

informations correspondance ouvrières

Regroupement, Inter Entreprise

SOMMAIRE

LES TRAVAILLEURS EN FRANCE

LES TRAVAILLEURS DANS LE MONDE

L'EVOLUTION DES SYNDICATS

DOCUMENTS

LIAISONS

DISCUSSIONS

LE NUMÉRO

mensuel

0,25 M.F.

Septembre 1961.

Le but de notre regroupement est de réunir des travailleurs qui n'ont plus confiance dans les organisations traditionnelles de la classe ouvrière, partis ou syndicats.

Les expériences que nous avons faites nous ont montré que les syndicats actuels sont des éléments de stabilisation et de conservation du régime d'exploitation. Ils servent d'intermédiaires sur le marché du travail, et utilisent nos luttes pour des buts politiques et non pour les épauler et les coordonner.

C'est pourquoi nous pensons que c'est à nous-mêmes de défendre nos intérêts et de lutter pour notre émancipation. Mais nous savons que nous ne pouvons le faire d'une façon efficace en restant isolés. Aussi cherchons-nous à créer des Maisons effectives, directes entre les travailleurs, syndiqués ou non, de différentes usines, entreprises ou bureaux. Ceci nous permet de nous informer mutuellement de ce qui se passe dans nos lieux de travail, de dénoncer les manœuvres syndicales, de discuter de nos revendications, de nous apporter une aide réciproque.

Cela nous mène, à travers les problèmes actuels, à mettre en cause le régime et à discuter les problèmes généraux, tels que la propriété capitaliste, la guerre, ou le racisme. Chacun expose librement son point de vue, et reste entièrement libre de l'action qu'il mène dans sa propre entreprise.

Dans les luttes, nous interverrons pour que les mouvements soient unitaires, et pour cela, nous préconisons la mise sur pied de comités associant de façon active le plus grand nombre possible de travailleurs, nous préconisons des revendications non hiérarchisées et non catégorielles, capables de faire l'unanimité des intéressés. Nous sommes pour tout ce qui peut élargir la lutte et contre tout ce qui tend à l'isoler. Nous considérons que ces luttes ne sont qu'une étape sur le chemin qui conduit vers la gestion des entreprises et de la société par les travailleurs eux-mêmes.

.....

CORRESPONDANCE:

B L A C H I E R Pierre - 13bis Rue Labois Rouillon - PARIS-18è

ABONNEMENTS: un an - 10 numéros : 3.80 F.,
versements à: SIMON - cep. 6-47-77-Paris ou, en timbres-postes.

les travailleurs en france

La Direction redoute l'action (tract CGT-18/8/61).

Pour la deuxième fois depuis le retour des vacances, à Flins, 60 ouvriers peintres au pistolet, débrayaient une heure.

La riposte de la Direction ne se fit pas attendre : elle licencia immédiatement les 60 travailleurs (49 ne furent pas réintégrés) "peu avant l'heure de sortie pour éviter une riposte immédiate" dit ce tract cégétiste du 18/8/61 et il poursuit " dans la réaction de la Direction, il faut plus y voir un signe de faiblesse qu'un signe de force ", et plus loin dans ce même tract on peut lire: les patrons en général et la Régie en particulier se sentent d'autant plus forts qu'ils ont derrière eux le gouvernement.

Plus haut faibles, plus bas forts, mais de qui se moquent-ils? La Direction qui se sent très forte car elle est soutenue par le gouvernement aurait peur des petites grèves chez Renault et licencierait des ouvriers, ce qui correspondrait à un signe de faiblesse de sa part? C'est de la haute stratégie syndicale savez-vous! Faiblesse aussi sans doute la suppression pure et simple de la prime de départ en vacances?

Nous avons toujours dénoncé cette forme de lutte qui consiste à entrer en action par petite fraction prêtant ainsi le flanc à la Direction. Dans une lutte organisée à une plus grande échelle, les ouvriers déterminés à l'avance à ne pas céder aux manœuvres de la Direction et à ses épreuves de force, n'auraient jamais permis le licenciement des 49 peintres. Il aurait été alors inutile de déplorer les licenciements " peu avant l'heure de sortie", car le lendemain la riposte ouvrière se serait manifestée aussitôt (Tribune Ouvrière - N° 77 - Septembre 1961)

o o o o o o o

Une nouvelle forme d'exploitation:

Depuis plusieurs années, les entreprises de "location de personnel", se développent dans tous les secteurs de la production.

Bien qu'elles puissent parfois jouer le rôle de "pourvoyeurs de jaunes" en cas de grèves, et qu'elles fournissent du personnel de remplacement (vacances, maladies) leur rôle actuel paraît différent et beaucoup plus important : c'est une nouvelle manière d'utiliser les salariés. Elles permettent à une entreprise de conserver un personnel fixe minimum (cadres, techniciens, personnel qualifié, entretien) et de faire face aux besoins de main d'œuvre "ordinaire". Par exemple, en cas de variations saisonnières de travail, de passage délicat d'une technique à une autre. Elles permettent à un patronat réaliste d'é luder avec beaucoup de "souplesse" les "conséquences" de compression de personnel, les problèmes d'embauche et par contre coup de réduire les dépenses globales de salaires. Du jour au lendemain une entreprise peut ainsi louer 10, 50, 100 ou plus salariés dont elle commande le travail, mais qui ne sont pas ses salariés, c'est-à-dire auxquels elle ne doit aucun des avantages qu'elle donne à ses propres salariés; du jour au lendemain, elle peut aussi les licencier, sans que cela ait les conséquences financières.

