

bulletin du militant

BM
HEBDO

FGM CFDT

- PESER SUR LES NÉGOCIATIONS 1 et 2
- TEPPAZ redémarre... 1 et 2
- GÉNÉRAL MOTORS : Licenciements signés... BOULIN... 3
- SACILOR, I.B.M. : le profit a encore tué ! 4

DOCUMENTATION
Fédération Générale de la Métallurgie

Peser sur les négociations en cours

Les négociations pour fixer le montant régional de la R.A.G. (Rémunération Annuelle Garantie) viennent de s'ouvrir dans une quinzaine de Chambres Patronales Territoriales.

Dans certains départements, le patronat semble pressé de conclure, ne serait-ce que pour fixer le niveau le plus bas qui servirait ensuite de « référence » aux autres Chambres Patronales. Dans d'autres départements, les patrons ne donnent pas encore signe de vie, attendant peut être « l'accord-balai ». Dans les deux cas, il s'agit de toute façon de refuser une revalorisation conséquente des bas salaires...

Toutefois, la C.F.D.T. ne l'entend pas de cette oreille et nos organisations ont bien la ferme volonté d'obtenir une augmentation substantielle pour les métallurgistes aux plus faibles rémunérations. Par ailleurs les autres organisations syndicales restent fermes également : actuellement le front syndical, malgré quelques entorses aux règles définies au plan interfédéral, semble solide. Ce qui a de quoi faire réfléchir le patronat, trop souvent habitué à des signatures rapides.

A l'initiative de la C.F.D.T., toutes les organisations syndicales réclament au patronat, préalablement à toute discussion sur le montant de la R.A.G., que leur soient fournies des indications précises sur la réalité des salaires pratiqués dans les entreprises. Les employeurs renâclent à fournir ces renseignements mais obtiennent ici et là pour ne pas rompre les discussions. Pour la F.G.M.-C.F.D.T., il est indispensable de posséder ces éléments afin de savoir précisément combien de

(Suite page 2)

TEPPAZ : SECOND REDÉMARRAGE

En décembre 74 TEPPAZ dépose son bilan. L'incompétence, la soif de profit rapide de la direction, la crise économique conduisent une entreprise qui devait tourner à la fermeture.

Dès lors, l'équipe syndicale C.F.D.T., seule présente, s'étoffe, se forme et entraîne dans l'action une majorité de travailleurs de toutes catégories qui vont défendre leur emploi.

A l'annonce de la fermeture de l'usine et du licenciement, l'occupation est votée le 17 mars 75. Les travailleurs sont convaincus que TEPPAZ est viable par la fabrication d'électrophones.

SYNDEX et la F.G.M. le confirment par une étude approfondie de l'entreprise et du marché. Dès lors, avec la C.F.D.T., les travailleurs poursuivent un objectif : imposer aux Pouvoirs Publics et au Patronat la mise en place d'une solution industrielle garantissant à terme l'emploi de tous.

Pour cela, divers moyens seront pris pour populariser le conflit et mener une occupation active : remise en route d'une

partie des fabrications, ventes sauvages, meetings, comité de soutien, etc.

Après 9 mois d'occupation, première victoire !

Le 8 décembre 76, TEPPAZ rouvre ses portes : une nouvelle société (PATECTRONE) est créée. Un accord social prévoit la réintégration de tous les travailleurs et les conditions d'embauche.

Une nouvelle gamme doit être créée, le réseau commercial remis en route, l'entreprise réorganisée. Très vite des difficultés apparaissent. La nouvelle direction ne « tient pas la route ». Il y a des retards importants dans la création de la gamme, les banques et les Pouvoirs Publics ne tiennent pas leurs engagements pris au démarrage de la société.

Les travailleurs réintègrent progressivement l'entreprise : 100 en mars 76. La société PATECTRONE ne « passera pas l'automne ». Début septembre, les membres du C.E. doivent « retenir » le directeur

Suite page 2



(Suite de la page 1)

métallurgistes seraient bénéficiaires d'un éventuel accord et dans quelle proportion leurs salaires seraient percutés selon tel ou tel niveau de la R.A.G.

