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

15 JUILLET 1963 - N° 17 — BIMENSUEL — 50 centimes

Le tout est d'être LES PLUS FORTS

L'Etat, patron de trois millions de salariés, va profiter de l'avantage que lui a donné la très peu populaire journée de grève surprise du métro du jeudi 27 juin, pour renouveler son arsenal légal de mesures anti-grèves, arsenal que le récent mouvement des mineurs avait sérieusement endommagé.

En effet, avant la grève des mineurs, l'arme qui apparaissait la plus redoutable, était la réquisition. Elle l'était effectivement face à quelques travailleurs isolés contre qui la sanction pouvait s'appliquer. Il en fut ainsi ce printemps contre un groupe de travailleurs d'Air-France et dans un dépôt d'autobus de la région parisienne. A l'ordre de réquisition, les mineurs ayant opposé la grève générale, il devenait non seulement chiffon de papier, mais se retournait contre le gouvernement. C'est pourquoi dès qu'il estima avoir la possibilité de reprendre l'avantage, le gouvernement plaça son projet de loi anti-grève.

Ce projet contient essentiellement deux points : le préavis et la retenue d'une journée de salaire pour une heure de grève. Ce ne sont pas des mesures tout à fait nouvelles. Les cheminots connaissent le préavis depuis octobre 1961 et les postiers connaissent la retenue de la prime de salaire depuis 1953. Mais le gouvernement veut les étendre et les systématiser. Prudent, l'Etat, pour la circonstance, ne se reconnaît pas patron de la Régie Renault et laisse la citadelle de Billancourt en dehors du champ d'application du projet de loi pour éviter des réactions toujours possibles.

La lutte de classe qui oppose patronat et Etat-patron aux travailleurs, est permanente. Nos ennemis marquent des points sur nous chaque fois qu'ils le peuvent et ils ne font pas de cadeaux. Mais ils craignent notre force et c'est pourquoi ils ne frappent que lorsqu'ils estiment pouvoir le faire sans trop de risques.

La lutte de classe est dure, sa loi est celle de la jungle : malheur aux vaincus ! Lorsque gouvernement et patronat ont la force pour eux, ils se passent de lois pour nous faire payer cher notre défaite. Et nos défaites ont beau s'inscrire dans les lois, lorsque c'est nous qui sommes forts, la bourgoisie ne peut utiliser ses armes légales.

Par ce projet, le gouvernement montre aussi qu'il craint bien plus les travailleurs du rang que leurs organisations syndicales. En effet, dans ce projet, seules les organisations syndicales pourront donner le préavis : c'est-à-dire que si des travailleurs des services publics veulent se mettre en grève sans l'accord du syndicat, leur grève sera « illégale ». Cela nous montre en passant combien il est nécessaire que dans nos luttes, et avant nos luttes, nous désignions des comités de grève élus par tous les travailleurs, syndiqués ou pas, afin que les syndicats obéissent à la volonté de travailleurs du rang et non à leur propre fantaisie qui les oppose souvent entre eux.

Il est bien évident que le gouvernement, l'Etat, le patronat n'entendent que la force. Il est trop tard aujourd'hui pour racheter les erreurs passées et pour éviter que le projet en question ne soit voté par la Chambre (on imagine difficilement la majorité U.N.R. désavouant son gouvernement). Mais si les grèves déclenchées par les syndicats ne sont qu'un baroud d'honneur destiné à masquer leurs propres responsabilités dans la limitation du droit de grève que cette loi va apporter, il est cependant nécessaire que le maximum de travailleurs y participent, ceux qui sont aujourd'hui visés comme ceux qui ne le sont pas encore. En effet, il faut que patrons et gouvernement sachent que s'ils ont pu profiter d'un concours de circonstances bien plus dû à une erreur des directions syndicales qu'à un manque de combativité des travailleurs eux-mêmes, la classe ouvrière n'en est pas abattue pour autant et ne leur permettra ni d'aller plus loin, ni même de profiter longtemps de l'avantage qu'ils viennent de remporter.

Ces grèves de mercredi sont des combats d'arrière-garde en ce qui concerne les services publics, mais elles peuvent être un avertissement au gouvernement en ce qui concerne les sept autres millions de salariés. Dans la lutte de classes, il ne s'agit pas de se leurrer, il s'agit d'être conscients ! Et la conscience de notre force, c'est presque la victoire.

Le régime gaulliste dure depuis cinq ans, mais la classe ouvrière n'est toujours ni muselée, ni vaincue, et elle n'est pas près de l'être. Le gouvernement se donne une arme légale de plus ! A nous donc à l'avenir de préparer un peu mieux nos mouvements, de discuter un peu plus entre nous avant d'entrer en lutte, de ce que nous voulons obtenir et de ce que nous sommes prêts à faire pour l'obtenir. A nous de donner à nos luttes des dirigeants qui nous représentent réellement, et le gouvernement et les patrons pourront considérer leurs textes de lois comme des assignats dévalués et, qui plus est, regretter de les avoir fait voter.

V. O.

LIBERTÉ, LIBERTÉ CHÉRIE...

La période des vacances est ouverte.

De toute part nous sommes sollicités par la Publicité : Evadez-vous en voyageant.

Et l'un des plus grands clubs de vacances, le Club Méditerranée, procède à l'inscription de ses membres sur un « bulletin d'évasion ».

De quoi devons-nous donc nous évader ? De cet immence camp de concentration qu'est devenue la vie moderne dans la société capitaliste. Neuf à dix heures par jour de travail abrutissant, de précipitation, d'énervement dans les transports, pour prendre ses repas et jusque dans les loisirs. Pourquoi tout cela ? Parce que nous avons des moyens de vivre à l'échelle du Cosmos, mais que nos conditions de vie sont restées moyenâgeuses.

Confort moderne ! Qu'est-ce que cela signifie pour l'O.S. machine ou l'O.S. de la règle à calcul qui, chez lui, a une douche et la Télé? Cela veut dire 10 heures figé au pied de la machine ou du bureau, plus deux heures au moins de piétinement et de compression dans les transports en commun, plus le temps des repas, pris le plus souvent à la chaîne dans les cantines et les selfs. De cette vie de « dingue » on cherche à s'évader. Des entreprises capitalistes nous proposent leurs services d'évasion pour un mois. Même notre évasion est contrôlée dans les camps de vacances et sur les terrains de camping.

S'évader, oui ! Mais s'évader définitivement du système capitaliste en mettant suffisamment de distance entre nos exploiteurs et nous pour qu'ils ne puissent nous reprendre.

Rompre les liens des illusions et des préjugés par lesquels ils nous retiennent et puis démolir les Bastilles de leur système d'exploitation. Nous allons pouvoir « faire la belle » pour 3 semaines ou un mois, essayons de trouver la liberté de penser à la véritable évasion. Nous n'avons que nos chaînes à perdre et un monde à gagner.

V. O. vient d'être condamnée

PLUS QUE JAMAIS NOUS AVONS B E S O I N DE TON SOUTIEN

SELON QUE VOUS SEREZ PUISSANT OU MISÉRABLE

(La Fontaine).

« Alain Gaston, trente ans, ouvrier métallurgiste à Sud-Aviation, qui fut arrêté le 21 mai dernier dans un bar du boulevard Carnot après une manifestation sur la voie publique des grévistes de Sud-Aviation, a comparu devant le tribunal de grande instance de Toulouse, qui l'a condamné à quinze jours de prison avec sursis pour coups et blessures volontaires sur la personne d'un officier de paix.

Matraqué et poursuivi par la police, l'inculpé, un homme frêle et de petite taille, avait lancé dans un geste de défense une chaise sur sa victime, d'une forte stature ».

Nous jugeons inutile d'ajouter un commentaire quelconque à cet édifiante information que rapporte « Le Monde » du 14-15 juillet.

PAUVRETÉ *dans l'abondance*

A la faveur du mouvement des paysans, il n'est personne qui ne sache maintenant qu'une production abondante signifie pour eux la catastrophe. Plus la nature est généreuse, et le travail des hommes rentable, et moins il y a lieu de se réjouir.

