

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

1er MAI 1968
CENTRALE G
CGT - LA PLAINE - LE LARDY - CGT
MÉTALLURGIE DE LA RÉGION PARISIENNE



MAI-JUIN 1968
CINQUANTE ANS APRES

► **TERRITOIRES**

La pointe Bretonne en déploiement,
cap sur le renforcement

► **PLUS LOIN QUE NOS DROITS**

Le représentant de proximité



N°20 • Mai 2018

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

Actualités

- 3 **Infos sociales**
- 4 **Culture**
Dessin/Photo du mois
- 5 **Histoire**
La lutte des «Dudu» ne pouvait pas tomber aux oubliettes
- 7 **Europe/International**
6 millions de grévistes en Espagne pour les droits des femmes

Dossier

8-11 **Mai 1968**

Vie Syndicale

- 12 **Entretien**
Une équipe soudée à la CGT Airbus Nantes
- 13 **Territoires**
La pointe Bretonne en déploiement...

Politique revendicative

- 14 **Economie**
Où sont passés les salariés dans la répartition des richesses créées ?
- 15 **Droits**
Le représentant de proximité

Encarts

5 affiches

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0418 S 06 474



Infos sociales

Projet de réforme des retraités

Le gouvernement a dévoilé, fin avril, le calendrier et la méthode de la concertation sur la réforme des retraites. Elle devrait être assortie d'une consultation citoyenne. Si la Ministre des Solidarités et de la santé, Agnès Buzyn, promet que le projet de réforme des retraites n'aboutira pas à un « nivellement des droits par le bas », la CGT s'interroge sur ses objectifs après sa rencontre avec le Haut-commissaire à la réforme des retraites (HCRR). Dores et déjà, « pour légitimer la démarche, la critique du système actuel ne brille pas par son objectivité. Ainsi, le mécanisme « par annuités » en vigueur dans tous les régimes de base est condamné au motif que certaines règles ne correspondent plus aux objectifs fixés. [...] A force de dégrader les paramètres tout au long des réformes additionnées depuis 1993, le système a fini par devenir difficile à lire et par produire des retraites en baisse.



Mais, n'était-ce pas le but de ces réformes ?» observe la confédération dans un communiqué. Le projet de réforme systémique va chambouler tous les repères aussi bien pour les travailleurs que pour les retraités. « Sous couvert de simplification, n'y a-t-il pas en réalité la volonté de mettre en place un système produisant une baisse encore plus forte des pensions futures, de manière automatisée, dans des conditions illisibles pour le commun des salariés ? » s'interroge la CGT. Le syndicat ne cesse de répéter les questions que tous les salariés se posent : une réforme pour quel montant de pension, après quelle durée et à quel âge ? Questions qui sont soigneusement écartées dans ce projet de réforme.

► **Le nombre de banquiers millionnaires va atteindre un nouveau pic en France. Une centaine de banquiers s'étant vu attribuer une rémunération supérieure à un million d'euros au titre de 2017 en France. C'est le nombre le plus élevé en quatre ans !**

► **Dans un entretien au magazine américain Forbes, le président Macron livre sa vision économique de la France tournée vers l'accompagnement de la loi du marché. Aux critiques, il répond comme Thatcher dans les années 1980 : « Il n'y a pas d'alternative ».**

Culture

En guerre

Après La Loi du marché, le nouveau film de Stéphane Bizet retrace le combat de milliers de salariés bafoués et bien décidés à conserver leur emploi contre la fermeture brutale de l'usine où ils travaillent. Écho aux récents mouvements contestataires nourris par les délocalisations à répétition des industries françaises, En

guerre s'assume comme un film foncièrement militant. Tourné dans le département du Lot et Garonne, de nombreux syndicalistes y sont figurants. Les revendications du film

En guerre résonneront dans les salles obscures **à partir du 18 mai 2018**.



Séguy

Secrétaire général de la CGT de 1967 à 1982, Georges Séguy s'inscrit dans l'histoire du xxe siècle. Secrétaire général de la Fédération CGT des Cheminots en 1949, il succéda à Benoît Frachon à la tête de la CGT et joua un rôle clé dans les événements de Mai-Juin 68, proposant l'immense manifestation du 13 mai qui lance la grève générale et représentant sa confédération syndicale lors des négociations de Grenelle. Après avoir retracé la Vie d'Henri Krasucki, l'ouvrage de Christian Langlois, Georges Seguy, syndicaliste du XXe siècle, apporte un complément indispensable au récit que le syndicaliste avait retranscrit dans son livre Ce que la



vie m'a appris peu avant son décès. **Georges Séguy, syndicaliste du XXe Siècle, 320p, 20€.**

L'engagement en question

L'engagement politique serait-il devenu un peu suspect, comme s'il y avait une méfiance ? C'est ce que ressent Philippe Torreton. Il estime que le citoyen doit s'intéresser à la politique «au même titre que la loi, que nul n'est censé ignorer». Pour tenter d'éveiller les consciences et réveiller cet engouement pour le débat public chez chacun d'entre nous, le comédien

a donc pris la plume et donne, à sa manière, la parole aux oubliés de notre société. **Nous qui sommes devenus le mauvais temps, Le Cherche Midi Edition, 10,50€**



