Les ministres à mach 2 et 40.000 travailleurs victimes des bang de Ziegler

[(Le gouvernement affirme sa volonté de développer une industrie aérospatiale française, et éventuellement européenne. Il est intéressant de connaitre ce qui se passe concrètement derrière ses beaux discours. L'exemple analysé concerne la Société nationale des industries aérospatiales (S.N.I.A.S. – 40.000 travailleurs) où l'État, possédant la grande majorité des actions, peut appliquer directement sa politique.)]

La S.N.I.A.S.

Les concentrations dans cette branche (qui comprend également la S.N.E.C.M.A., Dassault...) sont engagées depuis longtemps.

Le 1er janvier 1970, réveillant un projet qui dormait dans les tiroirs des ministères depuis plusieurs années, le gouvernement amène trois sociétés (Sud-Aviation – Nord-Aviation - Sereb) à fusionner pour former la S.N.I.A.S. Ses activités sont très diverses: avions civils («Nord 262», «Caravelle», «Concorde», «Airbus»...) hélicoptères civils et militaires, fusées «civiles», engins balistiques et tactiques (fusées M.S.B.S. et S.S.B.S., joujoux de la force de frappe), laboratoires d'électronique... Elles sont réparties dans dix-huit établissements (Saint-Nazaire, Toulouse, Mérignac, région parisienne...).

M. Ziegler (P.-D.G. de Sud-Aviation) devient à cette date son prince directeur général. L'État l'a choisi pour sa réputation d'homme à poigne: après avoir appartenu longtemps au cabinet du fringant Chaban-Delmas, il a réussi à Breguet l'opération ramenant cette société sous la coupe d'un député U.D.R. (M.

Dassault), avant de se faire beaucoup d'«amis» parmi le personnel d'Air France qu'il dirigeait. La Sainte Trinité capitaliste: Fusion – Concentration – Rationalisation est alors jetée en pâture à l'«opinion publique». Que cache-t-elle?

Les choix du pouvoir

L'option fondamentale, comme pour les P.T.T., les autoroutes, la santé..., est de permettre au secteur privé de s'approprier tout ce qui est juteux et rentable dans la branche aérospatiale. Il faut profiter au maximum de cette V^{e} République où la coïncidence des puissances économiques capitalistes et de l'État n'a jamais été aussi grande.

Bien sûr, depuis longtemps de nombreux artifices aident les deniers publics à aller dans les «bonnes» poches. Par exemple, les «Mirage», émissaires de la culture française dans les pays sous-développés, ont été en partie construits sur des plans étudiés par Sud-Aviation (entreprise qui appartient à l'État) pour le «Trident». Dassault eut la généreuse idée de sous-traiter à Sud-Aviation des éléments de son «Mirage»; les conditions sont telles que Sud-Aviation perd de l'argent sur certaines pièces qu'il livre.

Le démantèlement a démarré depuis trois à quatre ans. Ainsi sont restitués par Sud-Aviation au privé: Téléavia, Frigéavia, Rhodavia, Caravelair (sauvé un moment par mai 1968). Mais M. Ziegler n'engage les grandes manœuvres qu'après la fusion. Il porte la participation possible des capitaux privés dans la S.N.I.A.S. à 33% alors que la quasi-totalité des actions de Sud-Aviation appartenait à l'État. Il s'engage sur la voie de la liquidation des établissements de la région parisienne (Châtillon, Suresnes, Courbevoie, Puteaux, Les Mureaux, La Courneuve, Or1y, Les Gâtines); on a pu entendre à la direction générale: «Le dernier établissement de la région parisienne sera Châtillon et il aura disparu dans dix ans.»

Enfin des bruits circulent sur la création de «France Aviation» dans laquelle, à la faveur des difficultés actuelles de la S.N.I.A.S. (problèmes financiers pour le «Concorde», accident destructif du seul prototype, «S.N. 600», rapport alarmiste du parlementaire U.D.R. De Chambrun inspiré par Dassault...), plusieurs financiers, dont Dassault, se partageraient les dépouilles de la S.N.I.A.S.

Attitude de la direction dans la région parisienne

Une tactique précise est appliquée par la direction générale, proche de celle utilisée pour d'autres cas de fusions (C.S.F.-Thomson). Il ne faut pas sous-estimer l'habileté des tenants du pouvoir économique actuel.

Pourquoi la région parisienne?
- Alors que la plupart des établissements de province ont une vocation précise (Marignane: hélicoptères; Toulouse: fabrication du «Concorde»), les activités dans la région parisienne sont très diverses: bureaux d'études, informatique, des éléments de fabrication, ce qui permet d'utiliser l'argument «rationalisation» pour le regroupement en province.
- Pour les «mutations» en province le fonds national de l'emploi (F.N.E.) verse une somme importante.
- À part Châtillon, il n'y a pas de grands établissements dans la région parisienne. En outre, la combativité est surtout importante en province (Toulouse, Nantes: première usine occupée en mai 1968) alors qu'elle est assez faible à Paris où les gens ont moins de contacts entre eux, le nombre de cadres est important, les travailleurs horaires sont plutôt âgés.