D'abord limitée à certaines catégories de personnel de bureau (dactylos, mécanographes) l'activité de ces loueurs de travail s'est étendue progressivement à tous les emplois qualifiés (comptables, opérateurs sur machines, dessinateurs, etc...) ou non qualifiés. Elle atteint après les employés, les ouvriers de toutes sortes.

De modestes officines, ces boîtes sont devenues de vraies entreprises : certaines ont presque 800, 1000, salariés. Elles prennent des formes diverses : entreprises indépendantes, annexes de grosses entreprises, liens personnels avec des dirigeants ou fonctionnaires. D'autres formes sont moins nettes : cessions de techniciens, transfères d'employés à des filiales. Enfin, sous le couvert de l'utilisation d'un type de machine, une firme comme IBM forme des techniciens qu'elle "place" : l'employé a deux patrons : un dossier chez IBM, un autre chez son vrai patron ; s'il quitte ce dernier il ne peut pratiquement retrouver une place que par l'intermédiaire d'IBM. Nous pourrions multiplier les exemples.

Dans la plupart de ces officines, les conditions de travail sont réduites à leur plus simple expression : salaires à l'heure, licenciement sans préavis, application stricte de la législation du travail ; aucun des avantages de l'entreprise où on travaille effectivement "momentanément". Le prix de "location" d'un salarié atteint facilement le double du salaire horaire payé à l'intéressé. C'est tout profit pour l'officine, d'autant plus qu'elle a des frais réduits de locaux (un bureau, un fichier, un téléphone) et de personnel (un ou deux employés comptables), d'autant plus que les employés dispersés ne peuvent pas se défendre collectivement, et qu'on peut les voler à merci sans qu'ils s'en rendent compte.

Ces "loueurs de travail" peuvent ainsi se permettre des libéralités : moins d'exigences à l'embauche (sur le passé syndical par exemple), salaire horaire légèrement supérieur aux salaires d'embauche. Les facilités d'embauche, la possibilité de quitter sans préavis rend "service" à certaines catégories de salariés occasionnels (femmes, étudiants). Mais pour l'ensemble des travailleurs, il y a une porte ouverte pour les patrons pour réduire à néant tous les avantages particuliers d'entreprises ou de professions. Ils peuvent opposer ainsi deux catégories de salariés : les éléments permanents, mieux payés et stables, les éléments mobiles, payés au minimum, et plus exploités, car ils ont deux patrons.

Dans cette période d'évolution rapide, les entreprises trouvent donc rapidement les modalités "d'utilisation" de la main d'oeuvre les plus avantageuses pour eux, les plus défavorables pour les salariés. Il apparaît que les structures acquises et paraissant solides, comme les conventions collectives ne pèsent rien en réalité si les travailleurs n'en imposent pas le maintien. Les syndicats, dans la plupart des cas ont laissé se développer ces situations sans en parler, quand ils ne les favorisaient pas pour maintenir leurs positions auprès des travailleurs permanents avantagés. (les salariés occasionnels ne votent pas). Et les travailleurs permanents gardent leurs avantages, ils n'entrent pas en lutte pour des travailleurs qui sont "étrangers" à l'entreprise. Et ces derniers, sans liens entre eux, trouvant parfois intérêt à cette forme de travail, cherchent beaucoup plus à se défendre individuellement qu'à s'aventurer dans des actions collectives, bien difficiles et incertaines.

.....

L'évolution du capitalisme :

Quand on parle du capitalisme, on a souvent dans l'esprit les schémas que l'on a appris dans les livres, dans les journaux, dans les discussions, ou celui que l'on a tiré de sa propre expérience. C'est ainsi que certains camarades parlent de patrons et de patronat, avec dans la tête le patron de la petite entreprise où ils

ont travaillé, ou l'exemple d'un Boussac, d'un Michelin, ou d'un De Wendel. D'autres qui ont une "éducation politique" parlent des trusts et des monopoles en pensant aux très grosses entreprises, souvent intermédiaires, qui ont de multiples filiales et qui fabriquent la quasi-totalité d'un produit déterminé, par exemple Esso pour le pétrole (Standard-Oil) Unilever pour les corps gras, etc... Les uns voient notre société avec des yeux d'il y a presque cent ans, les autres avec des yeux d'il y a cinquante ans.

Ils n'ont pas tout à fait tort, parce qu'il y a toujours des "petits patrons de combat", et même des gros, parce qu'il existe aussi des trusts qui dominent un secteur de production et influent les décisions économiques et politiques. Les entreprises capitalistes sont toujours poussées à se développer au maximum, à accroître leurs ressources pour accroître leurs profits. En d'autres termes, elles sont forcées de chercher d'autres produits, de nouveaux marchés, de nouvelles techniques de production, alors même qu'elles dominent déjà dans la société, en d'autres termes, elles évoluent.

