



TRIBUNE.

OUVRIERE.

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

Avril 1960

Numéro 65

MENACES ET MENSONGES

Dans son avis N° 2420 la direction lance des menaces, elle dénonce les grèves tournantes de ces derniers temps, prétextant que l'intérêt de tous est dans une bonne marche de l'usine, sans perturbations et dans le calme, seul moyen efficace d'affronter la concurrence toujours plus menaçante. Que devons-nous penser de tout cela?

1°/ Que la direction peut se permettre, dans une telle situation de fractionnement de la lutte, de prendre à l'encontre de ces ateliers les sanctions qu'elle ne pourrait pas prendre à l'encontre d'une action de grande envergure dans laquelle serait engagée la majorité de l'usine. Elle peut menacer de licencier sans préavis ni indemnité ceux qui passeraient outre ces menaces; le rapport de force est en sa faveur. Quelques jours plus tard la prime trimestrielle de Juillet est annoncée par affiches, mais contrairement à l'habitude la date du paiement de cette prime n'est pas mentionnée. Il est dit: " A une date qui sera communiquée ultérieurement ". Encore une menace, de même que la mise en garde contre la concurrence. La direction veut nous donner notre part de responsabilités dans un domaine qui est le sien, pour lequel elle dispose de tout un système d'ingénieurs pour la recherche de nouveaux modèles, d'un important service commercial, de prospecteurs de marchés, de vendeurs etc... Les luttes sociales existent aussi pour les concurrents. En ce moment nous sommes à la période de vente, en pleine saison et toujours on nous fait produire davantage.

2°/ Les syndicats signataires du paragraphe des accords qui stipule que toute grève doit faire l'objet d'une déclaration à l'avance, parlent d'atteinte au droit de grève reconnu par la Constitution. Depuis quand avons-nous eu le droit de grève reconnu de quelque façon que ce soit, mises à part les grèves de plébiscite à de Gaulle ou celles du même genre ?

Ces derniers temps la CGT a voulu lancer des actions timides pour à la fois, satisfaire ses propres militants tout en n'effrayant ni la direction dont elle craignait les répercussions, ni les travailleurs qui n'étaient pas chauds pour la répétition de telles grèves. Encore une fois la tactique s'est avérée mauvaise.

La direction a riposté aussitôt justement parcequ'elle sentait que ces actions étaient faibles et que la volonté de lutte des travailleurs n'était pas ferme. Il est vraisemblable que la direction n'aurait pas agité ainsi si elle avait eu en face d'elle, et des travailleurs décidés à lutter, et d'autre part des organisations syndicales décidées à ne pas respecter la légalité dans laquelle elles se sont empêtrées.

Ce sont ces deux conditions que nous devons réaliser. Tout le reste n'est que bavardage et défaite.

DES NOUVEAUX DANS LA GALERIE

Depuis quelque temps les travailleurs se pressent à la porte du bureau d'embauche de la Régie. Ils sont là le matin, par groupes qui attendent. Les négriers, en l'occurrence les employés qui ont pour fonction d'embaucher, examinent les candidats, les classent, les parquent et font leur choix un peu comme des maquignons.

- Vous par ici. Non, pas vous.

- Tous ceux qui viennent de chez Citroën ce n'est pas la peine d'attendre.

- Vous avez un CAP ? Non, alors on n'a pas besoin de vous.

- Pas vous, vous avez dépassé l'âge.

- On n'a pas besoin de votre profession. Vous ne savez pas lire ? Non.

- Mais j'ai un certificat de travail qui

- Inutile puisqu'on vous dit que l'on ne veut pas de vous.

C'est ainsi que se fait la première sélection. Sur 50 ouvriers on en prend 7, parfois 10, des costauds de préférence s'il s'agit d'OS, des très qualifiés s'il s'agit de professionnels. Ensuite il faut passer l'essai, mais l'essai est jugé à la tête du client. Ainsi si vous êtes P3 vous avez des chances d'être embauché comme P2, si vous êtes P2 comme P1, si vous êtes P1 comme OS. Un ouvrier qui avait très bien réussi son essai de P2 se voit répliquer: " C'est très bien, mais vous nous avez demandé un renseignement, alors nous vous descendons de catégorie. Bien sûr par la suite vous pourrez monter de catégorie".

