

FGM CFDT

- Nucléaire : le programme se fissure 1
- Informer, débattre, agir... 1
- S.E.I.M. : Péripéties et analyse du dernier conflit 2 - 3
- Garages : un « Comité d'Entreprise » national 3
- Concrétisation de notre volonté d'agir 4

« FAISONS GAFFE » AUX FISSURES...

Il y a quelques mois, un accident survenait dans une centrale nucléaire américaine en service. A cette occasion, rebondissement du débat sur l'utilisation de l'énergie nucléaire, ce qui n'empêchait aucunement le gouvernement français de poursuivre son programme, avec comme justification « qu'aucun accident de ce genre ne pouvait survenir en France » Voir ?

Ce cocorico n'a pas empêché diverses pièces essentielles des centrales nucléaires de se fissurer. Et il a fallu que ce soit les organisations syndicales, qui révélaient cet état de fait pour que l'opinion publique soit avertie du danger. Le gouvernement et la direction d'E.D.F. ont convenu de l'existence de ces fissures, mais pour en minimiser les risques avant de décider malgré tout le chargement en uranium de deux centrales (Gravelines et Tricastin). Et cela pour ne pas retarder le programme prévu, au mépris de la sécurité des travailleurs. Certes le danger n'est pas imminent mais... Et si les fissures venaient à dépasser rapidement le seuil critique alors que les moyens de prévention ne sont pas encore au point (robots pour le contrôle des pièces et pour la réparation éventuelle) : On ne « répare » pas une centrale nucléaire en service comme une chaudière de chauffage central !

Soucieuse de la sécurité des travailleurs concernés, la F.G.M.-C.F.D.T. apporte son soutien aux syndicats C.F.D.T. et C.G.T. de l'E.D.F. qui préconisent le refus de procéder au chargement en uranium des centrales. Par ailleurs notre organisation est vigilante face à une éventuelle utilisation des travailleurs d'entreprises de fabrication et de maintenance des centrales nucléaires, pour effectuer ce dangereux chargement en uranium.

INFORMER, DÉBATTRE, AGIR !

L'accord d'unité d'action C.F.D.T. - C.G.T., conclu au niveau interconfédéral et traduit au niveau inter-fédéral pour ce qui concerne la métallurgie, doit permettre une vigoureuse relance de l'action dans toutes les entreprises. C'est à partir de toutes les luttes engagées dans l'entreprise qu'une coordination de l'action, d'abord au niveau professionnel puis au niveau interprofessionnel, sera possible et efficace. Possible car on ne coordonne que ce qui existe déjà sinon l'initiative prise est artificielle ; efficace car cette coordination s'appuie réellement sur les revendications des travailleurs déjà dans la lutte et a pour but de faire aboutir ces revendications aux différents lieux et niveaux possibles de négociation.

Les raisons ne manquent pas d'agir dans la période actuelle. Et par ailleurs les difficultés de mobilisation des travailleurs doivent être surmontées grâce à cet accord unitaire, grâce à son contenu qui fixe, conformément aux orientations de la C.F.D.T., des objectifs prioritaires et un processus d'action. Il devient donc possible d'engager la lutte partout. Certes des difficultés unitaires subsistent : elles ne doivent

toutefois pas constituer un frein à l'action puisque les travailleurs sont appelés à trancher les revendications et les modes d'action qui leur paraissent le mieux adaptés à leurs problèmes, à leur situation.

Il nous faut donc informer largement les travailleurs de l'esprit et de la lettre de cet accord unitaire, débattre avec eux des trois objectifs prioritaires retenus pour élaborer ensemble les revendications adéquates (quelles augmentations de salaires pour la garantie et la progression différenciées du pouvoir d'achat et la revalorisation des bas salaires, quelle réduction d'horaire et sous quelle forme, avec quelle incidence sur l'emploi et les conditions de travail, quels droits d'expression des travailleurs et de leurs organisations syndicales ?). Après cette définition collective des revendications, il s'agit de passer à la phase action, toujours en retenant les formes de lutte susceptibles de mobiliser le plus grand nombre et non une minorité. Des revendications, une action portées massivement et unitairement par les travailleurs : la clef de l'efficacité, du succès !

