

Histoire CFDT 44

- Cahier n° 4 -

Nantes – 1972



Joseph PARIS

Constructions métalliques

Un conflit post-Mai 68



Nantes – 1972

Joseph PARIS

Constructions métalliques

Un conflit post-Mai 68

Ce *Cahier n° 4* est consacré à la grève qui s'est déroulée en 1972 dans l'entreprise de charpentes métalliques « Joseph PARIS » à Nantes.

Ce conflit est exemplaire à de nombreux titres et produit comme un effet de loupe sur les acteurs sociaux de l'époque.

- La nature de la revendication – le salaire en deux éléments – portée par la section CFDT fortement implantée sur le site. Ce salaire comprendrait une partie uniforme qui couvrirait l'ensemble des besoins communs à tous les travailleurs, et une partie hiérarchisée qui rémunérerait la fonction, la responsabilité.
- La détermination des 200 salariés qui ont mené une grève de 42 jours mais également des affrontements très durs avec les 200 autres qui se sont organisés dans un Comité de défense pour la liberté du travail.
- La force de la Direction qui a pu compter sur l'appui du patronat en général.
- Les tensions entre la section CGT de l'entreprise qui partageait les positions de la CFDT sur la revendication salariale, et les structures professionnelles et interprofessionnelles de la CGT qui défendaient une augmentation hiérarchisée des salaires.
- L'activisme d'un Comité de soutien (Extrême-gauche et PSU) qui a interféré dans la conduite de l'action en la situant dans un objectif révolutionnaire de renversement du capitalisme. Certains membres de ce Comité sont syndiqués à la CFDT et s'appuient sur les projets de transformation sociale portés par la Confédération. Les espoirs nés en mai 1968 sont encore très présents à leur esprit.
- Les réactions et analyses que ce conflit a déclenchées chez toutes les parties prenantes :
 - Le patronat a porté une attention particulière à cette grève, y compris au niveau de ses instances nationales. En effet, il jugeait dangereuse la revendication principale parce qu'elle remettait en cause la hiérarchie salariale et, dans l'entreprise, il a facilité la création d'un syndicat autonome antigrève.
 - Après une issue de conflit en demi-teinte, la CFDT qui a été très impactée par ces événements, a analysé les causes de cet échec relatif. Les documents qu'elle a conservés permettent de retracer les débats que le conflit a alimentés – tant au niveau professionnel qu'interprofessionnel. En revanche, les archives de la CGT concernant ce conflit n'ont pas été transmises au Centre d'Histoire du Travail.
 - D'autres acteurs dont les journalistes ou des membres de l'extrême-gauche ont également analysé ce conflit mais la plupart des documents restent dispersés chez les militants de l'époque ou ont été perdus.

Le Groupe Histoire CFDT 44 remercie tout particulièrement un des ses membres, Charles Lechat, qui a vécu en première ligne le conflit de 1972 en tant que délégué syndical CFDT de l'entreprise. Grâce à ses archives personnelles et à son excellente mémoire, il a fait revivre avec émotion les temps forts de ce conflit. Ses notes prises au jour le jour et les documents qu'il a conservés ont été une aide précieuse pour la rédaction de ce *Cahier n° 4*. Les archives conservées au Centre d'Histoire du Travail de Nantes ont permis de préciser la documentation personnelle de Charles. D'autres témoins qui ont vécu ce conflit ont également apporté des informations et au total, le Groupe Histoire CFDT 44 a pu disposer d'une abondante documentation.



Nantes, 1972

Joseph PARIS

Constructions métalliques

La S.A. Joseph PARIS est une entreprise de constructions métalliques (charpentes métalliques, grues, ponts roulants...) située à Nantes, quartier Roche Maurice, Boulevard du Général Koenig et s'étendant sur 60 000 m².

En Loire-Atlantique, existent deux autres entreprises de charpentes métalliques : à Paimboeuf, les ACP (Ateliers et Constructions de Paimboeuf – 120 salariés) et à Sainte-Luce-sur-Loire, l'entreprise Vallée (80 salariés). Elles dépendent de la même Chambre patronale des Charpentes. Dans ce secteur, les salaires sont plus bas que dans la métallurgie, alors que ce sont les mêmes métiers. De plus, chez J. PARIS les salaires sont fortement hiérarchisés : ainsi en 1972, l'ouvrier touche 975 F par mois pendant que le cadre supérieur gagne près de 9 000 F par mois. Dans un contexte d'inflation à 10 %, l'augmentation du cadre supérieur est pratiquement égale au salaire mensuel de l'ouvrier !

