PROLETAIRES 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

11 FÉVRIER 1963 — N° 6 — BIMENSUEL — 50 centimes

PAUVRE RICHESSE

Pendant un mois nous avons pu mesurer les limites de notre standard de vie dont on nous dit sur tous les tons qu'il est l'un des plus élevés d'Europe.

Il a suffi que le thermomètre baisse de quelques degrés au-dessous des moyennes habituelles pour que le pénible confort que nous pouvons obtenir à grand renfort d'heures supplémentaires, disparaisse en grande partie et pour que l'avenir soit menaçant. La plupart des logements ouvriers se sont retrouvés sans eau, au moins une grande partie de la journée (dans les constructions sérieuses de nos jours il n'y a plus de risques que les canalisations gèlent). Dans certaines localités de banlieue ce sont même les conduites urbaines qui ont gelé parce que pas assez profondément enterrées. Quoiqu'en ait dit le gouvernement, le charbon a manqué dans bien des foyers, et on a pu voir dans Paris des queues se former devant les bougnats. Dans la plupart des entreprises nous avons dû travailler dans des conditions de température invraisemblables.

Il ne manque pas de pays où les températures sont régulièrement plus basses que celles que nous avons connues ces derniers temps, et l'hiver leur économie n'est pas paralysée. Ils prévoient ce qui est nécessaire : installations d'eau conçues pour ne pas geler, stocks de combustibles aux lieux d'utilisation, etc... Ce qui est possible en Suède ou au Danemark pourrait l'être ici.

Oui, mais constituer des stocks, construire des logements abordables qui ne soient pas des cages à lapins, quand on en construit, cela représente des capitaux. Des capitaux qui ne rapportent pas. En Suède ou en Norvège, les industriels et l'Etat sont bien obligés de prendre des mesures, à défaut d'accepter de voir l'économie ne fonctionner que six mois par ans.

Mais, ici, en France, de telles températures sont assez rares et, économiquement, ce n'est pas RENTABLE pour ces Messieurs d'immobiliser des capitaux dans une telle perspective. D'autant plus que la classe ouvrière est bien sage, qu'elle vient travailler quand même dans des ateliers non chauffés — puisque ses logements ne le sont pas plus, la plupart du temps, que les ménagères acceptent de faire la queue au charbon sans tout casser dans la ville et que les vieillards se contentent de mourir bravement, sans faire trop de bruit, dans leurs chambres sans feu.

En un mot, pourquoi les bourgeois gâcheraient-ils des capitaux à constituer des stocks puisque ce sont les travailleurs et les pauvres qui trinquent lorsque les catastrophes arrivent.

Mais cela doit nous ouvrir les yeux sur la précarité de notre condition de travailleurs. Notre niveau de vie ne tient qu'à un cheveu. Quelques grains de sable — un peu de froid ou un peu de chômage — dans l'économie capitaliste et nous nous retrouvons vingt ans en arrière.

Nous ne devons pas faire confiance aux bourgeois nos maîtres et leur confier notre vie et celle de nos enfants. Nous ne devons compter que sur nos poings. Un thermomètre suffit parfois à nous le rappeler.

V. O.

QUARANTE HEURES, PAS PLUS !

En Angleterre, les ouvriers de toutes les centrales électriques font depuis plusieurs semaines une grève des heures supplémentaires à l'échelle nationale, qui gêne fortement le patronat. Au moment des grands froids, les dirigeants syndicaux ont accepté un compromis sur les revendications de salaires pour inciter les ouvriers à renoncer à leur mouvement en raison des préjudices portés au public. Les ouvriers ont répondu par la voix de leurs délégués que les électriciens ne s'opposent pas à la nation, mais au gouvernement et si nécessaire, aux dirigeants syndicaux. Il y a 800.000 chômeurs actuellement en Angleterre. De plus en plus, les ouvriers refusent de faire des heures supplémentaires et réclament, en même temps qu'une augmentation des salaires, une réduction de la semaine de travail.

LA GRANDE ILLUSION

C'est ce que cultivent dans les milieux ouvriers les grandes centrales syndicales, afin de contenir les mouvements revendicatifs.

C'est l'expérience que viennent de faire une fois de plus les mineurs.

Cherchant à gagner du temps et pour cause... la Direction, par une promesse de réception fixée au 15 de ce mois, remet en cause une action qui risquait d'apporter de graves perturbations dans les livraisons de charbon compte tenu des rigueurs de l'hiver.

Le rendez-vous d'octobre pour la métallurgie, celui de printemps (pourquoi pas ?)... pour les charbonnages, ainsi que toutes les promesses du même genre ne devraient pas nous faire oublier le vieux dicton : un tien vaut mieux que deux tu l'auras.

BOUCHERIE

En 1960 il y a eu : « 78.624 accidents graves avec infirmité permanente ou partielle ; c'est comme si toute la population d'une ville telle qu'Orléans, Besançon, Asnières ou Perpignan entrait à l'hôpital pour y subir une amputation ». Voici ce que nous apprend un guide de sécurité d'origine patronale qui ajoute : « Ces accidents ont entraîné la perte de 21.678.428 journées de production « perdues pour tout le monde ».

C'est là le comble de l'hypocrisie. Si les usines ressemblent à des abattoirs la faute en est aux cadences infernales, à la trop longue durée du travail qui nous abrutit, aux règles de sécurité non respectées. Nous n'avons que faire des larmes de crocodile des patrons qui nous disent de faire attention.

Puisque le capitalisme nous condamne aux accidents du travail, il nous faudra imposer la sécurité nous-mêmes, en faisant subir au capitalisme un « accident des travailleurs ».

LA PREMIÈRE CHAINE A BRISER

La commémoration du XXème anniversaire de la bataille de Stalingrad a posé des problèmes, la bataille s'étant transformée en bataille de la Volga. La légende qui attribuait tous les mérites du succès à Staline a été combattue avec une vigueur redoublée, car c'est au cours de cette bataille que « la logique de fer et la largeur de vues de Nikita Khrouchtchev se sont manifestées dans tout leur éclat », Khrouchtchev s'opposant même à plusieurs reprises au « chef génial » sur la façon de mener la lutte et ayant naturellement raison.

Une nouvelle légende succède à l'ancienne, et à la falsification de l'histoire tant goûtée par Staline, en succède une nouvelle dont ce dernier est la victime.

En France, ce problème s'est posé différemment, l'émission devant avoir lieu à la Télévision ayant été interdite. Une preuve de plus que nos « Grands Alliés Russes » n'existent plus, et qu'il serait de mauvais goût de rappeler ce temps là. Mais ce qui était incriminé en France était le discours de Khrouchtchev qui aurait accompagné l'émission. La télévision qui transmet fidèlement les discours de notre Président Général ne peut faire transparaître la moindre idée contraire. La télévision sert de moyen d'abrutissement permanent aux mains du pouvoir, mais ceux qui s'en servent sont-ils abrutis au point de croire que nous gobons tout ?

PETITS DESSINS POUR PETITS DESSEINS

Depuis quelques temps nous pouvons admirer dans le métro, une publicité organisée par le C.A.T.T. (...) : les prolétaires vus par Escaro, dessinateur de la « Vie Ouvrière » et de « Libération », rentrant et sortant bien sagement de l'usine :
« Nous travaillons tôt,
Nous mangeons en moins d'une heure,
Nous sortons tôt,
Nous trouvons les magasins ouverts,
Nous avons une vie familiale ».

Nous sortirons en effet plus tôt mais pas de cette façon, car une heure n'est pas de trop pour manger ; l'estomac d'un directeur prend même plus, aurait-il tort ? Non c'est lui qui a raison.

La journée continue n'est favorable en fait qu'à la bonne marche de la production.

Le patronat n'hésite pas une seconde à faire de la publicité dans son intérêt quand le besoin s'en fait sentir, publicité faite sous un jour humanitaire. En aucun cas nous ne devons oublier que notre principale revendication reste le retour à la semaine de 40 heures et que, même si le patronat semble s'intéresser pour une fois à nos problèmes familiaux et autres (encombrement dans le métro, fermeture des magasins) ce n'est que pour mieux cacher son but : répartition des heures de travail selon ses besoins, abandon de la lutte pour les 40 heures.

Adressez toute correspondance et fonds à :

Maurice SCHRŒDT
5, rue du Tir
Corbeil-Essonnes (S.-et-O.)

