



**De plus en plus nombreux
les travailleurs sont en lutte**



**pour leurs revendications
et les libertés syndicales.**

CHAUSSON : une lutte difficile

- Pour des salaires décents
- L'amélioration des conditions de travail
- Contre l'accélération des cadences

Une carte de visite chargée

Principaux actionnaires - Peugeot et Renault

Taux de fréquence accident - 13,9 à l'usine de Gennevilliers contre 5,6 dans la métallurgie.

Répression syndicale principalement sur les travailleurs immigrés (Marocains, Africains, Yougoslaves...).

Des conditions de travail et d'hygiène déplorables.

L'explosion : une lutte pour la dignité

Les travailleurs des usines Chausson de Gennevilliers, Asnières, Meudon, Reims, sont entrés en lutte depuis le 14 mai, pour arracher :

- 250 francs pour tous,
- la parité avec Renault (classifications)
- la dissolution de l'amicale des Marocains.

(organisme de pression et de répression à la solde de la direction).

Une répression effrénée

Depuis le début de l'action, c'est la cinquième lettre que reçoivent les travailleurs pour désamorcer leur combativité.

Mais la direction, qui voudrait faire évacuer les travailleurs des locaux, ne trouve pas que des alliés serviles, le juge des référés qui était saisi d'une demande d'expulsion ne prononce pas l'évacuation devant la mauvaise volonté de la direction à négocier. Par contre, les C.R.S. aux ordres de Poniatowski ne font pas défaut au patronat de Chausson à Reims comme à Gennevilliers, ils interviennent pour faire évacuer les établissements.

Mais une manifestation de la population d'Asnières, Gennevilliers, oblige encore une fois la direction à reculer et la police quitte l'usine. C'est une nouvelle victoire des travailleurs.

Pourtant, la direction de Chausson est prête à employer tous les moyens pour faire céder les travailleurs, une milice apparaît à Asnières, avec chiens policiers, roulements d'épaules et attitudes provocantes. Le patronat s'est donné le mot de passe, au même moment, les mêmes évènements se sont déroulés à Saint-Ouen, au « Parisien Libéré ». La manifestation du 12 juin aura donc réuni massivement contre le patronat et ses méthodes fascisantes les travailleurs unis du Livre et de la Métallurgie.

La lutte des camarades de Chausson n'est pas finie, elle sera sans nul doute longue et difficile, c'est pour cela que la solidarité est impérative pour les aider à mettre en échec la politique du patronat et obtenir la satisfaction de leurs revendications.

L'EPEE à Sainte Suzanne (Doubs)

Occupation de cette entreprise d'horlogerie, à 85 % de personnel féminin, depuis trois semaines pour s'opposer à un projet de 350 licenciements.

A aucun moment, les travailleurs et leurs délégués C.F.D.T. et C.G.T. n'ont pu obtenir d'informations précises sur la situation financière et économique de l'entreprise, situation catastrophique, que la direction cherchait à camoufler. Des actions de popularisation et des démarches vers les élus et les pouvoirs publics sont effectuées, pour imposer une solution et garantir l'emploi.

Cette solution pourrait se réaliser avec Manurhin et l'aide financière de l'I.D.I. La solidarité s'organise dans les entreprises environnantes et une fête de solidarité est prévue.

LA SIDERURGIE EN LUTTE

Un ensemble de grèves importantes et longues continuent dans le secteur sidérurgique où les travailleurs se heurtent là aussi à l'attitude intransigeante du patronat.

UGINE ACIER

48 heures d'action sur l'ensemble du groupe

4ème semaine de grève à FOS

UGINE CARBONE Grenoble

4ème semaine de grève, occupation depuis le 10 juin

CEGEDUR Issoire

En grève depuis le 15 mai

SAFE Hagondange

Grève générale depuis une semaine

S.G.F. Le Cateau

Grèves tournantes pour obtenir 200 francs uniformes

CREUSOT LOIRE Pamiers

Actions continues dans l'entreprise

USINOR Dunkerque

Suite à l'action, 11 travailleurs licenciés, dont 5 délégués.

