



TRIBUNE

OUVRIERE

Journal publié par un groupe d'ouvriers
de la Régie Renault

Décembre 58

Numéro 51

REPONSE A DREYFUS

J'ai reçu votre lettre du 28 Novembre, vous me parlez de cet accord que les syndicats avaient signé avec vous.

D'abord vous nous parlez des avantages que nous risquons de perdre si les syndicats ne signent pas un nouvel accord. A quoi vous sert cette signature de POMMIER-SOULAT-BLANC-LINET ? Les 600 francs par jour de maladie vous les enlèveriez ? L'indemnité accident du travail et les jours de fête aussi ? C'est cela que vous appelez la sécurité dans l'entreprise ? Quels engagements ont-ils pris avec vous, ces responsables syndicaux, pour qu'aujourd'hui vous parliez de nous retirer ces petites choses qui n'arrivent sûrement pas à combler le retard que nos salaires ont pris sur les prix.

Des salaires, vous nous en parlez aussi et vous nous dites : "Je m'étais engagé, en me basant sur une amélioration de la productivité prévisible, à augmenter les salaires de 4 % au moment de la signature et ensuite de 4 % par an, ce qui représentait au total un effort garanti de 16 %. Nous avons également convenu que je chercherais à maintenir dans toute la mesure du possible le pouvoir d'achat ; or, pendant cette période, les salaires ont été améliorés de 29,36 %".

Cela fait beaucoup d'augmentation, que vous nous avez donnée, mais je n'ai pas besoin de vous dire ce que j'en pense car vous me le dites vous-même : "On me rétorquera, je le sais, que le coût de la vie a monté en proportion. Je réponds que NOUS NE SOMMES PAS MAITRES DE LA SITUATION ECONOMIQUE".

Nous y voilà arrivés, au vrai problème ; vous voulez que nous travaillions, vous reconnaissez que la productivité a augmenté, vous signez des accords avec les chefs syndicaux et le jour où nous vous disons "nos salaires sont en retard sur les prix" vous répondez : "NOUS NE SOMMES PAS MAITRES DE LA SITUATION ECONOMIQUE". Comme cela, c'est pratique.

Il n'y en a qu'un seul qui honore sa signature au bas du contrat, bien par force d'ailleurs.: C'est moi, l'O.S., qui fais toujours plus de pièces.

C'est moi, l'outilleur, qui construis les nouvelles machines.

C'est moi, le technicien, qui les conçoit.

Pour nous pas question de nous retrancher derrière la "SITUATION ECONOMIQUE". Qui sont les maîtres de cette situation, et comment en sortir, vous devez le savoir, vous qui venez d'une famille de banquiers, vous qui êtes le premier patron de France, vous qui avez été le secrétaire des Etudiants Socialistes.

Vous saviez nous le dire, il y a plus de 25 ans, comment "en sortir", comment faire un monde meilleur, comment faire le Socialisme.

Mais aujourd'hui vous êtes le maître, vous avez changé de langage, vous nous parlez de la nécessité de "L'EXPORTATION", des "INVESTISSEMENTS", de la "CONCURRENCE" ; en gros, le "MARCHÉ COMMUN" qui va entrer en application au début de Janvier vous sert de prétexte pour exiger plus de nous et pour nous laisser en plan avec nos salaires.

.../...

Il y a trois géants de l'automobile dans cette Europe continentale : la FIAT en Italie, VOLKSWAGEN en Allemagne et RENAULT en France. Un gars que j'ai rencontré au hasard d'un camp de toile cet été, était ouvrier chez VOLKSWAGEN en Allemagne, il m'a parlé de son travail, de son salaire, de ses espoirs et il m'a dit : "En ce moment cela va mal à la boîte ; "ILS" disent que RENAULT est en train de nous concurrencer sur le marché international et que si nous voulons continuer à travailler, il faudra que chacun fasse un effort".

J'ai reçu aussi une lettre d'un copain qui travaille chez FIAT en Italie, il me disait : "Le Capitalisme et l'Etat ont déclenché une offensive contre les salaires, une offensive de licenciements aussi, c'est ainsi que la classe bourgeoise italienne envisage la question du marché commun".