CCP PARIS 9424-78

ON NE PEUT PLUS SUIVRE

La presse et la radio se font les bruyants échos de la menace qu'adresserait M. le Ministre aux bouchers, menace de taxation du prix du beefsteack. M. le Ministre estime en effet que les bouchers « exagèrent ». Le prix du beefsteack est monté de 50 centimes entre le 2 janvier et le 2 février, bien que « les cours de gros soient restés stables ces temps derniers » (Le Monde du **10 février 1963**).

Or, comme chaque année, passent les grands froids, l'augmentation demeure.

Du moins, si on nous fait remarquer que le beefsteack a baissé tout récemment de 3 centimes, l'essentiel de la hausse est maintenu. C'est là un procédé bien connu, et qui n'est pas utilisé seulement pour la viande.

Mais, rassurons-nous, M. le Ministre proteste. Il est soucieux du bien-être de la population, il veut que le bon peuple puisse manger du beefsteack (on n'est plus au temps de la poule au pot). Remarquons qu'il s'inquiète surtout d'une répercussion posible de la hausse des prix sur le S.M.I.G.

Après la 4e semaine « accordée » aux travailleurs de Renault, après les « efforts » gouvernementaux en vue de nous procurer du charbon (!) pour nous chauffer, on s'inquiète maintenant en haut lieu de notre beefsteack qui a du mal à rester quotidien.

Nous, nous proposons une solution simple : augmentation générale et substantielle des salaires.

ET NOS REVENDICATIONS !

Depuis les accords Renault, la quatrième semaine de congés payés a réussi à éclipser toutes les autres revendications.

D'abord l'augmentation générale des salaires : 1,60 F de l'heure ou 200,00 F par mois, c'est, avons-nous dit, à plusieurs reprises, le minimum nécessaire. Les critiques ouvertes ou dissimulées n'ont pas tardé et certains ont prétendu que cette revendication était démagogique. Elle est tellement démagogique, que beaucoup d'entre nous se débrouillent pour l'avoir, soit par les heures supplémentaires à l'usine, soit par du travail noir à l'extérieur. Comment reprocher à des travailleurs de se débrouiller par eux-mêmes, au détriment de leurs loisirs et de leur santé, puisque ce dont ils ont besoin pour vivre, non seulement les syndicats ne le revendiquent pas, mais prétendent qu'il est démagogique d'en parler.

Ensuite le salaire garanti ! Non pas une aumône en cas de baisse d'activité, mais le salaire total, payé à l'usine, quelles que soient les fluctuations économiques. Le chômage ne frappe pas encore à notre porte mais cela peut venir rapidement et c'est en période de plein emploi, quand les patrons ont besoin de nous, qu'il faut exiger des garanties.

Et les 40 heures ! Les accords Renault prévoient, après le gouvernement, qu'on en discutera en vue d'un retour progressif. En 1939 M. Paul Reynaud n'y a pas été progressivement pour les supprimer.

Et la retraite à 60 ans ! Est-ce un luxe au rythme actuel du travail ?

Tout cela est à notre portée. Encore faut-il être capable de sacrifier un peu de notre temps et de notre argent à nous organiser et à nous préparer à diriger nous-mêmes nos luttes.

ÇA IRA

C'est ainsi que les paysans d'avant 1789 se saluaient en France, en faisant confiance à l'avenir, à défaut de trouver le présent acceptable. C'est certainement ce que va s'entendre chanter la belle-sœur du président Diem, chef de l'Etat du Sud-Viet-Nam par la grâce de Wall-Street. Cette « féministe » qui se chargerait de faire évoluer la femme vietnamienne, afin, entre autres de la faire accéder, à égalité avec l'homme, à toutes les professions (terrassiers, maçons, manœuvres, etc.), vient d'interdire les « chansons sentimentales ou tristes » comme « indécentes et dommageables pour l'esprit national » et portant « atteinte au moral dans la lutte contre le communisme ».

Mme Ngô-Dinh-Nhû a dû trouver là les raisons des échecs des troupes diémistes qui, malgré l'encadrement, l'aide matérielle énorme et l'armement américain, non seulement n'arrivent pas à bout des rebelles viet-congs, mais subissent échec sur échec, malgré toute une savante stratégie mise sur pied par l'Etat-Major Américain pour ratisser le pays et le « nettoyer » de ses partisans.

C'est Mme NgôDinh-Nhû qui ferait bien d'apprendre une chanson triste... pour un de ces quatre matins.

A nos lecteurs

Ce journal est bien petit. Nous ne disposons que de quatre maigres pages, déjà insuffisantes pour nous permettre de publier toutes les informations qui nous parviennent sur la vie des entreprises. Pour pouvoir lui donner le contenu politique que nous souhaitons et que nous réclament beaucoup de correspondants, il nous faudrait quatre, si ce n'est huit pages de plus.

Et nous devons déjà prévoir des difficultés supplémentaires. Parce que nous avons donné, dans notre numéro trois, sous le titre « Justice de classe », notre opinion sur le jugement accordant à la direction Peugeot le licenciement de quatre délégués, une information, a été ouverte pour diffusion de tracts diffamant la justice ». Peut-être serons-nous poursuivis.

Le nerf de la lutte de classe est le même que celui de la guerre, et nous n'avons derrière nous ni riches mécènes, ni généreux annonceurs.

RÉGIE RENAULT (Billancourt)

UN PATRON DE COMBAT

Deux ouvrières ont été licenciées pour un vol qu'elles auraient reconnu avoir commis.

C'est du moins la version que leur patron a bien voulu nous donner un mois après, mais ce qu'il se garde bien de nous dire, c'est qu'il avait promis le même sort aux ouvrières qui voulaient se solidariser avec leurs camarades..

Signalons également que ce patron embauche du personnel sous contrat provisoire, renouvelable au bout de trois mois, afin de ne pas avoir à payer les primes trimestrielles, ni certains avantages que l'on ne peut toucher qu'après un minimum d'ancienneté.

Pour éviter toute confusion, précisons que c'est bien des cantines du C.E. qu'il s'agit.

☆

RECTIFICATIF

Dans le dernier numéro de la « Voix de l'Usine », la C.G.T. fait un petit historique de la Régie et nous parle entre autres des grandes grèves d'avril 1947.

Nous sommes satisfaits de nous les entendre rappeler, mais ces grèves du printemps 1947 ne doivent rien à la C.G.T. comme on voudrait nous le faire croire.

Au contraire, dans cette période du « produire d'abord, revendiquer ensuite », où la grève était « l'arme des trusts », où il fallait « retrousser les manches » pour que çà aille encore mieux, c'est contre sa volonté que les travailleurs se sont organisés et ont su imposer leurs revendications.

☆

PROPOSITION CONCRETE

Le « Journal du Consommateur » se permet (sic) de nous faire une suggestion qui est réalisable (resic) : que l'augmentation soit supportée par la direction par l'augmentation de la prime de cantine incorporée au salaire de base.

Nous remercions le C.E. de nous rappeler que notre salaire de base contient une prime de cantine. Mais il y a plus de 10 ans que cette prime est incorporée au salaire, elle en fait partie et cela n'a plus à être remis en cause.

Les primes, on sait où cela nous mène.

Pour une fois qu'on a réussi à en faire incorporer une au salaire (revendication permanente pour toutes les autres primes), on aimerait que l'on ne ressorte pas cette affaire.

Quant au montant de l'augmentation, 150 au lieu de 110 centimes, soit 8 sous par jour, combien de quart d'heures et de demi-heures de grève pour faire aboutir cette légitime revendication ?

☆

DESEQUILIBRE

A la dernière paye du 7, nous avons pu voir dans la colonne « Retenues », déjà très impressionnante, le montant d'une journée de salaire.

Cette somme représente la valeur du pont du 31 décembre, chômé, mais qui nous avait été payé en janvier. La direction nous avait payé cette journée, paraît-il, pour « équilibrer » nos payes par rapport au plafond de la sécurité sociale.

Si la direction tient vraiment à équilibrer nos payes, le meilleur moyen, c'est de mettre tous les ouvriers au mois, cela simplifierait beaucoup. Nous saurions ce que nous gagnons et cela éviterait les surprises désagréables comme celle-ci. Quand le déséquilibre se produit à notre avantage, on n'y prend pas garde, mais quand le mois suivant l'équilibre se rétablit sur notre compte, cela ne passe pas inaperçu, loin de là.