Le dessin du mois

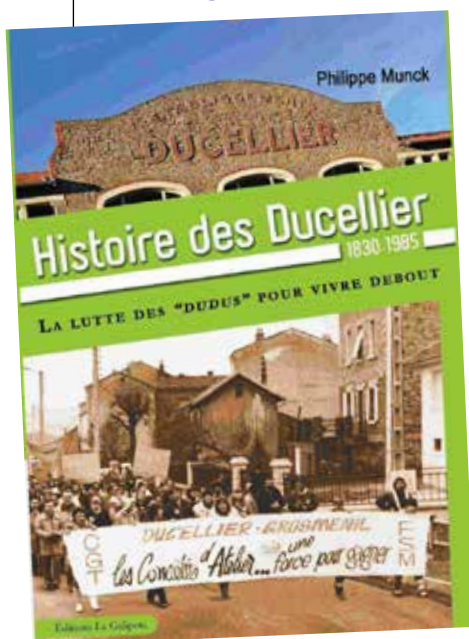


Histoire

La lutte des « dudus » ne pouvait tomber aux oubliettes

Le travail de milliers d'ouvriers qui ont produit toute une gamme d'équipements automobile à la sueur de leur front sur Issoire (Puy de Dôme) et dans le Bassin Minier de Brassac-Les-Mines, Sainte-Florine (Haute-Loire) pendant plus d'un siècle a bien failli tomber aux oubliettes. C'était sans compter sur les militants de la CGT qui se sont battus contre la restructuration de l'usine au début des années 80. A l'époque, c'est Philippe Munck, ancien responsable du secteur droits et libertés à la confédération qui suit le conflit des Ducellier. Quelques années plus tard, il a senti la nécessité de relater ces événements. Il s'en est même fait un devoir. En 1989, il commence une étude sur la lutte des « dudus » contre le déclin industriel. Il recueille plusieurs centaines d'heures d'interviews qu'il a ensuite retranscrites. Le manuscrit tombe aux oubliettes jusqu'en 2007 jusqu'au jour où un camarade le retrouve aux archives...

Le parcours du combattant pour sortir l'ouvrage



Mais plus de 30 ans après, quel intérêt de ressortir ce travail ? Il a fallu convaincre. « J'ai changé d'avis suite à une discussion et surtout après avoir lu le travail de Philippe Munck » se souvient Bernard Renaud, aujourd'hui membre du collectif CGT Ducellier, chargé d'animer la sortie de l'ouvrage des « dudus ». « En lisant cette page d'histoire, je me suis dit, comme d'autres camarades, que ça pouvait servir ». Un collectif de

travail est donc mis en place pour enfin publier cette page d'histoire qui dépasse largement les frontières du bassin minier. Alors que l'auteur est décédé en mai 2014, les camarades s'attèlent, avec leurs compétences, à mettre en page le manuscrit, recherchent des financements et un éditeur, mettent en place un plan de diffusion. « Cela n'a pas toujours été simple,

nous avons fait avec nos compétences » se rappelle Bernard. Une collecte par souscription, dons et prêts, est lancée. Les instances CGT régionales, départementales, locales et les syndicats de sites ont été sollicités. Au total, plus de 7 000€ ont été rassemblés pour lancer le tirage. 1 500 exemplaires sont ainsi sortis d'imprimerie pour la soirée de lancement. Le soir même, plus de 200 ouvrages de l'histoire des Ducellier* sont vendus.

Un véritable succès

Si ce sont surtout les anciens salariés de Ducellier qui se sont félicités de la sortie du livre, l'ensemble des camarades l'ont trouvé formidable car cette page d'histoire sociale fourmille d'enseignements. « Cette action puissante, solidaire, âpre, prend naissance au début des années 1980, est ici décortiquée. [...] Et l'œuvre de Philippe Munck dépasse largement ces mois gravés dans notre mémoire, [...] c'est toute une partie de l'histoire ouvrière, économique et industrielle du pays qui se révèle à nos yeux de lecteurs » explique Elyane Bressol, Président de l'Institut d'Histoire Sociale, dans la préface. Il faut dire que « cette histoire, qui retrace l'évolution économique de notre industrie et la réorganisation des équipementiers automobile en France dans les années quatre-vingt est en corrélation avec ce qui se passe aujourd'hui » affirme Bernard Renaud. Ainsi, depuis plus d'un an, le collectif participe à de nombreuses initiatives syndicales et locales pour faire connaître l'histoire des Ducellier. Mais au-delà du corps militant, qui se retrouve dans les témoignages, des professeurs d'Université ont porté une attention particulière à l'ouvrage. C'est devenu un véritable outil. Pour Jean Claude Daffix, ancien secrétaire général de l'Union locale CGT d'Issoire, « Philippe Munck met ici toutes ses compétences au service de tous afin d'extraire des pistes de réflexion pour tous les salariés de notre pays, ainsi que pour le grand public ». Avec déjà plus de 1 000 ouvrages vendus, La lutte des « dudus » pour vivre debout continue.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

*Histoire des Ducellier (1830-1985), la lutte des « Dudus » pour vivre debout !, 560 p, éditions La Galipote, 20 €

Pour lus d'info :

<http://cgtcollectifducellier.over-blog.com/>

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

6 millions de grévistes en Espagne pour les **droits des femmes**

Le 8 mars 2018 sera marqué d'une pierre blanche dans l'histoire sociale de l'Espagne. A l'appel de la Commission 8M (collectif du 8 mars), fédération d'associations féministes, qui a eu pour mot d'ordre « Arrêter le monde », près de 6 millions de personnes se sont arrêtées de travailler soit la journée ou pendant 2 heures. Plus encore se sont retrouvées dans plus de 120 villes du pays pour manifester, notamment à Madrid et Barcelone.