A partir de ces critères (nombre de bénéficiaires, valeur du complément de salaire), les organisations C.F.D.T. pourront déterminer leur position, en recherchant dans la mesure du possible une confrontation sinon une démarche commune avec les autres organisations syndicales. Le niveau le plus bas de la R.A.G. déterminant le niveau le plus haut et vice versa, la fédération assure la coordination des informations recueillies par ses organisations afin que celles-ci soient en mesure de définir des propositions cohérentes aux différentes Chambres Patronales. Cette coordination doit aussi permettre de faire respecter par le patronat ses engagements écrits ou oraux (regroupement en 12 niveaux avec des écarts ne dépassant pas 250 F annuels entre chacun d'entre eux).

Bien entendu, les Chambres Patronales ont elles aussi des liaisons qui fonctionnent bien : ce qui fait qu'elles proposent toutes des montants inacceptables : **SMIC + 10 % ou SMIC x 13 mois...** La fourchette actuelle de ces propositions initiales varie de 23 000 F à 26 000 F avec une répercussion sur 1 à 3 % des salaires réels, ce qui est largement insuffisant.

Si nous voulons que les patrons lâchent du lest, il nous appartient de leur forcer la main par l'action. Dans chaque entreprise, nous devons relancer la lutte, en particulier sur nos objectifs salariaux, afin de peser sur le déroulement des négociations en cours.

De l'issue de ces premières négociations, dépendent toutes les autres discussions à venir. L'enjeu est donc de taille et ne concerne pas seulement les entreprises à bas salaires. Toutes les sections syndicales sont donc appelées à « mettre le paquet » pour imposer la conclusion positive des négociations territoriales sur le montant de la R.A.G.

Il s'agit pour nous tout à la fois d'obtenir le relèvement du plus grand nombre de salaires, d'avancer en conséquence sur notre politique salariale, de se servir ensuite de cette brèche ouverte dans le mur patronal pour une nouvelle phase de mobilisation et d'action afin de contraindre le patronat à des concessions sur d'autres éléments de notre projet de C.C.N.

Suite de la page 1

général pour l'empêcher de déposer le bilan. Dès lors, il n'y a plus de doute possible, c'est la fin de la société PATECTRONE TEPPAZ.

A nouveau le licenciement est prononcé le 27 octobre 76. L'usine est occupée de fait depuis 2 mois, pour éviter la disparition des stocks bruts et finis. Un nouveau conflit démarre. Sur 120 salariés, 94 votent pour l'occupation.

Occuper l'usine exige beaucoup des travailleurs et des militants : modifier le mode et le rythme de vie familiale et sociale : assurer par eux-mêmes tout le côté matériel, cantine, garde de nuit, week-end, chauffage, etc... ; créer une collectivité avec ses règles et son fonctionnement ; combattre en permanence le pessimisme et le doute ; ne pas perdre de vue l'objectif du redémarrage et les moyens pour y parvenir, etc...

Il y a deux ans, ils étaient 94, aujourd'hui 27. Pourtant tous étaient décidés d'aller jusqu'au bout. Mais jusqu'au bout, qu'est-ce que cela veut dire ? Parmi ceux qui ont quitté le conflit, beaucoup sont allés jusqu'au bout de leurs possibilités. Beaucoup de facteurs font qu'un travailleur abandonne : formation, entourage, famille...

Des travailleurs ont quitté le conflit, mais croient toujours à l'action syndicale et sont actifs dans leur nouvelle entreprise.

La recherche d'une solution industrielle

A la suite du deuxième dépôt de bilan et de la décision du Tribunal de Commerce prononçant la liquidation des biens (21 et 26 octobre 76), les travailleurs TEPPAZ prenaient un certain nombre de décisions garantissant l'avenir immédiat : occupation de l'usine, mise en lieu sûr des appareils fabriqués, les commandes fermes passées avant le dépôt de bilan sont livrées.

De plus, le Préfet de Région était immédiatement saisi par la C.F.D.T. pour organiser une table ronde avec comme objectif : la viabilité des produits TEPPAZ et les moyens de relancer l'entreprise.

