PERIODIQUE N° 23

Dispensé du timbrage

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

Cahiers de Mai

4, rue d'Aligre, 75012 PARIS
Tél. : 344-13-53 - Lyon : 27-37-26

Lundi 18 février 74
Affiche Hebdo
N° 24 1 F

Comment répondre aux besoins du mouvement ?

Premières réunions cette semaine

Commençons par le commencement. Pour assurer la publication régulière de ce SUPPLEMENT-HEBDO (déplacements, téléphone, imprimerie, expéditions), il faut un minimum de soixante-dix abonnements souscrits chaque semaine.

On est loin du compte : trente-deux abonnements seulement ont été reçus la semaine dernière. A noter que parmi ces nouveaux abonnés, on compte des ouvriers de professions très diverses : tuyauteur (MARSEILLE), chaussure (DEUX-SEVRES), métallurgie (un horloger et deux mécaniciens de LIP, un O.S. à LYON), textile (NORD et PAS-DE-CALAIS), P.T.T. (CHER), un cheminot (PARIS-NORD), alimentation COTES-DU-NORD), électronique (MAYENNE), un ancien permanent METAUX régional CFDT. On compte aussi, parmi ces nouveaux abonnés une section syndicale de la région parisienne, des employés, agents techniques, fonctionnaires, ingénieurs, une assistante sociale, un journaliste, des chercheurs, quatre étudiants, trois enseignants, un prêtre et un agriculteur (RHONE).

Cela donne une indication :

— Sur la circulation de l'information qu'une feuille de ce type peut permettre, si la diffusion se développe ;

— Sur le rôle que cette feuille peut jouer pour le développement de la réflexion collective en cours parmi les travailleurs (et parmi tous ceux qui, à l'extérieur des entreprises, placent une bonne part de leurs espoirs dans le mouvement ouvrier).

Encore faut-il que ce travail puisse se poursuivre régulièrement semaine après semaine. Au plan financier, cela dépend de quelques abonnements qu'on ne remet pas à la semaine prochaine. Il les faut tout de suite.

D'autre part pour poursuivre la prospection, il faut que les lecteurs continuent à nous faire parvenir des listes d'adresses de personnes susceptibles, selon eux, d'utiliser cette feuille et de souscrire un abonnement après avoir reçu gratuitement quatre numéros.

Les abonnements et les versements nécessaires pour assurer la parution régulière du SUPPLEMENT-HEBDO auront dans la période actuelle une utilité particulière.

En plus des services qu'il peut rendre dans l'immédiat, le « S.-H. » est en effet l'instrument — peut-être temporaire — d'une discussion sur un projet beaucoup plus vaste. Il s'agit de déterminer très exactement les moyens qui manquent gravement, à chaque instant, pour le développement des luttes et la réflexion collective qu'elles entraînent. Cette discussion devrait permettre d'examiner comment réunir ces moyens, comment les faire fonctionner correctement, c'est-à-dire sous la direction et le contrôle collectif du plus grand nombre de travailleurs possible.

C'est ce qui a été proposé ici même le 14 janvier sous le titre : « Les services qu'on attend d'une "organisation nouvelle".

« (...) Un humoriste (qui ne plaisantait peut-être pas) a pu déclarer que le modèle d'organisation ouvrière dont le mouvement avait besoin, dans un pays comme le nôtre et à cette étape de son développement, se rapprochait certainement plus de l'agence de voyage que du parti bolchévique d'avant 1917. Agence de voyage dans la mesure, en effet, où le besoin de liaisons et de concertations collectives et directes entre travailleurs est partout ressenti comme un impératif.

On peut ajouter que cette organisation ouvrière de type nouveau devra aussi rendre, entre autres, les mêmes services :

— qu'une agence d'information dirigée et contrôlée collectivement dans chaque région par les travailleurs des entreprises ;

— qu'un centre de documentation et d'expertise économique animé par des gens ayant une expérience pratique des luttes ouvrières et agissant rapidement et à la demande ;

— qu'une société de production et de distribution de films et de montages audio-visuels permettant à des travailleurs de financer la réalisation sous leur contrôle, et de faire diffuser des films exprimant leur point de vue collectif et ayant un but précis à un moment précis de la lutte ;

— qu'une société de librairie, d'édition et de diffusion permettant l'édition et la diffusion à l'extérieur des entreprises de documents qui ne circulent habituellement qu'à l'intérieur et en petit nombre. » (« S.-H. » n° 19.)

Dès cette semaine dans certaines régions, des réunions vont avoir lieu sur ce thème. Chacune rassemblera de dix à trente militants ouvriers de différentes entreprises d'une même localité ou d'une même région, ayant conscience des difficultés qui freinent le développement des luttes.

Les uns sont syndiqués à la CGT, les autres à la CFDT ou non syndiqués. Quelques-uns sont organisés politiquement. Mais il ne s'agit nullement de constituer un nouveau groupe poitique ou un nouveau « cartel » au sens habituel.

Il s'agit d'examiner ensemble ce qui peut être fait ensemble, immédiatement et à terme pour solutionner les difficultés actuelles du mouvement.

Chacune de ces réunions devra également décider, s'il y a lieu, des prochaines étapes. Un compte rendu de chacune de ces discussions sera fait par les participants à la réunion eux-mêmes. Il sera diffusé plus largement encore.

On verra tous ensemble ce qui peut être entrepris immédiatement dans ce sens. C'est uniquement en commençant à agir ensemble qu'il sera possible de poursuivre réellement cette discussion, cette réflexion.

2e semaine de lutte chez RATEAU (La Courneuve)

Qu'est-ce qui empêche une participation active ?

LUNDI 11 FEVRIER

Conférence de presse dans l'usine. « RATEAU est viable sans licenciements ni démantèlement ».

Dix jours après le début de la grève avec occupation, la direction du Groupe Alsthom-C.G.E. qui a pris le contrôle de l'usine RATEAU, il y a trois ans, maintient intégralement son « plan de réorganisation » annoncé le 17 décembre. Ce plan qui prévoit la fermeture de trois ateliers (fonderie de précision, atelier de chaudronnerie) et de l'école d'apprentissage provoquerait 334 licenciements au moins. Une menace qui pèse depuis quelques jours sur les travailleurs est levée. Le Tribunal des Référés, saisi d'une demande d'expulsion des grévistes, renvoie sa décision au 4 mars ; ce renvoi est considéré comme un recul indiquant le rapport de force dont bénéficient les travailleurs de RATEAU, dans une région particulièrement ouvrière.

Ce même jour, au début de l'après-midi, première initiative importante organisée par la F.T.M.-CGT et la CGT-RATEAU : une conférence de presse dans l'usine même avec la participation de Moynot, secrétaire confédéral CGT, Breteau de la F.T.M., les responsables de l'U.S.T.M.-CGT, UD-CGT, UL-CGT. Un secrétaire de la F.G.M.-CFDT y participe.

Tout en montrant que RATEAU est viable sans démantèlement ni licenciements, les responsables syndicaux démontrent la volonté de l'Alsthom-C.G.E. de mettre en déficit RATEAU pour *justifier le licenciement des travailleurs* et le démantèlement de l'entreprise. *Ils mettent en accusation la politique anti*-nationale du trust C.G.E. C'est le thème central de la campagne de popularisation.

MARDI 12

« Opération portes ouvertes » sur invitation. Questions sur le soutien. Ne se développe-t-il pas en « vase clos » ?

Seconde étape du plan de popularisation CGT : l'« opération Portes Ouvertes » aux personnalités parlementaires, élus locaux, militants syndicaux du département.

Au cours de la visite des ateliers, les travailleurs de RATEAU expliquent la gravité des mesures décidées par la direction.

En fermant l'atelier de fonderie de précision où sont fabriquées les ailettes de turbines suivant un procédé spécifique, qui fait la renommée de RATEAU, c'est tout le procédé RATEAU qui est remis en cause et c'est à terme la disparition de l'usine RATEAU.