Grève des taches ménagères, du travail et des consommateurs...

Dès l'aube du 8 mars, des milliers de personnes sont venues rejoindre les très nombreux piquets de grève qui se sont organisés aux pieds des entreprises, universités, des centres commerciaux, restaurants,... les voix féminines des radios matinales ou encore les présentatrices de télévision se sont faites rares. Les revendications élaborées par les Commissions 8M ont porté sur les écarts salariaux entre hommes et femmes, les violences domestiques ou le partage des tâches domestiques. En fin de journée, des centaines de milliers de personnes ont défilé dans plus de 120 villes du pays, avec deux importants rassemblements à Madrid et Barcelone. Dans leur manifeste, le collectif des organisations féministes explique « Notre démarche est de paralyser toutes les tâches et activités invisibles que les femmes font habituellement, dans les différents niveaux et lieux. Plus précisément, nous appelons à une grève des tâches ménagères et des soins dans le secteur privé, une grève du travail et une grève des consommateurs et une grève des étudiants à tous les niveaux d'éducation ». Plus de 3 000 assemblées générales de travailleurs ont été organisées dans les entreprises ou les administrations. 20 000 syndicats ont établis des déclarations et la grève a été suivie jusqu'à plus de 80% dans certaines collectivités territoriales. Dans la métallurgie la grève a été suivie par plus de 20% des travailleurs, alors qu'il s'agit d'un secteur très majoritairement masculin.

Une grève sans précédent

En Espagne, l'écart salarial entre hommes et femmes est de 23% ; 75% des postes à temps partiels sont occupés par des femmes et les compléments salariaux sont 44% plus élevés pour les hommes. Au final, les organisations syndicales UGT et CCOO ont été dépassées par l'étendue de la participation à la grève puisque plus de 6 millions de travailleurs, soit un tiers de la population ac-

tive, a participé à la mobilisation dans les entreprises. La grève générale féministe n'avait connu qu'un précédent dans l'histoire, celle de la grève des femmes en 1975 en Islande, surnommée la « journée sans femmes ».

Contexte politique

Le contexte politique n'est pas étranger à l'incroyable participation à la grève. Tout d'abord, la croissance de l'économie espagnole n'a pas bénéficié aux travailleurs, contrairement à ce qui avait été promis lors de l'adoption de la réforme du marché du travail ; Aucune amélioration des conditions de travail, des salaires ou du marché du travail, et dont les femmes sont les principales victimes... Ensuite car le pays est touché depuis plusieurs années par des scandales de corruptions qui touchent la classe politique espagnole et notamment le parti du Premier Ministre Mariano Rajoy. Enfin, le PP et le parti « Ciudadanos » ont mis de l'huile sur le feu en indiquant quelques jours avant le 8 mars que la grève était par nature anticapitaliste. La Commission du 8M indique que le mouvement ne s'arrêtera pas et ne se limitera pas qu'au 8 mars et que le combat se poursuit... « Hasta la victoria, siempre ».

Patrick Corrêa, Conseiller fédéral

Mai-juin 1968

Cinquante ans après



Occupation de l'usine Chausson en 1968 © DR | coll. IHS CGT Métaux

Pour bien appréhender ce puissant mouvement social, on doit se placer dans le temps long. Car si l'événement a des bornes chronologiques bien établies, il plonge ses racines sur plusieurs années, tandis que ses effets se déploient jusqu'à nos jours. Cela suppose aussi de saisir les différentes dimensions – sociale, économique, culturelle – de ce printemps inédit et d'envisager la pluralité de ses acteurs.

« QUAND LA FRANCE S'ENNUIE... »

Cette formule, tirée du journal *Le Monde* du 15 mars 1968, est restée célèbre. Elle pourrait donner l'illusion que les grèves éclatent dans un ciel sans nuages. Il n'en n'est rien.

Dix ans plus tôt, la sale guerre s'enlisait en Algérie, débouchant sur le retour du général de Gaulle et l'avènement de la Cinquième République. Quatre longues années, ponctuées d'attentats de l'Organisation armée secrète (OAS) et de répressions policières, furent encore nécessaires pour gagner l'indépendance. La grève victorieuse des mineurs en mars

Quelles leçons tirer, cinquante ans après mai-juin 1968, et alors que les attaques s'accroissent, détricotant toujours plus nos droits ?

Formes des luttes, objectifs revendicatifs, exercice de la démocratie, unité, perspectives politiques sont quelques-uns des aspects pouvant être interrogés.

1963, première défaite d'ampleur du pouvoir gaulliste, a donné le signal d'un renouveau. Cette même année, « les tams-tams de la colère » résonnent à la SNCASE de Toulouse, tandis que chez Neyrpic à Grenoble la lutte popularise l'enjeu de la reconnaissance du syndicalisme dans l'entreprise.

La recrudescence est encore plus significative en 1967. Au printemps, un conflit très suivi chez les ICT paralyse la métallurgie nazairienne deux mois durant. En parallèle, les mineurs de fer et sidérurgistes lorrains se mobilisent, tout comme les Dassault à Mérignac qui, après trois mois de lutte, font plier le patronat. Les débrayages et les manifestations se poursuivent au premier semestre 1968 – comme à la Saviem à Caen – et la manifestation du 1er mai à Paris, la première autorisée depuis son interdiction en 1954, est un franc succès.

