

N° 224 JUIN 1975 Prix 0,50 F



# QUEL EMPLOI

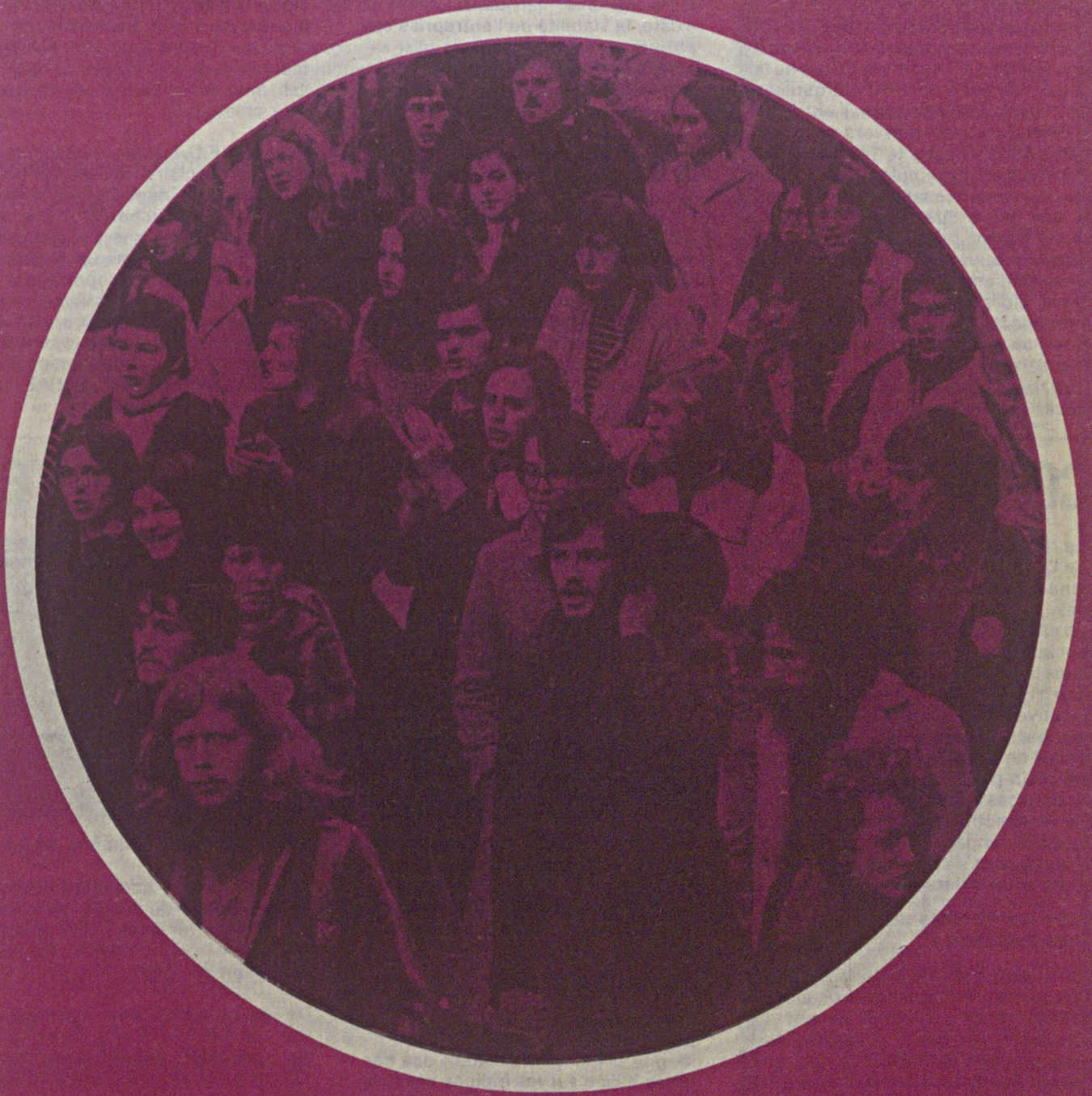


Photo Hubert

# POUR LES JEUNES ?

# TEPPAZ peut vivre : pas n'importe comment

Depuis le 27 avril, les travailleurs de l'entreprise TEPPAZ (Lyon Craponne) sont entrés dans une nouvelle phase du conflit. Pour manifester aux pouvoirs publics muets et indolents que TEPPAZ PEUT VIVRE, la C.F.D.T., seule organisation présente dans l'entreprise, a proposé la reprise de la production et la vente des électrophones. C'est aujourd'hui chose faite et cette lutte active est soutenue par l'ensemble des travailleurs et de la population lyonnaise qui ont tenu à le manifester lors de la « journée porte ouverte », organisée le 27 avril (5 000 personnes ont visité TEPPAZ ce jour-là) et lors de la manifestation unitaire le 1er mai.

