

10

# Informations Correspondance Ouvrières

## SOMMAIRE

REN.ULT	p I
la fonction des syndicats	
la réalité dans l'usine	
les ouvriers étrangers	
U. S. A.	p 5
Détroit , les jours de juillet	
Lettre d'Amérique	
Impressions de Chicago et New-York	
FRANCE	p II
capitalisme et luttes	
GREVE des mariniens sabliers	p 14
LIAISONS	p 16
CORRESPONDANCE	p 18
RENCONTRE INTERNATIONALE	p 20

LE NUMÉRO

0,60 F  
(ou 2 timbres )

mensuel

NUMERO 64

OCTOBRE 1967



# RENAULT

## LA FONCTION DES SYNDICATS /

On peut s'en rendre compte d'après le compte rendu d'une séance importante du comité central d'entreprise des 22 et 23 juin 1967 et consacré à l'activité de la Régie au cours de l'année écoulée.

Outre quelque 9% questions générales et particulières, les délégués syndicaux ont présenté un paquet de 11.000 pétitions (CGT) aux "déclarations" (FO, CFDT) trois motions ( CGC, S.I.R., CGT).

Ce qui est intéressant d'observer c'est que:

- la direction justifie sa "bonne gestion" sans pour autant accorder un intérêt au flot de littérature syndicale qui ne semble là que pour la communiquer.
- le style des motions ou déclarations fait penser à un dialogue de dirigeants techniciens cherchant ensemble la meilleure manière d'être efficace et d'accroître le potentiel de l'usine et cela dans le meilleur climat de compréhension.
- il n'est pas donné d'indications sur le sort des dites déclarations ou motions: on ne sait même pas s'il y a eu un vote et si les délégués syndicaux ont finalement approuvé ou refusé le bilan de la Régie. ( voir numéro spécial d'I.C.O. - "aujourd'hui les Comités d'Entreprise" ).

Quant à l'esprit revendicatif, voici quelques échantillons:

" En conclusion, Monsieur le Président, nous pensons que toutes ces remarques, tous ces problèmes peuvent et doivent, dans un avenir plus ou moins proche trouver leur solution, et que les résultats particulièrement brillants de l'année 66 nous autorisent à vous demander de faire un pas en vue de leur règlement " ( déclaration FO ).

"... Ils ( les élus CFDT ) considèrent que les problèmes posés au cours de ce présent CCE, concernant le vieillissement du personnel, la décentralisation, les contrats provisoires, le système de pré-retraite, les horaires de travail, le recyclage et l'utilisation du personnel ( sic ) Les problèmes posés par l'évolution des techniques peuvent être réglés à moyen et long terme ( c'est nous qui soulignons ) à condition que la Direction Générale assure les responsabilités qui sont les siennes "... ( déclaration CFDT ).

"... Les élus CGT au CCE estiment que la solution à ces problèmes se trouve essentiellement dans une démocratisation de la gestion de l'entreprise: cette démocratisation serait acquise par un accroissement des libertés syndicales et un contrôle véritable des élus des travailleurs sur la gestion.

"... les élus CGT... expriment leur désaccord avec les orientations du bilan qui leur est présenté et demandent que soit au moins réparti au personnel la part de bénéfice qui leur revient " ( motion CGT ).

## LA REALITE dans L'USINE /

En attendant que la direction "assure ses responsabilités" pour donner aux travailleurs "la part de bénéfices qui leur revient" "à moyen et long terme" ( pour reprendre les termes de leurs "élus" ) la pression des dirigeants se fait dans les ateliers de plus en plus forte. Et par des voies diverses, non seulement dans le travail, les cadences et les salaires, mais jusqu'à imposer des règles de plus en plus strictes de comportement et de vie.

