

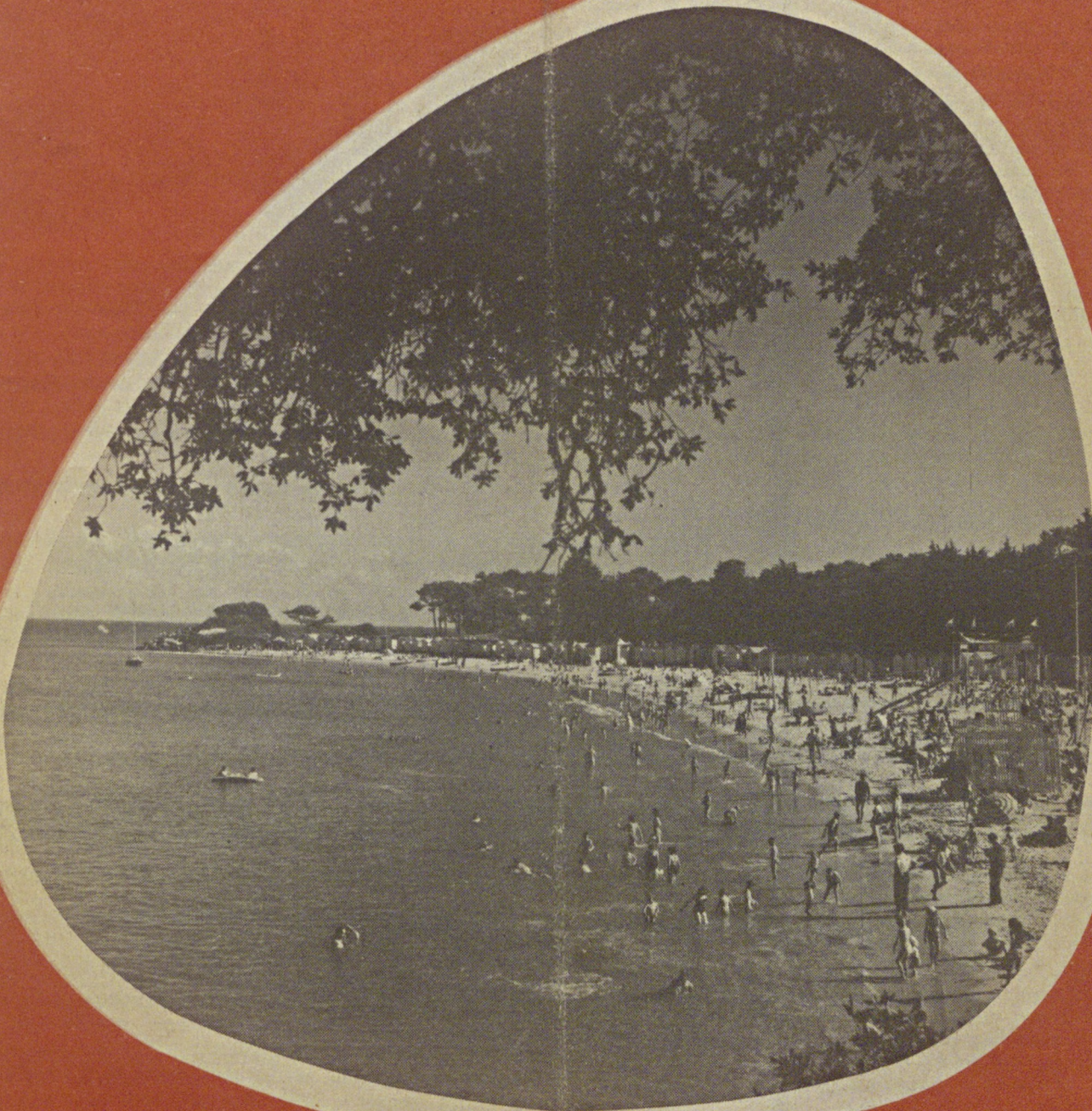


FGM FEDERATION GENERALE  
DE LA METALLURGIE CFTD

N° 194 JUILLET - AOUT 1972

changer les conditions  
de vie et de travail,  
c'est aussi vouloir

**VIVRE TOUTE L'ANNEE**



**vacances pour tous**



## GRUNDIG A CREUTZWALD

# EN GRÈVE POUR LES SALAIRES TOUT DÉPEND DE LA DIRECTION GÉNÉRALE EN BAVIÈRE

A deux pas de la frontière allemande, dans la zone industrielle de Creutzwald (Moselle), GRUNDIG a installé, il y a deux ans, un des vingt-cinq ateliers d'O.S. dispersés à travers le monde. Profitant des problèmes d'emploi posés par la récession dans les charbonnages, GRUNDIG a largement bénéficié des fonds publics, primes d'industrialisation, primes de création d'emplois, ce qui ne l'empêchera pas d'aller ailleurs « si ça va mal ».