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

☆

EN AVANCE

On connaît maintenant les ateliers qui doivent partir les premiers du Département.

Pour certains il faut donc faire de l'avance, faire de l'avance signifie souvent créer une équipe de plus, et si nous sommes déjà en 2 x 8 il ne reste plus qu'à faire travailler les ouvriers la nuit.

C'est ce qu'a fait la Direction. On a donc embauché des ouvriers, la plupart venant d'Espagne, pour faire ces équipes.

Dans ces conditions la Régie aura ses pièces d'avance pour le déménagement.

Quand pour sa production, un problème se pose, la Régie le résoud ; mais nos conditions de travail ne rentrent pas en ligne de compte : ce qu'il faut pour elle, c'est faire des pièces même la nuit !

(V.O. Dépt 18)

PETROLEUR

Une affaire très grave se déroule actuellement à la Régie. Un ouvrier du département 59, délégué du personnel, est accusé d'avoir pris 1/4 de pétrole à l'usine.

Les preuves de la direction :

1° Un gardien l'a vu nettoyer son vélomoteur au garage à vélos avec du pétrole.

2° Un mois après, 3 gardiens affirmeraient qu'il a sorti le pétrole de son atelier !

C'est bien connu, le pétrole de la Régie est coulé en losange.

Pourquoi les gardiens si affirmatifs ont-ils laissé sortir le pétrole ? Et pourquoi leur a-t-il fallu un mois pour s'en souvenir ?

Ou la direction veut rire, ou c'est sérieux, alors qu'attend-elle pour licencier les gardiens qui ne font pas leur travail ?

Ce qui est moins drôle, ce sont les deux jours de mise à pied infligés à notre camarade.

(V.O. Bât. C).

☆

LE COCOTIER

La légende dit que pour la retraite des vieux dans les îles du Pacifique, le moyen le plus couramment employé était le cocotier que l'on secouait joyeusement jusqu'à la chute du vieillard.

Dans les pays plus industrialisés, par exemple la France et en particulier au Département 37, on a trouvé mieux. Quand un ouvrier qui a dépassé la cinquantaine a la mauvaise grâce de rester en bonne santé, on essaie le gros pistolet, la grosse meule, la fonte 926, la presse, les compliments de première communion pour essayer de le décrocher.

Ouvriers plus jeunes, vous savez ce qui vous attend. Chaque âge a ses plaisirs et... ses peines, mais pas toujours aux mêmes le mauvais boulot, ni aux autres le droit d'en juger.

☆

CASSE-TETE

Les salaires des P.3 chefs de groupe peuvent en certains cas être inférieurs à ceux de la catégorie P.3. C'est le résultat des classifications dont l'entrée en vigueur provoqua il y a quelques années, la grève des outilleurs.

Si les chefs de groupe sont augmentés, leur salaire à ce moment approchera de celui des chefs d'équipe, et pour maintenir la hiérarchie, devra se répercuter tout le long de l'échelle.

Casse-tête pour la direction. Maintiendra-elle ses réponses précédentes ? La preuve est faite qu'une augmentation de salaires d'une catégorie déclenche celle des autres.

Alors pourquoi ne pas lutter tous ensemble.

(V.O. Dépt 37).

LES MAUVAIS COUPS

La direction envisage un nouveau système de paye selon lequel les coefficients hiérarchiques définis par les conventions collectives, seraient remplacés par des coefficients de prime. Cela reviendrait à aggraver encore le système actuel des 90 taux de salaire. Avant, on s'efforçait de passer à un indice supérieur de la catégorie ; avec le coefficient de prime il faudra se disputer la « meilleure machine », car en plus des catégories et sous-catégories, chaque machine de l'usine que nous dépannerons aura son « coefficient ».

Voilà à quoi nous a mené la politique des revendications catégorielles encouragées par les syndicats, l'abandon de la lutte pour de nouvelles conventions collectives au profit des accords maison.

Il est de notre intérêt, si nous ne voulons pas revenir au « travail aux bons », de nous opposer à l'application de ce nouveau système, la seule solution valable étant le retour au salaire basé sur un seul coefficient hiérarchique et un seul taux par catégorie.

☆

SALAIRE MENSUEL

Dans l'Ile, une certaine agitation s'est produite au moment de la paye, les ouvriers ayant constaté que la journée chômée du 31 décembre, payée à la fin de l'année, leur était défalquée.

Par contre, une prime de suggestion correspondant en gros au prix de cette journée, figurait sur la fiche.

On s'aperçoit ainsi que d'une façon générale, considérant qu'il y a un minimum en-dessous duquel il est difficile de descendre, la direction, à l'aide de divers expédients, s'arrange pour verser chaque mois à peu près la même paye.

La « paye au mois », sans ses avantages, cela arrange sans doute la direction. Notre objectif à nous, c'est un salaire mensuel, garanti, sans primes, heures supplémentaires, sous-catégories et autres tripatouillages.

(V.O. Entretien).

LA CANTINE

Les prix de la cantine sont majorés depuis le 11 février 1963. Nous en avons été informés par le « Journal du Consommateur », singulier journal du consommateur, écrit par les gestionnaires des cantines pour se justifier auprès des consommateurs. On aimerait trouver dans un tel journal le point de vue des consommateurs. Mais le journal du consommateur est en fait le journal de la Direction des cantines. Dans cette histoire, le seul droit des consommateurs doit être de le payer, soit que son prix soit inclus dans le prix de nos repas, soit qu'il soit financé par le CE.

Le journal de la Direction des cantines baptisé journal du consommateur nous informe donc que nous aurons à payer davantage le repas qu'on nous sert à la cantine.

Que ce soit le gouvernement qui soit responsable de la hausse des prix, nous le savons tous. Mais par l'intermédiaire des cantines, le gouvernement et le patronat font jouer au C.E. le rôle de maillon de la chaîne capitaliste. Et le C.E. est obligé de se défendre, de se disculper. N'empêche que le patronat lui fait prendre la responsabilité des augmentations.

Quand le système économique sera établi en fonction des besoins des consommateurs, les travailleurs, non seulement accepteront un rôle gestionnaire, mais ils en revendiqueront la direction et pas seulement pour les cantines et les œuvres sociales, mais pour toutes les activités humaines.

Les travailleurs qui ont tout à perdre d'un système basé sur la recherche du profit capitaliste n'ont pas à prendre de responsabilités dans cette gestion. Ceux qui acceptent ce marché de dupes sont des imbéciles qui doivent supporter les conséquences de leur sottise. Ou bien, ils en ramassent quelques miettes, et alors qu'ils ne s'étonnent pas d'être rangés du côté des profiteurs.

(V.O. Bureaux)

PANHARD (Paris-XIII)

LA RONDE DES HEURES

Pour la majorité de l'usine, les horaires sont tombés de 47 h. 30 à 45 heures. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette mesure.

Il est toujours agréable d'être exploités 2 h. 30 de moins par semaine, mais la direction n'a sûrement pas pensé à cet aspect de la question quand elle a pris sa décision. D'ailleurs l'augmentation de la production est là, pour détruire les illusions de ceux qui en avaient encore.

Nous ne pouvons qu'applaudir à toute diminution d'horaire, mais pas à une diminution de notre paye.

A quand le retour aux 40 heures, sans diminution du niveau de vie ?

☆

LE FRIGIDAIRE

Dans le vestiaire de l'atelier 62, nous pouvons constater que l'eau chaude et le chauffage central ne fonctionnent plus depuis plusieurs jours.

Malgré les remarques des camarades de ce vestiaire, la direction n'en a tenu aucun compte.

Cependant, quand une machine tombe en panne, la direction ne perd pas une seconde pour la remettre en état afin de ne pas perdre une minute de production. Il lui importe peu que nous puissions nous laver ou pas dans de bonnes conditions. Une seule devise pour elle : produire. Notre hygiène, elle ne s'en inquiète guère.

Puisqu'elle ignore les principes élémentaires de la propreté et de l'hygiène, à nous de les lui rappeler.

(V.O. Panhard)

CHAUSSON (Gennevilliers)

POUR 4 SEMAINES

Quatre semaines de vacances chez Renault du 2 août au 1er septembre inclus, ce n'est pas la même chose que les quatre semaines de Citroën ou Panhard qui seraient du 31 juillet au 27 août inclus avec en plus peut-être travail obligatoire le samedi 31 août.