Nous voilà engagés dans cette grande compétition des trois géants de l'automobile - qui essaient de se couler mutuellement, mais le gars de chez VOLKSWAGEN, celui de chez FIAT, et nous qui travaillons à la REGIE RENAULT, qu'est-ce que nous avons à voir là-dedans ? Nous avons à voir, nous de Billancourt, que vous monsieur DREYFUS, un ancien Socialiste, vous n'avez pas autre chose à nous proposer que cette "concurrence pacifique" qui a pour but de produire toujours plus d'automobiles, avec des usines toujours plus grandes, équipées de machines toujours plus automatisées.

Et dans chaque usine un directeur dit à ses ouvriers : "Attention à RENAULT", "Attention à FIAT", "Attention à VOLKSWAGEN", "il faut investir", "Je ne peux pas vous augmenter", "il faut exporter", "travaillez vite et bien pour que nous puissions vendre bon marché à l'étranger".

Vous nous écrivez, Monsieur l'ex-Socialiste ; vous voulez nous dire quelque chose, vous voudriez nous faire comprendre quelque chose, mais il n'y a pas d'issue dans votre lettre car elle nous dit : "Signez des accords", "respectez-les", "moi, je ne respecte rien", car "nous ne sommes pas maître de la situation économique", "mais je vous offre cette grande compétition internationale pour produire toujours plus". Vous avez sans doute raison de vous moquer de nous car, voyez-vous, la grande "industrie nationale", "la supériorité de la France", "le pays où on est le mieux", à tout cela, la plupart de nos camarades de travail y croient encore ; un jour tous ces mots n'auront plus aucun crédit parmi nous, alors nous pourrons nous fâcher pour de bon et ce ne sera pas par lettre que nous correspondrons.

LA CONDITION DE L'OUVRIER SPECIALISE

Des O.S. il y en a beaucoup, de toutes sortes et il faudrait raconter chaque cas ; nous avons des problèmes particuliers, nous avons des problèmes communs. Dans les problèmes particuliers il y a les différentes catégories d'O.S. ; la première, la plus nombreuse, ce sont les O.S. sur machines individuelles, qui doivent faire leur production individuelle ; ensuite nous avons les O.S. sur chaîne de montage, nous avons les O.S. des fonderies et nous avons les O.S. sur les transferts, les O.S. vérificateurs et tous les O.S. de l'entretien, des magasins, de la manutention.

Les accords passant des améliorations générales, on en obtient parfois, mais notre sort à nous les O.S. qui sommes toujours de plus en plus nombreux dans la production, quand est-ce qu'il va en être question ?

O.S. de décolletage, nous sommes dans la catégorie la plus ancienne des O.S. ; bien qu'il ait existé une époque où nous étions plutôt des ouvriers de fabrication professionnels où nous avons notre métier, petit à petit le perfectionnement des machines et la généralisation des régleurs nous a transformés en Ouvriers Spécialisés sur machine.

.../...

En réglant à 160 %, cela nous fait dans les 260 francs de l'heure mais il y en a qui réglent bien plus fort, certains mêmes qui écrivent dans les tracts sur les cadences infernales. Il y en a qui réglent à 200 % mais la plupart c'est 150 %, et la vie c'est la bagarre continuelle.

Celui qui est là depuis longtemps, qui a été habitué au travail et à son accélération progressive, celui qui a des combines pour prendre le travail, des combines pour accélérer le rythme de la machine, celui qui a le meilleur boulot : celui-là il y arrive, mais celui qui débute, celui que l'on met sur les mauvaises machines, celui qui a toujours le mauvais boulot : celui-là il n'y arrive jamais et ce sont des accrochages avec les chronos et les contremaîtres pour avoir la rallonge officielle afin de faire sa paye.

Mais ceux qui réglent à 200 % refusent la rallonge, ils gagnent plus que nous et nous coulent encore plus, il y a sélection ; ceux qui tiennent le coup et ceux que l'on ballade pendant un certain temps pour les foutre un beau jour à la porte ; il y a aussi ceux que l'on déguste lentement et qui en arrivent à demander leur compte.

Les chronos ne connaissent que la règle à calcul, ils ne comprennent rien au rythme et aux difficultés du travail. Comment un homme peut-il faire un travail pareil ? Combien de discussions sordides sur des centièmes de minute a-t-il par jour ? Et combien de rancœurs gagne-t-il dans une journée pour arriver à extorquer aux O.S. ces petites minutes qui sont gaspillées par combien de blouses blanches et de parasites inutiles ?