L'usine de Creutzwald est spécialisée dans la fabrication des « sténorettes », l'effectif, en progression constante, se monte actuellement à 500 personnes, la majorité (70 % de l'effectif) sont des femmes, toutes des O.S.

Depuis le démarrage de l'usine en 1970, leur salaire mensuel n'a pratiquement pas augmenté. La direction a profité de plusieurs changements de fabrication pour récupérer, en quelque sorte par le jeu des primes, les augmentations paritaires, accélérer les cadences et surtout diminuer les salaires à chaque démarrage de nouvelle série.

Le 17 mai, les chaînes de montage se sont arrêtées. Au cours de l'« heure d'information » organisée par les sections syndicales C.F.D.T. et C.G.T., le cahier de revendications est élaboré et déposé à la direction :

- augmentation des salaires,
- treizième mois,
- prime de vacances.

Pour faire aboutir ces revendications, horaires et mensuels, travailleurs français et allemands, tous prennent part à la grève.

### LES DECISIONS SONT PRISES EN BAVIERE (R.F.A.)

Comme il fallait s'y attendre, la direction locale a été obligée d'en référer à la direction générale du trust à Furth en Bavière. C'est d'ailleurs là que se prennent toutes les décisions concernant l'ensemble du trust. A la



demande des organisations syndicales, deux délégués sont allés défendre les revendications devant le Conseil de surveillance en Allemagne, tandis que dans les rues de Creutzwald les travailleurs manifestaient.

Aussitôt, par l'intermédiaire de la F.G.M., des contacts sont établis avec le syndicat I.G. Metall de Grundig à Furth.

Après huit jours de grève, de nouvelles négociations aboutissent aux résultats suivants :

- augmentation de 25 centimes de l'heure pour tous,
- prime de vacances de 360 F,
- prime de fin d'année égale à 50 % d'un treizième mois.

Ces nouvelles propositions ont été acceptées par les travailleurs qui, par un vote, ont décidé de poursuivre la lutte sous de nouvelles formes à définir après la reprise du travail.

## S.A.F.E. HAGONDANGE

# LES ACIÉRISTES LUTTENT CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La S.A.F.E. (Société des Aciers Fins de l'Est) n'est pas connue uniquement par sa production de tôles fines et pièces forgées pour l'industrie automobile, mais aussi pour la combativité de ses 3.000 salariés.

Depuis le début de l'année, nombreuses sont les actions menées avec succès dans les différents secteurs de l'usine, et notamment courant avril, où dans le cadre des luttes pour la réduction de la durée du travail, les travailleurs des Forges ont refusé d'effectuer les heures supplémentaires, obligeant la direction à procéder à 120 nouvelles embauches.

Depuis le 24 mai, pour protester contre la discrimination faite par la direction en matière de salaire à l'égard de certains fondeurs et magasiniers, l'ensemble des fondeurs de l'aciérie, ainsi que les magasiniers, ont arrêté le travail.

La direction avait simplement oublié que la solidarité ouvrière n'était pas qu'un slogan, qu'elle se manifestait concrètement ; aussi par la grève les 35 fondeurs et magasiniers le lui ont rappelé.

### LA DIRECTION REPOND PAR LE CHOMAGE

Dès le deuxième jour de grève, l'ensemble de l'aciérie, soit 300 personnes, sont mises au chômage. Après huit jours de grève, ils sont plus de 700 travailleurs touchés par le chômage décidé par la direction. Curieuse façon de concevoir la négociation que de répondre aux revendications par le chômage !

Meetings, réunions d'information sont organisées chaque jour dans l'usine par les sections syndicales C.F.D.T. et C.G.T. depuis le début du conflit.

Une première négociation s'engage mais la proposition de la direction d'augmenter de 7 centimes les 5° fondeurs et 2° magasiniers, est rejetée.

La direction, qui avait escompté un pourrissement de la grève par l'extension du chômage, en fut pour ses frais, et au seizième jour de grève, elle est obligée de céder : aux propositions antérieures de 7 centimes de l'heure, elle rajoute 12 centimes. Ces nouvelles propositions étant acceptées, grévistes et chômeurs ont repris le travail.



# LE TRIBUNAL DONNE RAISON AUX SYNDICATS DE BERLIET

Le 26 juillet 1968, suite aux grèves de mai et juin, un important accord, portant sur les droits syndicaux, avait été signé entre les syndicats BERLIET et la direction, mettant fin à la grève et à l'occupation de l'usine.

