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

9 SEPTEMBRE 1963 - N° 18 — BIMENSUEL — 50 centimes

Faire sauter le blocage

Le gouvernement ne nous a pas caché qu'il fallait s'attendre à une hausse des prix. Cette augmentation des prix, le gouvernement va essayer de « l'enrayer ». Notre ministre des Finances, M. Giscard d'Estaing, a un plan qu'il compte mettre en application à partir du 15 septembre. Cela a suffi pour permettre aux industriels d'augmenter leurs prix avant les mesures gouvernementales de « blocage » des prix. Ce sont notamment les industriels des entreprises de fabrication d'automobiles qui, dès la rentrée des vacances, ont mis en application des hausses annoncées il y a déjà quelques semaines et qui se montent de 4 à 10 p. 100 pour certains modèles, notamment des véhicules industriels. Après cela, on pourra évidemment se montrer ferme sur le blocage des prix.

Mais les prix continueront néanmoins de monter. Pour pallier ce risque, le gouvernement a des moyens en réserve. Il va d'abord demander aux industriels et aux gros commerçants de s'efforcer (sic) de maintenir leurs prix. On fait appel au bon vouloir de ces messieurs. Ne doutons pas que la cause sera entendue. Mais ce qui inquiète surtout le gouvernement, c'est de voir monter les prix dont les indices entrent dans le calcul du S.M.I.G. Là, le gouvernement est prêt à renouveler l'opération devenue rituelle et dans laquelle l'ancien ministre feu Ramadier était passé maître, qui consiste tout simplement à truquer certains indices. On imposera une taxation à certains produits ou services pour éviter que leur incidence ne déclenche l'augmentation du S.M.I.G. On ira même jusqu'à importer certains produits qui, évidemment, seront très loin de suffire au ravitaillement du pays, mais dont les prix inscrits sur l'ardoise de quelques commerçants suffiront à officialiser un prix stable et même en diminution, alors que la masse des mêmes produits fournis sur le marché intérieur aura considérablement augmenté.

Les denrées et les services que nous pourrons utiliser dans les mois qui viennent seront donc en augmentation. Qui paiera ces augmentations ? Les travailleurs, bien sûr, qui sont la masse des consommateurs. Pour limiter la baisse de notre pouvoir d'achat, nous n'avons donc qu'un moyen, c'est d'exiger des augmentations de salaires. Et ces augmentations, nous ne les obtiendrons pas en formulant des vœux pieux aux dirigeants du gouvernement, qui ne fait semblant de vouloir bloquer les prix que pour nous empêcher de revendiquer.

L'année 1963 s'est ouverte par une lutte engagée par les mineurs et qui aurait pu nous apporter des garanties de notre niveau de vie. Mais les organisations auxquelles nous confions encore le soin de diriger nos actions, ont tout fait pour les limiter et les éparpiller. Le résultat, c'est que nous sommes partis en vacances avec un pouvoir d'achat diminué et que nous trouvons en rentrant des difficultés encore accrues.

Les paysans, de leur côté, on essayé de défendre leurs droits, et ont engagé une bataille parfois violente, mais qui ne leur a rapporté, à eux aussi, que des semblants de réforme dont les seuls bénéficiaires seront les gros producteurs.

Quand on fait le bilan de toutes ces luttes, on peut constater qu'une énergie considérable a été dépensée et que la combativité du monde du travail n'est pas prise en défaut.

Ce qui nous manque, c'est la détermination d'objectifs communs et l'organisation d'une lutte commune pour leur aboutissement.

Cela est évidemment incompatible avec un programme d'armement pléthorique, avec une politique de subordination, directe ou déguisée, aux capitalistes, cela est incompatible avec l'exploitation capitaliste.

Cela signifie que dans nos prochaines luttes, nous devrons oser mettre en avant des objectifs ne se limitant pas à revendiquer le rattrapage d'un retard qui ne fait que s'accentuer. Cela, nous en avons la force et les moyens, mais pour être capables de les réaliser, il faudra surtout être capables de ne pas nous laisser démoraliser par tous ceux qui par peur de leurs responsabilités, minimisent notre force en exagérant celle de l'adversaire de classe.

V. O.

Une Ère nouvelle

Dans les charbonnages des Midlands, en Angleterre, deux tailles entièrement automatiques ont été mises en route. Le charbon est abattu par une haveuse mécanique. Aucun ouvrier ne se trouve dans la taille au moment du fonctionnement de la machine.

Ceux qui au fond des puits abattent le charbon au prix de leur santé devraient se réjouir de ce progrès remarquable de la technique, le premier de ce genre dans la mine.

Mais il y a actuellement en Angleterre 500.000 chômeurs. Du fait des progrès de la mécanisation, les entreprises augmentent leur production sans embaucher de nouvelle main-d'œuvre, et le patronat refuse de réduire l'horaire en répartissant le travail entre tous.

L'ére nouvelle où les machines débarrasseront l'homme de ses servitudes en augmentant à l'infini ses richesses ne sera possible que le jour où la classe ouvrière aura exproprié les capitalistes.

LES COMPÈRES

La déclaration du général de Gaulle concernant le Sud Viet-Nam a été commentée par la presse comme une attaque vis-à-vis du gouvernement américain qui, on le sait, finance largement le gouvernement Diem, en particulier pour lui permettre de maintenir une armée puissante occupée à la guérilla contre les Vietcongs et maintenant à réprimer les mouvements boudhistes.

Mais Kennedy s'est refusé à donner à cette déclaration un caractère hostile et pour cause, car Kennedy et de Gaulle sont de la même race, celles des dirigeants de gouvernements impérialistes, et Kennedy comme de Gaulle se comporte de la même façon dans des circonstances identiques.

Pendant neuf ans le gouvernement français y compris celui de de Gaulle après la « libération », a mené ce que l'on a appelé par la suite « la sale guerre » d'Indochine qui a pris fin après la défaite militaire des troupes françaises à Dien Bien Phu. Quand de Gaulle parle de « l'œuvre que la France a naguère accomplie en Cochinchine, en Annam et au Tonkin », cela résonne différemment aux oreilles du peuple viet-namien et à celles des banquiers de la fameuse Banque d'Indochine. Quand de Gaulle parle des « attaches que la France a gardées dans l'ensemble du pays » et de « l'intérêt qu'elle porte à son développement », on n'en doute pas car l'on sait que les capitaux français investis dans le Sud-Viet-Nam sont encore très importants.

Et quand de Gaulle reconnait le rôle que pourrait « jouer dans la situation actuelle de l'Asie » le peuple viet-namien dans « l'indépendance, la paix et l'unité intérieures », c'est qu'il espère que les sept années de guerre d'Algérie ont fait oublier que cette indépendance et cette unité c'est le gouvernement français qui les a refusées au Viet-Nam. Les « accords » de Genève en 1954, qui suivirent la chute de Dien Bien Phu, furent proposés par l'impérialisme, consacrant la division du pays contre la volonté de l'immense majorité du peuple.

Actuellement l'impérialisme américain qui a pris la relève politique au Sud Viet-Nam après la défaite militaire de l'impérialisme français, se trouve aux prises avec un peuple qui se révolte.

De Gaulle, qui devait subir les appels à la paix du gouvernement américain lors de la guerre d'Algérie, prend sa revanche au Sud Viet-Nam. Là, à son tour, il peut se permettre de prononcer des paroles généreuses pour le peuple qui n'accepte pas la domination de l'impérialisme américain et de ses fantôches.

Certes Kennedy et de Gaulle ne se font pas de cadeau surtout en paroles, et s'ils peuvent se permettre ce genre de joutes oratoires, c'est qu'ils sont au fond d'accord sur l'essentiel, c'est-à-dire sur l'exploitation des peuples pour les intérêts généraux de l'impérialisme.

