PROLÉTAIRES DE TOUS LES PAYS, UNISSEZ-VOUS !

VOIX OUVRIERE

ORGANE DE LUTTE OUVRIÈRE, POUR UNE DIRECTION RÉVOLUTIONNAIRE DES SYNDICATS ET POUR LA CONSTRUCTION D'UN PARTI RÉVOLUTIONNAIRE PROLÉTARIEN

17 DÉCEMBRE 1962 — N° 2 BIMENSUEL — 0,50 NF

Tournant à gauche ? ou à droite ...

OU en sommes-nous dans cette fin d'année ? Les élections législatives sont passées, et les rendez-vous de septembre ou d'octobre ont été des lapins comme les années précédentes. La situation économique est florissante pour les patrons, mais pour les travailleurs, elle ne se traduit que par une augmentation du temps de travail et un retard toujours plus grand des salaires sur les prix.

Et cependant, le « marché du travail » est favorable aux salariés. Les journaux regorgent d'offres d'emploi. Le patronat manque de main-d'œuvre. Ses dirigeants prévoient seulement pour le courant de l'année prochaine la possibilité de disposer de suffisamment de travailleurs à exploiter. Et cette situation, au lieu de se traduire par une hausse des salaires — par la concurrence entre les patrons pour se procurer de la main-d'œuvre — se traduit par une augmentation du temps de travail de chacun, c'est-à-dire une augmentation de cette partie de notre vie que nous passons à l'atelier ou au bureau, une augmentation de notre aliénation et de notre exploitation et une baisse du pouvoir d'achat.

C'est que le patronat, aidé en cela par l'Etat, offre un front uni pour résister à cette pression sur les salaires. Les patrons préfèrent manquer de main-d'œuvre, plutôt que se concurrencer entre eux sur ce terrain, en faisant une surenchère sur les salaires. Mais cela est dû aussi à la passivité et au refus de combattre des organisations syndicales ouvrières.

En effet, puisque la conjoncture elle-même pousserait à l'augmentation des salaires si le patronat n'offrait pas un front uni, il est vain de penser que des actions localisées, n'agissant que contre un patron isolé, l'amèneraient à satisfaire des revendications importantes en rompant le front uni offert par sa classe. Or, les seules actions qu'ont organisées, jusqu'à présent, les syndicats, et en particulier la C.G.T., ont été des grèves tournantes ou partielles. Ces actions ont parfois porté quelques fruits mais, dans l'ensemble du pays, elles n'ont pas modifié la dépréciation continuelle des salaires. Elles n'ont en général permis d'obtenir qu'entre 3 et 4 % d'augmentation par an, ce qui correspondant sensiblement à ce que les économistes bourgeois et les Chambres patronales conseillaient aux industriels d'accorder. Cette tactique, dite des grèves tournantes, aurait pu se concevoir si les travailleurs n'avaient pas la volonté de faire plus. Mais c'est tout le contraire. Et dans bien des endroits, les syndicats sont intervenus pour limiter les mouvements qui risquaient de s'étendre.

Or, dans un tract du 4 Décembre, la section syndicale C.G.T. des usines Chausson, reconnaît que les grèves tournantes n'ont pratiquement rien apporté et qu'il faut y renoncer.

Si cette opinion reflète celle de la direction de la C.G.T. et qu'elle signifie que cette Centrale va maintenant s'orienter vers la préparation de luttes revendicatives à l'échelle nationale, groupant dans des mouvements uniques tous les travailleurs des différentes entreprises qu'elle engageait jusqu'à maintenant dans des grèves tournantes nous ne pouvons qu'y souscrire.

Mais il est bien plus probable que la C.G.T. ne renonce pas aux grèves tournantes pour, enfin, livrer des combats sérieux. Cela fait bien longtemps qu'elle sait que les grèves tournantes ne servent à rien. La C.G.T. se prépare plutôt à ne même plus envisager cette forme de lutte, afin de montrer aux Pouvoirs Publics qu'elle est prête à toutes les compromissions pour ne pas être écartée des tapis verts et des organismes étatiques dans lesquels le pouvoir a l'intention d'engluer les syndicats. Incapable d'engager une lutte sérieuse, la C.G.T. préfère la mort parfumée.

Mais il est encore bien plus probable que les travailleurs ne la suivront pas, ni elle ni les autres Centrales, dans ce renoncement total. Les grèves tournantes, si elles représentent une forme d'agitation à laquelle la C.G.T. pourrait renoncer pour complaire au gouvernement, ont cependant pour résultat pratique d'affaiblir finalement la combativité des travailleurs qui s'y engagent, en les démoralisant par suite du peu de résultats obtenus face aux sacrifices consentis. Ces actions faisaient apparaître à peu de frais la C.G.T. comme combative. Si elle y renonce, cela plaira peut-être à la bourgeoisie, mais c'est dans tout le pays que la C.G.T. et les autres Centrales, auront à subir la pression des travailleurs et devront faire comme les dirigeants locaux de la C.G.T.-Chausson qui, par écrit, renoncent aux grèves tournantes sans rien proposer d'autres, mais, dans l'usine, se sentent contraints de dire qu'il faut s'orienter vers des mouvements généraux. Et c'est alors que la C.G.T. et les autres Centrales devront choisir leur camp.

V. O.

UN BEAU PROGRAMME

Pompidou, dans son discours à la Chambre, a dévoilé que la réduction de la durée du service militaire, le reflux des rapatriés, l'entrée dans la population active des générations d'après-guerre pourraient modifier la situation de l'emploi. « Le Monde » parle même de la formation éventuelle d'importantes poches de chômage.

Par ailleurs, le gouvernement a fait savoir qu'il n'était pas question d'envisager une rtéduction de la durée du travail avant 1966.

En 1966, il y aura bien d'autres raisons pour ne pas diminuer le temps de travail.

Pour l'Etat et les capitalistes, les heures supplémentaires pour les uns et le chômage pour les autres font partie de l'équilibre de leur système. La diminution du temps de travail ne viendra pas d'elle-même quand la situation économique le permettra — car elle le permet depuis bien longtemps — mais lorsque nous saurons l'imposer.

SANS COMMENTAIRE

Extrait de Paris-Normandie du 15-12-62. « Il meurt de misère la veille de percevoir sa petite pension ».

« Un vieillard de 77 ans, M. Joseph Lazaris, vivant seul dans un taudis en plein centre de Tulle, est mort de misère avant d'avoir pu toucher sa modeste pension. Depuis trois jours, le facteur frappait, chaque matin, à sa porte afin de lui remettre une petite somme d'argent. Ne recevant aucune réponse, hier matin encore, il prévint le commissaire de police. M Lazaris fut découvert sans vie, sur son lit. Il était mort de faim et de froid depuis près d'une semaine ».

A LA S.N.C.F.

NOTRE FORCE

A l'approche de l'année nouvelle, le renouvellement des cartes inquiète suffisamment toutes les Centrales syndicales pour qu'elles aient mis dans leur programme de travail de décembre ce point spécial. Il n'est pas un tract, pas un bulletin de section technique, pas un journal de syndicat, pas un périodique confédéral qui ne mette l'accent sur cette nécessité première pour eux, recrutement et renouvellement des cartes.

Une statistique optimiste à notre avis, de la C.G.T. indique, comme moyenne, qu'un cheminot sur trois n'est pas syndiqué ; et il a gros à parier que sur les deux autres, un seul acquitte régulièrement et complètement ses cotisations.

Des secteurs comme la voie ont une très forte majorité de syndiqués ; chez les administratifs cette proportion est très faible ; les tractionnaires et les roulants ont un bon pourcentage ; chez les sédentaires il est moindre. Et il reste ainsi le fait que partout, seule une poignée de militants vit la vie syndicale comme il se devrait.

Il faut le regretter, tout autant que le regrettent les Confédérations. Mais nos raisons ne sont pas les mêmes. La politique générale suivie par les syndicats a fait que beaucoup ne se sentent plus chez eux dans ce qui devrait pourtant être leurs organisations. Ils ne voient plus en elles les organisations de combat dont ils ont besoin. Le syndicat n'est plus à leurs yeux qu'un organisme de représentation et de discussions (délégués du personnel) teinté de collaborationnisme (comité mixte). Il n'est plus **leur organisation**, mais celle de leurs « **représentants** », ce qui est à la fois différent et grave ; mais c'est ce qui explique aussi que s'il n'y a que 60 % de syndiqués, 85 à 90 % des cheminots font, quand même, confiance aux syndicats ; mais en partie seulement, et seulement pour certains aspects de leur lutte.

