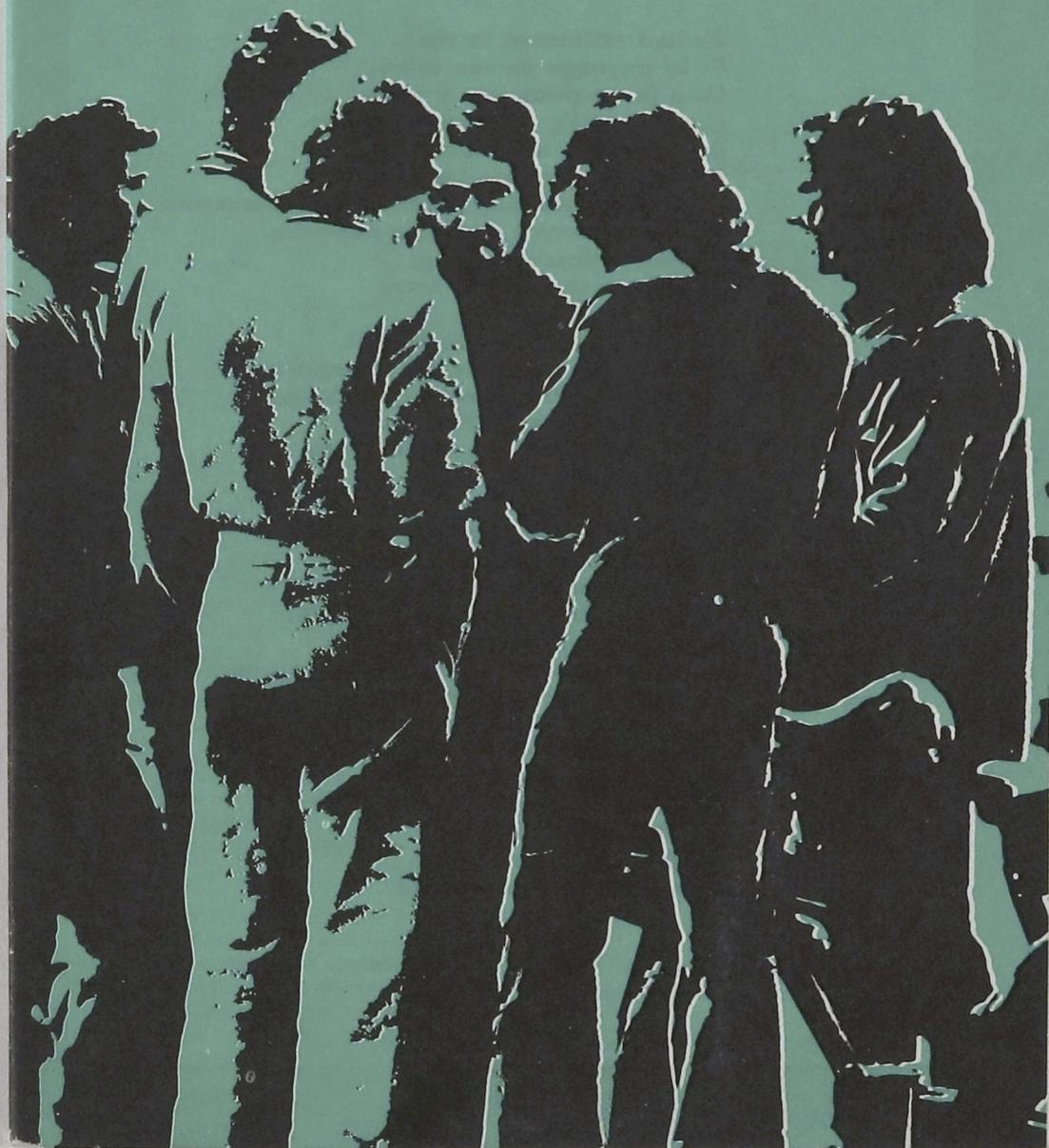


FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 255 — FÉVRIER 1982



CUECA DE LA LIBERTÉ

**J'aime tellement la vie
Et le paysage de ma terre,
Que je ne peux pas y vivre
Comme si j'y étais un étranger.
Je veux que mer et montagne
Parlent ma propre langue,
Et ne demander la permission à personne
Pour construire la patrie nouvelle.
J'aime tellement la vie
Et le paysage de ma terre.**

**Pour ce qui est de la liberté,
Jamais personne ne me trompera.
Car tant qu'il y aura de la misère
Il n'y aura pas de liberté.
Caramba, il n'y a pas de liberté
Sans dignité.**

**Et dans le cœur chilien
Sa flamme est allumée ;
Elle restera toujours ici
Car c'est la volonté de la patrie.
Unissons-nous dans le travail
Et aucune force ne pourra s'y opposer.
La liberté maintenant est là,
Le peuple l'a conquise.
Alors oui, c'est la liberté,
La patrie délivrée,
La justice sur nos fronts
Notre terre libérée.
Le peuple et sa dignité
Conquièrent leur liberté.**

Poème de Cérilo VILA, mis en musique par Sergio Ortéga,
chanté par les Quilapayun.

PRÉSERVER L'ACCORD ANNUEL D'ENTREPRISE

Après des années de blocage patronal et gouvernemental, un large éventail de discussions et de négociations s'est mis en route. Pourtant le bilan des dernières années est faible et le résultat des négociations en cours incertain. Ce doute rejaillit sur la portée des revendications de la C.F.D.T. en matière de « droits nouveaux » pour les salariés. L'obligation pour l'employeur de négocier dans l'entreprise sera-t-elle suffisante pour changer l'état actuel des choses ?

D'un point de vue plus « militant », une telle obligation rendra-t-elle les salariés (e) plus actifs ou au contraire ne risque-t-elle pas d'enfermer un peu plus les représentants du personnel dans une délégation de pouvoir de type « parlementaire » ?

Il est sans doute trop tôt pour répondre ou pour donner des avis catégoriques. Il manque, comme dans tout projet, la confrontation avec la réalité. Il y a néanmoins autour de nous des expériences.

La grève de I.T.T. Jean RENAUD témoigne d'un engagement largement majoritaire du personnel pour défendre l'application d'une négociation réelle et régulière de leurs salaires dans l'entreprise. Ce n'est pas si courant. Ils nous poussent en tout cas à aller de l'avant.

En signant l'accord qui mettait fin à une grève de 4 jours en octobre 1970, la direction de JEAN RENAUD n'avait pas mesuré la portée des engagements qu'elle prenait sur l'avenir.

L'échelle mobile des salaires et l'obligation pour l'employeur de négocier chaque année une progression du pouvoir d'achat pouvait, à l'époque, s'appuyer sur une croissance forte. 5 ans plus tard, avec les premiers soubresauts de la crise économique, l'accord de 1970 est vite devenu la pierre d'achoppement des relations sociales dans l'entreprise. Avec la prise de contrôle par I.T.T. en 1977, la volonté affirmée de ne plus appliquer l'accord puis de le dénoncer, a logiquement conduit à l'épreuve de force...

S'appuyer sur la crise...

L'action conjointe de l'échelle mobile et de la clause de l'accord relative à la progression du pouvoir d'achat a permis sur une période de dix ans une progression des salaires supérieure de 20% aux indices de l'I.N.S.E.E. sur la même période. Ces résultats s'expliquent, d'après les calculs des militants C.F.D.T., d'une part grâce à l'indexation de l'échelle mobile sur la moyenne des quatre indices de prix, moyenne toujours supérieure à l'évaluation de l'I.N.S.E.E. seul et, d'autre part, la négociation annuelle sur le pouvoir d'achat garantissait en plus un gain réel.

Très vite, JEAN RENAUD est devenu une des entreprises où les salaires sont « en avance » sur ceux des autres P.M.E. de la place.

L'accord de 1970 a également modifié le jeu et le poids des syndicats dans l'entreprise; auparavant, les discussions sur les salaires se diluaient d'un mois sur l'autre à l'occasion des réunions des délégués du personnel. Sans réelle négociation les choix de la direction en la matière n'étaient connus qu'au moment de leur entrée en vigueur. L'obligation pour l'employeur d'examiner à date fixe et avec les syndicats la question de la progression du pouvoir d'achat a permis de casser ce cercle vicieux de l'impuissance.

Chacun dans l'entreprise a compris que c'était à ce moment là que se décidait une part importante de l'augmentation de son salaire. Lorsque cela a été nécessaire, la mobilisation en était facilitée.

... Pour faciliter le cours des choses

Ce processus n'a évidemment pas échappé à la direction; la progression des salaires comme le contrôle accru des syndicats sur ces décisions lui sont également insupportables. Dès 1976 elle n'applique plus l'accord dans sa clause sur la progression du pouvoir d'achat! Parallèlement à une réorientation des activités industrielles, elle s'est fixée deux objectifs: revenir sur la garantie du pouvoir d'achat et réduire l'emprise syndicale sur la politique salariale. La situation était effectivement favorable pour mener une telle offensive; la montée du chômage, les suppressions de postes dans l'usine, l'argumentation patronale et gouvernementale sur les causes de la crise, le repli sur soi d'un grand nombre de salariés (e) accentué par un doute sur l'efficacité des actions revendicatives, autant d'éléments qui ont conforté la direction dans ses projets. C'était bien vu!

Dans un premier temps, elle a marqué des points; son refus d'appliquer l'accord en 1976, puis en 1977, n'a provoqué les réactions que d'une partie du personnel: la majorité refusant d'entrer en grève.

Cet échec de la mobilisation dans l'usine a contraint les sections syndicales (C.F.D.T. et C.G.T.) à chercher un recours devant les tribunaux. Malgré les incertitudes juridiques, cette nouvelle partie de bras de fer a tourné en faveur des syndicats. Par deux fois, la direction sera condamnée: une première fois par le Tribunal de Grande Instance de Dôle en juillet 1978, puis une seconde fois par la Cour d'Appel

de Besançon en juillet 1980. «Par ces motifs, confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit que l'employeur devait provoquer des négociations sur le taux de l'augmentation du pouvoir d'achat du personnel dans un délai fixé et sous astreinte...» Par deux fois, elle devra lâcher du lest, ouvrir des discussions et accorder des augmentations supplémentaires.

Rétablir le droit divin

Désavouée par les Tribunaux, I.T.T. n'en poursuit pas moins ses projets. Elle entame alors une procédure — au demeurant légale — de rupture de l'ensemble des accords d'entreprise en vigueur. Elle franchit ainsi un pas de plus dans l'escalade ; il s'agit pour elle d'enterrer définitivement le principe de la négociation contractuelle et de réduire les relations sociales au simple respect du code du travail. Elle entend redevenir le seul juge — à l'exclusion des syndicats — du moment et du montant des augmentations de salaires. Aucune proposition n'est faite pour discuter et mettre en place de nouveaux textes. A l'expiration des accords en vigueur, en juin 1981, la confrontation était devenue inévitable.

L'obligation annuelle de négocier

Soigneusement préparés par des discussions atelier par atelier les délégués (e) ont fait leur possible pour éclairer les enjeux. Documentation à l'appui, les résultats concrets de dix ans d'échelle mobile et de progression du pouvoir d'achat ont permis à chacun de mesurer ce qui risquait de disparaître.

Dans cette appréciation, les jugements des tribunaux ont aussi pesé de leur poids. La grève a été nette et sans bavure. D'emblée, l'ensemble du personnel est entré en grève, dont une partie de l'encadrement. Le vote de la grève et l'occupation de l'usine n'ont pas été nécessaires tant l'unanimité

était forte. Dès le premier jour, l'occupation était organisée, les équipes désignées et leur roulement affiché, chaque jour des assemblées d'informations prévues... Dans ces moments-là, tout devient facile.