L'HOMME NE VIT PAS SEULEMENT DE PAIN

Les mineurs des Asturies sont en grève depuis deux mois. Déjà au printemps 1962, ils avaient donné le départ du mouvement revendicatif étouffé depuis de longues années par le franquisme. Cette fois-ci, mineurs et métallos asturiens, appuyés par les travailleurs du Léon, se battent non seulement pour obtenir une amélioration de leurs salaires et des congés annuels, mais pour « la dignité et la liberté ».

C'est à la suite d'une sanction prise contre un mineur de fond qui avait refusé d'obéir à un agent de maîtrise, à « Minas Llanes », que les mineurs de ce puits, après avoir protesté et s'être adressés en vain au syndicat officiel, se décidèrent à passer à l'action et à s'organiser eux-mêmes.

Pour la dignité et la liberté, les travailleurs des Asturies et du Léon rejettent l'organisation syndicale officielle « verticale », syndicat fasciste que Franco a imposé, et organisent eux-mêmes leur propre représentativité.

Déjà, au mois de juin, lors des élections syndicales en Espagne, le Nord du pays où sont concentrées mines et industries, manifestait son mécontentement en s'abstenant massivement. En effet, aux Asturies et au Pays Basque, où la majorité des travailleurs qui s'étaient mis en grève durant les grèves du printemps 62 n'avaient pu se présenter comme candidats, il y eut un grand nombre d'abstentions. On ne vota que pour les candidats bien connus par tout le monde comme des incapables notoires, ridiculisant ainsi les charges syndicales.

Dans les grèves, les patrons sont obligés de s'adresser aux comités d'ouvriers qui s'organisent en dehors du syndicat officiel.

Face au régime franquiste, les travailleurs espagnols, malgré la répression : licenciements, arrestations, se battent parce qu'ils sont des hommes, et pour un homme la dignité et la liberté sont aussi nécessaires que le pain.

Secours de luxe

Pendant les vacances, le mauvais temps a sévi.

L'ouvrier, l'employé, de sa chambre ou de sa guitoune, a regardé tristement tomber la pluie.

Le bourgeois qui a des moyens a voulu quand même jouir de la vie, il a pris des risques.

La presse nous a signalé le cas de plusieurs yachts en perdition. Les services de la Sécurité ont volé à leur secours. Cela est revenu très cher. « Le Figaro » déplore ce qu'il en coûte à l'Etat : une heure de vol d'un seul appareil : 3.000 F (trois cent mille AF).

Il est bien évident qu'on prend moins de précautions quand il y va de la vie des ouvriers ; là, c'est l'économie qui est de rigueur. Que ce soient des grues qui s'écrasent, des navires de pêcheurs qui sombrent ou des monteurs qui sont électrocutés, on pleure sur leurs cadavres.

Si les patrons savaient qu'en cas d'accident les secours leur coûteraient 3.000 F de l'heure pour chaque ouvrier en danger, il n'est pas douteux qu'ils prendraient les précautions nécessaires pour les éviter.

Fais ce que je dis, Ne fais pas ce que je fais...

Affaire Profumo, compromission du ministre de la Guerre, dans un scandale de mœurs, suicide d'une personnalité aux très hautes relations, et voilà que, pour couronner le tout, un hold-up de grand style vient d'être offert aux Anglais comme preuve de la vitalité de leur régime social.

Berceau du capitalisme, et aussi du puritanisme, qui en est le complément, l'Angleterre révèle brutalement la décomposition de ses mœurs. Mais ces révélations ne font que couvrir une dégradation encore plus profonde de l'éthique bourgeoise. La bonne morale et les grands sentiments pour le peuple exploité, la débauche pour les exploiteurs.

Ces mœurs dépravées ne sont que le reflet de la décomposition du système, car ce qui est dangereux pour le régime capitaliste, ce n'est pas qu'il y ait des scandales, car il y en a toujours et ils sont le privilège des grands, mais c'est qu'il ne soit plus en mesure de les camoufler.

Les travailleurs ne doivent pas redouter les scandales, au contraire, ils sont la marque de la faiblesse de l'ennemi de classe, d'un ennemi par conséquent plus facile à vaincre, à condition d'en avoir conscience.

PERMANENCE :

Tous les SAMEDIS

de 16 h. à 20 h.

29, rue Château-Landon

Paris-X^e^

L'ENVERS DU DÉCOR

Comme chaque année, les 7 et 8 septembre, le Parti Communiste a organisé une fête qui lui permet de soutenir financièrement «L'Humanité », et cela est normal. Mais pour construire les nombreux stands montés à La Courneuve, l'entreprise qui les a montés embauchait des manœuvres aux conditions suivantes : travail toute la journée pour 12 F, nourris et couchés. La majorité des manœuvres qui acceptèrent ces conditions furent des Nords-Africains et des Noirs. Comment se fait-il que le P.C. ait couvert une telle exploitation ?

Du nerf

Le prix moyen du beefsteak a augmenté de 41 centimes en juillet, soit 3,2 % en un mois (les journaux).

Pour maintenir la forme, au retour des vacances, faites du sport ...suivez le bœuf...

ÉCHOS DES ENTREPRISES • ÉCHOS DES ENTREPRISES • ÉCHOS DES ENTREPRISES •

RÉGIE RENAULT (Billancourt)

FIN D'INTERDICTION DE STATIONNER

Avec la reprise, nous avons retrouvé les ennuis habituels. Pour ceux d'entre nous qui viennent travailler en voiture les difficultés ont recommencé dès les premiers jours. La circulation dans la région parisienne n'est déjà pas facile, mais quand il s'agit de stationner près de l'usine, c'est toute une expédition. Les travaux d'aménagement du Pont de Sèvres ne sont pas là pour arranger les choses.

A quoi cela nous sert-il de venir à notre travail en voiture s'il faut faire un quart d'heure de marche, et laisser la voiture dans un endroit où l'on risque la contravention ou l'accrochage.

La Direction a prévu des garages à vélos et des vestiaires parce que la loi le prévoit. Pour une entreprise qui fabrique des voitures, prévoir des parkings ne doit pas être si compliqué. La régie qui se plaint si souvent que les pouvoirs publics ne font rien pour développer le réseau routier et diminuer les charges sur l'automobile, a là une bonne occasion de donner l'exemple.

●

48 OU 40 ?

Nous avons été informés par voie d'affiche de l'horaire en vigueur au département, et que tout dépassement de cet horaire constituait une dérogation.

C'est le même horaire qu'avant les vacances et pour ce qui est des dérogations, nous faisons confiance à la Régie.

Nous, on croyait que l'affiche avait été placardée pour nous annoncer le retour immédiat aux 40 heures avec récupération des heures supplémentaires.

C'est peut-être ce que voulait dire la Direction, elle a peut-être commis une erreur de rédaction, autrement, pourquoi aurait-elle fait une affiche pour nous informer de ce que nous connaissons depuis des années ?

●

SALAIRE MENSUEL GARANTI

Encore une fois la paye a été reportée. Ce retard est dû paraît-il aux vacances.

Nous nous permettons de rappeler une fois de plus que la paye c'est le 7, et que si la Régie a des difficultés à la faire ce n'est pas de notre faute. Ce n'est pas nous qui avons créé les sous-catégories qui divisent encore plus les salaires.

Si la Régie veut nous payer en temps voulu, nous connaissons un système de paye extrêmement simple c'est « le salaire mensuel garanti » car il n'est en aucune façon lié à la production ni aux diminutions d'horaire qui peuvent intervenir (maladie, chômage, etc...).

Gageons que cela ne reviendrait pas plus cher que le système actuel !

LE REVERS DE LA MEDAILLE

Les travaux de démolition du Dt 18 vont bientôt commencer. Pour les ouvriers rendus disponibles, la Régie n'a pas de problème de reconversion. C'est ainsi que dans l'Ile, au Dt 12 par exemple, sont arrivés les ouvriers déplacés de BB (autre secteur déjà démoli) ; ils sont payés suivant le coefficient de leur nouveau poste, ce qui pour beaucoup de professionnels se traduit par un déclassement. Les jeunes ont la ressource de quitter l'usine, mais les anciens, ceux qui ont de 20 à 30 ans de maison, restent pour travailler au rabais.