Parmi la multitude des mots d'ordre qui lui sont offerts, comme à l'enchère, par les diverses centrales syndicales, le cheminot veut pouvoir encore faire son choix puisqu'on lui en donne la possibilité ; il veut aussi marquer sa volonté de mener son combat et non celui de telle ou telle chapelle. C'est là un des aspects de notre faiblesse, mais qui en sont les responsables ? Que ceux qui prêchent à tous les échos l'unité syndicale commencent par la réaliser dans les faits, au lieu de faire sans cesse de la surenchère démagogique.

Notre force, heureusement, ne réside pas dans le nombre de cartes syndicales prises au premier janvier autour d'un vin d'honneur. Elle se manifeste chaque fois que cela est nécessaire par une conscience de classe restée encore assez vive chez nous, et chaque fois que le jeu en vaut la chandelle. C'est ce qui explique le succès de certains mouvements et l'échec de certains autres.

Mais elle se manifeste aussi dans notre unité que nous savons toujours réaliser à la base lorsque la nécessité s'en fait sentir. Cette unité dépasse souvent les prévisions syndicales les plus optimistes.

Et de cette unité, avec ou sans carte syndicale, dépendent nos succès ou nos défaites à venir.

LE CADEAU DE LA CATHERINETTE

A l'occasion de son vingt cinquième anniversaire, la S.N.C.F. offre « gracieusement » à ses agents une prime exceptionnelle variant de 30 NF à 120 NF suivant l'ancienneté, payable avec la solde de décembre...

Certains peuvent penser que la S.N.C.F. a fait preuve pour une fois de « délicatesse » en « récompensant » plus les anciens que les jeunes. Ces « bons vieux serviteurs » dont la conscience professionnelle a été plus durement mise à l'épreuve que pour ces jeunes galvaudeux « nouvelle vague » qui ne comprennent rien à la «noblesse du rail»!

Si les anciens ont de vingt à vingt-cinq ans d'exploitation « nationale » derrière eux, les jeunes en ont autant devant eux sinon plus ; et en donnant une prime égale à tous, la S.N.C.F. ne ferait que rendre une infime partie de ce qu'elle nous a volé et nous volera à tous.

Et puis les 120 NF qu'elle accepte de distribuer ainsi, qu'est-ce que ça représente à côté des sommes énormes dont elle nous a frustrés ou nous frustrera au cours des vingt-cinq années passées à son service.

Cela représente en vingt-cinq ans, à peine la motié de ce qu'il nous faudrait mensuellement de plus pour pouvoir prétendre enfin toucher ce qui s'appelle un vrai salaire.

A propos de générosité, nous rappelons qu'en ce qui concerne les sanctions, la S.N.C.F. propose de ne rendre que la moitié de ce qu'elle retient sur la P.F.A. à nos camarades sanctionnés pour faits de grève. Et ça, c'est une amende.

A AIR FRANCE

(Orly-Nord)

DANS LA LIGNE DE TIR

Il s'est trouvé un délégué CGT pour exprimer son point de vue personnel sur le référendum, différent de celui du conseil syndical. Accusé d'indiscipline, il a été exclu de la CGT. Rien que cela ! Ainsi à la CGT (Air France tout au moins) pour être syndiqué il faut voter non pas selon sa conscience, mais selon les « directives ».

Bien entendu, puisqu'il se trouve un travailleur et de plus un délégué pour avoir une idée personnelle et oser le dire, ce ne peut être pour ces messieurs qu'un rédacteur de la « Voix Ouvrière ».

Merci, messieurs les dirigeants de la CGT, parce qu'alors cela veut dire que nous sommes très très nombreux à la « Voix Ouvrière ».

Mais le fait d'attribuer la diffusion de la « Voix Ouvrière » à ce camarade a surtout pour but de le désigner à la direction dans l'espoir de lui attirer des ennuis. Quand on veut noyer son chien, on l'accuse d'avoir la rage.

Et pour les bureaucrates syndicaux, il n'y a pas le pire crime dont on puisse charger quelqu'un que de l'accuser de faire « Voix Ouvrière ».

Tous au pas derrière les dirigeants. Or la démocratie, c'est le respect des décisions de la majorité, mais c'est aussi le respect des idées de chacun. De quel droit un organisme syndical décide-t-il de ce que doivent voter les syndiqués dans des consultations électorales en dehors du syndicat ?

Demain, le conseil syndical décidera démocratiquement, à la majorité ,du journal que nous devons lire ; et malheur à celui qui sera pris avec un autre journal dans les mains.

TOMBES DU CIEL

Mercredi 12, nous avons eu la visite à DM-EV (grandes visites) d'une pléiade de personnalités appartenant à la haute Direction et même au gouvernement.

Ces messieurs venaient-ils en grande pompe s'enquérir de nos conditions de travail de salaires, d'horaires ? Non ! C'eût été trop d'honneur pour nous !

Tout ce beau monde venait s'extasier sur les installations d'Air-France, mais sans doute de peur de salir leur beaux costumes, ils ne sont pas venus voir dans nos ateliers. C'est dommage. Depuis le début de la matinée, le bruit de leur visite avait couru et c'est dans une ambiance chaleureuse que nous aurions aimé les accueillir ?

Certains proposaient de leur porter nos cahiers de revendications. D'autres pensaient à débrayer pendant leur visite. Les réactions spontanées ne manquaient pas, mais rien n'a été organisé. Sans doute nos centrales syndicales avaient-elles d'autres chats à fouetter.

Nous avons ainsi laissé passer une bonne occasion de montrer au patron que chez nous rien ne va plus.

Mais si nous n'avons pas été de la fête mercredi, soyons sûrs que pour que ces messieurs se préoccupent de nos revendications, il faudra que ce soit nous qui leur rendions visite.

« Celui qui pense qu'il faut renoncer à la lutte physique doit renoncer à toute lutte, car l'esprit ne vit pas sans la chair. »

L. TROTSKY.

RÉGIE RENAULT (Billancourt)

LA TETE BASSE

Le renouvellement des accords d'entreprise est à l'ordre du jour à la Régie Renault. Aucune illusion à se faire sur ce qui pourra en sortir. Nous avons déjà signalé en octobre que les accords de 1/61 ne différaient de ceux de décembre 58 que par la couleur de la couverture. A la lecture du compte-rendu du C.E., on apprend que M. Clees au nom de la Direction, a signifié que celle-ci ne tenait pas particulièrement au renouvellement des accords. La Direction de la Régie se montre encore plus dure qu'il y a deux ans. Non seulement elle n'accepte pas la participation de la C.F.T.C. qui a refusé de signer les accords précédents, mais encore elle impose un « préalable » aux organisations signataires selon lequel celles-ci ne devront « faire aucune communication, sous quelque forme que ce soit, pendant toute la durée des discussions. » La C.G.T. nous informe que, par souci de participer à ces discussions, elle a accepté de signer ce préalable.

Il n'y a plus aucune dignité. En 55, on a obtenu une semaine de congés supplémentaires et la retraite grâce à la lutte des ouvriers de Nantes - St-Nazaire. Ce n'est que par des mouvements de ce genre que l'on pourra obtenir des succès analogues, et non en entrant à reculons dans le bureau de M. Clees...

LA LOI N'EST PAS POUR EUX

Les élections de la S.S. et des A.F. doivent avoir lieu pendant les heures de travail et en dehors des entreprises. La direction de la R.N.U.R. qui bafoue de plus en plus la légalité a demandé une dérogation aux maires de Boulogne et de Meudon pour que les travailleurs puissent voter dans les locaux de la Régie. Ceux-ci ont accepté à condition que ces votes ne soient pas organisés sur les lieux même du travail.

Encore une entorse à la légalité qui a permis à la direction de réaliser quelques économies sur le temps mis pour aller voter et qui dans d'autres occasions offre le moyen de faire pression sur les travailleurs pour entraver le vote.

