

bulletin du militant

Fédération Générale de la Métallurgie

B.M.

HEBDO

FGM CFDT

- Dans les branches, l'heure est à la riposte 1
- RENAULT : la C.F.D.T. refuse les faux semblants ... 2
- SOLAR : lunettes de rêve, salaires de... misère 2
- Réflexion de la F.G.M. sur les conflits longs 3
- Des luttes qui ont payé ! 4

Offensive syndicale dans les branches industrielles

En ce début 1977, la Métallurgie dans son ensemble est durement touchée dans le domaine de l'emploi. Certaines branches industrielles (Sidérurgie, Machine-Outil, Navale, Aéronautique...) sont percutees de plein fouet par les fermetures d'entreprises et les licenciements, appelés pudiquement « suppressions d'emplois » par le patronat.

Pour le gouvernement et le patronat, 1977 devrait être à la fois, l'année de l'austérité salariale et celle des « dégraissages » massifs d'effectifs, dans le cadre d'une restructuration industrielle accélérée, prometteuse de meilleurs profits.

Ces calculs et ces manœuvres se heurtent pourtant, et se heurteront de plus en plus, à la volonté des travailleurs et de leurs organisations syndicales, refusant un tel gâchis industriel, refusant que les subsides publics servent à financer les licenciements et à augmenter les bénéfices au détriment des intérêts collectifs de la classe ouvrière, refusant de considérer le chômage comme un phénomène irrémédiable ou un mal nécessaire pour redresser l'économie et juguler l'inflation.

C'est pourquoi, la F.G.M.-C.F.D.T. et ses diverses organisations s'at-

tachent à démonter, auprès des travailleurs, la campagne psychologique du pouvoir et du patronat, afin de les mobiliser massivement dans une vaste action offensive. Par exemple, la F.G.M.-C.F.D.T. et son syndicat de la Sidérurgie Lorraine, avec le concours de l'Union Interprofessionnelle C.F.D.T. de Lorraine, ont organisé à Metz (le 1^{er} février) une conférence de presse afin de populariser largement auprès du public, nos jugements et nos propositions concernant la situation de la Sidérurgie.

Afin de prolonger et d'étendre les luttes existantes, de les faire converger dans une même dynamique, d'insérer un plus grand nombre de travailleurs dans l'action, la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.T.M.-C.G.T., dans le cadre de l'accord unitaire, organisent des actions d'ampleur nationale dans certaines branches industrielles :

- **DANS LA SIDÉRURGIE**, le 11 février a été choisi comme un temps fort de l'action dans les entreprises de Lorraine, mais devrait aussi permettre la multiplication des luttes dans les Usines Sidérurgiques des autres régions.

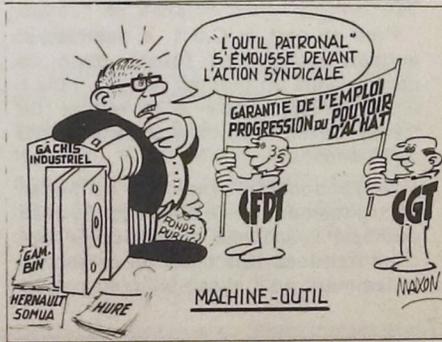
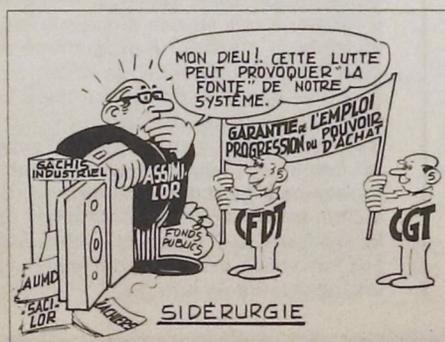
- **DANS LA NAVALE** (construction et réparation), une semaine

d'explications et d'action se déroulera du 7 au 12 février avec un temps fort le 9 (débrayage minimum de 2 h). F.O. a été appelée à s'associer à cette action mais n'a pas encore fait connaître sa réponse.

- **DANS LA MACHINE-OUTIL**, une action commune est prévue. Une nouvelle rencontre avec la C.G.T. doit en fixer la date et les modalités...

