

informations correspondance ouvrières

Regroupement Inter Entreprise

SOMMAIRE

FRANCE	p I
des travailleurs parlent d'eux liaisons informations sur des grèves	
U S A	p 7
travailleurs et mouvement syndical grèves de l'automobile grève des dockers	
HOLLANDE	p I3
Occupation aux chantiers navals	
L'EXPANSION DU CAPITAL	p I5
GRANDE BRETAGNE	p I9
les dockers	
NOTES DE LECTURE	p 2I
les vautours de la guerre froide	
CORRESPONDANCE	p 22
une grève de province	

LE NUMÉRO

0,50 F

mensuel

NUMERO 37

MARS 1965

Students in revolt (étudiants en révolte - La bataille de Berkeley Campus) (en anglais) - brochure du groupe anglais "Solidarity" - demander à I.C.O. (Bob Potter - 197 Kings Cross Road - Londres - WC 1)

Direct Action (pour le contrôle direct des ouvriers sur l'industrie)
Février 65 - 34 Cumberland Road, - Londres E.17.

Pouvoir Ouvrier (pour le pouvoir des conseils de travailleurs)
janvier-février 65 - N° 67-, 22 Rue L.Bellan, Paris, 2è.

L'opposition artistique B.P. 17.05 Paris

Esprit Libre 7 rue Boucicaut - Paris 15è.

Lutte de classe (pour le pouvoir des travailleurs) janvier 65-
Jean Renault, 73 Rue Blanche - Paris, 9è. publié en brochure un recueil de textes choisis, déjà parus, "des travailleurs parlent".

Cahiers de l'Humanisme Libertaire (revue mensuelle d'études sociologiques)
Janvier 65- OHIC, 21 rue des Mathurins - Bièvres - S.&.O.

Voix Ouvrière (pour la construction d'un parti ouvrier révolutionnaire)
26 janvier 65- 29 rue de Château Landon - Paris, 10è.

A.I.T. (organe de l'Association Internationale des Travailleurs)
Ceima, 4 rue Belfort - Toulouse-

Le Monde Libertaire (organe de la Fédération Anarchiste) N° 109- février 65
3 rue Terneaux - Paris 11è.

La Révolution prolétarienne (revue syndicaliste révolutionnaire)
janvier 65- N° 501- 21 rue Jean Robert - Paris 18è.

L'Ecole Emancipée (tendance syndicaliste révolutionnaire de la Fédération de l'Éducation Nationale) N° 9- Le Guen 74 Rue d'Armorique - Brest.

Solidarity (pour le pouvoir Ouvrier) (en anglais)
Bob Potter - 197 Kings Cross Road - Londres - W.C.1

publications

RECUES

Le directeur de publication : Pierre Blachier
(mention conforme à la réglementation sur la presse)

France

des travailleurs parlent d'eux

RENAULT: (automobile)

Tout est calme. Vis syndicale quotidienne c'est-à-dire limitée aux bureaucrates des différentes centrales.

Dernières grèves pratiquement ignorées. La C.G.T. reprend la technique des débrayages par atelier et par catégories.

Les ouvriers ont simplement la trouille d'être mis à la porte et font les cadences demandées et même mieux. Ils préparent toujours une avance pour être sûr de ne jamais être à la bourre et toujours donner satisfaction. Un camarade a eu une histoire sur une machine qui se mettait en panne, il se faisait engueuler par un copain parce qu'il se foutait de la norme.

CHAUSSON: (sous-traitant de pièces pour automobiles)

Le camarade est en désaccord avec celui de Renault. Les faits relatés viendraient de ce que le boni n'est pas individuel chez Chausson mais sur la totalité donc les gens ne sont pas touchés ou se sentent moins touchés par le rendement individuel.

Participation assez réduite au dernier mouvement de la métallurgie. D'ailleurs, la boîte était fermée le 28 et le débrayage a eu lieu le jour de la récupération (1 heure) à part les O.S. (participation à 50% environ); les travailleurs n'ont pas bougé même dans les ateliers à forte tendance cégétiste.

L'usine subit actuellement une réorganisation, rétrécissement de l'emploi en fonction des usines d'automobiles qui fournissent du travail à Chausson et qui traversent un moment difficile (Renault, Simca, etc..) L'horaire est descendu à 46 heures, alors que depuis au moins 20 ans l'horaire était de 50 heures minimum et même souvent 55 heures. Des mouvements avaient eu lieu par ateliers et bureaux pour protester contre cette réduction d'horaire et la perte de salaire qu'elle entraînait. Mais les ouvriers se sont vite lassés et les 46 heures sont passées dans l'ordre des choses existantes à Chausson. Inquiétude des travailleurs devant les licenciements qui ont lieu dans l'industrie automobile.

IMPRIMERIE: (livre -petite boîte)

Le délégué est revenu d'une réunion de ses coéquipiers délégués, où ils se sont faits engueuler par certains parce qu'il n'y avait rien de fait. Certains ont déclaré qu'ils pouvaient et qu'ils étaient prêts à débrayer sans l'accord syndical. Condition des apprentis: ceux-ci sont sous contrat et ne peuvent pas faire grève. (contrat de trois ans). Ils se révoltent et engueulent le délégué qui ne fout rien, ils sont cinq dans la boîte. Le patron veut mettre l'un d'eux huit jours à pied parce qu'il a les cheveux trop longs. Ce sont des vexations continuelles et avec le contrat, il y a très peu de moyen de défense. Ils ont du mal à passer les C.A.P. ils font les courses et du bricolage plutôt que le travail demandé au C.A.P. (je pense que c'est une question générale pour toute l'industrie, ce n'est pas particulier au Livre).

ASSURANCES GENERALES VIE:

Elections de délégués du personnel et au Comité d'Entreprise. Les mêmes sont élus.

ROUSSEL UCLAF (industrie chimique- 3000 travailleurs)

Beaucoup de jeunes (jeunes femmes, Algériens) qui sont employés pour charrier des fûts et avec promesse de passer sur machine s'ils sont sages. Très dures conditions de travail d'une usine de chimie, bas salaires, horaire de 46 heures par semaine. Dernière grève: peu suivie, les travailleurs ne veulent pas perdre de salaires, ou voir leur promesse de promotion s'envoler. La boîte est un panier percé. Chaque jour il en entre autant qu'il en sort. (les salaires se situent autour de 260.- par quinzaine).

P. T. T.

rien de bien sensationnel. Absent lors de la dernière grève (congé du 21 au 31) je n'étais pas là, mais d'après ce que j'ai entendu dire et après enquête personnelle, il semble que le mouvement ait été beaucoup moins suivi que le 11 décembre. C'est tout à fait personnel et peut-être uniquement sur le plan du bureau, il me semble que la CGT-FO tout en s'étant ralliée au mouvement a tout fait pour n'y pas participer en sous-main. Il va y avoir les élections professionnelles en mars et chaque syndicat naturellement essaie de tirer la couverture à soi. Tract de la CGT disant naturellement: grèves puissantes, et autre tract encourageant une journée nationale d'actions pour une catégorie d'agents le 26 février (même chose que chez Renault, grève ou action par secteur et catégorie).

ECOLE NORMALE d'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Nombreux syndiqués à la CGT. Lors de la dernière grève, deux membres du PC se sont fait ongueuler par les syndiqués qui trouvaient cette grève un petit air de collaboration de classe et de trahison. Il en a été de même au sujet d'une pétition sur les événements du Viet Nam.

HUILLE LABO (industrie chimique)

La grève du 28 a été très impopulaire. Les gens sont venus travailler le mercredi sans transport et le jeudi alors que tout marchait, la boîte était fermée.

La direction cherche la main d'oeuvre le meilleur marché possible, beaucoup d'algériens illettrés, et de femmes.

SUD-AVIATION (Courbevoie):

Le 19 janvier, les syndicats CGT-CFDT-FO, lancent un tract commun intitulé "ça ne peut plus durer" et où sont énumérés tous les refus de la direction aux différentes revendications syndicales gentiment exposées par les "représentants de la classe laborieuse", tout au cours de l'année, en comité central d'entreprise.

Ces revendications n'ont rien d'immédiat, mais sont en fait tout un programme politique n'ayant rien à voir avec les besoins des travailleurs mais plutôt avec les besoins électoraux des partis pour les prochaines élections. Parmi les nombreuses revendications:

-augmentation des salaires en pourcentage (4% par an).

-réduction progressive du temps de travail en accord avec la direction lorsque le veto gouvernemental aura été levé

- le droit syndical (?)
- la défense du plein emploi et de l'industrie aéronautique
- avancement de la retraite
- etc...

Ainsi, sans aucun remou de mécontentement des travailleurs, sans aucune consultation de ceux-ci, les syndicats jugent que ça ne peut plus durer et décident de lancer une action de grande envergure étalée sur plusieurs semaines et entraînant les 22.000 travailleurs de Sud-Aviation.

Mais les syndicats ont un remords de démocratie dû peut-être à certaines discussions de la "base" ou tout simplement au faux aspect de démocratie des directeurs de la classe ouvrière et le 25 janvier un tract toujours commun (eh oui, l'unité est capable de durer plus longtemps que les roses) expose le plan d'action étalé sur trois semaines et commun à toutes les usines Sud-Aviation de France. Le plan d'action est en deux phases:

- 1ère phase: débrayages deux heures la première semaine, 3h la deuxième
I/2 journée la troisième semaine
- 2ème phase: réunion du comité intersyndical et demande d'audience à la direction

et au bas du tract l'étincelle de démocratie: on demande aux travailleurs s'ils sont d'accord sur les propositions soumises, et de répondre en rayant la mention inutile en cas de désaccord, 5 cm de vide sont réservés pour d'éventuelles suggestions. Peu de papiers remplis arrivent aux syndicats.

Sur ce tract ne figurait aucun rappel des revendications espérant ainsi retenir l'attention des ouvriers sur le plan d'action et mettre dans l'ombre les revendications au but électoral. Une lutte pour une augmentation substantielle des salaires aurait beaucoup plus intéressé les travailleurs que ce programme de front populaire qui sent l'intérêt de parti à plein nez.