Un trait d'union relie le paysan et l'ouvrier : l'un et l'autre créent des richesses, mais ni l'un ni l'autre ne peuvent profiter du fruit de leur travail. Et la raison de cet état de choses ? Le gâchis d'une société basée sur le profit.

Le ministre de l'agriculture, M. Pisani, fait semblant de s'interroger. Il s'étonne que les cultivateurs n'arrivent pas à écouler à 0,20 F. le kg. des pêches que nous payons dans les villes 2 et 3 F. Et d'annoncer la création d'une commission d'enquête interministérielle. Soyons sûrs que cette enquête ne nous éclairera pas plus sur les raisons pour lesquelles nous payons cher les fruits ou les pommes de terre, que sur les raisons pour lesquelles, paysans et ouvriers, nous manquons de logements, d'écoles et de tout ce que la civilisation technique moderne produit en abondance.

DES ÉCOLES, PAS D'CANONS

A Limoges, les syndicats C.G.T.-F.O. et C.F.T.C., réunis à la maison du peuple, ont réaffirmé leur « volonté de s'opposer à toute transformation de structure des arsenaux qui facilite l'emprise des capitaux privés et étrangers sur le potentiel national ».

Que les travailleurs des arsenaux luttent pour le maintien de leurs conditions de vie, rien de plus légitime, mais que les syndicats protestent contre « l'emprise des capitaux privés ou étrangers sur le potentiel (militaire) national » curieuse façon, pour les champions du désarmement, de défendre les intérêts ouvriers.

Car à tout prendre, il serait peut-être moins nocif pour la classe ouvrière et la population française, que les ouvriers des arsenaux, tout en conservant leurs conditions d'emplois, fabriquent des casseroles ou des vélomoteurs, plutôt que les armes qui serviront à leur extermination et à celle de leurs frères des autres pays, lors de la prochaine boucherie que nous prépare l'impérialisme.

Faisons confiance à la bourgeoisie, elle sait très bien préserver son « potentiel » elle-même, et s'en servir pour défendre son intérêt contre le nôtre.

Ce qui manque à nos salaires :

— 1 F de l'heure

— 200 F par mois

LA VIE CIVILE

A l'école et pendant les années d'apprentissage, les premières notions que l'on inculque aux jeunes c'est l'obéissance et le respect pour nos maîtres. Puis pendant le service militaire, c'est le conditionnement de nos réflexes à la discipline. C'est l'uniforme et le salut réglementaire, le dressage qui doit nous habituer à la docilité devant de soi-disant supérieurs.

Après la libération du service, c'est la remobilisation en usine... Et comme beaucoup d'entre nous travaillent en treillis, la réadaptation se fait vite.

La discipline de l'armée, le jeune la retrouve à l'usine... Pointage, surveillance et coups de gueule des chefs... etc...

Une fois retrouvée cette fameuse vie civile nous comprenons alors ce que cela signifie. Pour le patron notre jeunesse c'est de l'or. Car nous avons de l'énergie à revendre. Mais il nous l'achète si bon marché que nous avons de plus en plus de difficultés à la récupérer.

Cette énergie que le patron veut consacrer à l'accroissement de ses profits, elle risque un jour de lui éclater au visage, car malgré tous les « apprentissages » et « dressages » possibles nous ne sommes pas devenus la viande à produire qu'il espérait : nous sommes restés des hommes.

« VOIX OUVRIERE »
interrompt sa parution jusqu'au 9 septembre 1963

Une permanence fonctionne tous les samedis de 16 heures à 20 heures

29, rue du Chateau-Landon — PARIS 10e

RÉGIE RENAULT (Billancourt)

LES BONNES RECOMMANDATIONS

Par sa note de service 3520 du 20-5-63, la direction a communiqué aux délégués du personnel les conditions d'exercice de leur mandat.

Ainsi la direction prend les représentants du personnel pour de petits garçons qui ont été désignés pour une fonction que la direction, elle, a le devoir de vérifier et de contrôler.

Sur sa lancée, elle va même un peu plus loin. D'après elle, lorsqu'un membre du personnel a une réclamation à formuler il doit d'abord s'adresser à son chef. Ce n'est que dans la mesure où sa réclamation n'aura pas été directement satisfaite qu'il pourra s'adresser à son délégué.

C'est un peu fort, nous élisons des représentants mais nous n'avons pas le droit de nous adresser à eux comme bon nous semble, c'est la direction qui prétend organiser nos rapports avec nos représentants. Déjà les élections de délégués ne permettent qu'une représentation très peu démocratique mais cette façon de traiter les délégués et leurs électeurs est significative du profond mépris que nous porte la Direction.

Il est vrai que cela est un peu mérité. Si nos délégués étaient nos véritables porte-parole et qu'ils prennent soin de nous consulter dans chacune de leurs initiatives ils pourraient s'appuyer sur nous pour répondre à la direction par le mot de Cambronne.

Dans les conditions d'une démocratie aussi bafouée nous saurons que la satisfaction de nos revendications ne peut que se faire par le chemin de l'action directe.

■

PAS DE VOL SUR NOS VACANCES

D'après la loi, « l'indemnité compensatrice de congés payés » doit être calculée en prenant pour base, soit le mois ou les deux quinzaines ayant précédé le congé, soit l'ensemble des rémunérations de l'année de référence, (c'est-à-dire du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), y compris les primes et gratifications de toutes sortes et c'est la méthode de calcul la plus favorable *qui doit être retenue.*

En ce qui nous concerne, la Régie se contente, pour les mensuels, de leur payer normalement le mois d'août et, pour les horaires, l'équivalent des deux dernières quinzaines de juillet. Il n'est donc pas tenu compte ni des primes trimestrielles, ni de diverses gratifications ou primes individuelles. Ces diverses formes de rémunération sont pourtant partie intégrante de nos salaires puisqu'il en est tenu compte aussi bien pour les impôts que pour la sécurité sociale.

Que chacun de nous fasse son calcul : prenare le 12ème du gain total entre le 1er juin 1962 et le 31 mai 1963. Si la somme ainsi obtenue se révèle supérieure à celle qui nous aura été payée, nous nous devons de réclamer la différence à la Direction.

RESPECTER L'HORAIRE

A la fin du moi de juin, la Direction publiait une affiche où elle nous informait de l'application d'un horaire spécial, dans le but de quitter le travail un peu avant l'heure le jour du départ en vacances. Cet horaire était inapplicable au Dpt. 37, car il nous imposait une modification complète de notre horaire de travail et de plus, nous faisait effectuer plus d'heures qu'il n'y avait à récupérer.

La plupart d'entre nous furent très mécontents de ce nouvel horaire qui modifiait toutes nos habitudes et apparaissait nettement comme une brimade.

A la suite d'une consultation écrite, nous avons décidé de ne pas appliquer l'horaire de la direction et de nous en tenir à l'horaire précédent. Pendant 15 jours, nous avons tenu la direction en échec et ceci malgré de nombreuses pressions venant d'une partie de la maîtrise.

A la suite d'une certaine lassitude de quelques-uns d'entre nous, entretenue et aggravée par certains éléments qui n'ont pas manqué d'exagérer les risques, le mouvement s'est arrêté.

Il n'empêche que pendant 15 jours, nous avons su montrer à la direction qu'elle ne pouvait se jouer impunément de nous. Nous y avons au moins gagné 15 jours de tranquilité en faisant l'horaire qui nous convenait.

Cette petite bataille nous aura au moins appris que lorsqu'on y est décidé il y a toujours une solution à nos problèmes, et même si quelquefois on ne vas pas jusqu'au bout, il vaut mieux engager l'action que de plier l'échine.

V.O. Dpt. 37.

AVERTISSEMENT

Il y a une dizaine de jours, un électricien dépannant une machine multipoints a été entraîné par un transfert du bloc arrière et gravement blessé au bras. Les conditions de travail dans l'Ile apportent chaque semaine leur lot d'accidentés, que ce soit parmi les ouvriers de l'entretien ou parmi ceux de la production.