Cette « opération Portes Ouvertes » s'est déroulée sur invitation. Environ deux cents personnalités et militants syndicaux, sur les cinq cents invités, ont visité l'usine. Jacques Duclos, sénateur du département figure au premier rang des visiteurs et reçoit un accueil chaleureux.

Toutefois, de nombreux travailleurs s'inquiètent de la tournure prise par la campagne de soutien en cette seconde semaine de grève. Les visiteurs de ce matin sont déjà tous acquis à la lutte en cours. Quelles initiatives plus larges devraient-elles être prises en direction des couches de la population qui doivent être gagnées pour augmenter le rapport de force ? C'est de cela surtout qu'on discute à la cantine.

JEUDI 14

Débrayages et collectes dans les usines du groupe. Les travailleurs manquent d'informations concrètes.

Depuis la veille, une campagne de solidarité a été lancée par la F.T.M.-CGT, dans les vingt-et-une usines du groupe Alsthom-C.G.E.

Mais il est très difficile, pour les travailleurs de RATEAU, de se faire une idée précise sur l'ampleur du soutien. On ne dispose que de télégrammes et d'informations émanant des organisations syndicales. On apprécie mal ce qu'ils représentent : geste de solidarité ou soutien actif ? Les autres travailleurs paraissent assez lointains : aucune délégation ne se rend auprès d'eux. C'est l'organisation syndicale qui les représente globalement, de manière un peu abstraite.

Dans ces conditions, un grand nombre de travailleurs de RATEAU ne voient pas comment participer activement à leur propre lutte, au développement de la campagne de soutien. C'est l'affaire de l'organisation syndicale. Un grand nombre d'entre eux se contentent de « passer aux nouvelles », un petit moment chaque jour.

Il en est de même pour les contacts avec la population. C'est l'affaire des partis politiques, des associations de toutes sortes dont les lettres de solidarité rédigées en style officiel tapissent un panneau à l'entrée de l'usine.

VENDREDI 15

Démarche au ministère sans la participation de la CFDT. Difficultés supplémentaires sur le terrain.

Démarche de la F.T.M.-CGT et de la CGT-RATEAU, accompagnés d'élus locaux dont Jacques Duclos au ministère du Développement industriel et scientifique.

« Les représentants du ministère de l'Industrie ont assuré qu'ils étaient en contact permanent avec la direction de l'Alsthom-C.G.E. sur le conflit RATEAU en indiquant qu'ils allaient lui proposer une rencontre et que, sans pouvoir s'engager, ils espéraient que les choses pourraient aller vite. »

(Tract CGT - Le « Turbo Souffleur »).

Contrairement à ce qui avait été annoncé la veille, aucun représentant de la CFDT-RATEAU ni de la F.G.M. ne participait à la délégation au ministère en raison de la présence de personnalités politiques. Toutefois, dans son bulletin « L'Echo de la CFDT », la CFDT-RATEAU **« admet qu'il puisse y avoir intervention des élus locaux et départementaux, lors des tables rondes préalables au cours desquelles pourraient être tranchées les différentes responsabilités dans les négociations ultérieures, les organisations syndicales étant, bien entendu, seules habilitées à négocier avec la direction ».**

En réalité, des militants CFDT chez RATEAU estiment qu'une délégation de leur syndicat aurait dû se rendre au ministère, en dépit de la présence de Jacques Duclos, dont la présence allait de soi pour un département comme la Seine-Saint-Denis. Ces militants craignent que cette position, quelque peu bureaucratique, crée des difficultés supplémentaires sur le terrain pour l'unité des travailleurs de RATEAU.

Dans l'après-midi, une délégation des travailleurs de LIP est reçue à l'usine.

(Voir au dos.)

44e semaine de lutte chez LIP

Un "livre blanc" pour élever le débat

LUNDI 11 FEVRIER

La polémique CGT-CFDT, qui bat son plein depuis la signature de l'accord de Dole, fait le jeu du gouvernement dans la mesure où elle jette un doute sur les acquis de la lutte.

Les travailleurs de LIP gardent leur sang-froid, concentrant le maximum de leurs forces dans la bataille de l'application du protocole. Ils savent que la lutte n'est pas finie et que, dans une certaine mesure, la réponse à la CGT est reportée de quelques mois.

● Un livre blanc va être rédigé dans les semaines qui viennent, pour expliquer ce qu'a vraiment été la lutte. On montrera, par exemple, ce qui a intéressé énormément en France, ce que RATEAU et d'autres entreprises reprennent : comment nous avons su nous organiser avec les AG, les commissions de travail, comment nous avons su pratiquer une démocratie qui étonne. Une dizaine de points importants de la lutte vont être traités par les commissions qui les rédigeront collectivement.

Concernant la décision de poursuivre le débat avec les autres travailleurs en lutte sur l'emploi, il y a déjà, tous les jours une liaison téléphonique entre LIP et BAILLEUL. A l'AG du matin, un travailleur de LIP donne les dernières nouvelles... *« L'étude faite par le cabinet Syndex prouve bien que les vues de la nouvelle direction de BAILLEUL entraîneront des licenciements. Ceci a été expliqué au cours d'une conférence de presse : BAILLEUL est viable avec la totalité des travailleurs (800). »*

MARDI 12

A partir d'aujourd'hui, réunion intersyndicale tous les jours, après l'A.G.

Les démarches auprès de l'Administration concernant la mise en formation de six cents travailleurs continuent. Le problème que pose le manque de locaux n'est pas résolu. Il y a cependant un endroit tout trouvé, l'usine de Palente. Pour discuter de cela et aussi du statut unique que l'on demande pour tous les stagiaires, la CFDT a envoyé une lettre à Neuschwander, le nouveau P-DG. Elle demande une rencontre tripartite pour cette semaine entre l'Administration, la direction de la nouvelle entreprise et les syndicats.

A l'annonce de cette démarche à l'AG du matin, le responsable CGT déclare : « Nous aussi, nous avons envoyé une lettre à Neuschwander pour lui demander une réunion. » Question d'un travailleur : « Je ne comprends pas pourquoi la CGT et la CFDT n'envoient pas une lettre commune. » Réponse du délégué CFDT : « Oui, il faudrait qu'on prenne l'engagement devant l'AG de faire des réunions communes tous les jours. » Réponse du responsable CGT : « Il n'a jamais été question de se "tirer dans les pattes". » Le délégué CFDT : « Alors, redémarrons aujourd'hui en disant : on s'astreint à une réunion commune tous les jours à la Maison Pour Tous. Il faut avoir les armes nécessaires pour affronter la direction. »

Une réunion intersyndicale a donc lieu après l'AG et permet d'élaborer une lettre commune CGT-CFDT.

MERCREDI 13
Des travailleurs de CERIZAY expliquent leur lutte à l'A.G.

Le contact avec les entreprises en lutte se poursuit : une somme de 5 000 francs et un télégramme de soutien ont été envoyés par les deux organisations syndicales, en commun, à l'entreprise RATEAU (La Courneuve).

Une dizaine d'ouvrières de l'entreprise COUSSEAU de Cerizay assistent à l'AG et présentent un film sur leur lutte. Puis elles expliquent aux travailleurs de LIP ce qui s'est passé depuis qu'elles ont obtenu la réintégration de leur déléguée CFDT par trois mois et demi de lutte. Aujourd'hui, vingt-sept filles sont licenciées (dont les dix filles qui sont ici) pour faute professionnelle. En fait, après la grève, on les avait remis sur des chaînes différentes dont elles n'avaient pas l'habitude et elles n'ont pas fait le rendement demandé par la direction. Depuis, elles se sont inscrites au chômage et complètent leur salaire grâce aux ventes de chemisiers, qu'elles continuent. Elles expliquent comment elles font la liaison avec les ouvrières qui sont à l'intérieur de l'usine (une AG par semaine) et qui ne se sont pas mises en grève pour protester contre les licenciements de leurs camarades. car apparamment, cela faisait partie du plan du patron. Ces problèmes qui touchent de près les travailleurs de LIP, les intéressent beaucoup et notamment le problème de la liaison entre l'intérieur et l'extérieur.