Le travailleurs ne bénéficie d'aucune sécurité et d'autant moins qu'il est plus âgé. La garantie du salaire doit être une revendication de tous les travailleurs. Nos exploiteurs ne doivent pas avoir la possibilité de nous déclasser et de nous rejeter au bout d'une vie de travail avec une médaille pour toute récompense, si nous n'avons pas succombé avant.

●

TOUJOURS LE ZELE

Première semaine de travail après un mois de repos. Nous avons pu remarquer que le zèle du gardiennage de la Régie Renault n'a pas faibli. Les flics qui inventorient et soupèsent les sacs et les musettes à la sortie n'ont pas les manières bien stylées. Les panneaux d'affichage reçoivent également des visites journalières: pas de propagande autre que l'officielle. Il faut nous mettre en condition. En langage clair on appelle cela le renforcement de la chiourme.

●

UNIFICATION DES SALAIRES

Ceux du service d'entretien qui sont resté pendant le mois d'août à l'usine, ont comparé avec amertume leur salaire à celui des ouvriers de chez Farman que la régie a loué cette année.

Comment s'étonner qu'il y ait des écarts parfois importants entre les salaires d'usines différentes, quand à l'intérieur même de la régie il règne une telle injustice, savamment organisée par la direction, dans la hiérarchie des salaires. Dès le début de cette année, les syndicats se sont déclarés d'accord sur la revendication. un seul salaire par catégorie, un seul coefficient par catégorie, au taux le plus élevé. C'est une revendication importante, que nous devons imposer à la direction. Indépendamment de toute revendication d'augmentation des salaires, pour la majorité d'entre nous, cela se traduirait immédiatement par une amélioration.

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

VIVRE POUR NOUS

Après nos quatre semaines de vacances, nous venons de reprendre le boulot. Quatre semaines ça fait du bien, même s'il a fait mauvais temps pour une grande partie d'entre nous. Cet allongement des vacances nous a fait paraître la rentrée encore plus pénible, nous commençons à perdre l'habitude du travail. C'est peut-être pour cela que la direction nous a affiché dans l'usine que l'horaire hebdomadaire est de 48 heures.

En effet, il en est ainsi maintenant, malgré une certaine loi de 1936 qui le fixait à 40 heures. Il faut dire qu'à l'époque, nous n'avions que deux semaines de congés. Mais, actuellement, avec nos 4 semaines, nous faisons bien plus :
1936 : 50 semaines × 40 = 2.000 h.
1963 : 48 semaines × 48 = 2.304 h.

Pour conserver les deux semaines de congés payés de 1936 il nous faudrait actuellement plus de 18 semaines de congés payés sur la base de l'horaire actuel.

L'allongement des congés payés c'est une bonne chose, mais il ne faut pas pour cela escamoter le problème de la diminution du temps de travail hebdomadaire.

●

SOUS LES PONTS... DU 37 - 60

On nous avait laissé entendre au Dt 37.60 que le pont subirait quelques modifications pendant les vacances, devant le rendre entre autre plus maniable pour son conducteur et moins dangereux pour nous. Il n'en est rien.

Il manque pour que ces travaux soient entrepris que quelqu'un d'entre nous soit estropié ou tué. A moins que nous arrivions à contraindre le chef de la sécurité à installer son aquarium entre nos outils...

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

CITROËN (RÉGION PARISIENNE)

L'HEURE C'EST L'HEURE

Le mercredi 24 juillet lors de l'interruption de travail de deux heures due à la grève de l'E.D.F., on nous a imposé un horaire de repas décalé : une partie a dû déjeuner à 10 h. 30 et l'autre à 11 heures pour que tout le monde soit au travail dès 11 h. 30 et ainsi rattraper le nombre de voitures manquées.

C'est toujours sans s'occuper de notre santé et de nos conditions de travail que la direction décide des horaires de travail.

Seulement ce jour-là, des ouvriers de la chaine moteurs ont refusé d'aller déjeuner à 11 heures et sont partis comme d'habitude à midi. A leur retour, leurs chefs avaient préparé des bons de sortie et tous furent lockoutés jusqu'au lendemain.

En agissant ainsi la direction voulait assurer sa production, et aussi nous faire subir les contrecoups de la grève de nos camarades de l'E.D.F. Le Patronat, et Citroën en particulier, cherche à opposer les ouvriers les uns aux autres par tous les moyens. Mais malgré la perte d'une 1/2 journée de salaire, ces camarades-là ont dû réagir. Finalement, cela a coûté plus cher à la direction qu'à eux.

●

C'EST PAS D'LA SOUPE...

La cantine, le self, le restaurant, tous deviennent de plus en plus mauvais et les quantités de plus en plus petites. Malgré l'augmentation de 5 anciens francs du prix du repas, nous avons droit à des plats infects.

Tout ceci est dû, paraît-il au départ de nombreux cuisiniers, qui au retour des vacances ont quitté Citroën pour une place meilleure, ou surtout le salaire et les conditions de travail étaient améliorés.

Mais, nous, nous n'avons pas à en subir les conséquences, que Citroën donne les repas à faire à une entreprise extérieure spécialisée, mais nous avons besoin de déjeuner correctement.

De plus, le premier samedi de la rentrée, nous avons dû travailler toute la journée avec juste un sandwich dans le ventre, et encore pas pour tous, étant donné les commerçants encore en vacances à cette date.

Tout ceci, parce que Citroën n'avait pas prévu la réouverture de tous les selfs par manque de personnel ou parce qu'elle se moque de savoir si nous avons eu un vrai repas pour couper la journée.

V.O. CITROEN.

SNECMA (Paris-XIII')

VACANCES A PART ENTIERE

La direction ne veut pas payer la « 4ème semaine » à ceux d'entre nous qui n'ont pas repris le travail le jour de la rentrée. Cette mesure est paraît-il prévue dans les accords. Mais l'affiche nous informant de l'obtention de cette fameuse 4ème semaine ne précisait pas cette clause.

Ni la direction, ni les syndicats signataires n'avaient fait de publicité, pour des raisons différentes d'ailleurs, sur cette clause. Alors, il suffit d'avoir eu un accrochage sur la route, d'être fatigué ou malade le jour de la rentrée pour être payé une semaine en moins.

Comme quoi il faut y regarder à deux fois avant de signer ce genre d'accord. De toutes manières, dans ces transactions, les syndicats n'engagent qu'eux-mêmes. Nous, nous n'avons rien signé. Sachons nous en souvenir pour faire valoir nos droits.

●

MA PAROLE... D'EMBAUCHE

Pour attirer de nouveaux embauchés, on leur avait dit qu'ils toucheraient la prime uniforme de départ en vacances. On leur a précisé cela pour les convaincre de rentrer à la SNECMA et tous l'ont cru.

Mais au moment de payer cette prime, certains ne l'ont pas eue, on leur a dit « vous n'avez pas assez d'ancienneté, il fallait être présent un mois avant la décision de cette prime ».

Les primes sont une arme entre les mains de la direction qui les donne ou les supprime ou encore les diminue, car tout est bon pour faire pression sur nous, aux moindres frais.

Pour résister à ces pressions et éviter les entourloupettes, la solution c'est l'intégration des primes dans le salaire.

V.O. SNECMA.

GENÈVE (Ivry)

NOUS VENONS A L'USINE POUR TRAVAILLER NON POUR CREVER

Le 5 août s'est produit un accident tragique dont a été victime un travailleur de la mécanique. La meule avec laquelle il travaille étant hors d'usage, on l'a déplacé sur une meule portative non munie de carter, la meule éclatait, lui entrait dans la jambe et partait s'écraser quelques mètres plus loin contre une porte en fer où elle fit un trou ! Les ouvriers chargés de réparer la machine ont constaté qu'elle démarrait à 12.000 tours/minute alors qu'elle est faite pour tourner à 6.000 t/m. Le régulateur était détraqué, il n'y avait pas de carter de protection.