(voir page 4).



Avec leurs sections C.F.D.T. et C.G.T., les travailleurs de Renault Le Mans dans l'action.



- retour définitif et compensé aux 40 heures pour toutes les personnes effectuant un horaire supérieur ;
- prime de panier à 21 F (+ 3 F) de 1/2 panier à 10,50 F (+ 2 F) de moulage de nuit à 10 F (+ 4, 5 F) ;
- 26 jours de congés payés en 1979 soit 2 jours supplémentaires (dont 1 jour précédemment obtenu) ;
- augmentation supplémentaire de 0,50 F de l'heure pour le service moulage ;
- aucune sanction ni poursuite pour fait de grève...

Après 128 heures de grève, ces résultats peuvent être jugés extrêmement positifs. Sur ces bases, reprise du travail après que les grévistes aient fêté leur victoire en se retrouvant pour un apéritif devant la Bourse du travail : on sait vivre à Romans !

Quelques éléments de réflexion

A l'issue du conflit, la section C.F.D.T. s'est livrée à une analyse de cette action. Parmi les éléments de cette réflexion :

- la grève a été celle du seul 1^{er} collège et s'est transformée en une grève d'O.S., les plus déterminés dans la phase finale de la lutte ;
- l'unité d'action C.F.D.T.-C.G.T. a été déterminante pour le succès du conflit. La section C.F.D.T., bien que minoritaire, a joué un rôle dynami-

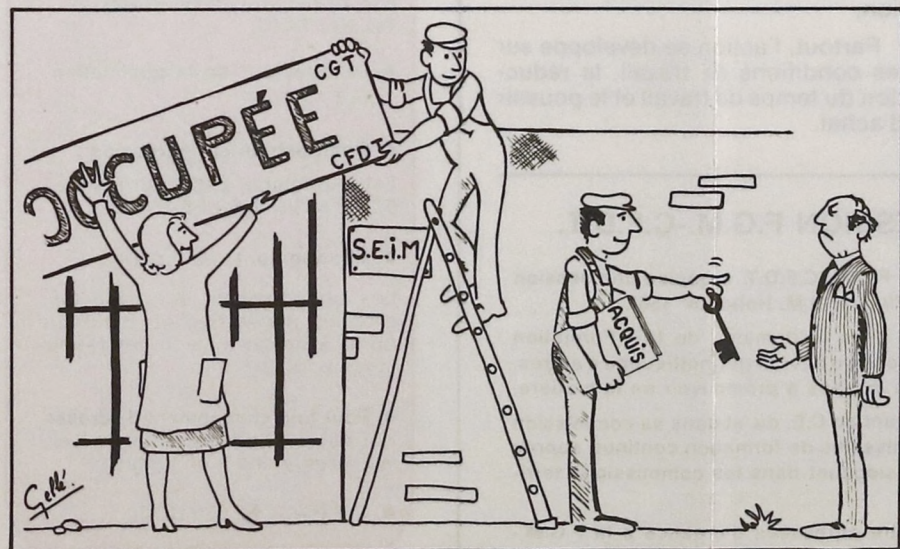
que faisant sans complexe jeu égal avec la section C.G.T. pour la conduite de la lutte, l'organisation et l'animation de l'occupation, la popularisation du conflit...

- la solidarité des travailleurs des autres entreprises locales a été importante, ce qui a pesé également sur l'issue positive du conflit. De même attitude intéressante de la municipalité de gauche de la ville qui a soutenu moralement et financièrement cette lutte, qui a pris position dès le début du conflit pour réclamer l'ouverture de véritables négociations et qui a entrepris des démarches auprès de la Préfecture en faisant connaître son opposition à toute intervention des forces de police pour expulsion des grévistes ;

- à noter également une extension du conflit dans une filiale de la S.E.I.M., la SCOMEIX à Saint-Laurent-en-Royans ;

● par contre, nouvelle politique de négociation de la direction qui a organisé toutes les provocations possibles pendant le conflit, avec une emprise totale sur l'encadrement. Cette nouvelle politique répressive se vérifie après la reprise du travail, le nouveau chef du personnel voulant sans doute confirmer ses antécédents et cherchant à former un encadrement garde-chiourme pour faire payer aux travailleurs leur victoire. Actuellement interprétation restrictive ou tendancieuse de toutes les conventions et règlement intérieur, la tâche de la section C.F.D.T. consistant à entretenir une certaine mobilisation du personnel pour riposter face à cette politique répressive et garantir les avantages acquis.

