

■ Il y a 5 mois, les travailleurs de l'Alsthom à Belfort, achevaient de mener une longue lutte de 2 mois. Éviter à tout prix le retour d'une telle lutte est l'objectif poursuivi aujourd'hui par la direction. Pour cela, elle a commencé à mettre en place une politique diversifiée : la répression d'un côté, la carotte de l'autre. Une politique qui n'en est qu'à ses premiers balbutiements mais dont on perçoit déjà qu'elle est très dangereuse et s'inspire de celle, déjà très élaborée, qui fonctionne à Sochaux chez Peugeot. Deux responsables de la CFDT de l'Alsthom Belfort fournissent ici un certain nombre d'éléments.

► Il y a 5 mois, vous repreniez le travail après deux mois d'une lutte longue et dure ; depuis, à ce qu'on dit, la direction de l'Alsthom a commencé à mettre en place une politique aux multiples facettes visant à éviter le retour d'un tel type de lutte. La première, c'est la répression ; comment l'analysez-vous ?

J. Yves : Dissuader les travailleurs de repartir dans une grève telle qu'elle l'a connu il y a quelques mois, est effectivement l'objectif essentiel que se fixe aujourd'hui la direction de l'Alsthom.

Parmi les moyens mis en œuvre pour arriver à cet objectif, il y a effectivement d'abord l'aspect répressif. Ce qu'on peut déjà dire sur ce sujet, c'est que cette politique répressive n'est, pour l'instant, que très secondairement une politique qui se traduit au niveau des militants d'atelier particuliers.

Il est ainsi frappant de constater que depuis la fin du mouvement, on n'assiste pas par exemple particulièrement à des mutations de militants, en vue de les isoler de leurs camarades de travail ; on n'assiste pas trop non plus à la distribution de sanctions - sous prétexte de mauvais travail ou autre - à des responsables syndicaux pour leur faire payer la grève de deux mois et les amener à réfléchir en conséquence. C'est pourtant une pratique courante.

Ce qui est encore plus notable, surprenant même vu de l'extérieur, c'est qu'il n'y a pas non plus des mesures individuelles répressives de prises, y compris contre les militants qui se trouvent - et se trouvaient déjà avant - dans les secteurs qui ont été à la pointe de la lutte en novembre. Je travaille dans le secteur de Cravanches (petit usinage) qui a été particulièrement dans ce cas et je ne constate vraiment pas de volonté répressive particulière de la direction.

► Comment l'expliquer ?

Claude : Disons d'abord qu'il y a une certaine prudence de la direction de l'Alsthom. Elle n'a pas tellement intérêt - quelques mois après la grève seulement - à engager une répression individuelle contre des militants, c'est à dire un type de répression qui, est par définition concret, palpable, très visible et qui peut amener des réactions.

Ensuite, fondamentalement me semble-t-il, ce type de répression individuel, quotidien - s'il n'est certes pas exclu des pensées de la direction - n'est toutefois pas pour l'Alsthom le meilleur moyen d'atteindre ce qui est son but essentiel aujourd'hui : empêcher le retour de la grève de novembre, et surtout le retour des formes de lutte employées alors, efficaces, donc dangereuses pour elle.

Pour empêcher le retour du type de conflit et des formes de lutte employées qui lui sont tombé dessus, l'Alsthom s'est dit qu'il fallait avant tout obtenir leur condamnation - et de fait leur interdiction - par un tribunal.

C'est tout à fait le sens des principales mesures prises ces dernières semaines et qui constituent l'essentiel de la politique répressive depuis la lutte : à savoir : l'incupation de 4 militants CFDT, l'assignation en référé des organisations syndicales CFDT - CGT - UGICT-CGT et FO ; les mêmes, sauf l'UGICT-CGT, se voyant enfin réclamer la somme astronomique de 591, 6 millions de centimes par la direction de l'Alsthom.

Les motifs d'inculpations et assignations - c'est très clair - ne visent pas à s'attaquer à toutes les actions en vrac, de la grève en général, mais aux actions qui précisément ont fait le plus de mal à la direction.