TEPPAZ est l'exemple typique de la gestion irresponsable : 2 faillites en 4 ans, alors que toutes les conditions étaient requises pour son expansion et le développement du niveau de l'emploi.

Mais alors que l'on imposait des conditions de travail impossibles, que l'on pratiquait une politique de bas salaires, et la sous-qualification des travailleurs, au niveau de la direction, c'était le laisser-aller, le co-

pinage, les salaires augmentés de 300 % en peu de temps, les fautes techniques, les erreurs commerciales, une série de pratiques qui ne sont pas du reste l'apanage de TEPPAZ : s'il existait un C.A.P. de direction, le taux d'échec serait exorbitant.

Pourtant, malgré cela, TEPPAZ, grâce à la compétence des travailleurs, est une marque, un marché existe, la viabilité de l'entreprise est prouvée.

La relance est donc possible, mais pas dans n'importe quelles conditions; c'est la raison pour laquelle, avec la C.F.D.T. et les travailleurs, est rejetée massivement la proposition de l'ancienne équipe de direction : la coopérative.

— 87 travailleurs, selon cette formule, seraient repris immédiatement, et 120 définitivement « en cas de réussite ».

Le financement, dit-on, serait assuré par diverses interventions publiques et privées, une part est demandée aux travailleurs... sur leurs primes de licenciement; mais interrogés sur ces sources financières, les répon-

ses des cadres coopérateurs sont évasives.

Quant à l'avenir de TEPPAZ, sa stratégie industrielle, ses objectifs à court, moyen et long terme, les promoteurs n'y ont pas pensé et, invités à débattre publiquement devant les travailleurs de l'avenir de cette coopérative, ceux-ci se sont refusés. Comment dans ces conditions, accepter cette solution, sans oublier, d'autre part, que ces cadres de direction ont contribué aux dernières faillites et que 80 % des coopératives meurent moins d'un an après leur création ?

Pour la C.F.D.T. et les travailleurs, la position est claire : au delà de la nature juridique que prendra l'entreprise, la réembauche à terme de tous les travailleurs passe par une solution industrielle digne de ce nom et le financement approprié; on ne peut se satisfaire dans l'improvisation, l'approximatif, et il appartient aux pouvoirs publics de tout mettre en œuvre dans cette perspective. L'action de la C.F.D.T. TEPPAZ les y contraindra.

## CONFLIT A DUBIGEON - NORMANDIE NANTES

Le renouvellement au 1er avril 1975 de l'accord d'entreprise, est à l'origine du conflit qui a duré 5 semaines.

En effet, au cours de la première négociation, sous prétexte de la crise dans la construction navale, la direction a refusé d'apporter une solution positive aux demandes intersyndicales. (La crise a bon dos, alors que le carnet de commandes de DUBIGEON est plein pour 2 ans, les travailleurs ne sont pas dupes). Informés du refus de la direction, le 24 mars, ils ont aussitôt engagé l'action. Depuis, chaque jour, la grève a été reconduite sous différentes formes.

### Tous les métallos de Nantes avec « les Dubigeon »

Le 10 avril, tous les métallos nantais ont rejoint les travailleurs de DUBIGEON pour réclamer devant la Chambre patronale, la reprise des négociations à DUBIGEON. Ils ont réclamé si fort ce jour-là que les grilles de la chambre patronale ont cédé sous la pression des métallos. Cet incident a fourni à la direction, le prétexte du premier lock-out.

Un deuxième lock-out devait intervenir du 16 au 28 avril, à la suite d'un incident devant les bureaux de la direction où s'étaient rassemblés les travailleurs pour exiger la reprise des négociations.

Durant le lock-out, des manifestations se sont déroulées pratique-



ment tous les jours, pendant que s'engageaient les négociations avec la direction générale. Une semaine de négociations a abouti à un protocole d'accord, accepté par les travailleurs.

