N° 6 **Lundi 18 juin 1973**

Cahiers de Mai

Supplément hebdomadaire

PRIX : 1 F (0,50 F par abonnement et commandes groupées).

PANTIN-NOISY (S.N.C.F.)

Les cheminots donnent un coup de main. Le patron licencie. Urgence du soutien aux manutentionnaires en grève depuis le 24 mai...

Commencée le 24 mai, la grève des manutentionnaires de l'entreprise BRUNELLE, à Pantin-Noisy (S.N.C.F.) se poursuit.

La lettre collective : « Notre salaire doit être garanti, c'est notre intérêt et celui des autres travailleurs » (voir *Supplément Hebdo* n° 5) a été tirée à 6 000 exemplaires.

Elle a été diffusée par les manutentionnaires, souvent avec l'aide de cheminots et de conducteurs routiers, à la gare de PANTIN, de NOISY, à la GARE de LYON, GARE du NORD, au centre de transbordement de PARIS-TOLBIAC et des BATIGNOLLES, dans divers foyers S.N.C.F.

Au cours de ces diffusions, de nombreux cheminots ont exprimé leur accord avec les revendications des grévistes. Certains d'entre eux sont venus aux assemblées générales à Pantin, pour donner un coup de main à la diffusion du tract.

D'autre part, le jeudi 14 juin, les cheminots de PANTIN-

(Suite en dernière page.)

Samedi 23 juin, à 15 h, Salle Montsouris. 8, Villa du Parc Montsouris, Paris-14

(Métro : Porte d'Orléans. Prendre le boulevard JOURDAN, puis à gauche, la rue DEUTSCH-DE-LA-MEURTHE. La villa du Parc Montsouris donne dans cette rue, au numéro 8)

Des travailleurs examinent les conditions d'une action de soutien efficace et contrôlée par eux

La librairie LIAISONS DIRECTES et les « Cahiers de Mai » ont proposé à un certain nombre de travailleurs d'examiner ensemble, au cours d'un débat public, ce samedi à Paris, les questions suivantes : comment le soutien à une action ouvrière, qui est de plus en plus indispensable à son succès, peut-il ne pas être plaqué de l'extérieur ? Comment peut-il faire partie du plan d'action des ouvriers ? Comment peut-il être préparé, dirigé et contrôlé par eux ?

A cette date, des travailleurs d'une dizaine d'entreprises ont confirmé leur participation à ce débat : RENAULT, LA REDOUTE, PENARROYA, ZIMMERFER (Métallurgie), MAILLARD ET DUCLOS (Bâtiment), PHILDAR (Textile), SNCF, PTT, en particulier. La participation de travailleurs d'autres entreprises est annoncée. Il est encore impossible de publier une liste complète. Elle sera disponible au début du débat.

De nombreux travailleurs pensent qu'il est utile, et même urgent, d'examiner ces questions et que ce premier débat, par ce qu'il est possible d'en attendre immédiatement et par ses prolongements, peut contribuer à cet examen collectif.

Les questions liées à l'action de soutien aux luttes ouvrières se sont posées avec force, et sous des formes diverses, au cours d'un très grand nombre de grèves récentes :

— Chez RENAULT-BILLANCOURT, en février, puis en mars-avril dernier à l'occasion des grèves des ouvriers des presses des départements 38 et 12.

— Au Dpt 38, où les travailleurs étaient soucieux de garder le contrôle le plus large sur leur grève, les moyens de développer une action de soutien contrôlée par eux n'avaient pas été discutés entre eux et le temps perdu n'a pu être rattrapé.

— Au Dpt 12, soucieux que l'action de soutien n'apparaisse pas comme le fait d'un « cartel » d'organisations d'extrême-gauche qui auraient substitué leurs idées et leur langage au langage et aux idées des ouvriers, les ouvriers des presses n'ont pu empêcher que le comité de soutien soit de fait un « cartel » et consacre une partie importante de son énergie à des controverses internes, au détriment de l'action de soutien elle-même.

— A LA REDOUTE, dès les premiers jours de la grève, les ouvrières constatent que l'action de soutien à l'extérieur de l'entreprise est un élément décisif pour leur succès, compte tenu du caractère de cette entreprise. Mais là aussi, rien n'a été discuté, préparé, et les moyens font défaut pour improviser l'action de soutien.

— Chez DALLE (Textile), sept semaines de grève à la fin

(Suite page 3.)

Le programme de la journée

DEBAT : 15 HEURES - 18 HEURES

Participation aux frais : 5 F (location de la salle, sono, frais de déplacement des travailleurs, frais de préparation et d'invitation).