Mais ceux de l'entretien comptent des victimes même pendant la période de fermeture de l'usine. L'année dernière, un jeune ouvrier de 17 ans d'une entreprise extérieure est mort électrocuté. Les peintre travaillent à 10 mètres de hauteur pendant que les ponts roulants ne sont pas bloqués, les fosses découvertes, l'accès libre aux interrupteurs, tout manquement à la sécurité, parfois une simple inattention peuvent provoquer un accident grave.

Il est de notre devoir de mettre en garde les ouvriers des entreprises extérieures qui viendront faire des travaux, et d'être nous-mêmes vigilants. Cette année, au lieu de compter nos morts, prévenons-les.

Un poids, deux mesures

Un pontonnnier s'est vu infliger come sanction : 1 avertissement et 1/4 heure en moins sur la paie pour être descendu de son pont avant l'heure. On ne s'est pas préoccupé de savoir pourquoi il avait quitté son poste.

Peut-être avait-il besoin de boire ou d'aller aux w.c. ou encore tout simplement envie de parler avec ses camarades de travail ce qui n'est pas permis par le règlement intérieur. Du reste ce règlement ne nous permet qu'une seule chose : travailler et ne nous considère pas en tant qu'hommes pas plus que ceux qui l'appliquent. A propos l'auteur de cette sanction peut-il nous dire comment il a appliqué le règlement lorsque nous l'avons surpris en train de dormir pendant son travail ?

■

HUIS CLOS

Lundi 8 Loisirs et Culture a organisé une conférence débattant le problème du « Planning Familial ». Cette conférence faisait suite à la pétition qui a circulé au Dpt 37 et à laquelle de nombreux camarades ont apporté leur adhésion. Elle avait pour but de montrer le pour ou le contre — s'il en existe un — du Planning. Malheureusement peu de gars étaient présents. Ceci s'explique par le fait que le plus grand silence a été fait sur cette conférence convoquée un lundi, jour inhabituel de réunion et sans aucune affiche pour l'annoncer.

■

« BON SOLDAT » PAS MORT !

La Direction a retenu sur nos vacances la journée du 15 août, qui ne nous sera payée qu'au retour, si nous rentrons en temps et heure. La journée du « bon soldat » supprimée par les accords, se trouve ainsi rétablie.

Le prétexte ? Pour qu'un jour férié nous soit payé, il faut que nous soyons présents la veille et le lendemain de ce jour. Pour la Direction, le lendemain du 15 août, c'est... le 2 septembre.

Or, d'après la loi, la période des congés payés doit être considérée comme une période de travail normal. Par conséquent les 14 et 16 août, nous sommes supposés avoir travaillé normalement. Il n'y a donc aucune raison de subordonner le paiement du 15 août à notre présence le 2 septembre. Ne pas nous payer cette journée, c'est nous voler.

SNECMA (Paris XIII)

SERVICE COMPRIS

A l'heure où nous écrivons, ce n'est pas encore officiel, mais il ne fait pas de doute que le montant de la prime de vacances sera fixé à 270 F.

On se souvient de la vigoureuse pétition que l'on nous fit signer pour réclamer une prime de 500 F. Nos stylos devaient certainement manquer d'encre, puisque nous n'avons obtenu que 20 F. de plus que l'an dernier.

Ce sera tout de même avec plaisir que chacun accueillera ses 270 F., car ce n'est pas négligeable dans un budget de vacances. Mais il ne faut pas se faire d'illusions, par rapport au nombre d'heures de travail de l'année, cela ne représente pas grand chose, même si l'en tient compte de la prime de Noël : 37,5 misérables francs par mois. Cela n'a d'apparence que parce que cette partie de notre salaire, qu'elle retient sur notre paie, la Direction ne nous la restitue que tous les six mois.

Nous ne devons en aucun cas compter sur les primes pour améliorer notre niveau de vie. Ce qui compte, c'est notre revenu mensuel, c'est notre salaire. Si nous avions un salaire mensuel décent (et garanti sans « décollement » ou « prime de qualité » à la tête du client) nous n'aurions pas besoin de ce pourboire pour partir en vacances. Nous sommes assez grands pour organiser notre budget nous-mêmes, et nous n'avons pas besoin de la Direction pour faire des économies à notre place.

(V.O. SNECMA).

CHAUSSON (Gennevilliers)

LES CADENCES C'EST LA MALADIE

Le nombre de camarades en arrêt maladie a augmenté ces derniers temps. Inutile d'en aller chercher bien loin les causes : ce sont les cadences et la durée du travail que nous impose la direction.

Aussi à la Panhard, par exemple la semaine dernière, il manquait une vingtaine de camarades.

Il y aurait bien une solution qui permettrait de résoudre les manques d'effectifs de dernière minute : réduire les cadences.

Mais cela diminuerait la production et donc les profits de la SUC.. Aussi préfère-t-on faire effectuer la même production avec un effectif réduit. Cela est tout bénéfice pour Chausson... et pour nous par des cadences, qui nous mènerons rapidement à l'arrêt maladie. Et ce sont nos camarades qui sont actuellement arrêtés qui prendront la relève à la chaine. A moins que nous soyons décidés à briser ce cycle infernal.

■

LES PUNAISES

Dans une note de service la direction nous informe qu'en vue de la prochaine désinfection, nous devons débarrasser nos vestiaires.

On raconte que certains qui ont l'amour propre à fleur de peau, à tel point qu'ils cherchent des poux jusqu'à dans les notes de la direction, se sont dit que désinfecter, cela voulait dire détruire les parasistes.

Après de vaines recherches dans les placards ils se sont demandés où pouvaient se trouver ces parasites.

Il en est dans l'usine, qui vivent de notre travail, de notre sueur et de notre sang. Ces parasites ne sont sûrement pas dans les vestiaires. Mais c'est nous qui devront un jour faire la désinfection.

(V.O. Chausson).

S.N.C.F. (Région parisienne)

L'HOMME VIT AUSSI DE PAIN

Après une enquête menée dans plusieurs cantines, la CGT nous narre dans la « tribune » la façon dont elles fonctionnent.

Nous ne pouvons que partager les sentiments de ces camarades sur ce déplorable état de faits.

Mais voyons ce que demande la CGT :

— augmentation de la part patronale,
— de meilleurs locaux,
— plus de personnel.

En effet, la part patronale est en valeur absolue la même qu'en 1948, à l'époque, cela représentait environ 1/5e du prix du repas tandis que maintenant la même somme en représente seulement 1/10e.

Mais du point de vue de la lutte à mener, la CGT, en voulant nous faire croire que des protestations feront aboutir ces renvendications, une fois de plus se moque de nous. Comme pour toutes les autres revendications, seule la lutte peut payer.

Il faut d'abord exiger que la part du patron soit augmentée dans la même mesure que le prix du repas. Mais ne nous faisons pas d'illusions : le prix du repas sera toujours trop élevé pour nos bourses tant que nos salaires ne seront pas substantiellement augmentés.

V.O. Cheminot.

PANHARD (Paris XIII)

ESCLAVAGE A L'ATELIER 42

Devant le refus des deux équipes de faire les trois huit, la direction a trouvé une nouvelle « solution » :

- **augmentation des cadences** (diminution de 25 % des anciens temps).
- **allongement de l'horaire en plus de l'augmentation des cadences (1/2 heure en plus par jour et 9 heures le samedi).**

Pour arriver à faire le boni il faut travailler à une vitesse très rapide. Ce que nous voulons, nous, c'est travailler normalement, et sans perte de salaire.

Le chrono, lui, qui est un vieux renard, prétend qu'on peut faire les nouveaux temps. Mais oui, c'est vrai qu'on peut faire ces nouvelles cadences, mais combien de temps tiendrons-nous le coup, 1 jour, 2 jours, 1 semaine ou 2 et après ? Après c'est notre santé qui sera en jeu. Nous ne sommes pas des fainéants, mais nous ne sommes pas non plus comme les cigales qui se nourrissent en gueulant toute la journée et à la fin pètent comme des bulles de savon!