Une fois de plus en ayant eu recours aux tribunaux pour tenter de casser la grève et l'occupation, la direction sera désavouée (voir jugement).

Les accords qui mettent fin au conflit réinstaurent dans l'entreprise un système mobile (I.N.S.E.E. plus 1%) et confirment l'obligation annuelle de négocier la progression du pouvoir d'achat.

Au-delà même des accords, la direction a dû admettre que l'heure était maintenant au changement. Les ouvriers et les ouvrières de I.T.T. ont commencé à prendre leur part de ce changement même si peu d'entre eux (hélas !) se sont syndiqués. La perspective de la nationalisation du groupe I.T.T. Composants et Instruments place l'action syndicale dans un nouveau contexte. Les premières escarmouches ont déjà eu lieu.

LES PROTOCOLES DE FIN DE GRÈVE

Protocole d'accord

Entre les soussignés :

Par ordonnance de référé rendue le 12 juin 1981, le Président du Tribunal de Grande Instance de Dôle a enjoint « d'organiser des négociations avec les représentants des salariés dans les trois jours qui suivront la présente décision et ce sous peine d'astreinte définitive de 15000 F par jour de retard ».

Conformément à cette décision, les parties se sont réunies les 15 et 16 juin 1981 et ont convenu ce qui suit :

1) Terminaison de l'application de l'accord de 1970 :

la valeur du point des grilles ouvriers/employés, collaborateurs supérieurs, commissionnés d'outillage sera aug-

mentée de 3% à compter du 1^{er} juin 1981 au titre du coût de la vie, cette valeur de 3% est basée sur une estimation des indices des mois d'avril et mai 1981,

lorsque ces indices seront publiés une correction automatique sera appliquée sur la valeur des points indiqués ci-dessus le mois suivant la publication de ces indices.

Par ailleurs, une somme forfaitaire de 200 F sera versée à l'ensemble du personnel dont les salaires suivaient l'application de l'accord du 19.10.70. L'ensemble de ces dispositions règle définitivement l'application de l'accord de 1970 pour la période du 1^{er} novembre 1980 au 31 mai 1981.

2) L'évolution du coût de la vie

mesurée par l'indice des prix de détail I.N.S.E.E. (indice national) servira de base pour les augmentations de salaire et les primes qui sont liées à la valeur du point. En conséquence, les primes suivantes sont exclues du présent accord : prime de vacances, prime de continuité, prime de panier de nuit, prime de salissure de l'atelier de décolletage, prime de transport, primes exceptionnelles et prime d'ancienneté.

L'augmentation du coût de la vie sur un mois donné sera répercutée sur les salaires du mois suivant.

La règle pratique consistera à appliquer l'indice du dernier mois connu, c'est-à-dire M2.

Exemple : l'augmentation du coût de la vie de juin sera répercutée sur les salaires de juillet en appliquant l'augmentation de l'indice I.N.S.E.E. constatée en mai.

3) Augmentation du pouvoir d'achat :

Deux augmentations interviendront dans les conditions suivantes :

- une augmentation garantie du pouvoir d'achat de 1% par an appliquée sur la valeur du point. Elle sera octroyée à raison de 0,25% par trimestre et versée avec le salaire du dernier mois de chaque trimestre.

Toutefois, cette garantie serait suspendue si le chiffre d'affaires hors taxes de la Division Commutateurs JEAN RENAUD enregistrerait une baisse égale ou supérieure à 10% en francs constants, à la fin de la période considérée par rapport à la période correspondante de l'exercice précédent.

Par francs constants, on entend le chiffre d'affaires, hors taxes, de la période de référence corrigé par l'inflation (base I.N.S.E.E.) constatée au cours des douze derniers mois.

- Une augmentation du pouvoir d'achat sera discutée une fois par an au cours du 2^e trimestre avec les délégués syndicaux.

Il est précisé que les modalités d'application, le quantum de cette augmentation, et le calendrier d'exécution tiendront compte de l'évolution de la situation économique de la Division. Il est admis que cette augmentation du pouvoir d'achat pourra être nulle si, après un exposé dûment justifié par la direction, la situation de l'entreprise était jugée, très difficile. Dans cette hypothèse, l'absence d'augmentation entraînera un nouvel examen de la situation au cours du 4^e trimestre de la même année.

4) Le présent accord

est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par la volonté d'une des parties, à tout moment par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, moyennant préavis de trois mois.

La partie qui dénoncera le présent accord présentera un projet de nouvel accord dans le délai d'un an à compter de l'expiration du préavis.

ACCORDS SUR QUESTIONS DIVERSES

1) L'augmentation du pouvoir d'achat pour le reste de 1981

Outre les augmentations diverses de pouvoir d'achat stipulées dans l'accord signé ce jour (indexation I.N.S.E.E., augmentation garantie de pouvoir d'achat, étant précisé que la clause de suspension n'est pas applicable à titre exceptionnel pour l'année 1981), les augmentations de pouvoir d'achat sont les suivantes :

1^{er} juillet : augmentation de la valeur du point de 11 centimes pour la grille ouvriers/employés ;

1^{er} novembre : augmentation respectivement de 11, 7, 6 centimes des grilles ouvriers/employés, commissionnés d'outillage, collaborateurs supérieurs à condition que le chiffre d'affaires cumulé, hors taxes, ait atteint 430 KK/jour ouvré entre le 1^{er} janvier et le 13 novembre 1981.

2) Techniciens d'atelier

Les modalités définies lors des travaux de la Commission d'une nouvelle grille TA-CO sont modifiées comme suit :

a) passage pour le personnel concerné de la position P3, coefficient 231 à la position TA coefficient 240 (grille ouvrier) puis après une période d'un an à la position TA-CO (techniciens d'atelier - commissionnés) ;

b) essais : le passage de niveau 3 au niveau 4 (coefficient 255) donnera lieu à un essai professionnel préalable ;

c) réunion « commission » sur la définition des « essais » : des réunions seront faites avant le 15 juillet pour déterminer le type d'essais à subir pour le passage du niveau 3 à 4.

3) Grille dessinateurs : modalités d'application des coefficients

La grille « dessinateurs » définie lors de la mise en place de la grille unique sert de base pour la classification des dessinateurs. Les modifications à apporter sur des cas existants seront revues lors des promotions d'octobre 1981.

4) Commission P 1

Une commission paritaire se réunira pour définir les modalités d'application du Protocole d'accord national du 30 janvier 1980 concernant les P 1 (« avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification des P 1 »).

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE DOLE

Attendu que les salariés admettent bien que le droit de grève qui leur est reconnu a pour limites d'autres droits tels que la liberté de circulation des personnes et la propriété par l'employeur des moyens de production. Qu'ils font cependant valoir que s'ils portent atteinte notamment aux droits de l'employeur, c'est parce qu'ils y sont eux-mêmes contraints au motif que celui-ci, au mépris de la loi, ne respecterait pas ses engagements.

Attendu qu'il convient de rappeler que le litige est né du fait que les négociations sur la rémunération attendues par les salariés n'ont pas eu lieu ; que, selon les représentants des travailleurs, la direction indique que les négociations devaient s'ouvrir ce jour 12 juin 1981, mais qu'elles ne peuvent être envisagées tant que les usines sont occupées.

Attendu qu'il convient à cet égard de tenir compte des explications des salariés qui craignent, en relâchant leur

pression, un report constant de la négociation. Que sur ce point, en effet, ils ont, semble-t-il, de justes motifs d'inquiétude étant donné la longue procédure judiciaire qu'ils ont déjà due mener à son terme pour obtenir l'application d'un accord conclu le 19 octobre 1970 et compte tenu encore du fait que les négociations réclamées aujourd'hui, devaient selon un procès-verbal de réponse de la direction aux questions des délégués du personnel versé aux débats, être engagées avant le 1^{er} juin 1981, soit depuis plus de 10 jours déjà.

Attendu qu'à l'audience, l'employeur confirme son offre de négocier, que cette offre est à l'évidence acceptée par les défenseurs; que l'employeur la subordonne cependant à l'évacuation des locaux; que les défenseurs acceptent cette évacuation à condition que

de bonnes garanties leurs soient données. Qu'il appartient au juge en présence d'une telle situation de rechercher une issue qui soit satisfaisante pour les deux parties.

Par ces motifs

Ordonnons que l'employeur organise des négociations avec les représentants des salariés dans les trois jours qui suivront la présente décision et ce sous peine d'astreinte de 15000 F par jour de retard.

Disons que corrélativement, les locaux des usines ITT JEAN RENAUD seront spontanément évacués par les salariés et à défaut, ordonnons cette évacuation à l'issue d'un même délai de trois jours susvisé.

Disons la présente ordonnance exécutoire sur minute.

GRILLE DES SALAIRES I.T.T. (1^{er} juillet 1981)								
OUVRIERS			MENSUELS					
Valeur du point : 21.8765								
Classif.		base	taux horaire	Classif.	base	taux horaire		
Niv. 1			Niv. 1					
OS 3	155	3 390.86	19.56	2 é.	155	3 390.86	19.56	
	160	3 500.24	20.19		160	3 500.24	20.19	
	165	3 609.62	20.83		165	3 609.62	20.83	
Niv. 2			Niv. 2					
P 1	170	3 719.01	21.46	1 é.	170	3 719.01	21.46	
	177	3 872.14	22.34		173	3 784.63	21.83	
	183	4 003.40	23.10		177	3 872.14	22.34	
P 2	190	4 156.54	23.98	2 é.	180	3 937.77	22.72	
	198	4 331.55	24.99		183	4 003.40	23.10	
	207	4 528.44	26.13		187	4 090.91	23.60	
P 3	215	4 703.45	27.14	3 é.	190	4 156.54	23.98	
	223	4 878.46	28.15		198	4 331.55	24.99	
	231	5 053.47	29.16		207	4 528.44	26.13	
Niv. 3			Niv. 3					
TA.	240	5 250.36	30.29	1 é.	215	4 703.45	27.14	
	245	5 359.74	30.92		218	4 769.08	27.51	
	251	5 491.00	31.68		222	4 856.58	28.02	
			2 é.					
			225				4 922.21	28.40
			230				5 031.60	29.03
			235				5 140.98	29.66
			3 é.					
			240				5 250.36	30.29
			245				5 359.74	30.92
			250				5 401.00	31.68

(HALLUIN NORD)

CONFLIT CHEZ PROVOST

Une nouvelle section mène un conflit dur qui donne des résultats. De nouvelles adhésions renforcent la section syndicale de l'entreprise PROVOST qui se bat pour l'essentiel : salaires, conditions de travail et dignité des travailleurs. Les travailleurs de cette entreprise située près de Tourcoing après une grève de 15 jours (du 4.12.81 au 19.12.81) avec une occupation de l'en-

treprise de l'extérieur, dans des conditions atmosphériques épouvantables (pluie, neige, gel, verglas, des nuits par -5° à -7°) ont GAGNÉ sur leurs revendications.

Se chauffant à l'aide de braseros, de couvertures apportées par des gestes de solidarité, les 105 grévistes (effectif de l'entreprise : 160) ont tenu.

REVENDEICATIONS

1) Salaires : augmentation de 2F de l'heure pour tous avec au minimum 348 F jusqu'au P3, 200 F du 225 au 285.