Dénonciation de la politique économique et sociale du patronat et du pouvoir, défense de nos objectifs revendicatifs prioritaires (maintien et progression du pouvoir d'achat, garantie de l'emploi et des ressources, réduction massive du temps de travail...) seront les thèmes de ces actions qui s'inscrivent également dans la campagne nationale d'action commune pour la Convention Collective Nationale.

Dans les entreprises de ces branches industrielles, mais aussi dans tous les autres secteurs, nos sections et nos militants doivent se trouver à l'initiative de l'action, assurer son développement et son succès, PARTOUT ET SANS ATTENDRE, IL FAUT SE BATTRE ET PRENDRE LES MOYENS D'UNE ACTION MASSIVE ET UNITAIRE.





RENAULT (Billancourt)

Pour la section C.F.D.T., les faux semblants ne sont pas facteurs d'action

Quand un conflit éclate chez Renault, toute la France s'interroge sur les motifs, le déroulement, les résultats de la grève... et sur la volonté et les motivations des forces en présence !

Inutile de dire que les travailleurs concernés se battent pour faire aboutir leurs revendications et non pour servir d'exemple. Pour les organisations syndicales, tout au moins pour la C.F.D.T., il s'agit avant tout de réunir le rapport de forces adéquat permettant de contraindre la direction de la régie nationale à négocier.

Le récent conflit Renault (Atelier 12-74 de l'île Seguin) n'a pas failli à la tradition : gros titres dans les journaux, multiples interprétations à la radio et à la télévision... et attitude répressive de la direction qui a préféré lock-outer au lieu de négocier les revendications déposées par les grévistes : amélioration des conditions de travail (remplaçants sur les chaînes), augmentation des salaires et revalorisation de la qualification à travers de nouvelles classifications.

Dès lors pour la section C.F.D.T., il s'agissait, non de réaliser une lutte exemplaire, mais de réunir une mobilisation massive et unitaire de l'ensemble des travailleurs de la Régie, afin de faire aboutir ce conflit mais aussi de permettre l'insertion d'autres travailleurs dans l'action.

Une polémique inutile, des initiatives néfastes

Pour sa part, la C.G.T. a, semble-t-il, engagé toutes ses forces dans ce conflit, dans un premier temps... puis a brusquement appelé à la reprise du travail devant l'attitude intransigeante de la direction.

Notre section syndicale souhaitait l'élargissement de ce conflit après avoir apprécié à sa juste dimension le blocage patronal. Nos militants estimaient notamment qu'il aurait fallu, au préala-

ble, réunir les conditions d'une solidarité active des autres travailleurs de Billancourt et des autres usines Renault afin de ne pas laisser 500 grévistes isolés... Et enfin, il aurait été nécessaire de prendre ensuite des initiatives communes d'action dans l'usine et le groupe afin que le conflit prenne l'ampleur susceptible de contraindre la direction à négocier sur les revendications générales du personnel.

La C.G.T., largement majoritaire à Billancourt, a préféré ne pas prendre ces initiatives d'action dans les autres secteurs tout en présentant, à l'issue d'un mouvement revendicatif laissé sans perspectives, de maigres acquis comme un succès retentissant et tout en accusant la C.F.D.T. de... refuser l'action, de ne pas défendre l'intérêt des travailleurs lock-outés !...

La section C.F.D.T. a en effet refusé de s'associer à un débrayage de 1 h 30 proposé pour la C.G.T., non parce qu'elle refusait l'action, mais parce qu'elle trouvait que cette riposte était insuffisante, qu'elle ne s'inscrivait pas dans un ensemble programmé d'actions de plus grande ampleur et qu'en tout état de cause, elle aurait nécessité un débat avec les travailleurs, ceux-ci étant appelés à se prononcer sur les propositions en présence.

Finalement, le débrayage aura lieu, organisé par la C.G.T.,... la C.G.C. et F.O. : un front commun qui inclut deux organisations qui, d'habitude, seraient plutôt hostiles à toute action ! La section C.F.D.T., qui refuse de souscrire à de faux semblants en matière d'action, a choisi de s'expliquer auprès des travailleurs sur sa volonté d'impulser la lutte dans le groupe Renault, une lutte qui nécessite un rapport de forces important.

