



# Pyrénées 64 en lutte



2 rue Louis Blanc - 64000 PAU  
[ihscgt64@orange.fr](mailto:ihscgt64@orange.fr)  
<https://ihs64.fr/index.php>



N° 7 - Juillet 2025

Nouvelle série (Bulletin N° 83)  
N° ISSN 3040-0406

## ÉDITO

ALAIN SERRE

### POUR CONQUÉRIR UNE SÉCURITÉ SOCIALE SOLIDAIRE ET INTÉGRALE, IL FAUT AUSSI DÉFENDRE SES FONDEMENTS !

Notre sécurité sociale fondée en 1945 est un conquis de société et de civilisation dont chacune et chacun peut mesurer l'importance au cours de sa vie pour faire face à la maladie et aux accidents et plus particulièrement encore pendant sa retraite.

Nous allons célébrer au mois d'octobre prochain les 80 ans de la sécurité sociale et à cette occasion, notre institut sortira sous forme de supplément, un numéro spécial de Pyrénées 64 en lutte, consacré à son histoire, aux attaques subies, aux luttes pour sa défense, aux enjeux de société actuels et futurs et aux propositions revendicatives de la CGT pour sa reconquête.

Dans la continuité du conclave de Bayrou, le président Macron propose la tenue d'une conférence sociale dont le but est d'intégrer les organisations syndicales aux contre-réformes de l'Etat et en particulier à la remise en cause du financement de la sécurité sociale basé depuis sa fondation sur le salaire socialisé.

L'objectif du gouvernement partagé par le patronat est clair ; il s'agit de diminuer les cotisations issues du travail pour orienter le financement de la sécurité sociale vers la consommation, remettant en cause les fondements de notre sécurité sociale.

C'est la négation de la sécurité sociale garantissant tous les risques avec un financement unique reposant sur le salaire socialisé, au profit du développement d'assurances multiples, ayant chacune ses propres règles comme le propose le MEDEF dans sa nouvelle architecture de la protection sociale.

N'oublions pas que Denis Kessler alors numéro deux du MEDEF avait déclaré : « 1945 : tout doit disparaître ».

La sécurité sociale, ce « conquis social » pour reprendre le terme d'Ambroise Croizat est le socle de nos garanties collectives obtenues en 1945 lors de la mise en œuvre du programme du CNR, dans un contexte de poussée des masses et d'un rapport de force politique et syndical favorable à la classe ouvrière.

La CGT rassemblait à ce moment 5,5 millions d'adhérents, le Parti communiste pesait 27% des voix aux élections et la classe ouvrière était armée par la Résistance.

Nous devons aujourd'hui dans un contexte bien différent défendre pied à pied les valeurs de la sécurité sociale de 1945.

L'unicité : une institution unique et obligatoire couvrant l'ensemble des risques sociaux (maladie, vieillesse, décès, invalidité, accidents du travail, famille).

L'universalité : Tous les citoyens doivent en bénéficier en fonction de leurs besoins.

La solidarité : c'est le fondement de la sécurité sociale qui institue la solidarité entre les générations et entre les biens portants et les malades.

La démocratie : reposant sur l'élection des administrateurs par les salariés.

Depuis 80 ans, la sécurité sociale a été sans cesse attaquée par les forces du capital et nombreuses ont été les luttes pour la défendre et la préserver.

Malgré tous les coups portés, nos adversaires n'ont pas réussi à la liquider, mais aujourd'hui, ils n'ont pas renoncé à leur objectif d'ouvrir au privé la manne financière que représente la sécurité sociale, pour développer de nouveaux profits dans le secteur de la santé.

Tel est l'enjeu actuel !

Notre institut célébrera avec l'Union locale CGT de Bayonne les 80 ans de la sécurité sociale le 25 septembre prochain autour du film « La sociale » et ce sera l'occasion de tisser un lien actif entre la défense des fondements et la reconquête que propose notre CGT.

Un moment fort de réflexion et de lutte que nous voulons partager avec le plus grand nombre de camarades.