Devant le mutisme des Pouvoirs Publics, les TEPPAZ avec la C.F.D.T. organisaient simultanément à Paris et à Lyon, une vente sauvage des appareils de la nouvelle gamme pour populariser leur conflit.

Malgré tous les efforts, les TEPPAZ voyaient s'amenuiser chaque jour l'espoir d'une reprise. Puis, en juin 77, trois représentants d'un cabinet de gestion « La 3 A » s'intéressaient à TEPPAZ.

Des négociations s'engageaient et aboutissaient fin août : à la signature d'un accord social.

Hélas, 3 semaines plus tard, la 3 A faisant état de difficultés à réunir les fonds nécessaires, se retirait.

Malgré cet échec la C.F.D.T. continuait l'action. Celle-ci aboutissait à l'étude d'un plan de relance par la société INJETEC. Mais une fois de plus, les Pouvoirs Publics, puis les banques et le Patronat bloquaient toute possibilité de démarrage !

La saison d'hiver étant « loupée », les dernières chances de survie de l'électrophone disparaissaient. Mais les TEPPAZ continuaient l'occupation et se donnaient les moyens de tenir, grâce à la solidarité.

Pourtant dès février, 2 industriels s'intéressaient à TEPPAZ « outil de travail ». Cette piste, qui ne débouchera qu'après mars 78, sera finalement la bonne.

Un nouveau procédé de standard téléphonique électronique utilisant en fabrication les mêmes machines que l'électrophone ainsi que le personnel, pouvait être lancé.

Juin et juillet 78, les négociations sur l'accord social se déroulaient parallèlement à la mise au point et à l'agrément de l'appareil par les PTT. Celui-ci devenait opérationnel fin août et la création de la société était effective début septembre sans qu'il soit fait appel de façon importante aux fonds publics.

Les grandes lignes du nouveau plan social

L'accord social a été signé en juin 78 entre la direction, le syndicat C.F.D.T. et les représentants du personnel. Il fixe les conditions du redémarrage de l'entreprise en particulier sur les points suivants :

- **BÉNÉFICIAIRES** : tous les salariés de l'ancienne entreprise inscrits sur les effectifs au moment du dépôt de bilan.

- **SALAIRES ET CLASSIFICATIONS** : pour l'O.S. 2, le salaire mensuel mini pour un horaire de 40 heures est fixé à 2 000 F (valeur juillet 78). Les salaires seront augmentés selon un indice composé de la manière suivante : 50 % indice INSEE, 40 % indice C.F.D.T., 10 % indice UNAF. Sur les 7 02 (câbleurs-câbleuses) 4 passeront 03 au bout d'un mois d'essai. Au terme du 3^e mois, les 02, les 03, et les P1 passeront à l'échelon supérieur. De ce fait, au bout de 3 mois, il n'y aura aucun salaire mensuel inférieur à 2 100 F (valeur juillet 78).

- **GARANTIES PARTICULIÈRES** : la restriction d'un an de présence prévue par la Convention Collective de la Métallurgie pour bénéficier en cas de maladie du complément de salaire est ramenée à 6 mois ; celle de 6 mois prévue pour les accidents du travail est supprimée.

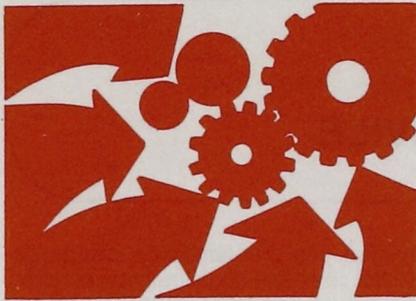
- **DROIT SYNDICAL** : la représentation du personnel sera celle prévue par la loi ; des élections auront lieu dans les 3 mois suivant le démarrage de l'entreprise. En attendant, les délégués seront désignés par la section syndicale. Il est convenu d'un crédit global de 6 heures d'information pour l'ensemble du personnel.