L'après-midi a lieu une réunion pour discuter avec les ouvrières de Cerizay des difficultés actuelles de leur lutte. Seules quatre-vingt-quinze ouvrières, toutes syndiquées CFDT, avaient débrayé lors de la grève. Maintenant, vingt-sept parmi les quatre-vingt-quinze syndiquées sont licenciées et la force syndicale est d'autant plus affaiblie qu'une section FO vient de se monter (qui joue vraiment le rôle de syndical patronal) et que les élections professionnelles marquent un net recul de la CFDT !.. La coupure s'accentue donc entre les syndiquées CFDT et autres travailleuses syndiquées à FO ou non syndiquées.

Que faire pour lever ce blocage ? C'était le premier point de la discussion.

Deuxième point : quelle popularisation pourrait-on faire au plan national ? Peut-être qu'on en arrive au point où la résistance et la dénonciation publique du scandale sont la seule solution. Tenir suffisamment longtemps pour que le patron soit obligé de céder. Lancer un appel au plan national pour pouvoir assurer le salaire des vingt-sept ouvrières licenciées pendant plusieurs mois encore. Faire de la prise en charge des vingt-sept ouvrières une arme de popularisation.

JEUDI 14
Dans une lettre, les travailleurs de la rue Violet réaffirment leur volonté de retourner à PALENTE le 1er mars. Poursuite de la polémique CGT-CFDT sur l'accord de DOLE : « Résumer dix mois de lutte à deux chiffres, c'est déformer la réalité. »

A l'AG, un délégué fait le compte rendu de la réunion qui s'est tenue la veille entre les travailleurs de l'Armement et d'autres travailleurs de LIP :

« On a décidé tous ensemble de faire une lettre et que tout le personnel la signe. Cette lettre dirait ceci :

Pour couper court à toutes les informations fantaisistes qui courent sur les intentions du personnel de la rue Violet, nous rappelons que nous ne sommes au travail rue Violet que pour application du protocole, et nous rappelons que nous voulons retourner à l'usine de PALENTE, dès son ouverture.

D'autre part, des contacts ont été pris avec les travailleurs de Romans : ils nous ont donné un certain nombre d'informations sur les problèmes de formation qu'ils ont rencontrés. Une procédure avait été mise en place pour la formation d'un certain nombre de travailleurs (150 à 200) et le retour de ceux-ci dans la nouvelle société. La formation n'a pas correspondu, pour la plupart d'entre eux, à un poste nouveau dans l'entreprise, et surtout, ce qui est beaucoup plus grave, elle a été un prétexte à l'augmentation des cadences. D'autre part, le travail qu'ils exécutaient allait à l'entreprise et c'est elle qui en bénéficiait... Ces informations vont nous permettre de vérifier que cela ne se passe pas de la même manière dans nos stages. »

(Voir au dos.)

Au début de l'AG, la CGT-LIP diffuse un tract qui reprend intégralement un article de Henri KRASUCKI, secrétaire de la CGT.

Ce tract va être l'occasion de relancer la polémique entre la CGT et la CFDT sur les premiers résultats de la lutte chez LIP. Henri KRASUCKI dit notamment :

« Ce qui se discute, c'est le résultat. Est-il bon, et sinon, pourquoi ? Oui ou non avions nous obtenu en octobre l'emploi immédiat de 989 travailleurs dans une entreprise maintenue ? La CFDT a-t-elle pris la responsabilité d'appeler les travailleurs à le refuser, contre l'avis de la CGT ? La prolongation de trois mois du mouvement a-t-elle abouti à d'autres chiffres que 300 à la fin mars, seule certitude ? Puis, peut-être 200 de plus, soit 500 en tout à la fin septembre, mais sans aucune garantie ? Et rien de concret pour les autres, sinon l'espoir d'une réussite patronale dans un an ou plus ?

Or, 500, c'est le nombre d'emplois que prévoyait le premier « plan Charbonnel » qui a déclenché toute la bataille. Ce sont des faits, des chiffres incontestables.. »

Un délégué CFDT fait les remarques suivantes :

« L'astuce de Krasucki, c'est de gommer la lutte des LIP et d'essayer de placer deux chiffres l'un à côté de l'autre. Même sur les chiffres, la bataille est devant nous. Ce qu'on vous demande, c'est de la mener avec nous et d'arriver à ce qu'on fasse en sorte qu'on revienne tous. Ce qu'on a réussi, c'est que dans un protocole il ne soit pas dit qu'il y a des gens licenciés : tous les gens sont pris en considération. La bataille n'est pas gagnée, c'est vrai ! Mais elle est complètement devant nous et il y a encore beaucoup à faire.

VENDREDI 15
Maintenir le contact avec les entreprises en lutte sur l'emploi donne le maximum d'atouts pour faire appliquer le protocole.

L'envoi d'une délégation de travailleurs de LIP à l'usine RATEAU, à la Courneuve, est l'occasion de rappeler l'aide que représentent les liaisons avec les entreprises en lutte.

(Voir au dos.)

Un délégué l'a de nouveau rappelé à l'AG de ce matin :

« Il est sûr qu'on va avoir besoin, tout au long des semaines et des mois qui vont suivre, de maintenir des contacts avec les entreprises en lutte et surtout celles qui luttent sur l'emploi et les problèmes de licenciements. On est solidaire plus que jamais avec ces entreprises ; la manière dont les copains de RATEAU et de la COTE D'ARGENT (usine de chaussures près de Bayonne) et tous ceux qui luttent sur l'emploi arriveront à régler leurs problèmes, influencera directement sur nous. Si ailleurs, il y a des échecs, si ailleurs on arrive à imposer les licenciements sans réactions, eh bien pour nous, il y aura des retours de bâton. On aura de la peine à faire appliquer le protocole. Par contre, si dans les autres entreprises, on avance également, si on arrive à imposer la reprise des travailleurs qui sont menacés, leur mise en formation provisoire pour réintégrer l'entreprise ensuite, eh bien tout cela nous consolide en même temps. »

AÉROSPATIALE-CHATILLON

Les débrayages par départements se poursuivent, après la remise en cause de l'accord d'entreprise de janvier 1973.

Suite aux instructions d'austérité données par le Pouvoir — en particulier au secteur nationalisé chargé de donner l'exemple — la direction de la S.N.I.A.S. a annoncé la suppression, le 30 janvier, de la clause de sauvegarde des salaires et diminué le pourcentage de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles à la tête du client — appelées « discriminés ».

Les premiers débrayages et délégations ont eu lieu dès le lendemain, vendredi 1er février, dans un atelier de câblage (A 14) qui n'a pas fait grève depuis plusieurs années et qui est sorti avec sa maîtrise. De nombreux autres départements ont débrayé ce même jour et les jours suivants. Le 8 février, premier recul de la direction qui rétablit 2 % d'augmentation au 1er juillet et la moitié de la somme prévue pour les « discriminés ».

Malgré cela, les débrayages (une demi-heure) se sont poursuivis toute la semaine dernière dans tout le secteur ouvrier et quelques labos de techniciens et cadres moyens. Des réunions de coordination ont eu lieu, en règle générale, entre travailleurs d'une même profession pour s'entendre sur le calendrier des débrayages. Dans certains départements, les travailleurs ont désigné des délégués tournants pour défendre le point de vue de l'atelier sur le mouvement en cours.