La première action était prévue pour la semaine du 25 au 31 janvier, le mercredi ou le jeudi seulement cette semaine, il y avait aussi grève des secteurs publics et faute d'électricité, la direction fermait l'usine avec récupération le samedi suivant. Lors de la grève du 11 décembre, les syndicats avaient appelé à ne pas récupérer pour s'élever contre le lock-out et que le mot d'ordre avait été très peu suivi à Courbevoie et Suresnes. Un mois et demi plus tard, alors que les syndicats veulent engager l'action "qui s'impose", face à l'attitude anti-sociale de la direction et du gouvernement, ils n'osent pas appeler les ouvriers à manifester contre ce second lock-out et appellent seulement à un débrayage de deux heures pour les revendications le jour de récupération "en faisant d'une situation exceptionnelle une action exceptionnelle". Ce débrayage de deux heures est un échec, peu suivi dans les ateliers et pratiquement pas suivi du tout dans les bureaux et laboratoires.

La semaine suivante éclatait l'affaire de la caisse d'entr'aide et de la mutuelle. Le mandat des délégués à la caisse d'entr'aide arrivant à terme, un groupe apparemment au service de la direction créait une nouvelle caisse et une mutuelle maison (signalons la présence d'un cégétiste dans le groupe des putschistes de la direction). Les syndicats se lançaient dans la défense de leur caisse d'entr'aide (majorité CGT) et de la mutuelle Familiale (regroupant 120.000 mutualistes et aussi à tendance CGT et grande conquête de la classe ouvrière). Les délégués tentaient de reprendre la situation en mains, à grands coups d'avocats et d'huissiers et de discussions avec le patron, qui visiblement défendait la nouvelle mutuelle. Les syndicats reprochaient le manque de démocratie des nouveaux arrivants qui faisaient signer des bulletins d'adhésion sans présentation des nouveaux statuts, qui créaient un organisme nouveau sans vote et sans assemblée générale. Remarquons malgré tout que les syndicats de leur côté décidaient de mettre en place un comité de gestion provisoire comprenant les pontes syndicaux

de toutes tendances sans réunions des adhérents de la caisse et de la mutuelle familiale de même que pour la décision d'engager la procédure de toute façon on ne peut pas leur en vouloir, car même dans le cas d'une assemblée générale personne ne serait venu et les mêmes bonshommes auraient été désignés au comité provisoire. Notons aussi que les syndicats n'ont appelé à aucun débrayage pour sauvegarder cette "conquête de la classe ouvrière" et n'ont organisé aucune réunion d'information et discussion .

La leçon que l'on peut tirer de ceci c'est que les conquêtes réformistes et organisationnelles sont des armes à double tranchants pour les appareils réformistes eux-mêmes et que le patronat peut s'emparer de ces conquêtes à la faveur d'une décision administrative, comme cela va se passer pour le comité d'établissement de Courbevoie, où la séparation d'avec Suresnes entraînera une tendance patronale au C.E. vu la forte majorité de cadres et techniciens dans cette usine, ou par un coup de force comme pour la caisse d'entr'aide.

A l'heure actuelle, les syndicats demandent la coexistence des deux mutuelles dans l'entreprise. De toute façon, la majorité des ouvriers reste impassible devant ces problèmes, les leurs étant d'ordre tout différents à l'heure actuelle.

Quant à cette grande action revendicative, elle est tombée à l'eau, et lorsque quelques ouvriers qui attendaient le débrayage de vendredi pour aller faire des courses, posèrent la question à un délégué, ils s'entendirent répondre: " je n'ai pas reçu l'ordre de mon syndicat pour débrayer ".

JEUMONT:

Les syndicats ont organisé un rassemblement d'une heure pour les revendications habituelles, et la prise de parole qui s'impose dans de telles circonstances " la boîte fait des bénéfices, les patrons peuvent payer, etc.." Présence spectatrice des ouvriers à qui ce genre de manifestations ne fait plus ni chaud ni froid, les employés et techniciens n'ont pas participé.

oooooooo

LICTIONS

REUNION des camarades d'entreprises de PARIS 13 février 1965- 23 présents-

I- des étudiants anarchistes sont venus discuter avec nous sur la question d'une éventuelle collaboration.

Ils nous proposaient de faire une partie "spéciale étudiante" rajoutée à la fin du journal, mais leur tendance anarchiste pouvant être un frein à la collaboration d'autres étudiants, non anarchistes, nous sommes tombés d'accord pour placer leurs informations étudiantes avec les informations ouvrières. Cette collaboration n'est pas à titre définitif mais seulement un essai.

II- Informations d'entreprises - voir rubrique sur les travailleurs.

III- Critique du Bulletin

certaines camarades ont trouvé que les échanges de correspondance avec d'autres groupes occupaient trop de place. Un camarade a proposé de sélectionner les échos d'entreprises qui bien souvent se ressem-

blent et n'apportent rien de neuf, vu la situation relativement calme.

Un camarade pense que la rubrique consacrée aux journaux et revues est inutile. Ceux-ci sont tout conventionnels, que ce soit la presse marxiste, anarchiste, ou autre; nous restons dans l'ornière des schémas traditionnels que nous connaissons depuis 50 ans et qui n'apporte absolument rien. Protestations d'un certain nombre de camarades. Le camarade précisera sa pensée dans un texte; de même au sujet de la lettre du GLAT (I.C.O. N° 36, p.10).

IV- Discussions envisagées:

Un camarade a proposé un sujet de discussion pour la prochaine réunion: la situation du marché du travail, en France. Il préparera ce sujet. Un autre a fini un texte sur le mouvement grec d'après guerre (guerre civile de 44 à 49 et après 49); cela pourrait faire un numéro spécial. Un autre camarade fera un compte-rendu sur la situation dans le Sud-Est asiatique.

V- PROCHAINE REUNION:

SAMEDI 13 MARS - HEURE & LIEU HABITUELS

VI FINANCES ; Un compte trimestriel sera donné à partir du prochain bulletin

oooooooo

DES INFORMATIONS sur des GREVES /

Occupation d'une mine de fer: 65 mineurs de la mine de Paradis, et 95 de la mine du Fond de la Noue, à Homécourt (Meurthe & Moselle) ont occupé la mine 34 heures.

Il est difficile de dire si le mouvement a été spontané, et brisé dans l'oeuf par les syndicats et le patronat, ou bien s'il n'a été qu'un mouvement sporadique déclenché par les syndicats pour marquer le coup.

Il n'a touché que les seuls mineurs mutés par la société SIDELOR (trust sidérurgique) de la mine à l'usine - avec perte de salaire bien sûr. C'est le même type de conflit qui avait déclenché des occupations de mines dont la plus longue fut celle de Trieux, fin 63 (78 jours au fond- voir I.C.O., avril 64, N° 28). C'est le même type de conflit que la grève de Decazeville (I.C.O., Nos 4-5-6-Janvier, février mars 62) ou les mouvements de Nantes-St Nazaire contre les licenciements (début 64, voir brochure spéciale I.C.O.). Même dans le cas où les luttes prennent un caractère très dur (Decazeville ou Trieux), dans la mesure où elles restent localisées, sans solidarité effective réelle des autres travailleurs, elles ne débouchent que sur un aménagement des conditions de licenciement dans le cadre de la société capitaliste présente.

Alors que le mouvement de lutte s'inscrit dans la perspective révolutionnaire d'un refus des décisions prises par les dirigeants, et conteste l'autorité sacro-sainte de ceux-ci, il ne débouche à travers les appareils syndicaux et politiques que dans la mise au point (comme pour les revendications de salaires) de mécanismes légaux avec une réglementation, des caisses, des commissions: patronats et syndicats y renvoient les licenciés qui n'ont plus de raisons de protester puisque "tout est prévu dans leur intérêt".

Le désaccord à Homécourt concernait la paie pendant la période de formation à leur nouveau métier: les mineurs voulaient garder celle de mineur, les patrons payaient les indemnités de licenciement, et ensuite celle de métal.

Le 9 novembre, la direction avait annoncé 229 licenciement avec mutation; rien n'avait été fait jusqu'à janvier. L'occupation semble avoir été inattendue. La direction a réagi violemment.

" elle a immédiatement interdit toute descente, ce qui n'avait pas été le cas à Trioux où les grévistes s'étaient relayés au fond. Elle avait également refusé aux familles et aux délégués syndicaux la possibilité de ravitailler les grévistes, se réservant de leur fournir elle-même du café chaud, du pain, des conserves, et des fruits. Mais, dans la soirée, sous la pression des femmes de mineurs, qui avaient bloqué trois de ses représentants, la direction a accepté que les musettes préparées par les familles soient descendues sous la surveillance d'un délégué mineur ".

(Le Monde- 10/1/65)

L'Humanité n'a pas relaté ces incidents, indiquant que la direction avait assuré "une maigre ration de nourriture à des ouvriers en grève".

Pourquoi le mouvement?

" Les mineurs de Trioux étaient arrivés à avoir quelques avantages qui garantissaient mieux leur réadaptation. Pourtant on sait ce qu'ils sont devenus, pour la plupart. Ils ne se sont pas faits à un nouveau métier. Ils sont des manoeuvres. Et SIDELOR a remis en cause ces avantages accordés aux licenciés de Trioux. Ce qu'elle propose est une duperie. Ce sont des garanties que nous demandons, sans cela la mutation est pour beaucoup de sursis avant le licenciement "

C'est ce que déclare un mineur (Humanité- 11/1/65).

Par contre, on ne sait rien sur la cessation tout aussi brutale de la grève. "Sur le conseil d'un délégué mineur " dit Le Monde (12/1/65). Les syndicats avaient bien fait les choses, cortèges, drapeau rouge, Marseillaise, et Internationale, meeting, ... un enterrement de première classe... Mais les mineurs ont suivi comme un seul homme, semble-t-il. Pourquoi?

