaires ont été employés par la droite au cours du débat en première lecture à l'Assemblée Nationale. C'est ainsi que pour M. CHIRAC et ses amis, «des salarié(e)s dans les Conseils d'administration des Etablissements de moins de 1000 personnes, c'est la mort des entreprises». Ou encore des Conseils d'Atelier ayant possibilité de débattre sur :

- les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau de la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;
- les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;



- «les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

- «Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence visés ci-dessus».

C'est mettre les patrons dans l'incapacité de diriger leurs entreprises!...

Cependant, certaines des positions de la droite, du patronat ont pesé sur le contenu du texte adopté.

C'est ainsi que pour l'organisation concrète des Conseils d'atelier, de bureau ou de service, la place du personnel d'encadrement est privilégié: cf. **article L. 461.5.**

«L'ensemble des salarié(e)s, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail, bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau. Ils se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins 6 heures par an pendant le temps de travail».

«Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau. Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est obligatoirement associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.»...

«Les stipulations comprises dans les accords mentionnés à l'article L. 461.3 doivent être complétées par des dispositions portant sur les sujets suivants: la fréquence et la durée de réunion; les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

Malgré ces obstructions, l'essentiel pour la F.G.M. reste que nous pourrions enfin mettre en œuvre ce qui, pour nous, est l'essentiel, à savoir:

LA PLACE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES NATIONALISÉES sur tout ce qui détermine notre vie au travail.

Des moyens à mettre en œuvre

Encore plus que pour le droit d'expression applicable dans toutes les entreprises, les adhérents, les adhérentes de la F.G.M. vont avoir une place prépondérante à prendre.

Le projet de loi donne de ce point de vue quelques moyens qui devraient contribuer à une présence active des adhérents(es), par exemple:

«Art. L. 412.23 — Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise détermine les modalités d'exercice du droit syndical dans l'entreprise».

«Cet accord détermine notamment: 1. Le temps dont chaque salarié dispose, sans perte de rémunération, pour

participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail;

2. Les conditions et les limites dans lesquelles les membres des sections syndicales, qui sont chargés de responsabilités au sein de leurs organisations syndicales, peuvent s'absenter, sans perte de rémunération, pour participer à des réunions syndicales tenues en dehors de l'entreprise;

3. Les conditions dans lesquelles pourra être facilitée la collecte des cotisations syndicales».

A nous, à vous de nous saisir de ces possibilités pour faire en sorte que la démocratisation du secteur public et nationalisé soit réelle et notre affaire à tous.

LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS (ÉES)

Un premier bilan réalisé par la F.G.M. à fin avril montre que plus de 300 000 travailleurs (ses) de la métallurgie sont d'ores et déjà concernés (ées) par le droit d'expression.

C'est une avancée considérable! Enfin! Nous allons pouvoir nous exprimer concrètement, sur les lieux et pendant le temps de travail, sur tout ce qui conditionne notre vie au travail: conditions de travail, organisation du travail, conception des matériels et des machines, nature des produits utilisés ou fabriqués...

Dans ces débats les adhérents, les adhérentes de la F.G.M. ont un rôle privilégié et déterminant à jouer. En effet ici ou là les directions d'entreprises, quelquefois par maîtrise interposée,

vont tenter de récupérer à leur seul profit ce que les travailleurs (ses) auront exprimé.

D'autres vont même tenter d'orienter, de canaliser les débats dans l'objectif de déposséder les organisations syndicales de leur capacité à intervenir sur les questions de conditions de travail, d'organisation du travail.

Ces dangers nous les connaissons avant de nous engager dans la conclusion des accords qui vont permettre aux travailleurs (ses) de s'exprimer; nous avons fait le choix de relever ce défi, permettant à chacun et à chacune de dire leurs problèmes, de proposer des solutions.

Cependant, cette capacité à dire, à proposer, n'est pas spontanée pour tous et toutes; la présence ou l'animation par la maîtrise peuvent constituer des freins; c'est sur ces aspects que les adhérentes et adhérents de la F.G.M. peuvent et doivent être déterminants (tes).

