

VOIX OUVRIERE

ORGANE DE LUTTE OUVRIERE, POUR UNE DIRECTION REVOLUTIONNAIRE DES SYNDICATS
ET POUR LA CONSTRUCTION D'UN PARTI REVOLUTIONNAIRE PROLETARIEN

14 JANVIER 1963 — N° 4

BIMENSUEL — 50 centimes

La "Paix" Impérialiste

Il y a quelques semaines, certains journaux tels *Le Monde*, se félicitaient du triste fait que le Noël 1962 était le premier depuis 1931 à voir le monde en paix, si l'on exceptait quelques coups de feu au sud Viet-Nam ou à Bornéo. Il fallait qu'ils se dépêchent de le dire, ces journalistes. Parce que même si cela fut vrai quelques jours — et il semble bien qu'au sud Viet-Nam, même alors, il ne s'agissait pas de quelques coups de feu — la guerre a repris avant même le début de l'année nouvelle.

Au sud Viet-Nam, il s'agit bien d'une vraie guerre. Au moins autant que la guerre d'Algérie, baptisée « ses débuts du terme pudique d'opération de police. Une vraie guerre dont les officiers et soldats américains qui sont là-bas à titre de « conseillers », commencent à être eux aussi les victimes.

Au Katanga, il s'agit aussi dans les faits de guerre véritable, bien que dans les intentions des protagonistes, il paraisse s'agir d'une farce tragi-comique où l'on ne sait plus si Tshombé est un ennemi, un allié ou un compère. Dans le reste de l'Afrique, il n'y a pas de guerre, mais il y a des meurtres et des coups d'Etat, manqués, comme au Sénégal, ou réussis, comme au Togo.

La paix dans le monde a à peine duré le temps de l'écrire.

« Le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuee porte l'orage » écrivait Jean Jaurès. Et depuis, l'orage n'a pratiquement pas cessé. Bien sûr, nous n'avons connu depuis le début du siècle que deux guerres mondiales. C'est peu aux yeux de ceux qui ne les ont pas subies. Mais depuis 1931, c'est-à-dire depuis plus de trente ans, nous n'avons pas connu de « paix mondiale ». Et il ne faudrait sûrement pas chercher bien loin avant cette date pour trouver d'autres conflits.

L'impérialisme qui règne sur la majeure partie du globe n'a pas résolu les contradictions que distinguait Jaurès au sein du capitalisme. La guerre, partielle ou totale, chaude ou froide, mondiale ou localisée, est son mode d'existence. La course aux profits ne va pas sans heurts ; lorsque les travailleurs s'y opposent au nom de leur droit à la vie, c'est à la police, c'est-à-dire à la force qu'ils ont affaire ; et lorsque ce sont des peuples, c'est aux armées des impérialistes, à leurs tanks et à leurs bombes qu'ils ont à s'opposer. Le « bon droit » pour le capital, c'est son droit d'exister et de proliférer aux dépens de toute l'humanité si nécessaire.

Et c'est pourquoi la « coexistence pacifique » n'est qu'un leurre. Indépendamment de ce que l'on peut penser de la nature de l'Etat chinois et de sa politique, ce sont les dirigeants chinois qui ont raison quand ils critiquent les inepties officielles qui ont cours au Kremlin et dans la presse des partis stalinien. Il est possible que l'U.R.S.S. et les U.S.A. « coexistent » encore quelques années. Mais cela dans la mesure seulement où les U.S.A., en tant que chef de file de l'impérialisme mondial, pourront continuer à exploiter, à humilier ou à assassiner le reste du monde. Pour les dirigeants russes, que Cuba disparaisse pourvu que l'Union soviétique survive, c'est la coexistence pacifique. Mais là où ils se trompent, et là où les dirigeants chinois ont encore raison, c'est quand ils croient que cela peut durer indéfiniment. Un jour ou l'autre, acculé, soit par la révolte des peuples, soit par une crise interne, l'impérialisme américain précipitera l'humanité dans la guerre mondiale pour tenter de se survivre. « Que le genre humain disparaisse plutôt que le profit », voilà ce qui est gravé au cœur des hommes de Wall Street, de la Bourse ou de la City. Et les armes atomiques n'y changeront rien, sinon qu'elles rendront les guerres plus atroces encore.

Les impérialistes disent pour justifier les crédits d'armements : « Si tu veux la paix, prépare la guerre ». Les exploités et les opprimés du monde entier, s'ils veulent vivre une existence humaine, ne peuvent pas avoir de répit tant que l'impérialisme dominera la majeure partie du monde. La guerre ne disparaîtra qu'avec lui.

Nous vivons sur une poudrière où l'on voit des mèches allumées de toutes parts. A peine une s'éteint qu'une autre se rallume. La coexistence pacifique, c'est cela, y croire, cela signifie seulement être capable de dormir dans ces conditions. La seule chance de la paix, c'est la détermination et la volonté de tous les damnés de la terre, c'est la conscience qu'ils doivent mettre à mort la société capitaliste.

V. O.

DEUX POIDS DEUX MESURES

« Après avoir purgé une peine de 18 mois d'emprisonnement... un jeune objeteur de conscience a été de nouveau condamné à 18 mois de prison » (*Le Monde*, du 9-1-63).

« Mme de la Barre de Nanteuil, née Mercy du Paty de Clam... qui était détenue à la Petite Roquette depuis le 29 septembre dernier pour l'affaire du réseau de soutien de l'OAS de Versailles, a été libérée » (*Le Monde*, 9-1-63).

Trois ans d'une part, 3 mois 1/2 de l'autre.
Sans commentaires.

LE DROIT AU REPOS

L'attribution d'une 4e semaine de congé chez Renault et un article récent d'Alfred Sauvy ont remis à l'actualité une vieille controverse sur la diminution du temps de travail et l'abaissement de l'âge de la retraite.

Pour les représentants du capital, il est absolument impossible d'abaisser l'âge de la retraite. Et ceci pour deux raisons : d'abord parce que l'économie ne pourrait le supporter, ensuite parce que les travailleurs eux-mêmes lorsqu'ils abandonnent leur activité professionnelle se trouvent retranchés de la vie sociale et beaucoup dépriment et meurent de manque d'activité.

La société pourrait-elle supporter l'abaissement de l'âge de la retraite ? Vous rendez-vous compte, il y aurait plus de retraités que de gens en activité. A l'ère atomique, les moyens techniques de production permettent très facilement de décharger les personnes de plus de 60 et même de 40 ans des charges productives (l'armée le sait bien puisqu'elle ne mobilise plus les plus de 37 ans). Non seulement les entreprises modernisées n'ont pas besoin des vieux pour sortir la production mais elles sont obligées de les éliminer comme des poids morts qui ne suivent plus le rythme et cela au niveau de l'O.S., mais encore davantage à celui de l'Ingénieur.

Qu'il y ait plus de gens à la retraite qu'en activité, mais c'est tant mieux. C'est le but de l'humanité de jouir de la vie. Puisque le travail est à la base de la production, il faut que chacun travaille, mais le but du progrès, c'est de rendre le travail le moins pénible et le plus court possible.

Même des gens comme Maurice Shumann ont démontré que l'abaissement de l'âge de la retraite était nécessaire et possible.

Quant aux vieux, ce n'est pas du manque d'activité, mais du manque de ressources, qu'ils dépriment.

DU TRAVAIL POUR LES MACHINES !

DES LOISIRS POUR LES HOMMES !

CHEZ LIP (Besançon)

DIVISER... POUR REGNER

Un par un, on y va. On résiste un peu pour le principe et puis, comme les copains, on finit par accepter et on se trouve qui sur un tour, qui sur une fraiseuse. Des jeunets, qui d'ailleurs n'avaient pas le choix, ont été affectés d'office sur les machines. Les outilleurs, plus expérimentés et circonspects, ont hésité et certains ont refusé.

