



TRIBUNE.

OUVRIERE.

Juin 1960

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

Numéro 67

DEVELOPPEMENT DE L'ACTION

Le jeudi 9 Juin nous nous sommes retrouvés à plusieurs milliers dans les rues de Boulogne et cela faisait plaisir de voir une foule considérable de travailleurs descendre dans la rue, à ce moment nous nous sentons plus forts et nous disons : "Est-il possible que nous soyons si nombreux, si forts si nous le voulions ! Pourquoi ne pas nous rassembler avec d'autres usines, d'autres corporations ? Et si nous en mettions un bon coup une fois pour toute ?"

Ce n'est pas l'avis des syndicats. Eux ne connaissent que les grèves tournantes ; les grèves au jour le jour ; les grèves d'avertissement, jamais suivies de grèves pour de bon. Leur lâcheté va si loin qu'on a vu dans l'organisation de la grève de jeudi dernier des exemples frappants de celle-ci. Au département I4, par exemple, rien n'a été fait pour le débrayage de l'équipe du matin. Pour l'équipe de l'après-midi le mot d'ordre était de s'arrêter à 21 H.30 ; dans beaucoup d'autres départements de l'usine les délégués de la C.G.T. en particulier, n'ont pas fait leur travail. Dans l'usine ils courent des bruits qui prétendent que la C.G.T. n'aurait pas été à fond pour cette grève, parce que, paraît-il, celle-ci aurait fait le jeu de Dreyfus qui (toujours d'après ces bruits) dirait : "moi je veux bien vous donner de l'augmentation mais ce sont les pouvoirs publics qui ne veulent pas. Faites pression sur eux cela me permettra de vous augmenter". On a vu aussi des cadres de l'usine se réjouir de cette action, ceux-là ne sont pas fous car si nous obtenons 10 francs d'augmentation, eux, ils en obtiendront 100.

Dreyfus est le représentant du grand capital. Il est le "patron" de l'une des plus grandes entreprises de France. Ceux qui veulent nous le faire passer pour un homme compréhensif se trompent et nous trompent ; nous avons mille exemples de la vie quotidienne qui nous prouvent le contraire : le dernier en date c'est l'attribution des bénéfices. Depuis des années c'est la première fois que leur répartition est aussi hiérarchisée : ceux qui travaillent le plus durement (les O.S.) vont toucher très peu et les cadres, souvent inutiles et parasites, percevront de 100 à 200.000 francs ; ce qui fait que le milliard distribué cette année ne nous donne rien de plus, à nous les ouvriers, mais beaucoup plus aux cadres.

A l'usine, actuellement, la grande question c'est la rationalisation et l'automatisation du travail. La direction pour produire le même nombre de véhicules va avoir besoin de moins d'ouvriers ; elle va continuer à licencier. Si nous voulons revendiquer, il faut se fixer des objectifs simples et nous organiser pour les faire aboutir. Deux revendications nous semblent les plus urgentes : La première, c'est la diminution de la semaine de travail ; si nous ne sommes pas capables de nous convaincre de travailler moins d'heures, des milliers d'entre nous seront mis à la porte et certains autres continueront à faire des heures supplémentaires. IL N'EST PAS NORMAL QUE L'ON LICENCIE QUAND D'AUTRES FONT 48 HEURES ET PLUS. Il faut revenir à la semaine de 40 heures. Mais il faut être réaliste ; revenir à la semaine de 40 heures cela signifie augmenter les salaires de 20 %, les syndicats sont-ils prêts à poser cette revendication ? La deuxième re-
.../...

revendication. c'est l'augmentation uniforme des salaires. Avons-nous la force de demander 20% d'augmentation pour faire 40 heures sans perte de salaire et de plus de demander le relèvement des salaires en général ? Ce sont deux choses très difficiles à réaliser mais si nous le pouvons, il faut que l'augmentation que nous demandons SOIT UNIFORME pour que les plus bas salaires soit relevés plus que les autres.

Une des leçons de la grève du 9 Juin, c'est que la participation des O.S. de la production a été beaucoup plus faible que la participation des ouvriers des ateliers d'outillage. Nos camarades O.S. se sentent toujours les victimes car dans de nombreux cas ils ont vu leur action profiter aux hautes catégories. Il n'y a pas d'action unitaire possible tant que les catégories les plus défavorisées ne seront pas avantagées dans les revendications mises en avant.