DES FACTEURS MULTIPLES

Cette montée des luttes est le fruit de facteurs multiples. L'unité syndicale est l'un d'eux. La CFDT, née en 1964 de l'abandon de la référence chrétienne et du sigle CFTC – ce que refuse

Selon un sondage Viavoice pour Libération,

70 % des français estiment que Mai 68 a eu un effet plutôt positif sur la société française.

Pour 43 % Mai 68 représente d'abord des avancées sociales, politiques ou pour la société.

une minorité qui en continue l'existence – se rapproche de la CGT jusqu'à sceller un pacte d'unité d'action en janvier 1966.

Cette combativité se nourrit aussi des inquiétudes suscitées par les mutations économiques et sociales alors à l'œuvre. L'économie mondiale s'essouffle, sur fond d'engagement militaire croissant des États-Unis au Vietnam, tandis que la construction européenne et la concentration croissante des capitaux entraînent restructurations et fermetures d'entreprises.

Le salariat subit de profonds bouleversements, avec la diffusion du travail à la chaîne, qui induit le recrutement d'ouvriers peu ou pas qualifiés – les ouvriers spécialisés – dont l'essentiel est puisé parmi la jeunesse, les femmes et les immigrés, ainsi que l'essor des ICT, dont la qualification peine à être reconnue. Nombreux sont les jeunes, marqués par 28 ou 30 mois de service militaire, à avoir l'esprit offensif, dans un climat où le rajeunissement de la société se heurte aux conser-

► **Entre 9 à 10 millions de travailleurs ont fait grève en mai 1968, certains pendant trois, quatre, cinq semaines et plus.**

vatismes et alimente de nouvelles revendications, féministes, écologistes ou encore antiautoritaires. Mais il faut attendre mai 1968 pour que les luttes estudiantines attisent les braises qui couvaient jusqu'alors.

Explosion démographique, conservatisme éducatif et avenir professionnel assombri : l'ambiance universitaire est, à Paris et en province, électrique au printemps 1968. L'occupation policière de la Sorbonne, le 3 mai, suivie par la brutale répression des manifestants sont un détonateur, avant que la situation ne bascule avec la « nuit des barricades » du 10 mai.

Le lendemain, grèves, occupations de facultés et manifestations ont lieu en réponse. Une grève générale est décidée pour le 13 mai, dix ans jour pour jour après le coup d'État à Alger. Si la forme est unitaire, le contenu diverge selon les multiples organisations présentes et la participation, importante dans la métallurgie, contraste selon les professions et les territoires.

COMME UNE TRAÎNÉE DE POUDRE

Le 14 mai, l'usine Sud-Aviation à Nantes est occupée, la direction séquestrée. Le mouvement s'étend alors aux usines Renault. Le 17 mai, le mouvement gagne la métallurgie à Paris (Rateau La Courneuve, Alstom Saint-Ouen, Chausson Gennevilliers, les usines Snecma, etc.) et en province (Berliet Vénissieux, Schneider au Creusot, etc.), ainsi que d'autres professions (transport, chimie, PTT). Jour après jour, la grève et les occupations s'étendent : les usines Citroën, Peugeot Sochaux, Sud-Aviation, les chantiers navals, Alstom à Belfort, la sidérurgie lorraine. La Fédération CGT des métaux recense plus de deux millions de grévistes et, à l'exception de Simca, toutes les entreprises de plus de 500 salariés sont en grève. Le pays tout entier est arrêté.

LE « CONSTAT » DE GRENELLE

Le 24 mai, au soir, de violents affrontements secouent Paris, Nantes et Lyon. De Gaulle annonce alors la tenue d'un référendum en juin et d'une négociation tripartite. Cette dernière s'ouvre le 25 mai au ministère du Travail, rue de Grenelle. Les discussions sont âpres, seul un « constat » peut être dressé le 27 mai au matin. Il prévoit une hausse de 35 % du salaire minimum, qui sera désormais le même partout en France, une hausse de 10 % des salaires réels, la réduction du



Manifestation place de la République à Paris, 1968
© DR | coll. IHS CGT Métaux

temps de travail, la révision des conventions collectives, le développement de la formation et la reconnaissance du droit syndical à l'entreprise. Des avancées notables, mais le compte n'y est pas.

Le combat continue donc, notamment dans les branches. Le 28 mai, une négociation s'ouvre entre les fédérations des métaux de salariés et l'UIMM. La CGT y rappelle les revendications des salariés et demande la conclusion d'une convention collective nationale, ce que le patronat refuse catégoriquement.

LA REPRISE EN MAIN

Avec le « flottement » ressenti à la tête de l'État, les ambitions politiques qui s'expriment, la paralysie du pays, les 29 et 30 mai marquent un tournant. Mais la reprise en main ne tarde pas. De Gaulle annonce son maintien, la dissolution de l'Assemblée nationale, la refonte du gouvernement, tandis qu'une imposante contre-manifestation est organisée à Paris.

La campagne électorale annoncée, les négociations dans les branches et les entreprises reprennent. Dans la métallurgie, le patronat maintient son intransigeance. La lutte se poursuit donc, dans un climat émaillé de nombreuses violences anti-grévistes. Ainsi, le 11 juin l'intervention policière à Peugeot Sochaux se solde par la mort de deux ouvriers : Jean Baylot et Henri Blanchet.