Encore une fois, la criminelle légèreté de la direction, plus soucieuse de veiller à notre exploitation méthodique qu'à nos conditions élémentaires de travail et de sécurité, a fait une victime. La direction porte l'entière responsabilité de cet accident, qui aurait pu être bien plus grave et faire plusieurs morts. Quant à nous, qui venons à l'usine pour gagner de quoi vivre, nous donnons déjà beaucoup de notre temps et de notre sueur pour ne pas y laisser un de nos membres, quand ce n'est notre peau.

Refusons catégoriquement le travail sur une machine en mauvais état ! Exigeons des révisions régulières du matériel dont nous nous servons !

●

QUAND L'EXPLOITATION CONDUIT AU CRIME

Mardi 3 septembre, on recevait, dans les bureaux de la direction, un coup de téléphone d'une femme d'ouvrier voulant parler à son mari. On refuse, elle insiste : leur fille est à l'hôpital et doit subir une opération chirurgicale. On répond qu'on ne dérange pas un ouvrier en service. On raccroche. La femme arrive précipitamment à l'usine. Elle avait besoin de la signature de son mari pour que l'opération chirurgicale puisse se dérouler normalement.

Après coup, la direction a essayé de répandre l'explication suivant laquelle la réponse était due à la maladresse d'une secrétaire. Naturellement, il faut un bouc émissaire ! Mais en fait, c'est le règlement intérieur de l'usine qui est en jeu, et l'application à la lettre de ce règlement se traduit ainsi. Une fois franchi le seuil de l'entreprise, l'ouvrier se transforme en esclave du patron. Tout ce qui pourrait le « distraire » de son travail doit être banni, ainsi que tout contact avec le monde extérieur. Qu'importe sa santé, sa vie, celle des siens...

A bas le règlement intérieur !

(V.O. Genève).

SAVIEM (Saint-Ouen)

LA PRIME ANTI-GREVE

A peine étions-nous de retour qu'une affiche de la Direction nous annonçait la prime de Noël: 182,40 F pour les O.S. ! Voilà qui ne manquera pas de réjouir la plupart d'entre nous car après les 4 semaines « sous la pluie », nous sommes rentrés plutôt « secs » côté porte-monnaie. Mais bien entendu la prime de Noël sera payée dans trois mois, calculée sur le trimestre, assortie d'une série de conditions qui font d'elle une véritable prime anti-grève. Car il faut appeler les choses par leur nom.

Notre salaire est insuffisant, nous avons tous besoin d'argent, la prime carotte veut nous faire courir bien sagement jusqu'à Noël. et la menace des 20 % supprimés pour plus d'un jour de grève pèsera désormais sur tous nos mouvements. Mais de toute manière, si cela est un handicap, cela ne saurait être un obstacle sérieux. Toute grève exige des sacrifices, le tout est de calculer précisément les risques.

Désormais il nous faudra prendre nos responsabilités et entreprendre des actions qui en vaillent vraiment la peine. Quand on est décidé à se battre et à vaincre, aucune clause, aucun papier ne sauraient faire reculer. Les mineurs asturiens tiennent depuis des semaines dans un pays où les grèves sont illégales. Aussi est-ce à nous en fin de compte qu'appartient le dernier mot.

Nous avons besoin de la prime parce que nos salaires sont insuffisants ; obtenons une augmentation générale des salaires et la prime restera une arme dérisoire entre les mains de la Direction. Il n'y a pas d'autre solution.

V.O. Saviem.

CHAUSSON (Gennevilliers)

PREPARER LES PROCHAINES VACANCES

Les vacances sont bien finies ! Quatre semaines passées hors de l'usine et de la production, même sous la pluie, c'est un soulagement pour tous. Pendant quatre semaines nous avons, faiblement certes, la possibilité de vivre autrement que comme des automates, liés à la chaîne pour le grand profit de la SUC. Mais nous avons pu voir très vite les limites de cette « évasion ». Car pour pouvoir vivre, dans la société actuelle, il faut de l'argent.

Bien sûr, avec le système de paiement des vacances, beaucoup sont partis le 2 août avec 1.000 F et plus. 1.000 F, c'est juste pour tenir le mois d'août, en vacances. Sans compter que cette somme comprend une partie du salaire qui doit nous faire vivre en septembre.

Nous étions donc réduits, le mois dernier, soit à manger entièrement la somme que nous avait versée la Direction avant le départ, quitte en rentrant à tenir avec 300 à 400 F pendant un mois, ou à entrer dans le cycle des acomptes, soit à tenir en vacances avec notre salaire habituel, c'est-à-dire en fait de refuser de vivre au régime vacances.

Quant à ceux qui commencent à économiser sur leur paie dès le mois de janvier pour profiter un peu plus de leurs congés, il va leur falloir recommencer bientôt à se serrer la ceinture pour refaire leur pécule.

Actuellement, pour nos quatre semaines, il faut se tracasser pendant les onze mois qui précèdent, sans pouvoir pour cela faire des folies.

Il faut songer dès maintenant aux prochaines vacances, et le meilleur moyen de les préparer, c'est de contraindre nos patrons à nous payer des salaires qui nous permettent de vivre décemment douze mois dans l'année.

V.O. Chausson.

PANHARD (Paris-XIII)

LE DROIT DE GREVE

Juste avant les vacances, les camarades qui ont débrayé pour protester contre la loi anti-grève ont reçu une lettre d'avertissement. Le droit de grève nous est acquis depuis longtemps.

Mais Panhard se distingue car ce n'est pas la première fois que la Direction nous gratifie d'une telle lettre.

La Direction nous estime peu en nous interdisant l'application de ce droit, car dans très peu d'usines les gars furent l'objet d'une telle mesure. Mais c'est à nous de lui faire comprendre que nous tenons à nos droits. La Direction ne se permet de tels actes que lorsque très peu de camarades participent aux mouvements.

V.O. Panhard.

ÉCHOS DES ENTREPRISES • ÉCHOS DES ENTREPRISES • ÉCHOS DES ENTREPRISES •

BERLIET (Lyon)

LA VERITE QUI BLESSE

Nous n'avons pas été étonnés de voir que certaines vérités que nous avions dites dans notre numéro du 15 juilet, aient provoqué des réactions aussi violentes comme ce que nous avons pu lire dans le tract de la CGT daté du mardi 23 juillet.

Nous savons très bien que ces opinions n'expriment pas le sentiment de l'immense majorité des travailleurs qui font partie de la CGT. Elles ne représentent guère que la pensée de dirigeants qui, malgré tout le bruit fait sur la prétendue destalinisation, emploient les mêmes méthodes qui fleurissaient au plus beau temps du stalinisme.

Il est difficile, pour ceux qui ne sont pas versés dans l'art de la calomnie et de la diffamation, d'en déverser autant en si peu de lignes. Dans les ateliers, les cantines et les cars, nous avons entendu de nombreux travailleurs manifestant leur indignation devant le ton despotique et provocateur de ce tract.

Les auteurs de ce tract font un véritable appel à la barbarie, et veulent pousser quelques pauvres types au pire des attentats : attentat contre le droit d'expression des travailleurs.

Car, malgré tous les discours contre l'UNR, les dirigeants de la CGT et du PC se garderaient bien d'employer de telles méthodes contre elle. Thorez, ancien vice-président du Conseil de De Gaulle, n'a jamais tendu la main vers celui-ci que pour la lui serrer, et les députés communistes qui côtoient journellement les députés UNR au Palais Bourbon ne se sentent pas obligés de se jeter à leur figure. Non, les méthodes de force, ces démocrates ne les emploient que contre les travailleurs révolutionnaires qui veulent s'exprimer librement.