BUFFET : 18 HEURES - 19 HEURES

Repas froid sur place. Prix modérés.

PROJECTION : 19 HEURES - 20 HEURES :

« COMMENT SE METTRE D'ACCORD »

Première projection de la copie de travail du nouveau film réalisé en collaboration étroite avec les ouvriers de PENARROYA-Lyon et financé par eux :

LES LUTTES DES OUVRIERS CHEZ PENARROYA

I. — « Comment se mettre d'accord » (durée : une heure). Participation aux frais (location de la salle et du projecteur) : 5 F, pour ceux qui n'ont pas participé au débat. Pour ceux qui y ont participé : 2 F.

Transport et hébergement

● Un autocar au départ de **ROUBAIX**, samedi 23 juin, à 9 heures du matin. Retour dans la journée. S'inscrire d'urgence en écrivant à « Cahiers de Mai », 4, rue d'Aligre, 75012 ou en téléphonant à 344-13-53.

● Un autocar au départ de **LYON**, samedi 23 juin. S'inscrire en passant au local des « Cahiers de Mai », 30, rue Sergent-Blandan, Lyon-1er. Permanence spéciale mercredi 20 juin, jeudi 21 et vendredi 22 de 12 h 30 à 13 h 30 et de 18 heures à 20 heures.

(La participation aux frais sera calculée vendredi en fonction du nombre d'inscriptions).

D'autre part, il existe des possibilités d'hébergement gratuit à Paris. Se faire connaître au plus vite à l'adresse du journal.

Le nouveau film réalisé en collaboration avec les ouvriers de PENARROYA-Lyon

"Ce film contient nos idées"

Après le succès de leur grève, les ouvriers de l'usine de Lyon ont décidé, en assemblée générale, d'utiliser une partie de l'argent qui restait dans leur caisse de grève pour faire un film, en étroite collaboration avec des militants des « Cahiers de Mai » qui participent à leur lutte depuis 2 ans.

Un premier film de 20 minutes avait été réalisé en janvier 72 quelques jours avant le début de leur grève pour amplifier l'action de soutien aux revendications des travailleurs de PENARROYA pour le cas où ceux-ci seraient contraints de faire grève. Pendant la grève, les ouvriers de Lyon ont pu vérifier l'utilité de cet instrument. « Pour nous, ce film est un fusil », disaient-ils.

Dans l'idée des travailleurs de Lyon, des actions coordonnées entre les usines du trust PENARROYA sont plus que jamais nécessaires pour faire aboutir leurs revendications et celles de tous les travailleurs de PENARROYA.

Avec ce nouveau film, les ouvriers de Lyon qui, depuis un an, ont tiré toutes les leçons de leur grève, veulent montrer comment ils ont fait pour lutter efficacement et obtenir de bons résultats : comment ils se sont organisés plusieurs mois avant le début de la grève, comment ils ont développé les liaisons avec les ouvriers des autres affineries du trust, en particulier avec l'usine de SAINT-DENIS et d'ESCAUDŒUVRES.

Un an après la grève, les ouvriers de l'usine PENARROYA se sont réunis pour résumer les idées qu'ils ont depuis longtemps déjà ; ils les ont mises par écrit, c'est ce texte qu'un ouvrier est chargé de lire au début du film. Voici ce qu'il déclare :

« Après la grève de la mine de LARGENTIERES, après la

grève de l'usine de SAINT-DENIS en 1971, après la grève de LYON en 1972, les ouvriers de l'usine de Lyon pensent que la force des ouvriers pour résister au patron, c'est d'être tous d'accord sur leurs revendications, c'est d'être unis dans l'usine.

« Mais contre un patron aussi puissant, les ouvriers de LYON pensent que seuls, ils ne peuvent pas obtenir satisfaction sur tout ce qu'ils demandent.

« Nous savons que l'idée des mineurs de LARGENTIERES, c'est de lutter la main dans la main avec les mineurs des autres mines de PENARROYA.

« Les ouvriers de Lyon pensent maintenant que si les ouvriers des trois affineries, des trois mines et de la fonderie de NOYELLES-GODAULT sont unis, ils seront plus forts pour obtenir ce qu'ils veulent.

« Si ces idées sont bonnes, tous les ouvriers de Penarroya, CGT, CFDT, syndiqués ou non syndiqués, peuvent s'en servir et les suivre pour mieux lutter contre le patron. Les ouvriers de l'usine de LYON sont prêts à discuter de ces idées avec tous les ouvriers de PENARROYA et d'autres usines aussi, parce qu'ils ont besoin d'être plus forts contre un patron aussi puissant.