Un des paragraphes de cet accord, instituait le droit à l'information orale, pour tous les travailleurs, dans la limite de 6 heures par an. Ces heures étaient considérées comme temps de travail, payées comme telles et portées au crédit individuel de chaque travailleur.

Deux ans après, le 16 juillet 1971, dans une lettre adressée au délégué syndical C.F.D.T., la direction BERLIET l'informe qu'elle dénonce le paragraphe de l'accord relatif aux 6 heures d'information. La dénonciation d'une partie de l'accord devait prendre effet le 30 septembre 1971.

Immédiatement la riposte

## LA DÉNONCIATION DE L'ACCORD EST SANS FONDEMENT ET SANS EFFET

Le Tribunal de Grande Instance a tranché ce problème et a donné raison aux syndicats. Il dit notamment :

« L'accord du 26 juillet 1968 est une convention d'établissement, c'est-à-dire un contrat signé par la Société BERLIET et les Syndicats, d'une durée indéterminée, et ne contenant aucune précision par lesquelles il peut être dénoncé et révisé... »

« Si le droit du travail obéit à des règles particulières, il convient, en l'absence de dispositions spéciales, de recourir aux principes généraux du droit, notamment à l'article 1134 du Code Civil, qui dit :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. »

s'organisait par un meeting des travailleurs et une pétition rapidement signée en 48 heures par 10.000 ouvriers et employés de l'usine.

En même temps, l'Union-Métaux intervenait pour contester de façon très énergique la décision de la direction, selon nous irrégulière.

La direction n'ayant pas modifié sa position, c'est à l'initiative de la C.F.D.T. que le problème était porté devant le Tribunal de Grande Instance de Lyon.

L'argumentation essentielle du syndicat était fondée sur le fait qu'une Convention Collective et, par conséquent, un accord d'entreprise, ne peut être partiellement dénoncée et surtout pas en s'appuyant sur de fallacieux prétextes de difficultés économiques.

Il faut préciser que la jurisprudence, sur un litige de cette nature, est excessivement restreinte, sinon inexistante.

« L'accord du 26 juillet 1968 étant muet sur ce type de disposition et de même l'article 2 de la Convention Collective de la Métallurgie du Rhône auquel il fait référence étant ambigu, les juges ont estimé que, puisque la dénonciation partielle n'est pas clairement et expressément prévue, il y a lieu de considérer qu'aucune dérogation au principe de l'indivisibilité des contrats n'est possible, et de dire, en conséquence, que la dénonciation notifiée par la Société BERLIET, le 15 juillet 1971, est sans fondement et sans effet... »

Sous réserve d'appel, les travailleurs de BERLIET, grâce à une action juridique bien conduite, pourront continuer à bénéficier des 6 heures d'information, obtenues par la grève et l'occupation de mai-juin 1968.

## ACTIONS EN BREF

### THOMSON à Bagneux

Débrayages à la suite de l'annonce du licenciement de 11 ingénieurs et cadres pour la fin juin. De plus, 25 « cas » seront étudiés en septembre.

### RATEAU à La Courneuve

Débrayage le 23 mai de l'ensemble du personnel pour protester contre la suppression envisagée du secteur « fonderie et modelage », ce qui entraînera 96 licenciements.

### SOCIÉTÉ LANNIONNAISE D'ELECTRICITÉ à Lannion

Débrayages répétés au cours du mois de mai pour les salaires. Les travailleurs ont obtenu un accord qui les améliore.

### J.J. CARNAUD

Ensemble des usines

Journées d'action, débrayages au cours du mois de mai, organisés par la C.F.D.T., la C.G.T., F.O. et la C.G.C., afin d'obtenir une grille hiérarchique unique sur le plan du groupe CARNAUD.

### CHANTIERS DE FRANCE-DUNKERQUE

Débrayage de 2 heures le 24 mai à la suite de l'appel des syndicats C.F.D.T., C.G.T. et F.O., par suite de la réduction par la direction de la prime de productivité (de 500 à 300 F).

### SUCCURSALES RENAULT Région parisienne

Débrayages et meeting organisés par la C.F.D.T. et la C.G.T., afin d'obtenir des négociations sur l'écart de 10 % entre les salaires des succursales et ceux de l'usine.

### BERLIET à L'Arbresle

Grève de 4 jours des 150 travailleurs qui ont obtenu :

- un salaire minimum mensuel de 1.000 F (sans les primes),
- une augmentation de 3 % au 1<sup>er</sup> juin pour les travailleurs ayant déjà 1.000 F.