Cette action montre qu'il est possible d'agir et d'obtenir des résultats significatifs sur deux objectifs prioritaires de la F.G.M.-C.F.D.T. : la réduction d'horaire et la garantie du pouvoir d'achat avec progression plus rapide des bas salaires.



GARAGES :

Création d'une association nationale paritaire de loisirs et culture

Après de longues négociations, la C.F.D.T. vient de signer un accord dans les garages. Celui-ci aboutit à créer une association nationale de loisirs et de culture, dont les bénéficiaires vont être les 370 000 salariés et leurs familles, de la vente et de la réparation automobile (garages, stations-service, location de voitures, etc.).

Ceci est d'autant plus important que les travailleurs de ce secteur d'activités ne possèdent pas ou peu de comités d'entreprises, car leurs établissements éparpillés dans toute la France ont parfois de faibles effectifs.

Même là, où les effectifs sont inférieurs à 10 salariés, le personnel sera néanmoins bénéficiaire des activités créées par l'association, laquelle poursuivra les mêmes buts qu'un comité d'entreprise en matière d'œuvres sociales. Par contre, l'accord stipule qu'en aucun cas les ressources attribuées aux C.E. ne pourront être diminuées de fait de la création de cette nouvelle institution.

Les cotisations seront fournies uniquement par les employeurs. Et le protocole signé vise à proposer des activités dès le début de l'année 1980.

Cette association sera décentralisée par région afin d'être plus à même de répondre aux besoins réels des travailleurs et de leurs familles.

Compte tenu de sa représentativité au plan national (37 % des voix parmi le personnel actif aux dernières élections professionnelles nationales), la C.F.D.T. aura 4 sièges sur 12 dans le collège des salariés.

La F.G.M.-C.F.D.T. et sa branche garages qui ont beaucoup fait pour réussir cette difficile négociation, considèrent que cet accord, est le fruit positif d'une volonté d'aboutir et d'innover, même lorsque le tissu social est différent des industries classiques.

LA PRESSION MONTE DANS DIFFÉRENTS GROUPES

Comme nous le disons en première page : mettre à profit l'accord d'unité d'action pour enraciner l'action dans les entreprises grâce à des revendications et formes d'actions adaptées. C'est déjà ce qui est mis en œuvre par de nombreuses sections syndicales et inters C.F.D.T. : la fin septembre a été marquée de nombreuses luttes dont la plupart continuent à ce jour. Et fait nouveau et intéressant : cette montée de la pression sociale touche plusieurs grands groupes industriels tels Renault, Thomson, Dassault, CII-HB, Alsthom, Philips...

Une recrudescence donc des actions dans les PME mais aussi l'extension de cette action dans les plus importants trusts de la métallurgie dont la plupart n'avaient pas connu d'action de ce genre depuis de longs mois. Toujours quantité de luttes pour l'emploi comme dans l'ensemble de la branche Téléphonie, chez Boyer, Caravelair, Deraeve, à la C.F.E.M... Mais aussi de plus en plus d'actions diversifiées pour obtenir des augmentations de salaires et la réduction du temps de travail : Masev Ferauson, Vallourec Anzin, Merlin-Gérin, Timken, S.S.C.M., Bennes Marrel...

Examinons plus en détail certaines de ces actions :

■ **Groupe DASSAULT** : A l'initiative de la C.F.D.T., un accord est conclu avec la C.G.T. pour concrétiser l'accord d'unité d'action interfédéral. Parmi les revendications déposées : le rattrapage du pouvoir d'achat (500 F pour tous) et la garantie de ce pouvoir d'achat à travers une augmentation uniforme de 70 F chaque fois que le coût de la vie évolue de 1 %. Depuis 15 jours, une action massive est engagée, notamment dans les établissements où la C.F.D.T. est majoritaire (Anglet, Argonay, Toulouse). Dans les établissements de la région parisienne, la

C.G.T. majoritaire cherche plutôt à faire sortir l'action de l'entreprise (manifestation devant « Jour de France ») alors que par exemple à Argonay, ce sont des débrayages répétés de 1/4 d'heure qui désorganisent complètement la production.