Il est difficile de définir la forme que prend leur développement. Autrefois une grosse entreprise en achetait une autre, ou parlait de fusion ou de concentration une société avait ainsi de multiples usines, sous son nom ou au nom de filiales dont elle possédait le capital. Aujourd'hui les relations entre les sociétés sont d'une complexité qui donne le vertige. Une société importante peut, selon les nécessités, créer des filiales, sous-traiter une partie de ses fabrications à une petite société qui reste "indépendante", en apparence, créer avec d'autres sociétés des sociétés ou associations pour telle fabrication, telle recherche pour la fabrication commune de tel produit, détacher un homme ou un service technique ou commercial qui va fusionner avec les services similaires d'une autre société, mettre des capitaux en commun, créer un "holding" financier qui paraît contrôler les sociétés dont en réalité elle dépend céder une usine contre une fabrication ou des actions, "prêter" des ingénieurs ou des techniciens, etc... Il est impossible de dire toutes les ficelles et les entremêlements entre les sociétés de toutes sortes petites ou grandes, les administrations, les sociétés nationales. Autrefois, il était facile de suivre les capitaux pour savoir qui "était derrière" telle société. Aujourd'hui, il faudrait suivre les hommes, et encore... les rapports d'affaires et la dépendance de tel individu, sont parfois bien difficiles à déceler. Ce qui est certain, c'est que les sociétés utilisent tous les moyens pour faire face aux nécessités.

Les formes traditionnelles que l'on a dans la tête n'existent plus dans beaucoup de secteurs. Toute une industrie peut ainsi se trouver bouleversée en peu de temps.

Par exemple, dans l'industrie chimique, depuis 1959. deux rivaux, PECHINEY et ST GOBAIN, ont signé un accord de rationalisation, créé une filiale commune pour la vente de produits chimiques, mis en commun les budgets de recherches, coordonné leur politique d'investissement. En même temps, PECHINEY a absorbé 2 sociétés chimiques importantes, et une de ses propres filiales (PENAROYA) créé de nouvelles filiales pour l'exploitation du gaz de Lacq avec des sociétés nationales, constitué une société "holding" (SEICHIME) chargée de gérer ses nombreuses participations et une autre société financière qui gère ses fonds de trésorerie.

On pourrait multiplier les exemples. Ils marquent autre chose qu'un regroupement de société pour faire face à la concurrence (par exemple dans le Marché Commun). C'est l'apparition d'une planification systématique à l'échelon de la grande entreprise en rapport étroit avec la planification de l'Etat. Il en résulte une redistribution des fonctions, l'apparition d'une classe bureaucratique, une unification des conditions de travail et des méthodes d'exploitation, des rapports nouveaux à l'intérieur des entreprises.

Tout ceci nous oblige à nous débarrasser de nos vieux schémas de lutte et à essayer de comprendre et d'expliquer comment les travailleurs font face à cette situation nouvelle.

.....

DASSAULT: un bulletin d'entreprise (lettre d'un camarade de Bordeaux)

" Le bulletin chez Dassault "Libres opinions" paraît régulièrement. Il paraît sans difficulté du point de vue technique (finances, ronçotage, etc...)

" Quand à son contenu voici mon opinion: ce n'est pas un bulletin de tendance révolutionnaire. Les gars qui s'y expriment le font gentiment. Pour l'instant, il n'y a pas encore eu d'articles comme nous avons l'habitude d'en lire dans d'autres bulletins révolutionnaires. Mais l'expérience est extrêmement intéressante, car les gars qui s'en occupent vont être obligatoirement amenés à prendre des positions plus nettes, parce que :

- 1) la cellule du PC s'est réunie spécialement pour discuter du bulletin nous attendons les réactions, mais déjà on commence à entendre parler le langage habituel: division, travail contre les organisations de la classe ouvrière, etc, etc...
- 2) les militants de la CFTC (à titre individuel, bien sûr, comme d'habitude) s'intéressent de plus en plus au bulletin, qu'ils trouvent très sympathique (dans l'usine la CFTC est nettement minoritaire (10 voix aux élections sur 900 électeurs ouvriers) et elle cherche par tous les moyens à placer sa salade.

Quant aux ouvriers après le premier moment de surprise et de septicisme, (qui est-ce qui fait le bulletin), (voulez-vous faire un autre syndicat?) (ça ne tiendra pas, etc...) ils semblent conquis par la formule. Les deux cents exemplaires circulent dans tous les ateliers. Le problème qui se pose maintenant est celui de leur participation . Pour ma part, je vais maintenant m'employer à faire s'exprimer les gars sur des questions qui leur sont le plus sensible: la hiérarchie des salaires la démocratie ouvrière, les grèves tournantes, etc...

Si tu reçois le bulletin des anarchos-syndicalistes de Nantes, tu as pu lire que nous avons mené dans l'usine une bataille intéressante avant les congés.

En ce moment nous sommes également en pleine bagarre contre les heures supplémentaires . La direction a augmenté la durée du travail de 45 à 49 heures. A quelques uns, nous avons poussé les syndicats pour qu'ils prennent une position ferme .Ca n'a pas été sans mal, surtout avec le CGT. Ce samedi 50% des gars étaient absents. Je suis convaincu que samedi prochain ce sera plus important comme pourcentage. Mais cela nous promet une belle semaine à passer. Tu recevras à ce sujet une étude assez détaillée sur le comportement des ouvriers, des syndicats, des militants. (nous nous réunissons en fin de semaine pour préparer le plan du texte).

