

**FGM CFDT**

- Réparation navale : une action à Saint-Nazaire .....
- THOMSON-THONON : après un mois de grève ..... 2
- Préparation du 37<sup>e</sup> Congrès Confédéral
- LIP .....
- S.E.B. et LUCHAIRE : succès C.F.D.T.
- Victoire dans un garage
- Un exemple de solidarité internationale ..... 4

## A l'issue de la rencontre avec la FTM-CGT

Le 10 février, la F.G.M./C.F.D.T. a rencontré la Fédération de la Métallurgie F.T.M.-C.G.T. pour un échange de vues et un débat préliminaire après la publication de notre plate-forme revendicative. De son côté, la F.T.M.-C.G.T. nous avait fait parvenir son projet de texte pour une Convention Collective Nationale Métallurgie.

■ Que peut-on dire à l'issue de cette rencontre ? Tout d'abord, il s'est dégagé deux éléments de convergence :

- La F.T.M.-C.G.T. reconnaît la carence de contenu des conventions régionales. Il y a donc accord pour engager une puissante action de masse pour contraindre l'U.I.M.M. à engager une négociation nationale.

- La F.T.M.-C.G.T. se soucie comme nous des problèmes des classifications : l'accord signé par F.O., C.G.C. et C.F.T.C. et applicable début mars va se traduire par de nombreux déclassements. Il y a donc urgence d'engager l'action syndicale sur ce point dans les sections syndicales. Des initiatives communes seront certainement prises en la matière. (Une nouvelle rencontre est programmée pour le 5 mars).

■ Quelles sont nos appréciations sur le document de la F.T.M.-C.G.T. ? Il s'agit là d'un projet complet passant en revue tous les chapitres, tous les aspects d'une Convention Nationale. En ce sens, il s'agit d'un document intéressant.

Toutefois, ce projet, qui implique une action de longue haleine, ne nous apparaît pas de nature, par l'absence d'objectifs à court terme, à mobiliser les métallos sur des revendications immédiates. Il ne saurait être suffisant pour enclencher une action vigoureuse en 1976.

Il semble d'autre part que la F.T.M.-C.G.T. met davantage l'accent sur une action diversifiée. Elle veut ainsi faire le lien entre toutes les revendications posées dans les entreprises et son projet de Convention. Cette stratégie d'inscription des luttes dans une perspective nationale, que nous partageons, nous pose toutefois une interrogation sur son efficacité, si elle ne repose pas, comme nous le souhaitons, sur des objectifs précis, prioritaires, mobilisateurs et négociables en 1976.

■ Que pense la F.T.M.-C.G.T. de notre plate-forme ? Elle admet que nos objectifs revendicatifs peuvent permettre une action à court terme. La discussion a été ouverte, sans réaction négative, même si plusieurs points posent un problème à nos partenaires, surtout sur le contenu de nos revendications « salaires ».

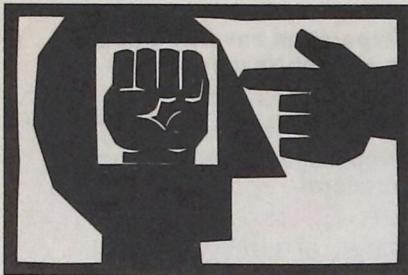
Pour notre part, sans entrer dans une élaboration détaillée de la

Convention (mais nous allons travailler sur ce point), nous avons voulu mettre l'accent sur des problèmes clés, en avançant des revendications qui mobilisent immédiatement les travailleurs et qui posent clairement notre conception du salaire. Avec notre plate-forme, nous possédons l'outil nécessaire pour permettre une première négociation nationale, cette année, dans le cadre de la Convention Collective Nationale que nous exigeons.

Nous devons porter maintenant le débat devant les travailleurs en popularisant largement, en expliquant nos positions, nos objectifs.

Le débat qui se poursuit entre les deux Fédérations ne doit pas freiner l'action : au contraire, nous devons être en mesure de relancer celle-ci, d'amener les travailleurs dans la lutte. Tout doit être mis en œuvre pour permettre une action massive et unitaire, mais sachons, avant et pendant les luttes, exprimer nos objectifs spécifiques si nous voulons les faire partager par les travailleurs.





