

# FGM CFTD

- Valoriser les résultats 1
- Sur le chemin des succès ? 1 - 2
- L'évolution des conflits 2 - 3
- Premiers résultats recensés 3 - 4
- Ne pas rester isolés 3

### A L'ACTIF DES LUTTES

De nombreuses actions se poursuivent dans des entreprises de la Métallurgie. Mais d'ores et déjà, nous enregistrons des résultats acquis grâce aux luttes engagées. Ces résultats sont de nature à redonner confiance aux métallos dans leur action collective et nous avons à les utiliser comme tels pour favoriser l'élargissement de l'action.

Toutefois, ces résultats restent méconnus, parfois ignorés. En effet, la presse en général, met davantage l'accent sur les conflits qui se heurtent à un blocage patronal prononcé. Et d'autre part, nos organisations n'exploitent pas toujours suffisamment les concessions patronales arrachées par leur action. Nous devons pourtant valoriser ces acquis, montrer ainsi que l'action se révèle payante, même si toutes nos revendications n'ont pas abouti, même si les avancées sont partielles. Il ne s'agit pas de crier « victoire », ni de magnifier les acquis, mais plus simplement de conforter les travailleurs dans l'action engagée, dans l'intensification de cette action, de montrer qu'il est nécessaire de lutter et possible d'aboutir.

Et, par ailleurs, la popularisation des résultats obtenus, grâce à l'action de la C.F.D.T. est un moyen essentiel pour amener les travailleurs à adhérer à notre organisation : la recrudescence actuelle des luttes est un moment privilégié pour la syndicalisation.

Après de mois relativement calmes sur le front des luttes (si l'on excepte les actions pour l'emploi), la période actuelle connaît indubitablement une montée de la pression sociale. Sachons exploiter au mieux cette situation : alors que le contexte général dans lequel nous évoluons ne se modifie guère (politique économique et sociale du patronat et du gouvernement), les résultats obtenus n'en prennent que plus de valeur et doivent être mesurés en fonction de cette donnée, pour impulser une action durable et efficace.

## SUR LE CHEMIN DES SUCCÈS ?

Dans nos précédentes publications, nous avons eu l'occasion de relater diverses actions et d'en tirer quelques enseignements. La situation revendicative évoluant sans cesse, nous allons faire à nouveau le point à ce jour (8 novembre) et recenser les premiers résultats obtenus. Mais tout d'abord, brossons un rapide tableau général de l'action engagée avec quelques appréciations et précisions complémentaires à celles que nous avons déjà publiées.

Donc, depuis début octobre, une intensification de l'action revendicative se traduisant notamment par de nombreux conflits dans la métallurgie : des

luttons très diversifiées, dont quelques uns occupent le devant de la scène du fait d'une certaine radicalisation (grève totale avec occupation de longue durée) et du nombre important de travailleurs concernés : Alsthom Belfort, Duceillier Haute-Loire, Merlin-Gérin Grenoble...

Deux faits assez nouveaux : les principaux groupes de la métallurgie sont touchés par l'action, ce qui ne s'était pas produit à cette échelle depuis de longs mois ; et par ailleurs, les revendications à l'origine de l'action portent le plus souvent sur les salaires et la réduction du temps de travail alors que pendant toute une période, les problè-





mes d'emploi étaient dominants (toutefois, un certain nombre de conflits sont toujours consécutifs à une restructuration, des menaces de licenciement, des mutations...).

Cette recrudescence de l'action se situe après la conclusion de l'accord d'unité d'action C.F.D.T. - C.G.T. qui a donné un certain tonus à l'intensification des luttes. Toutefois, comme nous avons pu le noter, les difficultés unitaires n'ont pas été résorbées pour autant et parfois même se sont trouvées amplifiées dans cette phase action, les organisations C.F.D.T. se retrouvant de fait garantes de l'application correcte de l'accord unitaire (enracinement préalable de l'action dans les entreprises, définition des revendications prioritaires). Ce que nous pouvons toutefois ajouter à ce qui a déjà été dit en la matière : un constat de volte-face successives de certaines organisations C.G.T. (réticences à engager l'action, puis accélération brutale d'un conflit comme chez Dassault, ou au contraire conclusion rapide de l'action engagée après avoir prôné son durcissement comme chez Merlin-Gérin).