L'entreprise a été fondée par Joseph Paris à la fin du 19^e siècle. Un article du livre d'Yves Rochcongar, « Capitaines d'industrie à Nantes au XIX^e siècle » (Editions Me Mo, 2003) présente l'ascension industrielle de cet homme issu du peuple qui créa en 1869 un atelier de serrurerie en plein centre de Nantes (quartier de la Juiverie). Cinquante ans plus tard, avec l'aide de son fils, il est à la tête d'une entreprise connue dans le monde entier. Pour exemple, il a construit la grande cale de Lorient (3 000 tonnes de charpente, 240 mètres de longueur, 8 ponts roulants, 8 grues), les grues Titan à Nantes, le plus haut pylône français (émetteur d'Allouis – plus de 300 mètres), des pylônes à Istanbul, Saïgon, Rio de Janeiro, un barrage sur le Niger...

En 1972, J. PARIS compte 720 salariés : 350 « horaires » (OP, OS dont 12 femmes, 20 manœuvres, 10 femmes de ménage et 6 gardiens et veilleurs), 190 « mensuels » (personnels de l'administration et des bureaux d'études) et 60 cadres.

A ces effectifs sur le site, il faut ajouter 120 monteurs en déplacement sur les chantiers et qui ne sont donc pas en contact direct avec les autres salariés.

Les principaux actionnaires et dirigeants de cette entreprise sont Jacques Paris, Daniel Tardy et Jacques Lory, tous les trois issus de familles d'entrepreneurs (industrie, banque et commerce).

Jacques Paris, énarque et arrière-petit-fils du fondateur, est en même temps président de la Chambre patronale des Charpentes métalliques.

Daniel Tardy, polytechnicien : il a créé et dirigé un temps l'Ecole normale supérieure de mécanique et était également président-directeur général d'ETPO (Entreprise de Travaux Publics de l'Ouest). En 1974, il deviendra PDG de la CIFE (Compagnie Industrielle et Financière d'Entreprises), sorte de société écran dont dépend J. PARIS. Il prendra ultérieurement des responsabilités au Medef. La famille Tardy est liée à la Compagnie Blanzay-Ouest et à la Compagnie commerciale de l'Ouest.

Les relations sont difficiles entre les deux hommes (et cela se sait), Jacques Paris étant le Directeur Charpente et Daniel Tardy, le Directeur Mécanique. Mais tous les deux sont engagés dans la défense des intérêts patronaux aussi bien dans leur entreprise que dans leurs instances et connaissent parfaitement les enjeux des revendications syndicales.

Quant à **Jacques Lory**, fils du précédent président de J. Paris S.A., il est de la génération antérieure, celle d'Emile Decré – figure du patronat chrétien nantais. En 1972, il est président du Comité d'Entreprise mais en fin de carrière et en perte d'influence. Il est

engagé dans le mouvement peu connu du « Réarmement moral » initié par l'Américain Buchman dans les années 50 pour guérir les blessures de l'Histoire, en particulier en construisant l'Europe et en dépassant les traditions culturelles et religieuses. Il est également question de promouvoir l'engagement éthique des partenaires de la vie économique. En mars 1971, J. Lory a proposé une carte d'adhésion à deux militants CFDT qui analysent le Réarmement moral comme un mouvement où « tout le monde est beau, tout le monde est gentil ». Tous deux refusent la proposition !

Le patrimoine immobilier de la famille Paris est important. Pour leur château au bord de l'Erdre, La Jaille, les Paris ne respectent pas la loi établissant une servitude de marchepied pour les piétons.

Avec des militants de la Gauche prolétarienne, les maoïstes établis chez J. PARIS participent à partir de 1970 à l'animation du Comité d'Accès aux Bords de l'Erdre (CABE) qui a pour objectif de rendre au public les berges de l'Erdre confisquées par les propriétaires des « Folies », petits châteaux bordant cette rivière.