# Histoire des grandes luttes dans le Département

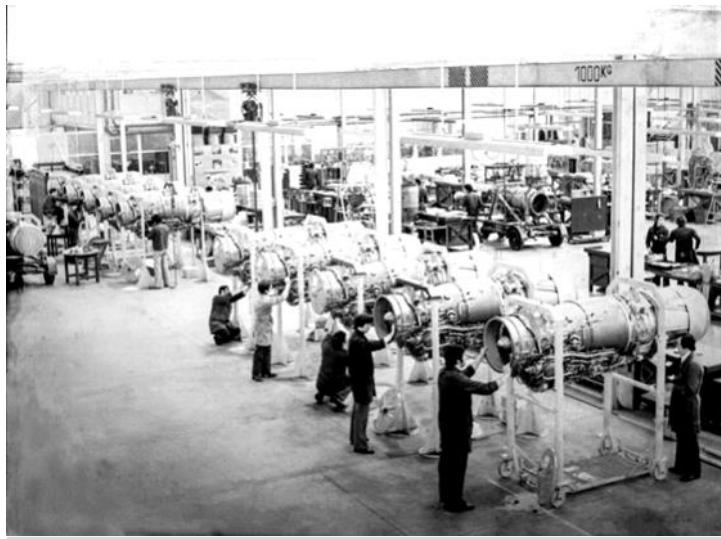
## Les années 1970 à Turbomeca

Charles Clavaux

*Les années 1970 marquent un changement fondamental dans la dynamique de la société Turbomeca.*

*De 1945 au milieu de la décennie 1970, la firme de Bordes connaît une croissance quasi continue de son activité et de son effectif. Durant cette longue période de croissance, le souci principal de l'entreprise est de produire.*

*En 1980, quand débute la décennie suivante, les choses ont complètement changé, la croissance continue est terminée et l'époque est dorénavant à la réduction des coûts. Pourtant, sur le plan social, les avancées se poursuivent tout au long des années 1970 ; il faudra attendre le milieu des années 1980 pour voir la nouvelle conjoncture se traduire socialement. Cette apparente continuité dans la dynamique sociale masque cependant une rupture dans la façon de gérer les relations sociales au sein de l'entreprise, rupture dont les effets se manifesteront pleinement dans les années 1980.*



Production Adour à Tarnos

Toutes ces réductions se font sans impact sur le salaire.

En 1972, un conflit social se traduit par une augmentation des salaires de 6,37% plus 2% de prime d'assiduité, une augmentation de la cotisation patronale au Comité d'Entreprise, la création d'une prime de bilan et d'une Majoration de Salaire Uniforme dite MSU. En 1972 également, la formation professionnelle est mise en place.

En 1974, les salaires augmentent de 20 % et deux primes sont versées représentant un demi-mois de salaire. Pour couper court aux polémiques récurrentes sur l'augmentation du coût de la vie en ces temps de très forte inflation, Joseph Szydlowski décide, pour définir les augmentations de salaire, de prendre comme indice de référence la moyenne des indices INSEE, CGT, CFDT et FO. En 1974, pour la première fois, un expert-comptable est mandaté pour établir un rapport sur la situation de la société; cette pratique est toujours en vigueur en 2025. Mais en novembre, les prémisses des temps nouveaux se manifestent pour la première fois : la direction décide d'externaliser la gestion de la cantine de l'usine de Bordes, le personnel Turbomeca correspondant étant reclassé au sein de l'entreprise. Cette politique d'externalisation s'accentuera les années suivantes touchant de nombreuses activités internes.

1975 voit la création d'un congé rémunéré pour les mères de famille : cinq demi-journées à prendre dans les 12 mois suivant la naissance d'un enfant.

En juillet et septembre, deux arrêts de travail sectoriels ont lieu et le 24 octobre, un cahier de revendications est déposé par l'intersyndicale CGT-CFDT-FO. Devant le refus de la direction d'en discuter, une grève d'une heure par jour avec refus des heures supplémentaires se déclenche. Elle dure jusqu'au 27 novembre et débouche sur des avancées concernant les primes de 1976, les augmentations 1975 et 1976, la préretraite et les libertés syndicales. Un jour de congé supplémentaire est accordé pour 1976.