Je t'adresse également un texte qui circule à cinquante exemplaires, parmi les cent cinquante syndiqués CGT de l'usine. "

Voici quelques extraits de ce texte intitulé " Réflexions d'un syndiqué" et adressé " Aux membres du Conseil Syndical, aux syndiqués "

"... la section syndicale ne vit pas, et cela a des conséquences sérieuses dans la lutte revendicative de l'entreprise. Etant bien entendu que l'expression même de "lutte revendicative" est un peu forte, pour parler de la situation dans l'usine depuis quelques mois.

Que peut-on reprocher?

- 1) manque d'informations ou information tardives.
- 2) absence de réunions, à la cantine, ou par bâtiment; quand il y en a (rarement) elles sont mal préparées, et les travailleurs ne viennent pas.
- 3) depuis six mois, aucune prise de position de la section sur les heures supplémentaires. On a commencé, timidement à en parler, comme moyen d'action, alors que les ouvriers avaient pris l'habitude de les faire, de voir les délégués en faire, et que nous étions tout près des congés. La section syndicale n'a pas pris position contre les heures supplémentaires on a simplement demandé aux ouvriers de se réunir par équipe, pour en discuter, alors qu'un appel des sections syndicales, demandant formellement en expliquant pourquoi de ne pas en faire, aurait été plus largement suivi.

Quant à l'attitude de certains responsables de la section sur cette question, on peut dire qu'elle n'a pas été brillante. Ils semblent qu'ils confondent lutte revendicative et stakanovisme.

- 4) aucune information sur la lutte (si elle existe) dans les autres usines de la G.A.M.D.

En un mot, il n'y a pas d'agitation permanente, soutenue.

Et c'est ce qui explique que:

- A) la direction n'a pas été pressée de discuter.
- B) les rares mouvements que nous faisons ne sont pas suivis par une partie importante du personnel.

Au débrayage du mois d'Avril, de 9 heures à 12 heures, sur un mot d'ordre national, lancé dans l'unité. 520 horaires seulement ont débrayé entre Talence et Mérignac. Si on admet qu'environ 250 horaires sont sortis à Talence, reste 270 environ à Mérignac. A l'Assemblée, nous étions à peine 170 (compté 3 fois). C'est la première fois, depuis 7 ans, que nous assistons à ce résultat à Mérignac.

.... Cette situation a des raisons, dont la principale est la suivante: les camarades membres du bureau de la section syndicale ont une fausse conception de la démocratie syndicale.

Ils pensent que cinq ou six camarades, réunis une ou deux fois par semaine doivent définir l'orientation de la section, orientation qui sera ensuite approuvée (et non discutée, puisque la section ne se réunit pas) par le conseil syndical, et pour les grandes occasions, par la section, après consultation par bulletin (mais même cette dernière méthode est devenue inexistante).

.... Nous venons de passer rapidement en vue le fonctionnement de la section syndicale. Ce fonctionnement défectueux, n'est pas la seule raison du manque de combativité des travailleurs.

Si des travailleurs, de plus en plus nombreux, hésitent à faire certains mouvements, s'ils posent de plus en plus de questions, auxquelles il faudra bien répondre, c'est parce qu'ils ont conscience que le mouvement syndical traverse une crise profonde. La classe ouvrière s'aperçoit de plus en plus que les mouvements limités, tournants, sont inefficaces pour l'obtention de revendications importantes.

Entendons-nous bien, il ne s'agit pas de condamner les mouvements partiels

par exemple si les métallos bordelais veulent améliorer leur convention collective il n'est pas question de demander aux mineurs du Pas-De-Calais de débrayer.

Si les ouvriers de chez Dassault demandent le boni garanti, il n'est pas question de faire débrayer, pour l'obtenir, les cheminots de Lille.

Mais lorsque les revendications intéressent l'ensemble des travailleurs, lorsqu'il s'agit de l'avancement de l'âge de la retraite, des quatre semaines de congés payés pour tous, du salaire mensuel garanti, croit-on que pour les obtenir les mouvements actuels, préconisés dans leur forme tournante par la C.G.T., seront satisfaisants?

Croit-on que le patron et l'Etat vont capituler, parce que de temps en temps nous agissons (?) les uns après les autres, jamais ensemble?

Non ! si l'on veut faire éclater le bloc patronal et étatique, il faut réaliser la coordination des mouvements, les généraliser, et harmoniser les revendications.

...L'activité des élus du comité d'entreprise n'est connue publiquement qu'après les réunions plénières du C.E. Les décisions à prendre ne sont jamais discutées avant la réunion, par la section syndicale. Ce comité avait été élu après une campagne sur la nécessité d'élargir les commissions de travail, aux membres du personnel désirent en faire partie. Non seulement cela n'a pas été fait, mais les commissions élargies existantes ont été mises dans l'impossibilité de travailler.

... Le congrès confédéral de la C.G.T. : les mêmes remarques s'imposent : les rapports présentés au Congrès n'ont pas été mis à la disposition des syndiqués avant le congrès, aucune réunion de la section n'a été organisée pour connaître l'opinion des adhérents de la C.G.T.