■ **RENAULT** : Après les débrayages massifs au Mans et plusieurs jours de grève à Orléans (voir B.M. Hebdo n° 158), coordination de l'action sur l'ensemble du groupe dans l'unité.

Deux temps forts ont été décidés les 4 et 9 octobre. Le 4, débrayages dans différentes usines avec une participation de 85 % à un débrayage de 2 heures à l'usine du Mans.

■ **ALSTHOM-ATLANTIQUE** : A BelFORT, les 7 700 travailleurs à l'appel de leurs organisations syndicales, occupent leur entreprise.

Ils estiment scandaleuse l'attitude de la direction d'ALSTHOM-ATLANTIQUE qui, dans le faste, entend fêter le centenaire d'Alsthom sans que les travailleurs, premiers artisans de la prospérité de cette société, voient leur statut social s'améliorer : celui-ci au contraire est en constante régression.

A Marseille, les travailleurs occupent aussi leur établissement.

A Aytré (La Rochelle) un débrayage a eu lieu le 26 septembre et les camarades de cet établissement envisagent des grèves tournantes.

Au Bourget, les travailleurs ont observé trois jours de grève totale pour la réintégration d'un travailleur licencié arbitrairement.

A Saint-Nazaire (Chantiers de l'Atlantique), une plate-forme commune C.F.D.T. - C.G.T. - F.O. déposée en mai 1979 fait l'objet de réactualisation.

Partout, l'action se développe sur les conditions de travail, la réduction du temps de travail et le pouvoir d'achat.

■ **CII-HB** : Plusieurs centaines de travailleurs de CII - HONEYWELL BULL ont manifesté au Stand CII - HB du SICOB, toute l'après-midi du 27 septembre à l'appel de la C.F.D.T.

Cette manifestation destinée à dénoncer la politique salariale de la direction de CII - HB était appuyée par une grève de 4 heures des Etablissements Parisiens et par une grève nationale de 24 heures du service de maintenance avec notamment des manifestations à Lyon et à la foire de Marseille.

■ **GROUPE THOMSON** : Plate-forme commune C.F.D.T.-C.G.T. sur la réduction du temps de travail et les salaires (450 F + 2,5 %, salaire minimum Thomson à 3 000 F). Depuis le 26 septembre, date d'une réunion avec la direction, sur les salaires, de nombreux débrayages dans les différents établissements du groupe.

■ **PHILIPS** : Grève totale à la CEMA (filiale Philips à Amiens, 1 300 travailleurs, fabrication de machines à laver). Action unitaire C.F.D.T.-C.G.T. pour l'augmentation des salaires (4,5 % avec minimum de 200 F), la réduction de 2 heures de la durée hebdomadaire de travail, le 13^e mois complet sans clause restrictive. Nous reviendrons la semaine prochaine sur ce conflit ainsi que sur l'action qui touche une usine Philips à Hasselt en Belgique.

● 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

FORMATION CONTINUE : SESSION F.G.M.-C.F.D.T.

Nous rappelons à nos organisations que la F.G.M.-C.F.D.T. organise une session « Formation continue » les 7, 8, 9 novembre 1979 (voir B.M. Hebdo n° 156).

Quelle action syndicale mettre en œuvre dans le domaine de la « Formation continue » face à la politique patronale ? Cette session devrait permettre, entre autres, de répondre à cette question et d'examiner les moyens à promouvoir en la matière.

Cette session s'adresse aux militants siégeant au C.E. ou/et dans sa commission de formation, aux militants membres des commissions de formation continue auprès de S.S.E., de syndicats, d'inters, aux militants siégeant dans les commissions territoriales de l'emploi dans la métallurgie.

Les inscriptions à cette session doivent être adressées d'urgence à la F.G.M.-C.F.D.T., 5, rue Mayran - 75009 Paris.