AVANTAGES SOCIAUX

Le personnel requis dans tous les bureaux de vote à la Sécurité Sociale a dû effectuer des heures supplémentaires pour le dépouillement.

La Direction a décidé que ces heures seraient payées en heures normales. Il n'y a pas de petites économies pour la Régie !

Elle pense peut-être que la Sécurité Sociale va payer ce qui manque ?

INTERDIT DE STATIONNER

Pour aider les entreprises travaillant à la construction du Pont de Sèvres, la Direction a interdit une bonne partie des places du parking, avenue du Général-Leclerc près de la Division du Matériel Agricole. Rien de plus normal si la Régie avait prévu un autre endroit, même un peu plus loin, pour que les ouvriers puissent garer leurs voitures. On interdit : un point c'est tout. Que les ouvriers se débrouillent ! Seulement en se débrouillant, ils récoltent des contraventions pour stationnement interdit. Si beaucoup d'entre nous viennent travailler en voiture, ce n'est pas pour leur plaisir mais en raison de l'éloignement de leur domicile et de la carence des transports en commun. Ce n'est pas à nous de faire les frais du manque de place autour de l'usine, car si, pour stationner, il faut arriver une heure en avance, cela ne résoud pas le problème pour les suivants.

Quand dans un atelier, la place manque pour installer une machine, la Direction trouve toujours un artifice technique car sa production en dépend.

Si nous ne pouvons pas faire de la place, nous pouvons toujours envoyer les contraventions à la Direction. Car, en fin de compte, ces petits « papillons bleus » sont des « incidents du travail », puisque récoltés pendant les heures de travail, et nous n'en sommes pas responsables.

(V.O. - R.N.U.R.)

VOYAGE EN ANATOLIE (Suite)

« Augmentable ne veut pas dire augmenté »... disions-nous à propos des augmentations de fin d'année.

Sans doute pour rendre encore plus providentielle la manne dispensée déjà avec tant de parcimonie, la Direction a décidé de réduire d'un quart les crédits prévus à cet effet. Alors que les années précédentes, la somme globale des augmentations représentait 2 % de l'ensemble des appointements, cette année ce pourcentage a été ramené à 1,5. Il n'y a pas de petites économies.. quand il s'agit du personnel !

Et tout s'explique encore mieux ! Pour qu'il puise y avoir très peu d'élus, il faut que les appelés soient eux-mêmes sélectionnés. Ceci, naturellement, dans un but humanitaire : il faut éviter à la conscience de nos chefs, déjà si douloureuse, une souffrance supplémentaire. Anatole, dieu moderne, n'a-t-il pas été spécialement créé pour prendre à sa charge tous les péchés « directoriaux » ?

SI ON PARLAIT AVANT ?

« Voix Ouvrière » a informé ses lecteurs des essais de pointage électronique qui avaient eu lieu au bâtiment de la D.P.R.S. L'affaire suit son cours et il paraît qu'en envisage sérieusement d'étendre ce système à toute l'usine.

Chez Renault en n'a pas l'habitude d'organiser un travail sans le préparer. Alors en aimerait savoir combien de centaines de millions la Direction envisage d'allouer au budget de cette entreprise stérile, stupide et faite uniquement dans un but de brimade. Car tout le personnel de la R.N.U.R. verrait avec satisfaction et soulagement la disparition du pointage. Si les vieilles pendules sont à bout de souffle, tant mieux, laissons-les crever en paix, mais surtout qu'elles n'aient pas de successeurs. Tous ces millions gaspillés en pure perte paieraient largement les quelques minutes perdues de temps à autre par quelques uns d'entre nous, quand le réveil sonne mal, quand le métro est trop bondé, quand l'arthrite a freiné un peu le mouvement.

(V.O. Bureaux).

SENS UNIQUE

Par manque de travail dans leur atelier des travailleurs sont mutés ou prêtés à d'autres ateliers. Jusque là, rien d'extraordinaire, c'est tous les jours pareil. Mais, quand le nouvel atelier fait équipe ? Quand le poste est payé moins cher ? Lorsque l'on n'arrive pas à s'adapter à son nouveau travail ? Tous ces détails intéressent très peu la direction, car si la production a des « trous » d'un atelier à un autre c'est toujours l'O.S. qui paye, d'abord sur son horaire et ses conditions de travail ensuite sur son salaire. Avec les ouvriers mensuels, la direction prouve que le travail peut changer sans que la paye elle soit modifiée.

Nous n'acceptons de changer la paye que d'une seule manière : en l'augmentant. Ce n'est pas à nous de supporter l'anarchie de la production.

(V.O. - U5).

LES RAPIDES

Certains se sont crus obligés de voter en dix minutes, pour vite retourner aux manivelles.

La Direction avait « accordé » une heure (déplacement compris) pour voter et certains agents de maîtrise ont voulu emmener « leur » personnel voter ! Le pire c'est qu'il y en a qui ont accepté de se faire accompagner.

Pour ne pas désorganiser la production, la Régie a obtenu d'effectuer le vote à la Sécurité Sociale dans l'enceinte de l'usine. Cette dérogation est en fait beaucoup moins inoffensive qu'elle n'en a l'air. Dans une période plus dure, le vote à l'intérieur de l'usine peut permettre à la Direction d'exercer des pressions directes sur les travailleurs. Il suffit de connaître les conditions dans lesquelles se déroulent les élections de délégués chez Citroën pour avoir une idée de la menace qu'un tel système porte en soi.

(V.O. - Bâtiment C.)

ENFONCÉ... LE MUR DU ÇON

L'approche de Noël c'est un peu comme le 1er avril, contes et mystifications les accompagnent. Nous avons pensé à l'un ou l'autre lorsque nous avons appris qu'une délégation des grosses machines était allée réclamer de l'augmentation des heures de travail, en l'occurence de commencer à 5 h. 30 au lieu de 6 h. 30.

Mais ce n'était pas une blague.

Les récupérations du pont de Noël et Jour de l'An causeraient un manque à gagner, et on arrive à ce genre d'aberration : réclamer l'allongement de la journée de travail. Cette initiative arrive on ne peut plus mal au moment où les sections syndicales de notre département ont pris position contre les heures supplémentaires. Le cancer des heures continue ses ravages.

A quand la délégation à la D.P.R.S. pour faire inclure et légaliser la semaine de 60 heures dans les Accords ? Puisque nous sommes en si bon chemin !

LES BONS PRETEURS

M. Pierre Dreyfus a trouvé un bon moyen pour nous inciter à économiser sur nos somptueux salaires. La Régie Renault a créé un livret de caisse d'Epargne afin de nous aider à acheter les voitures que nous produisons, à raison de 100 NF le versement, avec intérêt de 4 % l'an. Argent qu'elle fera travailler, ne nous inquiétons pas, à raison de plus de 4 %.

La Régie Renault vend des voitures et il est normal que ceux qui les produisent puissent les utiliser.

Plutôt que de créer un service budgétaire de Caisse d'Epargne, le moyen plus simple serait d'augmenter les salaires et de consentir une remise plus conséquente sur les véhicules. Mais la Direction a trouvé le moyen de nous emprunter à 4 % quand les banques lui prêtent à 8 %.

Et quand c'est elle qui nous prête (ou les organismes qu'elle patronne) par exemple pour acheter un logement, c'est à 6 % et plus souvent à 8 % qu'elle le fait.

(V.O. - Déparetment 37.)

SERVICES SOCIAUX

Aux cantines de l'Ile et du Bas-Meudon, les conditions de travail des serveuses sont lamentables. Certains ont pu dire que leurs cadences étaient plus fortes que celles des ouvriers du plancher. Après cela, il n'y a plus rien à ajouter !

Comment des gérants soi-disant ouvriers peuvent-ils justifier une telle situation ? Que le Comité d'Entreprise embauche de nouvelles serveuses, ou s'il n'a pas les moyens financiers de gérer la cantine avec un personnel suffisant, qu'il laisse à la Direction le soin et le souci des cantines.