A l'heure actuelle, ces débrayages ne désorganisent pas la production et les revendications posées concernent uniquement la défense des acquis de 1973. Il n'empêche que c'est le premier mouvement important dans cette usine depuis trois ans (excepté la grève des câbleurs de mai-juin 1972). Les travailleurs refusent de faire les frais de la politique d'austérité et des erreurs de gestion de l'AEROSPATIALE. La direction s'appuie sur les difficultés des programmes Concorde, Air-Bus et Corvette pour obtenir la « compréhension » des travailleurs. Mais ces appels restent sans effet. De même, les menaces sur l'emploi qui pèsent sur l'AEROSPATIALE ne désarment pas les travailleurs en lutte pour leurs salaires. Un certain nombre d'entre eux commencent néanmoins à réfléchir sur ces menaces et sur les moyens de lutte qui devront être prochainement trouvés.

A CHATILLON, plus de mille emplois sur quatre mille ont été supprimés en quatre ans par « évaporation naturelle ». Pour la stabilité de leur emploi, les travailleurs sont amenés à rechercher des solutions individuelles. Mais cette « évaporation naturelle » n'est possible que si les suppressions d'emploi sont suffisamment étalées. Ce ne sera sans doute pas le cas dans les mois et les années qui viennent. On sait que les autres usines luttent. On est content de constater qu'on n'est pas seul mais il n'y a pas de coordination effective et de réflexion collective entre les travailleurs des différentes usines en prévision des luttes prochaines.

BAILLEUL - Haisnes, Nœux

Les ouvrières menacent d'arrêter le travail si la nouvelle direction ne donne pas d'informations précises sur l'emploi. Au centre des discussions : c'est la crainte de l'encadrement qui empêche la réalisation de l'unité des ouvrières. Imaginer de nouveaux moyens pour y faire face.

A l'atelier de NŒUX-LES-MINES, les ouvrières les plus actives (une dizaine sur les cent-dix que compte l'atelier) se réunissent à la sortie du travail pour examiner, à la suite de la réunion des trois ateliers la semaine dernière (cf. « S.-H. » n° 23), l'action à mener. Deux ouvrières de l'usine de HAISNES sont présentes, pour assurer la liaison comme convenu. Une question domine toute la discussion : la contredame et les surveillantes de chaînes tentent d'empêcher toute action collective. Elles traitent les ouvrières, jeunes pour la plupart (16, 18 ans), comme des gamines, les réprimandent avec mépris à tout bout de champ, interdisent de parler (alors qu'elles-mêmes passent leur temps à « papoter »), etc. Pour les ouvrières présentes à la réunion, avant même de parler de défense de l'emploi, il est urgent de trouver les moyens de changer cette situation, d'obliger l'encadrement à respecter les ouvrières. C'est la condition pour qu'une action collective devienne possible dans l'atelier.

En même temps, à HAISNES, la réunion hebdomadaire des ouvrières envisage la situation. Chacune donne ses idées sur les difficultés, sur ce qui se dit dans les ateliers. On inscrit le tout au tableau pour y voir plus clair.

Deux conclusions se dégagent :

1. Il faut continuer à envoyer des délégations de l'usine de Haisnes à chacune des réunions des ouvrières des autres ateliers (Nœux, Hazebrouck) et des volontaires se présentent pour assurer ces déplacements.

2. Il faut accentuer la pression sur la nouvelle direction pour obtenir qu'elle donne les informations demandées par les ouvrières : quel est l'état des commandes ? Qu'en est-il des licenciements prévus ? La direction a repoussé une première entrevue avec les déléguées, prétextant une réunion du conseil d'administration. Les ouvrières présentes décident que si, mardi 19, la direction ne fixe pas une date très rapprochée pour réunir le C.E., un arrêt de travail sera organisé dans la journée.

THOMSON - C.S.F.

Les débrayages coordonnés se poursuivent à la C.S.F.-MALAKOFF malgré les tentatives de la direction d'isoler les secteurs.

Tout au long de la semaine, les débrayages se sont poursuivis et étendus, sous des formes diverses à un grand nombre de centres C.S.F. : Bagneux, Vélizy, Sartrouville, Cagnes-sur-Mer, Gennevilliers, Saint-Denis, Brest, Aix-en-Provence, L.C.C. Montreuil. A Malakoff, d'où est parti le mouvement, les débrayages, coordonnés, secteur par secteur, ont continué à se développer jour après jour. Les cortèges d'un atelier à l'autre, se sont multipliés à l'occasion de ces débrayages, chantant dans toute l'usine les chansons composées par les grévistes, sur l'air du « Chant des partisans », de « Cadet Rousselle » ou de « Il est né le divin enfant » ; le lundi 11, une manifestation, rassemblant près de mille trois cents personnes, s'est dirigée vers l'usine voisine des COMPTEURS DE MONTROUGE. L'après-midi, alors que les travailleurs de deux ateliers venaient pendant leur temps de débrayage, rendre visite à l'atelier de Câblage, la direction a fait fermer les portes de cet atelier pour isoler les travailleurs et les empêcher de sortir.

Mardi, la direction, cette fois, a cadenassé les portes donnant sur la rue, d'une des deux usines qui se font face sur le bord de la nationale 306. Les travailleurs de l'autre usine ont alors occupé la route pendant une heure, jusqu'à ce que la direction cède, rouvre les grilles et permette la tenue d'un meeting commun dans la cour de l'entreprise. Mercredi, certains chefs d'atelier ayant décidé d'enlever six minutes aux travailleurs qui applaudissaient le passage des cortèges dans leur atelier, ceux-ci ont répliqué en utilisant pleinement ces six minutes pour applaudir et accompagner leurs camarades des autres ateliers. Ce qui a eu pour conséquence, après discussion des délégués avec le chef d'atelier, de faire rapporter cette mesure. Pendant une bonne partie de la journée, plusieurs ateliers se sont relayés en une sorte de « sit-in » à l'étage de la direction. Le lendemain, la direction a fermé les grilles qu'elle avait installées à cet étage après 68 et qui lui permettent d'isoler ses bureaux du reste de l'entreprise. Vendredi, parallèlement aux débrayages qui se poursuivaient, une manifestation a regroupé deux mille travailleurs des deux centres de Bagneux et de Malakoff.

Supplément au n° 40 des « Cahiers de Mai »
Directeur de la publication : Daniel Anselme.
Commission paritaire n° 46-324.
Imprimerie IM.PO., 65, rue du Fg-Saint-Denis, 75010 PARIS.

Courrier

« Il faut revoir nos méthodes de travail... »

Dans la nuit du dimanche 10 au lundi 11 février, le feu prend dans une baraque désafectée dite « du centre célibataire ». Une baraque du même type est habitée par des Marocains. Le centre neuf ne peut recevoir la totalité des travailleurs.

Le matin, les Marocains (90 % sont originaires de ce pays) se réunissent et décident de faire part de leur décision auprès de la direction. Ils cessent le travail et ne le reprendront qu'après évacuation des locataires de la baraque encore occupée.

La grève, pour cette communauté, est totale. En haut lieu, chacun ouvre son parapluie. Le soir, le problème est réglé. La question faisait l'objet de discussions et d'interventions, selon la formule consacrée, elle était « soulevée » en haut lieu.

Il n'y a pas de comité qui fait office de succursale. Les camarades sont syndiqués, en majorité CFDT, mais quand une question est soulevée, tous se réunissent, syndiqués ou non. Ils se contentent de communiquer leur décision, laquelle est immédiatement appliquée. Les discussions vont bon train et des comparaisons fleurissent entre le côté traditionnel de l'action, délégations, motions, pétitions et la réflexion collective qui s'articule avec l'action. « Ça eut payé » est la petite phrase qui revient le plus souvent, les copains disent qu'ils nous montrent l'exemple.

Le camarade qui est à côté de moi dit que c'est aussi la démonstration qu'il faut revoir nos méthodes de travail. Salut.

Un cheminot, Le Havre.

IMPRIMERIE LAROUSSE

Fermeture de l'imprimerie - Les licenciements deviennent effectifs

L'imprimerie ferme ses portes. Ce vendredi à 14 heures, une cinquantaine de travailleurs ont reçu un chèque représentant le montant de trois mois de salaire, le salaire de la première quinzaine de février, les congés payés et primes dues. D'autres travailleurs, qui ne sont pas reclassés n'avaient pas pu venir et recevront ce chèque par voie postale.