Pour l'instant, on sait bien que Lip ne fera sans doute pas acte de force : un mécanicien outilleur, c'est denrée rare, on ne le flanque pas tout de suite à la porte ; mais un ouvrier isolé, quelle que soit sa qualification, ne peut s'opposer longtemps à la toute puissante Direction.

Ces fameuses machines qui envahissent la Mécanique, il nous faudra sans doute y aller, mais nous devons savoir imposer nos conditions :

— Pas de perte de qualification professionnelle et, pour cela, rotation de chacun sur diverses machines.

Une augmentation de travail et même une promotion — avantages immédiats toujours bons à prendre — ne sont pas des garanties d'avenir. Si nous nous en contentons, nous serons mieux payés aujourd'hui, mais dépréciés, demain, sur le marché du travail.

Alors que, changeant régulièrement de machine, nous acquerrons une polyvalence qui conservera notre valeur professionnelle.

D'ailleurs, n'est-ce pas déjà ce qui se passe lorsqu'on envoie un outilleur travailler 2 heures ou 2 jours sur un tour ? Alors, que la maîtrise ne nous dise pas qu'on lui demande là une impossibilité technique. Les outilleurs sont capables, on le sait tous, de passer sans difficultés d'une machine à l'autre : il n'y aura pas de problèmes d'adaptation.

Et si nous n'obtenons pas cela, nous n'avons à espérer qu'un avenir de travailleur déprécié.

Le chef d'atelier, fin politicien impose ces changements à tous les travailleurs séparément ; et comme on a su nous isoler en donnant à chacun d'entre nous une paie différente (les primes, les qualifications, font que pas un seul d'entre nous n'a le même salaire que son voisin). Certains ont l'impression de se trouver sans défense face à ce problème.

Notre force, c'est notre nombre et notre union : à nous de le prouver.

GREVE, CONGRES ... ET COMEDIE

Grève éclair vendredi après-midi du côté de la mécanique. Preuve que les réflexes jouent toujours. Cela a mûri très vite sur la base de plusieurs brimades. Un délégué se voit privé du droit aux heures supplémentaires parce qu'il a, dans la semaine, utilisé une partie de ses heures en action syndicale. Le patron a fait son numéro, tour à tour violent, puis outragé (n'allait-il pas octroyer de son plein gré une 4e

semaine de congés ?). Le texte affiché ensuite et signé de sa main mélange tout : les pressions dont il se défend et des heures supplémentaires récompensant les assidus. Il faut que pour tous pourtant la vérité soit dite.

1. — Pas question de revendiquer, pas plus pour un délégué que pour un autre ouvrier, des heures supplémentaires. Nous sommes contre les heures supplémentaires : plus qu'une récompense pour l'ouvrier ce sont des cadeaux au patron. La preuve, c'est qu'il préfère la 4e semaine de congés plutôt qu'une réduction des heures supplémentaires. Mais l'activité syndicale, même si elle déplaît à ceux qui en font les frais doit s'exercer librement, sans contraintes d'aucune sorte.

2. — Même si la 4e semaine devient légale et applicable partout notre pression — et il faudra voir quelles formes elle pourra prendre — devra s'accroître pour que cet avantage ne s'assortisse pas de restrictions d'avantages acquis, ancienneté par exemple, ou de dispositions qui défavoriseraient le plus grand nombre, par exemple l'obligation de prendre une semaine en hiver à date fixe.

(V.O. Lip.)

« Nous sommes pour la république démocratique en tant que meilleure forme d'Etat pour le prolétariat en régime capitaliste ; mais nous n'avons pas le droit d'oublier que l'esclavage salarial est le lot du peuple, même dans la république bourgeoise la plus démocratique »

LENINE

" C'EST POURTANT LUI QUI FAIT MARCHER LE BASTRINGUE "

Dernièrement on a inculpé pour coups et blessures involontaires, le conducteur de la rame qui en a tamponné une autre sur la ligne Porte de la Chapelle-Mairie d'Issy.

On a tôt fait de trouver un bouc émissaire et de l'inculper. C'est plus simple que de rechercher les causes de la défaillance éventuelle de cet ouvrier. Le travail pénible et monotone et les cadences imposées, voilà les véritables responsables. Quant les travailleurs de la R.A.T.P. revendiquent par la grève de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, on les réquisitionne. Et quand ces conditions de travail provoquent la défaillance

de l'un d'entre eux, on accuse.

C'est toujours les mêmes qui payent.

Il faut remarquer en plus que presque tous les blessés l'ont été par des éclats de verre, parce que les vitres des voitures du métro ne sont pas en « sécurité » comme celles des automobiles ou des wagons S.N.C.F.

Si les chauffeurs poids-lourds, les pilotes d'avions, les mécaniciens de la S.N.C.F. ou les machinistes des bus et du métro, faisaient un peu moins d'heures, dans de meilleures conditions, il y aurait sûrement moins de faits de ce genre.

LES CADENCES, C'EST L'ACCIDENT !

PAPONNERIES

M. Papon a fait des propositions pour remédier au difficile problème de la circulation parisienne. Construire des rues, des ponts, des parkings, cela est trop coûteux, d'ailleurs l'impôt que les automobilistes payent sur l'essence est utilisé à tout autre chose.

Après avoir interdit le stationnement dans de nombreuses rues, élargi la zone bleue, M. Papon voudrait faire payer 30 F par mois à ceux qui garent dans la rue et porter les amendes de 10 à 50 F.

Ça c'est énergique !

Cela ne dégagera rien du tout d'ailleurs. Cela contribuera seulement à rendre la possession d'une voiture plus onéreuse.

Nous proposons des solutions encore plus énergiques : toutes les voitures à la fourrière. Tous les automobilistes en prison. Comme cela Paris sera dégagé.

Il ne sera alors parcouru que par des dizaines de milliers de chômeurs de l'industrie automobile et ses annexes, réclamant : « Du travail et du pain ».

RÉGIE RENAULT (Billancourt)

LE CHAMP D'HONNEUR

La Direction vient d'afficher la note sur les « Médailles du travail ». Toutes les conditions requises pour l'obtention de ces dites médailles de tous métaux sont prévues.

Voilà tout ce que trouve à offrir à nos vieux camarades, une société qui leur a fait faire une compétition qui n'a rien d'olympique mais qui n'en est pas moins exténuante. La Direction est bien « bonne », elle paie les médailles.

Très peu d'entre nous se laissent prendre à ce paternalisme métallique. Car après quarante ans d'usine on n'aspire qu'à une chose : partir. Encore faut-il y arriver ; il n'est que de regarder autour de nous le nombre d'ouvriers et même d'agents de maîtrise qui sont malades ou n'atteignent pas l'âge de la retraite.

La Direction peut mettre à la ferraille toute sa quincaillerie, l'important pour nous c'est de quitter l'usine le plus tôt possible pour vivre en hommes.

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

**

CEUX QUI SE POINTENT

Un des points des accords : la suppression du pointage pour les agents de maîtrise d'ateliers au niveau de contremaître.

Tant mieux pour eux, mais c'est nous tous qui devrions être dispensés de ce geste humiliant qu'est le fait de pointer. La Direction a déjà beaucoup de moyens de contrôler notre production et notre présence à l'usine, sans que nous soyons obligés de pointer.

GENÈVE

(Ivry)

SUPPRIMER LE TRAVAIL DU SAMEDI

La direction avait demandé aux ouvriers de la peinture de venir travailler samedi 5 janvier. Comme les heures n'étaient payées qu'à 25 % (à cause du pont du Nouvel An) tous les laqueurs ont refusé de venir. Quant aux camarades du dégraissage, bien que prévus, ils ont tenu à venir. Conclusion : la direction les a renvoyés chez eux après une demi-heure de travail. Ces camarades ont débrayé une heure lundi pour avoir une partie du samedi payé, mais en vain. Ils ont décidé de ne pas faire d'heures supplémentaires le samedi suivant.

Ceux qui pensent que le travail du samedi n'est pas rentable pour le patron ont là un exemple édifiant. Les heures supplémentaires représentent avant tout un profit accru pour le patron. Il est cependant vrai que nos salaires sont insuffisants, mais refuser de faire des heures supplémentaires est un premier pas pour l'obtention de la semaine de 40 h. sans diminution de salaire.