La conclusion logique qui s'impose c'est que, malgré ce qu'on dit la presse officielle de la C.G.T. ou la presse extra-syndicale, personne ne peut prétendre que le congrès reflète les préoccupations des syndiqués. Il y a même des syndiqués qui ne savent pas que le congrès confédéral a eu lieu : congrès qui pourtant prend des décisions en leur nom.

Les syndiqués de l'usine étaient pourtant privilégiés, puisqu'un responsable syndical de l'usine assistait à ce congrès. Mais nous n'avons même pas eu droit à un compte rendu.

.... Voici donc quelques réflexions. Elles n'ont pas la prétention de tout résoudre. Si elles contribuent à faire élever le niveau de la discussion dans la section syndicale, leur objectif sera atteint. Car il faut réagir vigoureusement pour mettre fin à cet état de faits qui frise la léthargie. Il faut mettre fin aux méthodes de travail autoritaires et centralistes qui paralysent la vie syndicale. Il faut que les responsables du bureau syndical comprennent qu'il est temps de transformer leur façon d'opérer. C'est indispensable si l'on veut que la section syndicale vive et que, par voie de conséquence, le personnel de l'entreprise soit plus combatif. "

.....

Brèves informations:

- Le démocratie "bonne manière" : Benoît Frachon, le 17/9/61 aux cadres syndicaux de la métallurgie à Baillet (c'est nous qui soulignons) : ... "Les revendications urgentes sont celles de la CGT.... Ce sont les bases principales sur

lesquelles doit s'appuyer présentement notre action revendicative... Naturellement d'autres revendications surgissent dans la vie quotidienne des salariés. Il n'est pas question que nous les négligions... Pour cela, la CGT rappelle les recommandations qu'elle a déjà faites en maintes circonstances..."

- L'unité syndicale: Dans la Voix de l'Usine, éditée par le syndicat CGT Renault, on annonce comme une victoire la constitution d'un syndicat de mensuel. Encore un syndicat de plus.

- La Société Alsthom ne parvient plus à compenser les départs de personnel notamment vers les Etablissements Bull. Devant ces difficultés de recrutement, elle envisage de procéder à l'embauchage d'ouvriers espagnols venant du groupe Général Electric de Bilbao.

- 130 ouvriers du bâtiment en grève du 22 août au 18 septembre (entreprise Cizein à Villefranche sur Saône) : prime provisoire de 25 Frs de l'heure.

o o

o

les travailleurs dans le monde

RENAULT en ANGLETERRE: (extrait de T.O. N° 77 - Sept. 61)

" Le 26 Mai 1961, l'usine d'assemblage de Londres de la gigantesque firme nationalisée française Renault a été fermée. Cette usine existait depuis les années 30. Elle a été modernisée tout récemment, en 1958; elle employait environ 200 ouvriers pour la production, la moitié en poste de nuit, l'autre moitié de jour, 40 ouvriers d'entretien, et environ 200 personnes dans les cadres et les bureaux.

" Les ouvriers de l'usine de Londres travaillaient tous à temps (pas aux pièces). Les O.S. recevaient 141.13s.4d. (= 20.500 anciens francs) par semaine; les O.P. 23.200 a.f.)

" Les syndicats principaux à l'usine étaient l'Union Nationale des Constructeurs de véhicules, l'Union des Mécaniciens Réunis et la Société Nationale des Travailleurs des tôles et du bronze.

" L'usine Renault de Londres a tout un passé. Pendant la deuxième semaine d'Octobre 1958, elle refusa d'embaucher Joe Parker, un militant bien connu des tôles à un moment où il y avait du travail disponible dans sa spécialité.

" Les délégués considérèrent cette action comme une brimade caractérisée et organisèrent une réunion. Les ouvriers décidèrent à une écrasante majorité de faire grève. La grève qui était non officielle - c'est-à-dire non approuvée par les syndicats - dura deux semaines. Elle ne réussit pas principalement à cause de la facilité avec laquelle la direction put faire venir des voitures toutes assemblées de France par cargo aérien.

" Un des facteurs de cette défaite a été la faiblesse des liaisons entre les travailleurs des usines françaises et anglaises. C'est seulement dans les der-

niers jours de la grève que les ouvriers en conflit reçurent des nouvelles de France (un télégramme de félicitations !)

" Les ouvriers retournèrent au travail avec leur organisation intacte. Ils commencèrent immédiatement une grève perlée limitée. Ceci eut l'effet de réduire le nombre de voitures produites pendant chaque poste de nuit de 22 à 20.

" A cause de la réduction des ventes, l'usine décida au début de décembre 1960 de transformer la Dauphino: une boîte à 4 vitesses remplaça celle à trois vitesses cela avait pour effet d'augmenter le prix d'environ 10 L. (un peu moins de 14.000 a.f.)

" Au même moment, la direction emena un nouveau directeur du travail, qui commença à se fourrer partout, pressant toujours les ouvriers à accroître la production. Il voulait augmenter la production de 43 à 45 voitures par jour. Les ouvriers estimaient que 43 voitures étaient une mesure raisonnable pour un jour de travail. Ils avaient précédemment résisté à plusieurs tentatives d'augmenter cette production. Ils dirent au directeur du travail qu'ils n'avaient pas l'intention de lui laisser exercer constamment sa surveillance derrière leur dos. Ils quittèrent le travail pour une après-midi.