« Ce film est notre avocat, il montre notre situation, il contient nos idées, il parle pour nous. »

Première projection de la copie de travail du nouveau film, samedi 23 juin, de 19 à 20 heures, Salle Montsouris, 8, Villa du parc Montsouris, 75014 PARIS.

La lutte contre les cadences chez Dim

DIM (2e rang mondial du collant), chiffre d'affaires en 1972 : 35 milliards d'anciens francs, a installé un circuit de production de 7 « usines-ateliers » en Saône-et-Loire (3 000 ouvrières).

DIM possède encore de nombreuses autres usines et filiales : Usines DIM d'Autun (71), Château-Chinon (58), Nantes-Carquefou, Saint-Nazaire (44), Epinac (71), Bourbon-Lancy, Le Creusot, Louhans, Montceau, Gueugnon (71), Ussel (19), Beval (Livron-26), Massebœuf (Pont de la Beaune-07), Lodèves (34).

DIM cherche à imposer des cadences toujours plus dures en diminuant notamment la valeur du « point » qui sert à calculer le salaire. C'est à la suite d'une diminution de cette valeur que les 150 ouvrières de l'usine DIM de GUEUGNON ont fait grève du 21 mai au 12 juin.

Les deux notes d'information « pour le soutien aux revendications des ouvrières de Gueugnon » (Supplément Hebdo n° 4), et « Informations de l'usine DIM de Montceau » (Supplément Hebdo n° 5), rédigées avec la participation et sous le contrôle d'ouvrières et de déléguées C.G.T. de ces deux usines ont été diffusées par des militantes du groupe Textile Rhône-Alpes des « Cahiers de Mai », aux usines DIM de Château-Chinon (58), Louhans et Le Creusot (71).

Au cours de leur assemblée du 5 juin, les ouvrières de DIM-Gueugnon, examinant la manière la plus efficace d'obtenir un résultat positif sur leurs revendications, s'interrogent en particulier sur la situation à l'usine DIM de Montceau :

Comment les ouvrières de Montceau ont-elles décidé de diminuer leurs cadences ? Pour quelles raisons ont-elles choisi ce mode d'action ? Quels sont les résultats à ce jour ?

C'est dans cette situation que le Groupe Textile Rhône-Alpes a diffusé la note d'information de l'usine DIM de Gueugnon à Montceau le 6 juin. C'est dans le but d'apporter des éléments de réponse aux questions des ouvrières de Gueugnon que la note d'information de l'usine DIM de Montceau a été rédigée.

Ces deux textes diffusés aux usines DIM de Château-Chinon, Louhans, Le Creusot les 12 et 13 juin, ont rencontré une grande attention de la part des ouvrières et de leurs déléguées C.G.T. et C.F.D.T.

Le Groupe Textile Rhône-Alpes a rassemblé les informations et les idées exprimées par ces ouvrières et leurs déléguées au cours de ces diffusions, pour qu'elles puissent servir dans les différentes usines, à la réflexion entre ouvrières, avec leurs syndicats, sur la manière la plus efficace d'obtenir ensemble des résultats positifs sur leurs revendications.

DIM-Château-Chinon (58)

Chronométrages incessants pour augmenter les cadences

A l'usine DIM de Château-Chinon, près de 200 ouvrières travaillent à la confection des collants ; il y a aussi des ateliers de tricotage.

Comme à Gueugnon, les ouvrières de Château-Chinon fabriquent les collants références UD 38 et UD 30. Les ouvrières disent que, suite à leurs revendications, et sans doute aussi grâce au mouvement des ouvrières de Gueugnon, elles ont obtenu que la valeur-point soit à 3,15 pour le nouveau collant UD 38 (au lieu de 2,95 à Gueugnon).

Ces ouvrières insistent sur les cadences, les chronométrages incessants à chaque changement d'article. Chaque fois que la direction fait reprendre une production, elle essaie, en recommençant les chronométrages, de diminuer encore les valeurs-points, ce qui a pour effet d'augmenter les cadences.

Les délégués C.G.T. ont pris en charge une partie de la diffusion de ces textes, dans leur équipe respective. Ils ont déclaré que ces textes permettraient de favoriser une collecte, qui selon eux, aurait pu être faite plus tôt, si les informations attendues leur étaient parvenues.

Ces ouvrières et leurs délégués sont formels : face à la politique du groupe DIM en matière d'organisation du travail (dispersion des usines, changement incessant de production), il ne peut y avoir d'action efficace que si elle est coordonnée entre les usines. Selon ces ouvrières et ces délégués, la première condition pour que cette coordination soit efficace est que les ouvrières soient informées.