Sur la suite, on ne sait rien.

Grève et lock-out:

à Cherbourg, aux chantiers Félix Aniot (300 ouvriers- constructions navales, chaudronnerie). Le 18 janvier licenciement de 2 ouvriers (travaillant dans le département "nucléaire", raisons professionnelles invoquées, (raisons politiques réelles?). Une partie des ouvriers se met en grève. La direction maintient sa décision Grève totale de l'usine. Lock-out et fermeture du chantier. Mot d'ordre de grève générale. Mais quel sens il prend, puisqu'il y a lock-out et pas d'occupation de l'usine. On n'a pas su la suite.

Les Terre-Neuvas refusent de partir:

Les chalutiers de pêche à la morue devaient partir le 8 février au lieu du 15. Ainsi en avaient décidé une commission paritaire (amateurs et syndicats), dans "un protocole d'accord" en échange "d'avantages" touchant notamment les salaires (paiement des jours de repos - les syndicats s'étaient même engagés pour 1966: départ fixé au 1^o février).

Les équipages des 30 chalutiers de grande pêche de Fécamp, St Malo, et Bordeaux ont refusé le protocole mis au point par les syndicats et sont restés au port.

A St Malo, le 9 février, des manifestations ont eu lieu; un armateur, Victor Pleven, parent du Pleven, ex-ministre des finances, croyait pouvoir faire partir un de ses chalutiers: il est parti avec un équipage réduit, bombardé de pierres et de fruits pourris, se frayant un chemin à coup de lances d'arrosage (maniées par le commandant) jusqu'à Cherbourg pour être désarmé.

Les marins refusent de s'engager pour 1966, ils veulent obtenir une compensation des repos en cours d'escale sous forme de congé et s'opposent à toute modification de la composition des équipages. Deux chlutiers ont fait des appareillages clandestins, mais les 26 bateaux restants sont partis le 22, après que les armateurs aient accepté ce que les marins voulaient.

"Notre arme: la caisse de grève"

c'est le titre d'un article de "Espoir syndical" bulletin CFDT, bureaux gares et ambulants. Et de vanter les bienfaits de la caisse de grève CFDT. "Elle accélère le mouvement de libération ouvrière".

Tu parles.. Ca accélère surtout le contrôle des syndicats sur les luttes: si les travailleurs syndiqués veulent être indemnisés, il faut que leur grève ait été acceptée et reconnue par le syndicat. Si non, ceinture. Quelle arme entre les mains syndicales sous le paravent de la solidarité ouvrière. Ce n'est pas une vue de l'esprit: en Angleterre, Belgique, Allemagne, U.S.A.. les syndicats puissants ont de puissantes caisses de grèves. Seulement, c'est en Angleterre et aux U.S.A. qu'il y a le plus de grèves sauvages...

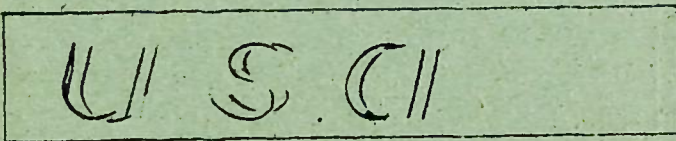
Des chiffres éloquentes:

cités par différents bulletins syndicaux CGT, donnant des résultats d'élections pour la CGT: Renault 78%, Panhard 75%, Usinor (Donain) 75%, Dunlop 82%, Hispano (Bois Colombes) 84%, Mines de fer de l'Est 80%, Sud-Aviation 97%...

La CGT est peut-être "le syndicat le plus représentatif..." mais quel en est le poids face aux licenciements, réductions d'horaires, et toute l'exploitation. Que représentent ces bulletins: on peut se demander ce qu'ont en commun les 97% d'ouvriers qui votent CGT et les 83% de cadres qui votent CGT à Sud-Aviation...

Des revendications de dirigeants et de dirigés dans le même syndicat qu'est-ce que ça donne?

oooooooo



LES TRAVAILLEURS - LE MOUVEMENT SYNDICAL - et le CAPITALISME

Situation du mouvement syndical :

(nous rappelons pour ceux qui croient au mythe du syndicat unique ou à l'unité, que depuis 1955 les deux grands syndicats rivaux A.F.L. et C.I.O. sont fusionnés dans une seule centrale.)

Le texte qui suit est extrait d'un article du MONDE 10/12/64:

" A Pittsburgh (Pennsylvanie), un important responsable syndical confiait il y a quelques semaines qu'il ne portait plus de chemises blanches depuis quelque temps. Peu après, un autre dirigeant ouvrier haut placé déclarait à son tour qu'il ne conduirait pour rien au monde une Cadillac, "même si on lui en faisait cadeau". Etant donné les gros salaires que touchent les responsables syndicaux américains, il est cependant probable que le premier avait les moyens de se vêtir de blanc et le second de rouler en Cadillac. D'ailleurs, l'un et l'autre l'ont certainement déjà fait. Pourquoi alors veulent-ils restreindre leur train de vie? Et d'où vient ce soudain retour à la "mystique" prolétarienne dans un pays qui se flatte d'avoir dépassé le concept de classe sociale?

" C'est que, depuis quelques mois, les "patrons" syndicaux doivent faire face à un début de révolte de leur base. L'ouvrier qui peine plusieurs heures par jour devant un haut fourneau apprécie assez peu de lire dans "Variety" le compte rendu des sorties mondaines de celui qui parle en son nom, c'est-à-dire de M. David McDonald, le président de l'United Steel Workers (U.S.W.) dont le salaire annuel est de 50.000 dollars (frais professionnels non compris) qui peut acheter une villa à Palm-Spring, sur la côte californienne, et entretenir une autre maison de sept pièces dans un quartier résidentiel de Pittsburgh.

" Il est également mal vu que M. McDonald joue au golf avec les directeurs dont il est chargé de tirer le maximum d'avantages et qu'il ait des intérêts dans plusieurs boîtes de nuit de Manhattan et de Los Angeles, même s'il peut se vanter d'avoir obtenu une augmentation de salaire de 1,50 dollar par heure, une troisième semaine de vacances et une amélioration sensible du montant des retraites. D'autre part, M. McDonald n'a jamais su ce qu'est le travail en usine: l'actuel président de l'U.S.W. a été "parachuté" à son poste par l'ancien président, Philip Murray, qui l'avait nommé trésorier et à qui il succéda normalement à sa mort en 1952, et cela provoqua des murmures à la base.

" Le mécontentement toutefois, n'affecte pas que la base, mais aussi les dirigeants locaux, qui reprochent au "boss" de ne jamais les consulter et de ne pas tenir compte des revendications propres à chaque secteur spécialisé et à chaque entreprise. C'est ainsi que l'accord relativement avantageux conclu en 1960 entre M. McDonald et les industriels de l'acier est très critiqué, car il ne prévoit pas la possibilité de grèves locales, contrairement par exemple, à l'accord conclu récemment dans le secteur automobile. C'est seulement lorsqu'il eut pris conscience du danger que M. McDonald décida de convoquer, pour la première fois depuis 1959, une réunion des cadres syndicaux: en effet, lors des élections syndicales du 9 février, M. McDonald risque de n'être pas réélu puisque son propre trésorier, M. I. W. Abel a décidé de poser sa candidature à la présidence de l'U.S.W. Si ce dernier gagne l'élection, il touchera 50.000 dollars par an. S'il ne parvient pas à détrôner son chef actuel, il perdra les 35.000 dollars qui lui reviennent en ce moment. M. Abel, ancien ouvrier, est un des fondateurs du syndicat en 1936. Son prestige est grand parmi la base et les dirigeants locaux reconnaissent qu'il n'a jamais refusé d'écouter leurs doléances ou de prendre un repas avec eux. Les chefs des sections de Cleveland (34.000 adhérents), de Chicago (120.000) de Milwaukee, lui ont déjà promis leur soutien. Le syndicat comptant environ un million de membres, la bataille s'annonce dure.

" La "révolte" des ouvriers contre leurs chefs ne touche pas seulement les travailleurs de l'acier. Le même processus de compétition s'est déclenché chez les électriciens à l'Union of Electrical Workers entre M. James Carey, l'actuel président, et M. Paul Jennings, un responsable local qui reproche au premier ses méthodes de gouvernement par trop personnelles. Pourtant c'est M. James Carey qui a créé l'U.E.W. en 1949.

"Même phénomène chez les mineurs affiliés à l'United Mine Workers où le président M. Tony Boyle, qui gagne également 50.000 dollars par an, doit affronter un simple mineur payé 130 dollars par semaine. Récemment, deux autres syndicats se sont débarrassés de leurs dirigeants sortants, celui des employés des Etats, des comtés et des municipalités et celui des dockers.

....

" Outre un rajeunissement des cadres, le "réveil" de la base ouvrière américaine, s'il se confirmait et s'élargissait, devrait entraîner un plus grand dynamisme et une combativité accrue du syndicalisme américain, qui est stagnant depuis plusieurs années. Avec environ douze millions de membres, on estime en effet que l'A.F.L.-C.I.O. a perdu plus de deux millions d'affiliés depuis l'unification des deux centrales, l'American Federation of Labor et le Congress of Industrial Organisation, en 1955. Or même, si l'on tient compte des deux millions d'ouvriers qui cotisent à des syndicats indépendants, moins du tiers des salariés américains étaient syndiqués à ce moment là. Depuis, la proportion n'a fait que baisser à mesure qu'augmentait le nombre des employés qui n'adhèrent que dans une infirme proportion ".

.....

Problèmes pour dirigeants syndicaux - petits et grands.

Une double préoccupation anime l'appareil syndical:

- pour chaque membre se maintenir à sa place dans l'organisation, par rapport à la base syndicale et aux autres membres qui veulent les places.
- définir une "politique" qui, à l'intérieur du capitalisme américain, permette de s'imposer aux travailleurs et de rester un intermédiaire pour le pouvoir (patronat et gouvernement).