Salaire mini d'embauche (hors prime) : 3439 F.

2) Application de la Convention Collective des Flandres-Denaisis :

- paiement de la St-Eloi,
- respect de la mensualisation.

3) Fixation d'un 13^e mois égal pour tous : 3500 F.

4) Bulletin de paie correct.

5) Classifications.

6) Conditions de travail : plus de C.H.S. maison ; respect de la loi.

7) Hygiène et sécurité.

8) Respect de la personne : halte aux brimades et aux insultes.

9) Paiement des jours de grève.

10) Aucune répression pour les grévistes et leurs délégués. Retrait des plaintes, et poursuites judiciaires.

RÉSULTATS

Augmentation de 250 F jusqu'au P1 (1,45 F de l'heure) ; de 200 F pour les autres (1,10 F de l'heure).

Salaire mini embauche : S.M.I.C. + 250 F = 3340 F.

Paiement de la St-Eloi (en 81 déduction des jours de grève).

Paiement du complément familial.

Par différents rappels, récupération de 25% des heures de grève.

Prime de fin 81 de 600 F, à renégocier pour fin 82.

Les coefficients, niveau, échelon apparaîtront sur la fiche de paie.

Suivant les fiches de paie avec rappel et correction, réajustement éventuel.

L'Inspecteur du travail interviendra selon un calendrier prévu.

Les machines dangereuses seront vues et corrigées d'ici 1 trimestre.

W.-C. réservés. Nouveaux robinets et savon partout. **4 douches** installées pour les congés 82.

Le patron va veiller à ce que cela ne se reproduise plus.

Refus, sauf St-Eloi 81.

Aucune répression ne sera faite. Retrait de toutes les plaintes.

Les points forts motivant la grève, étaient les suivants : 1), 2), 3), 7), 8), le dernier surtout à cause de la nationalité marocaine de beaucoup de travailleurs. Les travailleurs ont repris le boulot le lundi 21 décembre 81.

Pendant l'action, une soixantaine d'adhésions ont eu lieu, confirmant le vote des élections.

La jeune S.S.E. (moins de 3 mois) en lien avec le Syndicat Métaux, de l'U.L. d'Halluin, prépare un plan de formation.



GREVE A ULM (R.F.A.)

Fin 81, la direction de THOMSON BRANDT a décidé, pour le groupe VIDEOCOLOR une restructuration des usines de LYON et GENLIS en France, AGNANIE en Italie et la fermeture de l'usine d'ULM (1700 salariés). La direction justifie cette décision pour le désengagement d'AEG TELEFUNKEN et R.C.A. de VIDEOCOLOR et la surcapacité de production du groupe. Trois vagues de licenciement sont prévues : 368 travailleurs le 23.01.82, 500 le 31.03.82, le reste le 30.06.82. Les machines étant en partie vendues en ALLEMAGNE, en partie expédiées en FRANCE et ITALIE.

LA GRÈVE

Des « négociations » dans le cadre législatif allemand ont eu lieu, mais seulement sur le niveau financier du plan social accompagnant les licenciements, la direction de BRANDT refusant toute discussion sur le maintien de l'établissement d'ULM.

Le 11 janvier 82, les délégués décidaient la grève totale avec piquets. Le 17 janvier, les travailleurs votaient la grève : 75 % de votants unanimes pour la grève. Les non votants, dont ceux qui sont hostiles à la grève, sont des employés et agents de maîtrise.

Des initiatives de popularisation ont été prises y compris internationales (cars à PARIS et AGNANIE le 15 janvier -voiture à LYON le 19 janvier). La population d'ULM, devant cette fermeture qui porterait le taux de chômage local de 5,2 % à 7 % (6 % en moyenne en R.F.A.), comprend cette action s'opposant à la fermeture d'une usine où l'on investissait il y a peu de temps. Appor- tent leur soutien: la municipalité (C.D.U.-C.S.U.), les églises catholiques et protestantes, et évidemment la S.P.D. Le syndicat IG METALL ne peut appeler et soutenir officiellement la grève puisqu'il ne s'agit pas de problèmes tarifaires. Mais les structures DGB et IG METALL régionales sont actives. Le BADE WURTEMBERG est connu pour son dynamisme syndical. Les collectes ont déjà rassemblé 235 000 D.M. (490 000 F).

L'organisation et l'ambiance de la grève rappellent ce qui peut se passer en France: comité de grève, commissions d'organisation, délégations (sections syndicales, structures interprofessionnelles, parti social démocrate, etc.) qui se succèdent. Sur 1 700 salariés, il y a 900 immigrés, dont 600 turcs. La grève étant illégale, la direction de THOMSON BRANDT a décidé de licencier les grévistes: 960 au lieu de 368 le 23 janvier. C'est grave, car un gréviste licencié perd ses indemnités (68 % du salaire pendant 1 an, plus les primes de licenciement). La situation se durcit.

ABONNEMENT 82

F.G.M. - INFO N° 48 nouvelle formule a été adressée pour la deuxième et dernière fois aux abonnés du BM H. 1981. Il est urgent que les sections, syndicats, Unions Métaux fassent parvenir les à la F.G.M. abonnements 1982.

L'ACTION DE LA C.F.D.T.

Une délégation de la F.G.M. est allée à ULM. La F.G.M. est intervenue auprès du PDG de THOMSON BRANDT et du Ministre de l'industrie pour exiger la suspension de la décision concernant ULM. Il faut attendre la nomination du nouveau PDG, la direction actuelle étant disqualifiée. En effet, la stratégie du groupe devra être redéfinie, en lien avec les syndicats, en tenant compte des réalités du marché des tubes cathodiques, en s'appuyant sur une alliance de Thomson avec un autre constructeur européen. Dans ce cadre, l'usine d'ULM pourra continuer à être commune à ces partenaires. D'ailleurs si à Paris et dans les usines françaises, la direction affirme que la fermeture d'ULM évitera des licenciements et la fermeture de LYON, en Allemagne, à deux reprises, elle a affirmé que LYON sera aussi fermée. En tous cas, la réorganisation de VIDEOCOLOR ne doit pas signifier fermeture, licenciements, mais plutôt diversification, reconversion, formation.

La F.G.M. continuera ses interventions dans ce sens. La C.F.D.T. des usines de GENLIS et LYON propose aux autres organisations syndicales l'organisation de collectes et d'arrêts de travail. La solidarité internationale pour la C.F.D.T. est très concrète plutôt que théorique.



VOTRE ACTIVITÉ EST-ELLE ASSURÉE ?

A la lecture du B.M. de décembre 81, de nombreux responsables de C.E. ont dressé l'oreille à ces problèmes d'assurance. L'accident qui n'arrive qu'aux autres (c'est bien connu) est malheureusement encore trop fréquent, il faut bien mesurer ses responsabilités ; c'est ce que cet article recherchait. Un club de basket sarthois décimé par un accident de la route il y a quelques jours, nous ramène brusquement à la réflexion que toute activité hors entreprise n'est pas un accident de travail, et que ceux qui les organisent doivent penser aux risques.

Une section syndicale peut posséder des locaux, des moyens de fonctionnement (machines à écrire, moyens de tirage, etc.); cela est suffisant pour affirmer qu'il faut assurer ces moyens.

Nos équipes syndicales (parfois) s'adressent directement aux compagnies d'assurances trop rarement mutualistes, mais beaucoup se désintéressent de la question, alors qu'un moyen pratique est à leur disposition, il s'agit de la S.I.D.A. (voir B.M. 250).

La S.I.D.A. propose donc dans le cadre de son activité de rencontrer les responsables de C.E., d'organisations syndicales pour réaliser ces contrats d'assurance qu'il est souvent difficile de discuter avec les compagnies dont les arguments sont incontestables pour beaucoup d'entre nous.

Dans cette période où l'action syndicale nécessite des moyens de fonctionnement de plus en plus élaborés, et qui sont un investissement collectif important, il apparaît nécessaire d'en garantir l'utilisation.

Dans cette période aussi où la C.F.D.T. prend la majorité dans de nombreux C.E. (aux activités multiples), il nous faut vérifier que les installations, les utilisateurs, les animateurs, sont couverts.

On peut également s'interroger si notre activité syndicale comporte un minimum de garanties.

Nous avons donc quelques raisons de vous inciter à prendre contact avec la S.I.D.A. (1). Son expérience depuis une dizaine d'années sur ce terrain facilite largement les contacts et la compréhension de vos problèmes.

1) S.I.D.A. - 33, rue de la Chaussée-d'Antin - 75009 PARIS.

NON
AUX STATUTS
PRECAIRES

Dossier

INTEGRATION DES HORS-STATUTS

**UNE PRESSION SYNDICALE
PERMANENTE CONDUIT TOUJOURS
A DES RESULTATS**



Lorsque vous recevrez ce bulletin les ordonnances sur les contrats à durée déterminée et l'intérim auront été publiées. Dans le dernier B.M. nous avons indiqué quelle analyse la F.G.M. faisait du projet gouvernemental. Dès que nous serons en possession des textes officiels, nous livrerons nos premières appréciations dans le F.G.M./INFO au début de février. Vous pourrez donc vous adresser au responsable de votre section ou de votre syndicat pour les connaître.

Nous poursuivons dans ce dossier notre série d'informations sur des exemples concrets de prise en charge. Dans le dernier B.M. nous avons relaté les actions menées au C.N.E.S. Toulouse, nous abordons aujourd'hui les résultats obtenus et l'action engagée dans le C.E.A. et ses filiales et au C.N.E.X.O. Ces deux exemples confirment que des résultats sont possibles. Vous penserez peut-être qu'ils ne sont pas significatifs des réalités que vous vivez, car ils concernent des entreprises qui sont directement sous la tutelle de Ministères, alors que dans les entreprises privées la résistance des patrons est beaucoup plus importante. C'est vrai, mais en partie seulement, car entre les positions théoriques des ministres et leur comportement pratique, il y a souvent une marge importante. Il faut de plus compter sur l'attitude des dirigeants des entreprises qui « trainent les pieds ». Les résistances rencontrées ne sont donc pas minces, même dans les entreprises contrôlées étroitement par l'État. L'enseignement majeur des exemples du C.N.E.S., C.E.A., C.N.E.X.O., c'est que pour obtenir des résultats, l'action syndicale ne doit pas se limiter à régler des problèmes ponctuels mais être menée en permanence et prise en charge collectivement par tous les militants.

Dans un prochain dossier, nous verrons comment une section syndicale, d'une entreprise privée, a su utiliser les textes sur les C.E.H.S. pour prendre en charge les sous-traitants sur le site.

Si vous avez des exemples d'action et de résultats concernant les statuts précaires, faites-les nous parvenir, votre expérience peut servir à d'autres.

INTÉGRATION DES HORS-STATUTS ET DES TRAVAILLEURS D'ENTREPRISES EXTÉRIEURES AU COMMISSARIAT A L'ÉNERGIE ATOMIQUE

HISTORIQUE ET SITUATION RÉCENTE

Depuis la fin des années 50, il y a eu au C.E.A. des hors-statuts et des travailleurs d'entreprises extérieures dont le nombre a d'abord cru rapidement puis s'est à peu près stabilisé :

1) Les hors-statuts, dont le C.E.A. est l'employeur direct, sont répartis dans une dizaine de catégories différentes, avec des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Certains contrats sont assez proches de la Convention de Travail des titulaires C.E.A., d'autres en sont fort éloignés (pas de treizième

mois, pas d'avantages familiaux, pas de garantie invalidité-décès, parfois pas de couverture maladie). Certains même, les Collaborateurs Temporaires de thèse, ont un salaire nettement inférieur à celui qu'ils auraient si ils étaient titulaires.