Certains d'entre nous ont 2 ou 3 centimes de plus que leurs camarades et ceux-ci pensent que c'est parce qu'ils sont bien vus par les chefs. Ce n'est pas vrai, mais c'est ce que veut la direction : les trois centimes de différence entre nous, c'est pour détruire la camaraderie, pour nous amener à penser que pour gagner plus il faut travailler plus. C'est simplement pour ça que le patron veut faire des différences entre les ouvriers. Mais ce qu'il nous faut à nous, c'est l'unité entre nous tous, ouvriers, car nous travaillons tous pour la même cause.

GENÈVE (Ivry)

LA PRIME DE VACANCES NOUS EST DUE

Prenant prétexte d'une phrase d'un des délégués — qui n'était d'ailleurs pas aussi fausse que cela car l'usine toute entière, si elle n'est pas, pour le moment, la propriété des ouvriers, est bien en tous cas le fruit de leur labeur et non de celui du patron, ce dernier a laissé entendre qu'il pourrait bien cette année ne pas y avoir de prime de vacances.

Il est évident que cette prime nous est due. Elle nous a été versée régulièrement depuis des années, elle entre dans le calcul de notre budget pour la période des vacances. Elle devrait donc faire partie de notre salaire dont elle est, en fait, une des composantes.

Si cela n'est pas, c'est que le patron, en versant une partie de notre salaire sous forme de primes, dont il dispose à son gré, se réserve la possibilité de faire pression sur nous par la menace de les supprimer. C'est pour ôter ce moyen de chantage des mains du patron que nous devons penser à mettre en avant, lors de nos prochains mouvements, la revendication de l'INTEGRATION DE TOUTES LES PRIMES DANS LE SALAIRE.

Pour réclamer cette prime, et même une augmentation de celle-ci par rapport à l'année dernière, la CGT a organisé à travers divers secteurs de l'usine, plusieurs débrayages. Certes il s'agissait bien de marquer notre mécontentement et notre volonté de ne pas nous incliner devant les menaces de la direction. Il ne s'agit pas pourtant de relancer la pratique des gré-grèves. Si la direction est vraiment décidée à nous supprimer notre prime de vacances, il nous faudra bien plus que quelques débrayages pour l'obtenir quand même. Et si nous sommes capables de cela, ce n'est plus seulement pour le maintien de la prime mais pour une augmentation substantielle des salaires, que nous pourrions entrer en lutte.

V.O. GENEVE.

Toi qui apprécies la *Voix Ouvrière*, tu connais peut-être des camarades, des amis, des parents qui regrettent qu'un tel bulletin ne paraisse pas dans leur entreprise.

Si tu en connais dans ce cas, écris-nous, ou dis-leur de nous écrire, et nous ferons notre possible pour en publier un.

CITROËN (RÉGION PARISIENNE)

PAS DE TRAVAIL LA NUIT

Dans un secteur à St-Charles, une centaine d'ouvriers travaillent de nuit depuis quelque temps. Pourquoi ce changement d'horaire ? Tout simplement, parce que la Direction, pour sa production, a jugé bon de nous faire venir la nuit et faire ainsi 24 h. sur 24 tourner ses machines.

Or, même si le travail de nuit est mieux payé, ce n'est pas normal de le faire. Cela ruine un peu plus vite notre santé, cela a été démontré encore récemment au dernier Congrès de médecine du travail. De plus, il supprime toute vie familiale normale. Pourtant Citroën prend bien soin de nos conditions de vie familiale, vie privée quand il s'agit de faire son enquête à l'embauche. Et elle ne se prive pas en ce moment de renvoyer un tel parce qu'il ne rentre pas directement chez lui le soir, ou tel autre parce qu'il fait de la politique. Alors, que devient cette vie familiale dont elle parle tant quand elle nous oblige ainsi à venir de nuit ? En effet, pour elle, ce qui compte, c'est le profit uniquement. La rentabilité de ses machines. Mais elle ne pourrait pas le faire si nous refusions systématiquement de venir la nuit.

La nuit c'est fait pour dormir !

ET NOS SALAIRES...

La semaine dernière, sans raison apparente, les prix des voitures Citroën ont augmenté. La décision a été prise par on ne sait qui, que cela mécontente les ouvriers possesseurs de voitures, vendeurs, etc. la Direction s'en moque. Citroën est maître chez lui et si nous ne sommes pas contents, c'est le dernier de ses soucis.

Quand les mineurs, les cheminots ou les ouvriers en général réclament une augmentation de salaires, le gouvernement, les patrons, leurs journaux et leur radio, en chœur, crient à l'anarchie, à l'inflation, à la ruine du pays, à l'impossibilité de vendre nos produits à l'étranger, etc... etc... nous n'avons pas la place de tout mettre

Et Citroën augmente ses prix, personne ne rouspète, et surtout pas le gouvernement. Apparemment, il ne croit pas que cela empêche ses voitures de se vendre. Sachons au moins nous souvenir de cela afin de ne pas croire à ses larmes de crocodile le jour où nous taperons sur la table pour exiger notre dû.

V.O. Citroën.

NEYRPIC (Grenoble)

ARMISTICE !

Une trève de six mois est signée entre les quatre sections syndicales et la Direction. C'est-à-dire qu'après sept mois de luttes, nous nous trouvons à peu près au point de départ. Glasser s'engage donc à réintégrer Chevalier, à considérer comme nulles les lettres recommandées et avertissements adressés au personnel dans le cadre de cette grève, à n'effectuer aucun transport de fabrication, à épuiser toutes les possibilités de reclassement et à discuter de ce problème avec le comité d'entreprise.

Mais ceci fait partie des sanctions ou des menaces qui se développèrent au cours de la grève. Pour la question des salaires, qui fut à l'origine du conflit, Glasser, en fait, reste fidèle à lui-même et octroie, à quelques nuances près, les 3 % dont il parlait dans sa lettre du 31 mai.

D'ailleurs toutes les sections syndicales ont déclaré qu'elles acceptaient la trève sans pour cela estimer l'accord satisfaisant (il était difficile de se dire satisfait). Cependant, il n'était pas possible de continuer la lutte sur les bases où elle se menait. Mieux valait ne pas continuer à dépenser notre énergie alors qu'elle était mal utilisée. Certains d'entre nous ont eu des réactions d'amertume et ont dit qu'ils ne débrayeraient plus. Mais, en fait, nous savons bien — et eux-mêmes en premier savent — que cela n'est pas vrai. Il serait donc inutile de tirer les leçons de notre lutte afin de porter des coups précis à Glasser lors des prochains combats, si nous ne voulons pas que les nombreuses heures de grève perdues soient un sacrifice inutile.

Nos sept mois de lutte n'ont pas porté leurs fruits parce que nous sommes restés isolés au lieu de lier notre lutte à celle de tous les travailleurs de la région à qui se posait le problème des salaires, c'est-à-dire à tous. Et en luttant tous réunis, ne serait-ce que dans la région, nous aurions vaincu.

Si nous ne voulons pas recommencer les mêmes erreurs, il faudra bien que chacun d'entre nous se prenne par la main, s'occupe de son propre sort et ne laisse pas à d'autres le soin de décider pour lui. Un armistice n'est pas la paix.

(V.O. Neyrpic).

LIVRES REÇUS :

GUERIN Daniel : FRONT POPULAIRE : Révolution manquée.

MICHELIN (Clermont-Ferrand)

PAS D'AUMONE NOTRE DU

En jetant un coup d'œil sur nos derniers bulletins de paie au moment de la prime de vacances, nous pouvons constater la part importante que constitue cette partie de notre salaire dans la paie. Car les primes font bel et bien partie de notre salaire ; une partie que Michelin s'arroge le droit de nous octroyer sous forme d'aumône.

En vérité, la prime fait partie de la somme qui nous est indispensable pour vivre. La Sécurité Sociale et le percepteur ne s'y trompent pas d'ailleurs en effectuant la retenue sur la totalité de la paie, primes comprises.

Pour ne pas laisser la direction disposer arbitrairement d'une partie légitime de notre salaire, une des premières revendications à mettre en avant lors de nos futurs mouvements, est l'intégration de toutes les primes dans le salaire de base.