En 1971, le 15 juin, l'Union départementale CFDT a appelé avec le Comité pour l'accès aux bords de l'Erdre, à un pique-nique pour réclamer le libre accès aux rives des cours et plans d'eau domaniaux. Des incidents ont éclaté et les quatre manifestants mis en cause sont des salariés de l'entreprise Joseph PARIS.

La CFDT et les bords de l'Erdre

La CFDT qui depuis des années mène une campagne de sensibilisation et agit pour que les travailleurs puissent disposer de zones d'équilibre, d'oxygénation et de détente à proximité des grandes agglomérations dénonce une nouvelle fois le scandale de l'Erdre. En effet, les bords de cette magnifique rivière constituent un site naturel remarquable et donc propriété publique. Or, toute approche soit par terre, soit par l'eau est interdite, même la pêche y est impossible.

Ce qui est en cause à travers cela, c'est la libre entreprise, la loi du profit maximum qui permet en échange d'argent, d'exploiter les travailleurs pour s'approprier ensuite la nature, estime la CFDT. [...] Sacrifiera-t-on toute une population de plusieurs centaines de milliers d'êtres humains aux intérêts de quelques individus privilégiés ?

L'intérêt public impose des mesures d'urgence, il ne s'agit plus de débats, de parlottes, mais d'actes concrets.

L'Union départementale [...] invite les travailleurs, les adhérents et les militants à participer aux actions susceptibles d'être menées pour que soient déclarés zones publiques certains sites naturels, tels que les bords de l'Erdre, et ainsi à contribuer à imposer une solution à un problème posé depuis de longues années.

Extrait d'un communiqué CFDT UD Loire-Atlantique - 10 juin 1971

Le contexte du conflit

Les évènements de 1968 sont encore très présents dans les esprits, aussi bien pour les salariés que pour les patrons. Sur le plan social, une forte combativité marque donc ces années-là.

Les sujets de mobilisation ne manquent ni au plan national ni au plan local. En Loire-Atlantique comme ailleurs, la situation économique se dégrade et de nombreuses entreprises licencient, en particulier dans le secteur de la métallurgie, le plus important de l'industrie locale.

Le 29 octobre 1971, une entrevue a lieu avec le Préfet : les représentants des Unions Métaux Nantes de la CFDT et de la CGT font état de leurs inquiétudes pour les Chantiers Dubigeon, la SERCEL, LEMER, la SNIAS à Bouguenais, Huard à Châteaubriant... Le préfet admet que le département connaît une situation effectivement difficile mais en réponse aux demandes syndicales, il ne fait aucune proposition concrète.

Courant octobre, un appel intersyndical (CFDT-CGT-FO-FEN) invite à une manifestation le 5 novembre, lors du déplacement à Nantes du premier ministre Jacques Chaban-Delmas. Il s'agit de s'opposer au VI^e Plan gouvernemental jugé générateur de chômage mais aussi de réclamer la garantie et la progression du pouvoir d'achat. Les journaux font état de débrayages importants dans la métallurgie et chez J. PARIS, les ouvriers ont débrayé à 90 % mais les mensuels à 10 % seulement.

Les Unions locales C.G.T. - C.F.D.T. - C.G.T. - F.O. - F.E.N.

CHABAN-DELMAS à Nantes

LE 5 NOVEMBRE

ACTION
INTERPROFESSIONNELLE

CONTRE

LE VI^e PLAN GÉNÉRATEUR DE CHOMAGE

POUR

LA GARANTIE
ET LA PROGRESSION
DU POUVOIR D'ACHAT

Le VI^e Plan confirme la politique rétrograde du gouvernement qui continue à produire ses effets néfastes pour les travailleurs au fur et à mesure que se développent les concentrations, les fusions.

Cette situation est encore aggravée par la crise économique et monétaire du capitalisme international.

A NANTES

La courbe
des chômeurs
progressive
rapidement
et,
des centaines
de licenciements
sont effectifs
ou en préparation

DANS LA METALLURGIE

LEMER, SERCEL, DEJOIE, DUBIGEON, KROTOFF, CARENAGE

DANS LE BATIMENT

LE GUILLOU, DUCOS, E.T.P.O., DODIN, C.G.E.E., C.G.E. et dans plus de vingt entreprises à cela s'ajoutent d'importantes réductions d'horaires non compensées.