Nous ne perdrons pas notre temps dans une vaine polémique, nous nous contenterons pour terminer, de rappeler ce que nous écrivions à propos de la grève du 17 juillet : « Un autre mouvement a été prévu pour le 17 juillet. Au moment où nous écrivons, nous n'en connaissons pas le résultat, mais ce qu'on peut dire, c'est qu'une telle grève n'a de chance de réussir que si elle est la conséquence d'un mot d'ordre national invitant à faire une grève tous ensemble !

Les faits ont montré que les travailleurs savent répondre en bloc, quand ils voient qu'un mouvement a été préparé et qu'il revêt de l'ampleur. Cela montre le chemin à suivre, et il serait sage de le faire. Nous espérons que les responsables syndicaux auront préparé un véritable plan de bataille revendicative pour la nouvelle saison qui vient de commencer. Bataille qui aura d'autant plus de chances d'être gagnée qu'elle sera plus générale, alors que les petites grevettes font le même effet au patronat que si on lui chatouillait les pieds.

Et c'est parce que nous pensons que cette lutte concerne chacun de nous et qu'il doit y prendre part, pas simplement en suivant les mots d'ordre des centrales syndicales, mais en discutant des objectifs à atteindre et des moyens de le faire, que nous continuerons, n'en déplaise à certains, à faire entendre notre « Voix », qui n'a d'autre but que d'exprimer les intérêts des travailleurs.

(V.O. Berliet).

FERMETURE ÉCLAIR (Petit-Quevilly)

FAIS CE QUE JE DIS, NE FAIS PAS CE QUE JE FAIS.

Quelques jours avant notre départ en congé, la Direction sortait une note de service. Celle-ci rappelait que l'entrée et la circulation dans l'usine n'étaient autorisées qu'aux voitures y ayant leur place de parking. Aucune autre voiture ne devait désormais stationner dans la cour, ceci pouvant gêner les manœuvres en cas d'incendie...

Le bon prétexte...

Cette mesure était rappelée dans un tout autre but, comme chacun a su le faire remarquer, il fallait surtout éviter que l'usine ne soit pillée et déménagée par ces malhonnêtes d'ouvriers. Mais oui, certains d'entre nous avaient le toupet de fabriquer, au compte de nos chers exploiteurs, ce que leur salaire ne leur permettait pas de s'offrir. Bien sûr, cela ne pouvait plus durer, les voleurs (honnêtes) que sont les patrons ne peuvent accepter d'être « volés ».

Et pourtant, quel exemple si ce n'est que les aménagements et l'entretien du Yachting-Club de Duclair, et à ce sujet il faut savoir que dans le même temps que sortait cette fameuse note de service, un ouvrier était tout de même envoyé pour une nouvelle « mission spéciale » sur le bord de la Seine... Ceci évidemment avec discrétion, il y a tant de jaloux qu'il vaut mieux cacher les avantages que l'on a.

V.O. - Fermeture Eclair.

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE (Saint-Nazaire)

L'ACCORD VAUT TROIS CENTIMES

A la place des 2 % semestriels que garantissait la signature de la reconduction de l'accord-maison, c'est 1 % que la direction accorde unilatéralement à compter du 1er de ce mois. C'est-à-dire 3 centimes de l'heure au lieu de 6, d'où fixation de la signature commune à 3 centimes (1 par syndicat).

Rien n'est perdu... mais il faudrit se secouer. F.O. « parle » d'une Convention Collective nationale que l'unanimité des ouvriers verrait d'un bon œil. Sans doute faudrait-il recourir, pour cela, à l'organisation de l'action collective nationale.

•

ATELIER N° 2

Nos exploiteurs s'inquiètent du du nombre important d'outils détériorés par les ouvriers machinistes et menacent ceux-ci de sanctions si ce rythme continue. Les traceurs se sont vus menacés de huit jours de mise à pied à la suite de certaines erreurs. Il est monstrueux de penser qu'un ouvrier abîme un outil ou commet une erreur de traçage volontairement. La cause de ces erreurs et détériorations est la politique d'abrutissement décidée par le patron en exigeant de nous des cadences sans cesse accrues.

Que ceux qui nous exploitent et nous méprisent sachent bien que malgré tous leurs efforts pour abaisser notre dignité, nous avons suffisamment de conscience pour respecter nos machines et notre travail et que nous ne nous laisserons pas sanctionner sans réagir.

•

A LA NICHE

Un contre-maître de la grosse a fait cette réflexion à haute voix : « Pour moi, l'ouvrier est un chien ». Ce que semble oublier ce fameux Corniaud, c'est qu'il y a à peine cinq ans, il était simple campagnon (c'est-à-dire chien tout court), et que maintenant il est devenu chien de garde. Combien d'entre nous a-t-il dû mordre pour en arriver là ?

Allons, Monsieur « comme son nom l'indique », pense un peu à ton passé (que personne ne t'envie) et tu en déduiras facilement que tu n'es qu'un PAUVRE TYPE.

ET LE BONI

Bien que le boni moyen du Chantier soit de 61 %, certains professionnels constatent que leur boni reste figé à 60 %. Ces professionnels, 400 environs, sont avant tout victimes de la mesquinerie de certains contre-maîtres, chefs de sections. Car pour les bonis, comme pour les galons, la distribution se fait souvent à la tête du client. Par ces manœuvres, ces agents de maîtrise ne font qu'appliquer la tactique patronale.

Diviser pour régner.

V.O. - Chantier de l'Atlantique.

Ce qui manque à nos salaires :

— 1 F de l'heure

— 200 F par mois

SMAP (Montoir-deBretagne)

PAS DE DISCRIMINATION SALARIALE

La Direction verse des salaires plus élevés à certains de nos camarades qu'elle a fait venir d'autres régions, de l'usine Renault du Mans, par exemple, (que cela se fasse aussi sous forme de changement d'échelon ne change rien à l'affaire). Payer différemment des ouvriers qui font à peu près le même travail est un moyen pour le patron de nous diviser. Le fait que les salaires moyens du Mans ou de Paris sont supérieurs à ceux payés en Loire-Atlantique, entre bien entendu en ligne de compte ; raison de plus pour demander la suppression des zones salariales.

Bien entendu, les camarades qui viennent de l'extérieur ne touchent pas trop ; c'est nous qui ne touchons pas assez. C'est pourquoi nous devons lutter pour une égalisation des salaires sur la base des plus élevés.

A travail égal, salaire égal.

V.O. - SMAP.

CHEZ LIP (Besançon)

ET NOS SALAIRES ?

Nos délégués avaient dernièrement demandé une revalorisation des salaires de la mécanique et rattachés. Ils se sont heurtés à une direction ferme et décidée qui leur a répondu en gros : allez vous rhabiller, si vous faites le moindre geste, ne serait-ce que dix minutes de grève, nous fermons l'usine, « lock'out »...

Et c'est tout tremblants que nos délégués sont revenus, pour calmer les esprits un peu surchauffés. Depuis, tout est rentré dans l'ordre, ce qui tend à prouver que nous n'étions pas tellement décidés à nous battre.

D'autre part, sur le plan général de l'usine, au cours d'une réunion avec la direction, nos camarades délégués ont posé la question d'une revalorisation générale des salaires. Pas question, bien sûr, ont dit ces Messieurs, de l'autre bord, mais « on » examinera les cas individuels, on opérera des rajustements, etc... (air connu).

Certes, nous ne sommes pas dans le secret des dieux. Ce qu'est la situation de la boîte (stocks, marchés, etc.), nous n'en savons rien. Mais il nous étonnerait qu'un mois après la rentrée, le patron n'ait pas besoin de notre travail. Les livraisons pour les fêtes de fin d'année ne sont pas si éloignées. Et comme malgré tout, c'est nous qui fabriquons les tocquantes, nous avons notre mot à dire, même si nos délégués se laissent impressionner par un mélange savant de baratin et de menaces. Les mineurs espagnols d'Asturie qui sont en grève depuis plusieurs semaines, se battent héroïquement devant des menaces autrement sérieuses.