**

DES CHEFS... OU DES LARBINS ?

La direction vient de muter un chef de la finition à la peinture. Le grief ? Entretenir des relations amicales avec les travailleurs. Naturellement aucun motif professionnel à ce changement.

Pour le patron, les chefs ne sont pas les travailleurs les plus qualifiés, chargés de conseiller et de diriger le travail des autres, mais des larbins dont le rôle est de surveiller et de rapporter. La nomination de « rat blanc » à la finition va-t-elle dans ce sens ? L'avenir nous le dira.

**

USINE = CASERNE

La direction a fait savoir que ceux qui arriveraient trop souvent (?) en retard auraient trois jours de mise à pied. Ainsi, non seulement un retard, fut-il léger, nous occasionne une perte de salaire, mais maintenant on veut même nous empêcher de travailler, si nous n'obéissons pas ou doigt et à l'œil.

Que l'Etat-Major et les juteux se méfient du retour de bâton de Bidasse !

(V.O. Genève)

LES DIMANCHES DU "37"

Rien n'est plus mauvais que l'habitude. Depuis des années, les patrons nous ont conditionnés : deux jours de repos et, dans la plupart des cas, une seule journée en fin de semaine.

Pour Noël et Jour de l'An, nous avons eu, avec la solution boîteuse des récupérations, trois jours consécutifs. Cela ne nous était pas arrivé depuis tellement longtemps que certains d'entre nous n'ont pas pu se passer de venir faire des travaux d'entretien ces deux dimanches.

Il est vrai que les réparations ne peuvent se faire que pendant l'arrêt ; seulement, rien n'empêche de récupérer en temps cette journée à l'usine et c'est une bonne façon de prouver que l'on est effectivement pour le retour à la semaine de 40 heures.

**

FAIRE... ET DEFAIRE

Des compagnons sont occupés à refaire les outils du pavillon de la R8.

Quand on nous a présenté cette voiture, la plupart se sont étonnés de cette corne au-dessus de la lunette arrière. Les ingénieurs, les dessinateurs des bureaux d'étude sont-ils si incompetents, si négligents ? Certainement pas. Du point de vue technique, ces gens connaissent leur affaire. Mais il y a d'autres impératifs : les prix, les délais. Pour des raisons commerciales, il fallait sortir la R8 pour le Salon. On se demande d'ailleurs pourquoi, puisque, pour les autres modèles, Renault se singularise toujours en les sortant entre deux Salons. Les études du Pavillon n'étaient pas prêtes. On a fait du provisoire et maintenant on travaille pour le définitif.

Les pertes de temps et les dépenses supplémentaires, le gaspillage qui en résulte sont des conséquences du régime capitaliste qui doit satisfaire les impératifs commerciaux, et de la concurrence, avant ceux de la technique, de la clientèle et des travailleurs.

(V.O. 37)

QUAND LE BARON ECLUSE...

Tout arrive ! Le baron a payé un pot... aux contremaîtres, histoire de causer un peu, de la pluie, du beau temps, de la Régie. Et d'expliquer que le vent était aux économies, que les bêtises passées avaient coûté fort cher, que l'intérêt de la Régie était l'intérêt de tous et en particulier des contremaîtres. Il paraît que cela a jeté un froid, certains ont senti passer sur leur échine le vent glacé des économies. Quand le baron régle, il faut être stoïque.

Une simple suggestion : si la Direction tient à se débarrasser des inutiles et des superflus, qu'elle regarde donc au bout de son nez. Nous, on se passerait fort bien des barons et autres grands seigneurs de son acabit.

(V.O. - Us)

PAS D'ERREUR

Une pointe du département s'est vue reprocher de faire des erreurs sur notre paye. Avec son système d'études de poste, la Direction est arrivée à donner un salaire différent pour chacun d'entre nous et il faudrait être au moins ingénieur pour ne pas se tromper, et encore !

Du reste on nous a dit que c'était Anatole qui calculait tout cela, et si lui non plus ne s'y retrouve pas, on pourrait peut-être revenir à l'ancien système : un salaire par catégorie, correspondant évidemment au taux de la catégorie maximum. Tout le monde y gagnerait.

**

DU SUPERFLU

Nous entendons souvent ces messieurs de la Direction nous qualifier d'improductifs et tous les prétextes sont bons pour faire des réductions d'effectifs. C'est ainsi qu'au Dt. 12 ils avaient trouvé la solution en supprimant un électricien sur les 2 qui assurent le service. Au bout du compte, ces messieurs se sont aperçus que l'électricien n'ayant pas quatre bras, les machines devaient attendre leur tour... Et on reparle de remettre un deuxième électricien sur le secteur.

(V.O. - Entretien).

FAITS D'HIVER

La nouvelle vague de froid n'épargne pas le département. Pourtant là où la précision l'exige on trouve une température voisine de 20° et il y fait bon. Alors, ce qui est possible pour des machines ou des pièces ne l'est pas pour des ouvriers ?

Une des raisons invoquées serait la disparition prochaine des fabrications du département.

Nous n'avons aucun pouvoir de décision sur cette disparition, et même pour trois mois seulement, nous devons être chauffés convenablement.

Est-ce qu'un propriétaire se permettrait de nous dire : « Comme vous ne restez dans l'appartement qu'un an ou deux, je n'ai pas cru bon de mettre un chauffage correct. »

La Direction ferait bien déménager les machines, une installation de chauffage cela se déménage aussi, même récemment installée.

(V.O. - 18)

« La paix sociale dans le monde de production capitaliste est une utopie, née de besoins très réels de l'intelligence, mais qui ne trouve dans la réalité aucune base solide lui permettant de se produire. Il n'est pas moins utopique de croire que le capitalisme, en se développant, passe peu à peu au socialisme. Nous n'avons pas la moindre raison d'admettre qu'il finira autrement qu'il a commencé ».

Karl KAUTSKY

COEFFICIENTS DE PRIME

La Direction a décidé de remplacer nos coefficients par des coefficients de prime. Pour l'instant, elle n'a pas encore dévoilé ses batteries, mais on peut, néanmoins, voir ce que cela signifie. Déjà, chez les mensuels, la Direction a supprimé les coefficients hiérarchiques et les a remplacés par des coefficients dits de « prime ». Depuis, il n'y a plus deux payes qui se ressemblent.

Au début, l'application des coefficients de prime se traduiront par un avantage, non sur le salaire, mais sur les primes. Pour cela, la Direction compte utiliser les études de postes. Exemple, un O.S. à 125 pourra avoir un coefficient de prime correspondant à son poste de travail à 138. S'il change de poste, son coefficient pourra passer à 142 ou descendre à 135.

Nous sommes contre ce système. Que les études de postes servent à aiguiller les ouvriers vers des travaux qui correspondent mieux à leurs aptitudes individuelles, on veut bien. Mais la paye doit être la même pour tous. Un O.S. est un O.S., ; un P.2. un P.2. Leur accorder des différences de paye parce que soi-disant ils effectuent des travaux différents, c'est vouloir les diviser, un point, c'est tout.

Il existe des conventions collectives qui définissent les catégories de salariés. La Direction doit organiser son travail en choisissant dans la gamme des catégories prévues par les conventions collectives.

Si ces catégories sont à revoir, c'est uniquement dans le cadre des Conventions collectives.

De plus, si la Direction introduit les coefficients de prime, elle officialise les primes qui, de ce fait, perdent leur caractère « exceptionnel ».

(V.O. - BAT - C)

LA PAIE A MIS LE TEMPS

Si vous êtes A.P.R., arrangez-vous pour n'avoir pas besoin d'être hospitalisé entre le 1er et le 7 du mois. Vous risquez fort d'avoir du mal à vous faire délivrer une prise en charge par la Sécurité sociale, faute de fiche de paie du mois précédent, puisque vous n'êtes payé que le 7. Là encore, la Direction fait ce qui l'arrange. Si elle est capable de préparer les appointements des employés et cadres pour la fin du mois, pourquoi pas ceux des A.P.R. ? Puisqu'ils sont mensuels, ils doivent être payés comme tous les mensuels : à la fin du mois.