- **FORMATION** : un plan de formation de 3 niveaux est instauré dans l'entreprise à partir du 18.09 avec la garantie d'embauche définitive à la fin du stage.

- **PERSPECTIVES D'EMPLOI**. La société affirme sa volonté de tout mettre en œuvre pour atteindre l'augmentation des effectifs dans un court délai que l'on pourrait situer dans le 2^e semestre d'activité de l'entreprise.

Cette progression devrait être d'environ 50 % par an, par rapport à l'effectif de base atteint dès le 1^{er} trimestre.

Un accord avec la municipalité précise qu'il sera fait appel en priorité aux chômeurs de la localité. « VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS », l'espoir de milliers de travailleurs, va-t-il pouvoir se réaliser à Craponne ? Si oui, quelle victoire pour la C.F.D.T. du Rhône et pour tous les travailleurs qui lui ont fait et lui font confiance.



GÉNÉRAL MOTORS
(Strasbourg - Alsace)

Le ministre du travail vole au secours de la direction

Tout le monde se souvient de la grève de GÉNÉRAL MOTORS en février/mars de cette année et de la répression qui a suivi (voir BM Hebdo n° 103).

La direction G.M. faisant fi des droits des travailleurs a licencié une trentaine de personnes et délégués.

Pour le licenciement des délégués, il fallait l'autorisation de l'Inspecteur du travail. Ce dernier, qui est connu comme assez favorable aux thèses de la direction de G.M., a accordé le licenciement d'un délégué C.F.D.T. et a refusé le licenciement des 4 autres (3 C.F.D.T. et 1 C.G.T.).

Après ces refus, la G.M. a interdit l'accès de l'usine au délégué syndical C.F.D.T., malgré la loi qui précise qu'en cas de refus il y a réintégration.

La C.F.D.T. a demandé à l'inspecteur du travail de dresser procès-verbal pour entrave. Cette demande datait du 10 avril mais l'inspecteur a attendu jusqu'à fin juin pour enfin dresser P.V. contre la direction.

Pour cette entrave le syndicat C.F.D.T. avait également demandé à la justice la réintégration du D.S. par référé. Le Tribunal de Strasbourg s'est déclaré incompétent : il se signale comme le seul tribunal de France à se déclarer incompétent sur le respect du droit syndical (pour l'expulsion des grévistes, ce même tribunal n'était pas incompétent !).

Suite à ce jugement la C.F.D.T. a fait appel et a aussi intenté une citation directe au tribunal correctionnel pour faire condamner le P.D.G. et le directeur du personnel de G.M. pour entrave au droit syndical. L'audience ayant été fixée au 28 juillet, le président du tribunal a montré comment il défendait le droit des travailleurs, en demandant le report au 29 septembre alors que le délit était constitué et prouvé par constat d'huissier. Le procureur a même essayé de porter la faute sur le délégué syndical.

Quand est-ce que certains juges de Strasbourg descendront de leur piédestal et rendront la justice vraiment au nom du peuple et non au nom du patronat ?

Après DURAFOUR et BEULLAC : BOULIN

Le 18 avril, G.M. a déposé un recours devant le ministre pour obtenir les licenciements de délégués refusés par l'inspecteur du Travail.

La C.F.D.T. a fait un recours auprès du ministre contre la décision de l'inspecteur du travail en ce qui concerne le délégué licencié.

Afin de donner notre avis sur la réalité vécue à G.M. le syndicat C.F.D.T. et la F.G.M.-C.F.D.T. ont demandé une audience au ministre du travail.

Un attaché de cabinet a reçu la délégation syndicale... Et la décision est tombée le 18 août, brutale, inattendue : 2 licenciements acceptés (2 délégués C.F.D.T.) et notre recours rejeté.

Le ministre a accepté le licenciement du délégué syndical C.F.D.T. DITTRICH et d'un délégué au C.E. ROBERT. Ce dernier avait repris le travail à G.M. le 11 avril après le refus de l'inspecteur du Travail, immédiatement la G.M. l'a mis à pied et licencié.