Quand on sait que Renault et Panhard sont deux gros clients de Chausson, il est probable que suivant les fabrications pour l'un ou pour l'autre, c'est à peu près les mêmes qui seront fixées comme il l'a été fait les années précédentes.

La direction Chausson ne s'est pas pressée jusqu'alors pour nous le faire connaître, quant à savoir comment nous serons payés pendant les vacances elle nous réserve la surprise dans les prochains accords qu'elle compte signer à la fin du mois prochain.

Nous n'avons pas besoin d'accord avec la direction pour régler ou limiter les augmentations de salaire pendant 1 ou 2 ans. Pas plus que pour réglementer le paiement de 4 semaines de vacances. Ce qui est acquis doit le rester définitivement et cela ce n'est pas les accords qui le permettront, ce sera uniquement notre combativité. Le mettre dans un accord ne fait que le rendre conditionnel puisque l'article 104 des derniers accords dit : « chaque partie signataire se réserve le droit de résilier le présent accord si elle estime que les conditions qui ont présidé à sa signature ont cessé d'exister.

Cela veut dire que si la direction l'estime, elle peut mettre fin aux avantages accordés ; c'est d'ailleurs ce qui est arrivé chez Neyrpic à Grenoble.

D'accord pour 4 semaines, mais sans conditions.

☆

L'ANARCHIE PERMANENTE

Quand le patron a licencié les 75 travailleurs des presses, il a prétendu, la bonne âme, que c'était pour maintenir les horaires à leur niveau antérieur. Nous avons pu voir ce qu'il en était réellement.

Et maintenant, ceux qui ont eu la « chance » de rester exécutent presque le double de travail. Les débosseleurs des parties avant de la Floride en savent quelque chose...

Cette augmentation de cadences se traduit pour nous par une fatigue supplémentaire, et pour Chausson par quelques Floride produites presque gratuitement...

En octobre-novembre de l'année dernière on embauchait. Il y a 3 ans, on licenciait et on déclassait en faisant le tri habituel. En période de prospérité (pour le patronat) on nous oblige à faire des heures puis, quand vient la dépression, après avoir tiré le maximum de nous, on veut nous rejeter de la production comme des objets inutilisables.

Les patrons sont responsables de l'anarchie de leur production, ce n'est pas à nous d'en faire les frais.

☆

LICENCIEMENTS HYPOCRITES

Dans certains ateliers, en particulier à la RU, les pressions et les brimades s'accentuent. Aux licenciements ouverts s'ajoutent les licenciements déguisés. Car comment appeler autrement l'attitude des gardes-chiourme, qui provoquent le départ, d'un certain nombre de nos camarades. Nous ne sommes pas des bêtes de somme et nous pourrions le montrer à la direction.

(V.O. Chausson)

Camarade ! Ce journal est le tien.

FAIS - LE CIRCULER !

DIFFUSE - LE !...

CITROËN (Région parisienne)

LE MOIS LE PLUS COURT

La semaine dernière, après un long silence, les organisations syndicales nous ont distribué leurs « cris de victoire » (surtout en ce qui concerne la C.G.T.) pour l'obtention de la quatrième semaine de congés payés.

Voilà une bien piètre victoire, puisqu'en partant le 30 juillet au soir, qui est un mardi, et en rentrant le 28 août, qui est un mercredi, on perd le premier samedi comme jour de vacances non compté dans les jours ouvrables d'habitude. De plus, nous travaillons le samedi 31 août, histoire de récupérer le mardi ou l'usine n'est pas ouverte, pourquoi ?

De toute façon, ce n'est ni avec des discussions autour de tapis verts — comme le souhaitent les syndicats — ni par l'inertie, que nous obtiendrons mieux.

☆

DES BARRIERES AU CHOMAGE

En raison de l'établissement de barrières de dégel dans certains départements, il parait que l'usine de Rennes ne pourrait plus être approvisionnée en matières premières et de ce fait, les ouvriers seraient mis au chômage.

Que ce soit pour telle ou telle raison, nous ne voulons pas le savoir ; que la Direction s'arrange comme elle le veut, mais que nous soyions payés ; qu'elle ait ou non du travail à nous donner, cela ne nous regarde pas.

Nous, nous avons signé un contrat et si la Direction ne peut nous assurer du travail, nous devons quand même être payés.

(V.O. Citroën)

GENÈVE (Ivry)

ON REMET ÇA

Depuis plus d'une semaine, à l'appel de nos deux syndicats, réalisant une fois de plus l'unité dans l'inaction, nous nous trouvons embarqués dans des grèves tournantes.

Quelles sont les revendications posées :

— Augmentation des salaires (de combien ?) ;

— Quatre semaines ;

— Retour aux 40 heures, payées 48.

Encore une fois un beau programme, aucun moyen mis en œuvre pour l'atteindre. Les organisations syndicales demandent beaucoup et espèrent recueillir des miettes. C'est ainsi qu'ils pensent faire la preuve de la rentabilité des grèves tournantes.

Puisque décidemment les syndicats ne veulent rien entendre, c'est à nous de poser clairement le problème : Oui ou non, les revendications qui sont posées correspondent-elles à nos besoins ? Oui ou non, sommes-nous décidés à lutter pour les obtenir, pour améliorer sérieusement notre niveau de vie ?

Si nous ne sommes pas décidés à combattre, les grégrèves-bidon ne nous apporteront pas les 40 heures sur un plateau d'argent.

☆

ERRATUM

Dans le dernier numéro de la Voix Ouvrière, s'est glissée une regrettable erreur, dont nous nous excusions vivement :

Nous avions écrit que la direction qui avait voulu mettre à la porte un délégué au C.E. (en fait, c'est un ex-délégué) avait dû revenir sur sa décision à la suite d'un débrayage d'une heure.

Malheureusement, il n'en est rien et notre camarade est effectivement licencié sous le prétexte de trop nombreux retards.

Ainsi un travailleur peut être licencié sous le moindre prétexte. Aujourd'hui, ce sont quelques minutes de retard, demain le fait de chanter ou de siffler dans les ateliers. N'oublions pas que le règlement intérieur de l'usine est une question de rapport de force. A nous d'imposer notre dignité, sous peine de nous voir licenciés pour la moindre bagatelle.

(V.O. Genève)

PEUGEOT (Sochaux)

NOS DELEGUES

Le 27 février, nous allons de nouveau voter, cette fois, pour élire les délégués du personnel. Nous avions ces dernières années un système d'élection presque valable ; nous élisions nos délégués, par secteur, nous étions en liaison constante avec eux, et surtout, nous pouvions juger de leurs qualités, et par conséquent nous votions pour des militants que nous pensions capables de mener avec nous le combat des ouvriers.

Hélas ! Ce mode de scrutin n'arrangeait pas du tout l'« increvable » F.O., qui vient de dénoncer le protocole d'accord sur les élections. Nous allons donc voter cette fois sur le plan général de l'entreprise, et non plus par secteur. Chaque syndicat présentera une liste de 60 titulaires et 60 suppléants pour le collège ouvrier, 2 titulaires et 2 suppléants chez les cadres, 15 titulaires et 15 suppléants pour le collège mensuel.

Autant dire que nous allons devoir voter pour des gars que nous ne connaissons pas. Les ouvriers des forges désigneront des délégués de la fonderie, par exemple. En fait, nous ne voterons pas pour choisir des gars, mais pour une étiquette, nous aurons à choisir simplement entre tel ou tel syndicat.

Dans le cadre de ce nouvel accord, les syndicats reconnaissent que les délégués élus par l'ensemble des travailleurs, verront leur action limitée au seul secteur où ils travaillent (! ?) on nous demande, par conséquent de désigner des délégués qui ne pourront pas nous rendre des comptes ; un délégué qui travaille en carrosserie n'aura pas le droit de défendre les ouvriers de l'emboutissage, bien que ceux-ci aient voté pour lui.

Pour F.O., les intérêts des travailleurs et la démocratie ouvrière importent peu. Ce qui compte c'est le nombre d'élus qu'elle peut décrocher. Sans nul doute, ce mode de scrutin va lui ramener 2 ou 3 paires de délégués de plus, au détriment de la C.G.T. et de la C.F.T.C. Ainsi, la C.G.T. se voit-elle remerciée par F.O., d'avoir offert « sur un plat » le poste de trésorier du C.E. à cette dernière.