" La direction adopta des méthodes de pression. On exerça un contrôle plus strict du temps passé aux lavabos. Ils placèrent des inspecteurs et des "modèles" qui restaient tout le temps auprès des hommes et leur montraient comment travailler plus vite. Ils appliquèrent aussi le système de mettre des modèles dans la chaîne à la place d'un homme qui la quittait pour quelque motif. Le recours à ces méthodes et à d'autres semblables augmenta rapidement la tension dans l'usine.

"Voici un exemple typique de ce qui se passait : un contre-maître suivit un ouvrier au lavatory et le trouve en train de se laver les mains, plus tôt que les cinq minutes accordées avant le signal du dîner. L'ouvrier fut conduit devant le directeur. Le délégué y fut convoqué. Il explique que cet ouvrier venait d'aller au lavatory, ce qui est une fonction naturelle non contrôlable par la direction. Dans l'intérêt de l'hygiène, il devait se laver les mains après cela. La direction désirait-elle appeler l'inspection des usines pour voir ce qu'elle en penserait? La direction céda et l'homme retourna au travail.

" Après la cessation de travail d'un demi-jour, la direction bien que ne changeant pas officiellement son attitude, l'améliora quand même. Ils cessèrent de pourchasser les gens de la même façon. Pendant la seconde semaine de janvier 1961, la direction annonça que l'usine n'était pas économique, et qu'elle serait fermée le 28 juillet.

" Ils expliquaient qu'ils pouvaient faire l'économie de 121. (16.800 a.f.) par voiture. Elles seraient assemblées en Belgique, bien que le coût de transport de voitures assemblées soit beaucoup plus élevé que pour des pièces séparées et les droits d'importation soient plus bas pour les voitures non montées. Ceci jette une lumière intéressante sur le degré d'exploitation en France et Belgique en comparaison de l'Angleterre.

" Nous avons appris que les prévisions optimistes de la direction ne se réalisèrent pas. Dans la première série de mille voitures assemblées, presque la moitié durent être réparées en raison des détériorations subies pendant le transport. Comme tout ce travail de réparation devait être confié à des sous-traitants extérieurs en raison de la fermeture de leurs propres installations, la note de frais de réparation s'éleva à 28.000 a.f. environ par voiture.

On nous a aussi expliqué qu'ils doivent payer aux dockers une prime par

(pour qu'ils en prennent particulièrement soin lors du déchargement) et qu'ils ont dû leur fournir des bottines de caoutchouc, à cause des griffes que faisaient dans les carrosseries les bottines cloutées. Le montant de ces dégâts ne constitue pas une surprise pour le comité des délégués de Renault.

" Mis en présence de cet ultimatum de la fermeture de l'usine, et comme ils n'avaient aucune liaison sérieuse avec les travailleurs des usines françaises pour discuter d'une action conjointe, le comité des délégués d'atelier ne pouvait que négocier le meilleur arrangement possible pour les indomités de départ.

" L'accord final prévoyait ceci: le paiement d'une semaine de travail, plus un tiers de semaine pour toute année de service en plus de trois ans, et quatre semaines de paiement si les ouvriers parvenaient à accroître la production jusqu'à 45 voitures par jour. Il était aussi entendu que les ouvriers seraient payés jusqu'au 28 juillet (date à laquelle serait terminée la production prévue sur la base de 45 voitures par jour), même s'ils augmentaient la production et terminaient plus tôt.

" Comme ils n'avaient rien à perdre et tout à gagner à accroître la production, ils décidèrent d'en finir le plus tôt possible. Ils firent passer la production de 43 à 120 voitures par jour !!! Cela vaut la peine de mentionner que la maîtrise ne fut pas du tout heureuse de cet accroissement phénoménal: ils réalisaient que cela reflétait bien la mesure de leurs capacités pour l'organisation. Nous sommes entièrement d'accord avec eux à ce propos.

" La dernière voiture fut assemblée le 26 Mai. Tous les ouvriers reçurent 14 semaines de salaire, sans compter les paiements auxquels l'ancienneté pouvait leur donner droit. "

.....

IRLANDE: grève dans l'électricité (extrait de "The Socialist Leader")
2/9/61

" Le lundi 21 Août, 2.600 électriciens de l'Irlande se mirent en grève pour une augmentation de salaire. La plupart des électriciens sont employés par l'Electricity Supply Board et, dès le début, la grève devait avoir pour effet de couper le courant dans tout le pays et d'amener la paralysie de toute l'industrie au bout de trois semaines. Pourtant le lundi matin, 28 Août, la situation devint plus sérieuse quand la plus grande partie des ouvriers - non électriciens - et aussi des employés refusèrent de traverser les piquets de grève.

" La centrale syndicale (Irish Congress of Trade Unions -ICTU) s'employa à éviter une crise nationale en ordonnant aux ouvriers non électriciens de reprendre le travail.

" Ce mot d'ordre qui brisait la solidarité des travailleurs en lutte, ne fut pas suivi, et le mardi matin les travailleurs refusèrent toujours de traverser les piquets de grève.