L'information dont les ouvrières ont besoin est une information utilisable d'une usine à l'autre, apportant des indications précises sur l'organisation de la production, telles que les ouvrières peuvent les donner elles-mêmes.

DIM-Louhans (71)

Les ouvrières qui ne tiennent pas les cadences sont licenciées

A l'usine de Louhans, les 140 ouvrières fabriquent dans une usine construite il y a une dizaine d'années le nouveau collant (référence UD 38). La valeur-point est 2,95.

Des ouvrières et leurs déléguées C.G.T. expliquent qu'à Louhans les ouvrières qui n'arrivent pas à faire la cadence « normale » (correspondant à 60 d'activité), sont licenciées.

De l'avis de ces ouvrières et de leurs déléguées C.G.T., la direction de DIM, en fixant la valeur-point à 2,95, ce qui oblige les ouvrières à produire plus de collants à l'heure, tente de récupérer l'augmentation nationale paritaire du 1er avril 73.

Après, comme avant cette augmentation, les ouvrières touchent 1 000 F brut par mois, mais en travaillant beaucoup plus.

Pour appuyer les revendications communes et apporter un soutien aux ouvrières de Gueugnon, les ouvrières de Louhans ont fait plusieurs débrayages qui ont été suivis par plus de 80 % des ouvrières. Mais ces ouvrières et leurs déléguées C.G.T. disent que, suite à ces débrayages, elles ont perdu leur prime d'assiduité, et qu'il n'a plus été possible de faire une collecte. La section syndicale C.G.T. de l'usine a envoyé une somme à Gueugnon.

Ces ouvrières et leurs déléguées C.G.T. s'interrogent sur la manière dont elles peuvent poursuivre le mouvement, quelque soit le résultat des négociations du jeudi 14, où les déléguées des usines DIM du département doivent se retrouver. Comment lutter efficacement, toutes ensemble, contre l'intensification des cadences et contre les bas salaires ?

Cette pratique est-elle "gauchiste" ?

Rendant compte de la grève à l'usine DIM de GUEUGNON et d'une assemblée générale des ouvrières qui s'est tenue à Gueugnon le 5 juin, le journal du PCF l'« Humanité » écrit, à la date du 6 juin :

« L'assistance unanime a désavoué les menées d'un groupe gauchiste venu de Lyon et approuvé la publication d'une mise au point publique à ce sujet. »

Le 13 juin, le journal l'« Humanité » dénonce à nouveau les activités d'« un groupe gauchiste venu de Lyon ».

Compte tenu des faits, cette formule vise, sans aucun doute, l'activité du groupe Textile Rhône-Alpes des « Cahiers de Mai ».

C'est pourquoi, le groupe Textile Rhône-Alpes fait la mise au point suivante :

1) Lorsque s'est terminée l'assemblée des ouvriers de l'usine DIM de Gueugnon à 17 heures, il semble bien que les ouvrières n'avaient approuvé — ni « à l'unanimité », ni même à la majorité — aucune « publication d'une mise au point publique ».

Au contraire, après l'assemblée des ouvrières, les responsables départementaux et locaux de la CGT ont eu un entretien avec des militants du groupe Textile Rhône-Alpes et leur ont déclaré :

- *que la CGT ne pouvait pas cautionner l'activité du groupe Textile Rhône-Alpes (ce que celui-ci ne demandait évidemment pas) mais que pour leur part, ils n'avaient aucune critique à formuler sur le travail d'information et de diffusion du groupe Textile Rhône-Alpes. Aucune critique — ni sur la forme, ni sur le contenu — de l'information diffusée ;*
- *qu'aucune mise au point ou mise en garde ne serait publiée.*

2) Quant à l'affirmation du journal du PCF l'« Humanité », que le groupe Textile Rhône-Alpes est « gauchiste », on ne voit pas à quoi elle correspond dans les fait.

Si le mot gauchisme garde un sens sous la plume des rédacteurs de l'« Humanité ».

Le groupe Textile Rhône-Alpes ne prône aucune « action minoritaire », il ne parle pas de la Révolution avec un grand R, il ne donne aucune « leçon » à personne, il n'a aucune préférence pour telle ou telle forme de lutte, violente ou non.

Bien au contraire, le groupe Textile Rhône-Alpes (comme tous les groupes de travail qui publient les « Cahiers de Mai » et son « Supplément Hebdomadaire »), s'efforce de contribuer à l'unité la plus large des travailleurs et à l'information collective, dans les usines, entre les usines et au-dehors des usines, sans laquelle les travailleurs ne sont pas en mesure d'analyser la situation, et de prendre collectivement les décisions adaptées à cette situation.