MAIS LE PLUS BEAU PROGRAMME REVENDICATIF NE VAUT RIEN SI DES MOYENS D'ACTION NE SONT PAS TROUVES POUR LE FAIRE ABOUTIR. Où en sommes-nous de ce côté-là ? Nous devons poser clairement la question : le moment est-il bien choisi pour engager une action ? La proximité des vacances n'est-ce pas un frein à une action d'envergure ? Car c'est de cela qu'il s'agit, mais d'autre part, l'agitation qui se développe dans les autres corporations ne peut-elle pas être l'occasion de mener une lutte générale contre la politique du gouvernement et des patrons ? De toute façon nous sommes bien tous d'accord que ce n'est pas une grève de deux heures qui va faire capituler Dreyfus. Ceux qui voudraient faire croire cela mentent. Si nous voulons voir satisfaites nos revendications nous devons nous convaincre de deux choses : La première est que nous n'obtiendrons satisfaction que par une lutte très dure, c'est-à-dire par la grève illimitée, avec occupation d'usine et résistance à la police qui tentera de nous déloger. Nous ne serons aidés que dans la mesure où nous serons capables d'étendre notre lutte aux autres usines et aux autres corporations. La seconde, sera notre capacité à faire partager la volonté de lutte à tous nos camarades de travail ; notre capacité à organiser des comités de préparation à la grève dans chaque atelier ; notre désir inébranlable de diriger notre lutte par nous-mêmes. Quoique Dreyfus raconte, la production et la vente des véhicules marchent très bien. Nous ne devons pas tenir compte des bruits que la direction ne lance que dans le but de nous affoler pour mieux nous exploiter. Si nous voulons vaincre il faut préparer et engager l'action. Si nous laissons sans lendemain la grève du 9 Juin ce sera encore une action inutile, donc un découragement supplémentaire.

LES POLYVALENTS

Pendant des années on a bien ancré dans la tête des travailleurs l'utilité et la justification des catégories professionnelles. Pour être professionnel il faut, en général, avoir passé plusieurs années dans une Ecole d'Apprentissage ou quelques mois dans un Centre de formation accélérée. C'est pour cela, nous disait-on, que l'on payait davantage un P.1 qu'un O.S. Puis on payait plus un P.2 qu'un P.1 parce qu'on jugeait que celui-ci était plus doué professionnellement que celui-là et ainsi de suite... Nous, nous disions que tout cela c'était de la foutaise ; que si l'on payait plus un P.1 qu'un O.S c'était surtout pour diviser les travailleurs entre eux et que la différence de paye ne se justifiait pas par la différence de travail. Et là, non seulement la direction et les syndicats criaient au scandale mais aussi certains travailleurs (en général les qualifiés, c'est-à-dire les privilégiés s'indignaient eux-aussi). "Mais voyons, disaient-ils, nous avons appris un métier ; nous, nous sommes qualifiés et pour cela nous méritons plus que les O.S. qui ne savent rien faire".

La direction vient de jeter un poids de plus dans notre argumentation. Il n'y a plus que nous, en effet, qui disons que les catégories ne sont pas justifiées et depuis que quelque temps la direction se comporte comme si elle le pensait aussi. Depuis que

chez Renault on travaille comme dans l'agriculture (on embauche ou débauche suivant les saisons ou l'humeur de la direction), ils ont besoin de bouche-trou. La nouvelle rationalisation de l'usine c'est la politique "bouche-trou", c'est la création d'ouvriers polyvalents.

Dès qu'il manque des pièces dans un coin on catapulte des ouvriers dans ce coin, puis dans un autre coin on embauche ou renvoie, on réembauche ou réenvoie... Dans la fabrication d'outillage aussi : un tel jour on embauche des fraiseurs, on leur fait faire équipe ; 3 mois après on élimine ces fraiseurs à cause des stocks qui se sont accumulés.... alors on les change de place et comme il manque des surfaceurs ou des raboteurs dans un autre atelier, qu'à cela ne tienne, on transforme ces fraiseurs en raboteurs, surfaceurs ; des ajusteurs en rectifieurs, etc. Tout est chamboulé du jour au lendemain. Non seulement les travailleurs sont dépaysés en changeant ainsi de métiers, mais ce qui est plus grave, ce qu'on a bouleversé sans tambour ni trompette c'est la bonne vieille idée que les catégories professionnelles avaient un sens.