## A.F.O. (Saint-Nazaire)

# CHOMAGE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT INCONCILIABLES

Les Ateliers Français de l'Ouest sont répartis en 3 établissements. Brest, qui emploie 830 personnes, Donges 100 et Saint-Nazaire 600.

A Saint-Nazaire, 500 personnes sont employées dans la réparation navale (80 % de pétroliers). Les 100 autres travaillant à la construction de petites unités.

La crise du système économique capitaliste atteint actuellement la réparation navale. Elle est due au désarmement de pétroliers anciens ou neufs, à la vitesse réduite pour les autres et aussi à la multiplication des chantiers de réparation navale en Europe.

Incapables de résoudre cette crise, le pouvoir et le patronat utilisent le chômage partiel pour s'en sortir au mieux de leurs intérêts. Aux A.F.O., la Direction applique strictement les directives gouvernementales et patronales en envoyant les travailleurs au chômage et en refusant de renégocier l'accord d'entreprise.

## NON AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES !

Il faut savoir qu'aux A.F.O., en période de chômage partiel, il y a les travailleurs privés totalement de travail (250 en novembre, 200 en décembre, 130 en janvier, 260 en février) et les autres qui effectuent l'horaire normal.

Au mois de novembre, la direction propose un accord de garantie de ressources en cas de chômage. Cet accord assure aux travailleurs leur salaire (base 40 h) payé pour moitié selon les dispositions de l'accord national sur le chômage partiel, et pour l'autre moitié, par une avance de la direction remboursable à 90 %.

Non contente de mettre ses salariés en chômage, la direction tente de faire effectuer des heures supplémentaires à ceux restant dans l'entreprise. Les sections C.F.D.T. et C.G.T., avec les travailleurs, refusent de faire toute heure supplémentaire tant qu'il y a une personne au chômage partiel.

L'accord venant à expiration le 20 février, les sections C.F.D.T. et

C.G.T. imposent après plusieurs débrayages de discuter de son renouvellement le 1<sup>er</sup> février. Cette fois-ci, la direction veut inclure dans l'accord de garantie de ressources une obligation pour ceux qui ne sont pas au chômage, de faire des heures supplémentaires (comme dit le patron) pour satisfaire le client et sauver l'entreprise !

Les travailleurs consultés sur ces propositions refusent le 4 février de signer un tel accord et décident de bloquer le pétrolier Véga en partie après réparations.

Le jeudi 5, à 5 heures, de nombreux travailleurs empêchent l'ouverture de la porte de la cale sèche donnant sur la mer, appuyés par la flotte de pêcheurs qui fait barrage et par le personnel du port autonome et des remorqueurs. Une délégation C.F.D.T. des Chantiers de l'Atlantique vient également exprimer son soutien.

L'après-midi, les sections C.F.D.T. et C.G.T. font des contre-propositions à la direction qui accepte de faire totalement disparaître l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

Les travailleurs consultés le soir même donnent leur accord et dans

ces conditions, le Véga peut quitter le port.

## DÉLÉGATIONS AU MINISTÈRE

Des délégations C.F.D.T. (dont une des A.F.O.) et C.G.T. représentant les travailleurs de la réparation navale se sont rendues au Ministère des Transports (le 12 février) afin d'exposer les problèmes de cette branche d'activité et exiger que des solutions y soient apportées.

Pour sauvegarder l'emploi, les propositions suivantes ont été faites :

- développement de la flotte de commerce qui ne satisfait que 40 % du trafic français,
- diminution des délais entre deux réparations (1 an au lieu de deux actuellement) ne serait-ce qu'en raison de la sécurité à bord et des risques de pollution,
- inciter les armateurs français à faire réparer leurs bateaux en priorité en France,
- ramener l'horaire de travail à 40 h par semaine sans perte de salaire et retraite à 60 ans pour tous.

## THONSON (THONON)

# CERTAINES DISPARITÉS ONT ÉTÉ COMBLÉES

Les travailleurs de la Thomson-Thonon (470 salariés) étaient en grève depuis le 12 janvier, avec leurs sections C.F.D.T. et C.G.T. Un accord en date du 6 février a mis fin à ce conflit.