Tous ces éléments font des 10.000 travailleurs de la région parisienne un champ de manœuvres plus facile pour la direction.

Comment «atomiser» en douceur 10.000 travailleurs.

Citons quelques opérations engagées: éclatement de Suresnes et Châtillon; fermeture des annexes d'Orly, Melun-Villaroche, Les Gâtines; fermeture annoncée pour 1974 de Courbevoie et Puteaux... Les méthodes sont en général les suivantes:
- Éviter tout licenciement: «Il n'y a pas de problème d'emploi dans la région parisienne», a déclaré plusieurs fois Ziegler. On propose des «mutations», au besoin plusieurs successives: Suresnes vers Courbevoie; Courbevoie vers Suresnes; Orly, Suresnes puis Saint-Nazaire; Puteaux vers Les Mureaux; Courbevoie vers Bordeaux; Suresnes vers Châtillon; Châtillon vers Les Mureaux. Les nouveaux contrats de travail indiquent: «Région parisienne» ou même: «Région parisienne -Aquitaine».

Dans les propositions de mutation, le dernier paragraphe précise que si, DANS L'ANNÉE QUI SUIT, une nouvelle mutation a lieu, les mêmes conditions seront appliquées... Ainsi, alors que de nombreux travailleurs ont quitté la S.N.I.A.S., seuls quelques hauts cadres ont touché l'indemnité de licenciement (dont certains ont immédiatement été chez Dassault).
- Les mutations doivent être successives, portant à chaque fois sur des **petits paquets**, et commencer par les plus faciles: les seuls établissements importants pour lesquels la fermeture est officielle sont les moins combatifs: Courbevoie (bâtiments dispersés, activités très diverses) et Puteaux (majorité de cadres jeunes qui cherchent à se reclasser individuellement).
- **Entretenir un mauvais climat**: limitation ou arrêt de l'embauche; diminution des investissements; propos alarmistes sur les plans de charge... Ainsi, à Courbevoie, le prétexte de la fermeture était un plan d'urbanisme; après enquête, les syndicats s'aperçurent que le plan ne touchait pas l'usine; mais entre-temps les effectifs ayant baissé (- 36%), M. Debré déclara qu'on ne pouvait maintenir un établissement où régnait

un climat défaitiste. Et ainsi la «déflation normale des effectifs» (citation officielle) résout tous les problèmes.
- Déclarer que les décisions prises sont **irréversibles**; n'offrir **aucune alternative** dans le cas d'un refus de la mutation.
- **Éviter toute réaction collective**: Les conditions de mutation sont réglées pour chaque opération; les indemnités pour les cadres et les non-cadres sont différentes; des promotions **individuelles** peuvent être proposées; on utilise au maximum les **entrevues individuelles**...

Attitude des travailleurs et des organisations syndicales

Pour bien comprendre la situation dans la région parisienne, il faut signaler que, par rapport aux entreprises de la métallurgie, le nombre de travailleurs horaires est assez faible (environ 35%) alors que les cadres et les administratifs sont très nombreux (30%). La moyenne d'âge est assez élevée, excepté pour les mensuels (techniciens, dessinateurs).

Par ailleurs, l'influence électorale des syndicats est à peu près la suivante: C.G.T.: un peu moins de 50%; C.F.D.T.: 25 %; C.G.C. et F.O.: 20%; divers: quelques pour cent.

Les travailleurs

Beaucoup réagissent individuellement en essayant de se recaser à l'intérieur ou à l'extérieur de la société (en particulier les jeunes et les cadres). Ils ne prennent en général pas d'initiative et se reposent sur leurs «représentants». Seules des actions unitaires, spectaculaires et susceptibles d'avoir une influence entraînent une participation importante (manifestation des travailleurs de Suresnes dans la rue ou devant la direction générale).

Ils perçoivent confusément les choix de la direction et sont sceptiques sur les possibilités de les faire changer.

Les syndicats

- F.O. – C.G.C.:À la S.N.I.A.S., ils ont une attitude commune. En particulier, ils ont récemment signé seuls l'accord société dans lequel ne figure aucune garantie sur l'emploi: ce sont «les hommes au stylo entre les dents». Leurs relations privilégiées avec la direction (qui pour F.O. peut aller jusqu'à la collaboration pure et simple dans certains établissements: Toulouse, Marignane, Orly) et leur faible implantation dans la région parisienne expliquent leur opposition à toute action sérieuse.
- C.F.D.T.: Elle semble avoir fait une analyse à peu près complète de la situation mais n'a pas réussi à l'exprimer clairement dans ses positions. D'autre part, son manque de moyens, l'opposition constante de la C.G.T., l'absence de structures établies au niveau de la région parisienne, l'ont empêchée de mettre sur pied une action globale de toute la région parisienne – qu'elle préconise depuis 1970. Il y a une répression contre ses militants de la part de la direction.
- C.G.T.: Elle évite de diffuser une analyse trop crue de la situation qui pourrait amener les gens à avoir des attitudes incontrôlées. Dans le même but, elle privilégie les actions partielles (par établissement, par catégorie...). Dans les réunions avec la C.F.D.T. elle s'est toujours opposée à une action globale de la région parisienne.