La reprise du travail s'amorce lentement à partir de mi-juin, non sans expression de fortes minorités en faveur de la poursuite. Le 13 juin, le conflit s'achève chez Sud-Aviation à Nantes et les élections législatives des 23 et

► « Des revendications déposées depuis 5, 10 15 ans parfois dans les bureaux des ministres et au siège du CNPF -et réputées impossibles à satisfaire- ont été réalisées en quelques heures de négociations à Grenelle ».

Georges Séguy

30 juin donne une large victoire à la droite, au « parti de la peur ». Ce qui ne signifie pas pour autant la fin de la lutte...

Le bouillonnement de mai ne s'essouffle pas immédiatement. Le pays connaît, durant la décennie qui suit, une contestation aux multiples visages : mobilisations lycéenne et étudiante épisodiques, « insubordination ouvrière » selon la formule de l'historien Xavier Vigna, structuration d'un nouveau mouvement féministe, libération de la parole sur les femmes et les sexualités, recours à la violence pour une minorité ou action non-violente contre le nucléaire et la guerre pour d'autres.

PREMIERS ACQUIS DE MAI

Dans de nombreuses entreprises, les acquis dépassent le « constat » de Grenelle, notamment en matière salariale. En moyenne, dans la métallurgie, les salaires réels augmentent de 12 %, la mensualisation est acquise pour de nombreux salariés « horaires », tout comme des réductions du temps de travail avec maintien du salaire (Manufrance Saint-Étienne, Thomson Colombes, Moulinex Alençon) ou des congés payés supplémentaires. Le système de préretraite a été étendu (Sud-Aviation) et le paiement intégral ou partiel des jours de grèves obtenu. Dans plusieurs entreprises des droits syndicaux ont été conquis, avec le droit de collectage des cotisations, de diffusion de la presse syndicale et de réunions sur les lieux de travail.

La Fédération CGT des métaux sort renforcée des grèves, avec plus de 100 000 adhésions et 600 bases nouvelles. Ces succès sont autant



L'usine Wabco Westinghouse de Sevrans en 1968 © M. Binet | coll. IHS CGT Métaux



Manifestation passant au pied du siège du quotidien L'Humanité, 1968 © DR | coll. IHS CGT Métaux

de points d'appuis dans les négociations qui se reprennent avec l'UIMM en septembre et qui aboutissent à cinq accords nationaux et à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres en mars 1972. L'unité acquise sur le plan syndical se poursuit, non sans difficultés, tandis qu'au plan politique, un programme commun de la gauche est signé en 1972 entre parti communiste, parti socialiste et radicaux de gauche.

INSUBORDINATION OUVRIÈRE

La décennie 1968-1979 est marquée par une forte conflictualité. Mais au-delà de certaines luttes « phares », comme le Joint français à Saint-Brieuc, Lip à Besançon ou encore le Larzac, émergent dans les luttes sociales de nouveaux acteurs et territoires. L'ouvrier spécialisé, nouvelle figure ouvrière avec le conflit à Renault Le Mans en mai 1971, se bat pour de meilleures conditions de travail et dénonce la division des tâches et les cadences. Cette insubordination, composée de femmes, d'immigrés, de jeunes, oubliée des « Trente Glorieuses », gagne notamment des régions sans grande tradition de contestation et recourt plus fréquemment à l'illégalité et à la violence.

LE PATRONAT, ENTRE CAROTTE ET BATON

Bousculé, le patronat entreprend de redorer son image auprès de la population et négocie au niveau national plusieurs accords, sur

**50 bougies et
1 expo
ne pas louper et
à visiter dans le
patio de la CGT à
Montreuil jusqu'à
fin juin.**

l'emploi, la mensualisation des salaires ou la formation. Voilà pour la carotte.

Côté bâton, un véritable arsenal est déployé : presse patronale d'entreprise, instituts de formation des cadres aux méthodes antisyndicales, caisses antigrevés, guérilla judiciaire contre les droits syndicaux, implantation, particulièrement prisée par le patronat automobile, de syndicats-maison et de milices chargés de faire régner l'ordre et de briser la CGT.

On assiste enfin à la mise en œuvre d'une politique de restructuration-démantèlement de branches industrielles complètes, comme la sidérurgie, la construction navale, la machine-outil ou l'automobile. L'impuissance à contrecarrer la casse de l'appareil de production et le licenciement de centaines de milliers de salariés met un terme au cycle de contestations ouvert au début des années soixante. La crise économique, le chômage de masse, la rupture de l'unité syndicale et les désillusions politiques pèsent lourdement sur les décennies 1980 et 1990, sans que pour autant la puissance évocatrice des grèves de mai-juin 1968 ne soient entamées, même cinquante ans après.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Pour aller plus loin : **Bibliographie** ←
sur ftm-cgt.fr, rubrique IHS

Entretien

Une équipe soudée à la CGT Airbus Nantes



Interview de Laurence Danet, Secrétaire Générale du syndicat Airbus Nantes.

► Comment t'es-tu engagée à la CGT ?