2) Les travailleurs d'entreprises extérieures peuvent, très grossièrement se répartir en deux catégories :

a) ceux appartenant aux entreprises dites de « support » : entretien, manutention, nettoyage, restauration... dont l'encadrement est assuré par leur entreprise, ils ont souvent un salaire voisin du S.M.I.C.

b) ceux en « assistance technique » effectuant des travaux de production (personnel d'atelier ou de laboratoire) ou d'étude (dessinateurs, techniciens, ingénieurs) sous la responsabilité de la hiérarchie du C.E.A., en « équipe mixte » avec des agents C.E.A. et en utilisant les moyens matériels du C.E.A. Si leur salaire est assez souvent compétitif avec celui des agents C.E.A., leur protection médicale était jusqu'à présent moins bonne, leurs droits sociaux et syndicaux inférieurs. Mais surtout ils subissaient de plein fouet le contre-coup des réductions de budget : on les remettait à disposition de leur employeur qui, bien souvent les licenciat.

En 1968, les travailleurs d'entreprises extérieures ont pris part importante aux mouvements revendicatifs qui ont eu lieu dans l'ensemble du C.E.A. Leur action, à Saclay en particulier, a pesé d'un poids important pour l'obtention de l'accord cadre signé le 4 juin 1968 entre les organisations syndicales et l'Administration du C.E.A. Cet accord cadre prévoyait notamment l'intégration des régies permanent, comme on les appelait alors. Cette disposition bien que reprise dans le texte de la Convention de Travail, n'a en fait jamais été appliquée et la situation des travailleurs d'entreprises extérieures est devenue de plus en plus précaire.

Quand, le 6 juillet 1973, la loi sur le trafic de main-d'œuvre a été promulguée, la réaction du C.E.A. n'a pas été de

voir comment il pouvait réellement l'appliquer mais comment il pouvait la tourner en sauvant les apparences. On a plus ou moins changé la formulation des contrats, mais rien n'a changé dans la pratique.

Il nous est très difficile actuellement de connaître ces contrats dont dépend le sort des travailleurs.

3) Pour pallier le manque d'embauches, en particulier dans les services administratifs, le recours à des **intérimaires** est fréquent et déborde largement les cas prévus par la législation. Mais le nombre de ces intérimaires est très faible vis-à-vis du nombre de hors-statuts et de travailleurs d'entreprises extérieures.

REVENDEICATIONS DU S.N.P.E.A.-C.F.D.T.

Les premières apparitions de hors-statuts et de travailleurs d'entreprises extérieures n'ont suscité de protestation sérieuse ni de la part du personnel C.E.A. ni même de la part des organisations syndicales. La non application de l'accord cadre de 1968 est passée dans l'indifférence générale.

Ce n'est qu'assez récemment, quand la situation de l'emploi s'est sérieusement détériorée, que la revendication de l'intégration des hors-statuts et des travailleurs d'entreprises extérieures a commencé à être prise en compte par les travailleurs concernés et, avec la C.F.D.T., par certaines organisations syndicales.

En janvier 1977, en Conseil National, le S.N.P.E.A. a voté une motion disant que :

« Tout poste permanent doit être occupé par un travailleur bénéficiant de l'intégralité de la Convention de Travail ».

Cela signifie que nous demandons :

1) la titularisation de **tous** les hors-statuts,

2) l'intégration de **tous** les travailleurs d'entreprises extérieures y compris ceux effectuant le nettoyage et la restauration.

En attendant, nous demandons :

- qu'ils soient électeurs aux élections de Délégués du Personnel,
- que leur salaire ne soit pas inférieur à un minimum fixé,
- qu'ils aient les mêmes congés payés que les agents C.E.A.,
- qu'ils aient un suivi médical identique,
- qu'ils soient formés au risque nucléaire,
- que des C.H.S. de site soient mis en place avec des représentants élus des travailleurs d'entreprises extérieures.

QU'A-T-ON OBTENU AU FIL DES ANNÉES ?

1) Concernant les hors-statuts, on a pu parfois, par grignotage, améliorer les contrats en les rapprochant de la Convention de Travail. La méthode utilisée était un harcèlement incessant par des questions en audience des délégués du personnel et des menaces quand le C.E.A. n'appliquait pas la loi (ex. : à une époque, les professeurs d'éducation permanente n'étaient pas déclarés aux caisses de retraites complémentaires et n'avaient pas de congés payés). Par ce moyen des améliorations ont été apportées à la plupart de ces contrats mais il y a un point sur lequel rien n'a été obtenu : la garantie de l'emploi.

A partir de 1976, il y a eu un certain nombre d'actions de quelques catégories de hors-statuts et de certains syndicats (pétitions, actions juridiques) et, à partir de 1978 ont été intégrés 313 auxiliaires et temporaires et 84 ADR (Association pour le Développement de la Recherche, association loi 1901 qui louait du personnel au C.E.A.).

Mais... peu de temps après le C.E.A. créait un nouveau type de contrat !

2) Concernant les travailleurs d'entreprises extérieures nous nous sommes heurtés à un mur, la direction du C.E.A. niant absolument l'existence de travailleurs de la catégorie b), c'est-à-dire en situation illégale. Il faut dire que

la répartition de ces travailleurs dans un très grand nombre d'entreprises (148 rien qu'à Saclay) rendait très difficile les actions concertées. Par ailleurs les agents C.E.A. n'étaient pas tous favorables à ces intégrations.

Nous avons donc en premier essayé de sensibiliser les agents C.E.A. à cette question par une information (ex. : livre blanc à Saclay), puis demandé l'inscription des travailleurs d'entreprises extérieures sur les listes électorales en mettant des réserves sur les protocoles électoraux, mais sans aller en justice dans un premier temps.

Le 10 mai étant arrivé sur ces entreprises, nous avons pensé pouvoir sauter cette étape et nous nous sommes consacrés aux problèmes d'intégration.

ET DEPUIS LE 10 MAI ?

Après avoir feint d'ignorer le problème des hors-statuts et surtout des travailleurs d'entreprises extérieures pendant de nombreuses années, la direction du C.E.A., sans doute suite à des instructions du ministère de la recherche, a annoncé le 25 juin 1981 qu'elle avait l'intention de procéder à un recensement complet des personnes présentes dans chaque centre le 1^{er} juillet 1981, en vue d'une intégration éventuelle, ce recensement devant être contrôlé par les organisations syndicales.

Dès ce jour, il a cependant annoncé qu'il n'avait pas l'intention de demander l'intégration de tous.

Les organisations syndicales ont demandé un gel total de la situation jusqu'à ce qu'une décision soit prise. Il leur a été répondu qu'un gel total n'était pas possible mais qu'il n'y aurait pas de « remise à disposition » systématique de travailleurs d'entreprises extérieures à leur employeur.

Le recensement a effectivement été fait avec plus ou moins de bonne volonté des directions de centres. Le 29 octobre 1981, l'administrateur général du C.E.A. prenait acte du nombre de hors-statuts et de travailleurs d'entre-

prises extérieures recensées : 1443 pour les premiers et 6267 pour les seconds pour environ 18 000 titulaires C.E.A. Il confirmait qu'il ne demanderait la titularisation ou l'intégration que d'une partie d'entre eux.

Pendant ce temps un certain nombre de manifestations des personnes concernées ont eu lieu à Paris devant le Siège du C.E.A. et devant le ministère de l'industrie et en province à l'occasion des Assises sur la recherche et de la technologie. Le S.N.P.E.A. a multiplié les démarches auprès de différents ministères (au début on ne savait pas lequel était compétent!) pour demander que personne ne soit écarté a priori de l'intégration.

Pour le moment ces démarches et manifestations semblent avoir été inutiles. En effet au Comité National du 7 décembre étaient annoncées officiellement les mêmes titularisations et intégrations que celles prévues dès le mois de juin, à savoir 281 hors-statuts et 2500 travailleurs d'entreprises extérieures, plus 263 « contrats LETI » (Laboratoire d'Electronique et de Technologie de l'Informatique) à Grenoble et 103 intérimaires présents depuis plus de six mois dans les centres.

Ainsi il n'y a eu **aucune négociation**, la direction du C.E.A. a décidé unilatéralement d'intégrer 3147 personnes, celles dans l'illégalité la plus flagrante et uniquement elles. Certaines sous-traitances qualifiées de services généraux : distribution de courrier, maintenance de la haute tension, serrurerie... ne sont que de la sous-traitance de main-d'œuvre mais ne sont pas visées par l'intégration car il n'y a pas d'équipe mixte C.E.A./Entreprises extérieures seulement des chefs C.E.A. Les plus mal payés, cantines et nettoyage, ne font pas partie du lot.

Parallèlement, les modalités d'intégration ont été définies, elles sont assez satisfaisantes par certains côtés :

— aucun obstacle administratif ou médical, de nationalité ou lié au résultat de l'enquête policière ne pourra être retenu,

— reconnaissance de l'ancienneté sur un centre C.E.A. (salaire et avantages divers).

Par contre le maintien du salaire n'est pas garanti.

OU EN EST-ON ?

Sans oublier les travailleurs que la direction du C.E.A. ne veut pas intégrer et dont nous espérons « récupérer » au moins une partie par des actions et avec l'aide des inspecteurs du travail, nous nous heurtons dans plusieurs centres à de grandes difficultés pour intégrer ceux que la direction du C.E.A. elle-même considère comme « intégrables ».

Aujourd'hui la C.F.D.T. constate :

— que dans plusieurs centres du C.E.A. les décisions prises au niveau national ne sont pas respectées.

— Que des directions locales et une certaine hiérarchie tentent, par des moyens divers : pression, remise à disposition, substitution ou déplacement de personnel, de réduire l'impact des mesures décidées et d'en différer la mise en œuvre.

— Que certaines édictent des règles limitatives, par exemple de ne pas intégrer les travailleurs de plus de 54 ans ou ceux qui n'ont pas fait leur service militaire.

— Que ces directions locales semblent plus préoccupées du sort des entreprises de louage de main-d'œuvre que de celui des travailleurs concernés. Telle direction, par exemple, incite des patrons d'entreprises extérieures à mettre en place une hiérarchie factice pour exclure leur personnel de l'intégration.

Cette situation est inacceptable et pose un certain nombre de questions :

Ainsi l'administrateur général du C.E.A., sur directives des pouvoirs publics, décide l'intégration de 2500 travailleurs d'entreprises extérieures et certaines directions de centres ou certains responsables hiérarchiques font tous leurs efforts pour que cette décision ne soit que partiellement mise en œuvre !

Qu'est-ce que cela veut-dire? La direction centrale n'est-elle pas capable de se faire obéir ou donne-t-elle, confidentiellement, des consignes contraires à ses déclarations officielles?

CONCLUSIONS

La décision a été prise d'intégrer 647 hors-statuts et 2 500 travailleurs d'entreprises extérieures soit environ 40% de ces travailleurs, et ceci avec reconnaissance de leur ancienneté sur le site au niveau de la prime d'ancienneté et aussi de la possibilité de prendre une retraite anticipée dans certaines conditions de pénibilité de travail.

Cela serait très positif si c'était une première étape, mais ce n'est absolument pas le cas, la direction du C.E.A. a bien l'intention de s'arrêter là. Par ailleurs, il risque d'y avoir parfois des diffi-

cultés au niveau des salaires proposés. De plus certaines directions de centres et/ou certains membres de la hiérarchie essayent de limiter le nombre d'intégrations ou du moins de faire un choix.

