

bulletin du militant

# FGM

## HEBDO

# FGM CFDT

Les C.R.S. étaient au rendez-vous !	1
R.V.I. une lutte bien identifiée	1 et 2
● Munch : l'un mord, l'autre cogne	3
● U.S.A. : nous luttons pour faire reconnaître nos droits syndicaux	4

### Les C.R.S. étaient au rendez-vous !

Ça pourrait faire un bon titre pour un mauvais roman policier, le problème c'est que c'est une mauvaise réalité pour de bonnes luttes ! Je ne sais pas si le gouvernement compte résorber le chômage en embauchant des régiments de C.R.S. supplémentaires mais en tout cas on peut plus faire un pas dans l'action syndicale sans voir surgir un car de C.R.S. chargé d'énergumènes tout casqués, bottés, arnaqués, protégés par des boucliers, matraqués, non pardon, eux ils portent les matraques ils n'en essaient pas la douceur harmonieuse !

C'est bien simple, on ne peut même plus négocier tranquille. L'autre jour à VALENCIENNES des négociations étaient prévues avec la Chambre Patronale de la Métallurgie, devant la porte 10 cars de C.R.S., oui 10 pour une délégation C.F.D.T., C.G.T., C.G.C. qui dépassait pas 15 militants. A croire que les patrons avaient besoin d'un coup de main pour refuser les revendications des travailleurs du nord.

La C.F.D.T. comme la C.G.T. et la C.G.C. ont refusé de discuter avec le patronat tant que les C.R.S. ne quitteraient pas les lieux, refusant d'être considérés comme des malfaiteurs qu'on attend avec casques, matraques, boucliers...

Dans la plupart des conflits actuels, SOLMER, R.V.I., les Arsenaux ??? ces tristes sires apparaissent pour cogner sur les travailleurs, pour faire « respecter la liberté du travail » comme y disent, mais ils peuvent occuper les usines, c'est pas eux qui les feront tourner, où alors gare aux accidents du travail...

Remarquez « malheureusement » on n'a pas le privilège des matraques, voir en page 4.

### RENAULT VÉHICULES INDUSTRIELS

## DE PROVOCATION EN REPRESSON !

Après plusieurs semaines d'actions dans les établissements de RHONE-ALPES et de LIMOGES, depuis fin mai la grève est totale aux établissements de BLAINVILLE près de CAEN et à LIMOGES. Cette grève concerne environ 10 000 travailleurs. L'origine de cette action très dure face à un patronat intransigeant se trouve dans la perte de Pouvoir d'Achat des salariés de R.V.I. et dans les menaces sur l'emploi.

Pourtant l'achat de BERLIET en 1974 avait été célébré comme un succès par la Régie RENAULT. Enfin on allait avoir les moyens d'une véritable politique du véhicule industriel !

En fait, la restructuration s'est traduite par la mise en place d'un plan d'austérité dépassant très largement le plan BARRE lui-même. C'est, en 3 ans, la suppression de 5 000 emplois au niveau du groupe R.V.I. et c'est aussi un