Si les travailleurs refusent -d'une part d'être "représentés" par les appareils en place, d'autre part d'accepter les accords passés par les syndicats tous les syndicalistes -petits et grands- se mettent en quête des réformes et de la nouvelle politique qui leur permette de continuer à rester à leur place et à jouer leur rôle.

Il n'est bien sûr pas question pour un syndicaliste de chercher une voie qui serait révolutionnaire. Seulement d'adopter une conduite. (ne pas mettre de chemise blanche), qui ne choque pas les travailleurs, les mette "en confiance" c'est-à-dire en "condition", qui rétablisse la fiction du délégué (et du syndicat) défenseur des travailleurs. Seulement de définir une politique qui ne mette pas en cause la société capitaliste mais qui permette de "faire marcher" les travailleurs, fut-ce jusqu'au lendemain.

Le responsable syndical se comporte comme tout homme politique traditionnel. Chacun a -de pair- le souci direct de sa propre base (qui peut être formée de travailleurs ou de responsables de rang inférieur) et le souci du "visage de l'organisation" (ce visage, selon le cas est à l'échelle nationale, des états, de l'entreprise). Il en résulte des conflits qui secouent tout l'appareil et qui s'expriment soit sur des questions de personnes, soit sur des questions de programme.

Cet extrait de la "Vie Française" (13/II/64) situe bien ces conflits en ce qui concerne les revendications:

" M. Reuther, chef du syndicat de l'Auto, rattaché au mouvement unifié AFL-CIO, traite avec le patronat sur le plan national. Il a établi d'accord avec lui, les articles d'un contrat type réglant de façon précise les questions salariales, assurances, congés, pensions, etc. et, de façon générale, ce qui concerne les conditions de travail dans les usines.

"Cependant, dès que l'on fait passer ces contrats du plan national aux plans locaux, c'est-à-dire aux règlements particuliers à chaque atelier, on s'est aperçu que ce contrat ne réglait rien du tout. Il faut encore que directeurs des usines et délégués locaux se mettent d'accord. D'où les conflits nés des différends qui surgissent et qui sont hors de la juridiction de M. Reuther. La plupart des syndicats américains ont pour base, en effet, le principe de l'autonomie des branches locales.

"Les directeurs élus de ces branches sont mêlés de près aux questions de politique des Etats où ils se trouvent. Les uns et les autres s'agitent beaucoup et pas nécessairement dans la même direction- au moment des élections. Comment chacun d'entre eux ne serait-il pas tenté d'affirmer sa puissance pour faire comprendre au "boss" qu'il faut, en fin de compte, passer par lui? C'est le meilleur moyen pour ces sous-leaders de soigner leur popularité personnelle et, la chance aidant, de monter en grade. Ce qui sort de prétexte; nous dit-on, au déclenchement de ces grèves en série, c'est presque toujours un point de détail, tel que l'ancienneté des installations sanitaires, la quantité de savon fournie par la compagnie, l'attitude d'un contremaître que l'on n'aime point ou une question de parc-automobiles. Le temps n'est plus aux USA où les conflits entre les employeurs et les employés tenaient à des questions d'augmentations de salaires ou d'avantages matériels. En fait, ces questions sont devenues souvent secondaires. "

Mais derrière ces divergences entre chefs syndicaux nationaux et locaux, c'est toute l'acceptation d'un syndicat par les travailleurs qui est en cause. Si tout l'appareil est secoué de bas en haut, si les bonzes locaux doivent "à tout prix" suivre la base, c'est que la base ne les suit pas.

Le problème final, pour le syndicat, c'est un leader de l'U.A.W. qui le résume dans cette réponse au New-York Times (8/9/63):

"Comment pouvons-nous obtenir l'adhésion des travailleurs au syndicat?" - réponse, "Tout ce que nous demandions, les patrons l'ont accordé aux ouvriers. Ce que nous avons à trouver c'est d'autres choses que les ouvriers désirent et que les patrons ne veulent pas leur donner, et nous devons développer notre programme autour de ces choses qui feront des raisons pour adhérer au syndicat".

Les grèves dans l'automobile: (extrait de Views and Comments-N° 48 hiver 65).

Jusqu'à une date récente les négociations entre l'UAW (syndicat des ouvriers de l'automobile) et le patronat de l'automobile suivaient un schéma habituel. Une liste de revendications était présentée aux patrons. Avec ou sans grève, un accord national était signé, devant être ensuite ratifié par chaque-usine dépendant de sections locales. La ratification suivait presque immédiatement et était regardée comme une simple formalité. Le contrôle des dirigeants sur les sections locales assurait une prompt ratification.

Il n'en est plus ainsi. Les dirigeants syndicaux ne peuvent plus garantir que les travailleurs reprendront le travail "comme prévu". L'accord national avec la General Motors fut signé le 5 octobre 1964, mais la grève continua, et la ratification par les sections locales ne fut acquise qu'un mois plein après la signature de la convention nationale.

Les ouvriers ont perdu confiance dans "leurs" dirigeants car ceux-ci n'ont absolument rien fait pour régler 17.900 revendications touchant les conditions de travail à l'usine même. La plupart d'entre elles touchent la cadence trop rapide de la chaîne, les temps insuffisant pour aller aux WC, les périodes de repos trop courtes, la fixation des temps par des "expert efficaces" qui seraient eux-mêmes bien incapables de tenir les temps qu'ils assignent aux ouvriers, les dures mesures disciplinaires pour de soit-disant violations du règlement de travail, rotations des équipes de nuit, arrogance envers les contremaîtres, etc...

Dans l'impossibilité d'obtenir satisfaction par les voies syndicales les ouvriers ont eu recours à l'action directe dans une série de "grèves sauvages non officielles" à la fois contre les patrons et les chefs syndicaux. Il y a eu littéralement des centaines de grèves sauvages, menées par des dizaines de milliers d'ouvriers à travers tout le pays. Ceci a débuté avant même 1958. En 1961, les sections locales (pas les leaders) commencèrent une grève perlée que les dirigeants eurent toutes les peines du monde à ramener finalement sous leur contrôle. Ces grèves sauvages concernaient aussi ces mêmes revendications. Les ouvriers montrèrent aussi leur mécontentement en évinçant un tiers des chefs locaux.

Un éditorial du New-York Times (27 septembre 1964) résume ainsi la situation :

"Reuther se trouva le prisonnier politique des sections locales qui désiraient avoir un accord qui puisse mettre un terme aux 17.900 revendications en souffrance. Faire souffler les ouvriers avec quelques débrayages est moins dangereux pour l'économie nationale qu'une insurrection de la base qui peut durer des semaines sans que les chefs syndicaux aient aucun pouvoir pour l'arrêter..."

La situation peut se résumer ainsi:

- 1°) les accords de salaires ne sont pas considérés par les ouvriers et par les employeurs comme de première importance; les revendications sur les conditions de travail sont plus importantes pour les ouvriers parce qu'elles impliquent les relations réelles avec la maîtrise sur le lieu de travail, là où ils passent le plus clair de leur vie; tout autant que les augmentations de salaire, les travailleurs apprécient leur dignité d'être humains.
- 2°) Les directions acceptent plus facilement des accords de salaires qui peuvent être répercutés sur le consommateur. Mais les revendications sur les conditions de travail accrochent sur le droit des patrons de régler la vie des ouvriers dans l'usine et le droit des ouvriers à fixer les taux de production. Les patrons pensent que de tels accrochages conduisent graduellement à ce qu'ils craignent le plus: le contrôle des travailleurs sur l'industrie.
- 3°) Les nombreuses grèves sauvages indiquent le commencement d'une révolte des ouvriers de la base contre l'appareil syndical.

les dockers

La grève des dockers de la Côte Atlantique

C'est exactement le même schéma que dans l'automobile.

Les dirigeants du syndicat des dockers (I.L.A. International Longshoremen's Association) signe un contrat collectif nouveau avec les armateurs: les uns et les autres s'en déclarent satisfaits. Il y a de quoi:

- les armateurs garantissent 1600 heures de travail payées 5860 dollars (au lieu de 5216 actuellement) (près de 30.000 N.F.)

- mais une clause prévoit la réduction des équipes de travail de 20 à 17 dockers (c'est-à-dire accepte la "modernisation" et l'accroissement de productivité).

Le syndicat des dockers du Pacifique (I.L.W.U.) a signé depuis 1948 avec les armateurs un accord de modernisation qui a abouti à la réduction du nombre des dockers et à la retraite à 62 ans. Moyennant quoi, il n'y a pas eu de grandes grèves sur la côte ouest...

Ceux de la côte est n'acceptent pas: le 9 janvier, ceux de New-York repoussent l'accord signé par les dirigeants. C'est la grève.

Le président du syndicat se déclare "déçu". "Malentendu" disent ces dirigeants qui entreprennent une "campagne d'explication auprès de la base".

Il faut croire que ce qu'ils ont à dire n'est pas très convaincant puisqu'ils en sont réduits à utiliser "la force et le droit" pour faire rentrer les dockers dans l'ordre, alors que la grève dure depuis un mois. Le 11 février, à l'issue d'un entretien de plus d'une heure avec les représentants du syndicat des dockers et de la New-York Shipping Association, qui groupe les 145 armateurs de New-York, le juge fédéral a ordonné aux dockers de reprendre immédiatement le travail pour une période de cinq jours.

Dirigeants syndicaux et patronaux faisant poursuivre les dockers par un juge au nom des "pertes subies par l'économie américaine": n'est-ce pas le symbole du mouvement syndical actuel?

On ne sait pas trop ce qui a été fait pour amener les dockers à reprendre le travail mais il semble qu'ils l'aient fait le 13 février.

Conclusions: /

Nous pouvons faire nôtres ces conclusions d'un article publié dans la revue "Contemporary Issues" (N° 46- juin-juillet 1963) sous le titre "le syndicalisme trouve sa place" et que nous avons traduit et publié dans I.C.O. N° 26-février 1964. Ce qui est dit s'applique exactement aux situations qui ont été décrites.