### Des résultats positifs

L'accord porte notamment sur les points suivants :

- une clause d'indexation des salaires basée sur les indices des prix syndicaux et INSEE. Une avance de 80 F est donnée en attendant le déclenchement de la clause.
- Augmentation de 2 % du pouvoir d'achat, versée en somme uniforme : 50 F en 2 fois (par mois) base 40 H.
- Salaire plancher porté à 1 755 F par mois, base 40 H.
- Intégration dans les taxes des 70 F uniformes obtenus en 1974, ceux-ci subissant les augmentations

de salaires, ce qui amène à 0,60 % d'augmentation.

- une prime de lancement de 150 F.
- Réduction du temps de travail d'1/2 H. au 1er janvier 1976 et 240 F de prime pour couvrir la non-réduction en 1975.

### Un renforcement de l'organisation

La lutte des travailleurs de DUBIGEON a été payante, face à l'intransigeance patronale. La direction qui avait déclaré « je n'irai pas au-delà... » et il n'y aura pas en 1975 d'accord d'entreprise à DUBIGEON » a bien été obligée de céder et les consignes gouvernementales et patronales d'austérité n'ont pas résisté à la pression des travailleurs. Mais ce conflit s'est également traduit par un renforcement de la section syndicale en militants et en adhérents.

# SIDERURGIE

## L'ACTION SE DEVELOPPE ET SE RENFORCE PARTOUT

Grève générale à USINOR DUNKERQUE, à l'aciérie de SACILOR GANDRANGE, S.A.F.E. HAGONDANGE, transports d'HAYANGE, VALLOUREC MONTBARD, grèves diverses répétitives, dans les groupes USINOR, SACILOR, CREUSOT-LOIRE, UGINE, CHIERS, VALLOUREC, POMPEY, S.A.F.E., MONDEVILLE, etc...

Les luttes s'inscrivent dans le cadre des initiatives d'actions préconisées par la F.G.M. /C.F.D.T.

Elles partent d'une volonté commune à tous les salariés, faire aboutir leurs revendications prioritaires, faire échec aux politiques patronales et gouvernementales qui tentent, sous le couvert de la « CRISE », d'imposer de nouveaux sacrifices aux travailleurs.

## USINOR DUNKERQUE, UNE ILLUSTRATION DE LA POLITIQUE PATRONALE

Devant le refus persistant de la direction d'entamer des négociations sur leurs revendications, les travailleurs des aciéries se sont mis en grève illimitée, le lundi 29 avril pour :

- obtenir l'indemnisation totale du chômage,
- remettre en cause l'organisation du chômage partiel, en proposant d'autres solutions, telles que la suppression du travail du dimanche et des samedis de nuit par exemple,
- changer les conditions de travail,
- la progression du pouvoir d'achat.

Ce qui est en cause, c'est non seulement le refus de négocier de la direction mais aussi les décisions prises en matière de chômage conjoncturel, qui apparaissent comme des brimades.

En effet, n'est-il pas absurde d'imposer aux travailleurs des périodes de chômage et dans le même temps d'exiger qu'ils travaillent le dimanche ou le samedi de nuit ? De plus, que penser, lorsqu'en période dite de « crise » on passe d'une production de 11 coulées au poste 1, à 20 coulées au poste 2, alors que le poste 3 est mis en chômage. La direction, par son intransigeance au début du conflit, a contraint les aciéristes à durcir leur grève, portant ainsi seule, la responsabilité de la dégradation de la situation.

Vendredi 2 mai, sous le prétexte fallacieux des risques de dégradation de l'outil de travail, la direction a fait citer 4 travailleurs dont 3 délégués C.F.D.T. devant le tribunal en référé, qui a décidé : d'interdire l'accès de l'usine à ces 4 travailleurs, ordonné l'évacuation des lieux.

C'est ainsi que, dans la nuit du 2 au 3 mai, les C.R.S. sont intervenus pour dégager les aciéries en frappant un travailleur, qui a dû se faire soigner à l'infirmerie, ceci alors que les travailleurs n'ont opposé aucune résistance.

Ainsi, la collusion entre le patronat et les pouvoirs publics est faite. Le refus de négocier de l'un, étant appuyé par l'intervention partisane et répressive de l'autre. La riposte ne s'est pas fait attendre. Dès le samedi 3 mai, c'est l'appel à la grève générale à USINOR DUNKERQUE, c'est l'appel de la F.G.M. /C.F.D.T. au développement de l'action dans toute la sidérurgie, pour imposer partout des négociations sur des revendications communes à tous.