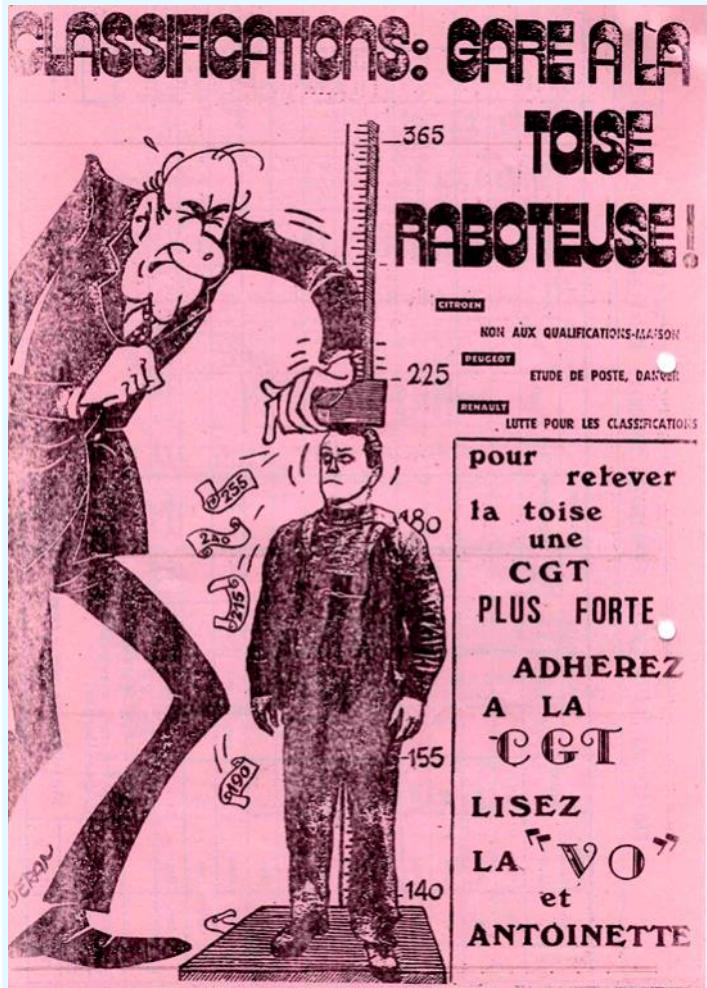
### ● 1970-1975 Les dernières années fastes

1970 voit le démarrage de la production en série du réacteur Adour destiné à l'avion de combat franco-britannique Jaguar.

Ce programme rapporte énormément d'argent à Turbomeca et atteint son pic de production en 1975. En cinq ans, la production des moteurs augmente de 30 % et le chiffre d'affaires de 85 %. L'effectif passe de 4000 à 4700 personnes.

En 1970, suite à la faillite de la firme britannique Handley-Page qui avait commandé 200 moteurs Astazou, les embauches sont provisoirement stoppées avant de reprendre en fin d'année. 1970 voit la mise en place d'une rente éducation et l'extension au personnel de l'usine de Tarnos des avantages sociaux contenus dans la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Béarn, plus généreuse que celle des Landes. En 1968, l'horaire de travail hebdomadaire était passé à 44 heures et Joseph Szydlowski avait accepté de discuter d'un plan pour aller progressivement aux 40 heures. La discussion aboutit à un accord en 1971 et l'horaire passe à 42 h 30 ; il passera à 41 h en 1972 et enfin à 40 heures en 1974.

● 1976 Année du retour de la tendance



Tract CGT Bordes en 1976 sur les classifications

En 1976, le chiffre d'affaires atteint un pic à 939 millions de francs, en progression constante depuis 1945. En 1977, il amorce une baisse qui atteint 15 % en 1979. Les fortes cadences de production du moteur Adour sont terminées, un problème de charge industrielle se profile à partir de 1977.