Tous les prix ont augmenté, chez l'épicier le boucher et le cremier, ce qui signifie que nos salaires réels ont diminué. C'est le moment où jamais de réagir et de nous consulter sur les revendications d'ensemble à poser et les moyens d'action à mettre en œuvre.

•

DES COURSES A GOGO

Pour ce qui est de notre production, on s'en occupe en haut lieu : plans, chronométrages savants, établissement de courbes et tutti quanti. Nul ne saurait nier une néo-planification du travail, c'est-à-dire avant tout une recrudescence de paperasseries, ce qui soit dit en passant, ne remet pas en cause l'ancien système et les contrôles volants.

Périodiquement, nous avons même droit à admirer, pour en tirer matière à réflexion, de magnifiques courbes de production et de déchets. Voilà qui est digne d'une usine-pilote, n'est-ce pas ? Quant à la courbe de nos salaires, elle reste invisible. Sans doute, ces Messieurs les organisateurs ont-ils avalé leur règle à calcul et leur compas. Il eut pourtant été intéressant de comparer sur papier millimétré, scientifiquement nos salaires et la production. Intéressant aussi, le rapprochement entre cette courbe et celle des prix du beefsteack, des cigarettes, du pain et des journaux. Mais les conclusions que nous aurions pu en tirer auraient été sans doute un peu trop « explosives ». Il n'est pas trop tard pour les tirer.

(V.O. LIP)

QUAIS ET DOCKS (MARSEILLE)

RESPECTS DES AVANTAGES ACQUIS

Depuis quelques mois notre Direction a changé son système d'organisation du travail sans pour cela modifier le système d'embauche.

Auparavant nous étions embauchés par une compagnie, et chaque compagnie nous attribuait le déchargement d'un bateau. Si au moment de l'embauche, le bateau pour lequel nous étions assignés n'était pas à quai, nous attendions son accostage sans pour cela avoir une retenue de salaire. Notre journée partait du point d'embauche et si 8 heures plus tard le bateau n'était toujours pas à quai, nous avions malgré tout notre journée payée.

Maintenant, lorsque nous sommes embauchés par certaines compagnies, celles-ci nous assignent un bateau, mais lorsque le bateau n'est pas à quai, on nous met à un autre bateau en attente, ce qui nous oblige très souvent à décharger deux bateaux dans la journée pour un salaire nullement supérieur.

Nous n'avons pas à accepter le déchargement de deux bateaux pour le salaire d'un. Ou nous continuons comme par le passé à attendre l'accostage de notre bateau, ou bien nous déchargeons le bateau de remplacement sans nous occuper du bateau qui nous était assigné.

LA SECURITE (suite)

Par mesure de sécurité, nous devons avoir des chaussures spéciales, nous maintenant convenablement le pied et nous évitant de glisser. La Direction nous recommande vivement le port de ces chaussures. Nous aimerions beaucoup lui faire plaisir, mais voilà : les chaussures sont à nos frais.

Nous considérons ces chaussures comme un instrument de travail, et nous ne voyons pas pourquoi nous devrions les payer.

La Direction considérant ces chaussures comme indispensables pour notre sécurité, doit en conséquence nous les fournir, au même titre que n'importe quel instrument.

V.O. Quais et Docks.

MICHELIN (Clermont-Ferrand)

PAS DE RABAIS

Il n'y a pas deux semaines que nous sommes rentrés, et déjà les effets (aggravés cette année) de l'exploitation capitaliste, se font durement sentir. Les prix ont grimpé et continuent à monter. (Les coopératives Michelin révisent leurs prix en ce moment.) En somme, tous les prix augmentent sauf celui de notre force de travail.

Nous devons prendre garde pour qu'en face de l'augmentation générale, notre santé et notre sueur que nous sommes contraints de vendre sur la place de ce que la bourgeoisie appelle le « marché du travail » et qui constitue notre bien le plus précieux, ne soient vendues au rabais.

V.O. - Michelin.

AIR FRANCE (ORLY-NORD)

OU ALLONS NOUS ?

Au retour de quatre semaines de congés mouillés, nous sommes, pour la plupart, à sec.

Le mauvais temps aura eu au moins le mérite de nous montrer la précarité de nos loisirs. Un mois d'août un peu pluvieux, et nous voilà de nouveau à l'usine pour onze longs mois, attendant de futures vacances, peut-être aussi pluvieuses.

La pluie a tout fait pousser, surtout les prix. De mois en mois notre niveau de viee s'est détérioré. Il s'agit à la rentrée de songer sérieusement à la manière de remédier à cela, d'améliorer notre niveau de vie.

Les mouvements qui ont eu lieu l'an dernier ne nous ont pas finalement rapporté grand chose, et ils ne pouvaient pas le faire, car ils n'intéressaient qu'une petite partie du personnel.

Or le problème des salaires est un problème qui nous intéresse tous. Pour arriver à joindre les deux bouts beaucoup d'entre nous font soit des heures supplémentaires, soit du travail noir, parce qui nous manque c'est environ 20.000 anciens francs par mois.

C'est donc 20.000 anciens francs par mois, 100 anciens francs de l'heure, qu'il faut revendiquer. Mais il est bien évident que ce n'est pas avec des grévettes que nous pourrons obtenir cela. Il faudra pour cela un mouvement important, et cela nous coûtera bien sûr des sacrifices. Ce dont nous pouvons, en tout cas, être sûrs c'est qu'il n'y aura pas de miracles. Les grèves économiques ne sont économiques que pour la direction.

A nous de savoir ce que nous voulons, ou continuer à faire des journées de travail de plus en plus longues, pour un quand ce n'est pas deux patrons, et essayer de gagner notre vie en sacrifiant notre vie véritable, nos loisirs, ou nous serons prêts à engager une lutte sérieuse en nous fixant des objectifs sérieux.

— Retour aux 40 heures.

— 20.000 anciens francs par mois.

V.O. - Air-France.

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

REGLEMENT DES APPOINTEMENTS

Depuis le temps qu'on en parle, cette fois-ci, ça y est, la nouvelle classification est en cours d'application. Bien entendu, il y aura des déceptions, il fallait s'y attendre, mais ceci est une autre histoire.

Etant donné l'importance du travail ainsi imposé au service de la paie, l'ajustement des appointements se fera par tranches. Et selon le bruit qui court, la première tranche servira à régler d'abord les cadres.

L'attitude servile des cadres devant la Direction est récompensée par cette priorité qui leur est accordée pour l'obtention de tous les avantages que souvent seuls les employés ont gagnés.

Et quand nous réussissons à arracher un os, ils obtiennent un beefsteak !

Notre lutte pourtant est la leur. Si nos salaiers sont dérisoires, les leurs ne sont pas suffisants. Et pourquoi ne pas revendiquer des augmentations égales pour tous, et non en pourcentage ?

Quant aux Directeurs, ils sont déjà servis, merci !

V.O. - C.A.F.

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

ÉCHOS DES ENTREPRISES • ÉCHOS DES ENTREPRISES • ÉCHOS DES ENTREPRISES •

CRÉDIT LYONNAIS
(Paris-Richelieu)

A BAS LA RENTREE

Pour un grand nombre de salariés, septembre, c'est la rentrée. Au Crédit Lyonnais, beaucoup d'entre nous sont rentrés, après des vacances le plus souvent pluvieuses; certains vont partir.

Mais nous pouvons tous faire la même constatation à un moment ou à un autre: au bout d'un mois de boulot, nous sommes aussi fatigués qu'en partant.

Car si le patron nous a donné la quatrième semaine de congés, il entend se rattraper en nous faisant travailler pour les absents.

Les vacances, nous en avons besoin. Pendant quatre semaines, ne plus mettre les pieds au Crédit Lyonnais, nous fait rêver toute l'année; mais il est une revendication qui nous tient à cœur et qui seule permettrait d'ailleurs d'avoir une vie plus agréable : la diminution du temps hebdomadaire de travail.