Ce qui se passe à Dunkerque, illustre parfaitement la politique patronale sur l'ensemble du territoire qui se caractérise par :

UNE ATTAQUE DELIBEREE CONTRE LES TRAVAILLEURS.

## SEULE L'ACTION OFFENSIVE EST UNE RE-PONSE ADAPTEE

Devant cette situation, la F.G.M. /C.F.D.T. a pris ses responsabilités, contestant la façon dont les patrons exploitent la crise dans la sidérurgie, proposant d'autres solutions conformes aux intérêts des travailleurs.

Des assemblées de militants se sont tenues. Un large travail d'information, d'explication a été réalisé dans toutes les entreprises aboutissant, après débat avec les travailleurs, à l'organisation de la riposte qui s'est traduite depuis le début de cette année, par de nombreux conflits portant sur les mêmes objectifs.

Le développement et l'intensification des luttes dans toute la sidérurgie ces dernières semaines, caractérisées par le conflit de Dunkerque, ont créé les conditions d'un appel unitaire C.F.D.T. /C.G.T. pour accentuer l'action sur le plan national et ainsi imposer au patronat l'ouverture de négociation permettant de satisfaire les revendications des travailleurs.

## ACTIONS

### EN BREF

— S.N.I.A.S. à Marignane : Inculpation du chef du personnel pour atteintes aux libertés syndicales.

Depuis la création, il y a près de deux ans, d'une Section syndicale C.F.D.T. à l'usine de Marignane, la direction espérait dissuader, par des violations permanentes du droit syndical, par des brimades et humiliations de toutes sortes, les militants C.F.D.T. de l'entreprise. Le 5 mai dernier, le chef du personnel a été inculpé d'atteinte aux libertés syndicales pour des faits remontant à la création de la Section C.F.D.T.

En effet, le 3 septembre 1973, la direction était informée, selon la procédure normale, de la constitution à Marignane d'une Section C.F.D.T. et des noms des 5 délégués syndicaux. Le lendemain, les 5 délégués se voyaient signifier leur mutation à des postes ne correspondant ni à leur qualification professionnelle ni à leur classification. A la suite d'une plainte pour « mutation arbitraire », le juge d'instruction décidait l'inculpation du chef du personnel.

Ce procès futur permettra peut-être enfin d'attirer l'attention sur les droits syndicaux perpétuellement bafoués dans cette Société nationale. Certes inculpation ne signifie pas encore condamnation, mais il n'en reste pas moins vrai qu'une première victoire vient d'être enregistrée par la C.F.D.T.

— C.E.A. (Commissariat à l'énergie atomique) à Marcoule et La Hague.

A l'appel de la C.F.D.T., les travailleurs de l'usine de La Hague sont en grève depuis le 1er mars, ceux de Marcoule les ont rejoints dans l'action le 24 avril.

Les travailleurs et la Section C.F.D.T. revendiquent des négociations sur :

- la reconnaissance du caractère anormal du travail en continu,
- la fixation de la durée du travail à 36 heures hebdomadaires pour le personnel en continu,
- l'uniformisation des indemnités pour travail en continu.

SIMAX à Rupt sur Moselle

Après 10 jours de grève avec occupation, le travail a repris le 17 avril chez SIMAX dans les Vosges.

En chômage partiel (32 H.) depuis décembre, les 78 travailleurs de SIMAX ont occupé leur usine parce que deux agents de maîtrise avaient travaillé un jour chômé, à la place d'ouvriers en chômage.

Au lieu de s'expliquer sur ce fait anormal, considéré comme une provocation par les travailleurs, la Direction a demandé au tribunal l'évacuation des lieux. Ce qu'elle a obtenu par un jugement en référé. Une heure avant l'ouverture des négociations, après 10 jours d'occupation nuit et jour, les travailleurs ont évacué les lieux.

L'accord conclu est positif :

- Respect de l'horaire identique pour tous durant la période de chômage partiel.
- Examen avec le Comité d'Entreprise de la charge et du rythme de travail.
- Augmentation des salaires de 5 %, plus 30 F uniformes sur la paie d'avril.

# FGM CFDT

Aujourd'hui, un travailleur sur quatre, environ, est âgé de moins de 25 ans. Dans la métallurgie, comme dans d'autres secteurs, les jeunes travailleurs constituent, avec les femmes et les immigrés, la main-d'œuvre confinée dans les tâches parcellisées, le travail à la chaîne.