Je suis arrivée chez Airbus Nantes en 2005, par le truchement d'un premier contrat en intérim. En 2007, de grands mouvements de grève sont déclenchés chez Airbus. Je découvre alors la CGT et les revendications portées par le syndicat pendant des prises de parole. Proche des valeurs de la CGT, je n'avais jusqu'alors pas franchi le pas de la syndicalisation. Ce n'était pas évident pour moi puisque dans un syndicat de 150 personnes, il n'y avait pas de femmes. Pourtant je suis entrée dans la maison CGT Airbus Nantes, seule femme et je n'étais pas très à l'aise, me sentant timide, ce n'était pas facile. J'ai été très bien reçue, ça l'a fait ! L'équipe dirigeante a parfaitement intégré le fait que la présence de femmes est indispensable pour le fonctionnement du syndicat. Une intégration d'autant plus motivante que j'ai immédiatement endossé des responsabilités. D'abord avec la commission égalité-mixité. Mon engagement syndical était pourtant, dans cette phase initiatique, empli de doutes. J'avais aussi ces idées reçues du mec un peu costaud qui tape du poing sur la table. Le syndicalisme peut se faire d'une autre manière. C'est ainsi que je suis entrée dans la CGT.

► Comment es-tu devenue Secrétaire Générale du syndicat CGT Airbus Nantes ?

Dix ans passent très vite. Je suis moi-même étonnée de mon parcours syndical jusqu'à aujourd'hui. J'ai 44 ans et ces dix années en arrière me semblent comme si c'était hier. Nous sommes une équipe très soudée. Les choses se font de fil en aiguille. Il y a une confiance réciproque. Il y a notre organisation, où les décisions sont collectives, avec les syndiqués, les adhérents ; la Secrétaire Générale n'est jamais seule. Aujourd'hui, la façon dont se déroule notre congrès en est la preuve. Le syndiqué « acteur-décideur » est une réalité, pas seulement des mots.

► Le lien permanent entre le syndicat et les salariés semble solide, c'est quoi votre recette ?

Dans notre syndicat il y a un rythme obligatoire pour organiser les consultations des salariés. En effet, nous nous imposons un nombre minimum de consultations, fixé à trois par an. Par exemple, les Négociations Annuelles

Obligatoires sont une occasion d'aller chercher l'expression des salariés. La CGT Airbus Nantes saisit cette opportunité pour discuter de la question des salaires, aussi celle des conditions de travail et d'être au plus proche du terrain. Notre ambition est de consacrer au moins 50% du temps syndical pour la présence sur le terrain.

► La présence sur le terrain passe-t-elle par des actions spécifiques ?

Il y a le lien avec l'actualité sociale. Par exemple, un épisode concernant un salarié intérimaire qui était présent depuis 18 mois. Les salariés ont averti la CGT sur le risque avéré de son départ. Nous avons immédiatement pris contacte avec le salarié concerné qui fournissait à la fois un travail de qualité en étant parfaitement intégré à l'équipe, qui ne comprenait pas qu'il fut décidé, par la direction, de s'en séparer. La CGT a vu chaque salarié de l'équipe, pour comprendre la situation et en parler. Spontanément, les salariés ont ensuite décidé d'un débrayage pour soutenir la cause de l'intérimaire menacé. Au final, le salarié a bénéficié d'une embauche. Une belle victoire pour tous, célébrée collectivement de la plus belle façon : l'ex-intérimaire et de nombreux salariés se sont syndiqués chez nous, dans la foulée.

► L'avenir de la CGT Airbus, c'est quoi ?

Nous avons de nombreuses initiatives à venir. En tête de liste, nous sommes inspirés par la démarche innovante de la recherche-action chez Renault. Nous voulons engager une action équivalente. L'utilisation des Documents Uniques d'Évaluation des Risques, documents obligatoires liés au poste, est une approche intéressante. L'idée est de consulter les salariés pour savoir si les risques sont bien cernés, par poste. Comme l'entreprise est le rédacteur, bien souvent le contenu est succinct, voire minimisé et bien loin de la réalité du travail. Ce que nous voulons faire, c'est établir, avec les adhérents des secteurs, la réalité des risques et rédiger, avec les salariés, la réalité des choses.

Propos recueillis par Bruno Troulet

Territoires

La pointe bretonne en **déploiement**, cap sur le **renforcement** !

Pour faire grandir le rapport de forces, il faut plus de syndiqués ! C'est en partant de ce constat que les camarades bretons ont décidé, fin février, d'organiser un plan de déploiement dans le Finistère sur plusieurs mois. L'ensemble des entreprises de la métallurgie bretonne où la CGT n'est pas implantée a été passé au crible (implantation, nombre de salariés, ...) et une dizaine a retenu l'attention des camarades pour organiser des initiatives. « *L'objectif est d'aller à la rencontre des salariés de ces PME sur plusieurs semaines jusqu'à fin juin avec les tracts de la Fédération sur les négociations de branches* » explique David Pico, responsable Métaux du département.

Une organisation très structurée

Comme la syndicalisation c'est l'affaire de toute la CGT, les militants métallurgistes sont allés exposer leur projet aux Unions Locales, Départementales et à la Fédération. Si l'initiative semble appréciée, elle semble encore parfois un peu difficile à se concrétiser, souvent par manque de moyens. Mais à l'initiative de deux responsables, l'un pour le Finistère Sud, l'autre pour le Nord, le plan de travail fixé collectivement est suivi à la lettre. « *Nous avons établi un calendrier avec sept dates de déploiement. Et après chaque initiative nous remplissons une fiche pour partager l'organisation, l'accueil et le ressenti* » précise David. Ce travail permet de recenser les difficultés et les points d'appui pour les prochaines initiatives et d'ajuster, au fur et à mesure, les outils de déploiement. Ainsi, les coordonnées sur le matériel distribué ont été modifiées et une page Facebook (CGT Métaux Finistère Sud) créée.