## Infléchir les positions patronales

Nous avons vu également que F.O. et la C.G.C. participent à un certain nombre de conflits (ce qui est assez nouveau)... mais continuent aussi à briser les luttes dans d'autres cas ! Enfin, au-delà de l'expression de leur solidarité (qui ne devrait pas se définir en termes de contre-partie), les partis politiques de gauche, et tout particulièrement le P.C., cherchent à jouer un rôle dans la conduite de l'action qui ne leur appartient pas, au risque de détourner les luttes de leurs véritables objectifs : la satisfaction des revendications urgentes des travailleurs.

Il est encore tôt pour mesurer exactement les retombées positives de l'action. Sans nul doute, le rapport de forces peut infléchir les blocages patronaux dans les négociations engagées à différents niveaux (des Chambres

Patronales Territoires au C.N.P.F., en passant par l'U.I.M.M.). Pour notre part, nous devons veiller à l'évolution de ces négociations, qui ne sont pas à négliger parallèlement à celles engagées au sein même des entreprises. Dans celles-ci, plusieurs situations se présentent : un blocage assez strict ou des concessions mineures dans des conflits comme Ducellier ou Alsthom, des acquis encore insuffisants, mais non négligeables comme chez Merlin-Gérin, et enfin des résultats beaucoup plus substantiels à l'issue d'autres actions. En renouant avec l'action, les métallurgistes retrouvent le chemin des succès revendicatifs, malgré des conditions souvent difficiles et le fait que le patronat cherche toujours à faire de la résistance dans certains « conflits-phares » un test national.

Les fédérations C.F.D.T. et C.G.T., lors de leur dernière rencontre, ont convenu de faire du 14 novembre (veille de la négociation avec le C.N.P.F. sur la réduction du temps de travail) un temps fort dans le processus d'action déterminé en commun. Ce temps fort devrait être mis à profit pour que d'autres entreprises rejoignent la lutte : la détermination des revendications, des formes d'action avec les travailleurs sur les lieux de travail étant la priorité pour la C.F.D.T.

## L'évolution des conflits

Différentes actions se poursuivent dans plusieurs groupes industriels (dé-

brayage dans de nombreuses usines Thomson, à Renault Le Mans, dans les établissements SNECMA, MATRA à la SNIAS St-Nazaire). Aujourd'hui nous examinerons plus particulièrement la situation dans les groupes Alsthom, Merlin-Gérin, Dassault, Ducellier, SNECMA !

### ● DUCELLIER

Les travailleurs de l'usine Gros-Mesnil (Vergongheon Hte-Loire) sont en grève depuis le 25 septembre (la C.F.D.T. est absente de cette usine). Le mouvement s'est ensuite étendu aux usines voisines B1 et B2 du Val d'Allier (Ste-Florine, Brassac-les-Mines) et différents débrayages ont été observés à l'usine d'Issoire (Puy-de-Dôme).

Des négociations difficiles viennent enfin de s'ouvrir après que les forces de police aient expulsé les grévistes de l'usine de Gros-Mesnil et que des menaces de licenciement planent à Ste-Florine. D'importantes manifestations ont eu lieu à Brioude et Issoire après l'intervention policière et les grévistes ont surpris Giscard d'Estaing, lors de son fameux « retour aux sources » en Auvergne, l'empêchant de se rendre à FR3 Clermont-Ferrand.

### ● SNECMA

De nombreux débrayages, suivis massivement, ont lieu dans les quatre usines de la région parisienne pour la suppression des clauses de présentisme dans l'attribution d'augmentations



générales de salaires et des promotions individuelles. Appel à 4 h de grève le 14 novembre dans l'ensemble du groupe, alors que les 8 et 9 novembre ont été marqués par plusieurs arrêts de travail.

### ● DASSAULT

Nombreux débrayages depuis plusieurs semaines dans les usines du groupe, débrayages surtout portés par la C.F.D.T. dans les usines où elle est majoritaire (Anglet, Argonay, Toulouse). Puis après avoir « traîné le pas », toute une période ou refusé de s'inscrire dans le processus d'action défini en commun (notamment dans les deux usines de Bordeaux), la C.G.T. semble avoir brutalement accéléré le cours de l'action. A ce jour, les usines de Seclin (Nord) et de la région parisienne (Argenteuil, Boulogne, St-Cloud) sont en grève totale avec occupation, alors que des débrayages tournants touchent les autres établissements.