....les critiques les plus radicaux du mouvement syndical américain l'avaient longtemps considéré comme un géant endormi, qui s'éveillerait un jour, rejetterait ses mauvais dirigeants et utiliserait son potentiel comme instrument d'une transformation sociale. Cette perspective, qui n'a toujours eu que peu de chances de se réaliser, s'évapora une fois pour toutes et ce n'est pas là la moindre ironie, que ce soit précisément avec l'organisation dans le C.I.O. des travailleurs de la grande industrie. Les millions d'employés non encore organisés de travailleurs émigrés et autres travailleurs marginaux, volumineux en nombre, ne pouvaient jouer de par la nature de leur position économique, le rôle traditionnellement réservé à la classe ouvrière industrielle, dans le schéma marxiste de la révolution sociale.

"Soutenir que les militants de la base sont capables de se débarrasser de l'encombrement bureaucratique et transformer la nature de leur organisation, c'est sous estimer à la fois la fermeté de la mainmise de la direction sur l'appareil de l'organisation et le succès des syndicats dans la défense des intérêts économiques les plus étroits de leurs membres à l'intérieur du cadre social existant. La plupart des sections du mouvement syndical n'ont plus un intérêt particulier à changer le statu quo dans lequel on leur a donné un intérêt; et celui-ci est vraiment tel qu'il les mènera à s'opposer à l'intérêt "général", comme lorsque le syndicat des mécaniciens,

- avec le complet soutien de ses membres, on peut en être sûr - protesta contre le démantèlement du programme des Skybolt parce qu'il amènerait du chômage parmi ceux qui fabriquent ces missiles. C'est seulement en s'élevant au-dessus des intérêts particuliers - comme les ouvriers de l'automobile, du bâtiment, de l'acier, en réalité comme OUVRIERS - et s'identifiant avec l'intérêt général pour la cessation d'un système destructif et irrationnel, que les travailleurs deviennent un instrument de transformation sociale. Et pour ce but, les syndicats sont tout à fait inadéquats.

" On a souvent eu une vision de la classe ouvrière reprenant, à un moment de bouleversement social, l'appareil qu'elle avait abandonné depuis si longtemps, aux dirigeants des syndicats. Cela n'est pas impossible, bien que de plus en plus difficile. Mais parce que la fonction du syndicat en tant qu'organisation d'intérêts particuliers sera à ce moment dépassée, le jeu n'en vaudra plus la chandelle. De nouvelles formes, de nouvelles organisations seront créées pour servir à de nouvelles fins plus générales.

" Entre temps les syndicats continueront comme instrument myope, mais indispensable pour la défense des intérêts des travailleurs, à la place des travailleurs. Dans une faible mesure, cet instrument peut être amélioré pour servir ses fonctions avec une plus grande fidélité et efficacité, avec moins de perversion et de corruption, mais il ne peut être utilisé pour un but qui est par inhérence au-delà de ses fonctions. Cette réalité est apparue à un nombre croissant d'intellectuels libéraux aussi bien qu'avancés; ils en sont venus à considérer le mouvement syndical toujours avec sympathie, mais sans illusions. De plus en plus, les mouvements de protestation sociale - intégration des Noirs, contre la Bombe, se développent avec peu ou pas de participation syndicale. Le mouvement syndical est devenu partie intégrante de l'ordre établi; il s'est frayé la voie vers un siège confortable dans le train - peu importe la destination. Ce faisant, ses plus grands succès deviennent sa plus grande faillite. "

oooooooo

hollande

OCCUPATION des USINES aux GRANDS CHANTIERS NAVALS

(lutte autonome des métallos)

Dans la troisième semaine de février, toute une série de grèves dites sauvages ont été proclamées aux grands chantiers navals, en Hollande, situés tout au long des bouches du Rhin et de la Meuse et leurs affluents à côté du grand port de Rotterdam, un des centres le plus important de l'industrie métallurgique de ce pays.

Lundi 15 février, la lutte - tout à fait autonome - éclata au grand chantier de Verolme, un peu à l'ouest de Rotterdam sur la rive gauche de la Meuse. C'est-à-dire éclata dans toute sa rigueur. Parce que la semaine précédente il y avait déjà eu des petites grèves dans l'industrie navale au bord de la rivière Noord, un peu au sud-est de Rotterdam.

La lutte chez Verolme n'était que le début. Deux mille ouvriers de cette entreprise stoppaient le travail, en exigeant des horaires supplémentaires prévus

depuis longtemps dans l'accord collectif pour l'industrie métallurgique, mais jamais effectués. Un peu à contre-cœur, le personnel administratif et les dactylos suivaient leur exemple. Pourtant cette dernière catégorie reprit le travail le lendemain, tandis que les métallos poursuivaient leur action. Mercredi 17 février, la direction de Verolme capitulait devant la force ouvrière.

L'après-midi de la même journée, 5000 ouvriers du chantier de Wilton-Fijenoord sur la rive droite à l'ouest de Rotterdam se mettaient en grève. Ils formaient un cortège de démonstration qui parcourut tous les bureaux derrière une pancarte avec les paroles " ce qui est possible chez Verolme est aussi possible chez nous!" Le lendemain, jeudi 18 février, la grève s'étendait. 12.000 ouvriers étaient en pleine lutte. Les personnels des chantiers Gusto et Rotterdamse Droogdok Maatschappij (R.D.M.) (Compagnie des cales sèches de Rotterdam) avaient démarré. Panique totale parmi les patrons et dans la bureaucratie syndicale qui, pour plus de dix mois, avait traîné les pourparlers sur l'augmentation des horaires supplémentaires. Le chantier de Wilton Fijenoord fut occupé par les grévistes. Les métallos étaient maîtres dans l'usine. Ils fermaient les bureaux pour empêcher les dactylos et les hésitants du secteur administratif d'y entrer et ils éloignaient par la force les téléphonistes de leurs standards et les concierges et portiers de leurs loges. Des piquets de grève surveillaient le terrain. On refusait l'entrée au personnel des sous-entrepreneurs et même aux membres de la direction. Pendant le soir, il y eut question des bagarres entre les grévistes et des jaunes, surtout dans la région de la ville de Schiedam sur la rive droite, où le chantier Gusto se trouve. Dans la presse bourgeoise l'indignation régnait. Un grand journal libéral de Rotterdam écrivait: " les ouvriers se comportent comme si l'entreprise est à eux..." Il n'y avait personne parmi ces journalistes qui se demandait si l'occupation du chantier Wilton-Fijenoord pouvait être comprise comme une phase logique et inévitable dans le développement interne de l'action.

Pour comprendre mieux ce qui se passait, il faut se rendre compte que l'occupation du chantier Wilton-Fijenoord suivait directement la grève de chez Verolme. Cette dernière entreprise est - dans son genre- une des plus grandes du monde et sans doute la plus grande de la Hollande. Elle possède plusieurs chantiers au bord des grands fleuves hollandais, parmi lesquels celui-ci à l'ouest de Rotterdam, domine. C'était seulement là qu'on se mettait en grève. Dans les autres usines de la même compagnie, on restait au travail. De plus, l'attitude du personnel de bureau était décevante. Sans doute, la forme de lutte, choisie par les métallos de chez Wilton fut influencée directement par cette expérience fraîche de leurs collègues de chez Verolme. A tout prix on voulait empêcher une telle situation. Comme plusieurs fois dans le passé, l'occupation de l'usine était ici aussi forcément, une mesure nécessaire pour se protéger contre les jaunes et contre les lâches.

" Loin de réduire la signification de la lutte, ce dernier fait justement souligné, souligne son importance. Puisqu'à nos yeux, il est bien caractéristique qu'une lutte ordinaire dans la société d'aujourd'hui, pour une augmentation de salaire assez modeste en soi, force les ouvriers de s'emparer de toute une entreprise. Voilà les futures luttes ouvrières qui préludent déjà dans les conflits de travail de nos jours. D'ailleurs, le cours des événements était assez intéressant. Dès le jeudi matin 18 février, la fièvre sévissait dans la bureaucratie syndicale. Après toute une période d'inactivité, tout à coup, on se mit au travail bien entendu, en faveur des patrons.

" A 9h, le chef du syndicat des métallos se rendait au bureau de la "Fédération patronale de l'industrie métallurgique" pour y déclarer: " A Rotterdam ça va barder ! La machine s'accroche ". Drôle de déclaration qui prouvait très nettement que la bureaucratie syndicale jugeait les choses de la même façon que les directions d'entreprises.

"En conséquence, le syndicat en question s'efforça de remettre en train la machine patronale d'exploitation. Vis à vis de la presse, on parla des "revendications syndicales pour lesquelles on allait se battre", tandis qu'en réalité on n'avait

rien demandé du tout, et ce n'était que le "fouet ouvrier" qui les fit courir. Faisant "bonne mine au mauvais jeu" on se plaça rapidement à la tête de l'action pour l'étrangler. Toute la journée de ce jeudi, on négociait avec les patrons, négociations qui se prolongèrent le soir et la nuit du jeudi à vendredi. A 5h le vendredi, les partis (!) se trouvaient sur un accord qui garantit aux métallos une augmentation des horaires qui dépassait encore le succès obtenu par ceux de Verolme, mais qui, en même temps, parlait d'une réduction des tarifs. On avait beau présenter le "succès" on cachait à peine le triomphe patronal ! Mais la reprise du travail fut obtenue.

" Dans la presse bourgeoise, cette "activité" syndicale provoquait un épilogue assez significatif. A un journaliste du quotidien "Het Parool", un porte-parole des chantiers navals exprimait la reconnaissance de toute l'industrie métallurgique vis-à-vis du syndicat. Il déclarait textuellement: " sans l'intervention de Monsieur Baart, président du syndicat des métallos, on n'aurait été nulle part, en se voyant sans doute placé devant des grèves plus grandes encore, engageant plusieurs dizaines de milles d'ouvriers ".