FIN DE "SERI" ... ON LIQUIDE

Vous vous souvenez, cela a commencé par : « Séri je t'aime ». Au début, il y avait déjà eu du ruffi car la création d'une nouvelle société ne donnait guère de garanties au personnel. Finalement la SERI a fonctionné avec un directeur et du personnel Régie. Aujourd'hui nouveau drame. Une bonne quinzaine de gros coefficients sont limogés. Les raisons personne ne les connaît au juste, sauf peut-être les auteurs de l'agression. Une des plus répandues dans le personnel, c'est que lorsqu'on veut tuer son chien, on dit qu'il est enragé. Ne pleurons pas trop sur le sort des chefs qui se voient remerciés aux alentours de la soixantaine. Ils partiront avec un joli paquet qui arrangerait bien la plupart d'entre nous. Il n'en reste pas moins qu'on les évince sans égard aucun comme on l'a déjà fait pour pas mal d'autres.

Cela devrait servir de leçon aux chefs. Trop souvent ces gens prennent des initiatives, donnent des directives dans ce qu'ils croient être l'intérêt de la Régie (avec un grand R qui tient à peine dans la bouche). Et cela sans s'occuper des répercussions qu'auront leurs ordres lorsqu'ils seront descendus en cascade sur le dos du dessinateur, de la dactylo et encore bien moins sur celui de l'O.S. Ils sont trop haut placés pour s'occuper des petits détails. Pour eux, les questions ne se tranchent pas d'un point de vue social et humanitaire, les problèmes se mettent en équation.

Le capital financier avec son pouvoir étatique rappelle un peu brutalement à certains qu'ils sont des prolos et que le patron ce n'est pas eux. Une conséquence fâcheuse de cette liquidation, pour les petits coefficients, c'est que la rallonge leur est passée sous le nez et qu'ils sont très inquiets sur leur sort.

Comme à la création de la SERI, ils vont avoir à défendre leur gagne-pain. Pour éviter de telles déconvenues, il faut un statut du personnel qui garantisse le salaire en toutes circonstances. Mais pour obtenir un tel statut, il est nécessaire de cesser de croire aux arguments de la Direction, à la concurrence, etc, il est nécessaire de s'opposer au système économique et au régime politique qui le dirige. Cela veut dire ne plus se laisser liquider par la finance, mais liquider le capitalisme. Les « remerciés » de la SERI en sont-ils arrivés à cette conclusion ?

(V.O. Bureau).

CITROËN (Région parisienne)

DE 1923 A NOS JOURS

A Clichy, où fonctionnent les plus anciennes fonderies de l'usine, existe en même temps la chaîne la plus moderne où il n'y a presque plus de manutention à faire, où tout est contrôlé automatiquement.

Seulement cette chaîne, pour des raisons que l'on ignore, ne fonctionne pas toujours et la plupart du temps, ce sont des ouvriers venus du fin fond de l'Afrique qui exécutent le travail suivant les mêmes méthodes qu'il y a 40 ans.

Le patronat et le gouvernement font beaucoup de tapage autour de l'automation surtout dans l'industrie automobile.

Seulement à côté de chaînes très modernes, pour lesquelles la direction a investit des millions, on voit encore le plus souvent des hommes suer sang et eau, se ruiner la santé à faire les mêmes travaux dans des conditions d'hygiène déplorables.

La modernisation est une très bonne chose, elle devrait servir à diminuer notre peine et la durée de la journée de travail, et non simplement à alimenter les services publicitaires Citroën.

**

IL PARAÎT...

Au service entretien, nous avons du mal à nous procurer des bleus actuellement. Ceci serait dû, paraît-il, au non retour d'un certain nombre d'entre eux au magasin.

Mais, nous n'avons pas à en subir les conséquences. Si nous ne faisons pas du travail sale, nous nous passerions volontiers de cet accoutrement bizarre et si peu élégant.

Pour rien au monde nous n'accepterions de mettre de tels déguisements en dehors de l'usine. Alors, pas de suspicion de la part de la maison.

Si certains bleus ont disparu, ce sont forcément ceux des ouvriers qui n'ont pas voulu rester dans l'usine et ont donné leur compte, vu les conditions de travail et le salaire en vigueur chez Citroën.

Aussi, ce n'est pas à ceux qui continuent de travailler dans la maison à subir les conséquences de cette petite récupération faite par certains sur ce que leur prend ou leur a pris la direction.

(V.O. Citroën)

CHAUSSON

(Gennevilliers)

LE PRIX DU SANG

La Direction Chausson dans une note affichée il y a un mois signalait la venue dans ses usines, du camion du centre de transfusion sanguine, pour recueillir le sang des donneurs volontaires.

L'opération a lieu actuellement, il est admis d'être absent de son travail pendant une heure pour faire don de son sang et se restaurer, heure qui est payée bien entendu, et c'est normal.

Mais la note signalait aussi qu'il ne serait plus admis de faire appel à des volontaires pour des cas exceptionnels pendant les heures de travail.

Quest-ce que cette mesquinerie ? Si nous donnons notre sang, et que la Direction supporte quelques frais minimes, c'est bien nous qui donnons le plus et de beaucoup. Alors, s'il se présente un cas où pour un camarade on fasse appel à des volontaires, il nous serait interdit de quitter notre travail pour donner notre sang ?

A-t-on peur que nous ne nous rendions anémiques en donnant trop de sang et que nous soyons moins exploitables ? Ne serait-ce pas plutôt la crainte d'une légère perturbation dans la production ? En tout cas, si le cas se présente, nous ferons comme bon nous semblera, sans nous occuper de cette note, car si le patron nous impose un règlement pour le travail, il n'est pas question qu'on nous en impose un supplémentaire pour donner du sang.

(V. O. Chausson).

A VOTRE BON CŒUR !

L'accord actuel vient à expiration le 1^{er} mars, aussi les syndicats ont demandé à la Direction Chausson d'ouvrir la discussion concernant le prochain accord et surtout la quatrième semaine de congé.

La Direction a répondu que l'on verrait ça en février. Bien sûr, comme c'est elle qui mène le jeu, elle n'est pas pressée, et de toutes façons, si accord il y a, c'est celui qui lui conviendra le mieux.

En attendant, nous allons sans doute apprendre une fois de plus que la Société à des difficultés, qu'il y a trop de personnel, qu'il n'est pas possible de donner de l'augmentation etc... enfin on nous invitera à pleurer ensemble.

Encore heureux que l'on ne nous demande pas de prêter de l'argent à nos pauvres patrons !

Lire la « V. O. »...
c'est bien.
La diffuser...
c'est mieux.

Directeur-Gérant : M. SCHROEDT
S.O.P.I.L., 86, av. du Pt-Wilson
LA PLAINE-SAINT-DENIS (Seine)

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués

PANHARD (Paris XIII)

TRAVAILLER POUR VIVRE

Dans certains ateliers quelques ouvriers font 16 heures par jour, c'est-à-dire « doublent » sur la demande de leur chef d'atelier pour remplacer des personnes malades ou en congés.

La maison Panhard n'est pas le paradis pour que l'on y passe 16 heures sur 24. La seule raison qui pousse ces camarades à accomplir de telles « prouesses » c'est la nécessité d'améliorer un salaire qui leur permet à peine de vivre.

De plus, ces camarades ne sont même pas rémunérés en fonction du travail qu'ils accomplissent. Etant OS 1 et OS 2, lorsqu'ils doublent, ils font des travaux de P 1 ou P 2, il serait donc équitable qu'ils soient payés en conséquence.

Dans ces conditions, gagner un peu plus d'argent afin de vivre décemment, cela se fait au dépens de leur santé et ce qui risque de les attendre en fin de compte c'est l'hôpital ou le sanatorium. Cela ne trouble pas le patron, une chose compte pour lui, la « production ».