BERLIET (Lyon)

DROIT DE CRITIQUE

« Usinage VL », journal de la section syndicale CGT, dans son numéro 40 s'en prend aux « inconnus de la VOIX OUVRIERE » qu'il accuse entre autres de « critiquer les actions de travailleurs et les sections syndicales ».

La critique n'est pas, comme voudraient le faire croire certains syndicalistes, quelque chose de destructif, mais c'est au contraire un élément constructif indispensable, c'est du moins l'avis de certains travailleurs de l'entreprise.

Notons en passant que ces critiques ont changé le ton et l'attitude de ces syndicalistes à notre égard. Tout au moins en public car en privé, ils utilisent toujours autant la calomnie et sont à l'affût pour trouver les collaborateurs de la V. O....

Certains nous accusent d'être contre les syndicats, comme si on n'avait pas le droit d'être un militant syndicaliste tout en critiquent ce qui ne va pas dans son syndicat.

Pour nous, le syndicat est un indispensable instrument de lutte qui devrait être aux mains des travailleurs, c'est-à-dire que chacun aurait le droit d'y défendre ses idées en toute démocratie et ainsi il ne serait pas nécessaire qu'il existe plusieurs syndicats, actuellement très peu démocratiques.

Si les syndicats étaient réellement démocratiques, il y a longtemps qu'ils seraient unis.

CABLES DE LYON

NOUS NE PAIERONS PAS POUR TRAVAILLER

L'O.T.L. vient d'augmenter ses tarifs : la carte hebdomadaire coûte 6 F. au lieu de 5 F. La carte pour 10 trajets est passée de 4 à 5 F, soit une augmentation de 20 à 25 %.

Là comme ailleurs (S.N.C.F., électricité, etc.) nos faibles augmentations de salaire sont réduites à rien par l'augmentation des prix.

A cela il existe un remède radical : faire payer l'augmentation par le patron.

Notre présence dans l'entreprise est pour la direction une nécessité absolue. Le patronat le comprend parfaitement bien : dans certaines entreprises — Berliet par exemple — les transports sont entièrement pris en charge par les directions. En règle générale nous avons droit à une indemnité de transport : bien qu'elle soit insuffisante, c'est ainsi reconnaitre que le patron doit payer le transport des travailleurs.

Mais une chose est sûre : ce ne sont pas que les prix des transports qui augmentent, c'est le coût de la vie en général.

Et en face de cela, il n'y a qu'une seule lutte valable : celle qui consiste à revendiquer une hausse substantielle de nos salaires c'est-à-dire au moins 20 p. cent.

TROP...

Il paraît que la direction a décidé de faire une compression de personnel, et déjà nous avons pu observer que bien souvent ceux qui quittent l'usine ne sont pas remplacés — sauf pour les contractuels, le bureau d'embauche ne fonctionne plus — d'autre part certains de nos camarades de travail ont été licenciés. On parle également de mise à la retraite anticipée.

Tout ceci parce que l'entreprise cherche à réaliser des économies.

Si la direction connaît des « difficultés financières » — c'est à-dire si les bénéfices sont un peu moins élevés que d'habitude — cela la regarde, et elle n'a qu'à se débrouiller elle-même, mais en aucun cas ce ne doit être à nous d'en faire les frais.

C'est déjà bien assez que nous nous fassions exploiter à longueur d'année pour avoir droit à un emploi stable. Nous travaillons pour vivre, et non pour faire des bénéfices. La stabilité et la garantie de l'emploi, cela doit être notre revendication numéro 1.

... OU PAS ASSEZ

A force de comprimer le personnel, il arrive qu'on en manque ; c'est ainsi que les câbles de Lyon n'arrivaient plus à sortir suffisamment d'échantillons de câbles.

Que faire ? Quelqu'un eut la lumineuse idée de s'adresser au « personnel » des prisons !

Mais là on lui a répondu qu'il n'était pas question de fournir aux prisonniers des câbles pouvant servir de matraques et de limes...

Pauvre direction ! sera-t-elle obligée d'embaucher à nouveau ?

(V.O. Câbles)

PEUGEOT (Sochaux)

ILS SONT LICENCIES

...Rosetti Paul, Jacques Bourquin, Gilbert Hel, Robert Fallot, Jean Bidal... » « indésirables », dit la direction ; nous répondons : des militants dévoués à la classe ouvrière ont été licenciés. Peugeot a appliqué ce que lui permettait le jugement de la Cour d'Appel, bénéficiant de la passivité de la majorité des travailleurs de Sochaux.

Pour ce qui est des syndicats, la C.G.T. a fait son autocritique : « pas assez de travail » de base ». Nous avons toujours soutenu dans cette feuille qu'une grève s'organise à la base. Mais, quand, pour « tourner » les difficultés, la C.G.T. préconise de « tourner » les grèves par ateliers, par équipes (voir son tract du 5 juillet) elle se moque de nous. Les grèves tournantes finissent par coûter cher et n'amènent aucun résultat, sinon le lock-out et les mesures gouvernementales actuelles.

Quant à F.O. 50 % de ses délégués ont fait les « jaunes » mercredi 3 juillet. La C.F.T.C. a tenu le langage le plus énergique et s'est fort démenée pendant la grève.

Une grève qui est morte très vite parce qu'elle n'a pas été organisée à la base (les syndicats n'ayant pas cherché à le faire).

Une chose est certaine : ceux qui ont reculé devant l'action pour 50 ou 60 francs ont vendu une partie de nos libertés syndicales chèrement acquises par nos aïeux. Nous le paierons tôt ou tard. Dans un régime capitaliste, la lutte est permanente entre l'ouvrier et le patron ; en aucun cas, nous ne devons nous relâcher, car le patron guette nos défaillances pour frapper et reprendre ce qu'il a été obligé de lâcher sous la pression des ouvriers. Sachons nous en souvenir pour les prochaines luttes.

UN LICENCIE PROBABLE

Notre camarade Fallot a été licencié pour avoir, paraît-il traité le directeur de la société d'incapable Voilà son crime.
Voilà son crime.

A Besançon, chez LIP, le patron la veille du départ en congé a placardé dans les ateliers une affiche écrite de sa main où il dit : vos délégués sont des « marrants ».

Nous ne doutons pas que les tribunaux licencieront Fred Lip, attendu que les propos tenus (et même affichés) constituent une « attitude vexatoire et injure particulièrement blessante ».

(à suivre)

V.O. PEUGEOT.

FERMETURE ÉCLAIR (Petit-Quevilly)

HYGIENE ET SECURITE

Le baraquement qui, depuis de nombreuses années, abrite l'atelier d'émaillage, va bientôt totalement disparaître. Il sera remplacé par un bâtiment plus vaste et mieux aménagé.

Ce ne sera pas un mal et l'on pourra se souvenir des conditions dans lesquelles nos camarades ont été tenus jusqu'alors d'assurer la production sans cesse plus exigeante. Cela aura été dans ces locaux trop petits, toujours encombrés, qui, trop souvent, faisaient risquer l'accident dans ces locaux qui, malgré toute la bonne volonté des camarades de ce service, étaient de plus en plus envahis par la saleté ; dans ces locaux où l'atmosphère était irrespirable car il y flottait constamment des odeurs de tri, de diluant, d'émail cuit et de soude caustique en ébullition, et tout cela bien sûr mal évacué par une ventilation insuffisante et mal conçue. Enfin, l'été, en plus de la chaleur habituelle, dégagée par les fours de cuisson, il aura fallu supporter celle de l'extérieur car le soleil tapait sur les ardoises qui composaient le toit et, par là même, le plafond.

Sachant cela, ne nous étonnons pas d'apprendre qu'une ancienne camarade de l'émaillage est depuis près d'un an et demi à l'hôpital.

Et voilà enfin nos exploiteurs décidant de remédier à tout cela. Nous pourrions penser qu'ils s'humanisent, mais c'est peu probable. Ce qui l'est, en revanche, c'est que nos camarades de l'émaillage risquent, s'ils n'y prennent pas garde, de voir la Direction tenter de leur faire payer cher, en production supplémentaire, cette amélioration indispensable de leurs conditions de travail.