### VICTOIRE CHEZ PHILIPS à Flers

Les ouvrières de l'atelier de fabrication après une action de 58 jours (voir précédente V.M.) ont vu aboutir leurs revendications portant essentiellement sur les conditions de travail.

Le 9 juin la direction a signé avec le syndicat C.F.D.T. un protocole d'accord soumis au personnel le 12 juin :

- les cadences sont ramenées de l'indice 130 à 117,
- 5 minutes de temps de pose supplémentaire,
- la prime de production antérieure pour l'indice de production 130 est maintenue en valeur absolue pour l'indice 117,
- 0,05 F de prime sont intégrés dans le salaire de base et 0,07 F seront à nouveau intégrés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1972,
- en cas d'arrêt de production la prime moyenne du mois précédent est garantie.



# FGM CFDT la lutte des métallurgistes est permanente

## UN BILAN ÉLOQUENT en 1971 - 4,4 millions de journées de grève en France

Ceci est le chiffre le plus fort depuis 1963, si l'on excepte le grand mouvement de 1968. 4 350 conflits ont été observés par les services du Ministère du Travail.

Cette situation classe donc notre pays parmi les nations à climat social agité, ce qui démontre que tout ne va pas si bien pour les travailleurs français, quoiqu'en disent nos responsables politiques.

À titre de comparaison, signalons que pour la même année, nous trouvons en Allemagne 1 232 milliers de journées de grèves, 1 223 milliers en Belgique et 12 931 milliers en Italie.

La France était donc en 1971 le deuxième pays d'Europe pour ce qui est des conflits sociaux. Il ne semble pas que 1972 fasse varier ce classement.

**En 1972** — nous avons relevé dans la métallurgie plus de 50 conflits importants sur les salaires. Citons parmi les plus marquants : BERLIET, CREUSOT-LOIRE, FILLOD, le Trust H.E.S., MERLIN-GERIN ou dernièrement LE JOINT FRANÇAIS.

Près de 30 conflits ont été relevés par nous sur les **conditions de travail** et les **classifications** d'O.S. Parmi les plus significatifs : BERLIET BOUTHEON, PENARROYA, LES FORGES DE CRAN.

Sur ces revendications, beaucoup de conflits éclatent au niveau des ateliers ou des chaînes, et il n'est pas possible d'en faire un inventaire à ce niveau.

**Sur l'emploi** — Il ne se passe pas de jour sans que la Presse fasse état d'inquiétudes et d'actions syndicales en ce domaine. L'affaire DE WENDEL est connue de tous, mais les milliers de mutations opérées par les grands groupes comme THOMSON ou la S.N.I.A.S. le sont moins. Et pourtant, tous les jours des actions ont lieu sur ces aspects. RATEAU La Courneuve, CONTROLS'FRANCE à Schirmeck, DELLE ALSTHOM à Saint-Ouen font partie de l'actualité sur ce sujet.

Quant à la **réduction du temps de travail** et à l'avancement de l'âge de la retraite, les actions impulsées par les Fédérations de la Métallurgie ont créé une situation de combat permanent sur ces aspects.

Les statistiques 1972 du Ministère pourraient bien être encore en hausse.

Depuis le début de l'année, il existe en permanence des conflits dans la métallurgie, conflits décidés au niveau le plus proche possible des travailleurs, c'est-à-dire l'entreprise.

Ces conflits portent le plus souvent sur les objectifs fondamentaux que nous avons définis en mai 1971 lors du Congrès de la F.G.M.

C'est ainsi qu'en ce qui concerne le salaire et le pouvoir d'achat, nous constatons une volonté de remise en cause du salaire qui se traduit par des revendications portant, par exemple, sur des garanties pour les salaires les plus bas ou pour des augmentations non entièrement hiérarchisées.

**Notre volonté d'aboutir à un véritable salaire de progrès et de fonction commence ainsi à se traduire dans les faits par des attitudes et des revendications concrètes avancées lors des conflits.**

Le problème des **classifications** a été lui aussi l'objet de nombreuses luttes révélant un antagonisme fondamental entre la conception patronale visant à coter le poste de travail, et notre conception syndicale, voulant faire reconnaître la qualification du travailleur.

**La prise de conscience dans la classe ouvrière de la nécessité d'améliorer les conditions de travail est aussi, actuellement, en évolution positive.**

De nombreuses grèves ont été menées sur ce chapitre et nous pouvons dire que les travailleurs se contentent de moins en moins d'une seule prime de compensation, mais exigent surtout de véritables améliorations, que ce soit sur le fonctionnement de la chaîne, les **rennes supplémentaires** pour travail de nuit, le quart d'heure de douche ou encore **améliorations** des logements ou des circuits de ramassage par autocars.