**

LE GESTE AUGUSTE DE PANHARD

Les chaussures Panhard sont chères car elles nous sont « données » par la Direction contre « remboursement ».

Ces chaussures spéciales en néoprène, nous sont vendues pour assurer notre sécurité.

Si la Direction s'intéresse tant à notre sécurité, nous lui suggérons aussi qu'elle songe à aérer les ateliers de peinture, à dégager les passages encombrés, etc...

Les accidents nous arrivent pendant que nous sommes entraînés de produire pour Panhard, les conditions de production en sont la cause.

Les chaussures doivent faire partie du matériel nécessaire à cette production. Pas plus que nous ne payons les machines, nous ne devons payer les « chaussures » de sécurité.

(V. O. Panhard).

SECURITE BIEN ORDONNEE

Comment se fait-il que depuis 15 jours l'H.E. du poste 4 de Chapelle-Triage ne soit pas remplacé ? La Direction s'en moque éperdument : dès l'instant où le travail s'effectue sur le chantier, peu lui importe dans quelles conditions. Mais cela oblige les autres agents du poste à faire le travail de 2 hommes, d'où augmentation des cadences, et de ce fait accroissement des risques par l'application des mesures de sécurité. En aucun cas, nous ne devons, par timidité ou par « intérêt » (on se demande lequel d'ailleurs) encourager la compression et négliger notre peau. Que nos chefs nous traitent de fainéants, nous saurons bien leur répondre. Et de toute façon, que nous nous fassions une égratignure (ou une blessure grave) ou que nous commettions la moindre faute, la S.N.C.F. saura bien nous rappeler nos torts.

DES MINUTES QUI COMPTENT

La Direction de la Région Est vient de mettre en application, pour ses administratifs, le nouvel horaire qui, comme chacun sait, augmente notre amplitude journalière de 8 minutes. Ceci pour récupérer par avance une dizaine de samedis matins que nous chômerons cet été.

Alors que la majorité des intéressés aurait aimé voir leur amplitude journalière diminuer, le nouvel horaire nous fait commencer cinq minutes plus tôt le matin et finir 3 minutes plus tard le soir. Et ceci au moment où la « journée-bloc » est à l'ordre du jour un peu partout.

Il peut sembler un peu mesquin de critiquer une augmentation de quelques minutes de notre amplitude, mais quand on sait que la majeure partie de nos camarades sont domiciliés en banlieue, on mesure l'incidence que quelques minutes peuvent avoir sur le « temps réel » sacrifié à la S.N.C.F. En effet, prendre 5 minutes plus tôt oblige beaucoup de nos camarades à prendre le train précédent, souvent 15 à 20 minutes plus tôt le matin, et 3 minutes le soir suffisent pour « loucher » celui qui nous conduirait chez nous à une heure plus convenable.

En fait, le vrai problème réside dans ces seuls mots : pas de récupération. Cet objectif correspondrait, avec les nouvelles dispositions pour cet été, à une semaine moyenne de 44 heures.

Sans crainte de nous répéter sans cesse, disons que ce serait un pas vers la semaine de 40 heures pour tous.

(V.O. Cheminots)

CRÉDIT LYONNAIS Paris

L'ALBUM DE FAMILLE

Jeunes gens, jeunes filles qui cherchez un emploi dans une « ambiance familiale » et un foyer, venez donc au Crédit Lyonnais - Le paternalisme y est roi.

Admirez la brochure qu'il nous offre chaque trimestre : « La vie au Crédit Lyonnais » ; ce titre n'est-il pas évocateur ?

Vous y trouvez de touchantes photos de mariages contractés entre membres du personnel ou de cette mère de famille qui exhibe fièrement ses sept enfants, ainsi que des rapports sur sa politique sociale et les nombreux avantages qu'il offre aux jeunes.

Ce que cet inestimable document oublie de citer, c'est le salaire offert aux débutants : 400 F par mois.

**

COMME A L'ARMEE

Ce ne sont même pas des chefs que nous avons, mais des gradés. L'ambiance familiale de notre bonne vieille maison est faite pour nous détendre : les garçons de bureau ont des uniformes, et leurs brigadiers et leurs brigadiers-chefs des galons... A quand les juteux, le salut obligatoire et réglementaire, le petit doigt sur la couture du pantalon ?

Comme si le fait d'être pourvus de chefs chargés de la surveillance n'était pas suffisamment débilitant, il faut, en plus, que jusque dans l'habillement et la terminologie, cela nous rappelle les joies de la caserne.

(V.O. Crédit Lyonnais)

DROLE DE PERE NOEL

A l'atelier 62 nous avons eu notre cadeau de fin d'année. Le père Noël, cette année était vêtu d'une blouse bleue, avec un cadeau collectif : un chrono.

Les cadences de travail déjà intolables ont augmentées de 15 à 25 %.

La Direction bien sûr, nous a accordé une prime de 120 F... quand nous avons été « sages » ; mais en fait cela lui sert d'une part à nous aveugler et d'autre part à nous faire produire davantage.

Le véritable but de la Direction est de lier toujours plus l'ouvrier à la machine ou à la chaîne : sachons réagir afin d'imposer notre dignité d'êtres humains ; contre les cadences et pour de meilleures conditions de travail.

Tu trouves la « V. O. » trop petite ?
Nous aussi.
Elle ne vivra...
Elle ne grandira...
que grâce à ton soutien

SNECMA (Paris-XIII)

QU'ON SE LE DISE...

Y a pas à dire, il fait froid ! On a beau battre la semelle, cela ne suffit pas à nous réchauffer. Comme on manque de poêles à la SNECMA, on a essayé la méthode Coué. C'est beaucoup plus économique.

Un pont se promène en bras de chemise cinq minutes dans l'atelier, puis disparaît dans son bureau bien chauffé. Juste le temps de prouver qu'il fait chaud et que nous sommes des enfants gâtés qui rechignons à la moindre chute du thermomètre.

Merci pour la leçon. Nous avons compris.

A notre tour, restons cinq minutes dans l'atelier, puis allons tous ensemble nous réchauffer dans le bureau de notre estimé psychologue.

(V.O. - SNECMA.)

TOURNER EN ROND

Ça bouge à la SNECMA. Ça tourne... les grèves. Depuis un bon bout de temps, on débraye, secteur par secteur, atelier par atelier, travée par travée... On débraye et on n'avance pas. La Direction, par contre, a pris ses dispositions : désormais tout débrayage effectué directement après 8 heures nous attire la riposte suivante : « Rentrez tranquillement chez vous. Vous reviendrez demain matin. »

Bien sûr, ce n'est pas le lock-out, mais ça y ressemble beaucoup. Et au bout de la quinzaine, cela fait une paye rachitique. A force de faire des grèves tournantes, c'est nous qui finissons par tourner en bourrique. La Direction a le temps de prévoir ses parades.

Laissons la parole à nos camarades de chez Chausson (tract C.G.T. du 4-12-62) :

« Il semblerait aussi que nos mouvements tournants qui ont, en 1959-1960, désorienté la Direction, étant donné que nous étions les premiers à les mettre en application, lui ont permis depuis, non seulement de se ressaisir, mais aussi de pallier, par de nouvelles méthodes, à la réussite de ceux-ci. »

NOTRE ACTION A-T-ELLE ETE PAYANTE ?

En regard des sacrifices qu'ont occasionnés les débrayages pour un certain nombre d'entre nous, objectivement, dans l'immédiat, nous disons NON puisqu'aucun pas en avant n'a été fait vis-à-vis de nos revendications générales.

Ce qui est vérité chez Chausson, serait-il erreur à la SNECMA ?

CHEZ DESFOSSÉS (Issy-les-Moulineaux)

UN EXEMPLE D'UNITE D'ACTION

La grève de la gravure a montré avec éclat, même pour les plus aveugles, la puissance de notre action, de notre force à nous, ouvriers. Même s'il nous en a coûté beaucoup, la victoire remportée sur la Direction n'a pas de prix et valait bien des sacrifices.

