

Il faut dire clairement que nous étions très peu préparés à une intervention sur un tel problème.

Nous n'avons jamais avancé le mot d'ordre de grève, comprenant que, s'il s'agissait là sans aucun doute de la riposte la plus efficace malgré l'importance des stocks, il n'apparaissait pas crédible. Nous avons seulement développé l'idée que deux manifestations ne suffirait pas à faire céder le patron, apportant l'appui de cette affirmation, l'exemple de la lutte chez Dubigeon et à la Sovirel.

Au niveau de la solidarité locale nous avons demandé à participer au comité de défense de l'emploi créé à l'initiative de la CGT. Refus catégorique, bien entendu. Nous n'avons pas insisté jugeant que cette structure ne pouvait pas apporter grand chose.

Nous n'avons pas voulu ignorer une initiative prise par des militants du PSU nomades et quelques maos de la GP, pour constituer un comité de soutien, qui fut à l'origine de quelques affiches et tracts d'information. Cela sans beaucoup de conviction, prévoyant qu'en l'absence de lutte une telle structure ne pouvait que vivoter à moins d'y détacher des forces considérables. Très vite des clivages sont apparus, les camarades de la GP voulant faire de ce comité un regroupement de tous les travailleurs combattifs de la Chimie parisienne, connus des membres du comité dans le but de « donner la parole aux travailleurs ». L'expérience s'es traduite par un échec, sur le plan de la lutte contre les licenciements, mais par des résultats positifs en direction de camarades du PSU, très intéressant, en rupture de ban avec la GP et à la recherche d'une véritable organisation.

Aujourd'hui la lutte contre les licenciements se pose à nous de façon tout à fait différentes. Notre implantation est réelle dans l'entreprise, et la lutte peut passer par d'autres biais. La remise en ordre de la production, l'aggravation des conditions de travail, résultat des « départs volontaires » (environ 200 en 4 mois) favorise l'agitation sur des revendications de salaires, d'horaires, etc... Certaines actions, mêmes partielles, notamment dans le secteur des fabrications, peuvent offrir de nouvelles perspectives et relancer la lutte pour arrêter l'hémorragie d'emplois déjà sérieusement avancée. C'est en ce sens que nous travaillons actuellement, ayant perdu l'illusion qu'en dehors d'un mouvement existant dans l'entreprise un comité quelconque soit actuellement capable d'aiguillonner les travailleurs de l'extérieur.

Cellule Roussel-Uclaf.

delle alsthom

Présentation.

Les luttes pour l'emploi à Delle-Alsthom à Saint Ouen se sont déroulées en deux phases successives :

1) Une première vague de luttes a eu lieu en Mars 72, après l'annonce de la décision de la direction de fermer totalement l'entreprise, le 17 mars.

Les objectifs de cette phase furent le maintien en activité de l'entreprise, puis ensuite d'obtenir qu'il n'y ait pas de licenciements sans reclassements à l'intérieur du groupe.

L'article publié ici est le bilan provisoire, dressé par la cellule à la fin de cette première phase.

2) Puis s'est engagée une brève lutte dans la CGT contre des manœuvres bureaucratiques de mise à l'écart d'un camarade délégué. Cela a fourni une expérience intéressante sur la manière de riposter aux nouvelles formes d'attaque des bureaucrates (mise à l'écart et plus exclusion indirecte).

3) Le mouvement a redémarré le 20 avril 72, sur une base revendicative moins élevée, pour obtenir 4 mois d'indemnités de licenciement, dont 2 mois de préavis non travaillés. Cette lutte fut menée en même temps que la grève du Joint Français contre la direction du même trust. Elle a été en grande partie animée conjointement par les militants de LO (qui dirigent la section CFDT) et par nos camarades à l'intérieur de la CGT. (cf Rouge Nos du 1er et 8 mai).

Un bilan sur cette deuxième phase sera publié dès que possible.

Le 8 mai 1972.

1) Le trust CGE en pleine « restructuration »

Depuis plusieurs années, la CGE, l'un des premiers trusts mondiaux pour la fabrication de matériels électriques, est engagé dans un processus de « restructuration » : depuis 1971 en particulier, s'ouvre une période de concurrence accrue entre les grandes entreprises de ce secteur au niveau mondial, avec un début de surproduction dans l'électronique. Aussi est-il vital pour la direction du trust CGE de réduire à tout prix les coûts de production pour conserver une certaine « compétitivité », qui lui permette de trouver de nouveaux débouchés et de maintenir son taux de profit à un niveau élevé. Ceci se manifeste par une « réorganisation » se traduisant par de graves conséquences pour l'emploi des travailleurs des entreprises du groupe CGE :

— regroupement des activités de production, en particulier vers la province où la main d'œuvre est moins chère.

- redistribution des activités du groupe,
- modernisation de certains secteurs.

Dans cette optique, la CGE privilégie l'axe de la région du Rhône, pour l'implantation de ses usines, ce qui revient souvent à supprimer des unités de production dans la région parisienne.

Ces choix vont avoir des conséquences directes sur l'Alsthom St Ouen :

Depuis 1965, l'entreprise Alsthom à Saint Ouen est scindée en deux usines :

- Delle, 510 emplois, fabrication de l'équipement haute tension,
- Savoisiennaise, 1500 emplois, fabrication des transformateurs.

Précisons que ces deux entreprises, ayant une direction et une production différentes, cohabitent dans le même périmètre géographique, avec une interpénétration totale (entrées communes, même restaurant d'entreprise,...).

Depuis la rentrée de Septembre 71, des bruits alarmis-