" Tous, employeurs, gouvernement, bureaucrates, se déchaînèrent contre les grévistes; la centrale syndicale annonça que pour cette grève "non officielle", il n'y aura pas d'indemnité de grève; le gouvernement annonça qu'il emploierait la troupe pour que le courant ne soit pas coupé. Dans la nuit de mardi, le gouvernement, les patrons et le syndicat de l'électricité mirent sur pied un accord: les autres syndicats prétextant cet accord demandèrent aux ouvriers de reprendre le travail, moyennant quoi leurs propres revendications seraient examinées.

"P Ourtant le mercredi matin, les ouvriers au lieu de retourner travailler se rassemblèrent à Dublin et défilèrent dans la ville. Ils tinrent un meeting où un orateur déclara qu'ils avaient été lâchés par les syndicats et qu'ils se battaient maintenant contre le syndicat. Les ouvriers décidèrent qu'ils ne reprendraient pas tant que les syndicats n'auraient pas convoqué un meeting de tous les travailleurs et repris les négociations avec les patrons (E.S.B.) Ils votèrent une motion de non confiance aux bureaucrates syndicaux et élirent leur propre comité.

Les dirigeants des syndicats refusèrent de recevoir les délégués des ouvriers. Dans la nuit de mercredi, gouvernement, patrons et syndicats conclurent un nouvel accord, avec de nouvelles concessions. Les syndicats décidèrent de supprimer les piquets de grève, et invitèrent les ouvriers à reprendre le travail pour voter sur les nouvelles propositions. Les ouvriers réagirent énergiquement, et à minuit, ils obligèrent le "Comité Exécutif" à revenir sur sa décision.

"La grève se termina la semaine suivante après réunion du Parlement et la création d'un tribunal paritaire fixant les salaires, et dont les décisions auraient force de loi pendant six mois."

.....

Brèves informations:

-GHANA: des grèves se sont déroulées depuis le début de septembre pour protester contre des retards sur les salaires effectués dans le cadre de mesures d'austérité du gouvernement : chemins de fer, électricité, éboueurs, postes, ont été paralysés, plusieurs semaines. Des heurts violents ont eu lieu avec la police qui protégeait les jaunes ; des grévistes ont fait dérailler un train; le couvre-feu a été imposé dans plusieurs villes, à la suite de "sabotages".

- GRANDE-BRETAGNE: grèves dans l'automobile contre la réduction des horaires

grève perlée des fonctionnaires en solidarité avec 2000 téléphonistes qui réclamaient une augmentation de salaires.

o o

o

l'évolution des syndicats

LES Syndicats devant l'intégration:

Dans une étude bien documentée, "L'Anarcho-Syndicaliste" (bulletin N° 8 édité par le Groupe F. Belloutier de Nantes) montre l'attitude des trois grandes centrales syndicales, CFTC-FO-CGI face au régime gaulliste. A l'aide d'exemples pris dans les luttes récentes, les positions respectives se trouvent bien précisées - faites d'un verbalisme de façade avec affirmation des "grands principes" et d'une attitude réelle de soumission au pouvoir de l'Etat.

L'intérêt de ce texte, c'est de montrer que la venue du gaullisme met

les syndicats au pied du mur: ils se trouvent contraints d'accepter l'intégration dans le système d'état, et aucune équivoque ne peut subsister à ce sujet; mais la critique faite par les camarades reste limitée, parce qu'elle se situe par rapport au pouvoir gaulliste, comme si les syndicats pouvaient résister à ce pouvoir.

À notre avis, il s'agit de bien autre chose que du "vieux projet gaulliste" il faut remonter beaucoup plus loin. C'est toute l'histoire du syndicat et du syndicalisme qu'il faut regarder. La Charte d'Amiens était une tentative de barrer la route à l'emprise du pouvoir et des partis sur le syndicat; mais on ne songe à dresser des barrières que contre quelque chose qui existe déjà, sinon on n'en parlerait pas. La guerre de 14 et le soutien apporté par Jouhaux à la politique de guerre devaient réaliser sinon dans la forme, du moins dans les faits, la soumission du syndicat aux buts de l'Etat et sa domestication par les dirigeants dévoués à cette politique. (I)

Depuis ce moment, les anarcho-syndicalistes et syndicalistes révolutionnaires poursuivent un combat d'arrière garde, un combat perdu d'avance. C'est pourquoi cette intégration va maintenant se réaliser dans la forme qu'ils la découvrent. Déjà en 1936 des militants dénonçaient cette intégration et eux, refusaient de la voir. Que sont en effet la législation du délégué en 36, la représentativité des syndicats de 45, les comités d'entreprise, sinon la mise en forme de cette soumission à tous les échelons du syndicat, et l'enserrement progressif des travailleurs dans des organismes d'Etat.

Les camarades de Nantes montrent bien la convergence entre les positions (réelles ou revendiquées) des trois centrales syndicales. Mais ce n'est pas là un hasard. En tant qu'organisation se posant pour leur propre compte ou pour celui du parti dont elles sont la façade ouvrière comme ayant vocation à la gestion de l'Etat ils ne peuvent que proposer les mêmes formes de gestion bureaucratique intégrée au pouvoir d'état. Ils se trouvent définir à quelques variantes près, la même fonction du syndicat dans la société d'aujourd'hui, fonction qu'ils exercent déjà en fait, leurs revendications visent à réclamer plus de pouvoir.