Ce sont les formes de luttes dangereuses qui sont condamnées

Ainsi, l'Alsthom, aujourd'hui ne condamne pas la grève en général, mais la forme d'occupation des locaux qu'elle a pris, qui est selon elle *«un abus du droit de grève»*, laquelle occupation est précisément pour nous la plus efficace qui soit : c'est vrai que quand tu occupes une boîte, tu l'empêches de tourner et c'est cela qu'ils attaquent.

Autre exemple : L'Alsthom demande des dommages et intérêts aux syndicats pour payer *«les salaires versés au personnel empêchés de travailler»*. Autrement dit, par là, ce dont elle veut éviter le retour encore, c'est d'une façon de lutter qui bloque toute production.

Ce que veut l'Alsthom, c'est revenir en fin de compte au principe de la grève qui est inscrit dans la constitution et qui stipule à la fois le droit de faire grève et le droit... de travailler. Mais que veut dire le droit de grève dans ces conditions, si une partie des commandes patronales peut être faite par des jaunes, que l'absence de piquets - interdits - les permettent de rentrer ?

J. Yves : Les choses sont claires : l'Alsthom veut porter atteinte au droit de grève dans le sens où les organisations syndicales l'entendent : l'Alsthom veut faire revenir le droit de grève à sa plus simple expression, c'est à dire ce qui est prévu au code : *«la grève est un droit, mais surtout n'entraîne pas le travail»*, *«vous avez le droit de faire grève, mais quand vous la faites, restez chez vous»*, donc, contentez-vous de procéder à des arrêts de travail passifs.

Claude : En dernière analyse, l'objectif poursuivi par l'Alsthom, c'est de faire en sorte que les syndicats reviennent à des actions inoffensives, inefficaces. C'est d'ailleurs ce qu'elle dit, involontairement *«mais on n'attaque pas le droit de grève tel qu'il est marqué dans la constitution»* !

Une répression qui fait d'une pierre deux coups

► Vous disiez tout à l'heure que l'Alsthom n'a pas choisi la répression individuelle des militants au ni-

Alsthom Belfort

Vers une nouvelle Répression sélective et système à la Peugeot :



Un meeting durant la grève de 1979 à l'Alsthom Belfort.

veau des ateliers aujourd'hui, car c'est le type même de répression directe qui peut amener des réactions. Mais le fait de s'attaquer plus globalement au droit de grève comme vous venez de l'expliquer, dans ses formes les plus efficaces, ne paralyse-t-il pas de toutes façons, en retour, l'action des militants individuellement, au niveau de chaque atelier ? Ce qui fait d'une pierre deux coups.

Claude : C'est exact, pour une part au moins. En effet, si la direction arrivait par un jugement global, à faire condamner dans le principe les formes d'actions les plus efficaces comme l'occupation, les piquets, cela voudrait dire que non seulement ces formes de lutte ne pourraient être employées - du moins seraient sévèrement réprimées - dans une grève totale sur toute l'usine, mais cela amoindrirait aussi n'importe quelle lutte d'atelier, que ce soit à la chaudronnerie, à la soudure, au montage ou ailleurs.

Voilà qui explique effectivement que la direction de l'Alsthom n'est pas pressée de frapper individuellement des militants par des sanctions, mutations, etc..., dans la mesure où - si comme elle l'espère - elle obtient du tribunal la condamnation de toute une série de formes de luttes efficaces, elle aura beaucoup mieux que des mutations pour briser les militants individuellement : en effet, qu'est-ce qu'un militant sans possibilité de mener des luttes efficaces ?

Il est intéressant de noter - confirmant tout à fait cela - qu'y compris dans les secteurs durs comme la chaudronnerie, où il y a pas mal de problèmes, il n'y a pas de répression particulière.