Ils disaient : "Il faut trois ans pour faire un bon rectifieur", maintenant on met un ouvrier qui n'a jamais touché à cette machine à travailler et à s'adapter à celle-ci du jour au lendemain. Ils sont prêts à le licencier s'il ne s'y adapte pas et il s'y adapte ! S'il est P.2, il reste P.2 ; s'il est ajusteur ou fraiseur il reste ce qu'il est mais il ne fait pas le même travail pour lequel il est payé. Alors à quoi servent toutes ces catégories professionnelles si dans la pratique on admet que n'importe qui peut faire n'importe quoi ? Pourquoi exige-t-on des essais extrêmement difficiles pour passer d'une catégorie dans une autre si, par ailleurs, on admet qu'un ouvrier qui n'a pas appris la technique d'un métier peut l'assumer en l'espace de 24 heures ? A quoi servent toutes ces classifications, toutes ces lois, tous ces morceaux de paperasses qui divisent les travailleurs en des multitudes de salaires différents les uns des autres si dans la réalité on admet qu'un ouvrier peut faire le même travail qu'un autre ?

A quoi tout ça sert ? A nous diviser. A faire croire aux uns qu'ils sont plus malins que les autres. A faire jalouser les autres, à nous faire engueuler entre nous, à créer un esprit compétitif, à séparer nos revendications, à séparer nos préoccupations. Nous sommes des ouvriers égaux et il n'y a que le salaire auquel on refuse cette égalité, et pour cause : si nous nous sentions réellement égaux, les patrons n'auraient plus qu'à plier bagages.

LES CONTRATS PROVISOIRES

La direction a décidé de licencier 1000 ouvriers embauchés par contrats provisoires. Nous n'avons rien fait pour défendre nos camarades mis à la porte. Si la direction a pu licencier nos camarades sans que nous nous y opposions c'est qu'elle a réussi à nous faire admettre deux choses : 1°) que la situation des ventes serait difficile et qu'il y aurait menace de chômage ; 2°) que des compagnons de travail ne sient pas embauchés à "part entière".

Nous ne savions pas que les syndicats avaient passé un accord avec la direction, accord qui était en contradiction avec les "conventions collectives". En effet dans celles-ci il est dit qu'un ouvrier, nouvel embauché, a les mêmes droits que les autres ouvriers après la période d'essai (de 8 à 15 jours ou dans le pire des cas, 1 mois). Il faut donc penser qu'il y a eu sabotage de ces conventions lorsque les syndicats ont toléré que la direction embauche des travailleurs, sous contrats provisoires qui lui permettent de les jeter dehors à sa guise pendant que d'autres font des heures supplémentaires.

..../...

C'est un sabotage des conventions quand la direction licencie des travailleurs alors qu'elle a besoin de professionnels et qu'un grand nombre d'O.S. de l'usine sont des professionnels embauchés comme O.S., alors que des jeunes qui sortent de l'apprentissage avec leur C.A.P. travaillent comme O.S. dans beaucoup d'ateliers ? Allons-nous voir, comme aux Etats Unis, la direction embaucher quelques milliers d'ouvriers pendant quelques mois et les mettre à la porte ensuite ? C'est le principe de la garantie de l'emploi qui est mis en question.

A ces licenciements des camarades ouvriers et des responsables syndicaux répondent : "il vaut mieux que ce soit des "nouveaux" qui s'en aillent que des "anciens". C'est un faux problème : il n'y a pas de nouveaux et d'anciens quand il faut travailler. Si la direction a besoin de travailleurs qu'elle en embauche ; s'il y a moins de travail (ce qui n'est pas du tout prouvé car nous travaillons toujours de plus en plus dur) il suffit de diminuer la journée de travail. Il y a même un fonds de 2 milliards et demi pour justement indemniser ces heures. Nous n'avons pas à accepter que la direction licencie mille nouveaux travailleurs. Nous avons à engager la lutte pour diminuer la semaine de travail et pour que la direction embauche des milliers d'ouvriers en plus. La direction de l'usine s'est conduite comme un patron de combat malgré ses prétentions humanitaires. Les directions syndicales se sont conduites comme des saboteurs des conventions collectives et des lois favorisant les ouvriers. Nous nous en souviendrons !