Le plus grave d'ailleurs, c'est que le syndicat C.G.T. de Sochaux se prête à cette duperie d'élections sur l'ensemble de l'entreprise. Cela est d'autant plus inadmissible que nous tombons dans le piège tendu par la direction. Ce qui intéresse avant tout cette dernière, surtout dans la période de procès en cours, *c'est de faire admettre par les syndicats que les délégués ne doivent pas quitter leur section (y compris, bien entendu, en cas de grève) et ce, quelque soit le mode de scrutin.*

Toute cette affaire s'est déroulée dans le dos des travailleurs.

Nous allons voter ? Oui, car s'abstenir ce serait se désintéresser de toutes les questions qui nous concernent tous. Mais en votant, nous ne donnons pas carte blanche à des dirigeants *qui en tireraient le droit de tout décider sans nous consulter (en particulier les syndiqués qui, ne doivent pas :tre traités, comme des « cochons de payants »). Nous voterons donc pour désigner nos* délégués *qui se doivent de nous rendre des comptes en permanence.*

(V.O. Peugeot).

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE (St-Nazaire)

VUES SUR LA QUATRIEME

L'accord Renault a créé, nous répète-t-on, les conditions de lutte pour arracher partout la 4ème semaine de congés. Nous sommes entrés dans la période de renouvellement de l'accord d'entreprise qui n'a été jusqu'alors qu'un marché de dupes, ainsi que nous l'avons à maintes reprises démontré.

La C.G.T. clame que l'adhésion de dernière heure à l'avenant expirant n'implique pas la signature automatique de l'accord du 1er mars 63 au 1er mars 65. F.O. recommande par forces publications de ne rien signer qui contienne des clauses restrictives... Ne nous arrêtons pas aux contradictions.

Les 80 AF de l'heure espérés par les travailleurs sont tombés à 30 (l'unité à tout prix vaut bien 50 francs de l'heure). Disons bien haut que si les ouvriers de la navale ne veulent pas à nouveau être trompés par la signature d'un contrat, il est temps qu'ils expriment leur volonté d'organiser l'action.

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

CABLES DE LYON (Lyon)

LES CONTRATS PROVISOIRES

Depuis quelque temps, nous remarquons dans l'usine des têtes nouvelles : les Câbles embauchent du personnel. Mais nous n'avons pas vu revenir les membres du personnel qui sont partis récemment, leurs contrats provisoires n'ayant pas été renouvelés.

Pouvoir jeter des travailleurs sur le pavé, c'est ce que représente le système des contrats provisoires. Il nous donne l'habitude de ne pas nous considérer en sécurité dans l'usine. Des exemples sont là pour nous le démontrer.

Ainsi certains d'entre nous demeurent plusieurs mois et parfois plusieurs années sous un tel régime. Un tel abus constitue une menace pour nous tous, et c'est tous ensemble qu'il nous faudra lutter pour garantir la sécurité de l'emploi.

(V.O. CABLES).

BERLIET (Lyon-Vénissieux)

A BAS LE TAUX SURSALAIRE

L'harmonisation des salaires a bénéficié à une grande partie d'entre nous qui a trouvé ainsi une augmentation appréciable dans la paye. Mais le taux sursalaire existe toujours, maintenant parmi nous une division d'autant plus infâme que l'attribution de ce taux par les contremaîtres dépend de notre « bonne conduite » dans le travail. Le taux sursalaire doit disparaître en s'intégrant pour tout le monde dans le salaire.

☆

VIVENT LES ETUDES !

Beaucoup de compagnons suivent les cours du samedi dans l'intention de passer un essai de P1. Tout le monde en connaît la difficulté. Cependant une fois l'essai réussi, il faut attendre pendant une période plus ou moins longue la bonne volonté de la Direction pour être muté. Ainsi à CO un manœuvre a passé un essai de P1 d'électricien depuis pas mal de temps déjà et il est toujours manœuvre. C'est en définitive le bon vouloir de la Direction, en dépit des connaissances acquises, qui décide de notre avancement professionnel.

(V.O. BERLIET).

CHEZ LIP (Besançon)

ATTENTION, ROUTE DANGEREUSE

Quelques exemples de-ci, de-là de « records » de salaires nous amènent à reparler des problèmes permanents que pose la paie aux pièces.

Bien sûr, le patron a sussuré que la paye aux pièces ne limite pas le salaire et que ce mode de rétribution est celui qui permet le mieux de gagner sa croûte. Voire...

Certains peuvent, en mettant le paquet, gagner 6 ou 7 F de l'heure pendant un certain temps. Mais il serait naïf de croire que le patron se laissera entraîner longtemps sur cette pente. Il n'y a pas d'exemple où le coup de barre n'ait été donné. Le Fred est assez adroit pour ne pas heurter de front et d'un seul coup l'ensemble des ouvriers, soit en réduisant brutalement le prix des pièces, soit en rechronométrant tous les postes, soit en revenant sans transition à la paye horaire.

Mais le jour n'est peut-être plus loin où il fera revoir tous les chronométrages professionnels un à un, en commençant par les champions. Il trouvera, sous le prétexte d'une modification technique, l'occasion de remettre en cause la valeur des opérations.

Personne ne s'en offusquera, bien au contraire, dans le climat de jalousie et de division que la paye aux pièces a créé depuis des mois. C'est ainsi que nous nous ferons posséder. A moins, bien sûr, que nous ne nous décidions enfin à réagir. Il nous est plus que nécessaire de :

1° Limiter le rythme.

2° Gratter à une allure normale, suffisante pour gagner notre vie, mais qui à la longue n'altère pas notre santé.

3° Nous mettre d'accord au sein des ateliers sur la cadence à soutenir, et la faire respecter.

☆

COMBATIVITE ORGANISEE

Les derniers débrayages — celui du 217, celui plus proche des poseuses cadran et des emboiteurs, sont une réponse cinglante à ceux qui pensent et proclament que les ouvriers ont perdu dans leurs préoccupations budgétaires (crédit, voiture, etc.) la combativité qui les oppose normalement à la classe qui les exploite.

Cette combativité qui coûte cher, il ne faut pas la dilapider. Entendons-nous bien. Il ne s'agit pas du tout de tomber dans le panneau du patron : la grève, dernier recours après un mois de tentatives de conciliation avec tous les échelons de la grande machine, pendant lesquelles il espère bien voir les dents s'émousser et le « punch » s'affaiblir.

Mais il faut qu'ENTRE NOUS, notre revendication soit préparée, discutée, comme quelque chose de sérieux :

— savoir la revendication que l'on pousse en avant ;

— savoir le prix qu'on est décidé à y mettre ;

— décider des moyens à employer ;

— prévoir l'évolution du conflit ;

— prévoir les parades.

A cette condition seulement la bataille peut être serrée, et si la victoire ne nous revient pas intégralement, du moins aurons-nous prévu ce que nous pouvions perdre et pourrons-nous rentrer la tête haute.

(V.O. LIP).

C. S. F. Issy-les-Moulineaux

AMENDE POUR RETARD !

Si la paie du mois de décembre, ainsi que l'accompte systématique de janvier, ont été avancés par rapport aux dates habituelles de versement, la paie de janvier nous a été versée en retard (le 8 alors que la date prévue est le 7). De plus, l'intervalle entre l'accompte et la paie se monte à 21 jours, alors que « les ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle ;... ».

(Petit Guide Juridique de la « Vie Ouvrière », 1962).

La Direction est doublement en tort, premièrement par rapport à son réglement intérieur, et deuxièmement vis-à-vis de la loi que nul n'est censé ignorer et bien moins que tous, les gens de la Haute, cultivés et tout et tout.

Les mensuels, pour qui la paie tombait à des dates fantaisistes, souvent au début du mois, ont réussi à imposer le paiement en fin de chaque mois. Pourquoi n'obtiendrions-nous pas le paiement aux dates et intervalles prévus ? La Direction sait ce que lui coûte un retard dans les livraisons à ses clients. Quand nous ne sommes pas à l'heure, elle nous taxe d'une amende. Sachons nous aussi la frapper au portefeuille.

☆

BOIRE UN PETIT COUP...

Mardi dernier la C.G.T a offert un vin d'honneur aux ouvrières du bobinage. Celles-ci avaient débrayé par solidarité avec leurs camarades et perdu leur demi-journée de salaire.