De toutes façons, de nombreux travailleurs du textile dans la région Rhône-Alpes connaissent, depuis plusieurs années, les activités unitaires du groupe Textile Rhône-Alpes.

Lyon, le 14 juin.

DIM-Le Creusot (71)

Comment se mettre d'accord entre nous, et avec les autres usines, sans information !...

A l'usine DIM du Creusot (BEG), 240 ouvrières fabriquent dans les mêmes baraques en tôle qu'à Gueugnon, le collant référence UD 38.

Les ouvrières et leurs déléguées C.G.T. et C.F.D.T. disent qu'elles ont appris la grève des ouvrières de Gueugnon par les journaux.

Ces ouvrières et leurs déléguées C.G.T. et C.F.D.T. sont unanimes : si à Louhans la direction licencie les ouvrières qui ne parviennent pas à faire la cadence, au Creusot, la direction pourrait licencier tout le monde ; aucune ouvrière ne tient l'activité « normale » (correspondant à 60 d'activité).

La valeur-point pour le même collant UD 38 est 2,75 (au lieu de 2,95 à Gueugnon et Louhans), et la plupart des ouvrières sont à l'activité 48 ou 50 au lieu de 60, considérée comme « normale » par le patron. Aussi, beaucoup d'ouvrières ne restent pas.

Malgré le manque d'informations précises sur les raisons de la grève à Gueugnon, du choix de ce mode d'action, les débrayages à l'usine DIM du Creusot ont été suivis à 90 %.

Ces ouvrières et leurs déléguées constatent que dans certaines usines, des initiatives ont souvent été prises sans que les autres usines soient informées sur les raisons du choix de telle action plutôt que telle autre, sur les difficultés et les résultats dans chaque usine.

Par exemple, au Creusot, les 50 ouvrières du pliage ont fait trois jours de grève en septembre dernier : la raison était les cadences insoutenables. A cause de leur isolement, ces ouvrières ont préféré reprendre le travail. Déjà la question : comment lutter efficacement contre les cadences et les bas salaires ?, était à l'ordre du jour de l'usine.

Ces ouvrières et leurs déléguées C.G.T. et C.F.D.T. constatent que la coordination telle qu'elle fonctionne actuellement ne peut pas avoir l'efficacité indispensable.

Au Creusot, les déléguées ont été convoquées aux négociations à Autun le jeudi 14 juin par une lettre de la direction reçue la veille. Dans ces conditions, disent des ouvrières et des déléguées, il est bien difficile de se mettre d'accord entre nous au Creusot, faute de temps, faute surtout d'informations indispensables sur les conditions de salaires et de travail dans les autres usines DIM, sur leur expérience, sur les idées des ouvrières.

CATERPILAR - Grenoble

Ce qui a manqué, c'est une organisation unitaire et collective de la grève...

Dans les deux usines CATERPILAR de GRENOBLE et d'ECHIROLLE (38), après huit semaines de grève, les travailleurs en grève ont décidé de reprendre le travail ce lundi.

Déjà, vendredi matin, un certain nombre de travailleurs grévistes (300 sur 700) ont repris le travail, sans attendre la décision d'une assemblée générale.

Le patron n'a pas lâché sur les revendications. Il a fait simplement des promesses de négociations si le travail reprenait.

Les travailleurs, pourtant, avaient fait l'unité sur les revendications. Ce souci d'unité avait même été au centre des discussions au début de la grève. Ils avaient décidé de formuler un très petit nombre de revendications pour que la lutte ne s'éparpille pas sur trop de points :

— **Le treizième mois pour tous.**

— **200 F d'augmentation des salaires pour tous.**

Ils avaient décidé de mettre au troisième point seulement ce qui était au centre du mécontentement, parce que cette revendication ne faisait pas l'unité parmi eux immédiatement :

— **L'intégration des bonis au salaire de base.**

Pourtant, à CATERPILAR plus de 1 000 ouvriers des chaînes de montage (assemblage de petits sous-ensembles, boulonnerie) sont classés OS et ont un salaire de base de 1 200 F par mois (le reste du salaire, 15 à 40 % du salaire de base, est calculé suivant le rendement de chacun. Mais suivant le poste de travail, il est plus ou moins facile de faire son « boni », et les travailleurs qui font plus facilement du boni (de 200 à 400 F) hésitaient plus à lutter contre ce boni. De plus, cette revendication ne permettait pas que les ouvriers professionnels mensuels s'associent au mouvement.