Comme nos camarades de la S.N.E.C.M.A. VILLAROCHE l'ont exprimé, c'est un OUI DE LA C.F.D.T.

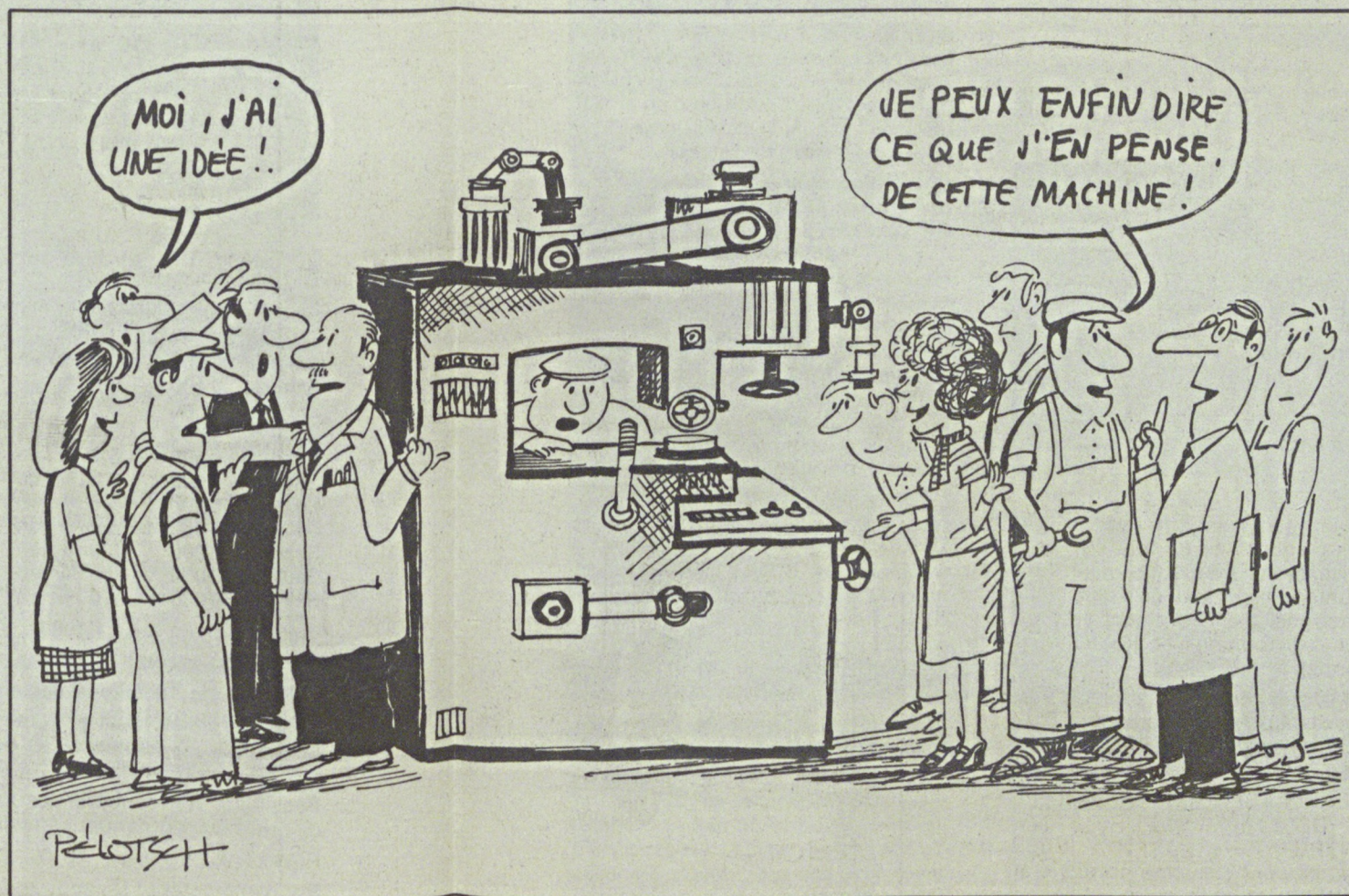
«Tous les travailleurs qui nous accordent leur confiance, nous connaissent assez pour savoir que, quand nous disons OUI, c'est toujours un OUI conscient, pas aveugle!