**La réduction du temps de travail est l'une des revendications comportant cette dimension d'amélioration fondamentale de la vie du travailleur.** À ce sujet, nous avons à veiller au fait que la réduction du temps passé à l'usine ou au bureau ne se traduise pas par une augmentation de la cadence pour maintenir la production initiale. Nous voulons arriver à la retraite sans être totalement usés.

L'emploi reste notre inquiétude et ce problème a suscité lui aussi de nombreux conflits, souvent à caractère plus défensif, que ce soit contre des licenciements, des mutations, des réductions d'horaires ou des fermetures d'usines.

**La lutte pour le statut unique doit nous apporter de meilleures garanties en ce domaine. Les conflits pour améliorer la mensualisation vont bien dans ce sens.**

Oui, la lutte des métallurgistes est permanente, et si les conflits sont diversifiés, leur objet a souvent une dimension nationale. Nous devons donc continuellement chercher à étendre l'action, à la généraliser au niveau d'un trust, d'une branche, d'une région ou de toute la métallurgie. Toutes les grèves menées depuis plusieurs mois s'inscrivent bien dans la même ligne.



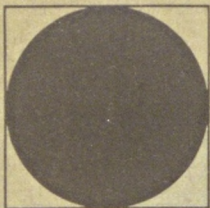
## L'ACTION ENGAGÉE S'INSCRIT DANS LE PROLONGEMENT DES LUTTES MENÉES PAR LES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE

Dans un communiqué commun du 13 juin, appuyant l'objectif d'un S.M.I.C. à 1 000 francs, les Fédérations de la Métallurgie C.F.D.T. et C.G.T. déclaraient notamment :

*Ces décisions d'actions s'inscrivent dans le prolongement des luttes menées par les travailleurs de la métallurgie durant le premier semestre 1972, notamment face à l'U.I.M.M. sur la réduction du temps de travail et la retraite à 60 ans. Elles traduiront la volonté des travailleurs de la métallurgie d'obtenir la négociation et la satisfaction de leurs revendications.*

Elles doivent permettre en particulier l'ouverture des débats avec les travailleurs sur les objectifs revendicatifs à soutenir dès maintenant et au retour des congés et de dégager avec eux les **moyens** d'action pour les faire aboutir.





# CONFÉRENCE MONDIALE F.I.O.M. DE L'INDUSTRIE DE L'ÉQUIPEMENT AGRICOLE

**BRUXELLES 15-18 MAI 1972**

La seconde Conférence Mondiale F.I.O.M. s'est tenue du 15 au 18 mai à Bruxelles.

Elle a réuni cinquante délégués provenant de douze pays représentant l'ensemble des compagnies de l'industrie et l'équipement agricole qui dominent mondialement cette industrie.

Le sujet des sociétés multinationales fut donc la note dominante des discussions.

La délégation de la F.G.M. était d'ailleurs conçue dans cette perspective avec quatre camarades représentant : Massey Fergusson, International Harvester France, John Deere et Richier (Ford).

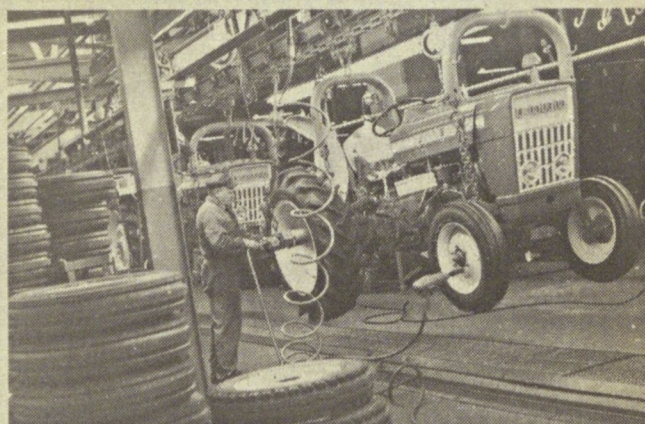
Pat Greathouse, vice-président de l'U.A.W. (Syndicat américain de l'Automobile), déclara notamment : « Nous nous sommes réunis pour mettre en commun nos expériences, rassembler nos connaissances et élaborer notre future stratégie. Notre objectif fondamental vise à instaurer la justice la plus élémentaire en matière économique et sociale, pour les travailleurs de l'industrie de l'équipement agricole du monde entier. Notre tactique de base consiste à protéger la vie et les moyens d'existence individuels et collectifs des travailleurs, face aux rapaces et capricieuses sociétés multinationales et à leur politique arbitraire. »

La délégation de la F.G.M. présente un rapport sur le développement et la structure de cette industrie, la représentation et l'action syndicales ainsi que les perspectives économiques et sociales.