Au-delà d'une polémique stérile et d'initiatives unilatérales néfastes, il est de la responsabilité des deux organisations C.F.D.T. et C.G.T. de préparer dans l'unité la mobilisation massive des salariés de la Régie. Mais cette mobilisation suppose le débat avec les travailleurs sur les revendications et les formes d'actions les plus adaptées à la situation et peut difficilement inclure des organisations qui ont aidé à briser les grèves précédentes.

SOLAR (Annecy)

Lunettes de rêve, salaires de... misère

Cette entreprise qui fabrique des lunettes solaires et emploie 270 salariés à Annecy, constitue le symbole même de la prospérité industrielle et commerciale (oscar de l'exportation). « Soleil, mode et bas prix sont les trois facteurs de cette réussite » dit la direction. Ce qu'elle ne dit pas : des salaires de misère (un O.S. qui gagne 1 582 F brut après 12 ans d'ancienneté, un O.P. qui

gagne 1 688 F brut pour 40 h...), et des salaires inchangés en 1976 alors que le chiffre d'affaires progressait de 30 %.

A ces petits salaires, s'ajoutent des primes dérisoires (de poste, de présence...) « à la tête du client », des méthodes de commandement archaïques...

Une section C.F.D.T. s'est implantée en 1976 dans l'entreprise, recueillant aussitôt 50 % des suffrages aux élections professionnelles (C.G.T. 50 %). Cette nouvelle section a immédiatement élaboré et déposé un certain nombre de revendications prioritaires : augmentation des salaires, réduction compensée du temps de travail, amélioration des conditions de travail et abolition des brimades et vexations...

La C.F.D.T. à l'initiative de l'action

Le 12 janvier, après les refus répétés de toute négociation, 70 travailleurs des ateliers se mettent en grève. Au 9^e jour de grève, ils seront 115 grévistes soit 80 % du personnel de fabrication (l'entreprise compte de nombreux employés, V.R.P. et... intérimaires mais aussi des travailleurs à domicile non dénombrés dans l'effectif).

Pendant 3 semaines, les négociations piétinent : des réunions sont organisées mais la direction se contente d'enregistrer et prétend des rendez-vous pour écouter les discussions y compris devant l'inspecteur du travail...

Au cours de ces 3 semaines, la section C.F.D.T., qui a doublé son nombre d'adhérents pendant le conflit, impulse l'action, prend la parole aux assemblées générales de grévistes, organise la solidarité et la popularisation de la grève. Pour sa part, la section C.G.T. semble assez passive et cherche les derniers jours une reprise du travail, reprise qu'elle annonce d'ailleurs comme irrémédiable... avant la négociation finale !

Malgré cette « gaffe », l'entrevue avec la direction apporte certains résultats : 3 % d'augmentation pour tous, jusqu'à 6 % pour les bas salaires (le minimum passe de 1 560 à 1 650 F), réduction compensée du temps de travail (1/2 h au 1^{er} avril et 1/2 h au 1^{er} juillet), augmentation de 13 % de la prime d'ancienneté et de 20 F sur la prime de présence, projet de nouvelle grille de classifications, certaines améliorations des conditions de travail...

Toutefois, ces acquis ne répondent pas aux revendications de la C.F.D.T. qui a décidé, pour sauvegarder l'unité, d'appeler à une reprise du travail « tous ensemble » mais qui a programmé dès cette rentrée une série de débrayages (formule adoptée par la dernière assemblée générale). La section C.F.D.T. mettra tout en œuvre afin que l'action se continue réellement sous d'autres formes pour l'aboutissement des revendications en suspens, en souhaitant que la section C.G.T. s'associe pleinement aux nouvelles initiatives décidées avec les travailleurs en lutte.