ACTIONS

EN BREF

S.N.I.A.

Le 6 juin, à l'appel de la C.F.D.T. et de la C.G.T., journée d'action dans toutes les usines de la Société, pour le maintien de l'usine de Déols (Châteauroux), la garantie de l'emploi et la réduction du temps de travail.

JAEGER à Levallois

A l'appel des organisations syndicales C.F.D.T., C.G.T., F.O. et C.G.C., débrayage le 3 juin pour la garantie de l'emploi. La Société est en effet menacée de démantèlement du fait de la restructuration du département aéronautique et de la prise de contrôle du département automobile par une firme allemande.

VENOT-PIC (Nord)

Grève avec occupation des locaux depuis plusieurs semaines pour l'annulation de 157 licenciements.

C.E.M. (COMPAGNIE ELECTRO-MÉCANIQUE) - Le Bourget

Débrayages tous les jours depuis le mois d'avril ; grève totale le 5 juin pour : les salaires, la cinquième semaine de congés, le treizième mois, les 40 heures hebdo.

SAVIEM à Suresnes

Débrayages répétés dans plusieurs secteurs, avec résultats : des augmentations de salaire de 100 à 225 F au laboratoire, des classifications supérieures à l'entretien....

BERLIET à Vénissieux

Après la décision de la Cour d'Appel qui vient de déclarer « nulle » la dénonciation unilatérale des accords d'entreprise par la direction, la Société est contrainte de rétablir les droits syndicaux que prévoient ces accords.

D.B.A. à Beauvais

La direction répond aux nombreux débrayages des travailleurs par la mise à pied de 3 délégués C.F.D.T., du Secrétaire de la Section C.F.D.T., et de 2 délégués C.G.T., et engage contre eux une procédure de licenciement.

MARQUER à Questembert (Morbihan)

Après 4 jugements successifs des tribunaux, le P.D.G. de cette entreprise de matériel agricole vient d'être condamné par la Cour d'Appel de Rennes à 1 000 F d'amende et au versement de 1 000 F de dommages et intérêts à la C.F.D.T. pour délit d'entrave à l'élection des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise.

JAEGER à Chatellerault

Condamnation du directeur à des dommages et intérêts pour entrave aux libertés syndicales. La direction refuse en effet au délégué syndical C.F.D.T., nouvellement muté dans une filiale, le droit de continuer de représenter les travailleurs de l'usine Jaeger.

IDEAL-STANDARD

Après le refus par l'Inspection du Travail d'autoriser le licenciement de 9 délégués, la direction d'IDEAL-STANDARD intente un recours auprès du Ministère du Travail. Les Fédérations de la Métallurgie C.F.D.T., C.G.T. et C.G.C. sont intervenues auprès du Ministère en exigeant « le rejet pur et simple » de ces 9 recours, qu'elles considèrent comme une attaque délibérée aux droits syndicaux et pour lesquels la responsabilité du Ministre du Travail est désormais directement engagée.

CPOAC

DAVID CONTRE GOLIATH

À la CPOAC à Bonneville (74), entreprise des groupes CGE (50 %) et Empain (50 %) employant 550 salariés, c'est à 90 % de l'ensemble du personnel que les travailleurs de cette entreprise soutenus par les sections syndicales CFDT et CGT (CGC non gréviste) ont mené une grève illimitée pendant 3 semaines.

Les revendications : 40 heures compensées, 5 semaines de congé payé, reconduction des accords de salariés etc...

Face au trust qu'est la CGE la direction aura essayé par tous les moyens de briser la grève (forces de police, citation des délégués syndicaux au tribunal, envoi de lettres aux femmes des grévistes). Tout cela aura été vain, dans cette entreprise où la CFDT est majoritaire, la riposte des travailleurs ainsi que leur combativité aura permis d'imposer des reculs au patronat.