Il y a donc encore beaucoup de travail pour les organisations syndicales et en particulier pour la C.F.D.T. qui a une action prépondérante dans ce domaine.

Le S.N.P.E.A. a, bien entendu aussi demandé l'intégration des travailleurs d'entreprises extérieures dans les filiales où il est représentatif. Les P.D.G. de ces filiales ont refusé de faire un recensement complet de ces travailleurs comme cela a été fait au C.E.A., mais certains ont été intégrés ou vont l'être. La situation varie d'une filiale à l'autre et même d'un centre à l'autre pour une même filiale, c'est pourquoi elle est difficile à analyser et il est un peu tôt pour faire un bilan.

LES HORS-STATUTS DU C.N.E.X.O.

Le C.N.E.X.O. (Centre National pour l'Exploitation des Océans) est un établissement public à caractère industriel et commercial. Il a été créé en 1967 afin de développer la recherche océanologique et ses applications. Le C.N.E.X.O. emploie environ 750 personnes dont 550 travaillent au Centre Océanologique de Bretagne à Brest.

Comme le C.N.E.S., le C.N.E.X.O. n'a jamais bénéficié de création de postes statutaires en nombre suffisant pour assurer tous les travaux qui lui étaient confiés. Les directions successives ont donc tourné cette insuffisance en créant toutes sortes de hors-statuts et en utilisant toutes les ressources du travail temporaire. Il y avait ainsi en 1978, 301 hors-statuts sur 677 salariés au C.N.E.X.O.

6 TYPES DE HORS-STATUTS :

Ces hors-statuts se répartissent en 6 catégories très différentes :

1) **Les contractuels « universitaires »** : embauchés officiellement par une université, ils sont payés par le C.N.E.X.O. et travaillent au C.N.E.X.O.

2) **Les contractuels de sociétés privées** : ils ont une société privée pour employeur fictif, mais eux aussi ils travaillent au C.N.E.X.O. et sont payés par lui.

3) **Les hors-statuts « ressources affectées »** : ils sont bien embauchés directement par le C.N.E.X.O., mais ils sont payés par des contrats d'étude et non pas par le budget du C.N.E.X.O.

4) **Le personnel des sociétés de travail intérimaire.**

5) **Les vacataires.**

6) Le personnel tahitien sous « statut local », nettement dévalorisé par rapport au statut métropolitain.

UN COMBAT AVEC DES RÉSULTATS :

La lutte pour l'intégration des hors-statuts et la limitation du travail temporaire est aussi ancienne que la section C.F.D.T. C'est l'un de ses objectifs prioritaires, il a d'ailleurs certainement été l'un des facteurs du développement important de la section (en 1981 ont été élus 28 C.F.D.T. sur 31 délégués du personnel et représentants au C.H.S.).

Cette question des hors-statuts est à l'origine de la majorité des conflits au C.N.E.X.O. Au fil des années la lutte a pris toutes les formes possibles : pétitions, assemblées, grèves, interventions dans la presse, procès en prud'hommes, interpellation des ministres de passage, etc. Beaucoup de ces actions n'ont pas eu de résultat immédiat, cependant, alors que le nombre de Hors-statuts augmentait en permanence jusqu'en 1978, il a commencé

à décroître à partir de cette date. Les succès obtenus ont été très variables selon le type de Hors-statuts :

Les « Universitaires » : les premiers à être intégrés furent les 80 contractuels « universitaires ». Parce que leur employeur fictif était l'université, ils ont été inclus dans un plan d'intégration national concernant la recherche. Dans ce cas, le travail de la section a surtout consisté à vérifier que personne n'avait été oublié ou écarté arbitrairement.

Les contractuels de sociétés privées : pour les 135 Hors-statuts contractuels de sociétés privées, au contraire le processus a été propre au C.N.E.X.O. Le rapport de force établi vis-à-vis de la direction (en multipliant par exemple les menaces de perturbation et les demandes d'entrevue à la moindre visite officielle au C.N.E.X.O.) a permis de faire ressortir le caractère doublement illégal d'une telle procédure d'embauche (détournement de fonds publics et prêt de main-d'œuvre interdit par le code du travail). Tout ceci a abouti en 1979 à la mise au point d'un plan d'intégration sur 5 ans pour 90 de ces hors-statuts. En réalité ces 90 agents ont tous été intégrés dès août 1981.

Les 45 contractuels de sociétés privées restants sont bien entendu ceux dont les tâches sont considérées par la direction comme moins nobles, et qui ont les plus bas salaires (restaurant, chauffage, gardiennage).

Les « ressources affectées » : Les 80 Hors-statuts « ressources affectées » qui sont donc embauchés par le C.N.E.X.O. sur des ressources aléatoires, ont une histoire un peu particulière. Regroupés pour l'essentiel dans un service dont la direction du C.N.E.X.O. voulait faire une filiale, ils avaient tous à l'origine des contrats de durée déterminée (jusqu'à 6 contrats successifs). La réaction très vive de ce personnel a tout d'abord empêché la filialisation du service. La deuxième avancée a consisté à faire reconnaître par

écrit le caractère indéterminé de tous ces contrats et à limiter fortement le recours aux contrats de durée déterminée pour les nouvelles embauches. Il reste à obtenir que ces agents soient payés par le budget de fonctionnement du C.N.E.X.O. pour qu'ils soient réellement intégrés. Jusqu'ici il n'a pas été possible d'ébranler la direction sur ce point.

Les intérimaires : Pour le personnel de sociétés d'intérim, il n'y a pas eu de succès net, et le C.N.E.X.O. continue de faire appel à ces sociétés pour des travaux de dessin, secrétariat, offset, etc. Cependant, la pression permanente de la section syndicale comptabilisant les temps d'utilisation et demandant des embauches permanentes, a entraîné une forte diminution du recours à ce type de travail temporaire.

Les Vacataires : Par contre, il a été jusqu'ici quasiment impossible de contrôler l'utilisation des vacataires embauchés par l'université, payés à l'heure, sans contrat de travail; on ne connaît même pas le nombre exact de ces travailleurs.

Les Tahitiens : Il n'a pas encore été possible non plus d'obtenir pour le personnel tahitien un statut identique aux agents métropolitains.

LES PROPOSITIONS ET L'ACTION DE LA SECTION C.F.D.T.

Face à ces situations très diverses, la section C.F.D.T. a mis au point des propositions claires et réalistes :

1) intégration de tout le personnel de sous-traitance travaillant exclusivement au C.N.E.X.O. ;

2) rémunération sur le budget personnel du C.N.E.X.O. de tous les Hors-statuts « ressources affectées » ;

3) Suppression totale :
— des vacances,
— du travail intérimaire,
— des contrats de durée déterminée de longue durée ;

4) utilisation des contrats de durée déterminée de courte durée (moins de 3 mois) dans des limites très strictes (remplacement — quota maximum de travail temporaire pour tout le C.N.E.X.O., etc.).

Embauche définitive d'une personne lorsque l'on constate, dans une année, plus de 6 mois de travail temporaire dans une qualification ou un type de travail sur l'ensemble d'un établissement du C.N.E.X.O.

Au total, la mobilisation permanente sur ce problème a permis de faire chuter en 4 ans le nombre de hors-statuts du C.N.E.X.O. de plus de 300 à 120 environ.

DEPUIS LE 10 MAI LA LUTTE CONTINUE

Il est à noter que la situation ne s'est pratiquement pas améliorée depuis mai 1981, la direction du C.N.E.X.O. s'employant en permanence à empêcher le changement de pénétrer dans son établissement. Elle a ainsi bloqué par son intransigeance totale toutes les négociations engagées depuis l'arrivée de la Gauche au gouvernement.

Une nouvelle fois on ne peut compter que sur la mobilisation du personnel et, peut-être, sur un proche changement de direction...

LES METALLURGISTES RETRAITES DANS LA C.F.D.T.

La campagne d'action menée par les organisations syndicales — en particulier par la C.F.D.T. — il y a quelques années et la crise de l'emploi et son cortège sans cesse grandissant de chômeurs de tous âges et de toutes catégories, amenant le pouvoir politique, le patronat, les organisations syndicales à créer les conditions qui permettent aux travailleurs de quitter les entreprises de plus en plus tôt :

- licenciement économique, entre 55
- préretraite F.N.E. et 60 ans
- garantie de ressources,
- licenciement (GRL) après
- garantie de ressources 60 ans
- démission (GRD)

ont eu pour résultat le départ des travailleurs de plus en plus nombreux des entreprises.

En 1980, les statistiques sur classe d'âge 60-64 ans (Régime général S.S.) donnent les pourcentages suivants :

- retraités avant 65 ans : 54% (dont 45,5% à taux plein et 8,5% à taux réduit)
- chômeurs (GR essentiellement) : 22%
- actifs : 24 %
dont :
- prise de retraite à 65 ans : 28,9%,
- prise de retraite après 65 ans : 17,1%.

Ce nombre grandissant de travailleurs quittant les entreprises de plus en plus jeunes ont amené la F.G.M.-C.F.D.T. à réfléchir sur la meilleure façon de prendre en charge ces camarades qui ne sont plus dans le circuit de la production. Dans un proche avenir, ce phénomène de départs anticipés ira s'accroissant lorsque seront prises un certain nombre de nouvelles mesures telles que :

- avancement de l'âge de la retraite,
- contrats de solidarité concernant les travailleurs de 55 ans et plus.

Les structures de la C.F.D.T. — de la Fédé à la S.S.E. — doivent donc s'interroger :

- sur la manière dont s'est faite cette prise en charge jusqu'à maintenant,
- sur la meilleure façon d'accueillir ce nombre grandissant de travailleurs à la retraite ou préretraite.

En ce qui la concerne, la F.G.M. s'est préoccupée de ce problème depuis un certain temps — en liaison avec la Confédération et l'Union Confédérale des Retraités U.C.R. — et elle entend désormais prendre les moyens qui lui permettront d'assurer cette responsabilité.

3 types de problèmes se posent :

- faire en sorte que ceux qui sont adhérents au moment du départ continuent à être adhérents au moment de la retraite ou de la préretraite. Proposer des adhésions nouvelles,
- organiser ces travailleurs retraités,
- à l'aide de structures ainsi établies, prendre en charge les problèmes des camarades concernés.

Adhésions : l'expérience acquise permet d'affirmer que de nombreux travailleurs, soit adhérents, soit non adhérents au moment de quitter l'entreprise, sont prêts à faire un bon bout de route avec la C.F.D.T. Pour cela, le moyen efficace consiste à proposer l'adhésion au travailleur avant qu'il ne quitte l'entreprise. Le travailleur conserve la carte d'adhérent sur laquelle est collé le 1^{er} timbre retraités. De son côté, la S.S.E. transmet à la structure locale adéquate (Union Locale Interprofessionnelle des Retraités) ou section des retraités de l'Union Métaux, le bulletin d'adhésion et le

montant de la 1^{re} cotisation. A partir de ce moment, le lien est établi entre le travailleur qui vient de quitter l'entreprise et la structure des retraités correspondante.

Par cette méthode, les travailleurs qui sont déjà adhérents continuent à l'être, de plus des travailleurs inorganisés ou adhérents à d'autres organisations viennent à la C.F.D.T. Il est impératif que toutes les S.S.E. et tous les syndicats ainsi que les militants qui se préoccupent des problèmes de retraite, se mettent d'urgence au travail. L'expérience prouve qu'au bout de peu de temps, les S.S.E. intègrent facilement cette action dans leur plan de travail.