J. Yves : D'ailleurs - et c'est encore là le meilleur exemple - on constate qu'y compris les 4 militants CFDT inculpés dont je fais partie, ne sont pas particulièrement réprimés dans leur activité quotidienne. Ainsi, sur les 4 inculpés, on est 3 de mon secteur, celui

de Cravanches (petit usinage) dont 2 délégués.

Maintenant, cela ne veut pas dire qu'à terme, il n'y aura pas de répression individuelle, évidemment ; mais cela ne correspond pas à la période.

Puis, plus globalement, pour empêcher le retour de la grève de 1979, il semble bien que l'Alsthom ait décidé de mettre en place une politique plus subtile, plus différenciée, qui ne soit pas faite principalement de répression.

Convaincre les travailleurs de l'«efficacité» d'une attitude raisonnable

► Justement, parlons-en de cette politique différenciée. Pour la direction de l'Alsthom, amener les travailleurs de son usine à ne pas se relancer dans une grève du type de celle de 1979, c'est à dire avoir la paix sociale, cela ne peut passer que par la répression principale. Si l'Alsthom veut mystifier les travailleurs, il lui faut avant tout arriver (y compris avec des artifices) à les convaincre eux-mêmes que les luttes dures comme la dernière n'est pas le meilleur moyen d'arracher des acquis décisifs. Encore faut-il pour cela faire la démonstration contraire, que la la politique de concertation qu'elle propose comme une partie du patronat est meilleure.

Là où on a eu à faire à de telles tentatives, comme c'est le cas à Peugeot, avec la mise en place de tout un système, on a alors à faire à une attitude patronale déjà élaborée, réfléchie. Peut-on dire, même si cela n'en est qu'à son début, que la direction d'Alsthom s'engage aujourd'hui dans cette voie ?

J. Yves : On ne peut pas dire qu'il y ait encore une politique définie entièrement, systématiquement mais plusieurs faits montrent - justement parce qu'ils sont plusieurs - qu'il y a

une idée de projet de l'Alsthom qui commence à se mettre en place, visant à faire la preuve d'une attitude raisonnable des travailleurs serait beaucoup plus bénéfique qu'une attitude de lutte.

Une première chose nous a frappé au début de cette année : la direction, le 18 février, a accordé à l'avance 1 % d'augmentation sur l'augmentation générale de 5,5 % accordée au 1^{er} avril, un tel acompte de deux mois d'avance sur une augmentation annuelle ne s'était jamais vu.

En outre, d'habitude, on ne touchait pas au 1^{er} avril une augmentation de 5,5 % mais de 2 % ou 3 % ; il y a donc eu une volonté délibérée de faire mieux que d'habitude. Il est clair que l'objectif de la direction était de faire la démonstration qu'elle était de bonne volonté et que même sans lutte et sans syndicat on pouvait finalement obtenir des choses, et ce justement après trois mois de conflit.

Autre fait significatif qui va dans le même sens : c'est l'attitude - très nette aujourd'hui - de la direction de l'Alsthom, qui consiste à refuser systématiquement toute revendication lors des réunions avec les syndicats et à les satisfaire... un peu plus tard en son nom propre. C'est flagrant en ce qui concerne l'extension des jours de congé pour enfants malades ; au départ, cet avantage n'était accordé qu'aux mères de famille ayant des enfants de moins de 10 ans ; maintenant, les pères, quand ils ont la charge des enfants, se voient accorder ces congés ; la direction a «lâché» elle-même cela il y a quelque temps.

Là encore, c'est clair, il s'agit très précisément pour l'Alsthom d'amener les travailleurs à tenir le raisonnement suivant : *«Finalement, tout cela je ne l'ai pas obtenu grâce au syndicat, ni à la lutte»* afin qu'il s'en détournent.

Une partie de l'augmentation supplémentaire du 1^{er} avril dont nous parlions précédemment - 5,5 % au lieu de 3 % - rentre également tout-à-fait dans ce cadre : c'est incontestablement une conquête du conflit pour

politique patronale ? cinq mois après la grève, la direction tire le bilan

une partie, mais la direction ne l'a accordée que trois mois après par principe ; ils n'ont pas voulu baisser pavillon pendant le conflit, ils n'ont pas voulu que ce soit dit qu'ils cèdent devant la lutte.