— OUI à un accord qui, découlant de la loi du 4 août 1982, comporte cependant des restrictions, des insuffisances et même des inconvénients, qu'il faudra éliminer du projet final.

— OUI à la certitude que, si les travailleurs ont la parole, que, si on les écoute, ils apporteront du nouveau, ils enrichiront le vocabulaire de ceux qui parlent pour eux depuis si longtemps!

— OUI à la foi inébranlable en la capacité des travailleurs à faire avancer positivement leurs conditions de travail, mais aussi l'ensemble de la société vers plus de justice et de solidarité».

Ce OUI de la C.F.D.T. appelle à plus de responsabilités, d'initiatives, pour toutes nos sections syndicales; il convie nos adhérentes et nos adhérents à être totalement acteurs dans ce défi que nous devons relever ensemble.



VERS UNE NOUVELLE FEDERATION

L'Assemblée Générale des Syndicats de la Métallurgie C.F.D.T. auxquels se joindront les syndicats C.F.D.T. des Mineurs se tient les 7 et 8 juin 1983. En vue de la fusion des deux fédérations lors d'un Congrès en mai 1984, le débat se poursuit sur nos structures fédérales.

C'est l'occasion de réfléchir comment nos organisations, nos coordinations peuvent être de meilleurs outils pour l'action des travailleurs. Il ne s'agira surtout pas en mai 1984 d'une simple fusion au sommet : les secrétariats nationaux n'en faisant plus qu'un seul. Nous sommes décidés à regarder de près le fonctionnement, le rôle,

l'utilité de nos différentes structures. Nous avons déjà des acquis, (le plus important étant la conception du syndicat multisections) qu'il est difficile de remettre en cause car ces structures sont aussi le résultat des luttes et des actions des travailleurs. Il s'agit plutôt de préciser ensemble l'articulation entre les responsabilités des différentes organisations fédérées.

Dans cet article nous essayons de clarifier les idées de tout un chacun sur ce que sont les structures de la C.F.D.T. Nous le savons bien : tout n'est pas réglé par de bonnes structures syndicales bien articulées mais cela donne à notre action son ossature et sa permanence.

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

La C.F.D.T. pourrait être comparée à un grand arbre aux ramifications multiples, chacune ayant été choisie pour répondre à un souci d'efficacité maximum. L'objectif est d'être en prise directe avec les problèmes des salariés et en même temps d'éviter l'isolement, le repli corporatiste. Pour clarifier les idées, voyons tout de suite à partir d'un schéma l'organisation générale de la C.F.D.T.

Ce schéma montre deux types de structure :

● La structure professionnelle

— Syndicat avec ses sections syndicales d'entreprise (S.S.E.).

— Union Professionnelle Régionale (U.P.R.).
— Fédération.

● La structure interprofessionnelle

— Syndicat avec ses sections syndicales d'entreprise.
— Union Locale (U.L.) ou Union Interprofessionnelle de base (U.I.B.).
— Union Départementale (U.D.).
— Union Régionale Interprofessionnelle (U.R.I.).

La première remarque à faire concerne le syndicat.

On le retrouve en effet dans les deux types de structure car il demeure l'organisation de base de la C.F.D.T.

Les syndicats C.F.D.T. sont affiliés à une fédération professionnelle (métallurgie, santé, habillement - cuir-textile, etc.) qui recouvre leur champ d'activité. D'autre part, ils sont regroupés géographiquement en Unions Locales (ou Unions Interprofessionnelles de base), en Unions Départementales (ou Unions Interprofessionnelles de secteur) et en Unions Régionales Interprofessionnelles.