Une dynamique encourageante

Si le premier coup d'envoi a été donné le 6 mars dernier, plusieurs initiatives ont eu lieu depuis en collaboration avec l'interpro. Au départ, les salariés ont parfois été un peu méfiants, mais globalement, l'accueil est plutôt chaleureux. Premier signe d'encouragement, après chaque distribution de tracts, la page Facebook connaît un pic de visites. Et quatre adhésions ont été réalisées, sur plusieurs sites, depuis la mise en place du plan de déploiement. C'est autant de points d'appuis supplémentaires pour la suite. En parallèle de ce plan de déploiement, les métaux bretons ont décidé d'aller négocier un maximum de protocoles d'accord préélectorales dans les entreprises de la branche où la CGT n'était pas implantée. Ainsi, un premier travail a été réalisé et un tract a été



Distribution l'entreprise Piriou © DR

distribué sur cette question dans l'entreprise concernée. Après cette initiative, des salariés ont contacté la CGT.

Sans attendre la récolte

« *Aujourd'hui on sème, et peut-être que demain nous récolterons. Mais si on ne fait rien, on ne va pas attendre un miracle !* » observe David Pico. En attendant, cette démarche a enclenché une dynamique pour l'ensemble de l'organisation notamment dans le cadre de la préparation du congrès départemental (24 et 25 mai) et celui des métaux de Quimper qui aura lieu début juin. Cet élan est d'autant plus important que le plan de déploiement dans les petites et moyennes entreprises de la région s'accompagne d'un travail syndical dans les deux plus grosses entreprises de la métallurgie du Finistère où la CGT est déjà implantée. Autre signe du bouillonnement syndical breton, les camarades ont lancé un concours du plus beau panneau d'affichage. « *Ça crée de l'émulation et surtout ça permet un renouvellement régulier des panneaux dans les entreprises* » s'enthousiasme l'animateur breton sans attendre la fin de la campagne le 29 juin. « *Ce sera l'occasion de faire un vrai bilan et de remercier l'ensemble des camarades, notamment dans les Unions Locales et de l'Union Départementale, qui se sont impliqués dans ce plan de syndicalisation* » précise-t-il. Mais sans attendre le mois de juin, les responsables métaux bretons pensent déjà au coup d'après et souhaitent organiser une formation d'accueil pour l'ensemble des nouveaux adhérents.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Economie

Où sont passés les **salariés** dans la **répartition** des **richesses** créées ?

La création de richesses brutes d'une entreprise est appelée la valeur ajoutée (VA). Cette richesse créée est répartie sous trois formes : salaires pour les travailleurs, profits et dividendes pour les propriétaires du capital, et enfin l'impôt, prélevé par l'État. La lutte syndicale dans l'entreprise se cristallise autour de la question de partage de la valeur ajoutée entre le capital et le travail, c'est à dire autour de la répartition de la richesse créée à l'entreprise : salaire ou dividende ?

La part des salaires dans la Valeur ajoutée

Ces dernières années, la part du total des salaires dans le total de la valeur ajoutée, au niveau macroéconomique, a beaucoup évolué. Cette part salariale est restée stable dans les années 1960, et jusqu'à la crise du milieu des années 1970 qui la fait brusquement augmenter. Puis intervient au début des années 1980 un retournement de tendance qui conduit à une baisse régulière puis à une relative stabilisation à un niveau historiquement très bas. Le partage de la valeur ajoutée devient plus favorable au capital à partir des années 2000, cette situation s'explique par la transformation du rapport de forces entre classes sociales à cette période et la financiarisation de notre économie.

Ainsi, la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises est de 65,8 % en 2006 contre 74,2 % en 1982, soit un recul de 8,4 points. Selon la Commission européenne, la part des salaires dans l'ensemble de l'économie est passée de 66,5 % en 1982 à 57,2 % en 2006, soit une baisse de 9,3 points. Depuis la crise financière, cette part est remontée à 59%, non pas en raison d'une augmentation des salaires mais parce que la valeur ajoutée créée par les entreprises était beaucoup plus faible à l'issue de la crise, donc cette augmentation n'est pas en lien avec la hausse réelle de revenu pour les salariés.

Une situation contrastée

Néanmoins, la situation n'est pas la même pour tous. Entre 1996-2006, on constate une envolée des très hauts salaires en France, les 0,1 % les mieux rémunérés avaient vu leur salaire mensuel brut progresser (inflation déduite) de 19 374 à 24 000 euros, un gain de 28 % soit 5 426 euros. Pour la plupart des 60 % des salariés les moins bien payés, le gain n'avait pas dépassé les 130 euros. Par ailleurs, entre 2009 et 2014, les dividendes ont augmen-



© Fotolia_JeanLuc

té de 58% et les grandes entreprises françaises se sont fortement financées auprès des marchés financiers, par le biais d'émissions d'actions. En conséquence, elles ont consacré jusqu'à la crise de 2008 une part croissante de leurs profits à rémunérer leurs actionnaires sous forme de dividendes ; et ce, au détriment de l'investissement et de l'emploi.

Pour cette année encore, les entreprises du CAC 40 vont gâter leurs actionnaires. Elles verseront 46,8 milliards d'euros de dividendes, soit 48% de leurs résultats sur l'exercice écoulé. Ce chiffre est supérieur à celui de 2017 (45,1 milliards).

Quelle est la tendance en Europe ?