Au début de la grève la direction considérait les revendications comme irréalistes. Pourtant le résultat est là : une journée de congé



supplémentaire en 1975 plus un autre jour en 1976. 1/2 heure de réduction d'horaire compensée à 100 % au 1er mai 1975 et 1/2 heure au début 76. Reconduction de l'accord de salaire (Moyenne des 3 indices, CFDT, CGT, INSEE, plus 1 %).

Prime exceptionnelle de 150 F au 1er mai. Augmentation de la Prime d'ancienneté de 20 %.

Les travailleurs de la CPOAC estiment que l'action paye, car face à la CGE et Empain, groupes donnant fort le ton au CNPF dans sa tentative d'imposer des sacrifices aux travailleurs, cette lutte aura permis non seulement d'obtenir une partie de nos revendications mais d'ouvrir la voie à de nouveaux succès...



— aucun licenciement dans l'immédiat

— Restructuration au niveau direction

Les travailleurs de chez Gambin considèrent que cette lutte a abouti à une victoire, grâce à l'unité d'action de l'ensemble des sections syndicales ainsi que l'appui total et massif de la population.

Pour nous, CFDT, dont le travail et le comportement de nos militants, bien épaulé par les adhérents, aura été des plus efficaces, nous constatons depuis la fin du conflit une progression de 25 adhérents et, suite aux élections de CE qui viennent d'avoir lieu, nous prenons la majorité au CE avec une progression de 100 voix.

Bien conscients des problèmes, les travailleurs de Gambin estiment avoir gagné un combat pour la sauvegarde de leur emploi, mais n'en demeurent pas moins vigilants...

GAMBIN

LES TRAVAILLEURS SE FACHENT ET GAGNENT

Chez Gambin à Viuz en Sallaz (74) fabrique de machines outils employant 500 salariés, la lutte des travailleurs pour la défense de leurs emplois (lutte soutenue dans l'unité syndicale par les sections CFDT-CGT et CGC) a permis, à l'issue de 12 jours de grève avec occupation des locaux :

- Le déblocage de crédits pour le redémarrage et la diversification de la fabrication ;
- Suppression du chômage technique
- retour au 40 heures (avant 35 heures)

ACTIONS... ELECTIONS... PROGRESSION...

S.N.I.A.S. REGIONS PARISIENNE

Le vote, tant aux élections de délégués du personnel que des comités d'entreprise des établissements de la région parisienne (Les Mureaux, Suresnes, Les Gâtines, Chatillon, le Siège, Puteaux), montre une progression de la C.F.D.T. dans chacun des centres et globalement un gain de +2,5 % par rapport aux résultats précédents.

RESULTAT GLOBAL S.N.I.A.S. REGION PARISIENNE :
C.F.D.T. 1896 VOIX 30,1 % + 2,5 %
C.G.T. 2352 VOIX 37,4 % - 4,9 %
C.G.C.+ F.O. (*) 2045 VOIX 32,5 % + 2,8 %
* (la répartition des 32,5 % C.G.C.+ F.O. donne
C.G.C.= 22,5 %
F.O.= 10 %

USINOR DENAIN

Succès important de la C.F.D.T. dans cet établissement du grand groupe USINOR.

1er collège

C.F.D.T. 1269 voix 22,97 % + 7,84 % (+2 sièges Titulaires)
(+2 sièges Suppléants)
C.G.T. 3829 voix 69,31% - 6,53 % (- 2 sièges Titulaires)
(- 2 sièges Suppléants)

F.O. 426 voix 7,71 % + 2,25 %

2ème collège

C.F.D.T. 349 VOIX 34 % + 4,17 %
C.G.T. 280 VOIX 27,3 %
F.O. 64 VOIX 6,2 %
C.G.C. 332 VOIX 32,4 %

FGM CFDT

partout où les travailleurs luttent, leur succès met en échec la politique de régression sociale du patronat et du gouvernement

L'ACTION ET SES RESULTATS

La première moitié de l'année 1975 a été marquée par des luttes nombreuses, qui se sont traduites par des avantages importants pour les travailleurs : ici, garantie de l'emploi, là, compensation des heures chômées, augmentation de salaire, ou amélioration des conditions de travail, etc...