La conduite de tous les camarades de la gravure, y compris les mensuels, a été exemplaire, aussi bien pour la rapidité de la riposte, par l'unité de l'action que par la forme de grève elle-même. Les camarades sont restés sur le tas. L'unité s'est élargie par ailleurs et cela mérite d'être souligné — car c'est plutôt rare — jusqu'au comité de délégués unanime pour soutenir la grève et appeler à la solidarité, et également à l'organisation syndicale où seul un permanent a continué sur ses habitudes de capitularisme. Le syndicat a, par ailleurs, appelé les autres entreprises, à Paris comme en province à se solidariser avec nous en refusant le travail de chez Desfossés. Comme quoi lorsqu'on le veut, un minimum est toujours possible, même sous le gouvernement actuel, aussi réactionnaire soit-il.

Nous sommes sur la bonne voie. La Direction saura qu'elle devra compter avec nous, nous considérer comme des hommes.

**

SOLIDARITE

La souscription lancée en faveur des camarades en grève a rapporté environ 4.000 francs (400.000 AF). Nous aurions peut-être pu faire mieux, mais c'est déjà un début. Nous avons montré aux patrons que la solidarité ouvrière n'est pas un vain mot, et que la souscription était un soutien aux camarades en grève, beaucoup plus qu'une compensation de la perte de la prime à Mermet.

LES COCUS MAGNIFIQUES

A Fondary, deux ouvriers travaillant aux papiers-charbon n'ont pas cru devoir se solidariser avec leurs camarades et ont travaillé pendant la grève.

La jaunisse n'a jamais rien rapporté aux ouvriers, sinon d'être les cocus de l'histoire et aussi quelquefois des coups de pied... postérieurs. Ces deux ouvriers qualifiés se sont en fait disqualifiés devant leurs camarades.

(V.O. Desfossés).

AOIP (Paris XIII)

DEFENSE DE NOS INTERETS

Ça y est, la 4ème semaine de congés payés est accordée... chez Renault.

A l'A.O.I.P., elle ne reste encore qu'un vœu pieux.

Et pourtant, en ces temps de reprise de carte, la C.G.T. nous informe qu'elle compte 700 adhérents à la boîte, soit près de la moitié du personnel. Elle a même suffisamment les coudees franches pour pouvoir retenir automatiquement les timbres syndicaux sur la feuille de paye.

Ce n'est pas nous qui nous en plaignons, bien au contraire, mais cela prouve en tous cas qu'il ne suffit pas « d'adhérer » pour triompher automatiquement.

La force d'un syndicat, ce n'est pas seulement le nombre de ses syndiqués, c'est surtout leur détermination, leur volonté de lutte. Le rôle du syndicat est d'organiser nos luttes. Il ne les remplace pas.

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

THOMSON (Gennevilliers)

METTONS-NOUS AU VERT

La Direction de la T.H. pour réinvestir ses énormes profits et, en même temps, profiter des indemnités du gouvernement, construit des nouvelles usines en Province. Elle appelle cela « décentraliser ». Il est vrai que des usines de moindre importance ou dans de vieux bâtiments, disparaissent de la Région parisienne.

Nous verrions d'un bon œil une décentralisation qui nous enverrait respirer un peu moins de fumées d'usines, à condition qu'elle ne nous coûte pas plus cher par ailleurs. Cela signifie qu'il nous faut imposer de l'apprécier nous-mêmes, c'est-à-dire interdire à la Thomson tout licenciement pour ce motif, le reclassement dans d'autres usines ou services de la Région parisienne, à des payes et des travaux équivalents, avec conservation de l'ancienneté. Si le patronat veut ensuite réellement que nous allions soigner notre santé en Province, qu'il unifie les niveaux de vie, qu'il supprime les abattements de zones officielles et réels.

A ce moment-là, il est certain que bon nombre de travailleurs iront, avec plaisir, s'installer en Province.

**

CRASSEUX !

A l'usine de G 3, un contremaître vient d'être mis à la porte. Le crime méritant une punition aussi grave, commis par ce travailleur, serait d'avoir rentré deux litres de vin dans l'usine pour fêter les Rois pendant le travail. Cela nous rend très inquiets pour certaines personnes, chefs de service ou de département, ingénieurs ou cadres qui, pour la fin de l'année, n'ont pas rentré deux litres, mais des dizaines, avec affiches à l'appui et aide de la cantine. Tremblons pour ces messieurs, parce qu'alors quelle punition les guette ?

Quant au triste individu qui s'est retiré au rôle de mouchard, nous avons signalé, il y a peu de temps qu'il avait déjà « chanté ». Il devient plus évident encore que c'est une autre musique qu'il faudra lui faire entendre.

(V. O. Thomson)

C. S. F.

UN PAUVRE TYPE !

Le propre de tout chéfaillon qui veut être reconnu à sa juste valeur par ses maîtres est de lécher les bottes de ses supérieurs et de faire suer le burnous aux ouvriers et ouvrières sous ses ordres.

Il en est un (dénoncé d'ailleurs dans un tract C.G.T. de vendredi) qui sévit actuellement dans un atelier de bobinage. Outre les jupes larges, il interdit l'introduction des boissons dans l'atelier, ainsi que d'y casser la croûte. De plus, ce monsieur fait le guet à la pendule pour coincer les retardataires et leur faire des réflexions (il n'est d'ailleurs pas le seul dans l'usine).

S'il se permet tout cela c'est aussi parce qu'il est le « mâle » dans un atelier de femmes. Son mépris vis-à-vis de nos camarades ouvrières est bien la dernière ressource d'un faible. Qu'il ne s'étonne pas s'il est traité comme tel.

MICHEL KLEINLERER

Ce numéro de la « Voix Ouvrière » C.S.F. Malakoff sera le dernier.

Notre camarade Michel Kleinlerer qui animait ce bulletin dans l'entreprise, est en effet décédé, victime d'un accident aussi tragique que banal.

Ceux qui l'ont connu garderont le souvenir d'un garçon calme et serviable. Mais Michel n'était pas un « ouvrier qui ne fait pas de bruit » au sens où l'entendent les patrons.

Il n'avait que 21 ans. Il y avait à peine plus d'un an qu'à la sortie de l'école technique il était entré dans l'entreprise, mais dans cette existence si brève, il avait eu le temps de prendre conscience de ce que vaut la société où nous vivons.

C'est parce qu'il aimait la vie et les hommes qu'il avait appris à haïr l'ordre bourgeois, qu'il avait choisi de consacrer son existence à lutter pour une société meilleure ou aurait disparu l'exploitation, où l'homme serait enfin le frère de l'homme.

Mais il avait aussi appris ce que valent les méthodes de certains « socialistes », et c'est pourquoi il avait choisi de faire avec nous un travail obscur mais honnête.

Si les camarades qui aidaient Kleinlerer dans cette activité veulent se mettre en rapport avec nous, ils peuvent le faire en écrivant à l'adresse de ce bulletin, car la seule manière par laquelle nous puissions rester fidèles à sa mémoire est de continuer son travail, à la C.S.F. Malakoff, si c'est possible, partout ailleurs de toutes manières.

Adressez toute correspondance et fonds à :

Maurice SCHRECDT
5, rue du Tir
Corbeil-Essonnes (S.-et-O.)
CCP PARIS 9424-78

MICHELIN (Clermont-Ferrand)

LEUR BILAN... ET NOS PERSPECTIVES

Dans le dernier numéro du « Bibendum », Michelin était avec fierté des colonnes de chiffres, preuves de sa richesse. Profits accrus, investissements nouveaux, voilà les résultats que la maison tire de notre exploitation journalière. Si la Direction se réjouit de son bilan, nous n'avons aucune raison de partager son optimisme et sa bonne humeur. A la place des vœux pieux de François, dont nous nous moquons, nous voulons une amélioration de notre niveau de vie : augmentation, quatrième semaine de congés payés...

Pour cela, inutile de compter sur la prospérité des patrons, c'est notre lutte qui arrachera ces victoires.