(V.O. - Entretien)

FRAIS DE DEPLACEMENT

Le déménagement du département serait, paraît-il, reporté en 1964. Mais pour l'instant, on parle du transfert de l'atelier de fabrication des boîtes de vitesses Estafette à la Saviem. Quant aux ouvriers qui y travaillent actuellement, ils iraient mettre en route cette fabrication à la Saviem. Pour combien de temps ? Avec quel horaire ? Seront-ils considérés comme en « déplacement » avec les compensations prévues ? Nous pouvons nous poser ces questions dès maintenant.

Jusqu'à preuve du contraire, les « réorganisations » capitalistes n'ont pas pour but d'améliorer notre sort. Il s'agit à chaque fois pour les patrons de réorganiser avec le minimum de frais.

Cela signifie en général que ce sont les ouvriers qui payent les pots cassés.

(V.O. - Département 18.)

« Que les classes régnantes tremblent à l'idée d'une révolution communiste. Les prolétaires n'ont rien à perdre que leurs chaînes. Ils ont un monde à gagner. »

K. MARX.

SAVIEM (Saint-Ouen)

SOURDS ET PARKINSONIENS

Ce seraient les qualités idéales requises pour travailler sur la fameuse riveteuse de la chaîne du Mans. Comme cela, plus de bruit, plus de vibrations gênantes. Plus de problèmes pour la commission d'hygiène et l'Inspecteur du travail qui sont venus nous rendre visite la semaine dernière. Il faut dire que voilà longtemps que nous n'avions eu de telles visites dans le coin, les élections à la sécurité y étaient sans doute pour quelque chose. Toujours est-il que ce poste particulièrement fatiguant à tenir à cause des vibrations et assourdissant pour l'entourage, va continuer d'exister jusqu'à parait-il juin 63. Une machine moderne devant remplacer ce vieux système à cette époque-là, ces messieurs ont estimé que les ouvriers pouvaient bien attendre jusque là, en mettant quelques boules de cire dans leurs oreilles. Il vaut mieux entendre cela qu'être sourd, mais à ce compte-là, on ne voit guère l'utilité de tous ces messieurs de la commission et de l'Inspecteur du travail. Les boules de cire ne sont pas plus agréables à supporter que des casques et pour en arriver à cette conclusion ce n'était pas la peine de faire perdre du temps à plusieurs personnes distinguées et compétentes.

Il est certain que tant que nous continuerons à assurer la production dans ces conditions, la Direction n'y trouvera pas de remède.

En attendant, nous pouvons limiter les méfaits de la riveteuse en limitant son fonctionnement par des pauses silencieuses.

Camarade ! Ce journal est le tien. Il ne vivra que de ton soutien... FAIS-LE CIRCULER ! DIFFUSE-LE !...

LE BON REPAS

Le 20 décembre, on va bien manger. Nous aurons même parait-il une demi-heure de plus pour pouvoir l'apprécier. Certes, ce sera un court moment de détente que tout le monde apprécie ra, mais faut-il que nos conditions de vie soient bien tristes et bien petiotes pour qu'un « bon repas » nous apparaisse comme une bonne aubaine et nous soit annoncé parmi les cadeaux de fin d'année.

(V.O. - Saviem.)

CITROEN (Région Parisienne)

SYNDICALISME OU EPICERIE ?

Agrémenté de deux bons de réduction pour les vins « Picardy » (il s'agit sans doute d'un vin plus « rouge » que les autres), le dernier numéro de « Notre Voix », organe des syndicats C.G.T. Citroën, consacre toute une page de publicité au « centre d'achat familial des syndicats C.G.T. du XVème arrondissement ».

« Notre but, nous dit-on, est la défense de vos intérêts en vous procurant les meilleures qualités, et en vous faisant faire le maximum d'économie ».

Nous avions toujours cru, quant à nous, le but du syndicalisme était la défense des intérêts *de classe* des travailleurs, par la préparation et l'organisation de la lutte *de classe* contre le patronat et son Etat, et non par la vente d'épicerie — ou de tout autre chose — au rabais.

N'ayant pas grand chose d'autre à offrir aux travailleurs pour gagner leur confiance, et surtout leurs voix, la C.G.T. nous offre maintenant, « sans aucun but lucratif » (sauf pour les annonceurs, bien sûr, qui ne sont sans doute rien moins que des philanthropes) de 10 à 20 % de remise.

Mais ce n'est pas cela qui résoudra nos problèmes, et le temps passé à vendre du « sicolav » ou des savonnettes « fleurs de France » le serait bien plus utilement à organiser nos luttes.

NOUVEAU SELF

Nous aurions pu être tentés de croire que la Direction veille à notre bien-être et surtout à la façon dont nous prenons le repas de midi lorsque nous avons été avisés de la création d'un nouveau « self-service » à Balard (s'entend, bien entendu, un self Citroën !).

Mais nous avons été vite déçus car ce self, qui doit effectuer trois services au lieu de deux comme dans les cantines, ne permet plus de manger qu'en vingt minutes maximum, surtout pour ceux qui n'ont trouvé de la place qu'au service de douze heures trente.

Quant à la qualité des repas, elle ne s'est pas améliorée. Au contraire, que ce soit la viande ou les fruits, ce n'est pas de premier choix. Et si au premier service nous pouvons trouver des suppléments de desserts et choisir entre deux plats de viande, le deuxième service est moins favorisé.

Certains objectent que pour 2,50 NF on ne peut pas avoir grand chose. Mais alors à quoi sert à Citroën le fait d'être une grande collectivité et de pouvoir acheter tout en gros ?

Il y a bien des entreprises où l'on mange mieux pour moins cher : C.S.F. Malakoff 1,85 NF - S.N.C.F. 1,70 NF et même Labinal moins de 1 NF... Alors pourquoi pas Citroën ?

(V.-O. Citroën)

CHAUSSON (Gennevilliers)

« APRES REFLEXION »

Dans son tract du 4-12-1962, intitulé : « A la réflexion de tous », la C.G.T. conclut à l'inefficacité des mouvements tournants. Il est certes dommage qu'il ait fallu, encore une fois, faire une expérience (coûteuse pour certains) pour aboutir à la constatation que de telles actions, même quand elles sont simultanées, permettent au patron de sortir sa production « quand même ».

Actuellement, seul un mouvement d'ensemble peut faire céder la Direction, tout le monde en convient. Il s'agit donc, dès à présent de s'y préparer. Comment ? D'abord en établissant un programme revendicatif qui vaille la peine d'engager un combat d'envergure.

En premier lieu, réclamer une augmentation substantielle de salaire. Il n'est pas démagogique de revendiquer 100 francs de l'heure ou 20.000 francs par mois. C'est ce qui manque à chacun sur sa paie. Ce n'est pas non plus utopique : les grèves de 1936 en France, ou celles des ouvriers espagnols en avril dernier ont permis d'obtenir des augmentations de cette importance.

En outre, il est essentiel, pour généraliser notre lutte, d'unifier ces revendications. Les revendications des travailleurs de Chausson sont celles de tous les travailleurs. La dégradation du niveau de vie, la diminution du pouvoir d'achat sont générales.

Parce que, de plus, le patronat et le gouvernement présentent un front uni pour imposer le blocage de nos salaires, c'est en bloc qu'il faudra s'attaquer à ce front, dont Chausson n'est qu'une partie.

Les sections syndicales sont groupées dans une fédération, les fédérations sont groupées dans une confédération. Elles ont les moyens, et c'est leur rôle, de prendre contact à tous les échelons, avec les représentants des autres usines pour préparer ces prochaines étapes.

Tout le reste n'est que vœux pieux.

(V.O. Chausson).

PEUGEOT
(Sochaux)

PRENDRE DES RISQUES MAIS ... A L'ARRIERE

« F.O. est derrière vous » : ce slogan fut prononcé le lendemain des événements du 9 novembre 1961, lors d'un meeting, par le secrétaire de ce syndicat.

Drôle de principe du syndicalisme ! Le rôle des syndicats est, au contraire, de s'efforcer d'entraîner les travailleurs dans l'action, et donc, d'être devant.

Les délégués F.O. sont des serviteurs zélés du patron : qu'ils soient chronométreurs ou préparateurs, les ouvriers qui ont eu affaire à eux savent combien ils ont été obligés de fournir de travail en plus, après leur passage.

N'oublions pas que le personnel du bureau des accidents du travail est en gros syndiqué à F.O. et que, dans ce bureau, il arrive que les accidentés soient reçus, comme au temps des serfs, à coups de giffles.