En avril 1976, la Direction annonce l'arrêt du concours d'entrée à l'école Turbomeca; en mai, les embauches sont bloquées et les heures supplémentaires réduites au minimum. Lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 2 décembre, un plan social, le premier de l'histoire de l'entreprise, est annoncé. Il est basé sur le dispositif de licenciement avec garantie de ressources (accord national interprofessionnel du 29 mars 1972) permettant aux salariés âgés de 60 à 63 ans de partir en retraite anticipée. Entre le moment de son départ de l'entreprise et sa retraite, le salarié licencié touchera une indemnité de l'assurance chômage correspondant à 70 % du salaire brut de ses trois derniers mois d'activité. Une indemnité de licenciement sera versée par l'entreprise. 148 salariés sont initialement concernés, mais en 1977 l'âge minimum de départ est porté à 58 ans augmentant mécaniquement le nombre de salariés touchés. En 1977, la référence aux quatre indices pour l'évolution des salaires est supprimée, remplacée par le seul indice INSEE.

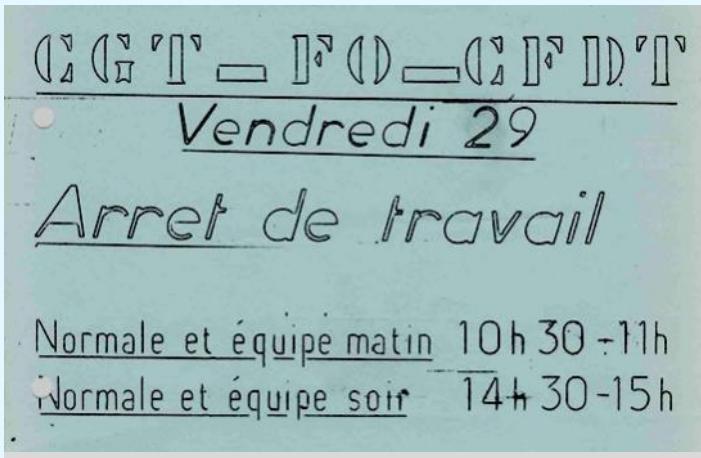
En 1978, trois jours de chômage partiel sont effectués au premier trimestre. La situation se stabilise en 1979, mais les Trente Glorieuses sont bel et bien terminées; les difficultés dureront jusqu'en 1995.

● 1976-1979 Un personnel toujours combattif malgré la conjoncture

Que cette période difficile puisse durer 20 ans, personne ne l'imagine alors et les organisations syndicales, particulièrement la CGT qui représente alors 45 % des voix aux élections professionnelles (CFDT et FO 25 % chacune), vont rester très actives durant toute la fin de la décennie.

En 1976, la Direction décide l'application à Turbomeca de l'accord national sur les classifications de juillet 1975, un accord signé uniquement par FO. Pour arriver à mettre en place cet accord, la Direction négocie seulement avec cette organisation. CGT et CFDT organisent plusieurs arrêts de travail, mais l'accord est signé en avril. Comme il n'y a pas d'impact sur les salaires, le mouvement de protestation s'arrête. En juin, un mouvement de grève éclate à l'usine de Tarnos pour une revalorisation salariale. Il dure jusqu'en juillet mais la Direction ne cède pas, annulant cependant les sanctions prononcées durant le conflit. D'autres arrêts de travail sont organisés sur des thèmes nationaux (Sécurité Sociale, salaires, opposition à la politique d'austérité gouvernementale).

En 1977, un conflit se déclenche le 19 avril sur un cahier de revendication intersyndical CGT, FO et CFDT. Il dure jusqu'au 3 mai et se termine par l'annonce qu'aucun salarié touché par le plan social ne partira avec moins de 90 % de ses ressources nettes. Des mouvements locaux ont lieu en novembre suite à la distribution des promotions individuelles. Une journée nationale d'action est organisée en décembre par CGT, CFDT et FEN.



En février 1978, nouveau cahier de revendications intersyndicale appuyé par un arrêt de travail: avancée sur les primes. En mars, amélioration des prestations complémentaires en cas d'hospitalisation ou de décès.

En avril, les compagnons en équipe entament un mouvement de grève qui débouche sur l'attribution de jours de congés supplémentaires, une prime améliorée et la majoration du salaire de l'équipe de nuit. Durant l'année, des discussions entre la Direction et les organisations syndicales ont lieu sur la définition d'un accord d'entreprise. Une prime exceptionnelle est attribuée à l'occasion du 40ème anniversaire de la société. La possibilité est donnée au personnel de fractionner cinq jours de congés en demi-journées.