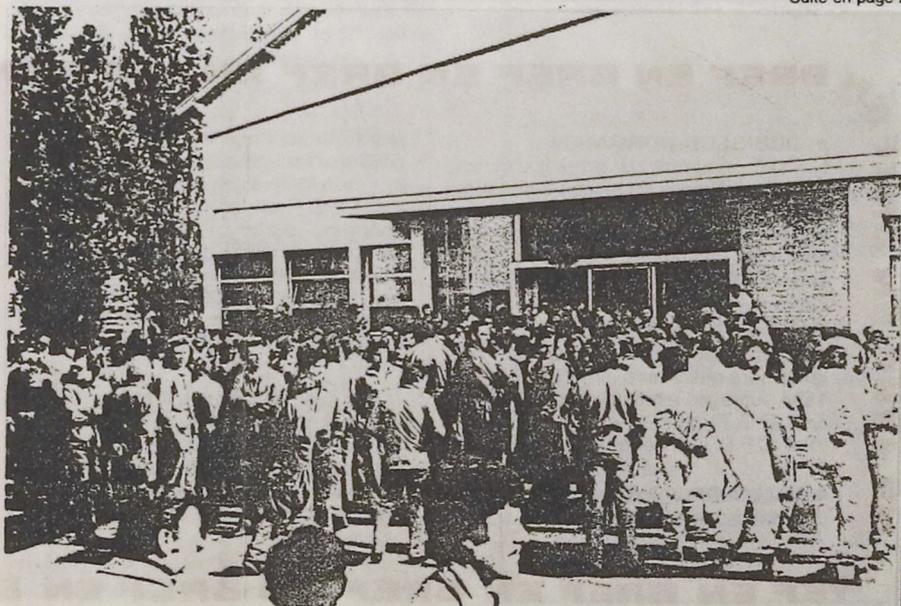
blocage quasi total des salaires depuis le début 1977, soit une perte de 8,5 % par rapport à l'indice INSEE, malgré les recommandations de BARRE.

Les conflits de BLAINVILLE et de LIMOGES trouvent leur raison dans ce blocage inacceptable du pouvoir d'achat et dans le démentèlement systématique des emplois.

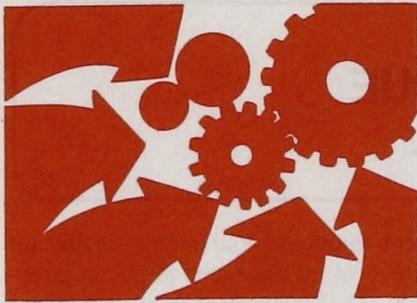
### Une direction de choc

Des groupes de « non grévistes » sont soigneusement organisés et excités par la direction pour aller aggraver les piquets de grève comme le 18 juin à BLAINVILLE. La direction avait d'ailleurs bien prémédité ce coup de force, puisqu'une information a été communiquée sur une station radio dès le matin à 6 h 30 annonçant le résultat d'une « pétition » organisée par elle avec l'aide des cadres et des agents de maî-

Suite en page 2







SOLEDEC (Fontoy-Moselle)

## Après 5 semaines de grève massive

Avec leur section C.F.D.T., les travailleurs de SOLEDEC, à Fontoy en Moselle, ont fait une grève du 4 mai au 11 juin. Cette entreprise compte 100 salariés dont 70 ouvriers ; elle fabrique des radiateurs de chauffage central en acier, elle est la filiale du groupe anglais MYSON.

La totalité du personnel ouvrier a participé à la grève pendant les 5 semaines qu'a duré ce conflit. Ce dernier a été préparé depuis le début de l'année par l'élaboration des revendications avec les travailleurs.

Plusieurs réunions ont eu lieu avant la grève, avec la direction, sans pour autant aboutir à des résultats satisfaisants.

Les principales revendications portaient sur :

- une progression du pouvoir d'achat de 200 F,
- la modification du mode de calcul de la prime de production,
- une prime de vacances de 1 200 F...

Les résultats contenus dans un protocole d'accord sont les suivants :

- salaires : après les 75 F par mois appliqués au 1.1.79, cette augmentation est portée à 135 F au 1<sup>er</sup> mai 1979, 180 F au 1<sup>er</sup> juillet 1979, 225 F au 1<sup>er</sup> septembre 1979, 250 F au 1<sup>er</sup> novembre 1979 ;

Si les augmentations du coût de la vie (INSEE) s'avèrent supérieures, un complément sera versé aux mêmes dates.

- un redressement de la prime de production est fait, ce qui, à compter du 1<sup>er</sup> juin, correspond à une augmentation moyenne des salaires d'environ 2 % (l'objectif restant à atteindre est l'intégration de cette prime dont les 2/3 l'avaient déjà été l'an dernier).

- la prime de vacances passe de 600 F à 840 F cette année, 1 000 F l'an prochain et 1 200 F en 1981.

- neutralisation de la période de grève (droit aux congés payés, pas d'abattement sur salaire indirect, pas de sanction, ni poursuite judiciaire).