Une exception

Dans ce scénario bien réglé par la direction où chacun tient un rôle à son insu, la dispersion du département d'électronique de Suresnes (150 personnes) constitue une exception.

Dès l'annonce (avril 1970) de la disparition prévue pour septembre, le personnel se réunit fréquemment en assemblée

générale. En commun, il fait l'analyse de la situation et engage des actions, d'abord pour obtenir des informations, ensuite pour modifier les décisions de la direction (dispersion du département et vente d'une partie à une société privée). Deux types d'action se dégagent:
- Interventions directes aux niveaux «officiels» de négociations (comité d'entreprise, direction générale).
- Actions spectaculaires destinées à sensibiliser les autres travailleurs de l'entreprise et à montrer la volonté de résistance: banderoles («Aujourd'hui 150 mécontents, demain 40.000»), dessins, affiches, défilés avec trompettes et pétards dans l'usine, P.D.G. et directeurs pendus en effigie, bureaux envahis, présence inattendue du personnel à une conférence de presse de Ziegler, à l'Assemblée nationale, articles dans la presse...

L'ensemble de ces actions, lié au fait que les mutations individuelles ont longtemps été refusées en bloc, a obligé la direction à reculer: la date d'application a été repoussée de plusieurs mois, les conditions de mutation ont été améliorées. L'objectif recherché, maintien et développement du groupe électronique, n'a pu être atteint pour deux raisons: revirement du chef du département, non-généralisation de l'action.

Il faut souligner les éléments qui ont favorisé ces actions:
- Le personnel, très souvent en contact pour des raisons techniques, se connaissait bien. Les conditions de travail et les relations avec la hiérarchie permettaient de se rassembler facilement. La C.G.T., faiblement implantée dans le département, n'a pu prendre la direction du mouvement; la C.F.D.T., fortement représentée chez les techniciens a favorisé la libre détermination du personnel. Ainsi toutes les décisions ont été prises en assemblée générale; les informations étaient distribuées à chacun avant. Les délégations, partiellement renouvelées à chaque fois, étaient formées de volontaires; elles étaient appuyées par la présence

effective de l'ensemble du département (1/3 cadres, 1/3 techniciens, 1/3 professionnels).

Pour une attitude anarcho-syndicaliste

Chaque fois qu'un groupe de travailleurs conteste une décision patronale, certaines conditions peuvent donner à leurs actions un sens réellement révolutionnaire.

Il parait essentiel que les éléments les plus conscients (ou se considérant comme tels) évitent de former une «élite du prolétariat» ou une «avant-garde» prenant les choses, et les individus, en main. Leur seule action spécifique doit être de favoriser la prise de conscience PAR TOUS des choix réels du groupe face à ceux du patron. Citons par exemple:
- Obtenir le maximum d'informations et les diffuser, rapidement et complètement, à chacun.
- Favoriser l'organisation d'assemblées générales RÉELLEMENT démocratiques (informations données préalablement; moyens matériels de prise de parole à la disposition de tous...) où les décisions d'action sont prises.
- Dans les «négociations» le groupe de travailleurs envoie ses propres délégués (renouvelables), appuyés si nécessaire par les représentants syndicaux et par la présence MASSIVE des travailleurs.
- Pour montrer à quel niveau se situe le choix (économique ou politique, il peut être utile de remonter la «pyramide hiérarchique» (chef de département, directeur, P.-D.G., ministre...) ce qui permet également de découvrir qui sont les VRAIS irresponsables.
- Fournir des informations à l'extérieur au nom du groupe (reste de l'établissement, autres usines, presse) pour favoriser l'élargissement de l'action.

L'ACTION étant la meilleure des pédagogies, rapidement ce qui divise n'aura plus guère d'influence: différences

catégorielles, appartenances syndicales...

Le plus souvent, les critères mis en avant par le patron (rentabilité, progrès...) se révèlent impliquer la manipulation des travailleurs comme des pions. On peut ainsi montrer la contradiction ABSOLUE entre les désirs de chaque individu et la (nouvelle?) société encore en place. Les barrières à abattre (État, patronat, hiérarchie...) sont mises en évidence.

Enfin, dans de telles actions, on apprend à se passer de chefs; de là à imaginer que ce serait réalisable toujours dans une société autogérée et socialiste.

Un groupe de travailleurs de la S.N.I.A.S.