En 1979, mise en place à titre expérimental d'un congé sans solde « mère de famille » doté d'un crédit annuel de 20 mercredis avec possibilité de les prendre par demi-journée. Les prêts à la construction qui dépendaient du niveau de salaire sont uniformisés. Le 27 mars, un nouveau conflit touchant le personnel en équipe se déclenche, soutenu par toutes les organisations syndicales ouvrières. Il dure jusqu'au 7 mai et se révèle un des plus durs conflits de l'histoire de Turbomeca. Il débouche sur un ensemble de mesures et d'avancées rassemblées dans un document récapitulant les avantages spécifiques aux équipiers, le « Statut Equipe ». En novembre, un cahier commun CGC/CGT-UFICT est élaboré sur la situation spécifique des cadres.

### ● Le changement derrière la continuité



Arrêt de travail à Bordes dans les années 70

Au début des années 1970, Turbomeca est dirigée par son fondateur et actionnaire principal, Joseph Szydlowski. Celui-ci possède 85 % des actions, le reste étant réparti entre les membres de sa famille. Il est le maître à bord et décide de tout. En matière sociale, particulièrement. En 1951, avait eu lieu un conflit social très dur, avec occupation des locaux, qui s'était terminé à la préfecture de Pau par un accord pour une augmentation des salaires de 15 %. Ce conflit avait profondément marqué Szydlowski qui, à partir de là, s'est arrogé l'exclusivité totale des décisions en matière sociale.

Le conflit de 1972 est emblématique de sa façon de faire :

Fidèle à ses habitudes et sentant que la pression commence à monter sur les salaires (l'inflation dépasse les 5 % et continue à monter), Szydlowski décide d'accorder, sans consulter personne, une augmentation générale des salaires de 5 % le 13 mars 1972 avec effet rétroactif au 1er janvier.

Cette décision unilatérale s'ajoute à une autre tout aussi unilatérale portant sur une forte restriction des promotions. S'estimant souverain en la matière, Szydlowski refuse de rencontrer les délégués du personnel.

Les organisations syndicales CGT, CFDT et FO consultent alors les salariés pour établir un cahier de revendications déposé le 31 mai auprès de la Direction. Joseph Szydlowski ignore le cahier et le 9 juin, les organisations se concertent et décident une semaine revendicative du 22 au 28 juin : arrêt de travail de 30 min les quatre premiers jours et d'une heure le cinquième. Devant l'absence de réaction de Szydlowski qui se contente d'envoyer le directeur de production et le chef du service du personnel « recueillir » les revendications sans leur donner aucune capacité de négociation, le mouvement est reconduit pour cinq jours supplémentaires. Une lettre est envoyée le 29 juin au personnel par Szydlowski intitulée « Vos délégués et vous » dans laquelle il fustige l'attitude des délégués qu'il estime tout simplement illégitimes (les élections ont eu lieu le 13 juin !) et confirme son refus de les recevoir. Par ailleurs, le 3 juillet, Szydlowski décide la suppression du service de transport en commun à partir du 5 juillet. Même l'avis, pourtant fort courtois, de l'inspecteur de travail, lui rappelant ses obligations légales, ne débloque pas la discussion. Mais le mois de juillet est là et, avec lui, le début des congés d'été. La situation étant bloquée et les vacances arrivant, Les organisations syndicales décident, après consultation des salariés, de suspendre le mouvement à compter du 8 juillet, se proposant de le reprendre à la rentrée de septembre. La veille, Szydlowski avait envoyé une nouvelle lettre au personnel lui demandant de répondre, par retour du courrier, à la question suivante : « Approuvez-vous l'action entreprise par les délégués ? ». À la lettre sont joints deux bulletins (Oui et Non) et une enveloppe timbrée.