Ces résultats positifs ne sont toutefois pas à la mesure de l'importance de la grève, qui, elle, était totale pour tout le personnel ouvrier (70). La maîtrise ne s'est pas laissée utiliser par la direction.

Seules une bonne préparation de ce conflit et une équipe syndicale solide avec un bon fonctionnement ont permis de faire face à la situation, et, malgré tout, de terminer cette grève dans l'unité du personnel face à la direction.

Ceci est important pour la suite, notamment par rapport aux revendications non satisfaites.



## MUNCH (Construction Métallique)

### l'un mord, l'autre cogne !

#### D'un établissement à l'autre, les mêmes méthodes !!

Rappelez-vous, à Frouard au siège social de l'entreprise, alors que les travailleurs étaient en grève, le P.D.G. avait mordu un délégué. A Hombourg-Haut, 2<sup>e</sup> usine Munch, le P.D.G. adjoint (son cousin) a fait mieux, il a molesté, secoué un délégué, aidé par son directeur, puis il l'a jeté à terre, le délégué en tombant à terre, s'est heurté la tête violemment, résultat : traumatisme crânien avec perte de connaissance...

Voilà les méthodes qu'emploient les patrons chez Munch, pour répondre aux revendications des travailleurs en grève. A Hombourg-Haut, la 2<sup>e</sup> usine Munch compte 150 travailleurs. Le 15 mai, après avoir déposé un cahier de revendications sur la réduction du temps de travail, une gratification (13<sup>e</sup> mois) sans abattement, de meilleures conditions de travail, une augmentation de salaire..., les travailleurs se sont mis en grève pour faire aboutir ces revendications et forcer la direction de l'établissement à négocier.

Chaque jour en A.G. les travailleurs après débat décidaient de reconduire la grève ; au 4<sup>e</sup> jour et après 10 heures de négociations, toujours rien de concret, ni de positif, car le P.D.G. adjoint remettait en cause à chaque réunion ses propres propositions...

De ce fait, l'action s'est durcie, et suite au blocage d'un camion et de l'incident cité plus haut, le P.D.G. adjoint à

bout de nerf (le pauvre !!) ne veut plus rencontrer les travailleurs, ni négocier et s'en remet à son cousin le P.D.G. de l'entreprise, qui, lui accepte de nous rencontrer avec le permanent syndical, le lendemain mardi 22 mai, au siège de l'UPIM à Metz, après 3 heures de négociations des résultats :

à savoir :

— **une réduction du temps de travail :**

- 1/2 heure au 1<sup>er</sup> juin 1979,
- 1/2 heure au 1<sup>er</sup> décembre 1979.

— une réunion début novembre 1979 pour établir un calendrier de réduction d'horaire pour arriver aux 40 heures.

— **Gratification** (13<sup>e</sup> mois) sans abattement (sauf pour absences illégales et avertissement) et majorée de 10 %.

— **Salaire** : les recommandations paritaires seront appliquées et en fin d'année il sera vérifié que le pouvoir d'achat a été maintenu et ce, par référence à l'indice INSEE. Un rattrapage sera fait si nécessaire.

**et dans les dispositions particulières**, la perte de salaire résultant du conflit, sera retirée à raison d'une journée par mois ; et qu'il ne sera pris aucune sanction directe ou indirecte à l'encontre des grévistes et des délégués du personnel.

En prenant connaissance de ces résultats, les travailleurs en grève se sont prononcés pour la reprise du travail.

Cette grève a été suivie par environ 70 % du personnel atelier.

### UN NOUVEAU LIVRE C.F.D.T. : Licenciement collectif - faillite - quand, comment réagir ?

Connaître le déroulement d'un licenciement collectif, d'une faillite est particulièrement utile si on veut mener une lutte syndicale efficace. La brochure que vient de sortir la Confédération tombe à point dans ce domaine. Les 7 chapitres de ce petit livre sont :

1. Les circonstances du licenciement.
2. Comment s'opposer aux licenciements ?
3. Déroulement d'un licenciement collectif.
4. La faillite.
5. La protection des délégués.
6. Recours et sanctions.
7. Vous êtes licencié, quelles démarches effectuer ?