Cette importance du nombre d'actions dans la métallurgie a mis en cause la politique du pouvoir, décidée à faire supporter aux seuls salariés, la restructuration de l'appareil de production.

Etant donné l'importance de l'enjeu, les luttes ont souvent été longues : elles étaient à chaque fois considérées comme un test « national » de la capacité des travailleurs à vaincre la résistance patronale. Ainsi, chez Renault, ou Usinor...

Dans ces conditions, le refus patronal de négocier a conduit à des actions dures : occupation d'usines, piquets de grève...

Le Conseil fédéral a analysé l'action de ces premiers mois de l'année 1975, lors de sa réunion des 28, 29 et 30 mai. Le conseil fédéral FGM a estimé que, devant ce développement des luttes et l'attitude patronale de blocage, les syndicats devaient développer une pratique syndicale de masse, pour mobiliser dans l'action, la grande majorité des travailleurs. La résolution sur « la pratique syndicale de classe et de masse dans l'entreprise », adoptée au Congrès de Grenoble, est plus que jamais d'actualité :

Les actions peuvent être très diversifiées et adaptées à la situation de l'entreprise, aux revendications posées, aux catégories de travailleurs concernées. Mais il est essentiel, si l'action touche par exemple un atelier, ou une chaîne stratégique de l'entreprise pouvant entraîner un lock-out par la direction, que tous les salariés soient bien informés des revendications posées et de l'action menée pour pouvoir assurer un soutien et une solidarité de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

En développant, sous des formes diverses, l'expression et la participation la plus large des travailleurs en lutte, la S.S.E. favorise une prise en charge collective par ceux-ci des objectifs à atteindre et des moyens à mettre en œuvre pour les faire aboutir.

Cette démocratisation de l'action par la section syndicale, par exemple par des assemblées générales et la mise en place de commissions, a pour but d'entrainer le maximum de travailleurs dans l'action pour défendre leurs revendications. Elle situe bien la responsabilité de la S.S.E. dans la conduite de l'action et dans le refus des formes d'action minoritaires qui diviseraient les travailleurs et entraîneraient une dé-mobilisation de l'action.

EMPLOI

Pour beaucoup, c'est le secteur prioritaire d'actions.

Les syndicats et unions métals prennent l'offensive en démontrant, chiffres à l'appui, combien d'emplois créeraient le retour aux 40 heures, la retraite à 60 ans, la 5ème semaine de congés, la 5ème équipe dans la sidérurgie.

De nombreuses luttes permettent de s'opposer à la politique de chômage du pouvoir : suppression des licenciements chez GAMBIN (Savoie), SICO (le Mans), A.R.C.T. (Roanne), FIP, SAXBY (Creil), FOG (Cosnes/Loire). Suppression partielle à Unelec (Fourchambault), des solutions en vue chez Griffet ou Teppaz (établissements toujours occupés).

Des accords sont conclus pour indemniser le chômage partiel : dans le groupe Usinor : prise en charge de toutes les pertes de salaires jusqu'à concurrence de 16 heures ; Creusot Loire (Le Creusot) : promesse de garantir 60 % du salaire en cas de chômage technique ; A.R.C.T. (Roanne) Garantie de 90 % du salaire ; Groupe Potain : accord sur indemnisation du chômage partiel.

Des actions sont en cours dans de nombreux établissements, notamment dans des grands groupes industriels aux prises avec la « restructuration » : SNIAS, CII, TELEMECANIQUE, MERLIN-GERIN, etc...