Le patronat exploite leur condition physique, leur habileté, il utilise sans le reconnaître, leur compétence, leur niveau de formation, le diplôme obtenu... Le jeune travailleur n'a, souvent, guère le choix s'il veut obtenir un emploi.

La situation salariale : l'abattement de salaire, la notion de salaire en début de carrière, les périodes dites probatoires, le mythe du manque d'expérience des jeunes, conduisent à ce que la force de travail d'un jeune soit moins rémunérée que pour les autres (la moyenne générale de l'ensemble des salaires est inférieure de 30 % pour les 21-25 ans, 50 % pour les 18-20 ans).

En période dite normale, ils représentent la part la plus importante des chômeurs et depuis l'accentuation de la crise, un chômeur sur deux est un moins de 25 ans (surtout les jeunes filles).

La tendance des jeunes chômeurs ira en augmentant, les causes en sont multiples : la crise structurelle actuelle, mais aussi le hiatus entre la poussée démographique et le manque de création d'emploi, enfin, la volonté gouvernementale qui préfère faire supporter le volant de chômage aux jeunes non organisés. Ainsi, l'avenir de 500 000 jeunes demandeurs d'emploi dès la fin Juin reste hypothétique.

Voilà, à grands traits, la situation des jeunes, si l'on reste sur le seul terrain de l'entreprise, car la surexploitation des jeunes s'exerce aussi à travers la consommation, les loisirs, le logement, etc...

**La jeunesse travailleuse est frappée, en première ligne, par les politiques patronale et gouvernementale.**

# de l'école à l'usine : ou

## HABY : La complicité

Dans le même temps, l'école, à tous les niveaux, fait l'objet, une nouvelle fois, de proposition de réforme.

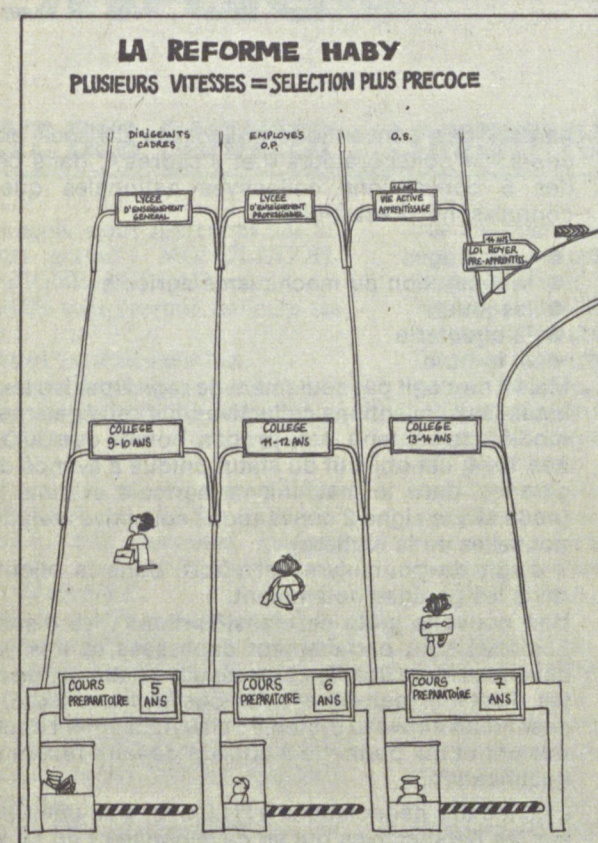
Déjà détournée, depuis plusieurs années de son véritable rôle de service public, elle s'est soumise, de par la volonté des gouvernements de la Vème République, à la pression patronale. Elle a contribué ainsi au corps défendant des enseignants, à cette situation des fils d'ouvriers.

Aujourd'hui, une nouvelle pression est exercée et, sous couvert d'un vocabulaire de gauche, la réforme HABY-CHIRAC renforce l'inégalité des chances, met l'école au service du capitalisme.

Alors que l'école, l'Education Nationale, devrait permettre à chacun de mieux comprendre l'environnement technique, politique, économique, social, de maîtriser son travail et les évolutions, de permettre d'agir sur ce travail, et la société toute entière, la réforme proposée consiste, elle, à ajuster le système scolaire aux besoins du système. Besoins en emplois... Besoins en niveaux de qualifications...