Pensons-y dès maintenant.

V.O. Fermeture éclair.

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE (St-Nazaire)

QUATRE SEMAINES A LA CASE

Le salaire moyen atlantique, **toutes primes comprises** (et certaines sont aléatoires) est de 3 F 70 horaire... La durée des congés est de 4 semaines et le salaire moyen correspondant de 680 F. Dès lors qu'on ne vienne pas nous parler de vacances payées pour un ménage qui ne dispose que de 23 F 50 par jour. Il s'agit au fond de laisser l'esclave se « reposer » un mois dans sa case, de lui permettre de reprendre des forces qui le rendront « rentable » pendant 11 mois. Pour parler de vacances, il faudrait pour le moins doubler le salaire et rembourser les frais de transport. Réfléchissons-y ensemble d'ici juillet 1964 en organisant la bataille de façon que le patronat ne nous batte pas par petits paquets dans le cadre d'une organisation statique, caduque trop généralement admise par les syndicalistes inexpérimentés.

•

S'AGIT-IL D'UNE PROVOCATION ?

Un puma libérable, dont l'activité a souvent manqué de clarté, pérégrine inlassablement exhibant aux « petits salariés » des calculs fixant son taux de retraite mensuel au double du salaire actif de ses interlocuteurs.

Nous lui recommandons d'être provisoirement plus réservé et moins stupide ; à moins qu'il ne tienne à ce que le passé ressuscite ou qu'il ne s'engage à faire campagne pour que tous ceux qui ont plus travaillé que lui aient une retraite décente.

AIR FRANCE (Orly Nord)

LE DROIT A LA VIE ?

Un de nos camarades de DM-LR (Boeing) vient d'être licencié. Motif de la Direction : « Faute professionnelle grave ». Quelque temps auparavant, cela remonte au 8 mai, ce même travailleur s'était vu retirer la titularisation. Il y a 27 ans que ce camarade est au service d'Air-France.

Nous ne nierons pas le motif de la Direction car il y a eu faute. Mais on ne licencie pas un travailleur qui durant 27 années a fait ses preuves. Qui n'a jamais fait dans son travail une faute ? S'il s'avère qu'un travailleur n'est plus apte à remplir les fonctions de son poste, il existe des possibilités de reclassement sans aucune perte de salaire et avantages acquis.

On ne retire pas le pain qu'amenait ce travailleur à toute une famille.

Celui qui a fait la demande de licenciement et celui qui l'a signée, n'ont certainement jamais connu la faim ni aucun embarras financiers.

Maintenant, nous tous, tous les travailleurs, ne devons pas tolérer de tels agissements.

Il y a aussi les syndicats qui n'ont fait paraître aucune information dans le centre à ce sujet

Un licenciement c'est l'affaire de tous. Demain, ce sera un autre travailleur qui sera touché. La Direction cherche actuellement à faire des « économies » et ce sera sur le dos des travailleurs qu'elle le fera. Le 8 mai elle avait entrouvert la porte, aujourd'hui elle y pousse un de nos camarades. Si nous ne réagissons pas, demain il y en aura d'autres pour des motifs plus bénins.

Nous devons défendre notre DROIT AU TRAVAIL.

V. O. Air France.

C. A. F. (Rue Viala, Paris-XV)

LE SALE AIR DE LA C.A.F...

La Direction du Personnel se plaint du taux élevé d'absentéisme parmi les employés de la C.A.F.

Faut-il accuser les médecins de la région parisienne d'un excès de complaisance envers le personnel de la rue Viala ? Ou bien faut-il conclure que cet accroissement des absences pour maladie est dû aux conditions fâcheuses dans lesquelles nous vivons, 9 heures par jour, les plus belles années de notre vie ?

Nous connaissons toutes, en hiver, l'atmosphère confinée des bureaux, au cubage d'air insuffisant qui oblige à ouvrir à chaque instant des fenêtres mal conçues, dont l'ouverture nous inonde de nappes d'air glacial, et nous savons trop que le choix n'est offert qu'entre l'étouffement et l'éternuement, l'anémie ou la grippe.

En été, pour tenter d'échapper à la chaleur insupportable, on ouvre aussi les portes dans l'espoir illusoire d'un peu de fraîcheur. En fait, on ne trouve que des angines.

Un récent rapport d'un des médecins du personnel signale l'accroissement des maladies nerveuses chez les assistantes sociales. Que dire également des employées de la mécanographie qui, tôt ou tard, sont contraintes pour les mêmes raisons de changer d'emploi ?

Mais peu importe que nous soyons tombés malades au travail ou ailleurs. Ce genre de subtilité échappe à la direction : être malade, ça coûte cher à la Sécurité Sociale et à la C.A.F. Or, il n'y a que cela qui compte.

Par contre, si, arrivées au bout du rouleau, nous avons l'élégance de mourir subitement au lieu de rester à la charge de l'administration, quelle récompense nous attend ! Nous avons droit à des regrets officiels et même à la présence d'un chef de service à l'enterrement.

Allons, ayons le beau geste !

DESFOSSÉS (Issy-les-Moulineaux)

NE PAS SE LAISSER IMPRESSIONNER

Les camarades des machines à feuilles-hélios ont récemment refusé collectivement de venir travailler un samedi. Aussitôt, branle-bas de combat : M. Mallard convoque le chef de service pour l'aviser qu'il fermerait le service si le refus de travailler le samedi était maintenu.

Ce chantage imbécile n'a bien entendu pas pris : si la direction avait besoin que l'on vienne le samedi, c'est parce qu'il y avait du travail pressé, elle n'était donc pas en mesure de fermer le service. Pour diriger le travail ailleurs, il eut fallu, soit qu'elle l'abandonne, soit qu'ailleurs il n'y en ait pas eu et c'était partout saturé.

Cet exemple doit nous apprendre que la Direction nous prend souvent pour des imbéciles, elle ne se donne même pas la peine d'utiliser des arguments ayant un semblant de vraisemblance. En tous cas, ce refus collectif est un exemple que nous devrions tous suivre. Le respect des 40 heures, c'est comme cela qu'on l'impose et c'est comme cela aussi qu'on imposera une diminution effective du temps de travail.

(V.O. Desfossés)

Directeur-Gérant : M. SCHRŒDT
IMPRIMERIE PARISIENNE
WILSON - PROUDHON
86, avenue du Président-Wilson, 86
La Plaine-St-Denis (Seine)
Travail exécuté par des ouvriers syndiqués

CRÉDIT LYONNAIS
(Paris)

TU PARLES TROP !

Dans le procès-verbal du Comité d'Etablissement du 6 juin 1963, on peut lire sous la plume de notre Direction, en réponse à une protestation du C.E. concernant le chiffre d'augmentation de 16 % mis en avant par nos patrons, que « les traitements fixes mensuels du 1-1-63 sont bien supérieurs d'au moins 16 % à ceux du 1-1-62, ainsi d'ailleurs que le constatait certain tract syndical diffusé en avril dernier lors des élections des délégués du personnel ».

Comme nous sommes curieux, nous avons recherché ce fameux tract syndical. Il s'agissait du bulletin de la C.G.T. d'avril 1963, « Notre Action ».

Bien entendu, ces 16 % étaient avancés par la C.G.T. pour prouver la justesse de sa tactique de lutte, à savoir les grèves catégorielles ou de secteurs. Mais ce chiffre étant d'une part une moyenne et d'autre part tenant compte des points personnels et des changements de coefficient, nous savons bien que beaucoup d'entre nous n'ont pas eu ces 16 % et que d'autres par contre ont été augmentés plus que cela. Mais c'est obligatoire puisqu'il n'y a pas eu de revendication égale pour tous mise en avant par les syndicats et encore moins de luttes organisées à l'échelon de toute la maison.