La direction refusant toujours, pendant les négociations, de satisfaire la moindre des revendications déposées, les travailleurs se sont alors prononcés à 80 % pour la poursuite de la lutte engagée, ce qui a conduit la direction à revoir son point de vue et à concéder les points suivants :

- parité du droit syndical avec le reste du groupe (reconnaissance du délégué suppléant, notamment, avec heures payées de délégation),
- prime de 200 F au 1<sup>er</sup> février,
- prime de 250 F au 1<sup>er</sup> mai,
- revalorisation des coefficients assurant une augmentation des salaires de 3 % environ et permettant de com-

bler en partie la disparité des salaires avec les établissements Thomson de la région parisienne (environ 6 % d'écart avant le conflit),

- prime de transport majorée de 10 F...

Ces résultats, obtenus grâce à l'action syndicale, bien qu'ils soient éloignés des revendications initiales, permettent de combler en partie les disparités entre Thonon et les autres établissements Thomson.

La direction a dû négocier après avoir tenté de dresser les non-grévistes contre les travailleurs en lutte. De même, elle a dû accepter de discuter « parité des salaires » alors qu'elle y était résolument opposée par principe, considérant que les travailleurs de Thonon avaient « leur lac et leur montagne » pour compenser le fossé salarial.

# BREF

## SOLMER (Fos)

Depuis le 21 janvier, les travailleurs des hauts fourneaux sont en grève. Ils réclament la suppression du chômage partiel, l'augmentation des salaires, l'introduction d'une 6<sup>e</sup> équipe pour les feux continus. La lutte est conduite conjointement par la C.F.D.T. (majoritaire) et la C.G.T., alors que les autres syndicats (F.O. et C.G.C.) cherchent à "torpiller" le conflit, apportant en cela leur aide à la direction.

Celle-ci, qui a posé comme principe le refus de toute négociation, répond par le lock-out. Ainsi, les deux-tiers des 6 500 sidérurgistes de la Solmer sont actuellement privés de travail, alors que des transferts de production ont lieu, sur Usinor notamment.

Malgré les tentatives de division et autres méthodes répressives, les hauts fourneurs continuent leur mouvement avec l'appui de la majorité des autres travailleurs.

## BERLIET (Vénissieux)

Plusieurs débrayages ont eu lieu dans cette entreprise automobile du Rhône à l'appel de la C.F.D.T. et de la C.G.T. L'un de ces débrayages a touché pendant 2 heures l'ensemble des ateliers ; il a été suivi à 80 %.

Les travailleurs et leurs organisations syndicales réclament une valeur du point unique, un salaire minimum à 2 000 F, l'augmentation des primes de congé et de fin d'année, et s'élèvent contre la tentative de la direction qui se sert de l'accord classification pour opérer de nombreux déclassements.

## CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE (Saint-Nazaire)

Série de débrayages (C.F.D.T.-C.G.T.-F.O.) des travailleurs postés (un millier) pour exiger, entre autres, un droit de repos afin de prendre un repas complet.

## FURNON (Saint-Chamond)

Après avoir dû négocier à l'issue du conflit (B.M. Hebdo n° 1) et organiser des élections de délégués du personnel, la direction ne s'avoue pas vaincue.

En effet, un délégué C.F.D.T. (la C.F.D.T. a obtenu 50 % des voix) s'est fait agresser par un chef d'équipe alors qu'il affichait un tract au panneau syndical, et vient d'être licencié pour "coups et blessures" ! Le syndicat autonome de l'entreprise, qui vient de se trouver entre-temps une étiquette C.G.T. (!), appuie la direction dans ses méthodes.

## DÉPLACEMENTS :

La F.G.M.-C.F.D.T. ne signe pas le projet d'accord U.I.M.M. sur l'indemnisation des déplacements. Nous reviendrons la semaine prochaine sur ce point.

# 37<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL : COMPTE A REBOURS



Le 25 mai s'ouvrira à Annecy le 37<sup>e</sup> Congrès Confédéral de la C.F.D.T. Les "mécanismes" se sont mis en route, les échéances vont tomber, la discussion est lancée dans les organisations confédérées : Syndicats, Fédérations et Unions Régionales Interprofessionnelles.