BREF

● FLAMINAIRE (Redon)

A l'appel de leurs sections C.F.D.T. et C.G.T., les travailleurs des « Briquets Flaminaire » ont débrayé et manifesté dans la ville de Redon, le 21 janvier. Cette action avait pour but de dénoncer le projet de 46 licenciements annoncés par la direction de l'entreprise (qui a été cédée par le Baron BICH — Groupe Bic — à la firme espagnole Flamagaz).

● CAREL-FOUCHÉ-LANGUEPIN

La direction de ce groupe (connu pour pratiquer le salaire en deux éléments grâce à l'action de la C.F.D.T.) ayant dénoncé l'accord d'entreprise (progression indexée du pouvoir d'achat sur les indices syndicaux), les inters C.F.D.T., C.G.T. et C.G.C. ont décidé d'organiser un débrayage-information d'une 1/2 h par semaine afin de consulter le personnel sur l'action à engager. Elles appellent d'autre part au boycott des heures supplémentaires tant que le problème de l'emploi ne sera pas réglé (réductions d'horaire non compensées, compressions d'effectifs à l'usine de St-Denis...).

● DORIAN-HOLTZER-JACKSON (Haute-Loire)

Ce sont d'abord 50 travailleurs d'un même atelier qui partent en grève le 25 janvier, afin de s'opposer au licenciement abusif d'un camarade de travail. Ils réclament en outre 5 % d'augmentation des salaires et la compensation d'une réduction d'horaire intervenue (2 h 30).

Le 31 janvier, à l'appel de la C.F.D.T., seule présente, l'ensemble des 180 salariés de l'entreprise cesse le travail sur les mêmes revendications. D'ores et déjà de nombreuses adhésions à notre organisation qui voit émerger de nouveaux militants au cours de ce conflit.

● MÉTAUX-LOIRE

Malgré le refus d'autoriser les licenciements opposé par les inspecteurs du travail concernés, c'est la direction départementale du Travail qui a accepté (sur recours « gracieux » des directions) 60 licenciements aux **Bennes MARREL** (Bouthéon), 64 licenciements aux **Bougies EYQUEM (Labo-Industries à Chazelles-sur-Lyon)**. C.F.D.T. C.G.T. dénoncent cette attitude et relancent l'action nécessaire.

Aux **ARCT** (Roanne), les travailleurs ont observé à nouveau 2 jours de grève avec occupation alors que la direction a interjeté appel au Ministre afin de pouvoir licencier 200 travailleurs. A la **MAS** (Firminy), les 50 salariés et leur section C.F.D.T. occupent toujours l'usine alors que la liquidation de la société a été prononcée. Enfin des réductions d'horaire aux **Aciéries MARREL** (groupe Creusot-Loire à Rive-de-Gier) et des compressions d'effectifs à **MANUFRA** (St-Etienne) ont été annoncées : les sections C.F.D.T. et C.G.T. organisent la riposte face à ces mesures.

SESSION F.G.M. : LES CONFLITS DE LONGUE DURÉE SUR L'EMPLOI

Le Conseil Fédéral de décembre avait décidé l'organisation d'une session de recherche de trois jours sur les problèmes posés par les conflits sur l'emploi liés principalement aux problèmes de liquidation.

Cette session s'est tenue du 25 au 27 janvier à Paris avec des camarades de Lip, de la S.I.C.C.N.A., de Teppaz, des A.R.C.T., du service juridique confédéral, du secteur emploi, de Syndex.

Le travail s'est effectué en trois parties :

- Analyse du contexte dans lequel se situent les conflits sur l'emploi de longue durée.

Dimension sectorielle des restructurations industrielles.

Place des conflits longs dans ce contexte.

Importance de la bataille engagée pour un emploi pour tous.

- Collectage de l'information et des réponses ou absence de réponses syndicales face aux problèmes :

- juridique (Chambre de Commerce, liquidation, syndics,

- répression,

- Pouvoirs Publics et organismes divers (Ministère, Préfecture, Inspection du Travail, A.N.P.E., ASSEDIC...),

- pratique syndicale (organisation et conduite de la lutte, rôle de la S.S.E., rôle des structures syndicales...).

- Politique et moyens de la F.G.M. pour affronter les problèmes posés par les conflits liés aux liquidations, fermetures d'entreprises, restructurations, pour imposer des solutions sur l'emploi, les formes d'action et popularisation.