Dans son tract distribué il y a une quinzaine de jours, F.O. demande l'abrogation de la loi Croizat de février 1946, autorisant des horaires de travail jusqu'à 60 h. Il est grand temps ! Car, au moment du vote de cette loi, les syndicalistes qui dirigent aujourd'hui F.O. étaient alors à la C.G.T. unie et leurs compères socialistes S.F.I.O. étaient au gouvernement avec le P.C.F. et le M.R.P.

Tout ce beau monde était bien d'accord, à l'époque, pour inciter les ouvriers à « retrousser leurs manches ». Il est trop facile aujourd'hui de dénoncer cette politique en l'attribuant au seul Croizat (membre du P.C.F.). La démagogie actuelle n'efface pas le passé. Les travailleurs n'ont pas la mémoire si courte.

EXPLOITATION EHONTEE

Il y a actuellement 420 jeunes de moins de 18 ans, qui travaillent dans les différentes usines d'outillage et d'entretien.

Ces jeunes ont un salaire dérisoire (180 AF de l'heure), soit en moyenne 120 AF de moins qu'un OS 2, alors qu'ils fournissent le même travail et ont le même rendement que leurs camarades OS 2.

Ceci donne un bénéfice pour Peugeot :

par jour et par jeune : 120×9 heures=1.080 AF.

par mois : 1.080×21=22.680 AF.

par an : 22.680×12=272.160 AF

et ..... pour 420 jeunes :

272.160×420=114.307.200 AF

Cent quatorze millions ! ! ! exempts de tout impôt et de frais sociaux... De quoi payer de belles vacances à ces messieurs, « à la mr, à la montagne, en France et à l'étranger, et sûrement pas en vélomoteur » (voir questionnaire Enquête-vacances).

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL.

(V.O. Peugeot)

BERLIET
(Venissieux)

A QUI LE TOUR ?

D'après des rumeurs qui courent parmi les mensuels, la direction envisagerait une compression du personnel touchant trois cents employés environ.

Quelle forme prendra cette compression, personne ne le sait encore, mais de nombreux employés s'inquiètent à juste titre de perdre leur travail et le mot licenciement court de bouche à oreille.

Que la direction veuille faire faire le travail avec 300 personnes en moins, c'est son affaire. Mais ce n'est pas aux employés d'en supporter les frais. S'il y a des mutations, les employés mutés doivent retrouver les mêmes conditions de travail et de salaire.

Et si la direction envisage le licenciement de 300 d'entre nous, que ceux qui sont prévus pour rester, n'oublient pas qu'à travers les camarades licenciés, c'est l'ensemble du personnel qui est visé.

HARMONISER OU DIVISER ?

On parle beaucoup ces temps-ci de l'harmonisation des salaires.

Nous serions, comme tout ouvrier conscient, de ceux qui se réjouissent sincèrement de voir réduire l'éventail des salaires, facteur essentiel de la division.

Mais ne vendons pas trop tôt la peau de l'ours ; il restera toujours près de deux cents catégories et plus de cinq mille salaires différents.

En fait, la direction ne fait que supprimer, par mesure d'économie de comptabilité, ce qui était de l'abus même à son gré.

Elle n'a nullement l'intention d'abandonner la devise qui est celle de tous les patrons : diviser pour régner.

(V.O., Berliet).

MICHELIN
(Clermont-Ferrand)

REAJUSTEMENT

L'approche des fêtes de Noël a incité (peut-être) à faire quelques réajustements, honteux, de salaires. Le chef passe et chuchotte une augmentation de quelques anciens francs, 3 francs, 5 francs, 6 francs... etc., et il vous déclare fièrement « ce n'est pas pour tout le monde ».

Ces ridicules réajustements essaient de calmer et de diviser une fois de plus les travailleurs. Ils sont d'ailleurs judicieusement distribués. Ceux qui sont combatifs, souvent les meilleurs, sont encore une fois passés « devant la glace ».

De toute façon, il faudra autre chose que ces misérables et vexantes augmentations pour résoudre le problème de nos salaires.

OU EN SOMMES-NOUS ?

Alors qu'une nouvelle entreprise de la région d'Issoire vient d'accorder, après l'aciérie des Ancizes, une prime de transport à son personnel, il semble que Michelin mette toujours cette question en attente.

Les syndicats ont-ils seulement la ferme volonté de la faire aboutir et d'engager tous leurs moyens à cet effet ?

Nous ne le pensons pas, car il y a bien trop longtemps que cette question figure à leur programme sans qu'aucun résultat soit venu démentir notre appréhension. Certes, Bib a la tête dure, mais au moment où une nouvelle augmentation des transports ouvriers se précise, ne conviendrait-il pas de mettre cette revendication au premier plan de l'actualité syndicale ?

(V.O. - Michelin.)

GENÈVE
(Ivry)

DIVISER POUR REGNER

Les monteurs de la peinture travaillant dans des conditions hygiéniques déplorables ont aussi demandé une prime d'insalubrité. Ils ont appuyé leur revendication par une heure de grève et le refus de venir travailler ce samedi-là. La Direction a cédé, mais veut octroyer la prime individuellement. La raison ? (écoutez bien sans éclater de rire). Certains monteurs seraient moins exposés à l'insalubrité que d'autres. Dommage que le ridicule ne tue pas, nous serions d'un seul coup débarrassés de nos patrons. Nos camarades ont refusé cette proposition et la Direction « étudie » ce qu'elle peut faire ».

Nous diviser par tous les moyens, donner à chacun un salaire différent pour faire croire que ses intérêts sont différents de ceux de ses camarades, tel est le but du patron. A cela nous répondons : A travail égal, salaire égal. Unifier nos revendications, se battre ensemble pour les faire aboutir.

QUI SONT LES PARASITES ?

La Direction a laché quelques miettes aux magasiniers, mais un de nos camarades n'a pas été « augmenté », selon le rapport des chefs : cet ouvrier ne travaillerait pas suffisamment.

Sans blague ! Qui sont les parasites dans l'usine ? La Direction et ses larbins, ou bien les ouvriers, qui assurent toute la production, qui, pour un salaire dérisoire, mettent en valeur les milliards du patron ?

D'ailleurs, ce ne sont pas les 298 fr de l'heure que gagne un magasinier qui peuvent l'encourager à faire du zèle.

(V.O. Genève.)

PANHARD
(Paris XIII)

PROSPERITE DE NOTRE MISERE

Dans presque tous les ateliers, nous pouvons lire une affiche de la direction qui nous dit :

Propreté et Sécurité=Prospérité

De ces trois mots, la direction n'en connaît qu'un seul :

Prospérité... pour elle.

En effet, elle se moque éperdûment de la propreté : par exemple, les vêtements de travail dont elle a la charge ne sont changés qu'une fois par semaine alors que beaucoup de travaux fort salissants et dangereux exigeraient, par mesure de propreté, qu'ils le soient tous les deux jours.

La sécurité, elle en ignore le sens, les passages sont constamment encombrés de portières de carrosseries ou de pièces quelconques que nous risquons à tout moment de prendre sur les pieds ou sur la tête.

Il y a deux semaines, un ouvrier a eu le pied broyé dans la chaîne. On a pu voir aussi deux ouvriers transportés quasi inanimés à l'infirmerie. Cela n'a pas fait pâlir la direction, au contraire. Une seule chose compte pour elle, la production.

Puisque celle-ci exige de nous un rendement inhumain, exigeons, nous, un maximum de sécurité, indispensable à notre travail. Nous ne sommes pas des acrobates de cirque et ne voulons pas travailler sans filet.

EN UN MEME COMBAT

Nombreux sont les camarades français qui se plaignent du nombre d'étrangers dans l'entreprise : Espagnols, Portugais, Africains, etc... Ils n'admettent pas que ces camarades se plaignent de la cantine et des brimades des chefs. Ils les qualifient souvent de « sales étrangers ».

Or, le seul étranger dans l'usine, c'est le patron. Les ouvriers qui sont aux machines sont tous de la même race : celle des prolétaires. Et seule notre union peut nous permettre de mener à bien les luttes pour l'amélioration de nos conditions de travail et de vie.