## U.S.A. : UNE LUTTE HISTORIQUE POUR LE DROIT SYNDICAL

**Lieu :** Etats-Unis

**Localité :** Newport - News - Etat de VIRGINIE

**Entreprise :** Chantier de Construction et de Réparation Navale de Newports News, filiale de la Multinationale Tenneco.

**Nombre de salariés :** 17 200.

**Faits :** Le 31 janvier 1978 les 17 200 travailleurs du chantier sont appelés à voter pour créer une section syndicale de l'U.S.W. (Syndicat de la Sidérurgie) dans leur entreprise.

Résultat du vote le syndicat gagne le droit d'organiser les travailleurs par 9 093 voix contre 7 543 pour la direction.

Jusque là, c'est une affaire banale par rapport à la pratique américaine.

Mais nous sommes dans le sud des Etats-Unis, région particulièrement réactionnaire que ce soit par rapport aux droits des noirs ou à celui des travailleurs.

La Tenneco conteste le vote, l'affaire traîne de juridiction en juridiction et nous voici en décembre 1978, le syndicat n'a toujours pas réussi à mettre les pieds dans l'entreprise. Donc, décembre 78, 2 travailleurs sont tués dans un accident du travail, les salariés du chantier com-

mencent à réaliser tout le temps perdu ou aucune négociation n'a pu se réaliser ni mise en place de groupe de sécurité et le 31 janvier 1979 — premier anniversaire de l'élection du syndicat — les travailleurs posent leurs outils et se mettent en grève pour imposer la présence de celui-ci conformément au vote qu'ils ont exprimé.

Et bien imaginez que depuis février 1979 jusqu'à juin 1979, 14 000 travailleurs du chantier sont en **grève totale** pour imposer ce droit syndical le plus élémentaire et cela aux Etats-Unis en 1979 !!

Une lutte dure contre une multinationale qui méprise le droit des travailleurs, viole l'ordre du gouvernement à négocier, utilise une milice armée avec chiens policiers pour attaquer les piquets de grève. Une multinationale qui bénéficie de l'aide sans limite de la municipalité et du gouvernement de l'Etat de Virginie qui n'hésite pas à envoyer des troupes armées et des hélicoptères lors de la marche pacifique du 2 mars organisée par tous les syndicats progressistes américains.

Tout est bon pour intimider et harceler les grévistes. Par exemple un gréviste avait été hospitalisé d'urgence à l'hôpital Riverside de Newport, quand

on a demandé à sa femme s'il était en grève et qu'elle répondit oui, la direction de l'hôpital exigea un versement liquide de 600 dollars (soit environ 2 650 F) avant de le soigner !

Sans compter les multiples pressions exercées par la direction, par la police locale ou de l'Etat.

De nouveaux jugements viennent de reconnaître la légalité du vote de janvier 1978 et la représentativité de l'U.S.W. Le Syndicat vient de suspendre la grève pour permettre la reprise du travail et la reconnaissance définitive du syndicat.

Mais tout n'est pas encore gagné !

Profitons-en pour vous conseiller d'aller voir un très bon film américain qui s'appelle « Norma Rae » et qui raconte l'histoire (vraie) d'une femme, travailleuse dans une usine de textile qui décide d'implanter le syndicat dans son usine. Une lutte difficile mais une histoire émouvante et fraternelle. Une histoire en dehors du factice ou d'une vision intellectuelle. La comédienne Sally Field qui interprète Norma Rae a d'ailleurs eu le prix d'interprétation au festival de Cannes. Aller voir « Norma Rae » !



Georges FURGE, un des militants de l'USWA (syndicat de la Sidérurgie des U.S.A.) qui, avec d'autres camarades, tenait un piquet de grève devant une des portes du chantier naval est ici sauvagement et délibérément attaqué par la police municipale.

### ● 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 : 90 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.