Organiser les travailleurs retraités ou préretraités

2 types d'organisation accueillent ces travailleurs :

- les sections de retraités dans les syndicats,
- les unions locales interprofessionnelles de retraités (U.L.I.R.) ou les Unions départementales interprofessionnelles de retraités (U.D.I.R.).

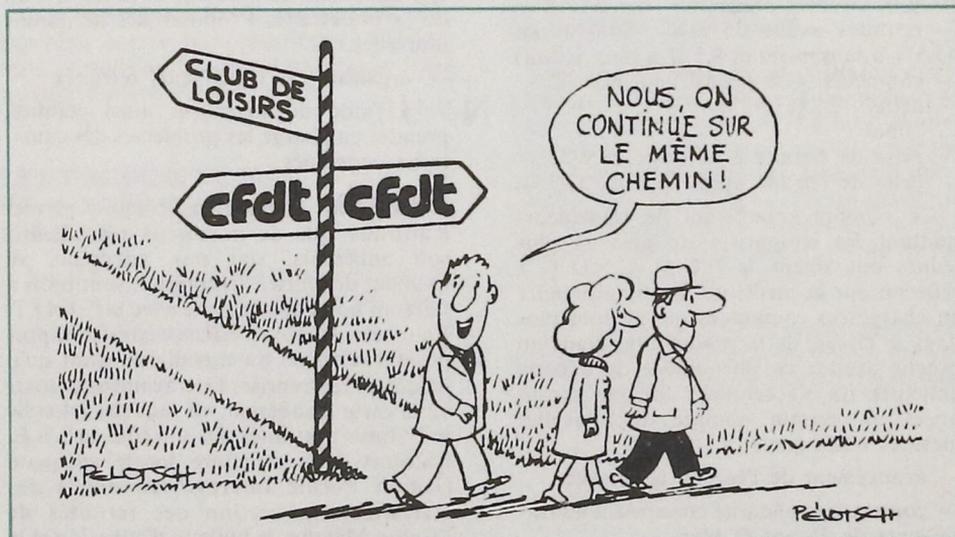
Dans certains cas, l'une ou l'autre de ces structures existe, parfois il y a les deux et c'est là la situation idéale, car ces 2 structures se complètent.

Prise en charge des problèmes des retraités

Certains problèmes doivent être pris en charge par les syndicats et l'Union Fédérale des Retraités (U.F.R.), d'autres le seront par les structures interprofessionnelles des retraités. Il faut œuvrer pour que la prise en charge des problèmes se fasse de la manière la plus efficace.

Enfin, la F.G.M. a décidé que les syndicats et S.S.E. devaient prendre sérieusement et efficacement en charge ce problème des retraités ;

- création de sections de retraités dans les syndicats et Unions Métaux,
- mise en place d'un certain nombre de liens entre les retraités et la S.S.E. correspondante, là où cela est possible (activités du C.E., mutualité, prévoyance...),
- inclure cette prise en charge des retraités dans le plan d'action des S.S.E., syndicats, U.M.,
- étude d'un montant de cotisations nécessaire au fonctionnement des structures professionnelles (section de retraités dans les syndicats, U.F.R.) et interprofessionnelles (U.L.I.R., U.C.R.),
- mise en place d'une équipe qui sera chargée de coordonner cette action au niveau de la F.G.M.



ACCORD CHEZ RENAULT SUR LA PROGRESSION DE CARRIERE DES O.S.

Signé par tous les syndicats.

Rappel des classifications OS : 165 - 170 - 175. P1 : 180. P2 : 195. P3 : 215.

A partir du 1.01.82, il est possible pour les O.S. d'accéder à la classification supérieure sous deux conditions :

- avoir 5 ans d'expérience dans le niveau de classification,
- avoir acquis dans cette période une compétence individuelle sur la base de la polyvalence ou de la formation.

Les modalités d'application seront discutées au niveau des établissements.

Cet accord s'ajoute aux résultats des conflits de 71 et 73 qui avaient permis le passage de 10 à 15 % des O.S. au coefficient de P1.

Concernant ces P1, un nouvel échelon de P1 est créé à 185, dont l'accession se fera dans les conditions citées plus haut.

Enfin, une évolution de 2 points sera effective par tranche de 5 ans, dans le cas où la polyvalence ne serait par reconnue effective par la direction, ou lorsque l'ouvrier aura atteint le coefficient 185 et ne pourrait accéder aux filières de professionnels.

Ces résultats concernent plus de 40 000 ouvriers. Ils apportent des augmentations de salaire moyen mensuel de 120 à 270 F (la moyenne d'ancienneté des ouvriers est supérieure à 10 ans).

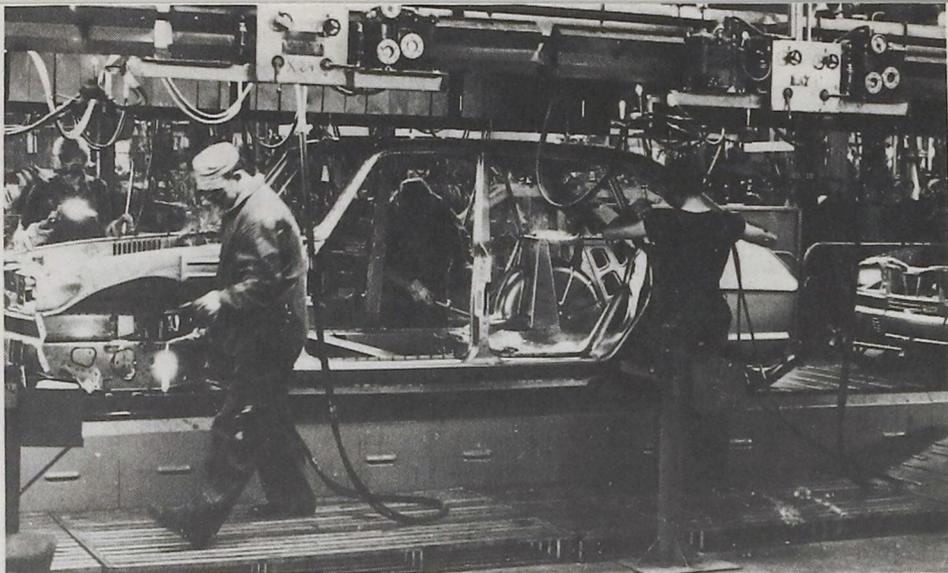
IMPORTANT SUCCÈS C.F.D.T. AUX ÉLECTIONS D.P. A RENAULT BILLANCOURT

Au centre industriel de Billancourt (C.I.B.), tous collèges réunis (19742 inscrits, 13683 exprimés), la C.F.D.T. gagne 12,11 % avec 3736 voix représentant 26,95 % des suffrages exprimés. Obtiennent : C.G.T. = 7 350 voix, soit 53,01 % (— 13,23 %), F.O. = 1 171 voix, soit 8,45 % (— 0,51 %), C.G.C. = 6,69 % (+ 1,32 %), C.F.T.C. = 3,09 % (+ 1,00 %), C.S.L. = 1,80 % (— 0,70 %).

Au siège, tous collèges réunis (5 528 inscrits, 3 106 exprimés), la C.F.D.T. progresse de 7,45 % avec 993 voix, soit 31,97 %. Obtiennent : C.G.T. 957 voix, soit 30,81 % (— 6,95 %),

C.G.C. = 558 voix, soit 20,18 % (+ 0,89 %), F.O. = 449 voix, soit 14,45 % (— 1,35 %), C.F.T.C. = 0,80 % (— 0,06 %), C.S.L. = 1,44 % (— 0,32 %).

Sur l'ensemble de RENAULT BILLANCOURT (25 270 inscrits, 16 969 exprimés), la C.F.D.T. obtient 4 729 voix, soit 27,87 % (+ 11,31 %), la C.G.T. = 8 307 voix, soit 48,95 % (— 12,25 %), F.O. = 1 620 voix, soit 9,55 % (— 0,62 %), C.G.C. = 1 555 voix, soit 9,16 % (+ 1,33 %), C.F.T.C. = 453 voix, soit 2,67 % (+ 0,8 %), C.S.L. = 295 voix, soit 1,74 % (— 0,63 %).



Au département 74 (montage R 4) : à la Sellerie, la C.F.D.T. passe de 60 à 266 voix, soit 49,07 % (+ 36,60 %), à la Mécanique Carroussel, la C.F.D.T. passe de 51 voix à 169, soit 48,01 % (+ 32,56 %) à la Mécanique finition, la C.F.D.T. passe de 54 voix à 143, soit 42,43 % (+ 25,23 %), le tout au détriment essentiellement de la C.G.T.

Au total du département 74, la C.F.D.T. passe de 447 voix à 1046, soit 40,93 % (+ 23,79 %).

CONSTAT

Sur l'ensemble BILLANCOURT, la C.F.D.T. RENAULT gagne 2 109 voix et + 11,31 %. La C.G.T. qui était à plus de 50 % des exprimés descend en-dessous et perd 1 711 voix et 12,25 %. La différence de voix gagnées par la C.F.D.T. provenant du nombre d'exprimés supplémentaires entre 81 et 82 (601) qui ont voté pour partie pour la C.F.D.T. et autre la C.G.C. (+ 300 voix).

ANALYSE

C'est dans les secteurs en grève de BILLANCOURT où la C.F.D.T. obtient ses meilleurs résultats et notamment au **Département 74.**

A la Sellerie, la C.F.D.T. gagne 36,60 % et devient la 1^{ère} organisation ainsi qu'au CARROUSEL MECANIQUE (+ 32,56 %). A la MECANIQUE FINITION (+ 25,23 %).

Ce qui traduit bien sur l'ensemble du 74 (+ 23,79 %) et une réceptivité de la pratique syndicale de la section de BILLANCOURT et des positions nationales sur l'immigration, après VITRY et MONTIGNY, par les travailleurs O.S. et immigrés de l'ILE SEGUIN.

Il est évident que le résultat global des votes de Billancourt est une sanction infligée par les travailleurs aux positions de la C.G.T., soutien inconditionnel à la politique du P.C.F., tant à Billancourt que nationalement et internationalement.

Mais cela traduit bien plus qu'un effritement, un recul de la crédibilité et de la confiance des travailleurs en la C.G.T. et le P.C.F.

Avoir gagné les élections à RENAULT BILLANCOURT, c'est bien, mais les militants sont conscients que la tâche qui les attend sera rude et difficile, car avec 25 % des voix, la C.F.D.T. est bien représentative des travailleurs de BILLANCOURT et la formation des élus et de travailleurs dans les secteurs stratégiques sera la priorité du travail de la SECTION et du SYNDICAT pour répondre à l'attente que les travailleurs ont mis dans la C.F.D.T. A nous de justifier cette confiance.

L'AUDIENGE DE LA C.F.D.T. CONTINUE SA PROGRESSION

Après les résultats particulièrement favorables à la C.F.D.T. au 1^{er} semestre 81, la fin d'année est d'un bon cru.

ALSTHOM-AYTRE **La Rochelle et Tarbes**

En 2 ans, la C.F.D.T. progresse de 10 % au 1^{er} collège et de près de 6 % au 2^e collège. Ces gains apportent 1 siège supplémentaire à notre organisation, ce qui n'était pas arrivé depuis 20 ans. Même situation à **ALSTHOM TARBES** où la C.F.D.T. gagne 14 % au 1^{er} collège et 30 % au second. Signalons que le conflit CERAVER a eu une incontestable influence sur ce résultat.