Le patronat lui, veut une école entièrement à son service, il n'est pas suffisant pour lui de peser sur les programmes des collèges d'enseignement technique, il n'est pas suffisant de décider des taux de réussite aux C.A.P., comme c'est le cas notamment en Lorraine, il faut que l'école entière soit un moule qui serve à adapter la jeunesse aux rapports sociaux inégalitaires à la hiérarchie existante, lui faire admettre autant se faire se peut que l'inégalité des chances et naturelle et que rien ne peut y changer.

Aujourd'hui, patronat et HABY, veulent faire passer à doses homéopathiques une réforme lourde de conséquence pour les travailleurs et leurs enfants.



## Les conséquences

- La maternelle perdrait sa vocation éducative et deviendrait un véritable « centre de tri »... scolaire.
- L'école élémentaire serait à deux niveaux :
  - 1) l'école rapide et d'un haut niveau... pour les fils de la bourgeoisie,
  - 2) l'école lente, allégée... pour les fils d'ouvriers.
- Les écoles libres, patronales notamment, auraient toutes possibilités de développement.
- Les programmes des C.E.T., nouvelle formule, seraient soumis aux appréciations des

pontifes de l'industrie, dans certains cas même, ces écoles techniques seraient tributaires financièrement du patronat.

— la formation des enseignants, et les pédagogues, iraient en se dégradant.

Si le projet HABY passait, l'école aurait ainsi atteint le rôle que veut lui conférer depuis 1958 la Vème République.

— soumise à l'idéologie dominante, maintenir les hiérarchies sociales, pourvoir à des emplois hiérarchisés et spécialisés.

— fabriquer d'une part les cadres de la nation et se débarrasser d'autre part, de la façon la moins voyante possible, de plusieurs centaines de milliers d'adolescents vers les emplois d'O.S.

## De l'école à l'usine

Le sort des jeunes travailleurs, des fils d'ouvriers, dépendent de l'action que nous saurons engager.

La lutte des jeunes s'inscrit dans les objectifs retenus par la F.G.M. :

- l'emploi
- les conditions de travail,
- les classifications.

**La F.G.M. appelle l'ensemble des travailleurs à lutter sur ces objectifs, et l'élargissement de l'action pour la défense de l'école, contre la réforme HABY.**

# l'inégalité des chances

# DANS LES GARAGES, CHEZ LES REPARATEURS DU MATERIEL AGRICOLE, ET LES FABRICANTS DE LA BIJOUTERIE ET DU JOUET 500 000 TRAVAILLEURS EXIGENT DE MEILLEURES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

## REUNION DES EQUIPES NATIONALES EN AVRIL

Les délégués des différentes régions constituent l'équipe nationale garages. Il en est de même pour le jouet et la bijouterie. L'équipe machinisme agricole est en voie de constitution.

Le but de ces deux journées était le suivant :

- analyser ensemble une situation (salaires, emploi, formation, etc...)
- voir comment la politique fédérale répondait aux préoccupations de ces différentes branches (statut unique, nouvelle grille de classifications, salaires de progrès, salaires de fonction)
- préparer l'action à venir à partir des différents secteurs.

## UN BILAN : IL MONTRE BIEN QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL, SONT LOIN D'ETRE SATISFAISANTES.

● C'est dans la bijouterie que la proportion d'O.S. immigrés ou de jeunes semble la plus importante, et notamment en ce qui concerne les travaux dangereux ou insalubres (presse, bains d'acides, etc...).

● En ce qui concerne les salaires, la majorité d'entre eux se situe entre 1 200 F environ base 40 h (le S.M.I.C et 2 000 F. Nombre de P 3 ne dépassent pas les 2 000 F (base 40 h).

Très souvent, les salaires pratiqués correspondent aux mini garantis nationaux. Dans les garages, il arrive même que ceux-ci ne soient pas toujours respectés.

● Les horaires de travail sont assez variables : parfois saisonniers (bijouterie) ou avec de fortes réductions d'horaires (32 heures par semaine dans certaines entreprises du jouet). Néanmoins, dans certains garages, des horaires atteignent 46 heures et plus, et le plafond légal est parfois dépassé.

● Les textes légaux en matière de formation permanente sont loin d'être correctement appliqués.

● La situation de l'emploi est critique : risques de disparitions d'entreprises dans le jouet notamment.

● Les règles d'hygiène et de sécurité ne sont pas toujours prises en compte.