Les ouvriers de Larousse ne savent pas précisément combien de travailleurs sont actuellement sans emploi, aucun pointage régulier n'ayant été fait. Mais la plupart estiment que ce nombre est sans doute supérieur à soixante-dix (sur les quatre-vingt-dix qui avaient participé à l'occupation). Ils doivent s'incrire la semaine prochaine au bureau de placement syndical, boulevard Blanqui, 75013 Paris.

A ce nombre il faut ajouter la presque totalité des quatre-vingt-dix ouvriers qui ont quitté l'entreprise avant la signature de l'accord (le 12-12-1973) et qui en général sont encore au chômage.

La direction Larousse avait annoncé la fermeture de son imprimerie le 29 juin 1973. Les cent-quatre-vingt-trois travailleurs s'opposèrent à cette décision, appuyés par la Fédération des Travailleurs du Livre CGT, qui avait décidé de donner une grande envergure au conflit et d'en faire un exemple. Après cinq mois et demi de lutte (dont soixante jours d'occupation), un accord intervenait le 12 décembre : réembauchage de « tout le personnel ayant fait acte d'occupation pour une durée de deux mois qui expirera le vendredi 15 février 1974 », attribution d'une « indemnité forfétaire et transactionnelle égale à trois mois du dernier salaire mensuel », mise en place dans l'imprimerie d'une antenne de l'Agence Nationale pour l'Emploi pour assurer « le reclassement rapide du personnel ». (Extraits du protocole.) Au cours de cette période, malgré les efforts du Syndicat du Livre et l'aide des représentants de l'A.N.P.E., il a été impossible de reclasser la plupart des ouvriers qui se trouvent de ce fait au chômage.

De nombreux travailleurs sont mécontents de ne pas avoir été reclassés comme l'accord du 12 décembre le laissait espérer et reprochent au syndicat de ne pas avoir été en mesure de faire que ces reclassements aient lieu pour tous, comme ils l'escomptaient. Au cours d'une réunion à l'Imprimerie vendredi 8, M. BUREAU, du Comité Intersyndical, a longuement expliqué les difficultés que le syndicat rencontrait pour reclasser les travailleurs de Larousse. L'hiver est toujours difficile dans les imprimeries, et la crise du livre accentue d'autant ces difficultés.

Faites connaître le « Supplément » autour de vous.

Envoyez des listes d'adresses de personnes susceptibles d'être intéressées par le « Supplément Hebdomadaire ». Elles recevront quatre numéros gratuits.

Depuis un mois, nous avons reçu sept cents adresses. Ce sont en règle générale des travailleurs et une proportion importante d'entre eux souscrivent un abonnement. De cette manière, la prospection est confiée de fait aux lecteurs de cette feuille, c'est-à-dire à ceux qui sont le mieux placés pour lui donner un caractère militant.

(Tout envoi de fonds à l'ordre de M. O. GUIOT, C.C.P. La Source 33 409-49 à l'adresse des CAHIERS DE MAI, 4, rue d'Aligre, 75012 PARIS.)

Une délégation LIP chez RATEAU

La semaine dernière, sur proposition de la CFDT-LIP, l'AG des travailleurs de LIP a décidé d'envoyer un télégramme de soutien aux travailleurs de RATEAU ainsi qu'une somme de 5 000 F prise sur le fonds spécial alimenté par les collectes que les travailleurs de LIP faisaient entre eux après chacune de leurs payes ouvrières. La CGT-LIP a donné son accord à cette décision.

L'AG des travailleurs de LIP a également décidé de demander à la fois à la CGT-LIP et aux travailleurs de chez RATEAU si ceux-ci pourraient recevoir, le plus rapidement possible, une délégation CGT-CFDT-LIP. Il n'y a pas eu encore de réponse sur ce dernier point.

Entre-temps, un contact direct a été établi avec la CFDT-RATEAU qui s'est déclarée d'accord pour recevoir sans attendre une première délégation LIP.

Celle-ci, composée de deux travailleurs, s'est rendue chez RATEAU, vendredi 15 février. Tout d'abord, le piquet de grève ne l'a pas laissée rentrer : il a appelé les délégués CFDT qui ont conduit les travailleurs de LIP au local attribué dans l'usine à la CFDT. Il y a là une vingtaine de travailleurs qui sont rejoints peu après par une dizaine d'autres, syndiqués CFDT et non syndiqués.

Questions des travailleurs de LIP : Comment se tiennent les AG ? A quelle heure ? Est-ce que les travailleurs lèvent la main pour demander la parole ? Est-ce qu'ils demandent des précisions sur la lutte ? Est-ce qu'ils donnent leur avis ?

Réponse des travailleurs présents : « Cela ne se passe pas comme ça. Nous n'avons pas l'habitude... Ceux qui assistent à l'AG écoutent. C'est tout. Il n'y a pas de discussions. »

Question des travailleurs de LIP : Comment les travailleurs présents voient la lutte, ses perspectives ?

Réponse : « Nous, à la CFDT-RATEAU, *on est moins optimistes qu'à la* CGT. Compte tenu de la production qui se fait ici, la grève ne nous paraît pas d'une grande efficacité. Il n'y a rien, à l'heure actuelle, du point de vue des délais, qui fasse pression sur la direction ; pour les commandes nucléaires, cela peut attendre. Deuxièmement, les dernières réunions avec la CGE n'ont pas fait bouger d'un pouce la direction. »

Les travailleurs de LIP ont alors expliqué les résultats de leur lutte, comparé le plan Neuschwander et le plan Giraud. Ils ont également expliqué comment ils se préparaient à affronter la nouvelle phase de leur lutte pour l'application intégrale, et même au-delà, de l'accord de Dole

Ensuite les travailleurs de LIP ont demandé à rencontrer la CGT-RATEAU. Les militants CFDT étaient un peu surpris de cette démarche. Ils ont téléphoné au bureau de la CGT et demandé qu'on les reçoive.

Au bureau de la CGT, les travailleurs de LIP ont été reçu par le responsable CGT et un délégué. L'entretien s'est déroulé entre ces quatre travailleurs. La délégation LIP a informé les responsables CGT qu'elle était mandatée par les travailleurs de LIP en AG pour ramener le plus d'informations possibles sur le conflit RATEAU qui suscite, par ses similitudes et ses différences aussi, une grande attention de la part des travailleurs de LIP.

La délégation LIP a également appris aux responsables CGT le vote d'un soutien financier de 5 000 F, expédié de Besançon la semaine dernière. Puis la délégation LIP a posé toute une série de questions sur la lutte des travailleurs de chez RATEAU.

Voici les réponses faites aux travailleurs de LIP par les responsables CGT :

1. Sur le début du conflit : « La CGT avait l'impression, dans la dernière période, que les propositions qu'elle faisait étaient déphasées par rapport à ce que les travailleurs voulaient et, pour finir, elle a été obligée de proposer la grève totale avec occupation. »

A propos des débrayages qui ont précédé la grève, la délégation LIP a demandé — à partir de l'expérience des travailleurs de LIP dans leur propre lutte — s'il n'était pas aventureux de partir si vite en grève totale ? Ne valait-il pas mieux continuer d'abord les débrayages, baisser les cadences, etc., de manière à tenir le plus longtemps possible.

Réponse des responsables CGT : « Non ce n'est pas le genre de lutte qu'on a l'habitude de mener chez RATEAU. Le type de travail ici n'est pas un travail à la chaîne ; c'est un travail sur les tours, les fraiseuses, etc. C'est pourquoi ces débrayages, baisses de cadences, etc., n'auraient rimé à rien chez RATEAU où la question des délais de fabrication n'est pas importante. »

Les travailleurs de LIP ont répondu que chez LIP il y avait aussi un secteur mécanique similaire et que les travailleurs de ce secteur avaient su faire baisser les cadences.