LES STRUCTURES INTERPROFESSIONNELLES

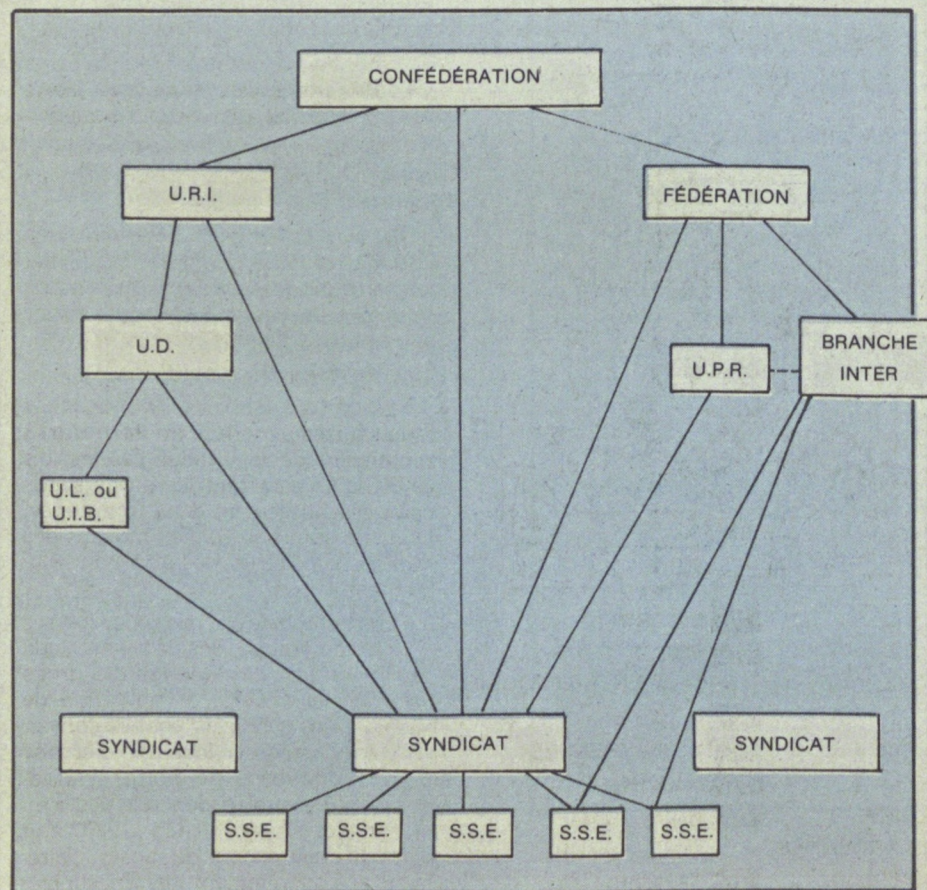
● **L'Union Locale ou Union Interprofessionnelle de base rassemble** les syndicats à l'échelon d'une ville, d'un canton ou d'un arrondissement suivant la densité industrielle et professionnelle de l'endroit.

● **L'Union Départementale (U.D.) ou Union Interprofessionnelle de secteur.** Les différents syndicats C.F.D.T. d'un département sont regroupés au sein de l'Union Départementale ou de l'U.I.S. Celle-ci les aide dans leur action, coordonne leurs activités et développe l'action interprofessionnelle (chômage, emploi, sécurité sociale, équipements collectifs, etc.). Elle assure des tâches de formation et s'emploie à créer de nouveaux syndicats là où ils n'existent pas.

Elle représente par ailleurs les syndicats face aux pouvoirs locaux ou au sein de différents organismes départementaux. Des Unions Interprofessionnelles de secteur (U.I.S.) ont été mises en place pour tenir compte de certaines réalités socio-économiques qui ne recoupent pas toujours les découpages administratifs traditionnels.

● L'Union Régionale Interprofessionnelle (U.R.I.)

Pour mieux répondre aux problèmes régionaux (économie, emploi, etc.) et devant la création de régions administratives, il est apparu nécessaire de développer une organisation régionale. Celle-ci se trouve particulièrement bien adaptée pour affronter les problèmes de la régionalisation et de la décentralisation.