Tout Congrès de la C.F.D.T. est un grand Congrès ! Mais dans notre effort constant d'imagination, de réflexion, d'action, essayons aussi de ne pas oublier les contingences matérielles !...

Voici, pour vous aider, quelques rappels de dispositions :

### • Date limite de prise en compte des cotisations :

Ce sont les cotisations de l'exercice 1975 qui serviront à déterminer le nombre de voix dont dispo-

sera chaque Syndicat. Seuls seront pris en compte les versements parvenus au S.C.P.V.C. le 12 avril 1976 au plus tard.

### • Avant-projet de Résolution Générale :

Cet avant-projet, paru dans "Syndicalisme-Hebdo" du 22 janvier 1976, a déjà été examiné par le Bureau National. Il doit faire l'objet d'une première série d'amendements par les Syndicats, Fédérations et Unions Régionales, avant le 26 février au plus tard. Le Conseil National d'avril, avec la Commission des Résolutions, élaborera un nouveau projet de résolution, qui sera envoyé à toute l'organisation et soumis au Congrès. Les amendements à ce nouveau projet devront être déposés pour le 8 mai, dernier délai.

## LIP : LES ENJEUX

Un conflit comme Lip n'est jamais véritablement fini. La longue bataille menée par les travailleurs de Lip avec leur section et leur organisation C.F.D.T. qui déboucha sur leur victoire et le réébauchage de tous les salariés, ne pouvait pas ne pas susciter les rancœurs, les haines, les basse vengeances de tous ceux qui, "privés" de la défaite, attendaient le moindre faux pas, le moindre trébuchement.

Lip, une entreprise comme une autre, connaît les mêmes problèmes que les autres et les travailleurs de Lip sont confrontés aux mêmes problèmes que les centaines et milliers de travailleurs connaissent actuellement en France.

Avec, en plus, le handicap de se situer au centre d'enjeux d'où certains règlements de comptes ne sont pas exclus.

Un prochain B.M. reviendra plus longuement sur la situation de Lip ; traçons simplement aujourd'hui, le cadre dans lequel les travailleurs de Lip évoluent et les enjeux de cette seconde "bataille".

## SITUATION CONJONCTURELLE

Les difficultés actuelles de l'entreprise sont dues à deux faits : le premier, qui est la conjoncture économique du secteur horloger, le second, une gestion des stocks défectueuse.

Ces deux faits cumulés ont servi de base à la situation actuelle.

## SITUATION STRUCTURELLE

Lip se trouve placé devant le choix d'une mutation technologique qui détermine son avenir. Ce choix technologique impose un effort financier important.

C'est donc à partir de cette situation conjoncturelle et structurelle que les enjeux politiques trouvent leur place, que ce soit par l'opération publicitaire et récupératrice de Giscard d'Estaing, la hargne rancunière des patrons horlogers du Haut-Doubs ou les règlements de comptes internes.

Cette semaine sera importante, les travailleurs de Lip avec leur section C.F.D.T., la F.G.M.-C.F.D.T. seront vigilants pour que rien ne se fasse sur le dos des travailleurs, mais qu'au contraire, soient pris en compte leurs intérêts, leurs emplois, leur avenir.



## ELF (Pont-à-Mousson)

### Action payante dans un garage

Les travailleurs des garages sont souvent les mal-lotis de la métallurgie. Mais, de plus en plus, ils s'organisent (souvent avec la C.F.D.T.) et se battent (Bretagne, Vendée, Allier...) pour obtenir l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.

A la station Elf, près de Pont-à-Mousson (aire de Loisy), sur la route de Nancy-Metz, les travailleurs ont constitué récemment une section C.F.D.T. Après une grève de 8 jours, ils ont obtenu les résultats suivants :

- salaire mensuel minimum porté à 1 600 F,
- prime de risque égale à 30 F par nuit (pompistes),
- prime de panier égale à 8 F,

- l'indexation du salaire mensuel minimum, de la prime de risque et de la prime de panier sur la progression du S.M.I.C.,
- 13<sup>e</sup> mois (avec effet rétroactif au second semestre 1975, soit 1/2 du 13<sup>e</sup> mois 1975 payé en février 1976),
- prime d'ancienneté (1 % par an) à partir d'une année d'ancienneté,
- indemnité de transport égale à 0,25 F par km,
- 50 % des heures de grèves payées...