2. Le soutien, la popularisation ? Réponse : « La CGT est optimiste. La popularisation s'est faite tout de suite. Il y a un soutien total du PCF, des municipalités de la Seine-Saint-Denis, des élus locaux, des entreprises de la région où la CGT est majoritaire. »

Les responsables CGT pensent que l'intervention des organisations politiques sera décisive pour contraindre le gouvernement à éviter que ne dégénère la situation de l'emploi dans la région.

Quant à la popularisation du conflit au sens large comme ont cherché à le faire les travailleurs de LIP, les responsables de la CGT-RATEAU estiment qu'elle est moins importante que l'intervention et le soutien des organisations politiques. Ce qui compte surtout à leurs yeux, c'est le soutien des élus locaux, des hommes politiques comme Jacques DUCLOS. Le soutien aussi des municipalités qui envoient des camions de ravitaillement, organisent des vacances, versent des indemnités pour les grévistes.

Question des travailleurs de LIP : « Pensez-vous obtenir un soutien actif des autres usines du trust, notamment *l'ALSTHOM-BELFORT, où on construit* aussi des turbines et où on se prépare à utiliser des procédés de fabrication mis au point chez RATEAU ? Ne peut-on demander aux travailleurs de Belfort de faire un soutien actif, grève des heures supplémentaires, etc. ? »

Les responsables de la CGT-RATEAU ne voient pas comment cela pourrait se faire étant donné la grandeur du trust. De toute façon, disent-ils, le principal, c'est la carte politique qu'il faut jouer et, sur ce plan, ils sont convaincus d'avoir de gros atouts.

3. Soutien financier : Comment les travailleurs de chez RATEAU allaient s'y prendre pour tenir financièrement aussi longtemps qu'il le faudra ?

Réponse : « Les collectes marchent bien. »

Pas d'autre précision.

4. Perspectives de la lutte en cours chez RATEAU ? Les responsables CGT donnent l'impression de penser que la direction de la CGE va capituler rapidement, étant donné la grève totale et le fort pourcentage de ceux qui l'ont votée. Ils estiment que l'intervention des élus, des hommes politiques permettra de faire suffisamment pression sur le gouvernement.

Les deux travailleurs de LIP sont rentrés à Besançon assez perplexes et préoccupés. Ces deux militants syndicaux ont déjà une longue expérience des luttes ouvrières. Ils ont été frappés par la volonté des responsables CGT de faire, par dessus tout, de la lutte chez RATEAU, un « modèle », une lutte exemplaire, et par leur souci permanent de se démarquer à tout prix de LIP. Ils craignent que ces préoccupations pèsent d'un trop grand poids, et que les nécessités de la lutte en viennent à passer au second plan.

Ils ont été également frappés par le type de responsables qu'ils ont rencontré chez RATEAU. Ceux-ci, disent-ils, sont d'abord des responsables politiques plutôt que syndicaux. La grève elle-même paraît reposer sur les organisations politiques plus que sur les organisations syndicales.

Avant de quitter l'usine, ils ont eu l'occasion de parler (brièvement) à quelques jeunes travailleurs. Ceux-ci paraissaient surtout inquiets sur les moyens financiers nécessaires pour tenir dans une lutte qui s'annonce, d'après eux, plus longue que prévue.

ROMANS Cinq mois après

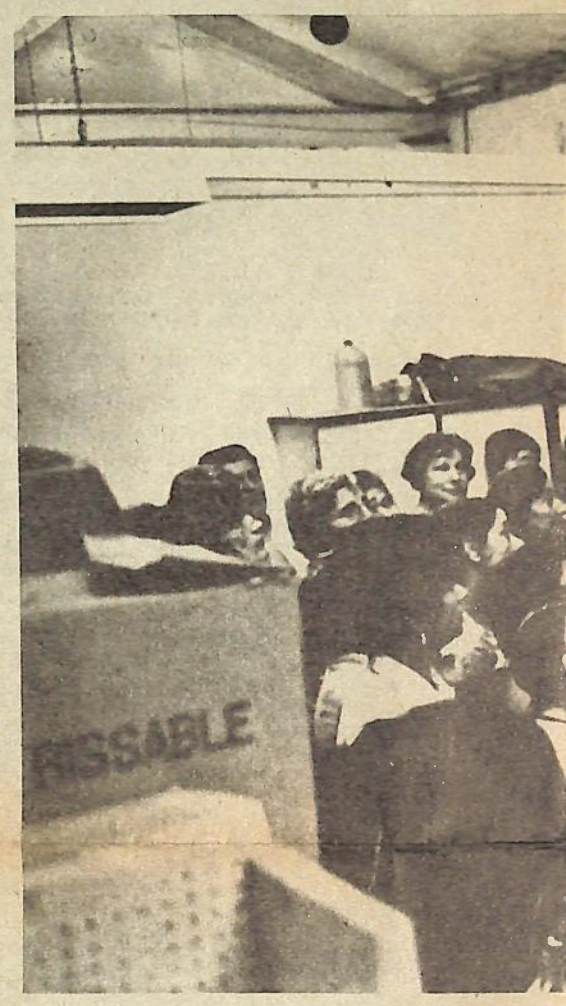
Les travailleurs co sur les pièges de

En réponse aux revendications ouvrières contre les licenciements et les démantèlements d'entreprises, patrons et gouvernement mettent aujourd'hui en avant certaines solutions « exemplaires ».

L'exemple des « stages de reconversion » mis en place il y a cinq mois à l'usine de chaussures SALAMANDER de ROMANS sert fréquemment de référence. Récemment encore, GORSE, ministre du Travail, déclarait dans l'édition locale du « Dauphiné Libéré » que l'expérience de ROMANS démontre « l'utilité d'un instrument adapté à la politique de l'emploi ».

Pour bien des travailleurs, la question est de savoir si ces stages de reconversion permettent d'acquérir une formation professionnelle réelle, adaptée à une nouvelle fabrication.

De nombreux travailleurs sont particulièrement attentifs à connaître les conditions d'application de cet accord, et les problèmes qui se posent. Les travailleurs de LIP, dont certains doivent également suivre des stages similaires, conformément à l'accord signé à DOLE avec BIDEGAIN, cherchent à connaître le point de vue de leurs camarades de ROMANS pour être mieux en mesure de déjouer les pièges de la « formation ».



ROMANS, août 1973. Un responsable syn
contre la fermeture de l'usine et les licenci
aujourd'hui, cinq mois après le début des
comporte ce type de solution.

Nous pensions que le stage de reconversion nous permettrait d'acquérir une formation professionnelle

20 juin 1973 : le Conseil de Surveillance du trust SALAMANDER (capitaux ouest-allemands), un des grands mondiaux de la chaussure, décide de fermer l'usine de ROMANS pour s'orienter vers la distribution où le taux de profit est plus élevé. Trois cent vingt-sept salariés sont menacés de licenciement.

Après avoir débrayé à plusieurs reprises avec les travailleurs de JOURDAN, eux aussi menacés, les travailleurs de SALAMANDER occupent leur usine pendant qu'une table ronde réunit patrons, syndicats et pouvoirs publics.

BIDEGAIN, au nom du patronat français de la chaussure, propose de créer une nouvelle société, la SOCIETE NOUVELLE ROMANAISE, garantissant l'emploi pendant la période de préavis, pendant la phase de reconversion et pour le début de la production pour la S.N.R.

En fait, l'annonce des licenciements a pour conséquence, pendant les deux mois de préavis, le départ de quatre-vingt-dix personnes parmi celles qui ont les plus bas salaires.

Toutefois, le maintien de l'emploi, la garantie totale du salaire net précédent, le maintien des avantages sociaux sont garantis pour six mois par l'accord signé avec BIDEGAIN.