"Ce monsieur Baart lui-même, donnant une conférence de presse, disait: " J'espère bien que dans la région de la Meuse, la paix reviendra pour longtemps". On doute que son désir se réalise !

oooooooo

l'expansion du capital

" CHERCHEZ LA FEMME "

Sous ce titre- en français- le Financial Time (8/1/65) examine, tout comme un négrier aurait parlé de l'Afrique, réservoir d'esclaves, comment les patrons peuvent s'approvisionner en main d'oeuvre dans ce réservoir disponible que forment les femmes. Alors que journaux, télé, radio, discutent gravement de la "femme", de son "émancipation", (certains vont jusqu'à parler de "libération par le travail") le capitalisme en expansion a le seul souci d'en faire des salariées, c'est-à-dire des producteurs de plus-value.

"Autrefois, la place d'une femme était à la maison. Aujourd'hui, un tiers de la force de travail en Angleterre est féminine et la plupart sont mariées... Les femmes sont regardées comme la principale source restante de travail en Angleterre, particulièrement les femmes mariées. Au cours des 10 dernières années, environ un million de femmes sont retournées au bureau ou à l'usine, mais seulement encore un tiers des femmes mariées travaillent. En théorie, cela constitue une importante réserve de main d'oeuvre.

" Pourtant l'expérience de quelques districts a montré que tirer cette réserve supposée de son confort domestique pour l'amener sur les chaînes de montage, est un travail difficile. L'industrie des lointains faubourgs de Londres est désespérément à court de personnel féminin et quelques sociétés ont un déficit constant de 10% dans leur recrutement de femmes... Une telle situation encourage les firmes à faire l'impossible pour pousser les femmes à travailler. Pourtant ces efforts,

au cours des dix années passées ont seulement poussé de 2% (à 34%) la proportion des femmes dans la force totale du travail, et il paraît vraisemblable que ce pourcentage restera fixe pendant les dix prochaines années ou plus...

" Quiconque lit la presse de banlieue de Londres peut juger de l'intensité du combat pour recruter par la quantité des annonces consacrées aux demandes des patrons... En même temps que d'autres fabricants, Thorn (radio-télé) a trouvé que l'employeur d'aujourd'hui doit lier sa production à l'ouvrier plutôt que l'inverse. Et il utilise des équipes qui correspondent aux nécessités familiales. Une des plus populaires est de 9h à 16h.. Plus de la moitié des femmes le sont à temps partiel... Les entreprises doivent proposer autre chose que des salaires. Autolite (pièces de moteurs) doit recruter un grand nombre de femmes quand ses nouvelles chaînes démarreront. Pour y parvenir cette entreprise a utilisé les P.T.T. pour diffuser partout des brochures expliquant les charmes d'Autolite pour les femmes à la maison et trouva que deux ou trois postulantes pour 100 brochures était satisfaisant...

" Dans de telles circonstances, il est clair que l'aménagement intérieur de l'usine a une énorme importance... La discipline aussi exige beaucoup de doigté. Quand les ressources en personnel sont si limitées, les cadres doivent encaisser beaucoup de choses avant de perdre patience. "J'aime mieux les avoir 4 jours sur 5 que de ne pas les avoir du tout" dit un employeur. Et un autre, plutôt cyniquement exhibe un tableau des absences montrant une émigration de masse le lundi et l'usine pleine le vendredi, jour de la paie... Une usine peut avoir jusqu'à 25% d'absences pendant les vacances scolaires et l'employeur doit sourire tristement et le supporter. Une société de la banlieue de Londres- qui a aussi une usine dans le Nord-Est disait: " c'est complètement différent là-bas. Nous n'avons qu'à tousser et il y a une queue de femmes à la porte; nous pouvons nous permettre d'être beaucoup plus exigeants sur la discipline "... Une augmentation substantielle du niveau de vie peut encourager les maris à insister pour que leurs femmes restent à la maison, et il y a certainement une pression sociale pour que les jeunes mères quittent leur travail. Néanmoins, le besoin d'avoir plus d'argent pour la famille ne risque pas d'être satisfait pour le moment...

" L'industrie anglaise doit donc s'attendre encore un bon moment à devoir payer des primes de 5 livres (7000 A.F.) aux ouvrières qui amènent leurs copines à l'usine, à avoir des nurseries, des boutiques mobiles dans les ateliers pendant les heures d'arrêt, à lancer des appels frénétiques dans les journaux locaux" ..

Quand on a lu cela, on peut se demander si toute la publicité faite ici depuis quelque temps autour des "problèmes de la femme", y compris dans les journaux dits de gauche, n'a pas pour but d'amener la femme à penser que le travail salarié leur est "nécessaire". Il serait question de créer en France un "Bureau d'études des problèmes féminins".

" Aux Etats-Unis, le Womens Bureau, dont la création date déjà d'un demi-siècle, joue un rôle actif en matière de législation du travail et de droit familial. Il entretient des relations suivies avec les syndicats et les organismes patronaux, et effectue un important travail de vulgarisation auprès du grand public grâce à la distribution gratuite de petites brochures d'information, en particulier sur les carrières.

" Dans plusieurs autres pays, il existe des "commissions de la femme" fréquemment rattachée au ministère du travail. "

Sous le prétexte de défense des "droits de la femme" ces bureaux ont pour fonctions réelles d'aplanir les obstacles matériels et autres qui font que les femmes ne travaillent pas; on retrouve ici un rôle analogue à celui des syndicats qui de la "défense des droits des travailleurs" sont passés à l'encadrement des travailleurs.

Commerce de salariés:

M. Héreil (Président Directeur Général de Simca-Automobile) a indiqué que:

" ..la société pourrait facilement augmenter de 25, sa cadence de production en cas de besoin. Pour tenir compte de l'activité saisonnière, la société a conclu avec les autorités du Maroc un accord permettant à 400 ressortissants de ce pays de travailler pendant six mois au Maroc pour la récolte des agrumes et six autres mois à Poissy, de fin janvier jusqu'aux vacances. Un tel accord pourrait être valable avec l'Espagne ". (Le Monde - 20/I/65).

Commerce de salariés (autre formule)

"MANPOWER" : Organisation Internationale de Travail Temporaire. apporte dix sept ans d'expérience dans la sélection, la formation et la gestion du personnel intérimaire au service des entreprises. Depuis huit ans, l'équipe française de Manpower s'efforce de réintégrer sur le marché du travail les personnes, hommes, ou femmes qui se trouvent pour des raisons diverses exclues des structures normales de l'emploi. Par son contact étroit avec les différents secteurs d'activité de l'économie nationale, Manpower a pu, en 1964, réaliser 74.245 missions temporaires au service des entreprises et au profit de 10.518 personnes distinctes (Etat 2460). Par son service complet, par son recrutement permanent, comme par les diverses possibilités offertes au personnel temporaire en matière de recyclage et de formation professionnelle Manpower a pu, en 1964, détacher du personnel de renfort ou de remplacement dans près de 5000 entreprises françaises." (annonce de presse)

o o

o

"Dire que la déshumanisation de la société s'est accrue, c'est tout simplement remarquer l'expansion et l'extension du régime capitaliste et constater qu'il en résulte la disparition de la seule force humaniste qui subsistait, c'est-à-dire constater la destruction du mouvement socialiste "... (Paul Mattick -Front Noir-N°6-II/64)

o o

o

" BIG BROTHER VOUS REGARDE "

dans son roman d'anticipation "1984" (Gallimard) Georges Orwell brossait une société que l'on n'ose qualifier de totalitaire, parce qu'on y retrouve beaucoup de traits de notre société dite "démocratique"

Ecrit il y a quinze ans, ce texte faisait à la télévision une place de choix comme moyen de contrôle totalitaire sur les hommes, non seulement comme moyen de propagande, mais aussi de surveillance constante.

Sous ces deux aspects, la télévision est-elle en train de s'installer dans la société des années 60?
(extrait de Direct Action- Février 1965).

"La police de Liverpool a fait une innovation dans ses méthodes. Elle utilise des caméras de télévision cachées, montées en différents lieux publics et reliées à un centre de vision... La police a pris l'idée de l'administration du Tunnel de la Mersey qui utilise des caméras à l'entrée du tunnel pour aider à contrôler le trafic. La police prétend que cela l'aidera dans la lutte contre les criminels.. Quelle blague.

Déjà aux USA, des firmes utilisent des caméras de télé cachées, des micros et des agents secrets qui se mêlent aux ouvriers et dépistent les éléments dangereux (ce sont des ouvriers déterminés à lutter pour leurs droits).. Les supermarchés et les grands magasins utilisent déjà des méthodes semblables pour avoir l'oeil sur les ménagères qui peuvent se laisser tenter de piquer quelques livres de saucisses".

En France, nous sommes aussi dans la bonne voie: caméras cachées sur les routes couplées à des contrôleurs de vitesse automatiques, caméras dans les stations de métro, projet d'installation de caméras place de la Concorde "pour la circulation" dans les grands magasins, ça existe aussi. Pour les entreprises, on n'en a pas entendu parler.. Ce qu'il nous faut trouver, ce sont les moyens de lutte contre cela, ce sont des raisons de rejeter une société qui ne peut faire autre chose qu'utiliser la technique comme moyen de domination totale sur les hommes

o o
o

"Etre organisé"

Dans une société d'exploitation, ces mots ont un sens bien précis: appartenir à une organisation définie dont les structures sont celles de la société (structures hiérarchisées), être encadré socialement et intégré dans le processus de production ou de consommation.

"Même si l'on est personnellement satisfait de son sort, il faut s'engager dans le syndicalisme, il faut y militer, avec le souci permanent des valeurs morales et du bien commun de l'entreprise ou de la profession". (Déclaration de l'évêque de Carcassonne- 1961).

L'animation des loisirs des jeunes "inorganisés" (titre du Monde, 12/2/65). Pendant trois jours, des cadres du commissariat à la jeunesse ont discuté des moyens "d'occuper les jeunes". Rien n'a été négligé: des formules nouvelles ont été proposées dans le cadre des groupements "naturels ou occasionnels" (grands ensembles bals, camping, marchés, plages, etc..).