La revendication de 200 F pour tous, qui fait l'unité, c'était demander que soit élevé le salaire garanti quel que soit le rendement — et c'était une autre manière de lutter contre les cadences qu'impose le système des bonis.

Tout au long du conflit, la direction de CATERPILAR a essayé de détourner la lutte de ces objectifs.

Comme à PEUGEOT-Saint-Etienne, elle a provoqué des incidents (bousculades au piquet de grève, provocations avec une partie de la maîtrise et des cadres). Puis elle a pris prétexte de ces incidents pour décider des sanctions contre des grévistes actifs et des délégués. C'était clairement un plan concerté de la direction. Les allées et venues de tout délégué ou militant actif pendant la grève étaient suivies par un huissier muni d'un appareil-photo.

Après avoir menacé de sanctions quarante travailleurs, ce sont finalement dix travailleurs dont un délégué qui sont licenciés.

Les derniers jours du conflit, on a retrouvé aussi à CATERPILAR le « médiateur du gouvernement », M. Gil, qui est intervenu à la fin de la grève à PEUGEOT-Saint-Etienne.

Il a utilisé la même méthode. Il a convoqué tour à tous le représentant de la direction, qui fait des propositions, et les représentants des syndicats, qui font aussi des propositions.

Abonnez-vous dès cette semaine...

Abonnement couplé n° 1 (6 numéros des « CAHIERS DE MAI » et 40 numéros du SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE : 40 F.

Abonnement couplé n° 2 (3 numéros des « CAHIERS DE MAI » et 20 numéros du SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE) : 20 F. **(Ecrire en lettres capitales)**

NOM .. ..

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .. ..

Lieu de travail (1) .....

souscris un abonnement couplé n° 1 (40 F) ☐, un abonnement couplé n° 2 (20 F) ☐ et règle cette somme à l'ordre de Marcelle Fournié, C.C.P. 9.702-73 PARIS, par chèque postal ☐ bancaire ☐ ou mandat-lettre ☐

Etranger : un an, 60 F - 6 mois, 30 F (tarif avion sur demande)

Envoyer de ma part **NOM** .. ..
Adresse .. ..
le SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE aux personnes suivantes : **(Ecrire en lettres capitales)**

NOM .. ..

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .. ..

Il ne convoque pas ensemble les représentants des deux syndicats (CGT et CFDT). Il les convoque séparément et, pour affaiblir le mouvement, cherche à jouer sur les divergences, les propositions différentes de l'un et de l'autre.

Après quoi, il lui est plus facile de rendre inévitable le « compromis » entre les points de vue des syndicats et le point de vue du patron qu'il propose.

Après huit semaines de grève, les travailleurs de CATERPILAR n'ont pas réussi à faire céder le patron sur leurs revendications. Ils s'interrogent sur ce qui a manqué pour obtenir un succès. De nombreux travailleurs d'autres entreprises se posent la même question.

Pour les grévistes des deux usines, ce qui est apparu clairement durant tout le conflit, c'est le rôle catastrophique qu'a joué le désaccord entre les deux syndicats CGT et CFDT.

A plusieurs reprises durant la grève, au cours des assemblées générales, des travailleurs ont déclaré qu'ils allaient reprendre le travail si les syndicats continuaient à ne pas être d'accord entre eux, à se tirer dans les pattes.

Ce qui a manqué, disent de nombreux travailleurs, c'est une organisation et une direction unitaire et collective de la grève.

Malgré de nombreuses initiatives, le soutien à cette grève n'a pas été efficace. Du côté de la CFDT, on comptait beaucoup, pour soutenir cette lutte, sur les militants politiques de gauche de GRENOBLE. Du côté de la CGT, sur des interventions de personnalités diverses.

Mais aucun des nombreux comités de soutien concurrents n'a clairement expliqué les motifs de la lutte des travailleurs de CATERPILAR, la signification des revendications posées. On savait, dans la région, qu'il y avait une grève à CATERPILAR, qu'elle se poursuivait semaine après semaine. Mais on ne savait pas la signification de cette lutte. Les comités de soutien faisaient du bruit. Ils ne faisaient pas de l'information.

De nombreux travailleurs pensent que c'est une des raisons du manque d'efficacité de ces comités de soutien.

DEBAT (suite)

de l'année dernière, un comité de soutien rassemble les partis et organisations de gauche. Son action est peu efficace. Dans une circonscription où pourtant, trois mois plus tard, le ministre des Affaires Etrangères, Maurice Shuman, va être battu par les candidats de l'Union de la gauche.