D.B.A. **Beauvais et Angers**

La C.F.D.T. majoritaire à **BEAUVAIS** conforte sa position par un gain de près de 10 % au 1^{er} collège et un maintien de notre siège au 2^e collège avec 5 sièges sur 6 (+ 1). La C.F.D.T. démontre que l'offensive de la direction (notamment avec l'aide de la C.G.C.) est réputée par une très grande majorité du personnel.

A **ANGERS**, la C.F.D.T. majoritaire également, progresse fortement au 1^{er} collège (14 %) au détriment de la C.G.T.

MAGLUM **Conflans (HAPPICH)**

Après le redémarrage de cette entreprise de sous-traitance auto, où la C.F.D.T. avait pris ses responsabilités, les travailleurs viennent de ratifier ce choix en emportant 53 voix sur 55 votants.

PEUGEOT **Vezoul - D.P.**

Bastion de la répression, la direction et son alliée de Vezoul (la C.F.T.C.) n'ont pas d'autre idée que de nuire au syndicalisme authentique.

Malgré ces difficultés, la C.F.D.T. progresse de 1,5 % au 1^{er} collège.

PEUGEOT **Saint-Etienne - D.P.**

Dans une situation identique à celle de **VESOUL**, le 15 décembre à l'élection des D.P., la C.F.D.T. représente 31,5 % et progresse de 5,7 % au 1^{er} collège au détriment de la C.F.T.C.

THOMSON Cholet

Les 16 et 17 décembre, en D.P. et C.E., la C.F.D.T. progresse dans les 3 collèges, devient majoritaire partout et enregistre des gains importants : 7 % au 1^{er} collège, 5 % au 2^e collège et 18 % au 3^e collège. Ajoutons qu'à l'attitude dynamique de la C.F.D.T., s'ajoutent les positions exprimées sur la Pologne.

RENAULT **Choisy-le-Roi**

Là aussi, le 16 décembre a été l'occasion pour la C.F.D.T. de progresser au 1^{er} collège de 7 % au détriment de la C.G.T.

FRANCE-DUNKERQUE (Nord)

Aux élections de D.P. du 26.10.81.

La C.F.D.T. devient majoritaire (+ 5,7 %) égale presque la C.G.T. dans le 1^{er} collège et obtient 5 sièges, comme la C.G.T. ; 2 sièges à F.O. Par contre, dans

le 2^e collège, la C.F.D.T. perd 3,55 % au bénéfice de la C.G.T. et évidemment n'a toujours pas d'élu.

DELATTRE LEVIVIER (Nord)

Aux élections de D.P. du 19 novembre 81.

La C.F.D.T. qui ne présente toujours pas de candidat au 2^e collège, est majoritaire dans le 1^{er} : 59,67 % (+ 2,42 %) — 4 élus C.F.D.T. au 1^{er} collège, 4 titulaires C.G.T. (2 au 1^{er} collège, 2 au 2^e), 1 C.G.C. (2^e collège).

ALSTHOM

Mécanique Saint-Nazaire

7.12.81.

Aux D.P. dans le premier collège, la C.F.D.T. progresse de 1,77 % et gagne 1 siège au détriment de F.O., dans le 2^e collège progression de 3,58 % chez les titulaires.

Au C.E. + 4,48 % dans le 1^{er} collège, + 7,4 % dans le 2^e, au détriment de F.O. Au total des voix, la C.F.D.T. est maintenant la plus représentative des organisations syndicales : 37,59 %.

ALSTHOM

Navale Saint-Nazaire

3.12.81.

D.P. 1^{er} collège + 1,15 % pour la C.F.D.T., + 2,24 % pour la C.G.T. au détriment de F.O. D.P. 2^e collège — 1,29 % pour la C.F.D.T., F.O. perd 2,50 %, la C.G.T. en bénéficie. C.E. 1^{er} collège + 3,65 % pour la C.F.D.T. + 4,46 % pour la C.G.T. ; 2^e collège + 0,70 % pour la C.F.D.T., + 4,12 % pour la C.G.T. au détriment de F.O. La C.F.D.T. est la 2^e organisation après la C.G.T.

A Lille chez

F.C.B. Travaux Extérieurs

Aux élections de D.P. du 23 novembre 81, la C.F.D.T. obtient 7 voix dans le collège Ingénieurs et Cadres, contre 10 à la C.G.C. (1 élu), 83 voix (2 élus) dans le collège Agents de Maîtrise, Techniciens, Dessinateurs, contre 41 voix à la C.G.C. (1 élu), 7 voix dans le collège

employés, contre 12 à la C.G.T. (1 élu), 131 voix (4 élus) dans le collège ouvriers, contre 51 à la C.G.T. (1 élu). Depuis 1977, la C.F.D.T. a progressé de 25 % dans le collège A.M., Techniciens, Dessinateurs et de 10 % chez les ouvriers.

Aux Tréfileries Câbleries, CHIERS-CHATILLON-GORCY (usine de BOURG)

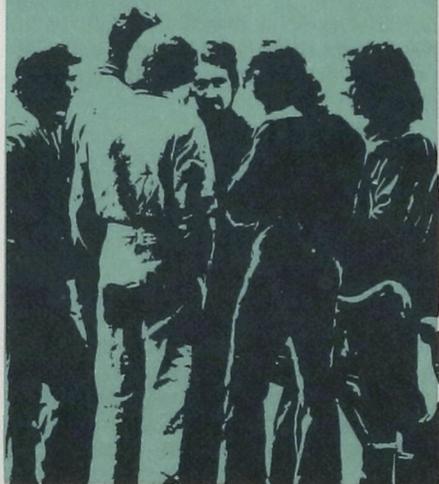
Aux élections de D.P. des 14-15 janvier 82, malgré 30 inscrits de moins, la C.F.D.T. gagne 3 sièges, obtenant 12 sièges sur 16 (titulaires + suppléants) et obtient la majorité absolue : 50,4 % des inscrits en titulaires. Dans le 1^{er} collège : 272 voix (+ 64) et 4 élus (+ 1). Dans le 2^e collège 101 voix (+ 12) et 2 élus pour la C.F.D.T. au détriment de la C.G.T. qui perd 36 voix dans le 1^{er} collège et 7 dans le 2^e.

ABONNEMENT 1982

C'EST LE MOMENT.

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant



POLOGNE

UN MILITANT C.F.D.T. TÉMOIGNE

Bernard, militant de l'une des sections syndicales de R.V.I. s'est rendu en Pologne, à titre personnel, en décembre dernier. L'extraordinaire, c'est qu'il y a séjourné du 13 au 20 décembre, les premiers jours donc qui ont suivi la prise du pouvoir par l'armée et la proclamation par le Général JARUZELSKI de l'«Etat de guerre».

D'origine polonaise et parlant parfaitement le polonais, Bernard a donc pu discuter de ces événements avec de nombreuses personnes toutes encore sous l'état de choc. Nous lui avons demandé de nous confier quelques-unes de ses impressions. Nous les retranscrivons ici le plus fidèlement possible, y compris lorsque certaines des réactions rapportées par Bernard peuvent nous surprendre, voire nous heurter dans notre façon d'appréhender la situation polonaise. Certains passages de l'interview sont riches d'enseignements, notamment en ce qui concerne l'appréciation portée sur l'action de certains «durs» de Solidarité: on y mesure bien la pesanteur idéologique du régime qui conduit les Polonais eux-mêmes, au nom du réalisme, à s'autolimiter dans leurs revendications de liberté. Ce n'est pas la moindre des tares des régimes de l'Est.

Est-ce que tu peux nous dire quel était le but de ton voyage en Pologne ?

Je me rends souvent en POLOGNE puisqu'une grande partie de ma famille y vit et la dernière fois c'était en août 81. J'avais pu constater l'énorme pénurie alimentaire, produits d'entretien, etc. Je m'étais donc dit que cela serait bien si les gens en FRANCE qui ont de la famille en POLOGNE pouvaient leur faire parvenir des marchandises. Ma femme et moi avons donc mis une annonce à la paroisse polonaise pour signaler notre voyage pour décembre 1981. On a ainsi rassemblé une tonne 800 de marchandises! On a donc loué une camionnette. Je profitais aussi du voyage pour livrer des ramettes de papier que des gens de Solidarité avaient demandées à notre section syndicale, quand on les avait rencontrés.

Tu es donc arrivé en POLOGNE le 13 décembre au matin. Comment cela s'est-il passé à la frontière? Est-ce que tu étais au courant des événements de la nuit?

Non, parce que l'on avait pas de radio. Dans la nuit du 12 au 13, nous avons dormi à la frontière entre les 2 Allemagnes, et le 13 nous sommes partis de très bonne heure. Nous avons rencontré un routier polonais qui avait écouté la radio et selon lui «il se passait de drôles choses avec l'armée en Pologne», et il nous a déconseillé de poursuivre notre chemin, mais on s'est dit qu'on n'avait pas fait tout ce chemin pour rien, on a donc décidé de continuer. Nous sommes arrivés à la frontière à 11 h. Il n'y avait rien d'anormal, tous les contrôles se sont passés normalement, sans excès de zèle. J'ai su après que c'est parce que nous transportions des vivres.

Il n'y avait pas de troupes de l'armée à la frontière ?

Non, tout était normal, il n'y avait personne. C'est après sur la route que nous avons rencontré des convois militaires, des tanks (dont plusieurs dans le fossé à cause de la neige...). Des convois énormes, des kilomètres, et des kilomètres... C'est là que l'on s'est rendu compte qu'il se passait quelque chose d'important. On est arrivé à GUBIN vers 4 heures de l'après-midi. Les gens étaient très étonnés de nous voir arriver. Ils ne nous attendaient pas et étaient persuadés qu'on ne pourrait pas passer la frontière.

Quel a été votre itinéraire en Pologne ? Est-ce que tu as pu te rendre partout où tu étais attendu ?

Nous sommes allés à GUBIN, ZIELONA - GORA, POZNAN, LODZ et VARSOVIE. Nous devions nous rendre également dans le Sud, à CRACOVIE, KATOWICE WROCLAW, mais on nous l'a fortement déconseillé, vu ce qu'on savait là-bas de la situation dans ces régions. En plus, il y avait des tas d'obstacles pratiques pour circuler : la neige, les difficultés pour trouver du gas-oil, les formalités administratives (déclaration à la Mairie quand on arrive dans une ville), le couvre-feu...

Quelle était la réaction des gens devant la prise du pouvoir par l'armée ?

Il leur était difficile juste après le 13 décembre de se faire une idée exacte. Dans l'ensemble, les gens étaient assez modérés dans leur jugement. Je crois que la population entière était au moins sympathisante de « Solidarité », à part bien sûr les membres du Parti. Mais la situation avait un peu changé à la fin et beaucoup pensaient qu'il y avait des « durs » dans Solidarité qui cotoyaient de trop près la politique, que certains voulaient en fait renverser le gouvernement et beaucoup de gens pensaient que cela risquait de tourner mal. Ceux que j'ai vu là-bas étaient d'accord avec WALESKA. Pour eux c'est un héros national, quelqu'un qui voyait

les choses de façon modérée, qui se rendait compte des risques qu'il y avait à vouloir aller trop loin. J'ai même entendu des gens dire que JARUZELSKI avait peut-être bien fait de faire ce qu'il a fait, avant que ce ne soit l'armée soviétique qui le fasse.