Alors on peut se demander si la C.G.T. n'aurait pas mieux fait de poser comme revendication le paiement des heures de grève.

Les dirigeants de la C.G.T. méprisent-ils à ce point les travailleurs qu'ils croient que ceux-ci ne sont pas capables de défendre leurs intérêts et leur dignité sans la promesse d'un vin d'honneur ?

Il y a quelques décades, le syndicat mettait au premier plan de ses préoccupations la lutte contre l'alcoolisme. Aujourd'hui, en plus de la publicité pour Ricard. Baudinet ou Picardy, il n'y a pas de reprise des cartes sans arrosage.

Il est vrai qu'il a pris de la bouteille...

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

THOMSON (Gennevilliers)

DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Nous avions, il y a quelques mois, donné notre point de vue sur la valeur d'un référendum, et plus particulièrement sur celui qui devait « décider » si l'on acceptait de prendre le repas en 3/4 d'heure. Malgré la confusion que la Direction a utilisée, l'idée de prendre le repas en 3/4 d'heure fut repoussée, et voici que l'on nous impose de prendre le repas en 50 minutes, ce qui ne diffère guère. Pour faire avaler la pilule, qui est un peu grosse, on nous raconte que les locaux de détente prévus près de la cantine seront achevés cette année.

Pour l'idée que se fait la Direction sur l'amélioration de la prime du fait de « l'amélioration de nos conditions de vie et la diminution de la tension nerveuse », nous la trouvons assez ironique, et voire grossière.

Ce que nous pouvons comprendre en ce qui concerne la réduction d'horaire sans perte de salaire, eh bien, c'est qu'il faudrait en mettre un coup pour élever le niveau de la prime, qui viendrait compenser le temps de travail en moins. Ce qui reviendrait à nous abrutir plus, en moins de temps.

Rien à voir avec la réduction du temps de travail.

AOIP (Paris XIII)

VIVE LA 4ème !

Les réponses de la direction au sujet de la 4ème semaine de congés valent leur pesant d'or.

Il paraîtrait que l'A.O.I.P. a des difficultés à joindre les deux bouts, et nous donc ! nous avons encore beaucoup plus de difficultés à les joindre ces deux fameux bouts. Et ce que nous souhaitons et devons exiger, c'est que pendant un mois, nous puissions les joindre en oubliant notre vie à l'usine.

Une autre raison pour refuser cette 4ème est que décemment ce ne peut être une association ouvrière qui « l'accorde » dans les premiers. En effet, tout le monde sait qu'une association ouvrière ne peut rivaliser avec d'autres maisons patronales, les ouvriers sont justes des organes de machines, en aucun cas ils ne savent gérer une entreprise, à plus forte raison si leur temps de travail est réduit *par rapport à une boîte capitaliste.*

Ceci est d'autant plus risible que l'A.O.I.P. n'a d'association ouvrière que le nom et que dans cette association, les sociétaires exploitent les auxiliaires aussi bien qu'un patron.

Pour obtenir cette 4ème semaine, il faudra face à la direction montrer notre volonté et notre détermination.

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

FERMETURE ÉCLAIR

L'AVERTISSEMENT

Depuis le mois de juin de l'année passée, notre bonne Direction a la digestion lourde et c'est certainement pourquoi depuis quelque temps elle semble vouloir en prendre bien à son aise avec les libertés syndicales dans l'usine et s'assurer ainsi sa petite sécurité pour l'avenir...

A commencer par l'avertissement qui fut envoyé à l'un de nos délégués pour avoir dépassé un temps de travail. Ceci étant donné que notre camarade ayant laissé écouler les quinze heures mensuelles qui lui sont attribuées pour remplir son mandat, n'avait plus fait marquer d'« arrêts » sur son temps de travail.

A signaler que ce camarade remplit également les fonctions de secrétaire de notre section syndicale et qu'il a donc besoin de plus de quinze heures par mois pour remplir au mieux ces deux fonctions. Un secrétaire de C.E. dispose lui de quarante cinq heures.

La Direction prétendait à la suite de cela que les « arrêts » auraient dû être tout de même mis de façon à ce que le temps de travail ne soit pas dépassé.

C'est ce qui s'était fait durant le mois de janvier. Seulement lors de la dernière paye, quelle ne fut pas la surprise du premier camarade cité et d'un deuxième, de se voir refuser le paiement, pour le premier d'une heure, pour le second de quatre heures de délégation passées en plus des quinze heures.

Il ne fait aucun doute que la Direction tente actuellement de limiter l'activité de nos représentants. Et si la Direction n'apprécie pas cette activité, c'est que celle-ci ne sert en rien ses intérêts, elle sert donc les nôtres.

C'est pourquoi nous ne devons pas hésiter à prouver notre mécontentement. Les sanctions qui viennent d'être prises contre deux délégués doivent être pour tous un avertissement.

Nous devons exiger la levée de ces sanctions, et de nouvelles et plus larges garanties.

Ceci est possible si nos délégués veulent bien ne plus perdre leur temps en de vaines discussions avec la Direction et passer ce temps à envisager avec nous des moyens d'action auxquels la Direction serait certainement plus attentive.

COMMUNIQUÉ

POUR LA DÉMOCRATIE OUVRIÈRE

Le Comité de Rédaction de la « Lutte Communiste », organe du Parti Communiste Révolutionnaire (trotskiste) nous apprend par un communiqué que le dimanche 27 janvier, en fin de matinée, au marché de Saint-Denis, trois diffuseurs de leur organe ont été attaqués par des membres du P.C.F. parmi lesquels se serait trouvé Auguste Gillot, maire de Saint-Denis. Les agresseurs après les avoir injuriés ont déchiré leurs journaux.

C'est bien volontiers que nous nous associons à la protestation des éditeurs de « Lutte Communiste ». Ces pratiques sont habituelles au P.C.F., mais elles rencontreront de plus en plus l'opprobre des travailleurs conscients et la solidarité morale et physique de tous les militants révolutionnaires.

☆

SOLIDARITÉ AVEC LES MINEURS DE MAY-SUR-ORNE

Une fois de plus, la rationalisation capitaliste tente de s'imposer au détriment des ouvriers. Sous prétexte de modernisation du bassin minier, la direction des mines de May-sur-Orne a fait savoir qu'elle comptait réduire dans les mois à venir son personnel de 600 à 400 travailleurs ; déjà 125 licenciements sont prévus pour avant avril, dont 25 pour février.

Les travailleurs refusent de s'incliner devant cette décision : eux qui ont fait fonctionner la mine jusqu'à présent, qui l'ont fait redémarrer après la guerre, entendent bénéficier de la modernisation

1° par un travail moins dur,

2° par des horaires plus réduits sans diminution de salaires.

Le Patronat lui, ne cherche que les profits ; peu lui importe de se débarrasser du jour au lendemain de ceux qui ont produit pour lui. C'est une trop belle affaire que de pouvoir augmenter la productivité en diminuant les effectifs pour se soucier des hommes.

Nous, salariés, ne pouvons être que du côté des mineurs de fer qui luttent pour leur droit à la vie. Demain peut-être serons-nous atteints par la modernisation. Il faut dès à présent se solidariser entièrement avec leur action et ceci en leur apportant notre aide sous quelque forme que ce soit, en particulier **sur le plan financier.**

Entreprendre une lutte de longue haleine comme celle-ci demande beaucoup d'argent, pour soutenir les familles en cas de grèves, pour aider ceux qui peut-être, si notre lutte n'est pas assez puissante, seront sans travail dans un mois.

Pour que la solidarité ne reste pas un vain mot, nous faisons appel à vous, à votre souci d'établir une véritable unité des salariés face au patronat, à votre désir d'aider efficacement la lutte des exploités contre leurs exploiteurs.

Nous souhaitons que cet appel soit entendu de tous.

GROUPE AUTONOME DE SOLIDARITE OUVRIERE - CAEN
Correspondance et envois de fonds :
Monsieur BOUVET, 217, rue Caponière, CAEN. CCP Rouen 108 043.