## DIMENSION INTERNATIONALE DU COMBAT

Dans le chapitre sur les perspectives syndicales, nous avons déclaré : « La présence déjà massive de grands trusts à base de capital étranger — américain avec I.H.F. et John Deere, anglo-canadien avec Massey-Fergusson — et l'implantation continue de nouvelles firmes multinationales — Ford - Fiat — nous imposent un combat d'une dimension nouvelle et nécessairement internationale.

Cette domination étrangère, liée à l'incapacité gouvernementale de développer une production française qui pourrait être pourtant de haute tenue, nécessite une liaison internationale directe et rapide entre salariés d'un même trust, autant que les liaisons au niveau de l'industrie. D'autant que les directions générales mettent sou-



Visite des délégués F.I.O.M. de Ford-Tracteur à Anvers.

Photo DEMOLIN

vent en compétition les usines de leur groupe, ce qui pourrait avoir comme effet une division des travailleurs, aux profits des intérêts capitalistes, l'enjeu était bien sûr, la menace sur les emplois et les salaires...

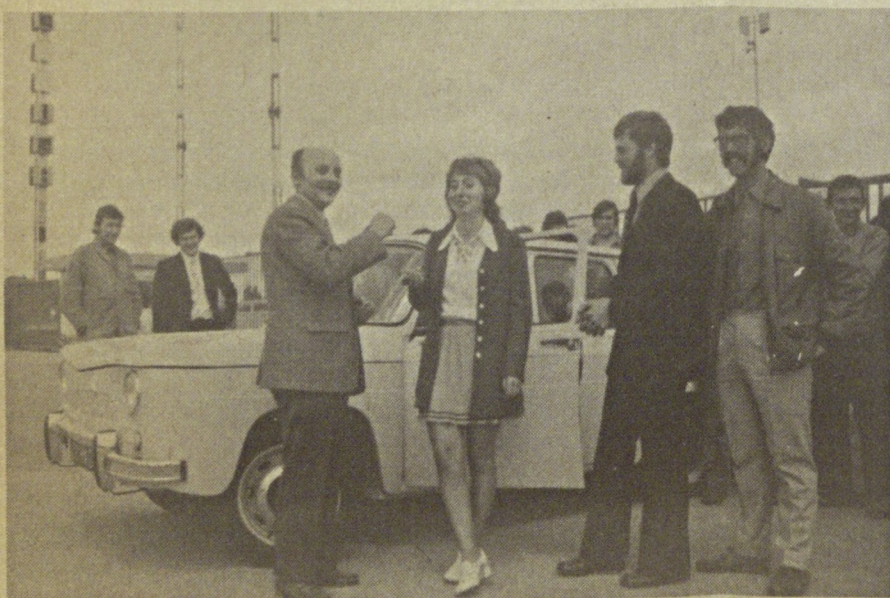
... Il faut donc dépasser rapidement le protectionisme national au profit d'une solidarité internationale effective. »

## REPONDRE AU DEFI DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES

C'est par des liaisons rapides et des relations syndicales coordonnées au niveau des trusts multinationaux que le syndicalisme parviendra le mieux à opposer une politique syndicale face à la politique capitaliste des groupes multinationaux.

La déclaration finale adoptée à l'unanimité fut d'ailleurs très nette afin de répondre au défi des compagnies multinationales dont les directions essaient d'opposer les intérêts des divers groupes de travailleurs entre eux, elles tentent ainsi de résister à l'intervention des syndicats partout où elles le peuvent.

En plus des échanges d'expériences et d'informations très utiles, notre délégation s'est efforcée de nouer le plus de contacts possibles avec nos camarades américains, anglais et allemands pour développer les liaisons directes entre trusts sous la responsabilité des fédérations.



## SOUSCRIPTION FGM UNE HEUREUSE GAGNANTE.

Le billet gagnant le premier lot porte le numéro 15.585, série B. C'est une travailleuse de l'usine BERLIET à Bourg, Mme Denise MOREL, qui en est l'heureuse gagnante.

Le gros lot, une Renault 8, lui a été remis par la C.F.D.T. aux portes de l'usine, en présence de nombreux travailleurs venus manifester leur sympathie.

Sur notre photo, Antoine AMIRAL, Secrétaire de l'Union Métaux C.F.D.T. du Rhône et de l'Ain, remet la clé à Mme MOREL.