Cette décision montre bien le soutien qu'apporte le gouvernement aux patrons des entreprises, au mépris des lois françaises. Comme ses prédécesseurs DURAFOUR et BEULLAC, le nouveau ministre du travail semble plus apte à occuper un « ministère des licenciements et de la répression » !

Bien entendu, cette décision a décapité la section C.F.D.T. de G.M., ce qui était le but recherché. Mais les militants C.F.D.T. qui ont échappé à cette « chasse aux sorcières » entendent bien continuer l'action pour l'amélioration des conditions de travail (revendication qui était à l'origine du conflit) alors que la C.G.T. continue d'avoir une attitude très ambiguë dans cette entreprise (on se souvient que la C.G.T. avait abandonné le conflit, maintenant elle semble cautionner les décisions de la direction sur le travail de nuit des femmes... et se préoccupe peu de la répression qui touche les militants C.F.D.T. seulement !).

EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN

**RECHERCHE DE PERSONNEL
POUR LE CENTRE DE FORMATION YVES BODIGUEL
SITUÉ A MEUDON-LA-FORET
(zone industrielle de Vélizy-Villacoublay)
Région Parisienne**

PROFIL DE POSTE

- **Tuyauteur-Soudeur qualifié (niveau B.P.)**
Age supérieur à 25 ans.
Expérience : plus de 5 ans après formation professionnelle.
Connaissances dans d'autres métiers souhaitées.
- Rémunération (1.4.78) : 5 343 F/mois + prime trimestrielle de 8 %. Avancement prévu.
- Durée de travail : 40 heures/semaine en 5 jours.
Congés : un mois + une semaine de fin d'année + une semaine entre stages.

Goût pour relations humaines et perfectionnement professionnel nécessaire, formation pédagogique assurée.

Adresser toute demande à : Jean MAIRE F.G.M.-C.F.D.T.
5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. : 526.71.57 - Secrétariat : 247.74.00

- **ARNOULD-FAE (St-Marcellin - Isère)**
Dans cette filiale du groupe C.G.E., la C.F.D.T. obtient 67 % et 6 élus (+ 1) sur 9 en délégués du personnel. Aux élections du C.E., la C.F.D.T. obtient 83 % dans le collège ouvriers et 5 sièges (+ 1) sur 6.
- **MERCIER (Annonay - Ardèche)**
Dans cette usine de constructions mécaniques (machines pour tanneries et mégisseries), employant 224 salariés, la direction annonce un projet de licenciement collectif : 38 travailleurs concernés. La section C.F.D.T. s'oppose à ces licenciements d'autant plus qu'elle craint pour l'avenir même de l'entreprise. Bien sûr l'industrie de la tannerie est en crise mais... cela n'empêche pas la société MERCIER de construire une importante filiale de production au BRÉSIL alors qu'elle refuse d'investir à Annonay.

BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN BREF EN

ACCIDENT MORTEL A I.B.M. : LA C.F.D.T. SE PORTE PARTIE CIVILE

Jeudi 31 août, un accident du travail à l'usine I.B.M. de Corbeil a entraîné la mort d'un ouvrier et l'hospitalisation de deux autres, dont l'un dans un état grave.

Sur ce chantier, sous-traité par I.B.M. à la société C.I.M., les travailleurs installent des cuves pour stocker les produits chimiques (solvants).

C'est lors de travaux de soudure au fond de l'une d'elles qu'eut lieu l'accident :

- un ouvrier, seul dans la cuve, tombe inanimé ;
- un autre ouvrier — salarié de la Société d'Intérim MITT — après s'être procuré un équipement respiratoire, descend dans la cuve, attache son camarade à une corde et, à son tour, tombe inanimé ;
- un troisième ouvrier tente alors, en vain de le remonter, mais doit sortir de la cuve, pris de vertiges.

Les conditions de travail sur les chantiers sous-traités par I.B.M., et spécialement celui-ci, sont déplorable :

- durée de travail élevée : 10 heures par jour, samedi et dimanche aussi ;
- aucun matériel de sécurité sur le chantier (pas de soufflage d'air, ni

de corde, ni d'appareil respiratoire...);

- pas de consignes précises contre les risques.