— Chez PHILDAR (Textile), il y a inflation des comités de soutien qui cherchent à se concurrencer. Il est même question d'élire un bureau de coordination des comités de soutien !...

— A la CGCT (Massy), alors que la grève touche à sa fin, syndicats et organisations politiques constituent, de leur propre initiative, un comité de soutien. Un groupe d'ouvriers de la CGCT s'efforce d'utiliser ce comité de soutien. Il pose comme condition qu'il n'apparaisse pas comme un cartel d'organisations. Mais faute d'avoir largement discuté de cette initiative avec leurs camarades en grève, ce groupe d'ouvriers ne détient pas de véritable mandat de la part des grévistes. De plus, il a tendance à doubler, en « miniature », l'action des syndicats.

— Chez ZIMMERFER (Métallurgie), si l'action de soutien se développe en plein accord avec l'ensemble des ouvriers, et sous leur contrôle, si elle produit des résultats appréciables, des difficultés existent tout au long de la grève pour maintenir l'unité à trois composantes sans laquelle le succès est

PÉRIODIQUE

6

Cahiers de Mai,
4, rue d'Aligre
75012 PARIS

Dispensé
du timbrage

impossible : l'unité entre l'usine en grève, les syndicats et le comité de soutien.

— Chez PENARROYA, l'action de soutien qui a eu lieu durant la grève de l'usine de Lyon l'an dernier est sans aucun doute l'exemple d'une unité à trois composantes qui a pu être maintenue. Mais des difficultés, des questions nouvelles ont surgi bien entendu lorsqu'il s'est agi de poursuivre l'action de soutien aux travailleurs de PENARROYA dans une phase nouvelle de leur lutte.

De nombreux autres cas pourraient être cités et le seront certainement au cours du débat : PEUGEOT-Saint-Etienne, CATERPILAR, etc, pour ne parler que des plus récents.

On peut retirer à a librairie LIAISONS DIRECTES, 4, rue d'Aligre, Paris-12e, des tracts d'invitation et de présentation du débat.

PTT : Journée d'études pour l'unité des travailleurs des PTT, dimanche 24 juin, de 10 heures à 13 heures et de 14 heures à 18 heures, au local des « Cahiers de Mai », 4, rue d'Aligre, Paris-12e (métro Gare de Lyon ou Ledru-Rollin).

Le but de cette journée est de déterminer entre travailleurs des PTT et militants disposés à les soutenir un plan de travail pour l'unité des travailleurs des PTT et d'examiner quelle doit être l'activité principale du groupe PTT des « Cahiers de Mai » durant les mois à venir.

Le groupe PTT se veut un instrument unitaire au service des travailleurs des PTT — qu'ils soient syndiqués CGT, CFDT ou FO ou non syndiqués.

Annonçant leur participation, des travailleurs des PTT précisent les questions qu'ils souhaitent examiner au cours de la discussion : après la journée d'action du 25 mai, « qui a donné un second souffle à la combativité des travailleurs des PTT », « comment les travailleurs des PTT pourraient décider entre eux, sans l'unité la plus large, quelle action il faut proposer aux syndicats ? (...) »

« Quelles sont les conséquences de l'automatisation postale sur les conditions de travail et de santé ? Face à la nouvelle politique de modernisation des PTT, quelles lignes de recherches pour les actions possibles ? »

L'hébergement à Paris peut-être pris en charge gratuitement par des camarades. Dans certains cas, des transports collectifs peuvent être organisés.

Ecrire au plus vite à « Cahiers de Mai », groupe PTT, 4, rue d'Aligre, 75012 Paris.

Metro (ligne 7, Mairie d'Ivry-Vilette)

Les conducteurs s'unissent contre les mesures de « modernisation »

Samedi 16 juin, la quasi-totalité des chefs de trains et des conducteurs de la ligne de métro Porte de la Villette-Mairie d'Ivry ont arrêté le travail, à l'appel des trois organisations syndicales (CGT, CFDT et autonomes) pour revendiquer des effectifs supplémentaires (quatre équipes) et protester contre les récentes mesures de la direction qui ont pour conséquence d'augmenter la productivité et la pénibilité du travail : les nouveaux horaires proposés par la direction pour les samedis comportent un allongement du temps de présence sur le train correspondant à un demi-parcours de plus. En plus de leur service normal, les conducteurs et chefs de train devraient maintenant amener le train à mi-parcours, jusqu'à Châtelet, laisser leur train, en reprendre un dans l'autre sens et revenir au départ, soit à peu près 45 minutes de plus.