LE SYNDICAT, LA SECTION SYNDICALE

Structure de base, le syndicat regroupe les travailleurs d'une même industrie ou d'une même branche d'activité sur un secteur géographique donné. Il rassemble un nombre variable de sections syndicales d'entreprise.

La C.F.D.T. compte actuellement environ 3500 syndicats.

La F.G.M., pour sa part, compte 280 syndicats de taille très diverse, à la fois en nombre d'adhérents et en territoire géographique: 116 syndicats de moins de 100 adhérents, 129 syndicats avec un nombre d'adhérents compris entre 100 et 500, 23 syndicats de plus de 1 000 adhérents.

Cette diversité pose un problème de fonctionnement de nos syndicats: ont-ils, en particulier pour ceux qui ont peu d'adhérents, les moyens de jouer tout leur rôle d'organe politique de base de la C.F.D.T.?

En effet, pour réfléchir et agir de façon autonome sur son territoire le syndicat doit avoir un minimum d'orga-

nisation. En effet, pour participer à l'élaboration des positions de la C.F.D.T., il doit être présent et actif dans les débats des différentes structures professionnelles et interprofessionnelles auxquelles il est affilié.

Depuis la loi du 27 décembre 1968, la section syndicale est reconnue au sein de l'entreprise. Elle accomplit différentes tâches en relation avec le syndicat: syndicalisation, collecte des cotisations, expression et analyse des problèmes locaux des travailleurs et des travailleuses, information, diffusion des positions de la C.F.D.T., conduite de l'action et des négociations.

A partir de la confrontation des différents problèmes relevés par les sections syndicales d'entreprise, le syndicat élabore et met en œuvre la politique syndicale commune à l'ensemble des travailleurs concernés. Son rôle est aussi d'aider les sections dans leur action et d'inscrire leurs revendications dans les luttes d'ensemble de la classe ouvrière. Enfin, il participe à l'élaboration et à la concrétisation des positions de la C.F.D.T.

Les Unions Métaux

On peut avoir un aperçu de la diversité de la couverture géographique des Unions Métaux en regardant la carte de France donnant le découpage du territoire national.

Le 37^e Congrès de la F.G.M. (1977) définissait le rôle de l'U.M.: «L'Union Métaux est une structure d'élaboration de la politique de la F.G.M. et de sa mise en œuvre à partir des réalités territoriales. Lieu privilégié de confrontation des syndicats qui la composent, son activité conduit à:

- Assurer le soutien effectif de la lutte des métallurgistes de son secteur;
- assurer les liens nécessaires avec la politique des Unions Fédérales;
- organiser des coordinations nécessaires;
- améliorer le rapport de force C.F.D.T.;
- mettre en œuvre l'information et la formation indispensables à une conduite efficace de l'action.»

Les Unions Fédérales, Branches

Elles regroupent les sections syndicales d'entreprise et les inters d'un même secteur d'activité industrielle.

«Ce sont des structures contribuant, dans le cadre de la politique de la F.G.M., à prendre en charge les réalités industrielles, à favoriser l'action dans celles-ci, notamment face à la concentration du pouvoir patronal.» (37^e Congrès F.G.M.).

L'Inter

Cette structure rassemble les sections syndicales des établissements, voire des filiales de la même entreprise.

«L'Inter renforce l'efficacité de la section syndicale au niveau du groupe industriel. Sa force repose sur la capacité **des sections insérées dans leur syndicat à mener l'action.**

C'est donc une structure d'action qui permet la coordination de celles-ci au niveau d'un groupe industriel.