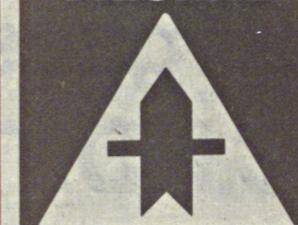
UN EMPLOI



POUR TOUS

CFDT

PRIORITE



POUVOIR D'ACHAT

CFDT

CADENCES



RALENTIR

CFDT

CONDITIONS DE TRAVAIL

En cette période d'incertitude pour l'emploi, les travailleurs acceptent encore moins les contraintes de l'organisation du travail.

SAFE (Hagondange) : affectation des repos compensateurs à la suppression des samedis de nuit, en juin et juillet ; PETERCEM (Lyon) : actions contre le salaire au rendement ; PUK (Le Havre), actions sur la 5ème équipe ; CELEGUR (Issoire) : refus des samedis ; CEA (la Hague) : grève tous les week-end, actions d'information sur les problèmes de sécurité liés au nucléaire.

DUREE DU TRAVAIL

SEBAL GP : 1 heure à 100 %,

CAREL FOUCHE : 1/2 heure au 1.6.75 (42 h 30) et 1 h en 1976,

CPOAC (Annecy) : 1/2 heure au 1.4.75, 1/2 heure au début 1976. 2 jours de congés en plus à partir de 1976.

C.E.M. : 1/2 heure.

DUBIGEON : 1/2 heure en 1975.

SALAIRES

Malgré le discours patronal, nombreuses luttes et nombreux succès sur les salaires. La revendication uniforme est souvent reprise pour revaloriser les salaires :

THOMSON (Picardie) : augmentation de 64,00 F uniformes en plus du « maintien du pouvoir d'achat »

USINOR : 4 % (avec plancher de 100 F) en plus du « maintien du pouvoir d'achat ».

SOLLAC SACILOR : 2,5 % au 1.5.75 + 80,00 F.

SACILOR Grandrange : 3 à 9 % sur les salaires au 1.5.75,

ACIERIES de CHAMPAGNOLE (Franche Comté) : point à 30,00 F

SCMB (Montbard) : maintien du pouvoir d'achat : 5 augmentations de salaire par an en fonction de l'indice INSEE, progression du pouvoir d'achat de 0,5 % par trimestre + 130,00 F (13ème mois en 1976).

CREUSOT LOIRE (Châlon) : garantie d'augmentation de 70,00 F pour tous en plus de l'évolution indice INSEE.

NICOLAS (Auxerre) : 75,00 F plus évolution selon indice INSEE.

DUBIGEON (Nantes) : indice INSEE + 2 % + 50 à 200 F + 13 ème MOIS UNIFORME.

BULL (Angers) : indice INSEE + 1 à 2 %.

MARELL (Rive de Gier) : 13ème mois uniforme.

AUREC S / LOIRE : + 1,5 % de pouvoir d'achat, 13ème mois.

P.U.K. (Setal) : INSEE + 60,00 F.

GARAGES (Lorient par exemple) : Augmentation de 50 %, de mars 1974 à mars 1975.

Deux délégués syndicaux de la F.G.M.-C.F.D.T. réintégrés

DEVELOPPER L'ACTION POUR LES LIBERTES SYNDICALES

Après une longue période de chômage, suite à un licencement, deux militants de la F.G.M.-C.F.D.T. viennent d'être réintégrés dans leur emploi. Dans les deux cas, les directions avaient engagé des procédures judiciaires et avaient obtenu, en appel, la résolution judiciaire de leur contrat de travail.

Cette procédure, arme de classe, avait déjà été jugée illégale par la chambre mixte de la Cour de Cassation le 21 juin 1974, lors du procès des Eaux Perrier c / C.F.D.T.-C.G.T.

Une nouvelle fois, la Cour de Cassation a tranché en faveur de la C.F.D.T.