Ce système des terminus intermédiaires est peu développé à la RATP. D'habitude, les trains vont d'un bout à l'autre de la ligne ; en instituant un tel système, la direction de la RATP espère accroître progressivement la productivité : maintenant elle prévoit un demi tour de plus ; mais l'an prochain la ligne 7 sera automatisée et elle espère encore accroître la productivité, grâce aux économies de temps qu'elle pourra gagner avec le matériel moderne.

Même si la direction dit aujourd'hui que ce n'est pas dans son intention, les conditions seront favorables pour elle, pour imposer non seulement un demi-tour, mais un tour complet supplémentaire.

Sur ce nouveau matériel, les conducteurs travaillent dans des conditions de pénibilité accrue ; ils seront seuls agents à bord du train, puisque les chefs de train seront supprimés ; la conduite étant automatique, leur travail deviendra très fatiguant nerveusement. Peu d'usagers imaginent la fatigue nerveuse que représentent 6 h 30 de présence sur un train à conduite automatique où l'initiative du travailleur est réduite, mais où il doit être constamment vigilant pour pallier aux défaillances éventuelles du système de pilotage automatique. Tout cela dans des conditions d'ambiance et de chaleur qui ajoutent encore à la fatigue.

Pour faire accepter cet engrenage aux travailleurs de la ligne 7, la direction cherche à monnayer cette augmentation de la productivité, en concédant aux conducteurs et aux chefs de train des améliorations de leurs horaires du samedi qu'ils demandaient depuis longtemps : la suppression des services en deux fois, comportant une très forte amplitude, pouvant aller jusqu'à 11 heures.

Refusant cette aggravation de leurs conditions de travail, les travailleurs de la ligne 7 demandent que leur soient adjoint quatre équipes supplémentaires ; une équipe leur a été accordée la veille de la grève à condition qu'ils décommandent cette grève. En fait, la direction peut facilement donner satisfaction à cette revendication : le samedi, un moins grand nombre de trains circulent, et un plus grand nombre d'agents sont disponibles, de telle sorte que les effectifs existent qui permettraient d'améliorer les horaires de tous et de réduire l'amplitude.

Cette grève de 24 heures s'est faite dans l'unité entre conducteurs et chefs de train sur des problèmes communs aux deux catégories, créant des conditions favorables à l'unité de ces deux catégories sur leurs revendications communes comme sur leurs revendications particulières.

(Note d'information rédigée au terminus de Mairie d'Ivry, sous le contrôle de conducteurs et de chefs de train en grève.)

PANTIN-NOISY (suite)

NOISY ont aidé les grévistes à déjouer les tentatives de division de la Direction Brunelle. Cinq manutentionnaires, sous de multiples pressions individuelles de la Direction, avaient accepté de reprendre le travail ; les cheminots se sont joints aux grévistes pour les en dissuader.

Une entrevue aura lieu au début de la semaine entre BRUNELLE et une délégation de grévistes, comprenant les délégués et un certain nombre de manutentionnaires désignés par leurs camarades.

Si BRUNELLE n'a fait aucune proposition sérieuse depuis plus de trois semaines, c'est qu'il compte sur le silence qui entoure la poignée de sous-traitants qui se partagent tranquillement depuis des années la vente de main-d'œuvre à la S.N.C.F., et pour qui la manutention est une affaire en or.

Pour obtenir un succès, les manutentionnaires de Brunelle ont besoin plus que jamais d'argent et de faire connaître les raisons de leur lutte.

— Pour participer à cet effort d'information, on peut obtenir la lettre collective des manutentionnaires en écrivant aux « Cahiers de Mai », 4, rue d'Aligre, 75012 Paris (en indiquant le nombre d'exemplaires).

— Pour le soutien financier :
UD - CFDT Seine-Saint-Denis,
CCP Centre Paris 399 219.

Lundi 18, on apprenait que la direction de l'entreprise Brunelle tentait de décourager les grévistes par un certain certain nombre de licenciements.

© CAHIERS DE MAI, 4, rue d'Aligre, 75012 PARIS
Tél. : 344-13-53 (de 10 h 30 à 13 heures et de 16 h 30 à 20 heures, y compris samedi et dimanche).
Pour la région Rhône-Alpes :
© CAHIERS DE MAI, 30, rue Sergent-Blandan, 69001 LYON
Tél. : 27-37-26 (de 18 à 20 heures)

Supplément au n° 40 des « Cahiers de Mai »
Directeur de la publication : Daniel Anselme.
Commission paritaire n° 46-524.
Imprimerie IM.PO., 65, rue du Fg-Saint-Denis, 75010 PARIS.