Voilà les quelques faits - ils sont encore nombreux - sur la nouvelle politique de la direction de l'Alsthom. Il est difficile aussi de voir bien précisément les effets que cela peut avoir.

Une politique habile

Claude : Ceci dit, on peut faire deux ou trois remarques. Si on examine les quelques revendications accordées depuis la fin du conflit - et que nous venons de donner comme exemple de la politique actuelle de l'Alsthom - on s'aperçoit qu'il s'agit de choses minimales, d'artifices bien en dessous de ce que réclament les travailleurs et les syndicats.

Ainsi, nous demandons que tous les hommes et les femmes bénéficient des congés pour les enfants malades et pas seulement ceux qui ont la charge des enfants.

Et l'acompte de 1 % accordé le 1^{er} février sur les 5,5 % du 1^{er} avril, ni les 5,5 % eux-mêmes, ne changent rien au fait que c'est loin de compenser la perte du pouvoir d'achat. D'ailleurs, un certain nombre de travailleurs sont venus nous trouver en disant : *«Ils se foutent de notre gueule avec ça ! Comment est-ce qu'on va passer le mois ?»*

Une partie des travailleurs n'est donc pas dupe et continue évidemment heureusement à penser que seules des luttes offensives permettent d'obtenir des acquis substantiels et non l'attitude de collaboration consistant à se tenir à carreau. Ce n'est malheureusement pas le cas de tous les travailleurs, une partie étant, on peut le dire, trompée par la nouvelle tactique de la direction. Parce que cette tactique est habile : si l'on prend les augmentations de salaire accordées en avril - 5,5 % au lieu de 2 % ou 3 % - que constate-t-on ? Bien sûr, il s'agit d'une augmentation faible mais il ne s'agit toutefois pas de simples miettes, c'est fondamental. On peut dire que la direction de l'Alsthom a évité de redonner dans l'erreur du passé consistant à donner - au niveau salaire - des augmentations un peu trop justes. Un passé dont elle tire le bilan et où elle menait une politique plus que rétrograde. Exemple criant - outre les faibles augmentations - de cette politique : l'offre d'un simple stylo pour chaque ouvrier, on s'en souvient, lors du centenaire qui avait eu pour résultat de liquer l'ensemble des travailleurs contre la direction.

Comme le patron pouvait faire aussi bien que les syndicats, pourquoi ne pas s'en remettre à lui ? Concrètement, il y a quelque temps, avant que nous distribuions, comme nos camarades de la CGT, notre journal «Spécial impôts», comme chaque année au niveau national, on a vu la direction de l'Alsthom, huit jours avant nous, distribuer un «Spécial impôts»... à elle !

qu'il y a un effort de fait de la part du patron. «Effort» que nous mettons entre guillemets, mais qui amène effectivement certains travailleurs à penser que dans ces conditions il n'est peut-être pas très sérieux de revendiquer ; l'avantage pour la direction : gagner la paix sociale quelques mois.

En outre, la direction, avec une telle politique, peut en tirer avantage sur une plus longue période : elle espère ainsi que même si fin 1980 l'augmentation générale des salaires n'avait pas dépassé 7 % ou 8 % par exemple, une partie des travailleurs ne revendiquera pas, étant amenée par son attitude à se faire très précisément le raisonnement suivant : *«An avril, l'Alsthom nous a augmentés de 5,5 % spontanément sans qu'on lui demande rien, de sa propre initiative ; donc ça prouve bien sa bonne volonté ; dans ces conditions, si elle ne nous donne finalement que 8 %, ce n'est pas pour augmenter ses profits, mais parce que, malgré ses efforts, elle ne peut pas plus»*.

Pour résumer : l'Alsthom espère, en donnant une plus grosse augmentation dès avril, donc dès le début de l'année, faire accepter que l'augmentation annuelle totale pour 1980 soit par contre faible. C'est habile ! Voilà un aspect de sa politique.