Par la suite, oui par la suite. C'est par ces mots que l'on attrape beaucoup de nouveaux embauchés comme avec du papier mouche. Combien arrivent avec l'illusion qu'ils vont devenir technicien ou contremaître dans quelques années. Combien acceptent d'être déclassés pour cela! De plus les nouveaux embauchés se voient attribuer un contrat de 3 mois renouvelable. De cette façon, si vous ne vous conduisez pas bien, dans 3 mois on ne renouvelle pas votre contrat, ce qui n'oblige pas la direction à vous mettre à la porte.

C'est la troisième sélection qui éliminera les rouspéteurs et les " fortes têtes ".

La quatrième sélection c'est le rythme de la production. Quand les nouveaux commencent à travailler ils n'en croient pas leurs yeux. Les cadences dont on parle si souvent ne sont pas des slogans de propagande. Les cadences sont malheureusement trop réelles et les nouveaux embauchés sont déroutés. Ils arrivent difficilement à réaliser les délais que nous faisons. Certains quittent d'eux-mêmes.

Autre sélection : le caractère du travail. Beaucoup de nouveaux professionnels arrivent encore avec une certaine conscience professionnelle, l'amour du travail bien fait. Mais ils doivent aussitôt s'adapter à travailler vite et de plus le travail qu'on leur demande est un travail où ils ne peuvent pas utiliser leur compétence professionnelle. Ils doivent surtout faire fonctionner leurs muscles et résister à la monotonie du travail, d'un travail fastidieux et le plus souvent absurde. Les professionnels font des séries, leur moindre geste est chronométré et ils perdent ainsi de plus en plus les privilèges qu'ils avaient face aux OS. Leur travail tend à devenir aussi pénible et aussi stupide. Leur dégoût est rapide et si certains résistent à la perspective de rester des années à faire un travail d'automate c'est bien parcequ'ils pensent que ce régime va s'étendre à toutes les usines.

Pour les nouveaux embauchés la réalité est différente de ce qu'on leur disait. La Régie devient vite à leurs yeux l'usine pilote, mais le mot pilote a un autre sens que celui qu'il avait avant d'y entrer. C'est l'usine qui pilote et institue les conditions les plus dures pour les travailleurs.

Quant aux conditions que l'on réserve aux nouveaux OS elles sont encore pires et si ces derniers acceptent c'est que la plupart du temps ils ne peuvent pas faire autrement. Ce sont pour la plupart des ouvriers émigrés qui ont sur leur tête la crainte continuelle d'être expédiés dans leur pays d'origine, d'y crever la faim ou d'y finir en prison. Ce sont des paysans appauvris qui n'ont plus comme ressource que le travail qu'on leur offre dans les usines. Ce sont enfin ces populations algériennes qui, entre la misère que leur font subir les colons et les conditions de travail de l'industrie, préfèrent ces dernières parcequ'ils peuvent au moins manger à leur faim.

C'est cela la Régie Renault et les nouveaux qui viennent sont choqués par les mensonges qu'on a pu leur raconter sur la bonne boîte, sur le soit-disant paternalisme et sur tout autre baratin. Renault, comme les grandes usines, est devenu une grille qui ne retient que les travailleurs les plus costauds et les plus dociles. Les autres doivent s'adapter ou partir. Nous les anciens, nous en sommes venus là sans nous en rendre compte. Peu à peu on nous a diminué les délais, augmenté les cadences et la discipline. Nous avons accepté tout cela et aujourd'hui nous nous trouvons dans une usine qui n'a plus rien de différent avec celle de triste réputation dont Louis RENAULT était le patron.

La direction peut se permettre une telle pression sur les nouveaux parce que, nous les anciens, nous avons accepté de nous laisser faire. Maintenant elle va en profiter et se servir des nouveaux pour exercer une pression sur les anciens.