Un accord intéressant pour une station-service où rien de tel n'existe auparavant. La Direction doit organiser l'élection de délégués de personnel prochainement.

### S.E.B. et LUCHAIRE : deux succès C.F.D.T.

A la S.E.B. (Bourgogne) et à Luchaire (Basse-Normandie), l'histoire est la même : militants C.F.D.T. licenciés abusivement puis réintégrés, sensiblement à la même époque en 1975, après divers jugements favorables.

Dans les deux cas, la C.F.D.T. a engagé une action juridique éner-

gique pour faire annuler les décisions iniques de deux directions répressives. Cette action s'est donc soldée par une première victoire concrétisée par la réintégration de Bernard Zabattini à la S.E.B. et de Michel Leprince chez Luchaire.

Deuxième succès, d'importance, pour la C.F.D.T. dans les deux entreprises : les travailleurs ont apprécié l'action efficace conduite par notre organisation et ont montré que nos deux camarades étaient représentatifs en votant massivement C.F.D.T. aux élections professionnelles.

• **A LA S.E.B.** (Selongey), aux élections du Comité d'Établissement, la C.F.D.T. progresse de 36 % des voix au 1<sup>er</sup> collège (6 élus sur 10, 10 % de votants en plus), de 25 % au 2<sup>er</sup> collège (2 élus sur 2, 25 % de votants en plus), de 55 % au 3<sup>er</sup> collège (64 % de votants en plus). La C.F.D.T. obtient donc 8 sièges sur 14 au C.E.

Au Comité Central d'Entreprise, la C.F.D.T. possède maintenant 11 sièges sur 13 (1 C.G.T., 1 C.G.C.).

• **CHEZ LUCHAIRE**, malgré la présence d'un « syndicat indépendant » cette année, la C.F.D.T. (38,18 % des voix) obtient 4 sièges (soit deux sièges supplémentaires) avec 214 voix de plus que l'année précédente et se retrouve la première organisation syndicale de l'entreprise devant les pseudo-indépendants et la C.G.T.

## SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Face à la volonté et aux décisions d'une multinationale, il est important que s'exprime la solidarité internationale, dans l'action, des travailleurs concernés. Cette solidarité active permet de contrer efficacement l'exploitation commune et évite l'utilisation des travailleurs d'un pays contre ceux d'un autre pays.

C'est bien pour cela que la C.F.D.T. du Groupe Thomson a engagé une série de contacts privilégiés avec les représentants syndicaux de Ducatti (filiale de Thomson en Italie) afin d'étudier l'action commune capable d'éviter les 2 500 licenciements projetés là-bas.

Déjà, en novembre et décembre 1975, deux rencontres avaient eu lieu au niveau du Groupe Thomson Mistral Ducatti, réunissant des représentants de la F.G.M.-C.F.D.T., de la F.T.M.-C.G.T. et de la F.L.M. (Fédération Unifiée des Métallurgistes Italiens) où il avait été convenu de

garder des contacts étroits et de conduire des actions communes pour éviter l'abandon par Thomson de ses établissements italiens, abandon qui se traduirait par des milliers de licenciements.

Le 7 février, seule la C.F.D.T. (2 camarades de la Thomson) a répondu à l'invitation des italiens à une assemblée générale des travailleurs de Ducatti (Bologne). Malgré les interventions des organisations syndicales auprès du Comité Central d'Entreprise, la direction générale semble décidée à transférer les activités d'Italie dans les pays du Maghreb (Maroc, Tunisie), de même qu'elle déménage des fabrications de certains établissements français (Aix, Grenoble, Dijon) dans ces mêmes pays.

La C.F.D.T. refuse une telle politique et étudie les moyens d'action nécessaires pour faire reculer la direction à ce niveau.

### • 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 :** 61 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.