Cette session de recherche a été très riche et doit faire l'objet d'un dossier avec des fiches pratiques sur les différents problèmes rencontrés, qui sera une contribution au travail engagé confédéralement.

Ce dossier sera réalisé à partir de la session mais aussi avec l'expérience et la documentation recueillie auprès des camarades de Gambin, Boulonnerie Calibrée, Titan Coder, Griffet, Idéal Standard, S.E.M.M., Carvelair...

Ni isolement, ni marginalisation...

Ce dossier sera à la disposition des sections syndicales et leur permettra d'avoir des éléments pour la conduite et l'organisation de leur lutte. Mais attention, les situations sont tellement diverses et les évolutions quelquefois tellement « imprévisibles » qu'il ne peut pas exister de « code » des conflits de longue durée, ni de mode d'emploi. Il faudra que chaque section affrontée à des événements semblables adapte ces informations à sa situation, son contexte, son rapport de force.

Cela évitera tout de même aux sections de repartir à zéro à chaque fois et de savoir quelles réponses peuvent être apportées collectivement au niveau de la section, des différentes structures professionnelles et inter-professionnelles.

Aucun conflit ne se répète de la même façon et une occupation de longue durée pour défendre l'emploi ne se réalise pas seulement avec des théories et des principes, mais surtout avec des hommes et des femmes qui au long des mois qui s'écourent peuvent connaître le découragement et la lassitude et qui ont sans

cesse besoin de sentir autour d'eux une solidarité active et le soutien de toute l'organisation.

La bataille engagée sur l'emploi est capitale dans la phase d'évolution actuelle du capitalisme, il ne faut à aucun prix laisser isoler ou marginaliser des conflits longs : en faire « des cas » exemplaires est une erreur. Ils ne sont que les éléments témoins actifs d'un contexte général où ils s'intègrent et doivent servir par la lutte engagée à la prise de conscience générale pour le plein emploi.

Au moment où le pouvoir et le patronat parlent de liquider 20 000 travailleurs de la sidérurgie, 6 000 de la navale, 2 500 du matériel ferroviaire..., la bataille sur l'emploi est décisive.

Aucune section ne doit se sentir épargnée ou dégagée de l'action à entreprendre. Les initiatives fédérales qui sont prises actuellement contribuent à la campagne engagée par la confédération pour la deuxième quinzaine de février, toutes les organisations de la F.G.M. doivent y participer.



Malgré les consignes d'austérité du gouvernement, du C.N.P.F., de l'U.I.M.M., l'action syndicale permet de débloquer la situation dans certaines entreprises et d'obtenir des résultats qui vont bien au-delà des propositions initiales du patronat.

D'autre part, l'action dynamique de certaines sections C.F.D.T. se traduit aussi dans les résultats aux élections professionnelles où l'on enregistre de très nets gains de notre organisation :

■ BERTIN (Région Parisienne)

Dans cette entreprise, il existe une convention salariale rediscutée chaque année. En 1976, cette convention prévoyait :

- maintien du pouvoir d'achat d'après l'indice I.N.S.E.E. avec un salaire plancher égal à 2 fois le S.M.I.C. ;

- progression du pouvoir d'achat non hiérarchisée égale à 1,75 % du salaire moyen de l'entreprise (5 700 F).

Début 1977, la direction parle de suspendre la convention. Deux débrayages d'une 1/2 journée ont alors lieu pour appuyer les négociations. Finalement, la direction propose :

- maintien du pouvoir d'achat d'après l'indice I.N.S.E.E. avec un salaire plancher de 2,5 fois le S.M.I.C. ;

- progression du pouvoir d'achat à discuter fin 1977 ;

- congés d'ancienneté supplémentaires et paiement d'un « pont » (la section C.F.D.T. réclame la 5^e semaine de congés payés).

■ M.M.S. (Pau - Aquitaine)

M.M.S. (Matériel Médical et Scientifique) est une filiale des produits pharmaceutiques LABAZ et emploie 68 personnes dont 23 à la production (des câbleuses notamment).