Une des dispositions de l'accord prévoit notamment une période de reconversion de six mois pendant laquelle les ouvriers peuvent effectuer sur place un « stage d'adaptation aux nouvelles productions ». Ce stage doit comporter une part d'apprentissage professionnel (60 % des heures) et des cours de technologie, de gestion de l'entreprise, de droit du travail. Ces dernières dispositions ne sont pas précisées dans le protocole d'accord. Elles ne seront mises au point que plus tard et unilatéralement par l'A.F.P.I.C. (association de formation professionnelle pour les industries de la chaussure).

La S.N.R. ne verse donc pas de salaires, le personnel est payé par l'A.F.P.I.C. Mais la S.N.R. récupère la production faite par les stagiaires.

SALAMANDER, « un succès sans précédent » estime alors la Fédération nationale des Cuirs et Peaux C.G.T. qui déclare que « c'est la première fois qu'une telle solution est apportée aux problèmes que pose la fermeture d'une usine et le licenciement de tous ses salariés ».

Selon les engagements du protocole d'accord et les déclarations de BIDEGAIN, le stage de reconversion devait permettre aux ouvriers de « s'adapter aux nouvelles productions compétitives répondant aux besoins du marché » (il s'agissait donc de passer de la fabrication de chaussures en cuir à une fabrication en grande série de chaussures en plastique).

Qu'en est-il en réalité ?

Les stages nous préparent à du travail spécialisé et déqualifié. Nous ne recevons aucune formation professionnelle

Au début du stage, le rythme était facile à tenir, l'atmosphère détendue et paternaliste. Puis, petit à petit, ont été imposés des « temps minute ».

Seul un atelier, où travaillent quarante-quatre ouvriers, a pu fabriquer un produit fini dont les caractéristiques pourraient correspondre à une fabrication future dans la S.N.R. Sur les quarante-quatre ouvriers de cet atelier, deux seulement ont vu leur qualification améliorée d'un échelon. Les autres, manœuvres spécialisés pour la plupart, resteront manœuvres spécialisés. Pendant six mois, ils ont brossé des semelles ou posé des talons ou arraché des crampons.

Dans les autres ateliers, les ouvriers ont fait surtout de la coupe et du piquage, mais les coupeurs sont restés coupeurs et les piqueurs sont restés piqueurs.

La direction a attribué les postes d'autorité. Son principal souci : attribuer aux ouvriers des plus hautes catégories de salaire, quel que soit leur poste antérieur, de nouveaux postes d'ouvriers qualifiés, afin de respecter les anciennes catégories de salaires.

Seuls dix monteurs ou coupeurs ont appris à piquer, mais alors qu'ils fabriquaient trois à quatre chaussures à l'heure chez SALAMANDER, ils ont dû fabriquer onze paires à l'heure avec les nouveaux articles. Ce n'est point la qualité de leur travail qui est pris en compte, mais leur capacité à suivre un nouveau rythme de travail. Alors qu'il fallait 52 ouvriers pour le montage chez SALAMANDER, une chaîne a été mise au point avec quinze postes seulement.

Pendant cette période, la production réalisée ne s'est pas faite en fonction d'une reconversion de la formation professionnelle des ouvriers. Les ouvriers estiment aujourd'hui qu'elle s'est faite en fonction des impératifs de la future organisation du travail : une production de sous-traitance comportant très peu de production complète.

Pour toutes ces raisons, les travailleurs de SALAMANDER sont d'accord pour dire que le stage de reconversion est en réalité un stage de spécialisation et de déqualification.

« En quelques mois, vous serez adaptés aux nouvelles machines » avait promis M. BIDEGAIN au cours de la discussion du protocole d'accord.

rès le "Conflit de la Chaussure"

mmuniquent leur expérience la "formation"

La direction empêche tout contrôle des travailleurs sur leur stage

Selon le protocole d'accord, 12 heures par semaine devaient être consacrées à des cours. En réalité, aucun des groupes composés d'une vingtaine d'ouvriers chacun n'a eu plus de 10 heures de cours.

formation de piqueur, allez dans le centre de formation professionnelle, vous apprendrez le métier », c'est que l'accord conclu ne prévoyait aucune formation professionnelle. Dans l'accord du 22 août 73, le mot formation ne figure pas une seule fois.

Sur le chapitre des salaires et de la représentation syndicale, les formulations de l'accord sont très générales, la direction ne s'est pas privée de les interpréter à sa façon.

Après cinq mois d'expérience, les travailleurs de ROMANS soulignent que c'est dès le début du stage qu'il faut être vigilants et adapter l'organisation des travailleurs aux conditions du stage, aussi bien pour défendre le droit à une formation réelle que pour faire face à tout le discours patronal sur le « partage des profits », la « société ouvrière » et les variantes sur l'air connu « nous sommes tous sur le même bateau ».

yndical présente l'accord signé avec BIDEGAIN aux travailleurs de SALAMANDER, en lutte nciements. La solution est nouvelle, elle suscite espoirs et inquiétudes. On y voit plus clair s « stages de formation ». Cela permettra à d'autres travailleurs de déjouer les pièges que
Photo Gérard Aimé. SIPA.

A quelques semaines de la fin du stage de reconversion, les travailleurs n'ont aucune garantie sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail dans la S.N.R.

En décembre, au cours d'une réunion avec les stagiaires, le directeur de l'A.F.P.I.C. n'a pas caché que la production espérée par ses services au cours du stage n'avait été atteinte au mieux qu'à 50 %. Les stagiaires qui venaient d'organiser une baisse de production pour arracher 3,5 % d'augmentation ont été invités à réaliser des « temps-entreprise » indispensables au bon développement de la future entreprise.

A quelques semaines de la fin du stage, à quelques jours de la rencontre sur les salaires, les ouvriers n'ont aucune assurance sur les salaires, les conditions de l'emploi pour tous. Beaucoup craignent que la nouvelle organisation du travail élimine ceux qui ne tiendront pas les cadences. La S.N.R. n'a pris aucun engagement pour la garantie des salaires acquis chez SALAMANDER. Ils sont maintenus jusqu'à la fin du stage, mais après ?

C'est non seulement sur les salaires, mais sur l'ensemble de ces points que les travailleurs attendent des réponses de M. BIDEGAIN, qui doit rencontrer les organisations syndicales à la fin du mois.

certains groupes au début n'ont eu que 6 heures.

Pendant les premières semaines, les moniteurs étaient déroutés. Ils avaient pris l'habitude d'avoir des groupes peu homogènes de jeunes ouvriers venant d'usines différentes. Les travailleurs de SALAMANDER sortent d'un mouvement de grève, ils se connaissent. Pendant un mois, les cours sont suivis dans l'indifférence générale. Puis, dans quelques groupes, des ouvriers s'aperçoivent que d'un groupe à l'autre les cours sont les mêmes. Certains s'organisent alors pour les préparer, à leur façon, en apportant sur le sujet prévu le point de vue des travailleurs. Tel cours commencé par l'énoncé de lois, de dates et de chiffres sur la législation du travail a été transformé en discussions sur l'histoire du mouvement ouvrier à ROMANS : comment s'organisaient les premières grèves, comment le patronat local a tiré toute sa puissance de la fabrication de chaussures pendant les guerres. La réaction n'a pas tardé. L'organisation des cours a été modifiée rapidement, de nouveaux « moniteurs » sont venus de Bordeaux et de Paris. Plus aucun groupe de travailleurs n'a traité le même sujet dans la même semaine.

Certains travailleurs ont tiré profit de certains cours qui donnent l'occasion d'acquérir des éléments de formation. Beaucoup regrettent aujourd'hui de ne pas avoir, dès le début, organisé une préparation collective sur la meilleure façon d'utiliser cette partie du stage.

Pour la direction, pour le patronat de la chaussure, le stage de reconversion de ROMANS devrait être une opération « pilote ».