Si nous sommes les plus nombreux nous avons aussi toutes les calamités : l'huile dans laquelle nous travaillons quotidiennement, le bruit, la chaleur des ateliers ; es-tu monté un jour d'été dans les étages du département 55 ?

Voilà l'histoire des "ponts" qui nous arrive, maintenant.

Nous, on est bien d'accord (et certains sont allés le dire au chef de département) pour avoir le pont de Noël et du Jour de l'An. Mais depuis qu'on en parle, de ces 40 heures payées 48, c'était là une bonne occasion de mettre la théorie en application : nous voulons bien les deux ponts même si on ne nous les paye qu'à 75 %. Ce que nous ne voulons pas, c'est les récupérer parce que récupérer, c'est surtout au printemps ou en été que cela se fait ; et il en faut des semaines pour récupérer une journée ! Et pour ces deux ponts, ce n'est pas une journée, mais quatre ! qu'il faudra faire.

Récupérer, cela veut dire travailler dans l'équipe du soir le samedi, rentrer à une heure du matin à la maison, se coucher à deux, se lever le dimanche à midi pour se recoucher à neuf heures et se lever à cinq heures du matin le lundi pour reprendre l'équipe du matin, et cela chaque semaine pendant deux mois.

Nous sommes rivés à notre machine comme d'autres sont rivés à leurs chaînes toute leur vie, voilà la réalité, et combien peuvent espérer s'en évader de cette réalité ?

Nous avons vu un ingénieur, tout frais sorti major de son école ; il se promenait de machine en machine, de stage en stage, sans doute pour arriver à trouver au bout du chemin un poste de direction ou de création quelconque, un poste payé à 200.000 francs par mois au moins, et quand il a appris que nous arrivions à 50.000 francs par mois, il trouvait que cela, ce n'était pas trop mal et qu'il fallait se contenter de ce que nous avions.

Malheureusement nous n'avons rien, ni le travail intéressant, ni le temps libre, ni la grasse paye. Toute notre vie il nous faudra compter pour dépenser dix francs. Vous qui faites les accords avez-vous pensé un jour à la condition de l'O.S. ?

PRODUCTION ET SECURITE

Un échafaudage cède : 2 morts. Un ouvrier tombe d'une échelle et se tue : 3 orphelins ; un éboulement dans une carrière : 2 ouvriers sont ensevelis.

Un petit laïus de deux ou trois lignes au bas de la page des journaux, entre deux réclames de produits-miracles, et la tuerie continue. En moyenne un à deux morts par jour en France. Une partie de l'échafaudage était vétuste, l'ouvrier n'avait pas de ceinture, ou le dispositif de sécurité n'était pas en place : non-respect des règles élémentaires de prudence. Pourtant tout paraît simple et résolu d'avance.

Plus près de nous, dans l'île Seguin, sur une grosse presse, un ouvrier se fait tuer. Pourtant, là, le système de sécurité paraissait infaillible. Consternation, enquête. Et tous les jours, combien de doigts échappent de peu à la machine ? Quand ils n'y restent pas ? Maladresse, diront certains, fatigue, énervement, manque d'habitude aussi.

Bien que les agents de sécurité recouvrent les machines de carters, de cache-
ceci, de protège-cela, les accidents continuent, les murs fleurissent d'affiches de toute
les couleurs, de toutes sortes de slogans, de statistiques, de courbes, de tableaux ; et
les accidents continuent, et pour cela des milliards sont engloutis chaque année.

Sont-ils donc inconscients, tous ces ouvriers qui font fi de tout ces admirables
moyens mis à leur disposition pour les protéger ?

Les patrons, eux, ne sont pas inconscients et savent bien le but qu'ils poursui-
vent. PRODUCTION toujours plus et plus vite, et alors toute la belle organisation de
sécurité ne suffit plus. Il faut réaliser les normes : le facteur temps entre en jeu, et
qui dit temps dit fatigue, dit énervement.

Emeri dans un oeil : pas eu le temps de mettre les lunettes pour meuler pendant
2 minutes. ; et en fin de journée ces visières qui vous enserrant la tête, qui font trans-
pirer, ces carters et ces manettes et ces boutons sur lesquels il faut tricher pour
"réaliser le temps", donc la paie !