Michel LEPRINCE, de l'entreprise LUCHAIRE (Flers, Basse-Normandie), et Bernard ZABATTINI, de la SEB (Selongey, Bourgogne), viennent donc d'être réintégrés. C'est une victoire pour la C.F.D.T., une défaite cuisante pour deux directions attachées à briser toute présence syndicale, notamment de la C.F.D.T., dans leur entreprise.

Les actions menées pour la réintégration de ces camarades ne se sont pas manifestées uniquement sur le terrain juridique. Malgré les diverses pressions dont ils ont fait l'objet, les travailleurs des deux entreprises ont manifesté leur solidarité et ont hâché l'issue positive.

Mais ces deux victoires ne doivent pas nous faire

oublier que les atteintes aux libertés de cette période de lutte sont nombreuses et visent notamment les responsables des organisations représentatives.

Les formes sont variables : demandes de licenciements de délégués, interdiction de l'accès de l'entreprise aux délégués en cas de grève avec occupation, astreinte financière en cas de refus d'évacuation. Les patrons savent trouver l'appui de certains tribunaux dans cette pratique.

Qui donc parlait, voilà encore peu de temps, de la nécessité d'une réforme de l'entreprise ?

De beaux discours sur la participation active des travailleurs, alors que leur pouvoir d'interventions collectives sur leurs conditions de vie et de travail, leur emploi, leurs salaires, etc.... avec leurs organisations syndicales sont, sans cesse, contestés de manières brutales, y compris avec des méthodes fascisantes. Comme ce fut le cas ces derniers jours chez CHAUSSON. La F.G.M.-C.F.D.T. rappelle la nécessité de dénoncer les attaques patronales, leurs attitudes réactionnaires, et de développer les actions qui visent à élargir les libertés syndicales. Les métallos ont, du reste, été nombreux à participer à la journée de protestation et de manifestation du 12 Juin organisée par les deux confédérations pour la défense et l'extension des libertés.

SEB : LA FIN D'UNE LEGENDE

Une direction qui a toujours voulu se donner une réputation d'entreprise sociale : participation, intéressement, beaucoup de déclarations dans les journaux et revues, sur l'homme, ses droits, l'importance du rôle des syndicats, des élus !...

De grands propos, une haute opinion de l'homme, des travailleurs en particulier... mais qui n'ont guère de suite dans leur application. Chez

SEB, c'est la politique des bas salaires, des conditions de travail harassantes, la sous-qualification. Pas de négociation non plus. En Juin 1972, à l'appel de la C.F.D.T. les travailleurs décident la grève et occupent leur entreprise, prenant ainsi au mot le message du P.D.G. au personnel, à l'occasion de la St Eloi « les injustices nous révoltent, heureux signe, et beau présage, qu'elles soient encore capables de nous révolter, mais

comment construire un monde plus juste, s'il n'y avait pas un sursaut des coeurs !...

Les travailleurs entendent ainsi s'opposer à la cotation des postes, à la mise en place de structures hiérarchiques plus rigides encore au nom du profit maximum, ils exigent des négociations sur les salaires bloqués depuis 2 ans.