# LA RÉFORME DES PRESTATIONS FAMILIALES

## L'ALLOCATION AUX ORPHELINS ET L'ALLOCATION AUX HANDICAPÉS

En plus des modifications du régime des allocations de salaire unique et d'allocation-logement et l'institution d'une allocation pour frais de garde et de l'assurance-vieillesse des mères de famille (voir V.M. juin 1972), deux lois sont intervenues en 1971 et sont applicables actuellement : l'une prévoit le versement d'une allocation aux orphelins, l'autre d'allocations aux handicapés mineurs et adultes.

### I. — L'ALLOCATION D'ORPHELIN

#### 1) Conditions relatives aux enfants :

— Les enfants orphelins de père ou de mère, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs.

— L'enfant d'une mère célibataire et dont la filiation n'est pas établie à l'égard du père est réputé orphelin.

— Dans les deux cas, l'enfant ne doit pas avoir dépassé l'âge limite pour l'attribution des allocations familiales.

#### 2) Conditions relatives aux allocataires (le père, la mère, ou la personne qui en a la charge) :

— Il doit avoir la charge permanente et effective de l'enfant.

— Il doit exercer une activité professionnelle (sauf pour les femmes seules ayant un seul enfant à charge).

— Il doit, seulement s'il est l'un des parents de l'enfant, vivre seul.

— Ses ressources, seulement s'il est l'un des parents de l'enfant, ne doivent pas excéder un certain plafond (certificat de non-imposition).

#### 3) Montant

Il est calculé en fonction de la base mensuelle de calcul des allocations familiales. Actuellement :

— de 119 à 124 F mensuels

environ (selon les zones) pour un orphelin de père et de mère,

— de 59 à 62 F mensuels pour un orphelin de père ou de mère (et pour l'enfant naturel non reconnu par son père).

### II. — LES ALLOCATIONS AUX HANDICAPÉS

La loi du 13 juillet 1971 a institué deux nouvelles allocations en faveur des handicapés : l'une pour les mineurs et l'autre pour les adultes.

#### 1) L'allocation aux mineurs handicapés

Cette allocation ne supprime pas l'allocation d'éducation spécialisée des mineurs infirmes, mais elles ne peuvent se cumuler (les conditions d'attribution ne sont pas les mêmes).

#### a) Les conditions relatives aux enfants :

— incapacité permanente de 80 % au minimum,

— des frais supplémentaires à la normale doivent être engagés pour l'éducation,

— l'enfant doit être âgé de moins de 20 ans.

#### b) Conditions relatives aux allocataires

Ils doivent :

— résider en France ou dans les D.O.M.,

— exercer une activité professionnelle (sauf femmes seules),

— avoir la charge effective de l'enfant,

— disposer de ressources inférieures à un certain plafond. Celui-ci est fixé par rapport au minimum garanti du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente (pour 1973, 18.096 F annuels) et il est majoré, également en fonction du M.G. (pour 1973, 4.524 F annuels par enfant à charge).

#### c) Montant :

Actuellement, selon les zones,

de 47 F environ à 49 F mensuels.

#### d) Formalités :

La demande doit être présentée au service compétent pour le versement des prestations familiales. Une commission accorde ou non l'avis favorable.

#### 2) L'allocation aux handicapés adultes

#### a) Conditions

L'intéressé doit :

— être inapte au travail ou ne se procurer par son travail que des ressources inférieures à 3.650 F annuels actuellement,

— être atteint d'une incapacité permanente de 80 %,

— être français,

— être d'un âge compris entre 20 et 65 ans,

— disposer de ressources inférieures à un plafond (actuellement 4.750 F annuels pour un célibataire), plafond majoré de la moitié lorsque l'intéressé est marié et pour chacun des enfants à charge.

#### b) Montant : 95 F mensuels actuellement.

#### c) Cumuls

L'allocation s'ajoute à la pension de vieillesse ou d'invalidité, mais le total des deux avantages ne peut excéder le montant de l'allocation aux handicapés adultes (d'où, cumul théorique).

Elle se cumule avec l'allocation d'aide sociale aux grands infirmes et avec l'allocation supplémentaire du Fonds National de Solidarité (dans la limite du montant total de ces deux dernières allocations).

Elle se cumule également avec l'allocation spéciale (pour les personnes de 60 à 65 ans).

#### d) Assurance volontaire

Les bénéficiaires de l'allocation sont affiliés d'office à l'assurance maladie et maternité, les cotisations étant payées par les allocations familiales.



## L'AFFAIRE BISMAN

# LE DROIT POUR UN INGÉNIEUR D'ÊTRE SYNDIQUÉ ET D'AGIR COMME TEL

Un ingénieur a obtenu 25.000 F de dommages et intérêts de la puissante société Usinor-Dunkerque. L'histoire vaut la peine d'être racontée et diffusée largement.