LE PONT

Le bruit avait couru à la Régie que nous ferions le pont à l'occasion de l'Ascension et que seulement certains ateliers et services travailleraient. Pour ceux qui chômeraient le Vendredi 27, la direction informait que cette journée serait indemnisée à 65 % et payée sur le fonds de régularisation des ressources. C'est alors que les syndicats protestèrent et demandèrent que la journée du 27 Mai soit chômée et payée intégralement.

Très vite nous apprenons que notre atelier serait parmi les ateliers travaillant le Vendredi 27. Il y a de nombreux mécontents. Le mercredi 18 Mai à midi, le délégué C.G.T. nous convoque en réunion. Au cours de celle-ci il nous propose de faire une action ayant pour but de réclamer à la direction du département notre participation au "pont" et le paiement intégral de la journée du 27. Dans l'ensemble les ouvriers sont d'accord pour cette revendication.

Quelle action allons-nous envisager ? Deux solutions sont avancées : 1° - Débrayage et 2° - Délégation à la direction du département. Après un vote à main levée pour le débrayage il apparaît clairement que si la majorité des gars lève la main d'autres camarades restent farouchement attachés à l'idée d'une délégation. Pour quelques uns d'entre eux ils savent qu'ils refuseront de participer à cette délégation et comme ils sont hostiles à un débrayage ... ils attendront tranquillement, à leur machine, que les événements se passent.

Dans la discussion une proposition est faite et des camarades se déclarent d'accord avec celle-ci : désigner une délégation qui sera appuyée par un débrayage le plus important possible, dès l'arrivée du chef de département.

Enfin le délégué vient nous prévenir de l'arrivée de ce dernier et petit à petit les gars quittent les machines pour se rendre au Bureau (à part une poignée de pauvres types, toujours les mêmes d'ailleurs, nous nous retrouvons tous au bureau du chef de département). Le chef proteste et décide au délégué C.G.T. et au délégué C.F.T.C., qui vient d'arriver, qu'il ne veut recevoir qu'un seul. Après une ou deux minutes de flottement il accepte une délégation de trois ou quatre camarades accompagnée des délégués à condi-

tion que nous retournerions à nos places. Nous acceptons non sans lui faire savoir, par l'intermédiaire des délégués, que nous reviendrons tous si nous n'obtenons pas satisfaction.

Trente minutes s'écoulaient et la délégation revient avec des propositions : Nous aurons congé le Vendredi 27 Mai si nous acceptons de venir travailler le samedi 21 mai (samedi précédant la semaine de l'Ascension). L'argument principal du chef de département est qu'il doit suivre les directives de la Direction Générale et qu'il ne peut rien faire de lui-même : il y a, paraît-il, beaucoup de travail. A partir de ce moment là il n'est donc plus question de la journée chômée et payée mais seulement de savoir si nous travaillerons le Vendredi 27 ou le Samedi 21 en remplacement. Les délégués disent : nous allons voir et si vous êtes tous d'accord nous accepterons. Un camarade intervient et demande que les délégués aillent s'informer dans les autres ateliers d'outillage de ce que les gars pensent faire. Ils reviennent bientôt en disant qu'il ne se passe rien et que les types vont travailler le Vendredi.

La perspective des quatre journées de repos continu ne suffit cependant pas à faire accepter aux gars une journée récupérée à la place de la journée chômée et payée (départ de l'action) et le référendum fait parmi les ouvriers donne un résultat négatif. Nous viendrons travailler le vendredi, 27. De cet échec nous aurons au moins su tirer les conclusions nécessaires. Nous risquons fort au 14 Juillet de nous retrouver devant une situation analogue et si nous voulons faire une action sachons cette fois que nous devons nous fixer un objectif et ne pas se laisser entraîner vers une échappatoire.