## LES PERSPECTIVES

**Le statut unique :** Nous voulons avoir un statut social regroupant sous de mêmes chapitres les actuels « ave-

nants » des conventions collectives divisées en « ouvriers », « collaborateurs » et « cadres », dans chacune des 5 conventions collectives nationales que nous connaissons. C'est-à-dire :

- les garages
- la réparation du machinisme agricole
- les jouets
- la bijouterie
- et le froid

Mais il ne s'agit pas seulement de regrouper les textes des actuelles conventions collectives, il s'agit également d'en modifier le contenu. A ce propos, notons que durant l'année 1974, cet objectif du statut unique a avancé dans les garages, dans le machinisme agricole et dans le froid (nous avons signé 2 conventions collectives relativement nouvelles en la matière).

Il s'agit de poursuivre cet effort, dans la bijouterie et dans les garages notamment.

**Une nouvelle grille de classifications :** les dispositions actuelles sont parfaitement dépassées et très souvent, devenues inapplicables. Il en résulte beaucoup de difficultés. Il est indispensable, pour tous les travailleurs, de disposer d'un nouveau système : clair, facilement applicable, évolutif et qui permette à chacun de faire reconnaître sa qualification.

L'échec des négociations à l'U.I.M.M. a eu un effet direct sur les perspectives qui se développaient en la matière, dans le machinisme agricole, les jouets et les garages. Il est donc important que chacun se trouve mobilisé par l'action générale à entreprendre, pour la réouverture de ces négociations.

**Les salaires** il s'agit d'accroître la masse salariale et force est de constater que ceci est d'autant plus urgent, que les salaires sont dramatiquement bas.

La nécessité de faire progresser les plus bas salaires est également apparue indispensable. Et dans ce sens la politique F.G.M. du salaire de progrès et du salaire de fonction est pris en compte.

## CONCLUSIONS

Après avoir dressé le bilan, et tracé des perspectives, les responsables syndicaux ont fait une large place à un plan d'action, adapté à chacune des 5 activités.

L'action sur les salaires, les classifications, l'emploi, le statut unique, semble indispensable.

A cela, doit s'ajouter un développement de la syndicalisation et des liaisons.

300 000 salariés, plus 40 000 apprentis.

S'ajoute à ce chiffre :

— La vente et la réparation du machinisme agricole et des travaux publics (40 000 travailleurs)

— Les installateurs de froid et de conditionnement d'air (environ 35 000).

— Les fabricants de jouets et activités connexes (bicyclettes d'enfants, landeaux, etc...) au total, environ 25 000.

— Les fabricants de bijoux (luxe, fantaisie, briquets, etc...) 25 000.

Au total, y compris les garages, ceci représente près de 500 000 travailleurs.

## GREVE DES GARAGES : LORIENT RECOMMENCE UN AN APRES

Chaque mois, nous apprenons une ou plusieurs grèves : MONTLUÇON, COMPIEGNE, MILLAU, etc...

Les motifs sont presque toujours les mêmes :

- salaires extrêmement bas,
- horaires très élevés,
- mauvaises conditions de travail,
- problèmes des classifications, etc...

Déjà, il y a un an, une grève avait éclaté à LORIENT, BREST, AURAY, VANNES. Elle survenait quelque temps après une grève semblable à SAINT-NAZAIRE.

Si la presse relatait ces grèves de LORIENT ou de BREST, c'était principalement pour n'en retenir que l'aspect spectaculaire : on réparait gratuitement les voitures sur la place Allende, à l'occasion d'une grève, que le patronat des garages (la CSNCR) qualifiait de « sauvagement ».

Personne, ou presque personne, ne parlait de motifs réels ; ouvriers P 1, payé au SMIC, P 2 ou P 3 à 1 400 ou 1 500 F, base 40 h. C'était il y a un an...

## LES GREVES DE LORIENT des 15 au 21 AVRIL

CETTE FOIS-CI, LES GREVISTES OCCUPENT LE GARAGE PEUGEOT, ET RESISTENT A L'ARRETE D'EXPULSION DU TRIBUNAL.

— L'action de 1974 n'avait pas tout réglé : La situation des salariés restait précaire et les augmentations de salaires d'il y a un an, sérieusement entamées

par l'augmentation du coût de la vie. Aussi, après l'échec d'une réunion paritaire nationale, puis départementale, sur les salaires, les travailleurs des garages décidaient d'une grève illimitée, dans les entreprises de LORIENT : garage Peugeot, Simca, Citroën, Renault, Carrossiers DESARD, SICAL, LE BAIL, électricité Auto-Neneux. Et, pour éviter d'avoir à subir les conséquences climatiques liées au travail gratuit en plein air... ils décidèrent d'occuper un garage, et son annexe. Le garage du président départemental de la C.S.N.C.R.A. était tout indiqué.