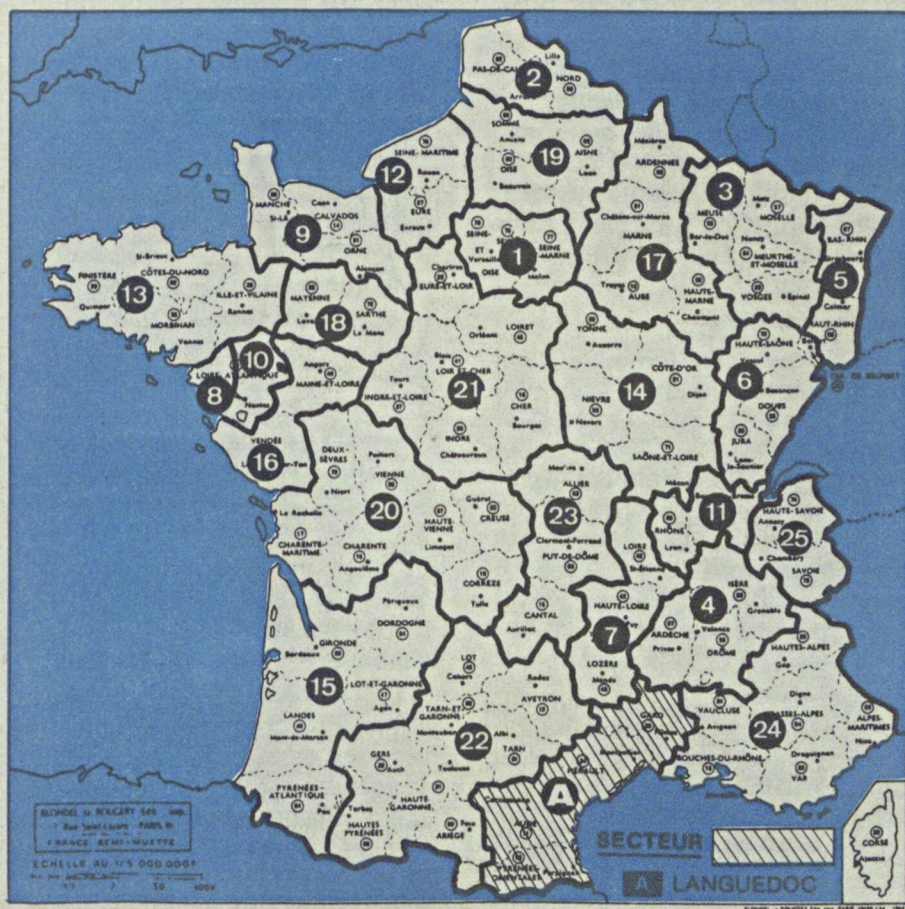
Dans le cadre de la stratégie de la F.G.M., elle a un rôle essentiel à jouer sur la politique industrielle. Son action s'inscrit dans celle des branches en liaison avec les Unions Métaux.»

Les termes du débat

Les débats sur les coordinations nécessaires entre ces structures reprennent de la vigueur car les lois AUROUX renforcent les droits syndicaux essentiellement dans l'entreprise. Donc ce sont les droits et moyens des sections syndicales, des inters qui augmentent.

Comment, face à la mise en place des comités de groupe, des délégués syndicaux centraux, à l'extension des droits des C.E. et C.C.E., à l'obligation de négocier, les syndicats vont-ils conserver, voire renforcer leur rôle d'organe politique de base de notre syndicalisme? L'Assemblée Générale des Syndicats des 7 et 8 juin 1983 doit permettre au moins de poser clairement et concrètement ces questions.

DES STRUCTURES POUR L'ACTION



- | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1 Rég. PARISIENNE | 10 NANTES | 19 PICARDIE |
| 2 NORD | 11 RHONE - AIN | 20 POITOU-CHARENTE-LIMOUSIN |
| 3 LORRAINE | 12 HAUTE-NORMANDIE | 21 CENTRE |
| 4 ALPES | 13 BRETAGNE | 22 MIDI-PYRÉNÉES |
| 5 ALSACE | 14 BOURGOGNE | 23 AUVERGNE |
| 6 FRANCHE-COMTÉ | 15 AQUITAINE | 24 PROVENCE |
| 7 LOIRE-HAUTE-LOIRE | 16 ANJOU - VENDÉE | COTE-D'AZUR |
| 8 SAINT-NAZAIRE | 17 CHAMPAGNE-ARDENNES | 25 SAVOIES |
| 9 BASSE-NORMANDIE | 18 SARTHE - MAYENNE | |



Travailleurs européens
Ensemble pour l'emploi

LA C.F.D.T. A STUTTGART LE 4 JUIN

Le Comité Exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.) a décidé (le 14 avril 1983) d'organiser le **samedi 4 juin 1983 à Stuttgart en République Fédérale d'Allemagne**, une grande manifestation de masse, rassemblant quelques dizaines de milliers de travailleurs.