- " Si vous n'êtes pas contents, n'oubliez pas qu'il y a la queue au bureau d'embauche "

- " Comment, vous rouspétez, mais les nouveaux ils se taisent eux " nous dit-on. Bien sûr ils se taisent, car ils savent qu'au moindre mot leur contrat ne sera pas renouvelé.

Voilà l'usine pilote, l'usine moderne qui remplit d'enthousiasme aussi bien la reine d'Angleterre que monsieur K. L'usine dont les syndicats s'enorgueillissent d'avoir arraché les accords 1955. Contre une augmentation de salaire qui n'arrive même pas à suivre l'augmentation des prix on nous fait produire aujourd'hui bien plus qu'autrefois et dans des conditions de plus en plus dures.

Jusqu'à quand allons-nous accepter d'être les éternelles victimes de cette production ?

MON PATRON N'AIME PAS K.

- " Il arrive à 11h 30. - Qui ? - Mais Krauchtchev.

- " Tu vas le voir, il ne passe pas loin ? - Ou ?

- " Il prend la route d'Orléans ".

Toute la matinée on plaisante sur sa venue. Les délégués et quelques sympathisants font des efforts pour entraîner des copains. Le mot d'ordre a été donné par les municipalités communistes : le plus d'ouvriers possible.

A 11 heures une dizaine descendent au vestiaire. Mais cela n'a pas l'air de plaire au patron qui interdit de sortir de l'usine. Il vient faire un sermon aux contremaîtres. Le travail a cessé, tout le monde discute. Trois jeunes qui viennent de rentrer du régiment n'apprécient pas ces méthodes :

" C'est pire qu'à l'armée, ou il se croit ? En tous cas nous, on y va. "

Le contremaître passe : " Ne restez pas à rien faire ". Mais personne n'a envie de reprendre le travail.

" On y va ? Allez. " Tous sortent, sauf deux irréductibles.

Il suffit que la direction accentue sa discipline pour nous faire partir, même si ce n'est que pour voir les flics, Charlot ou Monsieur K.

LISTE DE SOUSCRIPTIONS DU PREMIER TRIMESTRE 1960

Département I4	2 700	Département II	I 200
A.O.C.	3 200	I.L.E.	2 500
Service électrique	I 200	Soutien extérieur	3 500
Département 55	I 500		
		Total....	<u>I6 800</u>

4

LA C.G.T. CROIT ELLE QUE PAR LE BLUFF LES TRAVAILLEURS SERONT RENFORCES DANS LA LUTTE ?

Depuis deux mois nous connaissons chez Renault une offensive de la CGT qui nous vante les mérites des grèves tournantes en donnant en exemple les victoires que les travailleurs de chez Chausson ont gagnées par ce moyen. Ils auraient paraît-il, fait 340 débrayages et ainsi obtenu des salaires magnifiques; c'est ce que nous rapporte un tract du 1^o Mars 1960 intitulé: " Partout ils peuvent payer "

Nous sommes allés trouver des copains de chez Chausson et leur avons dit:

"Vous en avez de la chance d'avoir, à si bon marché, reçu des salaires si élevés "

" De quels salaires parlez vous ? " - " Eh bien des vôtres ! "

" Tiens, toi qui es ouvrier, tu dois te faire dans les 600 à 700 balles de 1^o heure (des salaires jusqu'à 550 francs auxquels pourraient s'ajouter 23% de boni) Non?"