En 1936, la lutte des travailleurs avait imposé les 40 heures. A ce moment-là, il n'y avait pourtant ni machine à écrire électrique, ni ordinateurs.

Aujourd'hui, alors que l'automation s'est installée dans toutes les entreprises, alors que la plupart des travaux bancaires sont exécutés par les machines électroniques, nous travaillons plus de 40 heures. Et c'est ce qu'on appelle le progrès.

Mais pour nous le progrès, ce serait de quitter chaque jour le boulot à 16 heures; à l'heure où l'on peut encore profiter de la lumière du jour, car des belles journées, si nous n'en avons pas eues en vacances, il y en aura d'autres toute l'année.

Nous pourrions ainsi profiter de toutes les joies que peuvent nous offrir le sport, la lecture, le cinéma, et même tout simplement flâner sans rien faire si nous en avons envie. Mais, seul, pour nos patrons compte le profit. Pourtant souvenons-nous qu'ils ont tremblé en 1936, tremblé pendant la grève des banques en 1957, tremblé devant la volonté des mineurs et qu'ils trembleront encore.

40 heures en 1936
35 heures en 1963 !

Cela n'a rien d'impossible, encore faudrait-il que nous nous battions pour les arracher.

(V.O. - Crédit Lyonnais.)

RHONE - POULENC
Vitry-sur-Seine

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

Au retour des vacances, les problèmes restent entiers, par exemple ceux posés par la surexploitation de la femme dans la très morale société capitaliste. « Chez nous », chez Poulenc, où les femmes sont nombreuses dans beaucoup de services, elles tiennent leur poste aussi bien que les hommes, parfois mieux dans les labos et les bureaux (c'est d'ailleurs un fait général dans l'industrie et reconnu des chefs d'entreprise), pourtant les salaires ne sont pas les mêmes !

La morale bourgeoise veut la supériorité de l'Homme, du chef de Famille, mais la production exige des bras, et devant les impératifs du Capital, on oublie un peu la morale, mais cependant pas tout à fait.

Les droits reconnus de la femme ne sont pas ceux de l'homme : la femme employée chez Poulenc peut vivre dans un taudis, elle n'aura pas, si elle n'est pas chef de Famille, de logement attribué par l'usine : pourtant la plus-value de son travail alimente aussi le 1 % patronal, et si l'on glorifie la fête des Mères (baratin, petits gâteaux), on les fait quand même travailler le samedi.

Les femmes sont moins payées et moins « considérées » que les hommes ; elles n'ont pas les mêmes droits ; le capital y trouve son compte, l'ordre et la morale bourgeois sont respectés.

V.O. - Rhône-Poulenc.

ASSURANCES GÉNÉRALES
(Paris-Richelieu)

UN COMBLE... LA CULTURE AU RABAIS

Le lieu où se trouvent services sociaux, bibliothèque, dicothèque et assistance sociale, nous montre l'importance accordée par la Direction à nos divertissements, à nos problèmes personnels, bref, à tout ce qui nous touche un peu plus intimement que notre travail quotidien.

En reléguant tous ces services au sixième étage, sous les combles, nos patrons ont réussi à se débarrasser de ces « inutilités » sans trop gaspiller la place qu'ils nous réservent pour trimer.

Qu'il ne soit pas très commode d'y grimper, et que cela n'incite guère les employés à s'y rendre, nos administrateurs s'en préoccupent peu, du moment que nous suons les bénéfices.

Pourtant on insiste rarement sur l'importance de la lecture et de la culture pour nous dont la plupart ont fait peu ou pas d'études générales. En fait, étudier, s'instruire, et par là, comprendre les problèmes, c'est finalement être en meilleure position vis-à-vis du patron. Mais la condition primordiale pour que nous nous instruisions, c'est que nous en ayons le temps.

Ainsi, pour pouvoir nous instruire, il nous faut d'abord lutter pour une réduction de la durée du travail : 8 heures de travail, 8 heures de loisirs, 8 heures de sommeil était le mot d'ordre des syndicalistes du début du siècle. Il est plus que jamais valable en 1963.

(V.O. - Assurances Générales.)

C. S. F.
Issy-les-Moulineaux

AUGMENTATIONS... DES PRIX

3 % d'augmentation, c'est maigre face à ce qui nous attendait en rentrant de vacances. A peine la porte entr'ouverte, apparaissait l'enveloppe des contributions directes : première surprise (on est toujours surpris de devoir de l'argent). Les trains de vacanciers étaient pleins au départ comme au retour à Paris, et il en est un archi-comble qui n'a pas été aiguillé sur une voie de garage, c'est le train des hausses, bifteck, fruits, légumes... : deuxième surprise (en était-ce bien une ?) Il manquerait du charbon pour l'hiver : combien allons-nous le payer ?

Devant cela, les 3 % que les patrons nous ont donnés dans la crainte qu'ils ont de nous voir réclamer bien plus, apparaissent comme une goutte d'eau dans la marée des hausses. Ce genre d'aumône est accueilli depuis longtemps dans l'usine par des sourires ironiques et des plaisanteries sur les difficultés à joindre les deux bouts.

Ironiser, cela montre au moins que nous ne sommes pas dupes du paternalisme de la direction mais cela n'a jamais fait de mal au portefeuille de nos exploiteurs. S'organiser et se battre, si c'est plus dur, c'est aussi plus payant. Mais il faut se battre pour des objectifs précis et qui en vaillent la peine, avec des moyens de lutte qui ne permettent pas au patronat de nous écraser.

Des objectifs précis, ce sont : Retour immédiat aux 40 heures. 1 F de l'heure ou 200 F par mois.

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

CSF (Levallois)

HUMANISME PATRONAL

A Levallois, le mouvement du personnel se poursuit et on continue les mutations à Sartrouville. Mais beaucoup d'ouvriers qui aimeraient aller à ce centre vu la proximité de leur domicile n'en font pas la demande car personne ne sait combien de temps il durera et beaucoup craignent une fois de plus là-bas de ne pouvoir suivre l'usine si elle se déplace, donc de perdre leur travail. Mais n'est-ce pas ce que cherche la Direction ?

Car cela permettrait de compresser le personnel « en douceur » ; preuve s'il en faut que pour le patron l'ouvrier n'est que de la « viande » que l'on trimballe selon les besoins de la production sans souci de ses problèmes personnels.

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

UCLAF
(Romainville)

20 ANS APRES

C'est à peine si nous pouvons retenir nos larmes à la lecture du dernier numéro spécial de Roussel Uclafilm actualité : « La fête des anciens 1963 ».

Cette émouvante cérémonie a eu lieu le 14 juin et deux mois après la revue sur papier glacé nous restituait les touchantes photos de ceux qui « depuis vingt ans donnent un vivant exemple de dévouement et de fidélité ». Moyennant quoi la Direction générale les assure de sa « reconnaissance » et de « son affectueuse sollicitude ».

Voilà qui leur fait une belle jambe ! Tous les vingt ans une montre, médaille ou bague, un bon (?) gueuleton, et voilà qui suffit, du moins dans l'esprit de la famille Roussel, à témoigner « de la confiance, de l'estime et de l'attachement réciproques de tous ceux qui, du sommet à la base, travaillent à la prospérité » de la « maison ».

Pour nous qui n'avons ni confiance, ni estime, ni attachement pour la maison, il faut dire que ce genre de baratin est plutôt indigeste.

C'est trop facile, Monsieur Roussel, et vous ne trompez personne. Ce genre de festivités vous laisse peut-être la conscience tranquille, mais pour nous comme pour ceux qui y participent, cela n'engage à rien. Vingt ans d'exploitation, cela fait aussi réfléchir... et tradition pour tradition, celle de la lutte des classes est autrement plus solide que celle des médaillés du travail.

V.O. UCLAF

S. N. C. F.
(Région Parisienne)

PARTICIPER... C'EST ACCEPTER !