### ● MERLIN-GERIN

Le travail a repris dans les usines Merlin-Gérin de Grenoble après une dizaine de jours d'occupation de la plupart des 18 établissements. La fin du conflit a été marquée par un grave différend entre la C.F.D.T. et la C.G.T., portant sur l'opportunité d'une reprise immédiate.

Alors que la direction avait manœuvré pour ouvrir des discussions séparées avec les syndicats minoritaires (F.O. et autonomes notamment), C.F.D.T. et C.G.T. n'ont pu réintégrer les négociations, que fort tard, réussissant toutefois à décrocher des concessions ultimes. A l'issue de ces négociations agitées, la C.F.D.T. estimait qu'il était possible d'aller plus loin, notamment sur des problèmes restant en suspens (réduction du temps de travail et restructuration interne à l'entreprise entraînant des mutations : détonateur du conflit). La C.G.T. a, au contraire, crié « victoire totale » et demandé aux travailleurs de se prononcer pour la reprise du travail, ce qui tranchait avec son attitude radicale des jours précédents...

Au-delà de ces péripéties, comment apprécier les résultats obtenus. Ceux-ci, si on les situe par rapport au contexte général ou par rapport aux prétentions initiales de la direction (qui voulait limiter l'augmentation des salaires à 5,5 % puis 7,5 % pour l'année 1979), sont relativement positifs en matière de politique salariale 1979 :

- 1,5 % + 70 F s'ajoutant aux 7,5 % prévus, ce qui porte à environ 11 % l'augmentation générale des salaires en 1979 ;

- garantie mensuelle minimum de ressources de 3 500 F (toutes primes comprises), soit un coup de pouce sur les plus bas salaires de Merlin-Gérin ;

- prime exceptionnelle de 800 F, dont 500 F versés immédiatement.

L'action a donc permis de faire craquer le carcan salarial pour l'année 1979. Par contre, pour l'année 1980, il n'a pas été possible d'aller au-delà d'une prévision de 8 % d'augmentation de salaires en 4 étapes. Enfin, il ne devrait y avoir aucun licenciement entraîné par la restructuration interne, mais le problème de mutations reste posé.

### ● ALSTHOM

Lors de la journée du 6 novembre 1979, la Section Syndicale C.F.D.T. de Belfort Alsthom-Atlantique a débattu du contenu des revendications à proposer lors de la phase ultime des conciliations. Cette nouvelle formulation des revendications a été prise en compte par l'ensemble des syndicats de l'entreprise.

La direction générale d'Alsthom n'a pas voulu en tenir compte. Bien que, au cours de la nuit, de nouvelles contre-propositions syndicales aient été faites, la direction n'a pas fait le moindre pas en direction des revendications des organisations syndicales. La F.G.M. - C.F.D.T. condamne cette attitude de blocage de la direction qui persiste dans le refus d'engager de réelles négociations après 42 jours de conflit. Dans le même temps le conflit dur se continue à Alsthom-Unelec St-Ouen et Delle-Alsthom Villerbanne. La F.G.M.-C.F.D.T. appelle les travailleurs de l'ensemble des établissements d'Alsthom-Atlantique et du secteur électromécanique à engager l'action et développer la solidarité sous forme d'une heure de salaire minimum au profit des travailleurs des différents établissements Alsthom occupés...

Les propositions de la C.F.D.T. pour la négociation restent valables et c'est la seule solution pour résoudre le conflit dans les meilleures conditions. La F.G.M. intervient à nouveau pour que s'engage cette négociation. Les nombreuses interventions précédentes de la F.G.M., tant auprès des Pouvoirs Publics que de la direction générale n'ont, pour l'instant, pas eu d'effets. Il faut désormais que les Pouvoirs Publics, partie prenante dans la politique industrielle du groupe Alsthom-Atlantique, interviennent pour que ce groupe

# échos

## Eviter l'isolement

Dans le cadre actuel de développement de l'action, le souci majeur consiste bien à éviter tout isolement dans la lutte engagée. Car, d'une part, des inégalités subsistent dans la mobilisation, y compris au sein d'un même groupe, d'autre part, la coordination de l'action ne s'opère pas par enchantement...