" Moi, répond le copain, je suis à l'outillage à Asnières. De la centaine de gars qui travaillent avec moi et qui sont aussi Ouvriers, je suis un de ceux qui est le mieux payé. Je gagne 414 francs de 1^o heure et si mon chef le veut, j'arriverai à monter à 425 de 1^o heure. Malheureusement il y a encore beaucoup de copains qui ne gagnent que 380 francs de 1^o heure et comme Ouvrier bien entendu! Mais le plus grave n'est pas là : le plus grave c'est la tête du client, ça crée un climat de suspicion et de la méfiance entre les gars. Les accords qui viennent d'être conclus à la suite de l'action persévérante que l'on vous a racontée, légalisent à la fin du compte ces différenciations entre les salaires et la pratique du salaire à la tête du client. Le texte du tract est faux sur certains points et en particulier quand il dit qu'à nos salaires il peut s'ajouter du boni ou autres primes. Quand je dis gagner 414 frs. de 1^o heure, c'est tout compris. La prime d'ancienneté qui pour un Ouvrier peut atteindre 8 000 frs. tous les 4 mois (soit 2 000 frs. par mois) est soumise à tant de restrictions que souvent on ne la voit pas. La prime d'ancienneté existe (au-dessus de trois ans de présence) mais elle ne donne pas grand chose, elle est calculée sur un salaire de base extrêmement bas. Les primes particulières pour certains postes, ce sont les primes d'insalubrité, et de plus en plus elles sont intégrées au salaire. En conclusion je ne crois pas que nous gagnions plus que vous chez Renault. Les salaires sont identiques mais se décomposent différemment. Nous avons perçu une prime de 8 000 frs., nos salaires ont été augmentés de 2,5% et nous avons la promesse d'une nouvelle augmentation de 2,5% en deux fois. Les salaires dont je vous ai parlé ont déjà reçu la première augmentation de 2,5% "

Et voilà ramenées à leur juste proportion les "victoires" des gars de chez Chausson. En fait il y a des choses chez Chausson qui sont mieux que chez Renault, en particulier pour les Ouvriers : ils ne sont pas payés au boni mais ils ont un salaire fixe à l'heure. La direction de l'usine est un peu plus libérale et la discipline et le rythme du travail sont un peu moins terribles en général que chez Renault. Les comparaisons entre usines pourraient et devraient être faites par les syndicats parcequ'ils ont justement des sections dans chaque entreprise; mais comparer les choses ça ne veut pas dire arranger les choses pour qu'elles abondent dans votre sens. Le bluff, en quelque manière, n'est pas une méthode pour faire avancer ou démarrer une lutte, au contraire, il ne peut servir qu'à décourager un peu plus les gars qui essaieront à leur tour " le bon truc " des grèves tournantes et s'apercevront qu'elles ne rapportent rien.

LES HEURES DE TRAVAIL VONT-ELLES DIMINUER ?

Le Mardi 8 Mars le S.I.R., muet depuis de longs mois, nous a fait la grâce de nous donner de ses nouvelles en nous distribuant un tract. Ce message nous parle de la productivité et de la nécessité de diminuer d'une heure la journée de travail.

Depuis quelque temps on raconte aussi que la direction voudrait diminuer la semaine de travail; elle en aurait même paraît-il, informé les délégués....

Le S.I.R. serait-il dans les secrets d'alcôve de Dreyfus et voulant profiter de cette mesure, décidée par la direction, s'en attribuer tout le mérite sans avoir à lutter ?

Par expérience nous savons que la direction ne diminuera les heures de travail qu'à une de ces trois conditions :

1°/ il faudrait que par notre action nous soyons capables de lui imposer cette diminution; or nous sommes bien loin de cette action quand on pense à tous nos compagnons de travail qui sont prêts à faire un tas d'heures supplémentaires pour avoir l'illusion de gagner un peu plus.

2°/ il faudrait un réel effondrement des ventes qui obligerait la direction à diminuer les effectifs et les heures de travail.

3°/ le jour ou la direction comprendra qu'une journée de travail trop longue lui coûte trop cher.

Elle s'apercevra par des statistiques qu'à partir d'une certaine heure les accidentés et les malades sont nombreux, que la qualité de la production s'en ressent, parcequ'à partir d'un certain état de fatigue l'ouvrier ne peut pas faire mieux et ne peut pas produire plus.

Actuellement la France est un des pays d'Europe où l'on fait le plus d'heures. Chez Renault la moyenne dépasse sans doute 50 heures par semaine car il y a de nombreux coins où les gars font des heures supplémentaires. En Angleterre, on fait 45 heures. En Allemagne on fait 44 heures. En Italie on fait 40 heures surtout à cause du chômage.

Que les syndicats nous informent :

1°/ si la direction s'oriente vers la diminution de l'horaire de travail et pourquoi ?

2°/ comment ils entendent préserver nos salaires ?