On voit ainsi que la stupide tactique des grèves tournantes, non seulement ne nous amène pas grand chose, mais qu'en plus la C.G.T. en la défendant, cette tactique, en la justifiant au besoin par des exagérations vantardes fournit encore des armes supplémentaires à la Direction. Le syndicat n'est pas toujours à même de nous défendre, encore faudrait-il qu'il ne s'avise pas de nous nuire pour ses intérêts électoraux. On voit là que le syndicat, c'est l'affaire de tous et quand on s'en désintéresse, on se nuit à soi-même. Les syndicats appartiennent aux travailleurs et pas les travailleurs au syndicat. Nous devons contrôler et gérer nous-mêmes nos syndicats. Contrôler ce qu'ils écrivent, et contrôler ce qu'ils font. Parce qu'ils écrivent et agissent en notre nom.

(V.O. Crédit Lyonnais).

ASSURANCES GÉNÉRALES
(Paris-Richelieu)

UN DISCOURS EDIFIANT

A l'occasion du départ de M. Roux, nous avons eu droit à un discours émouvant dans le hall.

Devant le personnel réuni, notre Président Directeur Général nous donna maintes raisons de nous réjouir : extension des A.G. en France et dans le monde, chiffre d'affaires, etc, etc. Enfin nous sommes rassurés, nous pouvons dormir tranquilles, nous avons 62 milliards de réserve.

Mais notre cher Président était si ému qu'il en oublia de parler de nos salaires. Oubli fâcheux il est vrai, car avec les salaires qu'il nous paie, il n'est pas étonnant que les A.G. soient si prospères.

Un autre morceau de bravoure remarqué fut le couplet sur les syndicats. En écrasant une larme, il nous déclara : « Vous avez de bons syndicats. Nous avons toujours travaillé ensemble, main dans la main, pour le plus grand bien de la maison ».

Il était déjà évident pour le plus grand nombre d'entre nous qu'une affection touchante unissait la Direction aux syndicats. Mais maintenant il n'y a plus d'équivoque possible. Le cher André lui-même leur a décerné un certificat de bonne conduite.

En faisant appel à notre conscience professionnelle pour que l'on travaille plus et mieux, en flattant « nos syndicats » (ou les siens) et en voulant nous faire croire aux intérêts supérieurs de la maison, M. Roux a montré que même ému, il ne perdait pas le nord, et qu'en digne défenseur du Capital son unique préoccupation restait de nous faire « suer » les bénéfices.

DANS QUARANTE ANS PEUT-ETRE

Cette année, le 14 juillet tombant un dimanche, pas de congés ; enfin si, puisqu'il était prévu que l'on parte vendredi à midi (maigre compensation en vérité).

Il est vrai qu'à l'Accident, le bien-aimé M. Roux, Président Directeur Général, « très touché de la sympathie témoignée par le Personnel à l'occasion de son départ » (note de service N° 63 - 43 du 11 juillet 1963), dans un élan superbe de générosité (il n'est jamais trop tard) répara l'injustice et accorda le lundi...

Autrement dit, il nous faut attendre le départ d'un Président Directeur Général pour avoir un jour de congé. Faisons le calcul : M. Roux est à la Compagnie depuis 40 ans ; si le prochain reste aussi longtemps, c'est en l'an 2003 que l'on aura de nouveau un tel privilège... presque aussi rare que les éclipses de soleil.

THOMSON
(Gennevilliers)

UN DE PLUS UN DE MOINS

Un travailleur de G3 est décédé à son retour de Reggane. D'autre part, nous avons appris qu'un accident était survenu lors de l'explosion et que plusieurs personnes avaient été irradiées. Comme aucune information n'a été donnée de la part de la Direction, nous sommes en droit de penser que ce camarade serait une des victimes. Nous sommes aussi en droit de savoir ce qui s'est passé. Car si travailler à Reggane pour la T.H. ; c'est au prix de sa vie, tous les travailleurs doivent en être avertis. Tous doivent savoir que, pour remplir les caisses de la C.F.T.H., celle-ci nous utilisera au prix de n'importe quel danger.

LE POINT DE VUE DU COTISANT

Par voie d'affiche, nous avons été avertis de la prochaine augmentation des mutuelles complémentaires. Celles-ci nous rendent bien des services si l'on considère que, grâce à ces mutuelles, pour une cotisation mensuelle donnée, nous avons le remboursement presque complet de la différence entre le coût des frais médicaux et le remboursement par la Sécurité Sociale. Mais si nous regardons cela sur le plan de l'économie de l'énergie humaine, il paraît tout à fait aberrant de voir qu'il faille d'autres organismes, d'autres bureaucraties, d'autres comptes et d'autres cotisations que celles de la Sécurité Sociale pour avoir les moyens de nous soigner. La GRATUITE DES SOINS, la GRATUITE DES MEDICAMENTS, c'est cela la véritable Sécurité Sociale. Plus de cotisations ni de paperasses, des heures de travail humain économisées : ce système coûterait à l'ensemble de la population finalement bien moins cher. D'ailleurs ça existe déjà lors de la visite médicale systématique ou pour les accidents du travail, c'est-à-dire quand c'est indispensable à la bonne marche de la production.

V.O. Thomson.

SAVIEM
(Saint-Ouen)

FATALITE ?

La semaine dernière il y a eu un blessé au magasin. Une bouteille d'acétylène a explosé. A qui la faute ?

En permanence des panneaux de sécurité nous rappellent que notre vie est en danger. C'est vrai, les statistiques sont là pour prouver qu'à raison d'un mort par heure, en France, l'usine est incomparablement plus meurtrière que la route dont parlent tant les grands journaux.

Les cadences, la « nécessité », de sortir la production en un temps donné, tout cela nous pousse à prendre des risques et accroît notre fatigue au-delà d'un seuil de sécurité où toutes les défaillances sont possibles.

Défaillances humaines (et on trouve toujours un bouc émissaire, même mort) ou défaillance mécanique (et on ne parle plus que de fatalité), peu importe au fond, car la véritable raison, c'est l'exploitation que nous subissons.

Car la fatalité a une fâcheuse tendance à se manifester bien plus facilement dans les ateliers et sur les chantiers que dans les bureaux des présidents directeurs généraux.

(V.O. Saviem).

ASSISTANCE PUBLIQUE

M. LE DIRECTEUR CHERCHE UNE SOLUTION

En période « normale » l'A.P. manque de personnel hospitalier toutes catégories, mais actuellement, la crise est à son maximum. Les démissions sont de plus en plus nombreuses (salaires et surmenage en sont la cause) les arrêts maladies sont pratiquement doublés, les congés sans solde demandés en plus grand nombre : le personnel restant est obligé d'effectuer le travail sans aucun ralentissement, les malades étant toujours aussi nombreux, sinon plus.

Alors que dans une salle de chirurgie, en première équipe, 3 soignantes, 3 aide-soignantes, 2 agents hospitaliers, 1 officière sont pratiquement indispensables, nous voyons actuellement ces mêmes salles de chirurgie avec 1 soignante, 1 aide-soignante, 1 ou 2 agents hospitaliers, 1 officière au maximum, ce personnel devant à tour de rôle prendre son repos hebdomadaire, pallier les congés maladie, etc... Pratiquement aucun repos supplémentaire ne peut être accordé.

Pour la deuxième équipe, il n'y a souvent qu'une soignante, et ceci pas en permanence, et 1 aide-soignante ou 1 agent hospitalier. Non seulement le personnel de deuxième équipe doit assurer les soins et une surveillance sérieuse des malades, mais il faut qu'il assure les repas, l'officière n'étant pas prévue ou très rarement.

Quant à la 3ème équipe, il n'y a en général qu'une seule soignante, si elle existe, car le plus souvent, c'est un agent hospitalier, ou à la rigueur une aide-soignante, qui est à la fois surveillante, soignante, panseuse (en cas d'urgence) pour tout un service comprenant quelquefois plusieurs salles... Bientôt, elle sera également chirurgien... !

Comment dans de telles conditions, les malades peuvent-ils recevoir la surveillance nécessaire ? Le rôle moral pourtant cher à l'A.P. est laissé de côté pour les soins plus urgents quoique quelquefois ceux-ci ne soient pas effectués dans des conditions parfaites, non par la faute du personnel, mais par manque d'enseignement théorique donné à chaque agent.