Diminution du temps de travail et réduction des cadences, cela suffira pour que
la sécurité-théorie fasse place à la prudence et on aura cette fois le TEMPS de travailler
avec un maximum de sécurité réelle.

LES RAPACES

Il y a des chefs qui pensent qu'ils ne gagnent pas assez, ils n'y arrivent pas...
c'est normal... alors ils trouvent la combine pour faire semblant de travailler le Samedi
et donc rallonger leur mois. Pour travailler il faut des hommes à commander... donc on
s'arrange de faire venir 3 ou 4 compagnons et ainsi on est obligé de venir soi-même.

Comme ça les ouvriers ne perdent pas l'habitude de faire des heures et les chefs
ne perdent pas l'habitude d'amasser les gros sous.

SI CE JOURNAL TE PLAÎT, FAIS-LE CIRCULER. PARTICIPE A SA REDACTION. ENVOIE DES
ECHOS DE TON ATELIER. SOUSCRIS.

Qu'est-ce qu'un accord ? C'est un contrat passé entre les syndicats et la direction, c'est-à-dire entre deux organisations qui ont pour fonction initiale de se combattre. L'accord est une espèce d'armistice entre deux ennemis, et comme dans tout armistice, c'est le plus fort qui impose ses vues au plus faible.

Quels sont les partenaires ?

D'un côté la direction plus forte que jamais, n'ayant subi aucun dommage par la concurrence, ayant une situation financière rentable soutenue par une politique nationale et un gouvernement dévoué au grand capital.

De l'autre côté 5 syndicats divisés, incapables de mobiliser qui que ce soit pour une action quelconque et surtout préoccupés à se chamailler entre eux tout en essayant de revendiquer l'honneur d'avoir obtenu tous les avantages.

Dans un tel contrat il est évident que la direction est la plus forte, qu'elle n'a nullement peur de ces organisations et peut imposer toutes les décisions qu'elle désire.

Mais alors à quoi bon se livrer à cette simagrée de contrat ? Tout d'abord c'est parce que la direction n'est pas seulement la plus forte mais aussi la plus habile. Elle ne veut absolument pas que sa volonté et ses lois passent comme pour des choses imposées par elle. Elle veut que ses décisions soient paraphées par les syndicats pour leur donner plus de poids. Elle veut que les syndicats partagent la responsabilité et l'impopularité de ses décisions.

Mais la direction y trouve un autre avantage, qui est certainement le plus considérable de tous. En effet, autrefois tout avantage était considéré par la direction comme définitivement acquis tandis qu'aujourd'hui le système des accords fait planer une menace continuelle contre ces avantages acquis. Il suffit pour s'en convaincre de relire la lettre que nous envoie la direction. Elle demande aux ouvriers : de respecter des accords qu'il n'ont pas signés et sur lesquels personne n'a sollicité leur opinion. En résumé des accords dont ils n'ont connaissance que le jour où ils sont signés. On n'a jamais vu dans aucun contrat un tel abus de confiance car en fait ce sont les syndicats qui signent mais ce sont les ouvriers qui doivent s'engager à respecter cette signature.

Aujourd'hui c'est le chantage perpétuel qui pèse sur les ouvriers. "Attention, nous dit-on, on vous retirera ceci ou cela si vous ne respectez pas ces accords, on vous pénalisera si vous faites les méchants. Tous vos avantages se volatiseront, et si ce sont les syndicats qui vous poussent à faire les méchants alors ce seront ceux-là les véritables responsables. La direction, elle, s'engage à respecter les lois qu'elle impose ; elle se trouve donc en dehors de toute responsabilité."

On en vient à se demander alors pourquoi les syndicats s'empressent de jouer ce jeu de dupe. La raison essentielle, c'est que chaque centrale essaye de revendiquer les petits avantages que la direction veut bien accorder. Chaque syndicat pourra dire ainsi que c'est grâce à son audace et à son réalisme, si telle revendication a obtenu gain de cause. De plus, les syndicats peuvent présenter à la direction des revendications qui même si elles ne sont pas accordées servent sa propagande. Ces syndicats utilisent ces réunions comme les partis utilisent le parlement : ils y font leur propagande auprès des ouvriers.