L'indice « B » dont on a tant parlé, est mis en application par la S.N.C.F. depuis le 1er juillet (première étape).

La liste des premiers « bénéficiaires » est déjà établie, et elle sera examinée et discutée en commission par les délégués du Personnel.

Les syndicats, qui se disent opposés au système de l'indice « B », que vont-ils faire dans cette galère ?

Ils prétendent conduire la discussion pour obtenir que l'indice « B » soit automatiquement accordé à tous les cheminots après dix ans d'ancienneté dans la carrière. Ont-ils vraiment le moidre espoir que cette proposition soit même discutée ?

Si cela était possible, il n'y aurait pas besoin de l'indice «B»: une augmentation de points à partir du quatrième ou cinquième échelon aurait eu le même effet.

Mais si la S.N.C.F. s'est donné le mal d'inventer les indices A et B, c'est bien pour trouver quelque chose de nouveau pour nous diviser, et pour tenter de nous leurrer avec cette nouvelle carotte.

L'indice « B » au choix, quel bel attrape nigaud ! Pour simplement espérer être un jour sur la liste des « heureux choisis », quelles platitudes, quels ronds de jambe et de dos ne feront pas certains ; le paternalisme, les promesses fallacieuses, la duplicité de tous les « artistes » dans le genre, vont s'en donner à cœur joie pour obtenir plus de soumission, plus de souplesse, plus de rendement de la part de leur personnel.

Une chose aussi injuste que l'indice « B » ne doit pas être discutée, car *la discuter pour l'améliorer ,c'est quand même en accepter le principe.*

L'indice « B » ne doit pas être amélioré ; il doit être rejeté par nous tous comme une atteinte à notre dignité.

Nous avons tous œuvré pour faire supprimer les majorations de mérite sur notre prime de fin d'année ; ce n'est pas pour discuter quelques années plus tard sur les modalités d'application, et sur la liste des bénéficiaires d'une mesure encore plus abjecte.

•

NE PLUS ATTENDRE !

A propos, cette semaine en cinq jours ? Nous ne savons toujours pas comment nous allons l'effectuer, car, pour l'instant, rien n'est encore décidé.

La Direction qui sait que nous sommes prêts à défendre la semaine en cinq jours (avec ou sans récupération), essaie de gagner du temps contre les syndicats qui demandent — avec juste raison — la diminution hebdomadaire du temps de travail.

Mais si c'est le jeu de la Direction de gagner du temps et d'attendre la dernière semaine pour nous mettre devant le fait accompli il ne devrait pas être celui des syndicats.

Cependant, ils ne se démènent pas beaucoup nos syndicats, actuellement ! Un tract, timidement, par-ci, par-là... Ce n'est pas ce genre d'action qui nous mobilisera réellement pour réclamer la semaine en cinq jours sans récupération.

Il faut faire plus, et vite !

(V.O. - Cheminot.)

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

ASSISTANCE PUBLIQUE

PAS DE TRAVAIL AU RABAIS

L'A.P. a trouvé une solution pour faire face au manque de personnel. Elle embauche des étudiants en médecine pour subvenir au travail hospitalier. Aussi tous les soins et examens spéciaux sont effectués par les étudiants, l'A.P. prétextant que chaque médecin doit avoir une pratique hospitalière valable.

Que les étudiants acquièrent une pratique hospitalière, nous sommes entièrement d'accord et d'ailleurs cette pratique nous essayons dans la mesure de nos moyens de les aider à l'acquérir pendant leurs années d'externat. Mais si en plus des étudiants accomplissant leurs stages d'externat nous avons dans les services des externes accomplissant le travail hospitalier, la pression de la Direction sur nos salaires sera plus grande, le travail étant effectué à prix réduit.

Nous n'avons pas non plus à rejetter les étudiants en dehors de nos problèmes, mais nous devons nous unir à eux et leur faire comprendre que l'exploitation que nous ressentons actuellement, ils la ressentiront également, si ce n'est doublement, dans la mesure où en plus de la responsabilité du travail hospitalier, ils auront la responsabilité de leurs stages d'externat.

Certains directeurs ont refusé de faire faire aux externes un travail de soignants. Pourquoi ne pas obtenir la même chose de tous.

V.O. - Assistance Publique.

THOMSON
(Gennevilliers)

CREVE, BOURRIQUE !

Sitôt rentrés, les acharnés du boulot (auxquels un compositeur de chansons a consacré un tango) ont repris le collier : service de cantine et service de cars sont organisés dès le premier samedi pour les amateurs. Nous aurions pu penser que les vacances auraient été fatales à leur vice, mais pour beaucoup d'entre eux, elles ont dû être un calvaire !

Aussi vrai que lorsqu'on ne sait que s'abrutir au travail, on devient incapable de se distraire intelligemment. Et les habitudes de onze mois ne s'effacent pas du jour au lendemain, quatre semaines parfois ne suffisent pas.

C'est pourquoi il nous faut les quarante heures tout de suite. Des loisirs, c'est tout au long de l'année qu'il nous en faut.

(V.O. - Thomson.)

DESFOSSÉS
(Issy-les-Moulineaux)

NE PAS SUBIR

Une fois de plus dans notre entreprise des bruits courent au sujet de licenciements collectifs : d'une part au machines typo, et d'autre part aux machines à feuilles hélio.

L'argument traditionnel de la Direction est la non rentabilité de ces services, ce qui a pour conséquence directe leur fermeture.

Nous savons que la Direction oriente sa production du côté des rotatives hélio, ce qui veut dire qu'elle consacre la plus grosse partie de ses investissements à ce secteur, qu'elle considère comme le plus important, donc le plus rentable. N'oublions pas pourtant qu'il n'y a pas si longtemps, elle procédait, aux rotos même, à des licenciements très importants. Si nous soulignons ces faits, c'est simplement pour faire remarquer que, secteur rentable ou non, les patrons poursuivent leur perpétuelle politique de chantage, de façon à créer dans l'usine une psychose de peur permanente, qui pèse constamment sur les rapports que nous avons avec la Direction.

Ce que nous devons dire, que ce soit dans les secteurs les plus directement menacés, comme dans les autres services, c'est que la pratique des heures supplémentaires est devenue monnaie courante. Parallèlement, la publication du bilan l'année dernière, nous montre que le chiffre d'affaires réalisé à la SAPP est loin d'être en régression par rapport aux précédents. Nous pouvons de ce fait dire que la Société Desfossés n'est vraiment pas en difficulté, bien au contraire. Par conséquent, ce que nous pouvons exiger devant la politique menée par la direction, c'est d'abord l'arrêt des licenciements, et le reclassement de nos camarades dans des services comme les rotos, et l'offset. Sur le plan professionnel, il n'y a aucune raison pour qu'un conducteur typo ne puisse pas se réadapter à l'offset. La convention collective prévoit d'ailleurs ce genre de transfert, en tout cas sur le plan légal, la réadaptation est parfaitement possible, plus particulièrement dans le cadre de notre entreprise. Mais ne nous faisons pas d'illusions, nous savons par expérience que la Direction n'acceptera pas nos propositions, nous devons les lui imposer, et pour commencer l'arrêt des heures supplémentaires lui montrerait que nous ne sommes pas prêts à voir licencier nos camarades comme des malpropres. Si certains d'entre nous ne sont pas concernés aujourd'hui, nous ne savons pas de quoi demain sera fait.

Nous réclamons, et nous devons exiger à l'avenir, pour éviter la pratique des licenciements, **la réduction du temps de travail**, ce qui est logique : mais comment voulez-vous que les patrons nous prennent au sérieux si de note côté nous faisons des heures.

V.O. - Desfossés.

ADRESSER TOUTES CORRESPONDANCES ET FONDS A
" VOIX OUVRIÈRE "
29, rue du Château-Landon - PARIS-X^e
M. SCHROEDT - C.C.P. 9.424-78 - Paris