Pour pallier le manque de personnel de 2ème et 3ème équipes M. le Directeur Général avait pensé retirer du personnel de 1ère équipe pour le mettre en 2ème et 3ème. Mais qui retirer alors qu'il n'y a personne ? D'ailleurs la plupart des Patrons se sont élevés contre cette demande.

M. le Directeur a donc dû chercher une autre solution, et cette solution il l'a trouvée ou du moins essaie de la trouver en demandant aux personnes sensibles au manque de personnel de venir s'embaucher à l'A.P. Qui acceptera pour 400 F. de venir travailler 48 h. sans aucun avantage et au risque de dépression nerveuse ? Les étudiants sont concernés par cette demande, mais quels avantages auraient-ils à venir travailler dimanche et jours de fêtes sans compensation ? Et quel travail pourrait-on leur offrir sinon le lavage des salles et le nettoyage des vitres ?

Mais nous avons une solution bien simple à proposer à M. le Directeur Général : l'augmentation de nos salaires.

(V.O. A. P.).

C. S. F.
Issy-les-Moulineaux

EXEMPLE A SUIVRE

Un certain chef de bureau aurait trouvé que la tenue manquait au dessin. Il s'est adressé aux chefs de groupe pour transmettre ses réflexions (déplacées) aux dessinateurs.

Nous venons à l'usine pour gagner notre vie et si parfois nous chantonnons ou sifflotons qu'est-ce que cela peut bien faire aux Cadres (avec un grand C) puisqu'au bout du compte nous faisons notre travail.

Périodiquement, dans les bureaux et les ateliers, la direction, par l'intermédiaire de sa valetaille s'essaye à serrer la vis un peu plus. Ne laissons pas faire, car courber l'échine une seule fois c'est se préparer à la courber de plus en plus bas.

Les dessinateurs en ont pleine conscience et en considérant la réflexion comme lettre morte, ont infligé au « grand chef » un soufflet des plus cuisants.

GARANTIE D'ORIGINE

Plus discrète que les blouses de couleurs différentes, des étiquettes précisant le secteur du travail ont fait leur apparition sur la poitrine de certains.

Le règlement intérieur nous interdit pratiquement tout déplacement, les cartes de services permettent à tout chefaillon de nous demander des comptes où que nous soyons dans l'usine, les blouses de couleur pour le bobinage c'est aussi un mode de contrôle, maintenant des étiquettes. Jusqu'où ira la direction dans sa volonté de nous assujettir à nos places ?

Il est des degrés de raffinement dans l'art du mouchardage. La direction vient d'en réinventer un ; moins voyant que des gorilles à tous les coins de couloirs, « l'auto-mouchardage » (l'étiquette, c'est nous qui la portons) est tout aussi efficace. A moins que...

...A moins que nous trouvions une combine pour empêcher que la mesure s'étende ou pour la rendre inefficace

V.O. CSF Issy-les-Moulineaux.

CSF (Levallois)

UNE SOLUTION DANGEREUSE

Non contents de s'éreinter près de 50 h par semaine, un certain nombre d'entre nous viennent en plus travailler le samedi pour arrondir leur paye.

Il est vrai qu'il manque au moins 20.000 anciens francs à notre budget pour vivre décemment, mais les heures supplémentaires ne sont pas une solution. Ces camarades se ruinent la santé pour un peu plus de confort et de plus, donnent des arguments au patron contre le retour aux 40 heures. En système capitaliste, seule la lutte paie. Nous devons lutter tous ensemble pour des augmentations de salaires qui en vaillent la peine avec des moyens qui nous permettent de l'obtenir.

La « débrouille » individuelle ne fait que détériorer un peu plus les conditions de travail de toute la classe ouvrière.

V.O. CSF Levallois.

UCLAF (Romainville)

L'AGE DES CADENCES

« Recherche CONDITIONNEUSES, 18 à 35 ans pour une durée de 3 mois » : Telle était l'annonce paru dans « France-Soir » du 3 juillet.

Preuve s'il en était besoin que le patron nous berne encore. En effet, quand il demande du personnel jeune, c'est dit-il afin que ce personnel puisse faire carrière dans la maison. Mais ici il est question d'ouvrières temporaires.

De plus, nous avons l'aveu du patron qu'à partir de 35 ans, on ne peut plus travailler à la cadence U.C.L.A.F. Mais M. Roussel nous donnerait-il pas hasard une retraite à 36 ans ou diminuerait-il les cadences ? Pas du tout, il trouve plus rentable d'user au maximum un personnel jeune, et de nous laisser mourir de faim si nous avons plus de 35 ans.

Mais Roussel ne peut pas faire tout à fait ce qu'il veut. Comme il offre des salaires de misère (400 francs par mois), les femmes n'en veulent plus : à 18 ans on trouve encore du travail plus intéressant actuellement. Aussi, il y a quatre ou cinq jours, la même annonce de France-Soir reculait l'âge maximum à 40 ans.

Preuve aussi que de temps en temps le patron ne peut pas réaliser tous ses désirs.

LE DROIT D'ETRE PROPRE

Le prix du blanchissage des blouses vient d'augmenter, passant de 1 franc à 1,10 francs, donc de 10 %.

Jamais nous n'avons vu la Direction nous accorder 10 % d'augmentation de salaire (parfois quelques aumônes de 2 % ou 0,75 % comme la dernière fois). Là comme partout ailleurs, les maigres augmentations de la paye sont largement dépassées pas l'augmentation des prix.

Pourtant la Direction peut fort bien se passer de nous faire payer le nettoyage quand son intérêt est en jeu ; les blouses du bloc stérile, des services bactériologiques par exemple sont lavées gratuitement.

Nos blouses sont des vêtements de travail, nous les salissons au travail, il est donc normal que la direction fasse les frais du blanchissage.

Ne pourrions-nous pas envisager, chaque fois que notre blouse est sale, d'aller l'échanger contre une de récupération ? Ce serait le moyen de nous la faire blanchir et repasser par la maison.

V.O., U.C.L.A.F.

RHONE POULENC
Vitry-sur-Seine

LE TALON DE FER

Par voie de tract, nous avons appris mercredi 10 que notre camarade Michèle Juret avait été licenciée le jeudi précédent. Motif : elle avait fait circuler une pétition pendant les heures de travail, chose interdite par le règlement intérieur (toujours lui !).

Une question se pose dès l'abord : comment se fait-il que les syndicats aient attendu une semaine pour nous mettre au courant ? Dans un tel cas, une action immédiate semble pourtant s'imposer.

Que la Direction applique à la lettre son réglement intérieur, on ne peut pas s'attendre à autre chose de sa part, même et surtout s'il est draconien. On ne nous permet pas, à l'usine, d'exprimer nos idées, ou la plus simple revendication, même sous la forme dérisoire d'une pétition.

Ce n'est d'ailleurs pas le contenu de celle-ci qui l'inquiétait, mais le principe : elle ne peut tolérer que nous enfreignions la loi qu'elle prétend nous imposer.

Pourtant, nous savons bien que les pétitions ne servent qu'à remplir les corbeilles à papiers, que ce soit celles des patrons ou celles des ministres.

Quand on pense au contenu (réduction de 50 % sur les prix des billets de congés payés de la S.N.C.F., pour les jeunes) de cette fameuse pétition, lancée par les Jeunesses Communistes, on ne peut que constater le gaspillage d'énergie auquel se livrent certains dirigeants dits ouvriers.

Cette énergie serait mieux employée à organiser la lutte pour l'abolition de ce réglement intérieur qui permet à la Direction de nous priver de notre gagne-pain en toute impunité.

V.O. RHONE-POULENC.

ATTENTION, ENVOYER

Fonds : SCHROEDT, 5, rue du Tir, CORBEIL-ESSONNES (S.-et-O.)
C.C.P. : 9424-78 Paris

Correspondance :
« VOIX OUVRIERE »
29, rue de Château-Landon, PARIS-X^e