Est-ce que tu as rencontré des militants de Solidarité ? Comment réagissaient-ils ?

Je n'en ai rencontré qu'un, à LODZ. Ce qui dominait chez lui, c'est la peur d'être arrêté. Il n'allait pas à son travail et s'était fait mettre en arrêt maladie. Il était de la tendance de WALESKA, donc plus modérée. Il m'a dit « notre plus grand malheur, c'est d'être sous la coupe de l'U.R.S.S., mais on n'a pas le rapport de force vis-à-vis d'eux et ce serait un sacrifice inutile de se lancer contre eux ».

A propos des arrestations, qu'est-ce que tu as entendu dire ? Est-ce que les gens savaient qu'il y avait de nombreuses arrestations ?

Oui, ils le savaient et c'est pour ça qu'il y avait un tel climat de peur. Tous les jours à la télévision, les militaires donnaient des listes de gens arrêtés. Les plus importants avaient été arrêtés le 1^{er} jour, mais au fur et à mesure cela descendait... Ce militant de LODZ voyait que cela arrivait bientôt à lui. Certains de ses camarades étaient d'ailleurs déjà arrêtés.

Le contact était totalement coupé entre les militants ?

Oui, il n'avait plus aucune liaison, tout au moins en ce qui concerne celui que j'ai rencontré. Le téléphone était coupé et il pensait qu'il était préférable de ne pas contacter les autres tout de suite, qu'il fallait mieux attendre de voir l'évolution des événements. Il pensait aussi qu'en allant chez d'autres, il y avait davantage de risques d'être arrêté.

Tu as donc nettement ressenti un climat dominant de peur. Est-ce que tu as eu cette impression partout où tu es passé ?

La peur c'était surtout chez les militants, ceux qui avaient des responsabilités. Dans l'ensemble les gens n'avaient pas tellement peur de l'armée. C'est « leur » armée, ce sont leurs fils... J'ai séjourné chez une famille où le mari était militaire en retraite, mais avait été réincorporé le 13 au matin. Il rentrait tous les soirs, et sa femme lui disait : « Tu pars faire la guerre. Mais tu fais la guerre contre qui ? Contre moi ? Contre ta famille ? ». Les choses sont tout-à-fait différentes vis-à-vis de la milice... C'est elle qui arrête les militants, qui réprime, mais c'est l'armée qu'on voit un peu partout. Apparemment, la milice reste sous les ordres de l'armée.

On a vu dans les journaux ici que Solidarité avait réussi à sortir des tracts dès les premiers jours, tu en as vu ?

Oui, à VARSOVIE. C'étaient des petits tracts, demi format, qui étaient collés sur les murs. Ils étaient très

courts et c'était surtout des appels à l'armée pour qu'elle soit avec le Peuple, qu'elle ne tire pas sur ses frères. Je les ai vus le 17 décembre, le jour où devait avoir lieu le grand rassemblement commémoratif des émeutes de 1970.

Beaucoup de gens les lisaient ?

Les gens s'arrêtaient nombreux pour les lire, mais très vite. Ils ne restaient pas. L'armée était tout près et tout rassemblement était interdit sur la voie publique.

Il y a autre chose que j'ai appris par le militaire retraité, que j'ai rencontré : des hauts gradés ont reçu quelques jours après le 13 décembre, par la voie réglementaire, des enveloppes marquées du cachet « confidentiel ». A l'intérieur, il y avait des lettres de « Solidarité » les appelant à ne pas oublier qu'ils étaient issus du peuple et qu'ils ne devaient pas tirer sur leurs frères, leurs enfants...



Pierre Le-Tan

Solidarité avait utilisé la voie officielle pour s'adresser à eux et ils en étaient stupéfaits, paraît-il.

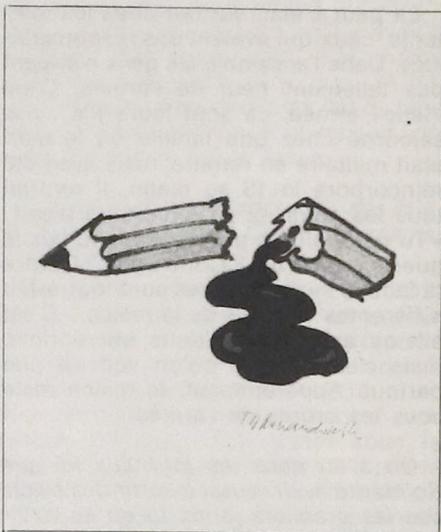
Est-ce que les gens avaient connaissance des réactions et manifestations qui se déroulaient un peu partout dans le monde en faveur de la Pologne et de Solidarité ? Est-ce qu'ils écoutaient les radios étrangères ?

Les Polonais écoutent beaucoup — et déjà avant le 13 décembre — Radio Free Europe, qui se capte très facilement en Pologne. C'est une radio très « anti-communiste primaire » qui émet d'Allemagne Fédérale en direction de tous les pays de l'Est. Les Polonais le savent et ne lui font donc pas une confiance absolue. C'est par cette radio essentiellement qu'ils ont su qu'il y avait des manifestations, surtout en France, devant l'Ambassade à Paris et devant les Consulats. Ils ont aussi appris la démission et la demande d'asile politique de l'Ambassadeur de Pologne aux États-Unis. Ils étaient très touchés de voir que beaucoup de monde, et surtout en France, se mobilisait pour eux.

Peux-tu nous décrire un peu l'ambiance qui régnait dans les villes polonaises, notamment à Varsovie ?

A l'entrée de Varsovie, il y avait énormément de tanks. Ce qui nous a le plus frappé dans la ville, c'est l'absence de circulation, à part quelques taxis et bien sûr les véhicules militaires. Si on ajoute à cela la neige qui recouvrait tout, ça donnait une impression très bizarre. Il y avait par contre beaucoup de piétons et pour aller d'un endroit à un autre, il fallait faire beaucoup de détours, car de nombreuses rues étaient coupées, les grands axes surtout, les places. Les ponts aussi étaient tous gardés par l'armée. Les militaires contrôlaient l'identité des gens, mais ce n'était pas systématique et se passait relativement bien dans l'ensemble.

Et dans les autres villes que tu as vues ?



Levandowski

A POZNAN, il y avait aussi beaucoup de militaires. A LODZ, par contre beaucoup moins, mais j'ai l'impression qu'ils étaient mieux dissimulés. Nous avons été arrêtés alors que l'on circulait après le couvre-feu. Il n'y avait qu'un soldat. Quelques minutes plus tard, il y en avait bien une dizaine autour de nous. Mais ça s'est bien passé malgré tout. J'ai l'impression qu'à Varsovie, les militaires sont volontairement bien en vue pour intimider la population.

Et les difficultés de ravitaillement ? Est-ce que tu peux nous décrire ce que cela représente concrètement pour une famille polonaise ?

Par exemple, chez un de mes oncles, un couple en retraite, la première chose est de se lever très tôt pour essayer de trouver de quoi manger. Il y a maintenant des tickets pour tous les produits, jusqu'aux allumettes... Il n'y a que le pain et le lait qui s'achètent sans tickets, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'on les trouve facilement. Le jour où j'étais chez eux, mon oncle est parti à 6 h 30. Il est revenu à 9 h 30, sans

avoir trouvé de pain. Il est reparti jusqu'à 1 h de l'après-midi, toujours sans pain... Ce sont des gens qui ont 70 ans et ils peuvent difficilement passer tant de temps debout dans le froid. Mais pour ceux qui travaillent, c'est encore pire parce qu'ils n'ont pas le temps de faire la queue. Lorsqu'ils sortent du travail, les produits qu'il y avait ont déjà été achetés. Jusqu'à présent, ils pouvaient assez facilement obtenir un bon de sortie dans la journée, mais après le 13 décembre, c'était beaucoup plus difficile.

Quelle aide attendaient les Polonais que tu as vus des pays occidentaux ?

Avant le 13 décembre, ils avaient été très touchés par l'aide alimentaire qui était parvenue. Depuis, ils ont aussi été très sensibles au soutien moral que leur donnaient les nouvelles des manifestations à l'étranger. Mais la plus grosse aide qu'ils attendent de l'occident, c'est toujours l'aide matérielle : produits alimentaires - produits d'entretien - médicaments, qui manquent énormément.

Que pensaient-ils d'éventuelles sanctions économiques ?

Ils n'y étaient pas favorables, car c'était encore eux qui allaient en souffrir. En sanctionnant le régime polonais, le pays s'appauvrirait et c'est la population qui en subirait les conséquences. En plus, ils ne croient pas à l'efficacité des sanctions économiques. Ils ont conscience de faire partie d'un bloc trop puissant envers lequel le rapport de forces est trop faible.

Quelle est leur opinion vis-à-vis du Gouvernement français, des syndicats, et de la C.F.D.T. en particulier ?

En août 81, beaucoup de gens m'avaient dit qu'ils ne comprenaient pas que les Français aient choisi le socialisme, qu'on ne savait pas ce que c'était... En décembre, les choses avaient changé. Ils ont beaucoup d'estime pour François Mitterrand, et ils pensent que c'est l'homme politique en

Europe qui a pris les positions les plus radicales vis-à-vis du régime de Jaruzelski.

Quant à la C.F.D.T., les militants de Solidarité savent que c'est l'organisation syndicale sur laquelle ils peuvent s'appuyer. Ils ont une très grande estime pour la C.F.D.T., et ce, bien avant le 13 décembre, grâce à ses prises de positions, aux nombreux contacts qu'il y a eu entre militants.

Comment voyaient-ils l'avenir de la Pologne ?

L'avenir leur semble assez morose, assez sombre. Ils pensent que la situation économique ne va pas s'améliorer rapidement. Quant à l'avenir de Solidarité, ils le voient fortement compromis, ils craignent un retour en arrière important. Et n'ayant pas le rapport de forces suffisant, ils se voient obligés de fléchir devant les exigences de Jaruzelski. Ceci dit, ils pensent que Solidarnosc existera toujours, même avec une influence moindre, car ils n'imaginent pas la Pologne sans Solidarité, il y a trop d'identité entre Solidarité et le peuple polonais.

Quelqu'un m'a dit là-bas : « La Pologne est socialiste depuis 1945, mais on n'a jamais su ce que c'était... jusqu'en 1980, lorsque Solidarnosc nous a fait comprendre ce qu'était vraiment le socialisme ». Et ça, c'est un acquis qui n'est pas prêt de disparaître...

Les deux dessins qui illustrent cet article sont de Pierre LE TAN et LEVANDOWSKI. Ils ont été reproduits sur carte postale et font partie d'une série de 16 cartes en couleurs, éditées par la BANQUE D'IMAGES POUR LA POLOGNE.

Ces cartes sont en vente à la C.F.D.T., 5, rue Cadet, au profit du syndicat SOLIDARNOSC.

La pochette de 16 cartes au prix de 50 F.

SOMMAIRE

- Poème: Cueca de la liberté 2
- Préserver l'accord d'Entreprise 3/8
- Conflit chez Provost 9/10
- Grève à U.L.M. (R.F.A.) 10/11
- Votre activité est-elle assurée 12

DOSSIER

- Hors-statuts du C.E.A. et du C.N.E.X.O. 13/20
- Les métaux retraités dans la C.F.D.T. 21/22
- L'audience C.F.D.T. en progression 23/26
- Témoignage d'un militant C.F.D.T. sur la Pologne 27/31

- 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-Louis FOUCAUD
- Composition et Impression :
Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ
- Abonnement : 50 F par an.
- C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163