Diviser pour régner, telle est la formule patronale qui essaie de nous faire croire que Français, Espagnols, Portugais n'ont pas les mêmes droits.

Pour nous, travailleurs, nous ne reconnaissons qu'une seule nationalit : celle de prolétaires et une seule devise :

Prolétaires de tous les pays, unissez-vous.

SOUPE A LA GRIMACE

Si vous avez faim, une bonne adresse pour les fins gourmets : cantine Panhard. Quatre murs noirs et jamais repeints, des couverts lavés quand il pleut ; quant à la nourriture, un vrai régime de porcelet. L'on se demande s'il s'agit d'une cantine ou d'une soupe populaire.

La cantine, chez Panhard, est avec celle de chez Chausson, une des plus chères de la région parisienne ; pour 340 francs, on « casse la croûte » chez Chausson. Mais, ce qui est un comble chez nous, c'est d'avoir pour 310 francs (vin compris), non seulement à manger au compte-gouttes, mais encore à manger des cailloux, sans compter les inépuisables langues de bœuf et bœuf bouilli. Notre horaire de travail nous oblige à manger à la cantine ; nous n'avons pas le choix, c'est pourquoi nous pensons que pour 310 francs nous sommes en droit d'exiger une nourriture saine et suffisante dans des locaux salubres, avec un matériel propre.

Il n'y a pas si longtemps, dans une usine du Nord, des ouvriers mécontents de leur repas placardèrent les murs du réfectoire avec leurs assiettes...

(V.O. Panhard)

FERMETURE ÉCLAIR
(Petit-Quevilly)

LES PAUVRES

Les actionnaires de la F.E. n'ont paraît-il pas touché de bénéfices depuis quatre ans ? Ceci est aussi le cas pour la plupart des actionnaires de nombreuses autres sociétés.

Si les sociétés versent peu ou pas de bénéfices à leurs actionnaires, c'est que ces bénéfices sont presque immédiatement réinvestis soit pour créer ou perfectionner les usines, soit pour créer ou acheter de nouvelles machines afin d'augmenter la production.

Tout ceci qui n'est autre que le produit du travail des ouvriers, devient alors propriété des actionnaires et ne peut faire qu'augmenter la valeur des actions.

De cette façon, si les actionnaires ne touchent directement que très peu des bénéfices, ils les récupèrent largement lorsqu'ils revendent leurs actions.

C'est pourquoi nous n'avons encore jamais vu un actionnaire déchirer ses actions pour les mettre à la poubelle.

Nous n'avons donc pas à nous attendrir sur le sort de ces « pauvres malheureux ».

(V.O. Fermeture Eclair)

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

NE FAIT PAS A AUTRUI...

Nous avons longuement parlé, en son temps, du coefficient subjectif de valeur humaine. Les fichiers ont été établis avec la collaboration d'une fraction de la maîtrise qui se trouve désormais prisonnière de ses propres agissements Le fichier des mensuels, maîtrise comprise, n'a été réalisable que parce que les dernières victimes se sont prêtées à la première étape de la manœuvre patronale.

Des contremaîtres, chefs de section et chefs d'atelier, constatent que leur fiche individuelle est la cause de l'immobilisation définitive de leur coefficient hiérarchique.

Il est temps que chacun comprenne, à tous les échelons du salariat, la nécessité d'unir les efforts contre l'ennemi commun : le patronat, soutien du gaullisme.

LA VALEUR D'UN TEST

La C.G.T. regagne 3 % des suffrages et acquiert deux sièges supplémentaires parce que :

1) Les ouvriers repoussent la politique des accords d'entreprise, forme raffinée du diktat patronal.

2) Ils ratifient la justesse des 84,69 AF de l'heure, imposables par l'action dans l'unité.

(V.O. Chantiers de l'Atlantique)

LIP
(Besançon)

ON COULE

Nos délégués demandent une entrevue au patron pour discuter du chauffage des vestiaires. Ledit patron refuse de les recevoir en groupe, les laisse « poireauter », appelle l'un d'entre eux, lui fait son numéro — prise de judo, etc. — et s'en sort par une pirouette: « On fera un feu de bois » (finalement, on a mis des panneaux de carton ondulé, matière noble en horlogerie, comme chacun sait).

Les délégués demandent une autre entrevue au patron pour réclamer une prime de fin d'année. Réponse du valet de pied : il ne sait rien (mais cela gagne du temps).

Réponse du premier commis : mises à part les chaînes de montage, la boite mange plus qu'elle ne gagne, la barque risque à tout moment de chavirer, alors que le personnel soit raisonnable ! Logé, chauffé 46 h. 25 par semaine, c'est déjà bien.

« Je trouve qu'il est mieux de donner ce qui est dû avant même qu'on le réclame ». C'est un certain Fred Lip qui dit cela (« Le Monde » du 12 décembre 1962) : et encore : « Je remplace le paternalisme par la liberté d'expression et de demande ». Belle profession de foi !

Mais c'est pourtant le même patron évoqué plus haut. A croire que ces belles phrases ne sont que du « vent publicitaire ». Un vent qui, en une seule année, si l'on en croit la rumeur, pourrait nous souffler un vestiaire convenable, des douches et un treizième mois.

C'est dire combien on nous mène en bateau.

LES LAMPISTES

Plusieurs d'entre nous viennent d'écoper des avertissements pour « pièces défectueuses ».

Il est trop facile de nous rendre responsables de ces « loups », alors que tout un ensemble de circonstances les favorise :

— monotonie du boulot (presse-contrôle) ;

— manque de directives précises ;

— « supérieurs » pressés de livrer la marchandise.

Il est à remarquer que les fautes commises « plus haut » ne sont pas sanctionnées et pourtant nous ne sommes pas en peine d'exemples. Nous n'avons jamais entendu parler d'avertissement à un membre de la direction pour « erreur de gestion » ou « manque de prévision ». Les pertes sont pourtant importantes quand par exemple, les « appros » n'ont pas renouvelé les stocks et qu'il n'y a rien pour « alimenter » les gars. Le « Comité technique » n'a jamais commis de fautes, lui, bien sûr.

Alors, la solution facile, celle qui évite de rechercher les causes de la faute, cette qui satisfait la hiérarchie, c'est « l'avertissement ».

A notre tour, avertissons donc la direction que ce n'est pas aux ouvriers à essuyer les « conneries » faites par nos soi-disant « supérieurs » hiérarchiques.

(V.O. Lip).

« L'ENFANT CHERI »

Le gouvernement continue à prendre les mesures qui s'imposent pour réprimer « sévèrement » les activistes OAS. C'est ainsi que « cinq jeunes étudiants, accusés d'atteinte à la sûreté de l'Etat et de destruction d'immeubles par explosif » (le huis-clos avait été ordonné en raison de l'âge des inculpés) « ont été condamnés à un an de prison ferme, deux autres à deux ans de prison avec sursis et le cinquième à 800 NF d'amende. (Le Monde du 14-12-62).

Après Canal et Jouhaud, on est tout prêt à pardonner ces erreurs de jeunesse ! Mais, que le directeur de l'Express ose par contre porter une accusation à l'égard du général Vanuxem (en l'accusant de continuer à diriger l'OAS en métropole depuis sa cellule de la santé), il est alors condamné à 3.000 NF d'amende pour diffamation, à 5.000 NF de dommages et intérêts.

Adresser toute correspondance et fonds à

M. Maurice SCHRŒDT

5, Rue du Tir - CORBEIL-ESSONNES (S.-et-O.)

THOMSON
(Gennevilliers)

MOINS DE PRECIPITATION

Le manque de décision dans les récents débrayages à G.3 a provoqué de la part de la Direction des réactions contre le droit de grève et les droits syndicaux : un avertissement à deux militants, une brimade à un troisième. Que nous ne soyons pas chauds pour faires des « grèves » cela ne veut pas dire pour autant que nous admettions de telles atteintes à nos droits. Que la Direction le sache, ainsi que ses valets au petit pied, du style de ce chef de service servant et exprimant si bien les désiderata de ses maîtres.

Trop tirée, la corde casse.

QUI ELIRONS-NOUS ?