Dans l'évolution des secteurs de la société, si l'on fait abstraction des régimes et des jugements qui masquent la réalité, on trouve une continuité entre la place réservée aux syndicats par Pétain et la place que les syndicats ont tenu de 45 à 47. (relevant la France pour le compte des capitalistes,) et entre les syndicats d'aujourd'hui qui discutent seulement des modalités de leur participation éventuelle au pouvoir.

Parlant du projet De Gaulle, les camarades écrivent: " puisque les syndicalistes auront accédé aux responsabilités politiques, puisque le plan sera démocratique ils auront en retour à faire respecter la discipline nationale qu'impliquera sa réalisation. Mais qu'ont fait d'autre les centrales syndicales depuis longtemps, leur soumission n'était souvent la contrepartie d'aucune participation réelle au pouvoir. (par exemple en 36 ou dans la période 45-47).

" L'avenir de la CGT pose donc autant de problèmes que celui des syndicats réformistes, constate le texte "Mais qui donc avait conservé des illusions sur la CGT sinon tous ceux qui se refusent à voir dans les positions de cette centrale un suivisme parfait des lignes sinuées de la politique russe: collaboration de 45 à 47, politique dure de 47 à 52, au moment de la guerre froide, politique modérée de 52 à 58 à l'époque de la coexistence pacifique, soutien discret à De Gaulle depuis 58. L'avenir de la CGT pose les mêmes problèmes que ceux des autres centrales

(I) Monatte: Trois scissions syndicales - pages 112 et suivantes.

ils sont seulement exprimés différemment à cause du jeu politique du P.C. et des manœuvres assez habiles par rapport aux autres syndicats et aux différenciations entre les différents secteurs de l'économie.

Tout ceci est important, mais il y a encore une question plus importante que les camarades passent sous silence : c'est l'intégration du syndicat au niveau des entreprises. Elle est moins spectaculaire. Au nom de la "liberté syndicale" les syndicats revendiquent maintenant plus de pouvoir pour les sections syndicales; les responsables syndicaux d'entreprise deviendraient ainsi des sortes de fonctionnaires, exerçant une fonction rémunérée. Là aussi, ces projets ne sont que la légalisation d'une réalité; selon une conception déjà ancienne, le délégué est celui qui peut contenir les travailleurs de l'entreprise (2).

A travers les comités d'entreprise, s'est formée dans beaucoup de grosses entreprises, en suivant une ligne plus ou moins sinueuse, une catégorie particulière de délégués qui collaborent plus ou moins ouvertement, d'une manière plus ou moins profonde avec les directions d'entreprises pour "la gestion du travail"; certains assurent même cette fonction sans s'en rendre compte. On pourrait relever des expériences montrant l'élimination des délégués combattifs au profit des délégués soumis à la direction et acceptant cette collaboration; il apparaît que dans le cadre social actuel, le délégué ne peut être autre chose qu'un rouage de l'entreprise, comme le syndicat est un rouage de l'Etat.

Sous cet angle, il n'y a pas un recul des organisations syndicales, mais leur renforcement en tant qu'institution sociale légale, prenant définitivement une forme et une fonction qui étaient dissimulées à son origine par les conditions mêmes qui l'avaient fait naître. Il n'y a donc pas à s'étonner qu'en face du pouvoir gaulliste, les syndicats ne discutent que des garanties éventuelles qu'ils peuvent obtenir en échange de leur participation; cette même discussion, ils sont prêts à la poursuivre à l'égard de n'importe quel pouvoir.

Que faire dans cette situation? Les camarades de Nantes disent : "la seule parade ... réside dans la résistance pied à pied, contre les atteintes aux libertés syndicales", mais on trouve la même phrase dans l'Humanité tous les matins, dans la bouche des bonzes de FO, ou de la CFTC. Les mêmes mots n'ont pas le même sens. Dans telle usine, c'est la police qui empêche la distribution de bulletins d'entreprise non syndicaux, chez Renault ce sont les durs du parti. Dans telle entreprise c'est le patron qui vous vire pour "activité syndicale", dans telle autre c'est le délégué syndical qui vous fait virer pour attitude anti-syndicale. Ce qu'il faut d'abord, c'est voir clair dans le mouvement syndical d'aujourd'hui et lui laisser tout ce qui lui appartient y compris son vocabulaire qui peut dire n'importe quoi.

Il semble que les camarades commencent à se rendre compte qu'une réforme des syndicats n'est plus possible : nous sommes d'accord avec eux quand ils disent qu'il faut expliquer aux travailleurs ce que font réellement les syndicats. Mais il faut le faire sans équivoque, d'une manière concrète, là où nous sommes. Cette tâche est à notre mesure et elle soulève la nécessité d'un regroupement des camarades qui, indépendamment de tous partis, de toutes organisations, continuent de lutter, de ceux pour qui seule compte la lutte des travailleurs contre leur exploitation, et non l'utilisation de cette lutte pour un parti ou une organisation.

(2) " Et puis c'est maintenant que vous allez peut-être regretter d'avoir systématiquement profité de nous, des déflations et du chômage, pour exclure de vos usines tous les militants syndicalistes. Ils n'y sont plus pour exercer sur leurs camarades l'autorité nécessaire pour exécuter nos ordres ". (déclaration des représentants de la CGT à ceux du patronat à la conférence Matignon, du 8/6/36 (Danos et Gibelin - Juin 36 - Ed. Ouvrières p.85)