Pourquoi ce rassemblement ?

La situation de l'emploi se dégrade dans l'ensemble des pays européens.

Plus de 3 millions de chômeurs et une croissance de leur nombre de 10,6% en un an en Grande-Bretagne.

Près de 2,5 millions de chômeurs en R.F.A. et une croissance du chômage de 36,8% l'an.

En France, nous avons 2 millions de sans emploi et ce chiffre a augmenté de 7,2% en un an. Cela est faible comparé aux 38% d'augmentation du chômage aux Pays-Bas, 27,6% en Irlande, 18,6% en Italie etc. et ceci toujours en un an !

Au total, plus de 10% de la population active de la communauté européenne est privée d'emploi. Cela représente 11,6 millions de chômeurs.

La C.E.S. a décidé de mettre en avant 4 axes revendicatifs pour combattre ce fléau :

- la réduction du temps de travail pour répartir les emplois disponibles ;

- la relance des investissements créateurs d'emplois (1% du P.N.B.) en accordant une prépondérance aux investissements publics ;

- la défense du pouvoir d'achat des bas salaires ;

- le renforcement de la coopération internationale.

Ces revendications vont tout à fait dans le sens des propositions de la C.F.D.T. La C.E.S. veut les faire prendre en compte par les représentants des différents gouvernements présents au prochain sommet européen qui se tiendra les 5 et 6 juin prochains à Stuttgart.

La C.F.D.T. se retrouve pleinement dans cette initiative du 4 juin (la veille donc du sommet), dans la mesure où elle insiste depuis plusieurs années pour que la C.E.S. passe à l'action concrète sur les problèmes de l'emploi.

Qui manifestera ?

Le contingent principal des manifestants devrait sans doute être fourni par nos camarades allemands (D.G.B. et IG METALL). Toutefois, si nous voulons réussir à donner à cette manifestation un caractère européen de masse environ un dixième des participants devrait venir d'autres pays que la République Fédérale d'Allemagne.

Au cours du Comité Exécutif de la C.E.S., certains leaders syndicaux nationaux ont déjà annoncé l'objectif qu'ils se sont fixés pour leur pays :

Italie: 2000. France: 2000. Belgique: 2000. Pays-Bas: 500, les autres pays enverront sans doute un nombre moins élevé de participants.

Les Unions Régionales Interprofessionnelles organisent le

déplacement de ces délégations, plus nombreuses dans les régions frontalières de l'Allemagne.

Les métallos doivent tenir leur place :

Les syndicats de la Métallurgie doivent prendre toute leur place dans cette manifestation européenne. En effet, les objectifs de la manifestation correspondent avec nos priorités : réduction du temps de travail pour l'emploi et défense du pouvoir d'achat pour les bas salaires pour la réduction des inégalités.

Tenir toute sa place, c'est **constituer des délégations** les plus nombreuses possibles, avec leur matériel.

Tenir toute sa place, c'est **réussir le 26 mai**, journée nationale d'actions de la C.F.D.T. pour déjà préparer activement le 4 juin européen.

Tenir toute sa place, c'est agir pour **financer ce déplacement de délégués** nous représentant le 4 juin à Stuttgart. La C.F.D.T. propose la vente d'un autocollant pour faire participer financièrement le maximum de travailleurs à cette manifestation.

La F.G.M. appelle chaque adhérent ou adhérente à participer à la vente organisée par son syndicat, sa section syndicale. C'est une occasion de plus d'interpeller les camarades de travail et les collègues sur leur participation à l'action syndicale. L'objectif est clair et ambitieux :

**RÉUSSIR LA PREMIÈRE
MANIFESTATION DE MASSE
EUROPÉENNE.**

MANIFESTATION EUROPÉENNE