DANS L'ALIMENTATION

LU LU, AMIEUX, SAUPIQUET, DOCKS DE L'OUEST.

DANS LE COMMERCE

Le développement du travail à temps partiel constitue un chômage larvé.

DANS L'IMPRIMERIE

et aussi de nombreuses autres activités sont touchées.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'emploi est aussi menacé (aux P.T.T., dans l'Enseignement par exemple).

L'absence de recrutement de personnel titulaire crée un climat d'instabilité.

Le CNPF (Conseil National du Patronat Français)

Il est alors dirigé par François Ceyrac qui a précédemment été à la tête de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières. A cette époque, l'industrie est l'élément structurant de l'économie, et toute l'attention du patronat comme des syndicats se concentre sur ce secteur. La situation de la Loire-Atlantique est bien connue du CNPF. En témoigne une brochure de l'IRPOP (Institut de Recherche et de Perfectionnement de l'Organisation Professionnelle) qui est une association satellite du CNPF, hébergée dans ses locaux rue Pierre 1^{er} de Serbie. Ce laboratoire d'idées produit des analyses et assure la formation des chefs d'entreprise et des cadres. Après le conflit de 1972, l'IRPOP publie une analyse du conflit chez J. PARIS qui prouve sa bonne connaissance de l'entreprise et de son environnement.

L'entreprise J. PARIS vue par le CNPF

Selon l'article, « le chiffre d'affaires est en constante croissance mais les profits restent faibles. [...] C'est un marché de biens d'équipements vendus sur devis et non sur catalogue ; la concurrence y est dure, les prix très serrés, les délais difficiles à tenir, d'où un appel à une main d'œuvre temporaire chère ». En ce qui concerne le contexte social, le document indique que « l'activité de J. PARIS S.A. situe l'entreprise à mi-chemin entre le secteur du Bâtiment et celui de la Métallurgie. Elle est donc influencée par la conjoncture sociale de ces deux secteurs. Dans son voisinage immédiat se trouve le chantier naval « Dubigeon Normandie » et elle en subit l'influence. Chaque conflit mené chez Dubigeon par la C.F.D.T. entraîne chez Joseph PARIS la solidarité (mais l'inverse n'est pas vrai). D'une façon plus générale, l'année 1971 a été marquée par le conflit Creusot-Loire [NDLR Les Batignolles] : les leaders syndicaux de la région nantaise y ont puisé un exemple. En ce qui concerne la conjoncture politique, il est noté que « La région nantaise a tout un passé de luttes syndicales. Depuis 1968, tout conflit dans une entreprise est assuré d'une résonance non seulement par effet de solidarité du mouvement ouvrier mais aussi dans le milieu universitaire d'une part et le milieu agricole d'autre part. De leur côté, les Pouvoirs Publics ne souhaitent pas intervenir en force pour rétablir l'ordre dans les entreprises en grève de crainte de susciter contre le gouvernement et les partis de la majorité un mouvement politique de contestation. Au plan régional, il faut noter qu'en 1972 le Préfet de Nantes vient d'être nommé et ne connaît pas encore les réalités politiques, économiques et sociales de la région ».

La CFDT porte des revendications sociales novatrices

Le CNPF porte une attention toute particulière aux mouvements sociaux qui dépassent le cadre des revendications classiques. Face à l'organisation patronale, c'est la CFDT qui porte les revendications sociales les plus novatrices.

Au Congrès confédéral de 1970, elle a validé son projet de société : le socialisme démocratique qui ne peut être confondu avec le socialisme à la soviétique. La société à construire

doit être égalitaire, visant à l'autogestion, s'appuyant sur la planification démocratique – l'investissement ne doit pas être fait en fonction du profit mais en fonction des besoins du peuple. La CFDT se veut indépendante des partis tout en ayant une analyse très politique de la société. Parallèlement, de nombreux militants s'engagent au PSU ou dans les groupes d'extrême-gauche. Cependant, il n'est pas question de se réfugier dans le seul combat idéologique et la CFDT conjugue l'élaboration d'un projet de société avec la défense au quotidien des salariés.