L'affaire du «spécial impôts»

► D'après vos propos, on constate qu'il y a donc bien, même si cela n'en est qu'à son début, une démarche patronale d'Alsthom visant à mettre en place une politique destinée à convaincre les travailleurs des bienfaits d'une attitude modérée. On voit que pour cela, l'Alsthom a consenti quelques sacrifices financiers. Il reste que dans l'ensemble, peu ou prou, les moyens financiers consentis sont restés limités pour l'instant. Peut-on savoir par contre si l'Alsthom compte investir plus systématiquement de l'argent pour mener à bien sa nouvelle politique. Ce qui le cas échéant, prouverait que l'on a à faire à un projet qui, certes encore limitée, est vraiment sérieux.

Claude : Je ne pense pas qu'on puisse parler aujourd'hui d'une politique si avancée globalement ; nous ne sommes pas encore Peugeot. Ceci dit, là encore, un point précis nous a fait dresser l'oreille. L'Alsthom a, d'une certaine façon, investi un petit budget - c'est un signe - dans un journal distribué récemment sur toute l'usine, un journal qui, de fait, visait à démontrer, sur un point précis, que justement le patron pouvait faire aussi bien que les syndicats, pourquoi ne pas s'en remettre à lui ? Concrètement, il y a quelque temps, avant que nous distribuions, comme nos camarades de la CGT, notre journal «Spécial impôts», comme chaque année au niveau national, on a vu la direction de l'Alsthom, huit jours avant nous, distribuer un «Spécial impôts»... à elle !

Nous sommes 7 000, ça fait donc 7 000 journaux, donc une petite somme d'investie ! C'était un journal du genre *JIP* comme à Peugeot, ce qui montre qu'il y a bien une volonté de faire comme le système Peugeot. D'ailleurs - anecdote - il était presque identique à 100 % à celui que fait Peugeot... c'est étrange.

Mais - autre aspect du problème - la distribution de ce journal a marqué un petit saut qualitatif dans la politique de la direction vis à vis des syndicats : elle a essayé de montrer aux travailleurs qu'elle pouvait accorder les mêmes avantages - sur certains points - que les syndicats. Et même mieux, puisque, contrairement à ceux des syndicats, son «Sécial impôts» était gratuit ! Evidemment, elle ne peut pas faire si bien avec les autres revendications alors elle a saisi l'occasion !

Et c'est vrai que ça a marché ; ce qui fait que, pratiquement, nous et la CGT on s'est cassé la gueule avec nos «Spécial impôts». Il s'agissait pour la direction, avec cet épisode, de renforcer notablement chez les travailleurs l'idée selon laquelle il est décidément possible de s'arranger avec une telle direction, puisqu'elle va devancer les besoins !

La productivité : augmentation

► Vous nous dites que toute la politique de l'Alsthom aujourd'hui vise à persuader les ouvriers que ce n'est pas la grève mais une attitude sérieuse à leur travail qui est encore le meilleur moyen d'arracher des avantages aujourd'hui. Mais par attitude sérieuse, la direction de l'Alsthom entend le fait d'accepter par exemple une augmentation de la charge de travail ? Autrement dit, sa politique, outre le fait d'éviter toute grève, n'est-elle pas en plus un moyen d'augmenter la productivité ?

Claude : Sans aucun doute ; des efforts sont demandés et les avantages financiers accordés dépendent de ces efforts. Je vois d'ailleurs tout le cinéma et le baratin faits par les chefs en ce sens dans les ateliers : *«Tu*

comprends, si tu fais un effort, on en tiendra compte» disent-ils en passant vers nous.

Il est d'ailleurs prévu une augmentation du budget destinée aux augmentations individuelles, pour ce qu'ils appellent les *«bons éléments»*. Désormais - je ne sais plus les chiffres exacts - tu as une enveloppe de 7 000 ou 8 000 francs au lieu de 4 000 à 5 000 francs.