Après cinq mois de stage, les travailleurs de la S.N.R. portent une nouvelle appréciation sur le contenu de l'accord de ROMANS

Si les responsables du stage A.F.P.I.C. et la direction S.N.R. ont pu dire aux travailleurs qui demandaient une véritable formation : « Si vous voulez avoir une

Abonnez-vous dès cette semaine

Si vous souscrivez un abonnement d'un an (abonnement n° 1), ou un abonnement diffusion avant le 1er mars, date à laquelle les tarifs seront augmentés, vous recevrez gratuitement la brochure « Les travailleurs de LIP : 53 photographies » **qui retrace par l'image les premiers mois de la lutte des « Lip » : les « Lip » dans leur usine, l'Assemblée générale, la production, la vente, la popularisation...**

(Ecrire en lettres capitales)

NOM .....

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .....

Lieu de travail .....

souscris un abonnement couplé n° 1 (40 F) ☐ ; un abonnement couplé n° 2 (20 F) ☐ et règle cette somme par chèque bancaire ☐ postal ☐ mandat ☐
Etranger : un an, 60 F - 6 mois, 30 F (tarif avion sur demande).
A l'ordre de M.O. GUIOT, C.C.P. La Source 33 409-49.

Abonnement de diffusion

NOM .....

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .....

Lieu de travail .....

Désire recevoir :
3 exemplaires : 40 F☐ ; 5 exemplaires : 70 F☐ ; 10 exemplaires : 140 F ☐ des 13 numéros du « SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE » et des 2 numéros des « CAHIERS DE MAI » qui paraîtront dans les quatre prochains mois.
Je règle la somme correspondante par : chèque bancaire ☐, postal ☐, mandat ☐ au nom de M.O. GUIOT, C.C.P. La Source, 33 409-49.

CHAQUE LECTEUR PEUT CONTRIBUER A ELARGIR LA DIFFUSION DES INFORMATIONS EN ENVOYANT DES LISTES D'ADRESSES

Envoyez de ma part :

NOM .....

Adresse .....

pendant quatre semaines, gratuitement, le « SUPPLEMENT HEBDOMADAIRE aux personnes suivantes :

(Ecrire en lettres capitales

NOM .....

Prénom ..... **Profession** .....

Adresse .....

Lieu de travail (1) .....
Bulletin à retourner à :
CAHIERS DE MAI, 4, rue d'Aligre, 75012 Paris.

R.P.T. St-Chamond : les usines se déplacent, les patrons changent; les travailleurs ont besoin de se concerter

1. Depuis juillet 1973, les travailleurs de R.P.T. SAINT-CHAMOND (fils pneumatiques) savent que la direction du trust auquel ils appartiennent a décidé de fermer leur usine avant la fin de 1975. Depuis six mois à R.T.P., la direction met tout en œuvre pour que « l'on en parle le moins possible ». Tout se règle dans l'usine par des propositions de mutations, un régime de pré-retraite. Les différentes mesures devraient ramener le nombre de travailleurs de 625 à 150 en un an et demi.

2. Les 350 travailleurs de J.-B. MARTIN à VILLEURBANNE (teinture et velours) apprennent, début janvier, que leur usine « doit » se déplacer vers SAINT-CHAMOND dans les locaux de R.P.T.

Sur place seraient réembauchés une centaine de travailleurs, de R.P.T. SAINT-CHAMOND, préalablement licenciés de R.P.T.

Pour eux, cela signifiera perte de l'ancienneté, des avantages acquis, et le passage du régime de la convention nationale des textiles artificiels et synthétiques à celle des textiles naturels. Cela va représenter une diminution de salaire de l'ordre de 500 francs par mois.

3. J.-B. MARTIN, s'installant à SAINT-CHAMOND, espère y concentrer ses activités. Elle ne propose de réemployer à SAINT-CHAMOND que 520 personnes. Décision est prise aussi, de licencier, courant février 1974, les 200 travailleurs de l'usine de BOUTON DE VOIRON qui est une entreprise sous-traitante de J.-B. MARTIN (sous-traitance un peu particulière puisque la direction de BOUTON, l'année dernière, a « prêté » près de 300 millions à J.-B. MARTIN et qu'elle lui a acheté une dizaine de métiers).

4. L'usine de J.-B. MARTIN de VILLEURBANNE sera démolie. A sa place un immeuble de « haut standing » sera construit. Mais la société immobilière qui va construire cet immeuble est déjà constituée.

Dans cette société on retrouve le groupe financier de J.B. MARTIN.

5. A SAINT-CHAMOND, on commence à se demander quelles vont être les conséquences de l'installation de J.-B. MARTIN sur l'emploi des 350 travailleurs de GILLETTHAON à SAINT-CHAMOND. En effet, une partie de cette entreprise est fournie actuellement par J.-B. MARTIN-VILLEURBANNE. Si J.-B. MARTIN s'installe à SAINT-CHAMOND, ne pourra-t-il pas se passer de GILLETTHAON ? Et dans ce cas, combien la direction de J.-B. MARTIN prévoie-t-elle encore de licenciements ?

Devant ce plan, les travailleurs des trois entreprises concernées actuellement sont d'accord sur deux revendications :

— maintien de l'emploi sur place ;
— maintien des avantages acquis.

Le 5 février, pour appuyer la délégation auprès de la Direction du travail, le personnel ouvrier a débrayé à 90 % à J.-B. MARTIN et BOUTON, à l'appel des deux syndicats CGT et FO. Mais à R.P.T. SAINT-CHAMOND, où les débrayages succèdent aux débrayages depuis six mois, les travailleurs ont peu suivi le mot d'ordre.

L'absence d'informations précises venant des autres usines, et l'absence de plan d'ensemble, font que les travailleurs de R.P.T. cherchent des solutions individuelles.

Tous les jours, la direction affiche des offres d'emploi dans d'autres usines du groupe. Beaucoup de travailleurs, surtout immigrés au début (sans attache familiales à SAINT-CHAMOND, sans problèmes d'écoles pour les enfants) acceptent ces offres.

Mais les 80 ouvrières de l'atelier du finissage R.P.T. SAINT-CHAMOND pensent, à la suite de plusieurs indices, que J.-B. MARTIN pourrait leur proposer d'être réembauchées à SAINT-CHAMOND.

— Elles ont en effet remarqué que parmi les mutations proposées, aucune n'était adressée à des ouvrières.

— Le personnel de J.-B. MARTIN est en majorité féminin.

— Cette semaine, les bobinoirs qui encombraient tous les coins de l'atelier du finissage ont été déménagés.

Elles ont également appris que le 1er avril 1974, J.-B. MARTIN doit commencer son installation à SAINT-CHAMOND.

Pour elles, la véritable question n'est pas de pouvoir choisir leur patron. Elles s'interrogent sur les conditions auxquelles J.-B. MARTIN veut les embaucher. Cette question les divise actuellement, faute d'informations précises venant de J.-B. MARTIN. Mais un certain nombre d'entre elles pensent que si elles pouvaient rencontrer des travailleurs de J.B. MARTIN et leur poser les questions que tout le monde se pose à R.PT., on y verrait au moins plus clair : quelles sont ces questions ?

— Quelle est la convention collective particuli re qui fixe les salaires de J.-B. MARTIN ?

— Quel est le travail : quels sont les différentes tâches, en quoi consistent-elles ? A quels salaires correspondent-elles ?

— Comment la production est organisée ?

Elles voudraient connaître aussi toutes les propositions que pourraient faire le patron aux ouvrières de J.B. MARTIN pendant la période qui vient, en particulier :

— A-t-il fait des propositions sur les cars de ramassage pour les ouvrières de J.-B. MARTIN ?

— Que pensent-elles de ces propositions ?

Elles s'engagent de leur côté à faire connaître toutes les propositions que leur direction pourraient leur faire.

Les ouvrières de R.P.T. SAINT-CHAMOND pensent que la réponse à ces questions peut en soulever bien d'autres. Mais les différentes réunions syndicales et intersyndicales entre les deux usines n'ont pas permis d'aborder véritablement tous ces problèmes.