La Confédération CFDT et la FGM (Fédération Générale de la Métallurgie) proposent un nouveau mode de calcul des salaires. En mai 1971, au congrès de la FGM dont il est le secrétaire général, Jacques Chérèque présente un rapport intitulé « Des objectifs d'action pour tous les métallurgistes ». L'objectif n° 1 porte sur « Salaire et pouvoir d'achat » et en matière de conception des salaires, il introduit une véritable révolution, comme on peut le lire ci-contre.

Nous voulons donner à l'ensemble des travailleurs la possibilité de répondre à l'ensemble de leurs besoins. Le développement des équipements collectifs (transports – culture – sports), la réforme de la fiscalité, l'unification des statuts, pour lesquels la CFDT lutte, sont des moyens importants pour y parvenir. Mais pour le travailleur, dans le contexte actuel, le salaire reste le moyen essentiel permettant la satisfaction des besoins. Or, dans le système capitaliste, le salaire ne représente, d'une façon générale, que le prix de la force de travail déterminé par le marché de l'emploi (salaire direct) ou la rémunération d'une fonction dont la finalité s'inscrit dans la conception patronale de l'entreprise (hiérarchie). Les directions achètent donc du travail comme elles achètent des matières premières, sous réserve de respecter les prix minima fixés par les barèmes, eux-mêmes conditionnés par la situation locale. Pour changer cette situation, il apparaît indispensable à la F.G.M. de remettre en cause la conception du salaire si nous voulons que celui-ci contribue à la satisfaction progressive des besoins des travailleurs. En conséquence, le salaire d'un travailleur doit comprendre deux parties.

Le conflit des Batignolles en 1971

Ce conflit qui s'est déroulé à Nantes du 21 janvier au 1^{er} mars 1971 est encore présent dans tous les esprits : 6 semaines de lock-out qui ont permis aux salariés d'obtenir une augmentation des salaires et de la prime annuelle, la réduction du temps de travail, l'attribution de congés familiaux, des mesures pour la retraite des plus de 62 ans.

Le Centre d'histoire du travail a publié en 2007 le témoignage de militants CFDT, Roger Peoc'h et Jean-Yves Le Guellaff, "Notre vie de métallos batignollais de 1918 à nos jours."

UN SALAIRE DE PROGRÈS – identique pour tous, correspondant à un ensemble de besoins communs à tous les travailleurs, du manœuvre à l'ingénieur.

L'ensemble des besoins que l'on peut appeler tronc commun, comprend, non seulement l'alimentation, les vêtements, le logement, mais également la culture, les vacances, etc.

Ce tronc commun doit aller en s'élargissant.

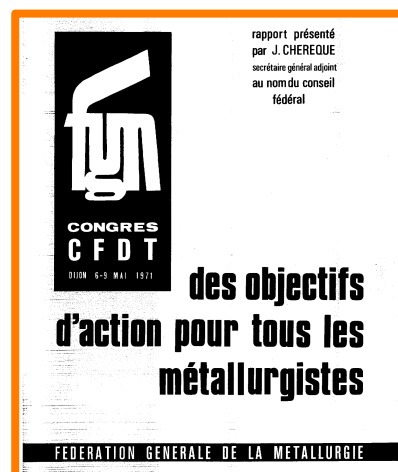
Une priorité doit être donnée à la **croissance** du salaire de progrès, priorité qui conduit au resserrement de la hiérarchie des salaires, phénomène que l'on constate d'ailleurs dans tous les pays développés, à l'exception de la France et de l'Italie.

Ce tronc commun n'intègre pas un certain nombre de besoins, nés des sollicitations ou des conditionnements du système capitaliste, que seul un certain niveau du salaire permet de satisfaire. Ces besoins, issus du milieu social, d'un mode de vie, sont souvent la rançon d'une subordination aux finalités du système et d'une acceptation d'une échelle de valeurs incarnées dans l'organisation de l'entreprise.

Nous ne voulons pas ignorer ces besoins, ni obligatoirement les mépriser comme illégitimes, nous voulons simplement exprimer un choix et des priorités. Il nous apparaît qu'accorder une priorité au tronc commun des besoins est à la fois satisfaire l'exigence de solidarité, mais aussi aller à l'encontre des finalités capitalistes de l'entreprise.

D'autre part, au-delà d'un seuil, de plus en plus élevé, de besoins généraux, le salaire de fonction doit permettre la satisfaction des autres besoins moins prioritaires (nous n'accordons pas au terme prioritaire une signification primaire du type alimentaire ou minimum vital).