Quant à nous les travailleurs nous devons nous opposer aux heures supplémentaires. Nous devons faire pression par tous les moyens sur la maîtrise et la direction pour les obliger à diminuer les heures de travail sans toucher aux salaires. Il faut que la direction sache que nous ne pouvons et ne voulons plus travailler autant d'heures.

Comme au siècle dernier il faut arriver à nous mettre d'accord pour décider un jour tous ensemble que nous ne ferons que 9 heures, ensuite 8 heures par jour, 5 jours par semaine.

Le 1° Mai qui fut le jour de lutte de la journée de 8 heures est mort et bien mort. Il faut retrouver un autre 1° Mai de lutte.

L'HISTOIRE D'UNE FUSION

Nous avons appris par un tract du 29 Mars 1960 que les syndicats "libres" s'unissent. Quels sont ces syndicats dits libres ?

Il y a premièrement le S.I.R. (Syndicat Indépendant Renault) qui est issu d'une fusion chez Renault de deux " confédérations syndicales indépendantes ". A l'époque cette fusion a eu pour but, chez Renault, de soutenir un petit syndicat squelettique. Le programme du S.I.R. et de la confédération " indépendante " était la collaboration entre patrons et ouvriers pour le bien-être général..... Nous connaissons ce langage; c'est celui, déguisé, des patrons qui nous disent " nous faisons tout ce que nous pouvons pour vous, faites (nous les travailleurs) tout ce que vous pouvez pour le pays ". Dans Tribune Ouvrière nous n'avons jamais beaucoup parlé du S.I.R. Les travailleurs ont trop de mépris pour ce syndicat qui ne vaut rien.

Il y a deuxièmement l'U.O.A. L'Union Ouvrière Automobile est encore un de ces syndicats qui se veulent indépendants. Ses bonzes ont rompu depuis plus d'un an avec la Confédération C.G.T.-F.O. pour "conquérir leur indépendance". L'U.O.A., qui avait la prétention de regrouper les travailleurs de l'Automobile, a fait faillite non seulement sur le plan de la corporation mais aussi chez Renault. Il fallait donc sauver les meubles et trouver une autre combine pour survivre et voilà... on proclame l'unification.

L'U.O.A. et le S.I.R. sont d'accord pour cette unification, oeuvre du très socialiste Claude Fusier, qui, à la section du Parti Socialiste de Boulogne, a tout manigancé. Les deux sections syndicales C.G.T.-F.O; Renault (horaires et mensuels) sont contre cette unification, mais qu'est-ce que ça peut bien faire au compère Fusier? On passe outre et F.O. est unie de force à l'Association de malfaiteurs U.O.A.-S.I.R. Un autre homme : Martin, secrétaire du syndicat F.O. (seul partisan de l'unification) passe un jour à la Fédération, prend 20 cartes, les distribue à ses amis de l'U.O.A. et voilà ces " bons militants " F.O. signant l'accord d'unification.

Cette farce pourrait paraître drôle sans la prétention de ces politiciens d'unifier des syndicats et de constituer une organisation capable de défendre des travailleurs. Une fois de plus c'est sur le mensonge et la manoeuvre que s'est faite cette unification. Une fois de plus les choses se passent au-dessus de la tête des travailleurs et dans le mépris de ceux-ci (les décisions ont été prises en petits comités et ensuite imposées " aux masses ").

Le programme mis en avant par ces gens là n'a rien d'original. C'est le même programme que la C.G.T. et la C.F.T.C. C'est toujours la tarte à la crème. L'ouvrier qui a été entraîné dans cette sinistre farce pourrait poser les questions suivantes à tous ces messieurs :

- Comment avez-vous l'intention de réaliser votre beau programme ? Comment faire diminuer les heures de travail ? Comment améliorer notre pouvoir d'achat ? Jusqu'à présent, séparés ou unis, vous ne nous avez apporté et appris que la soumission et la lâcheté. Vous vendez à la direction nos libertés, jusqu'à celle de faire la grève (comme nous l'a précisé à nouveau dernièrement l'avis 2420) pour des salaires qui ne nous permettent pas de vivre comme en 1955, année des fameux accords que vous vantez tant !