Les technocrates se sont mis à faire la morale: il faut lutter contre

l'alcoolisme. Avec la feuille de paie, on nous a remis dans l'atelier deux feuilles sortie tout droit d'une officine de tempérance ( voir les extraits qu'on en donne). Le chef de département qui a rédigé une des feuilles fait la chasse au pinard, même au litre consommé avec le casse-croûte. Il a piqué un litre à un gars et le lui a restitué à la sortie; mais il s'est retrouvé avec un débrayage sur les bras. Et avec le commentaire " si le service d'hygiène a décidé que c'est néfaste de fumer, on interdira de fumer et vous devrez obéir car si cela a été décidé, c'est que c'est bon pour vous". C'est la même chose aux forges; mais il est permis (grâces soient rendues aux dirigeants) de se saouler deux fois par an : pour fêter un départ en retraite et à la St Eloi. Comme ça tout est planifié et prévu dans le planning de service. Là aussi débrayage à l'annonce de la chasse au pinard le 1<sup>o</sup> octobre.

Dans la plupart des secteurs, les cadences ont augmenté. Les chefs sont remplacés par des plus jeunes. L'un de ces adjudants a fait ôter des murs toutes les photos (fait pas être distrait par une pin-up) pour y mettre de la peinture fraîche (travailler dans la santé et la propreté).

Un peu partout, réduction des temps. Cela prend des formes diverses

A l'atelier du tronçonnage par exemple, travail non qualifié et très pénible, le travail se faisait au bon et boni collectif, chaque ouvrier devait 410 minutes pour 8 heures de travail ce qui permettait un peu de repos au cours de la journée. Du moment que le temps était réalisé, cadres et contremaîtres ne disaient rien. Mais pour le plus grand bien des travailleurs on a balayé tout cela. Plus de temps, plus de cadences fixées, on embraye à 6h30 et on ne doit pas décaler jusqu'à 14h30. C'est le contremaître qui décide alors s'il y en a assez dans les 8h. C'est lui aussi qui a fait distribuer suivant la tête 7, 10 ou 14 A.F. de l'heure, pour une production qui a souvent passé du simple au double. Comme les ouvriers sont polyvalents il peut selon son bon plaisir balader chacun d'une place à l'autre.

Si on ajoute la compétition habilement utilisée des noirs, algériens et marocains, pratiquement tous illettrés, des espagnols ne parlant pas le français, lorsque le contremaître trouve que la production est insuffisante, ce sont des menaces de sanctions, cela donne une idée de l'ambiance.

Aux forges:

des machines modernes ou d'autres modernisées, 2 ou 3 ouvriers font le travail de 6 ou 8 qualifiés avec des cadences très améliorées. Des ouvriers travaillent aux forges depuis 10 ou 15 ans pour un salaire de 6 ou 7,50 de l'heure; ils ont été envoyés au balayage, travaux divers, nettoyage des WC. Sur les machines, à leur place, on a mis des espagnols nouvellement arrivés, plus malléables, à qui on fait le chantage du contrat (si tu bouges, on romps le contrat et tu retournes en Espagne), pour qui compte seulement d'amasser un magot pour retourner dans leur pays. Un malien ne s'en cache pas; il est ici "pour s'acheter une femme au pays"; un pied noir espagnol déclare dans son langage à propos des travailleurs étrangers: "si moi pas travailler, lui travaille beaucoup, et rien à faire"; un marocain depuis un moment à l'usine et qui pourtant ne pense qu'à retourner chez lui se rend compte de la situation et l'exprime ainsi: "c'est la merde, on ne peut rien foutre, il n'y a que des étrangers". Avec le nouveau système, quand le chef est mécontent, il brandit la menace: "Pourquoi n'as-tu pas fait la PRODUCTION (maître mot chez ces individus, ils doivent en rêver la nuit); y a-t-il eu des incidents, lesquels? Si les explications ne lui donnent pas satisfaction au chef, alors il vous parle à la troisième personne: "je vous ferai un rapport qui peut être suivi d'une mise à pied, et si cela se répète, c'est la porte". Ou bien, c'est la mutation, ce qui entraîne une perte de salaire importante, sans que cela vous mette à l'abri de la mise à pied.

C'est valable pour tous les ateliers des usines; en réponse les syndicats proposent un débrayage d'une heure à droite ou à gauche; comme les travailleurs savent à quoi s'en tenir sur de tels mouvements, ils restent à leur boulot et baissent un peu plus la tête pour la plus grande satisfaction de la direction générale et de toute cette petite maîtrise arriviste.