Bas salaires (mini à 1 778 F pour 42 h), non reconnaissance de la qualification (un titulaire du B.T.S. à 190 points au lieu de 270...) tels étaient les aspects dénoncés par la

DES RÉSULTATS OBTENUS GRACE A L'ACTION

section C.F.D.T. et les 25 travailleurs de l'entreprise qui ont conduit une action (nombreux débrayages) du 6 décembre au 5 janvier.

Finalement, la direction a concédé :

- 60 F d'augmentation pour les câbleuses et formation de celles-ci pendant les heures de travail ;

- reconnaissance des niveaux de qualification équivalents aux diplômes de l'Education Nationale (2 ouvriers sont passés du coefficient 190 au coefficient 215, 1 ouvrier du coefficient 190 au coefficient 255, 1 ouvrier de 145 à 155) ;

- augmentations dans divers services (12 ouvriers et ouvrières ont bénéficié d'une revalorisation supplémentaire de leurs salaires de 50 à 80 F) ;

- augmentation uniforme de 85 F pour le personnel administratif avec rappel au 1^{er} décembre...

■ MATRA (Région Parisienne)

Ce sont d'abord 45 employés (sur 60) du service comptabilité qui se mettent en grève pendant 6 jours et qui obtiennent 1 200 F de prime uniforme, des réajustements sur les classifications (avec rattrapages rétroactifs au 1^{er} décembre), et certains aménagements de leurs conditions de travail.

D'autre part, 50 % de l'ensemble du personnel lance une grève d'avertissement, à l'appel de la C.F.D.T., de la C.G.T. et de l'U.C.T., afin de protester contre la décision de la direction consistant à supprimer toute référence à l'échelle mobile (système en vigueur depuis 1971 dans l'entreprise). La direction doit reculer et accorde 2,7 % d'augmentation en janvier, en application de cette échelle mobile.

■ Progression de la C.F.D.T.

- G.D.F. (établissement de Monistrol - Haute-Loire). Au comité d'entreprise, la C.F.D.T. (60 % des voix) compte désormais 6 élus (+ 2) sur 8. Avec 2 élus, la C.G.T. perd 2 sièges.

- CITROEN (établissement de Vélizy - Yvelines). Malgré les méthodes policières de la direction et la toute puissance de la C.F.T.

dans ce groupe, les listes communes C.F.D.T. et C.G.T. recueillent 32 % de voix dans le 1^{er} collège, 45 % dans le second (où elles devançant la C.F.T.). Au total 3 sièges de titulaires sur 7 reviennent à nos deux organisations au comité d'entreprise.

- RATEAU (La Courneuve - Seine-St-Denis). La C.F.D.T. gagne 1,1 % dans le 1^{er} collège et 6,6 % dans le second (au détriment de la C.G.C.).

- FRANCISPAN (St-Gratien - Val d'Oise). Présente pour la première fois dans cette entreprise, la C.F.D.T. obtient 102 voix contre 95 à la C.G.T. et 131 aux autonomes.

- Progression également chez DUFOUR Montreuil - Seine-St-Denis (+ 8 % et 1 siège) ; à la TÉLÉMÉCANIQUE Rueil - Hauts de Seine (6,5 % au 1^{er} collège, + 6 % au second, + 8,5 % au 3^e, au détriment du syndicat autonome qui ne compte plus que 4 sièges contre 4 à la C.F.D.T. et 1 à la C.G.T.) ; à la SAT Paris (+ 8,6 % et + 1 siège) ; à la T.R.T. Plessis-Robinson - Hauts de Seine (+ 3,15 % - tous collèges réunis, la section C.F.D.T. possède maintenant 11 sièges de titulaires et suppléants sur 20 au C.E.)...

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

- Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS.
Tél. 878.14.50.

- Le directeur de la publication : Albert MERCIER.

- Composition et impression : Est-Imprimerie, 30, rue Mazelle - 57000 METZ.

- Abonnement : 78 F par an.

Cet abonnement comprend le B.M. hebdomadaire et mensuel.

L'abonnement à l'Hebdo seul n'est pas possible.

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.