Le 18 août 1972, nouvelle lettre de Szydlowski au personnel. Il revient sur la consultation du 7 juillet en ces termes : « Je remercie ceux d'entre vous qui ont répondu à ma lettre du 7 juillet 1972 en me retournant le bulletin Non. Je remercie également ceux qui m'ont répondu par le bulletin Oui. Je demande aux fantaisistes qui m'ont envoyé les bulletins Oui et Non sous la même enveloppe de bien vouloir faire l'effort à l'avenir d'avoir une opinion. Quant à ceux qui m'ont envoyé la réponse organisée et manigancée par les syndicats, je les informe que je ferai brûler leur lettre devant le poste des gardiens comme ils y ont fait brûler celle que j'avais adressée au personnel le 29 juin 1972 ».

La lettre du 18 août ne donne cependant aucun chiffre sur les bulletins Oui et Non ! Par contre, elle annonce : une augmentation de salaire de 6,37 % à compter du 1er septembre 1972, la mise en place d'une prime égale à 1% du salaire journalier pour chaque journée travaillée pendant l'intégralité de l'horaire d'ouverture et d'une

prime de 1 % du salaire mensuel à chaque salarié ayant travaillé la totalité de l'horaire de travail mensuel sous réserve d'une tolérance de 2 % de ce temps de travail. Enfin, une nouvelle consultation est organisée pour définir la forme de la réduction d'horaire de 30 min par semaine appliquée depuis le 1er juin 1972 pour laquelle Szydlowski avait tenté de passer en force. Suite à ces décisions de Szydlowski, l'action du mois de juin ne sera pas reconduite en septembre.

Ce conflit de 1972 est le dernier géré directement par Joseph Szydlowski. À 76 ans, il a en effet décidé de passer la main pour la gestion courante de l'entreprise. Le 3 mai 1973, la direction de la société passe à Gérard Pertica, un ancien directeur de la division hélicoptère de

Sud Aviation, Szydlowski restant président du conseil d'administration. Avec Pertica et la nouvelle équipe qu'il va mettre en place, une nouvelle ère de relations sociales, plus conforme à ce que l'on connaît aujourd'hui, démarre chez Turbomeca. Les conflits suivants ne verront plus le refus systématique de discussion avec les délégués, la nouvelle équipe privilégiant l'information économique et le contact avec les organisations syndicales.

Ce qui ne veut pas dire que les conflits seront apaisés, loin de là, mais la forme sera différente d'autant plus que le contexte économique de l'entreprise sera plus compliqué et les plans sociaux faisant leur apparition.

## Conclusion

*Les années 1970 ont été des années riches sur le plan social chez Turbomeca avec de nombreuses avancées sur le statut des employés malgré une conjoncture qui se dégrade dans la deuxième partie de la décennie.*

*La mise en place du premier plan social ne casse pas la dynamique des années précédentes, en particulier parce que l'essentiel du personnel est encore ouvrier avec des organisations syndicales bien implantées et combatives. Mais aussi parce que tout le monde pense que cette situation difficile est transitoire. Il faudra attendre le milieu des années 1980 pour voir cette dynamique ralentir, d'une part parce que la conjoncture ne s'améliorera pas et d'autre part en raison de l'évolution progressive de la sociologie de l'effectif.*

*La part des ouvriers va diminuer fortement au profit des cadres et des techniciens, évolution qui s'accompagne d'un changement de générations, celles embauchées dans les années 1940 et 1950 partant progressivement en retraite. Le dernier grand conflit de l'histoire de l'entreprise, et le plus important, aura lieu en 1981 et débouchera sur plusieurs avancées majeures dont la mise en place du 13ème mois. Ce n'est qu'à partir du milieu des années 1980 que Turbomeca aura définitivement changé d'ère sur le plan social.*

## Bulletin d'adhésion 2025

Nom et prénom : .....  
ou intitulé du syndicat .....

Adresse : .....

Courriel : .....

Téléphone : .....