Comment surmonter ces difficultés ? Au sein d'un groupe industriel, l'inter C.F.D.T. joue un rôle important dans cette coordination souhaitée qui passe par la mise à l'action dans chaque établissement sur les revendications exprimées par les travailleurs et non sur une simple notion de solidarité, insuffisante à elle seule pour mobiliser durablement et efficacement. Cette coordination connaît des fortunes diverses selon la structure de chaque groupe, la tradition de lutte...

Mais les risques d'isolement se posent aussi au niveau local : il faut insister sur le rôle primordial du syndicat, premier lien de coordination de l'action syndicale, structure de confrontation et d'élaboration de positions communes (et non seulement d'échange d'information). Une section qui conduit l'action ne peut rester à l'écart du syndicat et de même ce dernier ne peut se limiter à un rôle contemplatif.

De même, à d'autres niveaux, l'Union Métaux et la F.G.M.-C.F.D.T. qui ont à « gérer » le rapport de forces créé au plan régional ou national, sont concernées par toute action, tout résultat, à des titres divers selon l'ampleur du conflit ou la nature des résultats. Mais, en tout état de cause, l'information doit circuler : c'est aussi un moyen de briser l'isolement, de confronter une situation précise à des données plus générales sur le contexte ambiant...

Plus qu'en toute autre période, les différentes structures de l'organisation, structures au service de l'action, ont un rôle important à jouer pour donner à chaque lutte toute sa dimension. Toute lutte monopolise certes les énergies... mais constitue néanmoins le moment où les liaisons se révèlent le plus indispensables avec toute l'organisation : on ne peut autrement parler de coordination des luttes !

Une autre forme d'isolement à combattre : celle de militants submergés par les multiples tâches à accomplir pendant un conflit, par rapport aux travailleurs et particulièrement par rapport aux adhérents C.F.D.T. qui devraient être régulièrement réunis tout au long de chaque action, pour exprimer leur point de vue, apprécier la situation et contribuer ainsi à l'expression indispensable de la C.F.D.T. vis-à-vis de tous les travailleurs.

ouvre la négociation et donne des réponses aux problèmes posés.

Nous reviendrons sur ce conflit, ses motivations, son déroulement, le comportement et les réponses patronales.

### Dernière heure :

Le 8 novembre, au 43<sup>e</sup> jour de leur grève, les travailleurs de l'Alstom-Belfort (5 035 votants) se sont prononcés à 62 % pour la poursuite de la lutte, devant l'absence de réponses patronales aux contre-propositions syndicales.

### De premiers succès

Très succinctement, voici un certain nombre de résultats acquis grâce à l'action développée depuis la rentrée :

#### ● Région centre

- **Galopin** : 1,20 F d'augmentation horaire,
- **Simon** : garantie du 13<sup>e</sup> mois,
- **Batimétal** : augmentation de la valeur du point qui se répercute sur tous les salariés.

Dans ces trois entreprises, la C.F.D.T. s'implante ou se renforce sérieusement à travers ces actions.

#### ● LOIRE-ATLANTIQUE

- **WO.BA** (Nantes) : Après 10 jours de grève des 200 salariés, 1 heure de réduction compensée de la durée du travail — (en 2 étapes) — : prime annuelle passant de 90 à 110 % du salaire pour 1979 ; révision des classifications ; de 0,8 % à 1,2 % supplémentaires pour les bas salaires s'ajou-

tant à une garantie du pouvoir d'achat (INSEE + 2 % environ).

— **MICMO-GITANE** : 1 jour et demi de grève pour les 500 travailleurs qui obtiennent la suppression des paliers inférieurs de rémunération pour les OS (soit une augmentation minimum de 3 % pour 150 salariés), une prime de 120 F, une augmentation supplémentaire de 2 à 3 % s'ajoutant à la garantie du pouvoir d'achat basée sur l'indice INSEE.

— **SNIAS (St-Nazaire)** : Les travailleurs mènent une lutte pour la suppression du salaire au rendement (intégration du boni de salaire), le rattrapage des salaires sur d'autres établissements SNIAS (160 F), la création d'emplois. L'action continue, mais a déjà permis des résultats intéressants : changement de catégorie pour 100 ouvriers sur 1525, 50 nouvelles embauches d'ici la fin de l'année (soit 300 embauches depuis début 1979).

#### ● RHÔNE

— **Aldes** (au cours du conflit, un ouvrier blessé), 120 F d'augmentation uniforme, 3/4 h de réduction compensée de la durée du travail, 1 pont payé en fin d'année...