Pour demander des efforts, et les obtenir, dans certains secteurs, la direction, faut de tous jours convaincre de leurs bienfaits, s'appuie évidemment sur le fait que la tendance parmi les travailleurs, aujourd'hui, est plutôt de vouloir récupérer du pognon. Deux mois de grève, ça fait un trou dans le budget ; de plus, certains travailleurs doivent d'autant plus gagner d'argent qu'encore aujourd'hui ils doivent de l'argent... à la direction ; en effet, certains, après la grève, avaient demandé une avance que l'Alsthom avait accordée. Aujourd'hui, il faut rembourser. C'est certain que celui qui a 20 000 ou 30 000 balles de moins sur sa paye (car à rembourser) préfère travailler dur et aussi se tenir à carreau.

Ceci dit, il y a beaucoup moins de travailleurs que ne l'espérait la direction qui ont accepté de faire le samedi des heures supplémentaires qu'elle réclame depuis la grève. Ce qui prouve, malgré les besoins d'argent qui sont donc importants, qu'il y a une certaine résistance vis à vis de l'augmentation de la charge de travail.

Le rôle de la maîtrise

► Mais cette politique, la direction de l'Alsthom ne peut la mener seule. Il lui faut mettre en place des hommes chargés de diffuser, d'expliquer sa politique au niveau de l'entreprise. Quel est le rôle dévolu à la maîtrise dans la politique actuelle de l'Alsthom ?

Jean-Yves : Une première remarque : on peut dire, avant même d'en voir les manifestations concrètes, que la maîtrise, dans la nouvelle politique de l'Alsthom, va forcément jouer un rôle important. En effet, une bonne partie de la politique actuelle de la direction de l'Al-

sthom consiste à faire croire aux travailleurs de la boîte que l'obtention des revendications ne dépend pas fondamentalement des luttes résolues, mais de leur attitude - responsable, raisonnable - individuelle au travail. Une fois ce cadre tracé, en toute logique, à qui le travailleurs devra-t-il donc s'adresser pour ses revendications ? «Bien sûr à la maîtrise» ne va pas manquer de dire la direction à l'avenir *«qui est la mieux à même de connaître ses capacités professionnelles donc les augmentations et autres avantages auxquels il a droit»*. Evidemment, la maîtrise aura de tout autres buts. On sait très bien qu'ils veulent arriver à ce que la hiérarchie court-circuite les syndicats, c'est-à-dire puisse servir de boîtes de renseignements à la direction, que la hiérarchie soit également mieux à l'écoute des gars et puisse en conséquence, connaître dès le départ leurs revendications pour mieux les désamorcer avant qu'elles n'éclatent ; exemple : cela permettra à la direction de ne pas se retrouver avec une grève réclamant 5 % d'augmentation, mais de casser - avant - le mécontentement - découvert par la maîtrise - en accordant immédiatement 1 %.

On sait qu'Alsthom est en train de former des gens de la hiérarchie pour ça : le CIPES (centre interprofessionnel de promotion de «études sociales») n'est pas fait pour rien ; c'est un organisme de formation qui a été mis en place par le patronat du pays de Belfort-Montbéliard avec Peugeot principalement mais y adhèrent toutes les boîtes de la région qui veulent et l'Alsthom n'est pas la dernière à y aller. Il s'agit de formation aussi bien psychologique que manuelle pour la hiérarchie.

Dernière chose : si le comportement de la maîtrise n'a pas pour l'instant fondamentalement changé, il reste - autre indice - du rôle que l'Alsthom veut lui faire jouer à l'avenir, que depuis pas mal de temps, les chefs sont très non pas en fonction de leurs capacités professionnelles mais plus en fonction de leur sens du contact humain et autres trucs psychologiques. Ceci dit, on le répète, il n'y a pas pour l'instant de changement concret dans le rôle de la maîtrise.



Les travailleurs de l'Alsthom Belfort lors de leur marche sur Paris le 26 octobre 1979.