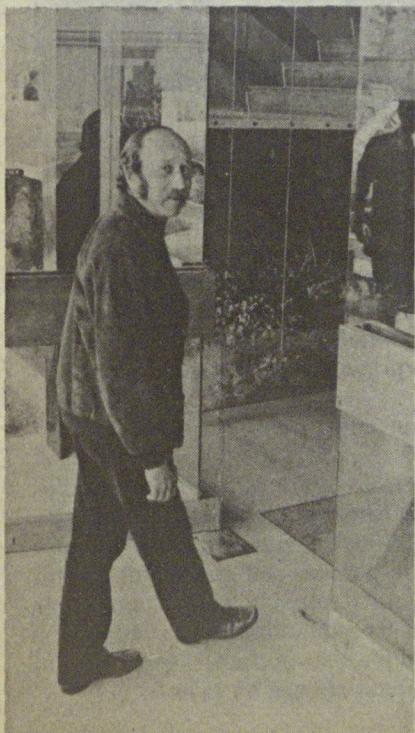
Durant toute la durée du conflit, la

direction rejette toute proposition de négociation, diffuse des tracts provocants. 45 travailleurs du piquet de grève sont photographiés et traînés devant les tribunaux, 2 travailleurs sont licenciés, en invoquant des faits douteux et dérisoires, et sublime raffinement, au nom de la liberté du travail, la direction licencie le délégué syndical C.F.D.T., Bernard Zabattini. Le C.E., l'inspecteur du travail se prononcent contre, la direction engage alors une procédure judiciaire, afin d'obtenir la résolution judiciaire du contrat de travail, entre temps, elle a cherché à étayer son dossier un peu mince par une suite de lettres d'avertissement.

Le tribunal d'instance de Dijon débute la Seb, mais la volonté de briser la C.F.D.T. est tenace et la direction fait appel. La cour d'appel prononce alors la résolution judiciaire.

Le délégué C.F.D.T. est licencié.

Pour la CFDT, un seul objectif : obtenir la réintégration



La C.F.D.T. poursuit alors un seul objectif : obtenir la réintégration.

- les travailleurs versent une heure de leur salaire pour créer un fonds de solidarité,
- des débrayages à la Seb et dans les filiales (Calor, Tefal, SFEM...)
- manifestations.

Autre forme d'action : Bien que licencié, Bernard Zabattini est tou-

jours délégué syndical, et ceci malgré les contestations de la direction, à ce titre, il participe aux réunions des délégués du personnel.

La direction Seb sait que la réintégration est inévitable, mais maintient le licenciement.

Bernard Zabattini vient d'être réintégré, la cour de cassation, comme l'avait fait en juin 1974, lors de l'affaire Perrier, a cassé et annulé l'arrêt rendu par la cour d'appel.

LUCHAIRE :

Chez Luchaire, on ne cherche pas à se donner un visage social, l'ennemi ouvert n° 1, ce sont les organisations syndicales et la C.F.D.T. en particulier.

Chaque chef du personnel de cette entreprise, à multiples établissements, dispose d'une large marge de manœuvre, non pas pour négocier, mais pour écraser toutes tentatives d'organisation et d'actions collectives. Mais chacun s'inscrit dans une stratégie définie par la Direction Générale de combat.

Tout y est bon, ainsi en 1975, à Fougeres, la direction a donné un avertissement contre un militant C.F.D.T. qui avait apposé sur les panneaux syndicaux une affiche appelant les travailleurs à faire connaître à leurs délégués leurs revendications. Sur plainte de la C.F.D.T. pour entrave aux fonctions de délégué du personnel, la direction générale avait été condamnée à 3 000 F d'amende. En 1971, à Flers, la Direction locale, cherchant appui sur le contenu d'un tract distribué par un militant C.F.D.T., engage une action visant à briser une S.S.E. C.F.D.T. dynamique et dont l'action trouve un large écho auprès des travailleurs de Luchaire. Ce n'est pas la première fois que l'on cherche des histoires aux délégués, un chef d'atelier les attaque régulièrement, par des insultes. Tout un climat est créé pour semer la peur, et le licenciement de Michel Leprince s'inscrit dans ces grandes manœuvres.

La procédure suivie est identique à celle de la Seb, et il aura fallu 15 mois d'action sur tous les terrains pour obtenir la réintégration, le lundi 2 juin 1975. Une réintégration imposée à une direction qui, durant ces 15 mois, a multiplié avec l'appui d'une partie de la maîtrise, ses attaques contre la S.S.E. C.F.D.T.

Tracts provocants, campagnes d'intoxication, calomnies des syndicats en général, pressions de toutes sortes sur les travailleurs. Les directions Luchaire et Seb n'entendent sûrement pas cesser leurs activités anti-syndicales, seule l'action unie de la C.F.D.T. et des travailleurs les tiendra en échec, et permettra de garantir les libertés syndicales élémentaires et leur élargissement.