## PLATEFORME REVENDICATIVE

Le cahier de revendications, minutieusement préparé à l'avance, comportait entre autres, les points suivants :

- augmentation de 18 % (dont 8 % au titre du rattrapage de la disparité existant avec les autres secteurs de la métallurgie).
- 13ème mois intégral, retour aux 40 h, avec étape immédiate à 42 h 30,
- classifications, formation permanente, indemnités de repas,
- heure d'information,
- chaussures de sécurité, prime de transport, etc...

Le lendemain, pas de nouvelle négociation, mais une décision du tribunal exigeant l'évacuation des grévistes sur l'heure, et l'appel aux forces de « l'ordre ».

Les grévistes ne bougèrent pas, malgré les menaces, les décisions étant prises en Assemblée Générale, par les 300 grévistes unanimes.



Allions-nous voir des clients venir se présenter pour faire réparer les voitures, entre une double haie de C.R.S. ? Après une évacuation brutale, et devant la détermination des grévistes, les patrons acceptèrent de négocier le 21 avril.

## UN BILAN POSITIF

Nos camarades ont obtenu :

- 8 % au 1er avril, 4 % au 1er juillet 1975, ce qui donnera pour un P 3, un salaire de 11,70 de l'heure. Cela représente, de mars 1974 à juillet 1975, une augmentation de 46 %, celle-ci étant de 50,6 % pour les O.S. ! C'est dire le retard que les salaires avaient pris.
- une augmentation de la prime de fin d'année,
- une heure d'information (par an),
- des commissions siégeant pour chacun des garages afin de réviser les classifications appliquées jusque-là, et de décider paritairement qui envoyer en stage de formation,
- une prime de transport de 28 F (4 à 10 km) et de 40 F (au-delà de 10 km),
- la semaine de 5 jours (les patrons s'organisant pour créer des permanences et la réduction du temps de travail par garage),
- des mesures de sécurité.

C'est dire l'importance de la grève... et aussi la situation initiale qui était faite. Cette action s'est accompagnée d'une forte syndicalisation. A LORIENT, ce ne sont plus seulement les ouvriers d'ateliers qui se syndiquent, mais aussi les employés, les vendeurs, les agents de maîtrise.

UNE NOUVELLE FOIS, LA PREUVE EST FAITE QUE DANS LES GARAGES, L'ACTION EST POSSIBLE ET PAYANTE.



## AGIR CONTRE LA SUREXPLOITATION DES TRAVAILLEUSES LA DOUBLE JOURNEE D'UNE FEMME

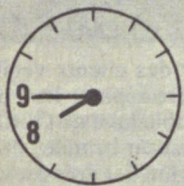
(d'après un tract édité par la Section Syndicale C.F.D.T. S.A.G.E.M. à Saint-Etienne du Rouvray.)



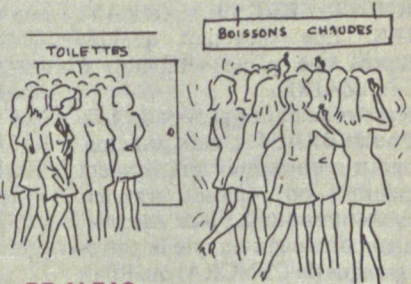
**LA JOURNEE COMMENCE :  
PORTER LE PETIT CHEZ LA NOURRICE !**



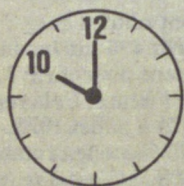
**COUP DE POMPE !...**



**C'EST PARTI !...**



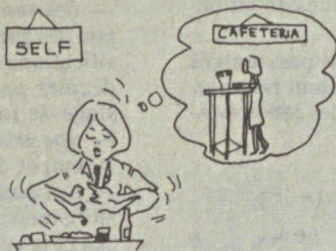
**RE-ALEAS**



**ALEAS !**



**ENCORE 5 MN  
UN PEU DE BONI !!!...**



**ENFIN UN PEU DE REPOS**



**ET ON REPREND LE PETIT**



**ET C'EST REPARTI**



**LA JOURNEE N'EST PAS  
ENCORE FINIE !**