Si l'on ajoute la propagande des syndicats dans les boîtes, celle des partis dans les boîtes et à domicile; l'utilisation par les grandes organisations (PC, catholiques, etc..) des mêmes cadres "naturels ou occasionnels", on se demande où l'homme aura le loisir d'être lui-même ou de se retrouver avec ceux qu'il aura choisis.. ou d'être libre de toute contrainte sociale.

grande-bretagne

LES DOCKERS

Dans le numéro 34-décembre 64- d'I.C.O. nous avons parlé des démêlés des dockers avec leur propre syndicat, porte-parole des patrons et du gouvernement. Nous avons donné la traduction d'un tract, sorte de guide de la grève du zèle diffusé dans les docks. Le récit que nous avons fait de ces luttes s'arrêtait fin octobre: les dockers refusaient les heures supplémentaires et étaient prêts à se battre avec leurs armes pour des revendications de salaires. Une commission d'enquête étudiait la situation pour résoudre le problème immédiat (salaires) mais surtout pour voir comment faire avaler aux dockers une "meilleure efficacité".

Pour les salaires, la question fut réglée avant le 1^{er} décembre, date limite fixée pour le déclenchement de la grève générale: 19s 2d pour le travail au temps (revendication 25s) et 5¹/₂ pour le travail aux pièces (revendication 5¹/₂) minimum garanti porté à 9 livres (12.500 AF) par semaine. Les syndicats et les armateurs signent. Les dockers acceptent.

Au même moment, le Ministre du Travail (travailliste, ex-chef syndicaliste) examine avec les chefs syndicaux et le patronat les moyens adéquats pour forcer les dockers à travailler le samedi et le dimanche.

Ce qu'ils refusent systématiquement de faire, notamment à Londres et à Hull. Ils travaillent déjà à Londres en moyenne 50 heures par semaine. En juillet, syndicat et patronat ont passé un accord sur les 40h qui ressemble comme un frère à notre loi sur les 40h: il prévoyait des taux majorés pour les heures supplémentaires; l'appât du gain pour faire travailler le plus possible (c'est nécessaire pour le capitalisme). Aux termes de cet accord, les sections syndicales devaient faire l'impossible pour faire effectuer des heures lorsque le patron le juge nécessaire. Les dockers auraient saisi ce prétexte pour refuser le travail du week-end; Ce sont de mauvais patriotes qui se fichent comme d'une guigne de "l'encombrement du port de Londres qui entrave l'effort d'exportation".

Le malheur, paraît-il c'est que les dockers sont absolument dans "leur droit" de refuser aussi de travailler plus de 50h. et qu'il n'existe aucun texte pour les y contraindre. C'est ce qui fait le désespoir du gouvernement (travailliste s'il vous plaît).

Le syndicat (T.U.C.- syndicat unique) est paraît-il "en position difficile parce qu'il ne désire pas donner à ses membres l'impression qu'ils méritent un blâme pour refuser de travailler les week-ends". (la phrase est textuelle).

Voici tous les moyens employés successivement, en vain, par les uns et les autres pour ramener ces paresseux à une "plus juste notion de leur devoir":

- distribution de tracts syndicaux dans les docks appelant au travail du week-end.
- meetings "d'information" (pour donner une idée de leur succès, citons celui de Hull (port de la Mer du Nord) le jeudi, 4 décembre qui fut suivi par 40 dockers sur les 4300 du port; (à méditer par ceux qui parlent du travail "dans" les syndicats) les 40 syndicalistes décidèrent de travailler les week-ends, les 4300 autres restèrent chez eux)
- tentative d'utiliser les rivalités syndicales et d'obtenir d'un syndicat minoritaire de Londres (le NASD, syndicat "bleu" célèbre depuis la grève de 1955 - 6000 dockers contre 18.000 au "vrai" syndicat). Il serait trop long d'analyser les manoeuvres pour obtenir de ce "petit" syndicat supposé plus influent la condamnation des dockers. Résultat de la manoeuvre: le syndicat NASD condamné.. le travail de nuit.

- utilisation des sections syndicales officielles pour voter des motions présentées comme créant une obligation pour les syndiqués: travailler "provisoirement" le week-end. Un chefaillon syndical ajoute superbement: " nous ne voulons pas les faire travailler indéfiniment, le jour, la nuit et les week-ends ". (si c'était possible, il y a pourtant longtemps que ce serait fait). Une telle motion est envoyée à Londres sous forme de lettre individuelle (une astuce qu'utilisent aussi les patrons) déclarant que "pour la période nécessaire pour dégager le port le travail volontaire du week-end doit être accepté".

Cette dernière tentative tomba plutôt mal= à la suite de la grève du port d'Anvers, le trafic du port de Londres se trouvait réduit et le 8 janvier 400 dockers étaient sans travail. Mais point n'était besoin de cela: un porte-parole "non officiel" avait déclaré en décembre que les dockers travailleraient le week-end seulement en cas d'urgence absolue (incendie, arrivée de bétail ou raisons médicales) et de plus, si le travail était payé double.

D'autres solutions seraient à l'étude mais pour l'instant les dockers ne travaillent pas le week-end. Ce qui a été dit suffit pour montrer comment dans la société capitaliste moderne (qu'il s'agisse de capitalisme "privé" occidental ou d'Etat, type russe ou chinois) la "fonction syndicale" est l'inverse de l'image qu'on nous en présente: le syndicat est un instrument, adapté aux travailleurs, d'exécution des décisions du pouvoir, relativement à tout ce qui touche le travail; son rôle est capital; dans nos sociétés, il est seulement à la recherche d'un pouvoir de contrainte et d'une forme adéquate d'encadrement.

ENQUÊTES sur les grèves non officielles

C'est pour tenter de définir ces formes d'encadrement que les grèves dites "sauvages" sont l'objet d'une sollicitude particulière.

En vertu d'un accord qui vient d'être conclu en Grande-Bretagne, une douzaine de grèves non officielles au maximum feront l'objet, à titre expérimental dans les douze mois à venir, d'une enquête effectuée par deux personnes, un membre du conseil général du "Trades Union Congress" et un représentant de la Confédération du Patronat Britannique.

Le ministère du Travail avait tout d'abord proposé que la présidence de la commission d'enquête soit confiée à un fonctionnaire ministériel, que les enquêtes soient engagées avant la fin des grèves et que les rapports consacrés aux résultats des recherches soient rendus publics. Pour leur part, les syndicats et le patronat ont estimé qu'il était préférable que les enquêtes ne soient menées que par des personnes appartenant à l'industrie et que les rapports, au lieu d'être publiés soient soumis à l'examen du "Trades Union Congress" et de la Confédération des Employeurs. Ces vues ont fait l'objet d'une déclaration conjointe publiée au mois de mai dernier; elles ont été portées à la connaissance des délégués syndicalistes lors de leur congrès du mois de septembre. Par la suite, le patronat a proposé que les recherches sur les causes d'une grève ne soient effectuées qu'après le règlement de cette dernière, de manière à ne pas interférer dans la procédure engagée pour résoudre le conflit en question. La Confédération a également suggéré que le T.U.C. et le patronat ne devraient pas demander plus de six enquêtes chacun au cours de la période expérimentale. Ces propositions ont été acceptées par les syndicats. Le programme de travail est actuellement mis en forme.

Le T.U.C. estime que ce plan permettra de voir plus clair dans les causes généralement attribuées aux grèves non officielles. Les résultats des enquêtes devraient le mettre en mesure, en rétablissant les faits, de rechercher les moyens d'éliminer les raisons qui sont d'ordinaire à l'origine des grèves spontanées.

Il ne s'agit pas d'éliminer l'exploitation, mais les réactions de

classe devant l'exploitation. C'est le syndicat qui mène l'enquête car les moyens de mettre en condition les travailleurs, cela le concerne puisqu'aujourd'hui il en est un des principaux.

oooooooo

notes de lecture

" LES VAUTOURS DE LA GUERRE FROIDE " Fred J. Cook - Ed. Julliard

Publié aux U.S.A. en 1962, sous le titre "The Warfare State" ce livre fut édité en France au début de l'année dernière, avec une préface de l'auteur, datée de décembre 1963. Il n'a rien perdu ni de son actualité, ni de son intérêt.

Depuis la première guerre mondiale, une abondante littérature nous a été fournie sur l'importance économique et le rôle politique des "marchands de canons", des "fauteurs de guerre". Mais, à part l'exemple allemand de 1934 à 1940, il n'était pas question d'économie de guerre permanente. Or, depuis 1945, en dépit d'une reconversion substantielle, les impérialismes qui se disputent l'hégémonie de la planète maintiennent et même accroissent leur potentiel militaire, au rythme des progrès de la science et des dangers de leur politique de guerre froide. Le nombre de milliards engloutis dans cette course aux armements est tel que le terme d'économie de guerre permanente se justifie. Fred J. Cook cite des chiffres en ce qui concerne les U.S.A. (voir pages 37 à 40). " La puissance économique des militaires du Pentagone atteint tous les coins et recoins du pays ". " Les avoirs militaires sont trois fois plus importants que les avoirs additionnés des cinq plus grandes firmes américaines ". Une centaine de grandes entreprises bénéficient des commandes militaires. Le dixième de la main d'oeuvre totale du pays dépend directement de l'armée. Et plus d'un quart de toute l'activité économique des Etats-Unis s'articule sur les dépenses militaires. Pour certains Etats (voir page 207) cette dépendance est vitale, tout désarmement provoquerait l'effondrement de leur économie.