POSER LES REVENDICATIONS C'EST BIEN... LES OBTENIR C'EST MIEUX !

« La Voix des Bibs », dans un article sur l'augmentation des salaires, nous qualifie de « révolutionnaires en peau de lapin parlant à tout propos de grève générale ».

Ce sont nos organisations syndicales qui parlent pourtant du retour aux 40 heures payées 48 et d'une augmentation substantielle des salaires. Comment pensent-elles donc y arriver ? Par la discussion amicale avec le patron peut-être ? ou encore par les grèves d'une heure ou d'une demi-heure ?

Poser de telles revendications — qui sont parfaitement justifiées et qui recueillent l'adhésion de toute la classe ouvrière — sans proposer les seuls moyens sérieux qui pourront les obtenir, n'est que démagogie.

Face à un patronat uni et soutenu par le pouvoir gaulliste, ce n'est qu'une lutte générale de la classe ouvrière qui peut emporter une victoire sérieuse. Ce serait d'ailleurs le rôle des centrales syndicales de la préparer.

(V.O. - Michelin.)

FERMETURE ÉCLAIR (Petit-Quevilly)

GARE AUX RUADES...

Aux dires de la Direction et de quelques camarades conscients ou inconscients le nouveau système de paie qui nous est présenté serait tout à notre avantage.

C'est peut-être pourquoi on ne nous donne que peu de détails et c'est ce qui explique les réunions plus ou moins « secrètes » de la Direction avec certains de nos représentants du C.E.

Pour nous il ne doit y avoir aucun doute, le nouveau système ressemble beaucoup trop à une belle carotte que l'on met habituellement devant l'âne pour l'obliger à avancer.

La carotte qui s'est trouvée devant nous jusqu'aujourd'hui est défraîchie, nous ne sommes plus bons pour galoper et cela ne fait pas l'affaire de notre Direction. Mais nous ne sommes pas des ânes et c'est pourquoi, quelque soit l'appât, nous nous refuserons à toutes compétitions.

POUR OU CONTRE

La Direction organise des réajustements sur un certain nombre de problèmes. Ne pourrait-elle pas, par la même voie, nous demander si nous sommes pour ou contre :

Une augmentation générale des salaires ;
Le retour aux quarante heures ;
L'avancement de l'âge de la retraite.

La quatrième semaine de congés payés.
Non bien sûr, car la Direction n'a envie de nous consulter que lorsque notre avis ne risque pas de changer quoi que ce soit, et sur des problèmes de moindre importance.

(V.O. F.-Eclair.)

PEUGEOT (Sochaux)

DERRIÈRE NOUS ... MAIS TOUJOURS LA

Le syndicat F.O., avec ses 7 % de voix obtenus aux dernières élections, enlève avec honneur le poste de trésorier au Comité d'Établissement.

Pourtant, une opposition profonde se fit jour au sein de la C.G.T. Hélas, l'orientation était donnée par le P.C. (maître du syndicat C.G.T. de Sochaux, avec ses 25 « fidèles »). Cette orientation fut d'ailleurs décidée lors du comité de section du P.C. qui s'est tenu le 26 décembre à Audincourt. Tant il est vrai que sur le plan général et politique, socialistes et communistes doivent marcher main dans la main, ainsi que Thorez le clame.

Mais le syndicat C.G.T. n'appartient pas à un parti, fût-il le P.C. C'est l'organisation des ouvriers. Et l'ensemble des syndiqués n'a pas été consulté.

Pour ce qui est du C.E., il y avait deux solutions :

— ou bien le Bureau est homogène : dans ce cas, la C.G.T. majoritaire occupe les 4 sièges,

— ou bien le Bureau est représentatif, et alors la C.F.T.C. a raison de réclamer le poste de trésorier, puisqu'elle est la deuxième organisation dans l'entreprise.

Il est vrai que du temps où la C.F.T.C. était majoritaire, elle opérait de la même manière que la C.G.T. aujourd'hui, éliminant cette dernière et faisant appel à l'irremplaçable F.O.

En conclusion, F.O. sort grand

vainqueur du match. C'est la « nouvelle vague » du syndicalisme révolutionnaire, démocratique, socialiste et cœtera.

LA CARROSSERIE (suite)

Fort de jugement rendu le 20 décembre dernier, la Direction Peugeot de nouveau frappe. Un camarade, délégué du personnel et du C.E., vient de subir une mise à pied de deux jours pour avoir dépassé ses heures de délégués (à noter que ce camarade est en instance de licenciement). Gilbert Hel est pour Peugeot un obstacle. Délégué combattif, c'est le porte-parole des ouvriers des chaînes de peinture. Sanctionner Gilbert Hel, c'est nous sanctionner tous. Le directeur de la Carrosserie qui a signé cette sanction veut oublier et faire oublier qu'il fut autrefois lui aussi délégué, et même secrétaire du C.E., présenté par la C.G.T. à la belle époque du « retoussez vos manches ». En un certain sens, il demeure fidèle à lui-même. Il continue toujours à nous inciter à retoussez nos manches, mais il n'en a pas moins retourné sa veste.

Ayant trahi sa classe, le voilà maintenant de l'autre bord : celui du patron. Les ouvriers s'en souviendront.

Cet incident vient à point nous rappeler que nous ne devons pas oublier nos camarades licenciés (tel Chognard), ou en instance de licenciement.

(V.O. Peugeot)

CABLES DE LYON (Lyon)

ECHAFAUDAGE POUR L'ASCENSEUR

Nos patrons expliquent généralement leur rôle social par leur aptitude à gérer l'entreprise, ce que nous, pauvres ouvriers, serions bien sûr bien incapables de faire.

On en a eu récemment un exemple aux Câbles : le nouvel ascenseur de FECL s'est révélé, quelques mois à peine après sa construction, insuffisant, et il a fallu le démolir en partie pour le prolonger.

Faire et défaire, dit-on, c'est toujours travailler, mais lorsque c'est un ouvrier qui fait une faute dans son travail, ça ne se passe jamais si discrètement.

MARCHANDS DE LENTILLES

Parmi les « avantages sociaux » que nous offre la direction des Câbles, existe, entre autres choses, la coopérative.

Celle-ci, ni par les prix qu'elle affiche, ou plutôt qu'elle n'affiche pas, ni par la qualité, ne se différencie d'une vulgaire épicerie, et ce sont d'ailleurs les gens du quartier, plus que les travailleurs de l'entreprise, qui constituent sa principale clientèle.

Comme toute épicerie d'ailleurs, la générale est rétribuée au pourcentage.

La seule chose qui semble anormale, c'est que l'on persiste à appeler cela une « coopérative », que cela soit une des grandes préoccupations de la C.G.T., et que la gestion en soit assurée par la femme du secrétaire du C.E.

Ce genre de « coopération » ressemble plutôt à une certaine « association capital-travail ».

(V.O. - Câbles de Lyon.)

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE (Saint Nazaire)

AUTO-FINANCEMENT ?

Le personnel cotise régulièrement chaque quinzaine et depuis des années à un fonds de chômage qui sert d'aide au patron. Il ne saurait être question, en effet, de dédommager les heures perdues par le manque d'énergie électrique ou le verglas du 29 décembre. En clair il s'agit, dans l'avenir, de faire payer les indemnités de chômage par ceux que le patronat ne frappe pas au même moment. Encore un effet de l'accord d'entreprise que les victimes de la ponction feraient bien de méditer.

QUE LA LUMIÈRE SOIT !

Quelques lampes d'éclairage aux abords du centre d'apprentissage et du parking situé en bout des hangars de la chambre de commerce limiteraient le risque d'accidents. Que l'on ne vienne pas nous rabâcher qu'il faudrait un accord complet entre les Ponts et Chaussées, le Chantier de l'Atlantique, la municipalité et la chambre de Commerce. L'avertissement étant donné, il se trouvera bien un administrateur de la Sécurité Sociale capable, en cas d'accident grave, de se porter partie civile.