UCLAF
(Romainville)

A GENOUX, LES DAMNES DE LA TERRE

Le jeudi matin, un service nous est tout particulièrement consacré à la chapelle, à nous ouvriers d'UCLAF. Gageons que nous le devons à une bonne pensée de M. Roussel. Honteux des conditions dans lesquelles il nous fait travailler toute la semaine, des heures qu'il nous fait faire, confus à la pensée que pour tout cela il nous paye si peu, il a voulu faire quelque chose pour nous : au moins sauver nos âmes, puisque les corps c'est beaucoup plus coûteux.

On se retrouve « en famille » le jeudi matin paraît-il.. Des chefs sont là, débordant d'onction et de piété.. en attendant l'égalité au Paradis, on chuchote que c'est encore le meilleur moyen d'obtenir de l'avancement à UCLAF.

Rien d'étonnant à ce que M. Roussel récompense ainsi les fidèles. C'est un échange de bons procédés, l'Eglise ne fait-elle pas tout ce qu'elle peut pour nous entretenir dans de bons sentiments de compréhension et de résignation en ce monde ?

Symbole de cette parfaite entente la « Chapelle UCLAF ».

☆

ATTENTION AUX CONTREFAÇONS

Par voie d'affichage, la C.G.T. vient d'annoncer publiquement que ce serait une grossière erreur de la confondre avec ceux qui régulièrement, s'efforcent de dévoiler les méthodes d'exploitation dont le patron use à notre égard.

Cette réaction montre que nos dirigeants syndicaux ont mauvaise conscience devant les travailleurs d'UCLAF. Il leur faut s'excuser de ce que le travail qui normalement leur incombe — dénonciation des injustices, information publique des conditions de travail dans les diférents secteurs de l'usine, révélation des brimades des chefs — soit fait par d'autres qu'eux. La défense de nos intérêts constitue-t-elle une chasse gardée ?

Nos camarades de travail jugeront si dénoncer Voix Ouvrière à la Direction est une justification. Il en serait une autre plus convaincante ; que les syndicats fassent eux-mêmes leur travail.

LES CADENCES, C'EST L'ACCIDENT

Une ambulance devant l'infirmerie : que se passe-t-il ? On dit que c'est une ouvrière du conditionnement qui en soulevant une caisse a attrapé un tour de rein. On dit aussi qu'elle s'est mise dans son tort car ce n'était pas à elle de soulever la caisse.

C'est vrai, au même titre que nous devons mettre des gants pour faire ceci, des lunettes pour faire cela, prendre une propipette pour pipeter tel produit.

Ce qui est vrai aussi c'est qu'en fait nous travaillons tous au rendement à UCLAF ; on ne nous le dit pas toujours bien sûr, mais en pratique on l'exige. Alors ne nous étonnons pas si cette ouvrière n'a pas pu attendre qu'on lui transporte sa caisse, si un technicien ne prend pas « toutes les mesures de sécurité requises », et que l'on ne dise pas à la nouvelle de l'accident : elle a eu tort.

Car ce n'est pas elle qui a tort mais le patron qui hypocritement met à la disposition de ses ouvriers tout le matériel de protection utile sachant bien que le rythme de travail interdit de s'en servir.

Le patron est irréprochable devant la loi et se croit assuré d'un bon rendement quand même. Notre seule défense possible c'est de décider d'appliquer toutes ces mesures de sécurité, et de les appliques systématiquement. Ce n'est pas le rendement individuel qui diminuera, mais celui de toute l'usine. Et notre patron délogé de sa position cynique et confortable ne pourra rien faire. Nous avons la loi pour nous. (V.O. UCLAF)

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

DESFOSSÉS
(Issy-les-Moulineaux)

DEFENSIVE ET OFFENSIVE

L'offensive de la Direction contre nos conditions de travail continue sous une nouvelle forme aux rotos. Depuis plus de deux ans elle a réduit l'effectif très sensiblement par des licenciements, en déplaçant le travail à Lille. Maintenant elle veut augmenter l'intensité du travail en réduisant l'équipement à trois receveurs, et menace de licencier (y compris les services préparation) si nous n'acceptons pas ses conditions. C'est l'habituel chantage.

Ce qui est certain, c'est que pour nous, comme dans d'autres domaines, la meilleure défense c'est souvent l'attaque. Et attaquer la Direction avec des revendications comme la réduction du temps de travail, la semaine de congé d'hiver, l'avancement de l'âge de la retraite serait la meilleure solution pour faire respecter l'actuel équipement. Rappelons à ce propos que ce dernier avait été accepté par la Direction parce que le précédent équipement (trois receveurs) avait été reconnu très insuffisant. Or, les cadences n'ont certes pas baissé depuis.

Autrement, tout compromis, aussi avantageux qu'il apparaisse pour nous, ne pourra être qu'une compensation (la coupure d'une demi-heure, la semaine de congé d'hiver, etc... sont des compensations valables) et rien de plus. Il ne pourra réduire l'effet de l'augmentation de l'intensité de travail, donc l'usure de notre organisme.

Un homme de moins représente par jour un accroissement de six heures de travail pour trois hommes, soit deux heures par individu.

A nous de choisir.

(V.O. - Desfossés).

SNECMA (Paris XIII)

DANS LE FOUR

L'autre semaine, le froid était tel que certains camarades ont interrompu leur travail pour se réchauffer quelques minutes devant un four. Un petit caïd est venu les bousculer : « Pas question d'interrompre le boulot pour se réchauffer, un abandon de poste c'est un débrayage n'est-ce pas ? Alors il faut avoir le courage de ses opinions et sortir ». Et sortir, tout le monde sait ce que cela veut dire, après la dernière note de la Direction.

Heureusement que tout le monde n'est pas aussi bête.

La Direction et sa maîtrise ne sont pas responsables des rigueurs de l'hiver. Mais les travailleurs non plus. Et si la SNECMA n'est pas capable de chauffer convenablement les ateliers, qu'elle ne fasse pas la mauvaise tête quand les gars se débrouillent par eux-mêmes pour essayer de tenir le coup.

☆

LE « MIRAGE » DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Ce n'est pas le travail qui manà Kellermann : il faut sortir les 52 Mirages V, c'est impérieux. La production commande. Que demain la demande devienne plus rare et nous nous retrouverons gros-jean comme devant. Mais aujourd'hui, il faut produire et pour cela on fait des heures supplémentaires.

Les 12 heures ce n'est pas l'exception à la SNECMA. La Direction fait faire des heures supplémentaires quand ça l'arrange. En faisant des heures aujourd'hui, nous préparons notre licenciement de demain.

Ce que nous devons exiger maintenant que le plein emploi nous est favorable et que la Direction a besoin de nous pour sortir sa production, c'est un salaire garanti et décent quelles que soient les fluctuations du marché.

(V.O. SNECMA)

ASSISTANCE PUBLIQUE

AU LYCEE PAPILLON

Nous avons eu la grande joie de savoir ce que pensaient de nous, nos chefs de service et surveillantes en allant signer nos notes annuelles. Notre comportement ressemble un peu à celui d'enfants de 10 ans à qui, en fin d'année, le directeur distribue le prix d'honneur ou le prix de nullité. Si pour des enfants ces prix ont une certaine signification, pour nous que représentent-ils ?

Nous ne sommes pas à l'A.P. pour essayer de récolter un 18 en fin d'année, mais pour essayer de gagner de quoi vivre. Que nous importe si Madame notre Surveillante nous estime ou si Monsieur notre Patron nous juge bien.

Ces notes servant pour notre avancement, dans cette hiérarchie dont les indices vont de 100 à 760, nous sont attribuées par notre surveillante, signées par notre chef du personnel et par le Directeur. Pourquoi pas par le pape ?

Si l'administration veut nous noter, cela la regarde mais que l'on nous demande de contresigner des notes mises à la tête du client cela est le comble.

Nous devons refuser de signer ces notes mêmes si elles sont excellentes.

MORTS « PAR » LA PATRIE

La Direction a refusé aux syndicats C.G.T., C.F.T.C. le droit de déposer une gerbe au monument aux morts, pour l'anniversaire du 8 février 1962.

A-t-elle voulu marquer par là sa solidarité avec la répression policière ?

Quoi qu'il en soit, son refus, aussi inqualifiable soit-il, nous a évité une manifestation au caractère pour le moins ambigü.

Nous n'avons rien à voir avec ce monument, c'est la bourgeoisie qui y commémore ses victoires militaires, car les noms qui y sont inscrits sont ceux des travailleurs assassinés dans les boucheries impérialistes, et morts non pas « pour la patrie » mais pour les banquiers. Les antifascistes du Métro Charonne sont morts ,eux, en se battant pour défendre leurs idées, contre les mercenaires de cette même bourgeoisie.