### Adhésion individuelle

- 17 € - Cotisation de base avec l'abonnement à « Pyrénées 64 en lutte » (4 par an)
- 31 € - Cotisation + abonnement à la revue « Aperçus » (3 par an)
- 44 € - Cotisation + abonnement à la revue « Aperçus » (4 par an) et aux « Cahiers d'histoire sociale »

### Adhésion collectives (syndicats - associations)

- 70 € - moins de 50 adhérents
- 80 € - de 50 à 100 adhérents
- 90 € - unions locales et + de 100 adhérents
- 100 € - union départementale

La cotisation comprend l'abonnement à « Pyrénées 64 en lutte » à la revue « Aperçus » et aux « Cahiers d'histoire sociale »

Paiement par chèque à l'ordre de l'IHS CGT 64  
ou par virement sur le compte du Crédit mutuel



# LES 80 ANS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



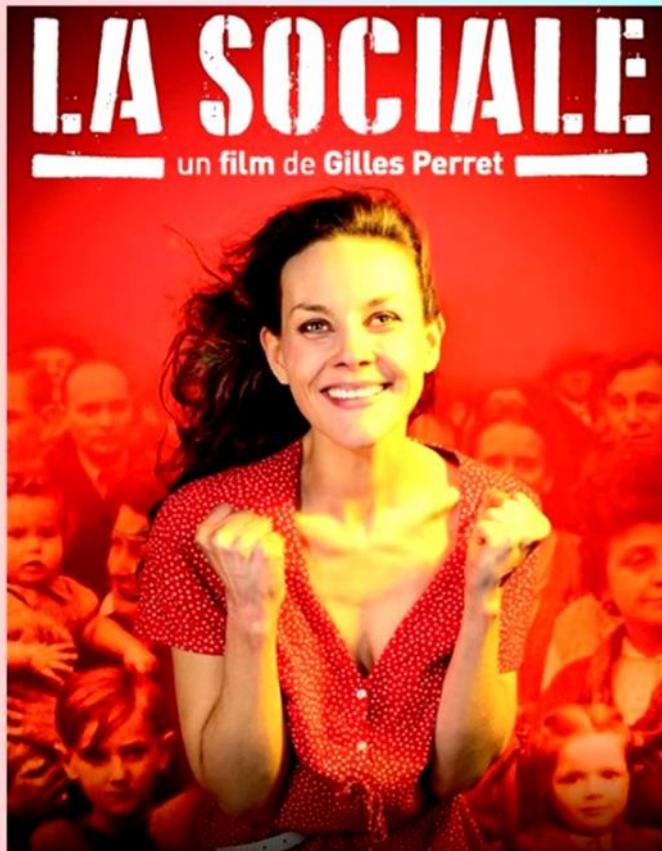
**CONFÉRENCE DÉBAT AUTOUR DU FILM « LA SOCIALE »**

**LE JEUDI 25 SEPTEMBRE 2025 A 18 H**

**Dans la grande salle de réunion,  
10 rue Sainte-Ursule à Bayonne.**

- Son histoire, les attaques portées contre elle, les luttes pour la préserver et les propositions de la CGT pour reconquérir une sécurité sociale solidaire et intégrale.
- Présentation par Alain Serre président de l'IHS CGT 64
- Film de Gilles Perret « La Sociale »
- Débat

**LA SÉCU, ELLE EST A NOUS !**



**Venez nombreux en famille ou avec vos camarades et collègues.**

La sécurité sociale est un conquis social de société et de civilisation face aux attaques du pouvoir et du patronat, agissons avec force et détermination et faisons vivre ses valeurs fondatrices de 1945 pour la reconquérir pleinement.

Vous pourrez découvrir de nombreux ouvrages sur l'histoire de la CGT et celle du mouvement ouvrier sur le stand de l'IHS CGT 64.

## L'IHS CGT 64 est présent dans les congrès



Congrès de la FSU



?



Congrès des cheminots à Bayonne le 8 avril 2025



Congrès des cheminots à Bayonne le 8 avril 2025

Jean-Claude Malé et Charles Clavaux ?



Congrès de l'Union locale de Bayonne  
le 6 juin 2025

Ci-dessus : la prise de parole d'Alain  
Ci-contre : le stand avec Martine et Alain



## L'IHS CGT 64 est représenté lors des cérémonies mémoriales

10 mai 2025 : Journée nationale des mémoires de la traite, de l'esclavage et de leurs abolitions à Pau



Jean-Claude Malé, Hélène et Alain Serre  
?



?

?

À l'UL de Bayonne, notre revue Pyrénées 64 en lutte est en bonne place sur le présentoir !