Une fois de plus nous sommes appelés à élire nos délégués. Depuis que la loi existe, le rôle joué par le délégué s'est modifié. Au départ il s'agissait de donner une protection légale aux ouvriers combatifs, aux militants que l'on retrouvait toujours en tête des luttes ouvrières.

Auourd'hui, avec la loi Croizat de 1946, interdisant les candidatures non présentées par les syndicats au premier tour, les délégués sont avant tout les représentants de ces syndicats et non de leurs camarades de travail. Ils sont choisis d'abord pour leur dévouement à la hiérarchie syndicale et non pour leur combativité. Ils se présentent à nos suffrages comme nos avocats auprès de la Direction. Ce ne sont pas des plaidoiries mais l'action de tous qui peut faire aboutir les revendications.

Nous voterons quand même car nous voulons marquer notre attachement à l'existence de délégués bénéficiant d'une protection légale. Seulement comme nous n'avons pas le choix réel des candidats, c'est un bulletin blanc que nous mettrons dans l'enveloppe.

(V.O. Thomson Houston).

CABLES DE LYON
(Lyon)

FESTIVAL DE FIN D'ANNEE

Pour raison d'économie, la Direction a supprimé la distribution semi-publique des médailles. Celle-ci aura lieu dans l'intimité, le chef de service devant les remettre personnellement aux heureux bénéficiaires. Certains regrettent d'être ainsi privés de la bonne et encourageante allocution qui était dispensée jusqu'à cette année.

Quant à nous, n'ayons aucun regret de la suppression de cette cérémonie paternaliste.

Si seulement il pouvait en être de même pour l'arbre de Noël. Avec l'économie réalisée sur la location de la salle et les frais du spectacle, il serait possible de donner une somme aux parents qui sont capables de choisir un jouet à leurs enfants, qui, de leur côté, ne croient plus au Père Noël.

Cela éviterait aussi de voir des représentants patronaux discourir à la tribune de la Bourse du Travail.

(V.O. Câbles de Lyon)

UCLAF
(Romainville)

L'INTERET BIEN COMPRIS

Parce qu'elle avait trouvé un meilleur salaire ailleurs, une fille des labos est partie au grand étonnement de son chef de service qui lui a fait remarquer (pour la retenir) que son boulot était peut-être mal payé mais qu'il était intéressant.

Intéressant ? Peut-être... mais ce n'est pas une raison pour qu'il soit mal payé.

L'intérêt c'est aussi le salaire !

LES MAITRES CHANTEURS

Ce mois-ci, nous avons deux ponts : l'un pour fêter le Père Noël, l'autre pour fêter la nouvelle année. Certains préférant fêter tout cela en compagnie d'un bonhomme de neige, ont pu penser un moment prendre trois de leurs jours pour construire un grand pont ; ce qui permet d'avoir à la suite une dizaine de jours pour partir.

Mais la direction préférant que nous restions bien sagement à la maison (c'est gentil de sa part) nous lâche nos trois jours en les comptabilisant comme sept. Nous sommes donc obligés de perdre soit quatre jours, soit nos vacances d'hiver.

Or, ceci est inadmissible : trois jours c'est trois jours. De quel droit un 28 décembre compterait-il pour deux ? Ou alors puisqu'il vaut le double, pourquoi ne nous le paye-t-on pas ainsi ? Pourquoi ne nous paye-t-on pas les trois jours entre Noël et le Nouvel An au tarif de sept ?

La direction sait que nous aimerions ces trois jours plus que d'autres (pour pouvoir partir et l'oublier un peu), c'est pour cela qu'elle en profite. Elle sait qu'elle est forte et qu'elle peut nous faire chanter : mais les maîtres-chanteurs finissent toujours par déchanter. (V.O. U.C.L.A.F.)

AOIP (Paris XIII)

VIVE LA RETRAITE...

Au cours de ce mois-ci, il nous est retenu une heure de salaire au profit des retraités. Bien entendu, aucun de nous ne refusera de donner une heure, lorsque l'on sait dans quelles conditions misérables vivent les retraités.

Mais ne serait-il pas normal qu'après une vie de travail variant de 40 à 45 ans, ceux qui arrivent à ce stade aient le droit de vivre décemment ? Pendant ces 45 ans passés à l'usine à raison de 10 heures par jour, pouvons-nous apprécier le confort de la vie moderne, certes non. Nous rentrons fatigués et nous pensons à une seule chose : dormir. Alors nous nous disons : à la retraite, nous ferons ceci, à la retraite nous ferons cela. C'est bien beau mais, à la retraite, avons-nous les possibilités matérielles de réaliser nos rêves ? Certainement pas. Et, étant donné que nous vivons dans un régime capitaliste, nous ne pourrons pas les réaliser. Car, enfin, pour un capitaliste, ce qui compte, c'est la production, et comme un retraité ne produit plus, qu'on ne peut rien tirer de lui, il n'a pas le droit de vivre. Ce raisonnement est celui du patronat : une machine ne produit plus, elle doit aller à la casse.

Nous ne devons pas accepter d'aller à la casse, nous devons, en tant qu'hommes, exiger une retraite suffisante pour nous permettre de goûter enfin les plaisirs de la vie.

(V.O. - A.O.I.P.)

CSF

LE LINGE SALE EN FAMILLE

(V.O. C.S.F. Malakoff.)

La direction, après avoir pris en charge le centre de lavage, suite à une réduction du budget du C.E., a décidé de fermer celui-ci.

On le voit, la méthode est subtile.

Divers arguments ont été avancés pour sa suppression par la direction. Mais, tout le monde peut le constater, les deux ouvrières qui y sont ont du travail plus qu'il n'en faut. Les délais pour avoir un bleu ou une blouse sont, en général, supérieurs à une semaine. Ces faits, à eux seuls, réduisent à néant toutes les raisons pour supprimer ce centre.

Les syndicats au C.E. (sauf la C.G.C.) ont décidé de maintenir le centre et de le gérer, et nous demandent de les soutenir.

Mais comment ?

Une pétition a été lancée. Ce n'est pas suffisant pour obtenir satisfaction.

Nous pensons que le fait de gérer (avec un budget amputé de surcroît) le centre de lavage ne résoudra pas les problèmes.

La direction a pris la décision de s'occuper du centre de lavage, qu'elle le fasse. Si elle le supprime, qu'elle nous garantisse le lavage de nos bleus et blouses à ses frais.

Cela, nous devons l'imposer, quitte à laver nos bleus et blouses pendant les heures de travail.

On verra bien alors si la direction ne trouve pas « rentable » le centre de lavage !

NOS JEUNES ANNEES

Avoir 15 ans, gagner 270 NF par mois, faire 47 heures, un travail désagréable et malsain au tirage, et s'entendre reprocher qu'on ne fait pas aussi vite que les autres, alors qu'on n'est embauché que depuis une semaine.

C'est ce qu'on appelle les « plus belles années » dans la société bourgeoise !

LE PRIX DE NOTRE DIGNITE

(V.O.-C.S.F. - Issy-les-Moulineaux)

Vendredi 7, pour avoir répondu à un chef de service, celui-ci lui ayant fait une remarque parce qu'il vérifiait sa feuille de paie, un ouvrier de l'atelier maquettes a été mis à pied le restant de la journée et le lundi suivant.

Cette sanction faisant suite à de nombreuses tracasseries, la riposte ne s'est pas fait attendre, les équipes mécanique et câblage des maquettes débrayèrent. La Direction refusa de lever la sanction.

Rentré chez lui, notre camarade reçut un télégramme lui disant qu'il pouvait reprendre le travail lundi matin. Sans la prompte riposte de l'atelier, la Direction n'aurait pas désavoué son valet, mais devant l'unanimité du mouvement, elle a dû faire marche arrière. Les ouvriers s'en souviendront. Et espérons qu'à l'avenir les chefs trop zélés sauront que nous sommes des hommes et entendons être traités comme tels.

En présence de prolétaires armés, obstacles, résistances, impossibilité, tout disparaîtra.

Mais pour les prolétaires qui se laissent amuser par des promenades ridicules dans les rues, par des plantations d'arbres de la liberté, par des phrases sonores d'avocat, il y aura de l'eau bénite d'abord, des injures ensuite, enfin de la mitraille, de la misère toujours.

Que le peuple choisisse.»