Sur un plan pratique, nous pourrions considérer que le salaire de progrès neutralise les 100 premiers points de la hiérarchie.



UN SALAIRE DE FONCTION rémunérant les responsabilités assumées et obtenu par l'intermédiaire d'un coefficient et d'une valeur de point.

Par responsabilité nous entendons l'ensemble des conditions de la qualification, notamment les connaissances acquises.

Le coefficient est le point repère de la fonction par rapport à l'ensemble des fonctions repères sur l'échelle nationale des coefficients.

La valeur du point a également une portée nationale et unique pour l'ensemble des coefficients.

Dans ce sens, la F.G.M. est donc pour **une certaine hiérarchie des salaires**.

Hiérarchie ne résultant pas d'une conception d'un ordre fondé sur le pouvoir du capital, mais sur un ordre fondé sur la compétence et la responsabilités techniques.

C'est pourquoi, comme tous les éléments de la condition et du contrat de travail, la hiérarchie doit être discutée et négociée.

La F.G.M. traduit dans un discours très revendicatif les espoirs qu'a fait naître mai 68. Ses objectifs vont bien au-delà de simples augmentations et ils impliquent une remise en cause globale de la structure des salaires.

L'Union des Métaux de Nantes et région – avec son secrétaire Daniel Rémond – décline cette revendication du salaire en deux éléments. Les structures interprofessionnelles, l'Union locale avec Pierre MABIT et l'Union départementale avec Daniel Palvadeau la portent également au plan interprofessionnel, comme le prouve un article signé par Georges Leclair dans *La Voix des Travailleurs* (mensuel de l'UD CFDT) de mai 1971.

Les confédérations CGT et FO ont des positions très différentes de celles de la CFDT en matière de salaire. Elles défendent « la grille unique du manœuvre à l'ingénieur », ce qui suppose des augmentations en pourcentage sur toute l'échelle hiérarchique.

Par ailleurs et à tous les niveaux des deux organisations syndicales, les relations CFDT – CGT demeurent difficiles : l'accord interconfédéral de 1966 (renouvelé en 1971) a acté l'unité d'action mais les divergences sont profondes. Les relations étroites de la CGT avec le Parti Communiste constituent l'obstacle majeur dans la plupart des situations. Leur implication dans les événements de mai 1968 et leurs analyses ont également été très différentes, ce qui a contribué à affirmer le clivage entre les deux organisations syndicales. La CGT s'est alignée sur les positions du Parti Communiste par rapport à la révolte étudiante. Le 3 mai, Georges Marchais a écrit dans l'Humanité : « Ces faux révolutionnaires doivent être énergiquement démasqués car, objectivement, ils servent les intérêts du pouvoir gaulliste et des grands monopoles capitalistes ». [...] Tout en y mettant des formes, ils portent leurs coups contre notre

parti - et la CGT- et cherchent à mettre en cause le rôle fondamental de la classe ouvrière dans la lutte pour le progrès, la démocratie, le socialisme ». Le discours de la CFDT est tout autre et André Jeanson, l'un des responsables de la CFDT, met l'accent sur les aspirations communes : « Quand les jeunes réclament un nouveau style de relations entre maîtres et élèves, la participation des étudiants à l'organisation et à la vie des facultés, ils s'inscrivent très exactement dans le combat fondamental que les travailleurs mènent de leur côté pour mettre en cause le pouvoir capitaliste dans l'entreprise, dans l'économie, dans la nation... ». En 1972, les militants n'ont pas oublié ce qui les a séparés en 1968 même si en Loire-Atlantique les événements de mai ont été vécus différemment, et que la CFDT et la CGT ont été plus proches que sur le plan national.

Les forces syndicales dans l'entreprise

La CFDT

La CFDT est majoritaire et implantée dans les 3 collèges, contrairement à la CGT qui ne syndique que les ouvriers. La CFDT est présente chez les mensuels qui sont soit des administratifs soit des techniciens. Fin décembre 1971, la section CFDT syndique 148 salariés (60 horaires, 85 mensuels et 3 cadres), ce qui représente 21% du personnel.