D'après une estimation de la Confédération européenne des syndicats (CES), si la part des salaires dans le PIB de l'Union européenne était restée identique à ce qu'elle était au début des années 90, les salariés auraient gagné, en moyenne, 1764 € de plus en 2017. De fait, la part des salaires dans le PIB est en déclin dans tous les pays de l'UE depuis le milieu des années 1970. Les salaires comptaient pour 72 % du produit intérieur brut en 1975, leur part est tombée à moins de 63 % en 2017.

Pour la CGT, le travail est à l'origine de la création des richesses. C'est un formidable atout pour l'économie française. Les salaires et les cotisations sociales sont primordiaux pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaires gagnée améliore l'économie du pays et la pérennité de la sécurité sociale.

Plus loin que nos droits

Le **représentant de proximité** (L2313-7)

L est issu des ordonnances Macron et ne pourra exister que ; si au travers de l'accord majoritaire, définissant le fonctionnement du CSE et plus particulièrement le périmètre des établissements ; les négociateurs le décident.

L'accord définira :

- 1° Le nombre de représentants de proximité ;
- 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- 3° Les modalités de leur désignation ;
- 4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

C'est à dire que c'est le rapport de forces dans l'entreprise qui jouera un rôle déterminant sur le contenu de la mission et le rôle du représentant de proximité. En effet, c'est l'accord, en particulier en matière d'hygiène et sécurité qui fixera leur rôle

Notre conception du représentant de proximité

Pour la CGT, il doit être proche des travailleurs, permettre une réelle relation de « terrain » et constituer une pierre angulaire de notre syndicalisme de proximité. Les ordonnances Macron ont supprimé le délégué du personnel, il doit en prendre le relais en reprenant ses fonctions d'agitateur revendicatif.

Pour ça, il doit avoir les moyens de sa mission :

- Etre désigné, dans les plus de 50 où leur liste en place est possible, conformément à la représentativité de chaque organisation syndicale. Le fait que des non-membres du CSE puissent être désignés doit permettre l'élargissement du nombre de militants impliqués dans le travail de proximité près des salariés et dans la vie syndicale ;
- Etre en nombre suffisant. Hormis la Tour Eiffel, où à l'issue d'un conflit, la direction a signé le maintien des



© Alaoua Sayad - FTM-CGT

moyens des IRP anciennes, c'est partout « la peau de chagrin ». Chez Peugeot Retail group où l'on aura un représentant de proximité pour 180 salariés sur 2 établissements, chez SEB, avec une division par 2 des heures par rapport aux DP

- Avoir le même nombre d'heures que les DP. anciens ;
- Etre réunis chaque mois, par le représentant de la direction sur le site, pour porter les revendications et restituer les réponses aux salariés ;
- Leurs attributions, en particulier en santé, sécurité et conditions de travail, devront être spécifiées. Elles compléteront celles du CSE et pourront traiter de questions non soumises au CSE. La CGT demande que l'employeur fournisse des réponses motivées, consignées sur un registre consultable, aux questions soumises

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

IRP AUTO : le partenaire des services de l'automobile

IRP AUTO est le groupe de protection sociale historique de la branche des services de l'automobile. Il assure des prestations de service en matière de prévention, complémentaire santé, retraite complémentaire, prévoyance, épargne salariale, action sociale et culturelle auprès des salariés, retraités et travailleurs non salariés des services de l'automobile et leur famille.

LA PRÉVENTION

Le groupe IRP AUTO est le partenaire désigné par les partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile en matière de solidarité et de prévention. Les trois domaines d'intervention des actions sont la solidarité envers les populations fragilisées, la prévention des risques professionnels spécifiques aux professions de l'automobile et la prévention santé publique.



LA SANTÉ

Le groupe IRP AUTO propose des solutions performantes pour la prise en charge des dépenses de santé. Associés à des services de qualité, les différents niveaux de prestations proposés permettent un remboursement de ces frais en complément du régime de base de la Sécurité sociale. Ces garanties peuvent être souscrites de manière collective par les entreprises pour leurs salariés et ap-

prentis, ou individuelle par les retraités des services de l'automobile. IRP AUTO est d'ailleurs le seul organisme référencé par la Branche en matière de santé.



LA RETRAITE

Le groupe IRP AUTO est le partenaire désigné par la Convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) en matière de retraite complémentaire. Deux institutions paritaires complètent le régime de base de la Sécurité sociale.

LA PRÉVOYANCE

Le groupe IRP AUTO assure une protection complète pour faire face aux « aléas » de la vie : arrêt de travail, invalidité, décès... L'ensemble des garanties de prévoyance constitue une couverture obligatoire, à laquelle peuvent s'ajouter des garanties supplémentaires.

L'ÉPARGNE

Le groupe IRP AUTO offre à ses adhérents la possibilité de souscrire différents contrats d'épargne salariale. Ce type d'épargne est proposé dans un cadre collectif d'entreprise et permet d'associer les salariés à la bonne marche de leur entreprise.



L'ACTION SOCIALE

L'action sociale IRP AUTO propose aux salariés et aux retraités des services de l'automobile un ensemble d'aides. Ils peuvent notamment bénéficier de tarifs préférentiels pour partir en vacances ou pour participer à des activités culturelles ou sportives. Des prestations sont également mises à leur disposition pour faire face à des situations difficiles de la vie.

IRP AUTO en chiffres

Plus de **140 000 entreprises** couvertes

Près de **430 000 salariés** couverts en prévoyance

Près de **250 000 retraites complémentaires** versées

Au total, plus d'un million de personnes protégées

Pour en savoir plus,
consultez notre site Internet :
www.irkp-auto.com