JUIN 36 CHEZ RENAULT

Nous avons pensé qu'il serait bon en ce mois de Juin 1960 de rappeler comment s'est développée la lutte dans l'usine en 1936. Voici ce qu'en disent Marcel Gibelin et Jacques Danos dans leur livre JUIN 36 (Editions Ouvrières)

" L'Atelier 22I débraya le 26 Mai, c'était à l'usine O. Le 28 Mai à
" 9 h. 30 les 35.000 ouvriers des Usines Renault cessent le travail, quelques
" flottements apparaissent pour la mise au point de l'occupation, à midi, des
" ouvriers quittent l'usine, mais le plus grand nombre reste sur place.

" La grève Renault entraîne à sa suite plusieurs dizaines d'usines de
" la Région parisienne. Le Vendredi 29 Mai à 16 heures se tient une tentative
" de conciliation et un accord est réalisé avec la direction, voici les conditions
" de l'accord :

" 1° - Un relèvement des salaires les plus bas (au-dessous de 4 francs
" de l'heure) sera examiné dans les délais les plus rapides ;

" 2° - les heures supplémentaires seront supprimées pendant la durée des
" négociations relatives au contrat collectif ;

" 3° - la direction ne prendra aucune sanction pour faits de grève ;

" 4° - la demi-journée du 28 et l'après-midi du 29 seront payées ;

" 5° - les travaux en cours d'installation de vestiaires et toilettes
" seront activement poursuivis ;

.../...

" 6° - la demande de réintégration de deux ouvriers licenciés est acceptée ;
" 7° - l'usine sera évacuée dès la signature de l'accord et le travail reprendra
" le mardi 2 Juin.

" A 20 h. 30 les portes se referment sur les derniers occupants qui re-
" gagnent leur domicile. Rien n'était réglé par ces accords qui n'apportaient
" aucun avantage réel. La reprise du travail n'est pas acceptée de gaité de
" coeur par les ouvriers et cela discute âprement.

" Le jeudi 4 Juin, des arrêts de travail partiel se produisent dans dif-
" férents départements et à la fin de l'après-midi, à l'issue d'une réunion de
" délégués le syndicat ordonne la cessation immédiate et totale du travail. Le
" soir même l'occupation s'organise. Le 7 juin ce sont les accords Matignon.

Les accords Matignon c'est la trahison de la lutte des ouvriers.
Alors que beaucoup de délégués parlent de déposséder les patrons, - il faut
rentrer au travail avec bien sûr des salaires relevés de 7 à 15 % suivant les
catégories (les plus basses étant les plus relevées).

Les métallos obtiennent une indemnité de 10 francs par jour pour les
célibataires et de 20 francs pour les hommes mariés par jour de grève. Il
faudra 6 jours aux dirigeants syndicaux pour réussir à convaincre les métallos
à reprendre le travail. Ce sera surtout après le discours de THOREZ qui dit
devant les militants communistes de la Région Parisienne le 11 Juin au soir :

" Il faut savoir terminer une grève dès que satisfaction a été
obtenue. Il faut même savoir consentir au compromis si toutes
les revendications n'ont pas encore été acceptées, mais que
l'on a obtenu la victoire sur les plus essentielles des
revendications... "

Les travailleurs ont gagné les ~~40 heures~~ que le Parlement se hâta
de voter ainsi que les congés payés.

La hausse du coût de la vie mangea vite la hausse des salaires. En
38 les 40 heures furent sabotées par les syndicats et le gouvernement et de-
puis nous faisons 48 heures et plus.

A NOUS DE REFAIRE UN JUIN 36 PLUS AUDACIEUX.

CAMARADE QUI LIS CETTE TRIBUNE, FAIS CIRCULER CELLE-CI PARMIS TES COMPAGNONS
DE TRAVAIL. DISCUTEZ ENTRE VOUS DES ARTICLES ET FAITES VOS CRITIQUES ET
SUGGESTIONS.

AIDE-NOUS DANS LA MESURE DE TES MOYENS.

OUBLIE CE JOURNAL LA OU TU PENSES QU'IL SERA LU ET QU'IL A DES CHANCES DE
SUSCITER UN INTERET.