Comment en est-on arrivé là? C'est ce que l'auteur s'efforce de nous expliquer, peut-être un peu longuement, mais en éclairant certains aspects de la vie américaine, bien mal connus à l'étranger. Il nous retrace l'histoire du "complexe militaire industriel" qui est parvenu à transformer la société américaine en un "Etat militaire", un "Etat caserne", " en route sur le chemin de l'Allemagne nazie ou du Japon d'avant-guerre ". Il nous montre comment ces " vautours de la guerre froide", grandes entreprises et militaires, ont pesé lourdement sur la politique intérieure et extérieure de l'impérialisme américain. Que la psychose de guerre préventive contre l'URSS ait foiré, ne signifie pas qu'elle ne puisse être reprise contre la Chine, et c'est ce qui rend très actuel le livre de Fred J. Cook.

Le fonctionnement et l'action du "complexe militaire industriel" sont depuis longtemps bien rodés. Que 27 généraux et amiraux soient inscrits sur les feuilles d'émargement de la seule "General Dynamics" est un exemple qui donne une idée des moyens employés pour souder cette entente entre grandes firmes et l'armée. Celle-ci n'est d'ailleurs pas seulement une grande distributrice de milliards, mais constitue un formidable appareil de propagande, mobilisé en permanence, pour faire pression à tous les échelons sur les institutions politiques du pays, et manipuler "l'opinion publique". Un conformisme étouffant dans une atmosphère parfaitement "climatisée", tel est un des aspects de la citadelle du monde libre !

Mais Fred J. Cook, comme les Packard, White, Galbraith, se limite à une dénonciation, à une critique. Si virulente soit-elle, cette critique ne débouche sur rien. Ce qui caractérise tous ces auteurs américains, c'est qu'aucun d'eux ne remet en cause le régime. Fred J. Cook termine son livre par les lamentations d'usage au sujet de l'apocalyptique guerre nucléaire qui menace le genre humain. Ces lamentations ne sont guère plus que les bêlements du troupeau mené à l'abattoir.

"Ces vautours de la guerre froide", ce "complexe militaire-industriel" que l'auteur identifie, seule la lutte de classe peut ébranler leur puissance, seule une issue révolutionnaire de cette lutte peut mettre fin aux dangers que leur rapacité fait courir à l'humanité.

oooooooo

correspondance

d'un camarade de Paris:

Relevé dans Le Monde, l'écho suivant:

"une grève d'un caractère inusité s'est déroulée à Issoire, Puy de Dôme. Les cinq cents ouvriers d'une usine ont cessé le travail pendant une heure pour exiger le licenciement de deux d'entre eux qui avaient tenté d'abuser à l'intérieur de l'établissement, d'une femme de ménage. La direction a renvoyé le principal auteur de la tentative de viol et a mis à pied pendant huit jours son complice".

J'avais pensé que nos jeunes camarades désirant aborder la question sexuelle nous donnerait des informations sur cette grève des ouvriers pour vider deux gars ayant violé une femme; personne n'en a parlé, étaient-ils des chefs, des manoeuvres, etc.. partant de là, nos camarades auraient pu nous entretenir des conditions du travail de la femme dans la société.

-sur les 48heures de grève du secteur public...

Les gars rouspètent parce qu'il faut venir travailler le samedi pour récupérer. Je pense qu'il y a bien d'autres raisons. Naturellement elles ne débouchent sur rien, la propagande à la récession joue son plein, afin de mettre dos à dos industrie privée et industrie publique, la plupart pense que ça pourrait aller plus mal et que leur sort est enviable. Si les ouvriers sont persuadés de ne pas être trop malheureux dans ce régime, nous n'y pouvons rien. Plusieurs employés du dépôt d'autobus de Malakoff ont dit que la prochaine fois les syndicats pourraient aller se faire voir, ils ne débrayeraient pas.

-- d'un camarade de la Dordogne;

"reçu hier 100, je l'ai lu avec attention, et je pense que c'est là une tentative qui mériterait d'être plus connue dans les milieux ouvriers. Cette idée est excellente de regrouper, venant de tous les milieux, et sans parti pris ni sectarisme, tous ceux qui désirent "faire quelque chose", et pour ce, être sérieusement informés.

Je regrette que ma situation actuelle: âge, infirmité, isolement, ressources plus que modestes- et j'en passe- ne me permettent pas d'être des vôtres!"

une grève - d'un camarade de Haute Savoie:

de province: les copains viennent me voir, me tiennent au courant, et l'on discute de la conduite à tenir et des moyens de lutte à employer dans une boîte où j'ai travaillé avec eux. Ils viennent de terminer victorieusement une grève

de deux semaines, et ceci est formidable pour la région. Ils revendiquaient 1/4 heure de réduction sans diminution de salaire. Au bout d'une semaine de grève sur le tas (ils n'ont pas quitté l'usine), ils obtenaient le fameux quart d'heure, mais sous condition qu'ils ne réclameraient plus de réduction d'horaire, sans diminution de salaire jusqu'à la fin de l'année. Alors, c'est là où l'on voit la valeur du mouvement, les gars décident de continuer la grève jusqu'à la suppression des conditions. Et une semaine après, le patron capitule, sentant que cela devenait dangereux; certains des copains devenant nerveux à l'égard de ceux qui travaillaient, car il faut dire que 25% de la boîte par peur des conséquences n'avaient pas osé cesser le travail. Et comme d'habitude, ce n'étaient pas les plus défavorisés. Quant à ceux qui ont débrayé et qui sont dans une situation difficile sur le plan famille, ils seront aidés à 50% au moins, grâce à des collectes de solidarité. Les plus aisés ne prenant rien pour eux.

Etant donné la mentalité de la région, peu au courant de la lutte ouvrière, on peut considérer cette petite action comme une prise de conscience collective et comme le réveil (enfin !) d'un soulèvement de révolte contre l'injustice.

Ce mouvement s'est passé à la Société des Equipements Charmille à Annemasse. C'est une filiale des ateliers des Chamilles, grosse boîte métallurgique de Genève (Suisse). Dans la filiale il y a à peu près 280 personnes et la grève portait sur 180 producteurs - débrayage à 75%.

Je signale en outre que les copains pouvaient reprendre le boulot mercredi 27/I/ mais par solidarité avec le secteur nationalisé, ils ont décidé de ne reprendre que vendredi et en refusant de récupérer la grève de l'E.D.F. du 28/I/. Ceci démontre le sentiment du besoin de l'unité, donc la prise de conscience dont je parlais plus haut.

Par ailleurs, il faut remarquer aussi que les cadres comme d'habitude aux ordres des patrons ont exercé toutes sortes de pressions et démontrent une fois de plus qu'à partir au moins des contremaîtres, les cadres se sont valets des patrons. Et ils sont donc des ennemis de la classe ouvrière et devront être traités comme tels dans l'avenir...

oooooooo

Des tracts contre la guerre envoyés aux militaires
(extrait de The Scotsman - 14/I/65)

Des milliers de tracts ont été envoyés en Angleterre aux militaires dans tout le pays, les pressant de devenir objecteurs de conscience et les invitant à commettre des actes qui les fassent exclure de l'armée.

(Ces tracts ont été expédiés par le "Comité des IOO" - fraction la plus active du mouvement pour le désarmement nucléaire C.N.D.) Voici quelques extraits:

" Pourquoi êtes-vous devenus un militaire?... Vous ne pouvez pas préparer la paix sous un uniforme. Il y a une place pour vous dans la vie civile. Nous vous aiderons le plus que nous pourrons de notre soutien moral et matériel... mais vous devez faire le premier pas...

" L'obéissance aveugle peut conduire aussi bien à tuer un homme dans une chambre à gaz qu'avec la bombe H. Où voyez-vous la différence? Si, pour des raisons de conscience, vous sentez que vous ne pouvez plus rester à l'Armée, c'est possible d'en être débarrassé. Actuellement, la seule manière pour laquelle un militaire peut devenir objecteur de conscience est d'enfreindre le règlement et d'être condamné à au moins trois mois de prison. Il peut alors demander -qu'il lui soit accordé par l'administration- d'être jugé par le tribunal des objecteurs de conscience".

Ce que nous sommes, ce que nous voulons.

Le but de notre regroupement est de réunir des travailleurs qui n'ont plus confiance dans les organisations traditionnelles de la classe ouvrière, partis ou syndicats.

Les expériences que nous avons faites nous ont montré que les syndicats actuels sont des éléments de stabilisation et de conservation du régime d'exploitation. Ils servent d'intermédiaires sur le marché du travail, et utilisent nos luttes pour des buts politiques et non pour les épauler et les coordonner.

C'est pourquoi nous pensons que c'est à nous-mêmes de défendre nos intérêts et de lutter pour notre émancipation. Mais nous savons que nous ne pouvons le faire d'une façon efficace en restant isolés. Aussi cherchons-nous à créer des liaisons effectives directes entre les travailleurs, syndiqués ou non, de différentes usines, entreprises ou bureaux. Ceci nous permet de nous informer mutuellement de ce qui se passe dans nos milieux de travail, de dénoncer les manœuvres syndicales, de discuter de nos revendications, de nous apporter une aide réciproque.

Cela nous mène, à travers les problèmes actuels, à mettre en cause le régime et à discuter les problèmes généraux, tels que la propriété capitaliste, la guerre, ou le racisme. Chacun expose librement son point de vue, et reste entièrement libre de l'action qu'il mène dans sa propre entreprise.

Dans les luttes nous intervenons pour que les mouvements soient unitaires, et pour cela, nous préconisons la mise sur pied de comités associant de façon active le plus grand nombre de travailleurs, nous préconisons des revendications non hiérarchisées, et non catégorielles, capables de faire l'unanimité des intéressés. Nous sommes pour tout ce qui peut élargir la lutte et contre tout ce qui tend à l'isoler. Nous considérons que ces luttes ne sont qu'une étape sur le chemin qui conduit vers la gestion des entreprises, et de la société, par les travailleurs eux-mêmes.

informations correspondance ouvrières

(Regroupement Inter Entreprise)

Correspondance : P. BLACHIER, 13 bis, Rue Labois-Rouillon - PARIS-19^e

Abonnement : Un an - 12 numéros : 5 F.

Versements : I. C. O., c. c. p. 20.147-54 PARIS

RONEOTE à l'adresse ci-dessus

Le Gérant : P. BLACHIER