Que des militants syndicalistes se laissent entraîner le 11 novembre à y chanter la Marseillaise est déjà suffisamment triste et ils pourraient se dispenser de se prostituer ainsi, sans qu'on le leur demande.

CRÉDIT LYONNAIS
(Paris)

LE "SOURCIL" DU MAITRE

Le matin il suffit seulement d'un retard sur notre ligne de métro ou d'un embouteillage aux guichets pour nous faire arriver 5 minutes en retard au Crédit Lyonnais.

Cinq minutes en retard cela veut dire aller signer dans le bureau du chef de service la feuille de présence, qui, à 8 h. 35, a déjà quitté la table du chef de section.

En fait, à quoi sert cette feuille de présence ? Est-ce le seul moyen de nous faire arriver à l'heure ? Bien sûr, on entend quelques fois des gens bien pensants insinuer que si on ne signait pas certains en prendraient à leur aise. Oublient-ils le rôle des chefs de groupe, sous-chefs de section, chefs de section et autres chefs ... qui savent bien dans ces cas là nous faire remarquer notre retard. Cette habitude de la maison fait partie de tout un système d'humiliations et de contraintes qui visent à nous rappeler sans cesse notre condition de salarié.

Mais avec ce genre de mise en scène la direction ne ridiculise qu'elle même.

C. A. F.
Rue Viala - PARIS-XV^e

SANS COMMENTAIRE

Dans un récent tract sur la classification, la C.G.T. range parmi les aspects les plus positifs de celle-ci le « redressement de la hiérarchie particulièrement écrasée » (revalorisation des emplois de 0 % à 30,76 %). Ce qui veut dire en clair : 0 % pour les coefficients les plus bas, et 30 % pour les plus élevés.

Qu'en pensent les femmes de ménage, les veilleurs de nuit, les manutentionnaires, les garçons de bureau, les employés aux écritures, etc... ?

QUI EST RESPONSABLE ?

Notre collègue Lejeune, du service contentieux, n'est plus. Il s'est suicidé à 3 ans de sa retraite n'ayant pas pu supporter le blâme que lui infligeait son chef.

Son sort est l'image du nôtre, 30-40 ans de travail sans joie, les brimades des chefs pour qui le personnel n'est souvent qu'une machine à remplir des dossiers, l'habitude de l'obéissance, usent les nerfs. Et il suffit alors que le moindre petit chef veuille manifester sa « puissance » pour que le blâme ainsi affligé accule à la dépression nerveuse et pire encore : au suicide.

A qui la faute ?

Au système qui ne considère dans le travailleur qu'il soit employé ou ouvrier, que les deux bras qui travaillent et pour qui le respect de la personne humaine n'est qu'un slogan vide de sens.

Et que dire de ce triste individu « chefaillon et militant syndicaliste » qui a sa part de responsaiblité dans cette mort ? Puisse-t-il se rappeler de temps à autre que seules quelques années et quelques centaines de francs de plus par mois le séparent du temps où, employé comme nous, il avait, lui aussi à supporter les brimades de ses chefs.

(V.O. - C.A.F.).

S. N. C. F.
(Région Parisienne)

VOYEZ COMME LES GENS SONT MECHANTS !

La gare de Paris-Lyon connaît actuellement des difficultés de manœuvre qui compromettent sérieusement la « bonne marche du service » et la régularité du service voyageurs en particulier.

Les instances directoriales proclament que le vrai responsable de cet état de chose est le général Hiver qui sévit depuis bientôt deux mois.

Mais voyez comme les gens sont méchants.

Certains disent que l'hiver étant rigoureux partout, il semble bizarre que, seule, sur le Sud-Est, la gare de Paris connaisse ces difficultés. Peut-être bien qu'une réduction antérieure du cadre de la manœuvre, et d'ailleurs, ne serait pas étrangère à ces difficultés. Le chef de gare principal a peut-être, à une époque, justifié ses galons en tournant avec un minimum d'agents. Qu'il soit capable aujourd'hui d'en faire autant !

Mais, reprenant les mêmes instances, nous avons pallié le manque de titulaires en embauchant des auxiliaires.

Mais voyez comme les gens sont méchants.

Ces mêmes certains insinuent que lesdits auxiliaires ne font que passer et qu'ils ont très vite compris les beaux et grands avantages que leur offre l'avenir cheminot, et que 50 % d'entre eux demandent leur compte aussi vite qu'ils le peuvent.

Mais, ergotent les instances, s'il est vrai que nous avons des difficultés d'embauche avec nos jeunes compatriotes, nous avons recours aux étrangers, aux Espagnols en particulier.

Mais voyez comme les gens sont méchants.

Ils prétendent que sur les quelque 300 étrangers embauchés dernièrement sur le Sud-Est, plus de cent ont déjà demandé à aller se faire exploiter ailleurs. Exploités pour exploités, ils préfèrent que ce soit au chaud !

Mais tout cela, on le sait bien, ne peut être que ragots de mauvaises langues ; que la température redevienne plus clémente, ces difficultés passagères s'estomperont d'elles-mêmes.

N'empêche que les dispositions spéciales prises ces derniers jours sont applicables jusqu'à nouvel avis, et ce nouvel avis pourrait bien n'être donné qu'à Pâques... ou à la Trinité.

Toujours les mêmes vont jusqu'à dire que notre Direction voudrait bien que le froid dure le temps nécessaire pour lui permettre de trouver une solution provisoire au problème de l'embauche, qui lui paraît insoluble.

Mais cela, ce sont les gens méchants qui le suggèrent, et du moment que notre Direction dit que c'est le froid qui est la cause de tous ses malheurs actuels, pourquoi invoquer d'autres motifs ?

Ben, voyons !

(V.O. Cheminots.)

AIR FRANCE
(Orly Nord)

MIEUX VAUT PREVENIR QUE GUERIR

Jeudi dernier, nos organisations syndicales nous ont appelé à débrayer une demi-heure pour réclamer l'extension de la prime de froid à l'ensemble du personnel.

Sur la portée et la forme de ce mouvement, il y aurait beaucoup à dire, mais c'est le fond qui pèche le plus. Car, de deux choses l'une : ou bien cette prime de froid a été octroyée pour compenser les dépenses supplémentaires dues à l'hiver rigoureux (charbon, légumes rares et chers, etc...), et alors c'est une **augmentation de salaire** qu'il nous faut réclamer **pour tous.** Car enfin, que l'augmentation du coût de la vie soit due au froid, à la sécheresse, aux inondations ou aux « récessions » économiques, cela se traduit toujours pour nous par une baisse du pouvoir d'achat, et la meilleure façon de nous mettre à l'abri de ces perturbations saisonnières, c'est un salaire décent et garanti en toute occasion.

Ou bien, cette prime était destinée à compenser les désavantages subis par les travailleurs sur les lieux du travail en raison du froid. Et alors là nos organisations font fausse route en réclamant des primes.

Prime d'insalubrité, prime de froid, prime de bruit, etc... ; pour 60 ou 40 F, nous finissons par accepter de risquer notre santé et même notre vie ! Est-ce avec les 40 F de la prime de froid que nous pourrons remédier aux conséquences d'une bronchite ou d'une pleurésie. Ce n'est pas la prime qui paiera le sana !

Rien ne doit avoir pour nous plus de valeur que notre santé, c'est notre bien le plus précieux. L'ouvrier n'a pour vivre que sa force de travail, qu'il essaie de vendre au patronat aux prix les plus avantageux pour lui. Il ne doit à aucun prix la laisser détériorer par les conditions de travail. Un ouvrier tuberculeux, mutilé ou simplement « lessivé », n'est plus qu'une épave dans cette société capitaliste. Aucune prime ne remplace un bras, une jambe ou un poumon. La prime n'est pas autre chose que ces médailles que l'on accroche à la poitrine des combattants mutilés.

Ce que nous devons réclamer, c'est une amélioration de nos conditions de travail. Les progrès de la science permettent aujourd'hui de réaliser des « miracles techniques ». Est-il si difficile de trouver des moyens de chauffer convenablement les ateliers, les hangars et même les pistes où nous devons travailler.

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

Travail exécuté par des ouvriers syndiqués