A. BLANQUI.

SNECMA (Paris XIII)

NOTRE SORT

Venant confirmer les bruits sur de futurs licenciements à Billancourt, un tract C.G.T. nous annonce que la Direction Générale compte 400 travailleurs horaires et mensuels « en surplus » au centre de Boulogne.

La même Direction Générale veut nous faire faire 12 heures ici à Kellermann.

C'est l'image même de la production capitaliste. D'un côté, le chômage, de l'autre l'exploitation à outrance et, pour achever le système, la menace du licenciement pour rendre dociles les « privilégiés » qui ont encore du travail.

Ce système, nous ne devons pas l'accepter. Nous devons exiger la répartition du travail entre tous, sans diminution de salaire.

En faisant de notre propre gré la semaine de 60 heures à Kellermann, nous participons aux licenciements de nos camarades de Billancourt.

Faisons la grève des heures supplémentaires.

(V.O. - S.N.E.C.M.A.)

« La bourgeoisie produit avant tout ses propres fossoyeurs. Sa chute et la victoire du prolétariat sont également inévitables. »

K. MARX.

UNE SOLUTION

L'Association française pour l'Accroissement de la Productivité a fait une étude sur les moyens de pallier la perte de production qui fait mal... aux porte-feuilles des capitalistes — perte due aux accidents du travail.

Nous y apprenons que pour l'année 1958, sur 10.113.000 travailleurs, on compte 1.229.000 accidents et qu'il s'est produit un accident grave toutes les 2 minutes environ, *et un accident mortel toutes les heures*. A l'échelon national, 132.000.000 de journées de travail ont été « perdues », ce qui équivaut à la mise en chômage, pour une année, de près de huit usines comme Renault.

La conclusion de cet organisme patronal est qu'il faut « en tenant compte du facteur humain, s'adresser directement au personnel pour l'instruire et l'amener à prendre conscience lui-même des problèmes de la prévention et de leur intérêt ». Pour nous, en tenant compte du même facteur, une solution s'impose pour réduire ces accidents qui *nous* coûtent cher :

REDUCTION DES CADENCES.
DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

ASSISTANCE PUBLIQUE

DEFALCAGE ? ECONOMIE

Certaines camarades ont été averties de leur défalcage pour des motifs divers (prétextes de la direction) : mauvaise conduite au service, donc mauvaise notation, retards, absences non motivées, etc.).

Trois jours après, elles étaient réembauchées et affectées à un autre hôpital. Mais, comme cela est curieux, nos camarades défalquées avaient un an de service, ou elles n'en étaient pas très loin.

Actuellement, dans le personnel hospitalier, l'agent temporaire débute 1° : échelon 2ème catégorie. Au bout d'un an, il passe 2ème échelon, 1re catégorie. Au changement d'échelon, il reçoit un rappel, alignant le salaire 1er échelon, 2ème catégorie, au salaire 2ème échelon, 1re catégorie.

Du fait qu'il y a défalcage, il n'y a pas changement d'échelon, donc pas de rappel. Trois jours après : réembauchage, ce qui fait tout repartir à zéro et, bien sûr, recul de la titularisation.

Avec « ses » méthodes, l'A.P. se fait du personnel à bon marché, qu'elle peut défalquer quand bon lui semble et qu'elle ne titularise pas. Pourtant, chacune de nous, dès son entrée à l'A.P. (puisqu'A.P. égale administration, donc sécurité de travail et de salaire !...) devrait avoir une titularisation rapide (n'attendant pas les trois années minimum) qui nous préserverait des défalcages imprévisibles.

(V.O. - Assistance Publique)

DESFOSSÉS
(Issy-les-Moulineaux)

UNE RIPOSTE EFFICACE

Le samedi 8 décembre, un ouvrier de la gravure qui avait été soi-disant surpris à dormir par un « pompier surveillant » (un exemple de promotion sociale de la direction) a reçu une lettre de licenciement.

Le lundi matin, la direction restant évasive devant les explications demandées, les délégués décidèrent, en accord avec les gars, une heure de grève. En fait la grève dura plus longtemps et s'étendit même à Fondary et nos camarades eurent raison ; il fallait mettre la direction au pied du mur, exiger la réintégration de notre camarade. Ce n'est qu'alors qu'intervint Mermet qui, en apprenant la nouvelle, fut inquiet pour la sortie de Paris-Match ; il refusa toute discussion tant que les ouvriers n'auraient pas repris le travail (c'est de bonne guerre pour un patron). C'est alors que le syndicat fit intervenir les délégués pour décider les ouvriers à reprendre le travail en échange d'une « promesse » de discussion pour mercredi. Il faut dire que c'est là une faute grave, car nos camarades étaient en bonne position pour faire plier la direction avec leurs armes. Les désarmer pouvait tout remettre en cause. Et il fallut que dans une longue discussion la direction refuse d'amener ses témoins à charge pour qu'elle cède.

Notre camarade est réintégré, c'est là l'essentiel. Dans tout conflit de ce genre, la réaction organisée, collective de nos camarades est seule payante, c'est la seule base valable pour négocier et faire rendre raison à l'adversaire.

(V.O. Desfossés).

CRÉDIT LYONNAIS
(Paris)

LEÇON D'UN MOUVEMENT

A la dernière paritaire, les banquiers nous ont proposé une augmentation de 1.5 %. La C.G.T. nous propose dans son dernier tract de « poursuivre l'action dans l'unité ».

Pourtant, depuis trois mois, des grèves catégorielles se déroulent dans l'établissement. D'après les syndicats, elles devaient permettre de déboucher sur une action plus importante. Aussi quand le 15 novembre, le mouvement s'est généralisé et que 2.000 d'entre nous ont participé à la grève, tout le monde pouvait croire qu'enfin le moment était arrivé, et pourtant rien !

Les syndicats ont attendu trois semaines pour nous appeler le 5 décembre à une sortie avancée à 17 heures. Cinquante pour cent du personnel y a participé et plus d'un millier de personnes ont manifesté autour du siège pour montrer leur volonté de voir leurs revendications satisfaites.

Et depuis la paritaire négative, que proposent les syndicats ? Rien ! Nous avons pourtant montré que nous sommes prêts à lutter pour autre chose qu'1,5 %.

Après ce simulacre de lutte générale, pour le communiqué, le mouvement est retombé à plat. Cela montre que les syndicats n'ont jamais réellement voulu étendre le mouvement.

Il faudra nous en souvenir dans l'avenir. Nous étions prêts et nous l'avons montré par deux fois. Les syndicats n'ont pas voulu mener la lutte jusqu'au bout.

A l'avenir, il faudra désormais ne compter que sur nous-mêmes pour diriger nos propres luttes.

LA DISTRIBUTION DES PRIX

Cette semaine, nous attendons tous vendredi, le cœur battant, car c'est le jour des gratifications exceptionnelles ; et nous savons bien que cette prime donnée « à la tête du client » sera pour certains amputée. Absences sans solde, démission avant le 21 décembre, etc... les motifs de retenue ne manquent pas.

Chacun de nous, ce jour-là, se verra, dans le bureau de son chef de service qui nous débitera son petit laïus sur la façon dont nous avons été notés pour notre travail, et paternellement il nous grondera ou nous adressera ses félicitations comme à l'école primaire, lors de la distribution des prix.

Le besoin que nous avons de cette prime ne doit pas nous empêcher d'en dénoncer le caractère humiliant et injuste.

Humiliant, puisque cela apparaît comme un cadeau alors que c'est une partie de notre salaire que la direction a retenue. Cette somme d'argent que nous avons largement gagnée, le patron nous force à l'attendre avec anxiété et ensuite à dire merci.

Injuste car distribuée à la « tête du client » : encore une fois les planqués vont toucher beaucoup.

La prime, c'est une manière pour la direction de nous faire tenir sages, c'est-à-dire de nous abaisser. Le jour où nous saurons arracher les salaires qui nous sont dus, primes et humiliations disparaîtront d'elles-mêmes.

(V.O. Crédit Lyonnais).

Directeur-Gérant : M. SCHRŒDT
LA PLAINE-SAINT-DENIS (Seine)
S.O.P.I.L., 86, av. du Pt-Wilson
Travail exécuté par des ouvriers syndiqués