Le 22 septembre 1969, 60 mensuels du bureau de fabrication des laminaires de l'usine de Dunkerque se mettent en grève. Le lendemain, la direction d'USINOR demande aux ingénieurs des études industrielles d'assurer la production avec la maîtrise. Tous acceptent, sauf un, notre camarade Bernard BISMAN. BISMAN est ingénieur de l'Ecole Centrale, chef d'un service composé d'ingénieurs et d'employés programmeurs et analystes. Il est, en outre, un des représentants du personnel à la Commission d'évaluation de fonctions chargé d'apprécier la qualification de chaque salarié et de proposer sa classification. Ses responsabilités sont donc très importantes. La direction, devant ce refus, met à pied pour un mois Bernard BISMAN, puis lui propose une mutation. Celui-ci refuse et est donc licencié avec les indemnités de licenciement habituelles.

Le 4 février 1971, le Conseil des Prud'hommes de Dunkerque, puis le 13 avril 1972, la Cour d'Appel de Douai (USINOR avait fait appel), donnent droit à Bernard BISMAN. Les attendus du jugement de la Cour de Douai sont particulièrement intéressants.

### LA LÉGÈRETÉ DE LA DIRECTION EST CONDAMNÉE

USINOR n'avait pas le droit de forcer un cadre de tel niveau de responsabilités à accepter un travail subalterne qui le déclassait. « La décision de la direction constituant un véritable déclassement, en violation de la spécificité de la fonction des cadres supérieurs, telle qu'elle résulte des articles 8 et 11 de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres Supérieurs de la Métallurgie de Valenciennes ».

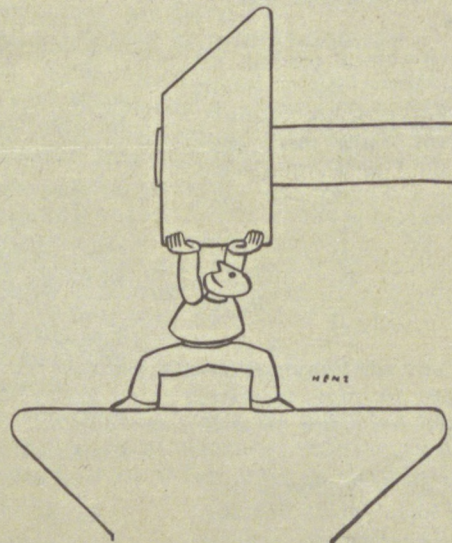
La Cour de Douai considère par ailleurs que la direction ne peut pas invoquer l'urgence, car « les revendications du personnel d'exécution... avaient été présentées et maintenues depuis trois mois, le conflit était prévisible... ».

En outre, les autres ingénieurs ayant accepté de faire le travail, la direction ne pouvait « invoquer la force majeure pour imposer à BISMAN un ordre n'ayant aucun rapport avec sa qualification. En refusant de l'exécuter, celui-ci n'a donc commis aucune faute ».

Il y a donc de la part de la direction « une légèreté blâmable », d'autant plus que « BISMAN étant lui-même syndiqué, ne pouvait passer pour hostile à la grève, même si lui-même n'y participait pas ».

### LA LIBERTÉ DU SYNDICALISTE EST RECONNUE

A l'occasion de ce jugement, c'est sur ce dernier point, notamment, qu'il faut réfléchir. Le fait pour BISMAN d'être syndiqué a pesé très lourd dans la balance. Le tribunal a en effet estimé que, si BISMAN obéissait à cet ordre de prendre la place d'un gréviste alors, d'une part, qu'il était lui-même syndiqué, et, d'autre part, qu'il était représentant à la commission d'évaluation de fonctions, il serait « déconsidéré vis-à-vis des ouvriers ». Sans s'appes-



santir sur cette notion de considération, il ressort clairement de ce jugement la liberté que confère au cadre son appartenance à une section syndicale d'entreprise. La participation du cadre au syndicat lui donne une indépendance de jugement et d'action. Tous ceux qui remplissent une fonction de délégué des travailleurs font cette expérience.

Ce jugement est donc très important. Il ne doit pas faire sous-estimer cependant les difficultés que continueront à rencontrer les cadres, comme les autres travailleurs dans les entreprises, lors des conflits. Les dommages et intérêts versés par USINOR à Bernard BISMAN ne peuvent compenser les difficultés que Bernard a rencontrées pour trouver un autre travail, finalement pour un salaire plus faible qu'à USINOR.