Ce n'est donc pas un hasard si les victimes des 3 derniers accidents mortels à l'usine I.B.M. de Corbeil sont des travailleurs d'entreprises « extérieures ».

Les conditions de travail proviennent directement des exigences de prix et délais imposés par I.B.M. dans les contrats : les 2 intérimaires, dont l'un est décédé et l'autre blessé venaient d'être embauchés par la CIM pour tenir le délai.

C'est pour établir les responsabilités respectives d'I.B.M. et de la CIM que la C.F.D.T. se porte partie civile.

Cet accident dramatique montre le rôle néfaste des grandes sociétés — multinationales en tête — qui imposent leurs conditions à leurs sous-traitants comme à leurs fournisseurs, au mépris de la sécurité, de l'emploi et des libertés des travailleurs.

Sous-traitants mais surexploiteurs !

— I.B.M. se vante d'assurer l'emploi à ses salariés. En réalité, I.B.M.

évacue ses problèmes de charge de travail chez ses sous-traitants et, lorsque la charge baisse, I.B.M. rapatrie la production sous-traitée dans ses usines. Les sous-traitants licencient alors une partie de leur personnel. En 1975, plusieurs milliers de travailleurs ont ainsi connu le chômage.

— En matière de libertés syndicales, I.B.M. participe à la répression dans les entreprises sous-traitantes. « Le Piston Français » à Savigny-le-Temple (77) est sous-traitant d'I.B.M. et de la SNECMA, donc totalement dépendant de ces entreprises. Une féroce répression a été menée en 1977 contre la section C.F.D.T. : mutations, licenciements abusifs, violences, refus de réintégrer le délégué syndical... Malgré les interventions de la C.F.D.T., la direction d'I.B.M. a refusé d'intervenir, alors qu'elle n'hésite pas à faire le chantage du retrait de ses activités lorsqu'il y a des grèves chez un sous-traitant.

Ces éléments mettent en évidence les mécanismes d'exploitation des travailleurs de la sous-traitance par les sociétés commanditaires.

Ils renforcent la détermination de la C.F.D.T. d'avancer vers la Convention Collective Nationale et un statut unique des travailleurs de la Métallurgie.

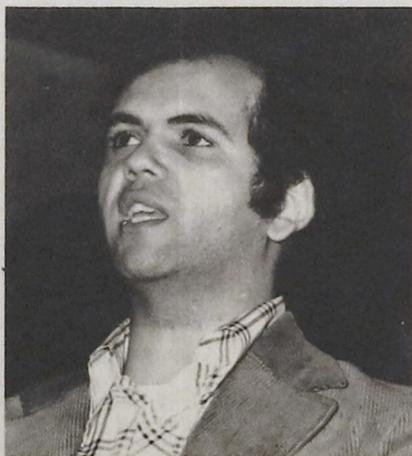
SACILOR : UN NOUVEAU DÉCÈS ACCIDENTEL

Comme, hélas, il en arrive trop fréquemment dans les entreprises, (alors que le patronat refuse toute mesure améliorant la sécurité) un accident du travail a fait une nouvelle victime à SACILOR : DJILALLI SI LARBRI, militant C.F.D.T.

La F.G.M.-C.F.D.T. a envoyé le télégramme suivant à la section C.F.D.T. de SACILOR :

« F.G.M.-C.F.D.T. très touchée par le décès accidentel de DJILALLI SI LARBRI transmet à sa section syndicale, à sa famille, à ses nombreux camarades ses plus vives condoléances.

DJILALLI, militant actif et généreux, par sa participation au Congrès F.G.M., à la Commission Nationale Immigrés, à la session Immigrés de la F.G.M., a gravé pour nous tous, le souvenir de son exceptionnel dynamisme ».



DJILALLI intervenant à la tribune, lors de notre 37^e Congrès (Strasbourg - Novembre 77).

● BULLETIN DU MILITANT F.G.M.-C.F.D.T.

● Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication :

Jean LAPEYRE

● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride -
57160 MOULINS-LÈS-METZ.

● Abonnement : 80 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.