Les trois piliers de la section syndicale sont Charles Lechat, Gaston Loret et Paul Deniaud. La Direction et les cadres n'admettent pas qu'un mensuel - Charles Lechat - soit délégué syndical. Selon eux, les mensuels doivent garder l'esprit « maison » et ne pas se mêler des revendications des ouvriers.

La section CFDT agit sur tous les fronts. Pour faire connaître son action à tous les salariés, elle publie des comptes-rendus réguliers des réunions des représentants du personnel. Elle met en pratique la solidarité entre les travailleurs. Un exemple : des Yougoslaves sont employés dans l'entreprise et il est question d'en licencier une dizaine. Elle propose alors le refus des heures supplémentaires afin que leurs emplois soient maintenus. Qu'il s'agisse du suivi des dossiers ou de positions de fond, la section CFDT est active !



Paul Deniaud

Coll. C. Lechat



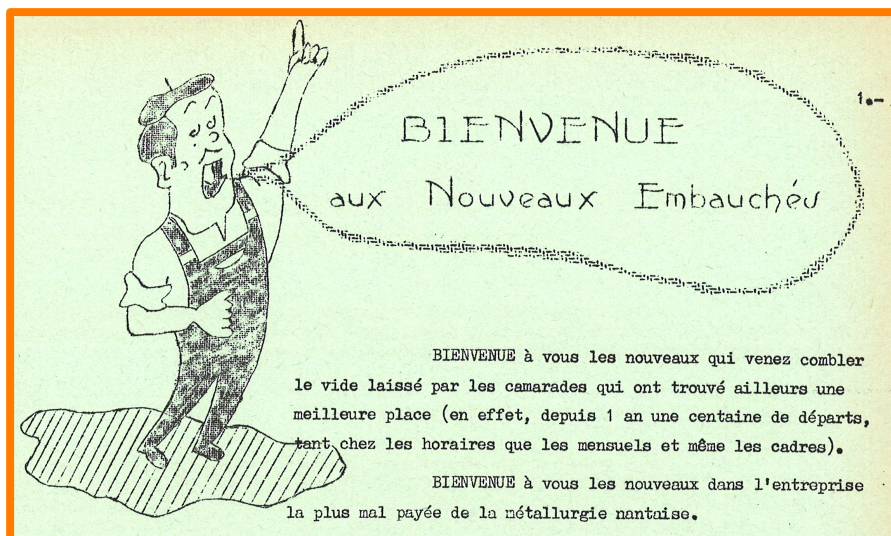
Charles Lechat

Coll. C. Lechat



Gaston Loret

Coll. C. Lechat



Extrait de tract

Elle récolte les fruits de son travail quotidien : aux élections des délégués du personnel de février 1970, elle gagne presque 5 points dans le 1^{er} collège (essentiellement au détriment de la CGT) et remporte un franc succès avec 56 % des voix dans le 2^{ème} collège (le reste à la CGC).

Charles Lechat est le délégué syndical. Il est dessinateur, mensuel dans le bureau d'Etudes Projets. Syndicalement, il a été formé par Gaston Loret et Paul Deniaud (qu'on appelait les « frères »). Plus âgés que Charles, anciens jocistes, ils ont d'abord été adhérents de la CFTC chez J. PARIS et ils racontaient que lors du grand conflit de la métallurgie en 1955 (voir le Cahier n° 2 publié par le Groupe Histoire CFDT 44), la CGT ne voulait pas leur laisser la parole dans l'entreprise.

Ils ont ensuite œuvré pour l'évolution de la CFTC en CFDT. Charles a donc bénéficié de leur grande expérience militante. La revue patronale de l'IRPOP dresse un amusant portrait de Charles : « le leader syndical a 39 ans, il est ambitieux et a une emprise remarquable sur sa section qu'il tient en main et il a la nostalgie d'un nouveau Mai 1968 – il est persuadé qu'il va pouvoir enfin réaliser son rêve – d'autant plus qu'il espère être promu Secrétaire de l'Union locale.

Intransigeant, il organise sa section en veillant à l'importance des contacts personnels. Il veut réduire le rôle de la hiérarchie à rien sur le plan de la défense des intérêts ». Amusant écrivons-nous, parce que toute personne (du cercle syndical mais aussi plus largement) qui a connu ou connaît Charles sait qu'il a toujours voulu rester militant de base et qu'il n'a jamais cherché à devenir permanent syndical !