Souscription 1975

La tombola a fait d'heureux gagnants :

La « RENAULT 5 » est gagnée par Monsieur Philéas LEMAISTRE des Chantiers de l'Atlantique à Saint Nazaire.

Le « POSTE DE TELEVISION COULEUR » (Thomson) par Monsieur MEILLIER d'Angénieux à Saint Héand dans la Loire.

Le « VOYAGE EN TUNISIE », (organisé par l'OCCAJ) par Mademoiselle Dominique PINAROLLI de Normacem à Lyon.

CATERPILLAR

SOLIDARITE ET ACTION INTERNATIONALE PROLONGEMENT DE LA LUTTE DES TRAVAILLEURS

A deux reprises, au cours du mois de mai, les travailleurs de Caterpillar, trust multinational du machinisme agricole et travaux publics, ont eu l'occasion de confronter leurs situations et de dégager l'ébauche d'une riposte internationale, face à ce géant multinational particulièrement anti-syndical.

La première réunion a eu lieu à Chicago à l'initiative de l'U.A.W. (syndicat américain de l'automobile) et organisée par la F.I.O.M. La conférence portait en fait sur les trois géants américains du secteur machinisme agricole et travaux publics, International Harvester, John Deere et Caterpillar Tractor.

Les représentants syndicaux venus de 12 pays d'Amérique du Nord, d'Amérique Latine, d'Europe, d'Asie, d'Australie et d'Afrique, ont débattu des problèmes concrets au niveau des usines, de l'emploi, des perspectives de ces trusts et de l'action syndicale à mener.

Pour la F.G.M.-C.F.D.T., deux camarades ont participé à cette conférence dont Bernard DARRIER de Caterpillar Grenoble.

Ils ont pu amener la situation des travailleurs français et particulièrement des pratiques anti-syndicales de cette entreprise américaine, en France, qui avait abouti en 1973 au licenciement de notre délégué syndical.

La situation française est marquée par le fait que 80 % de la production de matériel agricole et travaux publics est assurée par des firmes multinationales américaines et anglo-canadiennes. Soit 16 500 travailleurs, dont les conditions de travail et d'existence dépendent de décisions prises à Toronto, Chicago ou Péoria.

L'exposé des participants de la F.G.M.-C.F.D.T. a porté principalement sur quatre points :

1) les problèmes d'emplois et de conditions de travail dans les compagnies multinationales du machinisme agricole et travaux publics.

2) l'appauvrissement des capacités nationales par ces compagnies multinationales

3) les compagnies multinationales et les pays du tiers monde.

Avec la participation de représentants de la F.T.M.-C.G.T. à la demande de la F.G.M.-C.F.D.T. et des camarades Belges.

Cette réunion fut très intéressante par la confrontation d'une situation européenne très semblable et l'échange d'informations très concrètes sur les productions et les conditions de travail.



4) la lutte syndicale dans et contre les sociétés multinationales.

Le travail très intéressant de cette conférence permit de développer un réseau d'informations et de communications entre organisations syndicales et d'assurer ainsi une solidarité active en cas de conflit.

La deuxième réunion a eu lieu à Bruxelles, organisée par la Fédération Européenne des Métallurgistes.

Cette réunion a regroupé des représentants syndicaux de presque tous les établissements Caterpillar d'Angleterre, de Belgique et de France.

Particulièrement, l'activité anti-syndicale de Caterpillar fut analysée par les participants belges et français, ce qui permit d'élaborer une réflexion commune sur une riposte éventuelle commune contre toute atteinte au droit syndical et au droit de grève dans cette entreprise.

Pour conclure

Ces réunions internationales inquiètent fortement la direction de Caterpillar France qui sent se développer la solidarité des travailleurs entre pays et l'empêche ainsi de pratiquer ses manipulations ou sa répression comme elle voudrait. C'est là déjà un premier succès de taille.