— **Petercem** : ajustement des salaires 1979 (+ 1,5 % en octobre, 1,5 % en novembre, 50 F pour tous en décembre).

— **Colly** : ajustement des salaires 79 (+ 5,5 % pour les ouvriers, de 5 à 7 % pour les employés).

— **Pennaroya - Villefranche** : 250 F de prime (1 fois) révision des classifi-

cations, aménagement du temps de travail.

#### ● SAVOIES

— **Garage Ricou-Citroën** : 150 F d'augmentation uniforme + 5 %, 3 jours de grève payés sur 7.

— **Cartier Cluzes** : très importante réduction du temps de travail après une action menée par la section C.F.D.T. (le patron avait d'abord fait des promesses, puis s'était rétracté et a dû finalement négocier à l'issue de débrayages tournants). Dans cette entreprise de 450 travailleurs (personnel en majorité féminin) : au 1<sup>er</sup> octobre 1979, l'horaire est ramené à 38 h (payés 40). Cet horaire est ensuite réduit à 37 h 30, 37 h puis 36 h au 1<sup>er</sup> août 1980 avec compensation intégrale. Par ailleurs les travailleurs postés bénéficient d'une réduction supplémentaire (30 heures hebdomadaires pour les femmes, 35 h pour les hommes, en 5 journées de 6 et 7 heures, payées 40 h).

#### ● Groupe POTAIN :

Après l'action engagée dans différentes usines, augmentation des salaires de 6 % et 3 primes (versées 1 fois) de 200 F, 200 F et 1 000 F.

#### ● Groupe Manurhin (trust Matra)

Après l'action à Vichy et Mulhouse, 4 % d'augmentation des salaires pour janvier 1980, 11 % d'augmentation de la prime d'intéressement, deux primes de 500 et 300 F (versées 1 fois), garantie annuelle minimum de salaires égale à 2 942 x 13 (soit 38 240 F).

## EN BREF EN BREF EN BREF

### Communiqué commun F.G.M. - F.T.M.

« Dans le prolongement des accords d'unité d'action de septembre dernier et sur la base de l'appel interconfédéral, les Fédérations C.G.T., C.F.D.T. de la Métallurgie appellent tous les travailleurs à se saisir de la négociation avec le C.N.P.F. sur la durée du travail, pour faire du 14 novembre une grande journée de lutte.

Tous les métallurgistes exprimeront au cours de celle-ci l'exigence que soient satisfaites leurs revendications et prioritairement :

- la réduction du temps de travail vers les 35 heures,
- l'augmentation des salaires, notamment des bas et moyens salaires,
- le droit d'expression des travailleurs.

Cette nouvelle coordination nationale devrait aboutir à faire entrer massivement dans la lutte de nouvelles entreprises et à permettre à celles déjà dans l'action, de renforcer celle-ci.

Cette journée sera marquée par un arrêt de travail minimum d'une heure à adapter au niveau de l'établissement, de l'entreprise, de la société. Il permettra la tenue d'assemblées, des interventions auprès des directions d'entreprise, de définir les modalités de la poursuite de l'action...

...Elles profiteront de cette journée pour exprimer dans les formes définies avec les syndicats ou sections syndicales, l'exigence de négociation avec les chambres patronales, notamment sur la valeur de la rémunération annuelle garantie pour 1979 et sur les salaires minima garantis.

Cette journée du 14 novembre doit contribuer à infléchir l'intransigeance patronale pour de nouveaux résultats.

Elle trouvera un prolongement par des initiatives débattues et décidées avec les travailleurs dans chaque entreprise. Elle connaîtra une nouvelle et importante étape avec la semaine interprofessionnelle d'action du 26 au 30 novembre.

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

#### ● Rédaction, diffusion, administration :

5, rue Mayran - 75009 PARIS  
Tél. 247.74.00

#### ● Le directeur de la publication :

Jean LAPEYRE

#### ● Composition et impression :

Est-Imprimerie, ZAC Tournebride -  
57160 MOULINS-LÈS-METZ.

#### ● Abonnement : 90 F par an.

Les abonnements sont effectués groupés par la Section Syndicale ou le Syndicat à l'aide des formulaires B.M.

● Pour tout changement d'adresse, nous faire parvenir une bande d'envoi récente et 2 F en timbres.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73.