Les syndicalistes des deux autres entreprises de charpentes métalliques - Vallée et AC Paimboeuf - savent qu'ils ne peuvent déployer le même rapport de forces que chez J. PARIS. Chez Vallée, la section CFDT n'a été lancée que fin décembre 1970.

La CGT

Elle est implantée seulement chez les ouvriers. Son secrétaire, Charles Salaün, n'est pas membre du Parti communiste mais, fait inhabituel à cette époque en Loire-Atlantique, socialiste S.F.I.O. Il est aussi conseiller municipal de Rezé. Selon la revue patronale de l'IRPOP, « il est honnête, pondéré. Il est très respecté mais ce n'est pas un leader. Il adopte une position "suiviste" par rapport à la CFDT ». Ce qu'on oublie de dire l'article, c'est qu'il aurait eu moins de soucis à s'en tenir aux positions de son organisation ! En effet, sous son impulsion, la section CGT chez J. Paris se rallie à la position de la CFDT mais ne

bénéficie pas d'un plein soutien de son syndicat, ni de l'UL ni de l'UD CGT. Yannick Chéneau, secrétaire de l'Union locale, Georges Prampart pour l'Union départementale et Marcel Le Du pour l'Union des Métaux de Nantes veillent sur le respect de la ligne politique de la CGT et s'efforcent de contrôler cette section syndicale.

La CGC

Elle a été mise en place en 1968 dans l'entreprise J. PARIS par le chef du personnel, M. Chevalier, un homme intransigeant. Elle est implantée dans la maîtrise et chez les mensuels mais très peu chez les cadres. La CGC n'accepte pas une revendication salariale qui vise à atténuer la notion de hiérarchie.

Force Ouvrière

L'organisation n'est pas présente chez Joseph PARIS.

Les gauchistes et leurs relations avec les organisations syndicales



A cette époque, ceux qu'on appelle les gauchistes militent dans de multiples petites organisations révolutionnaires qu'il est difficile de caractériser brièvement mais qui se réfèrent toutes au marxisme. Leurs projets ultra-radicaux d'une révolution qui donne le pouvoir au prolétariat ne peuvent passer par les partis de gauche traditionnels ni par les organisations syndicales. La Ligue Communiste est issue du mouvement communiste trotskiste, anti-stalinien. D'autres groupes sont partisans de Mao Tsé Toung et de la Révolution chinoise (telle qu'ils se la représentent), et on les appelle les maoïstes ou les « maos ». **Tous, quelle que soit leur ligne politique, font de l'entrisme dans les organisations syndicales pour tenter de se développer.** C'est ainsi que chez J. PARIS comme dans d'autres

entreprises (par exemple, les Batignolles), les sections de la CFDT et la CGT sont impactées par l'action des gauchistes.

Pour connaître les spécificités nantaises de ces organisations révolutionnaires, on peut se rapporter au travail de Dorian Marceau, auteur d'un mémoire de Master sur le mouvement maoïste à Nantes dans les années 70. Le premier chapitre intitulé « COMPOSITIONS, RECOMPOSITIONS, DÉCOMPOSITIONS DU MOUVEMENT MAOÏSTE NANTAIS » dresse un historique de l'extraordinaire imbroglio de tous ces groupuscules.

Si on se réfère aux seules années qui concernent le conflit Joseph PARIS, on retiendra qu'à l'automne 1969, s'est créé à la suite et à côté d'autres mouvements (en particulier la Gauche Prolétarienne), un groupe révolu-

tionnaire local : le Groupe Révolutionnaire Maoïste de Nantes (GRMN). Ce groupe se compose d'une vingtaine de militants, quelques ouvriers et essentiellement des étudiants, lycéens, enseignants. Certains sont des « établis » qui ont choisi de travailler à la production pour connaître les conditions de travail de ceux qu'ils veulent émanciper. Tous ces militants sont âgés de moins de trente ans et très actifs. Comme la plupart de ces groupes gauchistes, le GRMN se définit surtout par la critique de l'action des autres organisations et pour définir son programme se contente de formules assez générales de lutte contre le capital et la bourgeoisie. Le GRMN publie une brochure intitulée *Place au Peuple*.

Deux militants du GRMN se sont établis à l'usine J. PARIS. L'un est