Ainsi les syndicats viennent avec leurs propres revendications pour tenter de les inclure dans l'accord. Si par la suite on ne sait pas exactement ce qui se passe, on sait que la direction n'accorde aucune de ces revendications ; on ne sait même pas si

.../...

elle en discute. Elle accorde d'autres avantages qui n'étaient demandés par personne. Avantages pour ceux qui partent soldats et pour ceux dont les proches parents meurent par exemple, c'est-à-dire des choses qui ne touchent qu'une partie infime du personnel.

Mais cette fois la direction a exigé encore plus des syndicats : leur signature en bas des accords ne lui suffisait pas, elle a voulu montrer qu'elle était la plus forte, elle a voulu humilier ses partenaires ; elle a exigé que ceux-ci, avant de discuter, approuvent une motion préalable qui infirme absolument tout ce que les syndicats ont dit depuis les accords 1955. Ce préambule dit que "les représentants des organisations syndicales et la direction générale expriment leur satisfaction de l'application loyale de l'accord de septembre 1955..."

La direction demande en fait aux syndicats d'approuver un mensonge pur et simple et que tout le monde connaît et qui a été dénoncé plusieurs fois. Mais les syndicats acceptent de signer ce préambule en s'appuyant sans doute sur cet argument : que si PARIS valait bien une messe, pouvoir discuter avec la direction vaut bien un mensonge ; - un de plus ou de moins, ils n'en sont pas à cela près.

La suite du déroulement des accords, nous la connaissons. La C.G.T. est exclue des pourparlers bien qu'elle se soit empressée de signer le préambule ; la direction chasse la C.G.T. des délibérations parce que la C.G.T. n'a pas gardé le silence sur le déroulement des accords et a osé informer le personnel des avantages qu'avait accordés DREYFUS.

Donc à quoi ont servi toutes ces humiliations que les syndicats ont dû subir en face de la direction ? A arracher quelque chose ? Pas le moins du monde. S'ils se refusaient à cette simagrée, il est évident qu'ils ne pourraient pas revendiquer l'honneur d'avoir arraché le jour de congé que l'on donnera à celui qui perd son frère. Et alors ? Croient-ils que les ouvriers sont assez bêtes pour croire une chose pareille ? Par contre ils n'auraient pas à subir les humiliations de la direction et n'auraient pas à se livrer à cette comédie que l'on nous impose en prenant à la fois les syndicats et les ouvriers pour de vulgaires imbéciles.

COMMENT LES PATRONS VOIENT LEUR VIE ... "LES POCOVRES" si on avait le temps... on les plaindrait !

"Le métier de chef d'Entreprise à Paris ? Harassant ! dit un industriel. A nous Parisiens les déplacements interminables en voiture à 15 à l'heure avec sens interdits. A nous les déjeuners et dîners d'affaires, les cocktails relations publiques, sans compter le business by night.

- Comment vous travaillez la nuit ?

"Peu s'en faut, mon cher, si vous admettez qu'il est particulièrement reposant de promener jusqu'à l'aube un client français ou étranger, de Montmartre à Saint-Germain-des-Prés, du Lido avec ses petites femmes aux bals des faux apaches de la Bastille."

- Vous n'êtes pas obligé...

"Bien sûr, mais l'accueil "maison" le fameux contact humain, le prestige de Paris, la courtoisie française, ne se limitent pas toujours à une soirée consacrée à la gastronomie ; Allons, le portefeuille est bien garni, par prudence. Mes frais généraux vont en prendre un bon coup... et le fisc discutera mon budget de représentation. Mais il faut vendre ma machine, ma B.144, une pure merveille ! Et puis en bon Français, ne faut-il pas exporter ? "Une jeune et charmante entraîneuse, à la table voisine, m'adresse un sourire complice et las. On se reconnaît. Comme moi, elle est de service."

..... "Et je rêve que je loupe l'affaire... Un concurrent fait mieux et à des conditions plus réduites. "Il" a passé une mauvaise nuit ; la petite femme aurait-elle été désagréable ? Elle devrait bien penser un peu à l'industrie, à notre prestige, aux devises, écouter les discours de nos ministres de l'économie nationale et les recommandations de mes administrateurs. Mais ne faudrait-il pas intéresser les entraîneuses à la vente ? Ou mieux en prendre une à notre service, sans intermédiaire, ce qui réduirait le coût ?"

Extrait du journal patronal "VENDRE"