(V.O. Chantiers de l'Atlantique.)

BERLIET (Venissieux)

MAIN DE FER ET GANT DE VELOURS

La quatrième semaine est à l'ordre du jour de nos préoccupations depuis les récents accords Renault. Il est vrai que de toute façon, dès le mois d'août, penser aux vacances de l'année suivante est la seule manière de ne pas devenir neurasthénique, et une semaine de plus serait la bienvenue.

Ce ne serait pas un gros « sacrifice » pour le patron d'ailleurs, et si l'Etat, patron de Dreyfus, l'a autorisé à faire cette concession, c'est bien parce que l'ensemble du patronat n'y était pas opposé. Mais la Direction ne lâchera pas cette quatrième semaine sans jouer auparavant à la grande coquette qui fait trainer les choses en longueur. C'est un discret chantage : soyez sage, faites le beau et vous l'aurez.

Autre chantage, plus méchant celui-là, on parle beaucoup de 300 licenciements, alors que toute l'usine fait des heures supplémentaires. Naturellement on sous-entend que les « bons » ouvriers sont sûrs de garder leur place.

Mais nous connaissons l'hypocrisie de la Direction, et nous devons nous souvenir que la réduction du temps de travail et l'augmentation des congés, comme la stabilité de l'emploi, c'est notre force et notre détermination qui en sont les meilleurs garants.

POUR UNE DEMOCRATIE VÉRITABLE

Un délégué du personnel était en désaccord avec la C.G.T. au sujet des grèves locales et limitées qui ne nous rapportent que des miettes la plupart du temps. Aux dernières élections de délégués, ses compagnons de travail ne l'ont pas retrouvé sur la liste C.G.T.

La loi Croizat ne donne effectivement qu'aux syndicats dits « représentatifs » le droit de présenter des candidats, du moins au premier tour. Les candidatures indépendantes ne sont admises qu'au second tour, mais celui-ci n'a lieu que lorsqu'il y a eu plus de 50 % d'abstentions.

Belle démocratie que celle où la candidature d'un délégué du personnel puisse être ainsi rejetée parce qu'il est en désaccord sur certaines formes de lutte, sans que les travailleurs de son secteur, les seuls qui le connaissent et qui devraient décider, aient eu l'occasion de se prononcer.

ATTENTION A LA PEINTURE !

Depuis le mouvement des peintres de C.D.I., la Direction vient de supprimer ce secteur. Nos camarades seraient dispersés, placés à chaque tête de ligne, et devront ainsi travailler forcément à la cadence de la chaîne.

Cela correspond peut-être à des changements de technique, mais cela arrange trop la Direction pour que nous ne soyons pas méfiants.

Quel que soit le coin de l'usine où ils seront mutés, nos camarades devront pouvoir compter sur le soutien de tous si la Direction veut en profiter pour porter atteinte à leurs conditions de salaire.

(V.O. - Barliet)

AIR FRANCE (Orly Nord)

LEUR UNION ET LA NOTRE

Un conseil interministériel vient d'entériner le projet d'AIR-UNION. Celui-ci sera maintenant soumis aux gouvernements des autres pays du Marché commun. S'il est accepté, ce nouveau pool commercial groupant Air-France, la Lufthansa, Alitalia et la Sabena, entrerait en application d'ici quelques mois.

Ces regroupements auraient pour but d'améliorer la rentabilité grâce à une productivité accrue, mais la presse économique ajoute, ce sera « au prix d'inévitables compressions du personnel ». Moins de pilotes, d'hôtes-ses, de personnel au sol.

Pour le moment, AIR-UNION semble devoir se limiter à une intégration commerciale des compagnies du Marché commun (la KLM viendrait s'y ajouter). Ce pendant, il est vraisemblable que les auteurs du projet visent plus loin et qu'ils n'excluent pas, à long terme, une véritable fusion, financière et technique, de toutes les sociétés du pool.

Ce regroupement aurait pour but unique d'assainir les finances des sociétés des diverses compagnies européennes.

Ainsi les capitalistes s'organisent, se concentrent, limitent volontairement les frais de concurrence, et se partagent, non sans difficulté, le gâteau.

Pour nous travailleurs qu'est-ce que cela va changer ? Cette concentration, n'en doutons pas, se fera sur notre dos ; licenciements, déclassements, mutations etc, et notre lutte pour de meilleures conditions de travail pour un salaire décent, trouvera en écho de plus fortes résistances. Il en sera de même pour nos camarades Allemands, Italiens, Belges, Hollandais.

Nous ne sommes pas contre la concentration économique qui est toujours un progrès vis à vis de l'anarchie et de la concurrence antérieures, mais pour faire respecter notre droit au travail, notre droit à la grève, il faudra, face au patronat uni, opposer un front UNI des travailleurs décidés à se battre.

PROLÉTAIRES DE TOUS LES PAYS UNISSEZ VOUS !

(V.O. - Air-France.)

UCLAF (Romainville)

LA CONDITION DE CONDITIONNEUSE

Il existe à Uclaf une catégorie particulièrement désavantagée de travailleurs : ce sont les conditionneuses.

Dès l'embauche nous sommes soumises à un régime spécial : 2 contrats de 3 mois chacune, avant d'être considérées comme titulaires. A l'expiration de ces contrats, bon nombre sont licenciées alors qu'au même moment la direction en embauche d'autres. C'est ainsi qu'on fait naître la peur du lendemain.

Le salaire se situe autour de 400 F, et diminue encore si le nombre d'heures est abaissé.

La discipline est draconienne ; à la merci des adjudants en jupon qui cherchent sans cesse à se faire bien voir à nos dépens, nous n'avons le droit ni de parler, ni de chanter, ni de nous déplacer, nous perdons une demi-heure de salaire pour deux minutes de retard, et nous sommes sujettes aux cadences de plus en plus rapides des machines.

Cette situation qui nous est imposée, elle dépend de nous. Que risquons-nous à la lutte ? Des salaires aussi bas, nous en retrouverons bien ailleurs. Quant à la sécurité de l'emploi... Evidemment, nous sommes peut-être moins bien placées que certaines autres catégories de personnel. Mais ce n'est même pas si sûr : eux ont peut-être quelque chose à perdre. Et puis nous sommes tout aussi indispensables à la production que bien d'autres, si ce n'est plus, finalement.

Et enfin toutes les autres catégories ont intérêt à nous soutenir, car notre sort c'est l'image du leur !

(V.O. - UCLAF.)

ASSISTANCE PUBLIQUE

UN LOGEMENT POUR TOUS

Beaucoup d'entre nous sont mal logés. Actuellement, le jeune qui n'a que son salaire pour vivre ne peut pratiquement pas se loger. Il n'y a pas de logements. Mais s'il y en avait, l'ouvrier, l'employé ne seraient pas davantage logés, car ils s'apercevraient que leur salaire ne leur permet pas de payer le loyer d'un logement neuf.

Que fait l'A.P. pour aider son personnel à se loger ?

Bien sûr certains hôpitaux ont un internat, mais d'une façon générale les jeunes n'y ont pas droit puisqu'il faut d'une part être titulaires et que d'autre part les attributions de place sont faites à l'ancienneté.

Il existe également dans certains hôpitaux des dortoirs qui d'ailleurs sont toujours comblés. Mais là, l'A.P. ne peut-elle pas faire mieux que de nous offrir un dortoir ?

Il n'est déjà pas agréable de loger dans l'hôpital, mais si en supplément nous ne sommes pas libres ! (les dortoirs étant réglementés).

Que faire ? Acheter un logement ? Il paraît que l'A.P. prête de l'argent. En fait ce n'est pas l'A.P. qui prête l'argent mais le crédit municipal « prêt aux fonctionnaires et assimilés ». Or chacun sait que le prêt ne s'évalue qu'au double de votre salaire. Et pour les salaires élevés de l'A.P. ! Ce n'est que dans une société où la construction ne sera plus une question de gros bénéfices capitalistes que chacun aura la possibilité de se loger décemment.

(V.O. Assistance Publique.)