

15

# Informations Correspondance Ouvrières

## SOMMAIRE

VIET NAM	p I
CORRESPONDANCE	p 2
Les dirigeants dans l'entreprise moderne	p 5
Un dirigeant d'entreprise et les délégués	p 7
FRANCE ,des travailleurs	p 9
A la recherche des syndiqués	p 15
Syndicalisme et impérialisme	p 17
Un patron de combat	p 19
LLAISONS	p 22
Perspectives de travail Publications	hors texte

LE NUMÉRO

mensuel

0,60 (ou 2 timbres)

Numéro 70

Avril 1968

## viet-nam

Devant l'intoxication montante et l'agitation mystificatrice facile relative à la guerre du Viet-Nam depuis l'offensive du Têt, nous pensons nécessaire de mettre les points sur les i. Nous continuerons dans les prochains numéros d'ICO notre information historique interrompue.

À quelque dix mille kilomètres d'ici, le jeu de massacre s'intensifie. Journaux et télévision du monde entier se repaissent quotidiennement des images à sensation d'un insupportable carnage devenu pourtant habituel. Une intoxication à double sens aide à mourir ou à voir mourir lorsque l'enlèvement quotidien n'a pas tout à fait endormi la sensibilité.

De jeunes américains vont pourrir dans les rizières et sur les collines du Viet-Nam sous les roquettes russes ou chinoises pour défendre le "monde libre" du dollar et des bases militaires du Pacifique; de jeunes Vietnamiens sont envoyés à la boucherie bon gré mal gré dans un camp ou dans l'autre, pour "l'indépendance nationale", la "libération nationale", le "socialisme", etc.. Un jour, le massacre s'arrêtera de par la volonté de "paix" des maîtres des Etats. Les survivants reviendront dans les usines, dans les fermes d'Amérique: les gueules cassées, les sans bras, les sans jambes, traîneront leur reste d'existence décorée. Là-bas les paysans et ouvriers du Viet-Nam, "héros de la résistance" qui retourneront dans les rizières et dans les usines de la nouvelle industrialisation, auront bientôt perdu ce qu'ils ont pu avoir d'illusions. Avec un régime capitaliste à l'américaine ou avec le capitalisme d'Etat de Ho Chi Minh, ils retomberont dans leur situation d'exploités sous une dictature policière. Si les bourgeois et les propriétaires fonciers ne seront plus là, c'est la bureaucratie qui les remplacera.

La guerre du Viet-Nam fait partie de la guerre permanente de la société actuelle sous l'emprise essentielle des deux blocs capitalistes qui s'affrontent pour la domination du monde. Dans son fond, elle ne diffère pas des guerres de 14-18 et de 39-45. Ce qui en voile l'aspect fondamental, c'est qu'elle absorbe et utilise la révolte paysanne anti-impérialiste surgie au Viet-Nam comme dans d'autres points d'effondrement de la structure coloniale à l'issue de la dernière guerre mondiale. Exploitées par les partis - nationalistes bourgeois ou communistes - ces "guerres de paysans" ont mis au pouvoir avec l'assentiment direct ou indirect des puissances, ces partis qui, transformés en bureaucratie dominante les ont insérées dans le conflit mondial et ont transformé les révoltés de la terre en troupes hiérarchisées se battant en fin de compte au profit de l'un ou de l'autre bloc. Les guerres dites de libération nationale font partie de la guerre froide ou chaude entre les puissances et la constitution de nouveaux Etats nationaux signifie qu'un changement dans la forme d'exploitation.

Menant une politique de co-existence avec les Russes, les Américains acceptent tacitement que ceux-ci et leurs satellites sauvent la face devant les Chinois en faisant parvenir des armes à doses calculées à Ho Chi Minh et au F.N.L. (Rappelons qu'à la menace récente des américains d'employer des armes atomiques tactiques à Kessanh, les russes ont répondu en promettant la fourniture éventuelle d'armes équivalentes. Pourquoi les Russes verraient-ils quelque inconvénient à la prolongation d'une guerre qui saigne l'Amérique de façon continue? La Chine, puissance en puissance, trouve également son compte dans ce charnier: point de fixation des charognards, il lui laisse le temps de mettre au point son armement atomique et de se préparer à entrer dans la mêlée du Sud-Est asiatique.

Le monde ouvrier de la planète, non menacé directement dans sa propre

vie, demeure impassible devant la volonté destructrice de ses maîtres. Il est tragique de se rappeler que durant les deux dernières guerres mondiales le monde ouvrier comme les autres a dans sa majorité marché dans chaque camp derrière le drapeau de ses propres exploités.

Aux Etats-Unis, le remarquable mouvement anti-guerre des étudiants, des intellectuels, et des hippies est impuissant dans son opposition active, en l'absence totale du mouvement ouvrier; les syndicats américains marchent comme un seul homme derrière Johnson.

Ici, les intellectuels participent à la mystification du camp dit communiste. Les Sartre-Russell plagient le tribunal de Nuremberg pour condamner l'"agression" et les "crimes de guerre" américains. Se refusant à voir le caractère d'un conflit qui n'a rien de libérateur pour les ouvriers et les paysans, et qui ne peut aboutir qu'à un simple changement de maîtres, ils adoptent le jargon juridique en vogue depuis la dernière guerre, ils lui donnent un nouveau poids au lieu de le dénoncer comme un mensonge, couvrant la loi du plus fort. Nous ne voyons que des dupes dans les esclaves envoyés à la mort et à la barbarie dans les deux camps; quel sens ont pour eux les mots "agression" et "crimes de guerre" quand la paix et la guerre sont décidées par leurs maîtres au-delà de leur volonté. Faut-il penser que ces messieurs seraient bien contents si la guerre se faisait avec des baïonnettes et des mousquetons au lieu du napalm, des bombes à billes et des gaz, si les nappes de bombes des B 52 ne touchaient que les combattants au lieu de raser les villages et de déchiqueter les femmes et les enfants?

Chacun est sensible à la disproportion entre Goliath et David, aux destructions et aux souffrances d'une population atrocement éprouvée depuis 28 ans. De là une tendance générale à penser que la victoire de Ho Chi Minh et du F.N.L. sur l'Amérique ramènerait une paix "équitable" dans le monde. Devant le sentiment populaire, le PC n'est pas demeuré en reste surtout après les derniers événements; Waldoe Rochet à Hanoï n'a pas agi hors de la ligne russe et des visées de De Gaulle.

Nous, les esclaves du capital, que nous soyons chez Johnson ou chez Ho Chi Minh, chez Nasser ou en Israël, nous disons: leur guerre n'est pas la nôtre.

Pour arrêter cette tuerie, la seule voie que nous pensons efficace c'est la prise de conscience parmi nous, ouvriers du monde, et notre lutte devrait avoir d'autre but que d'arracher quelques sous. Il faut en premier lieu que les ouvriers des Etats-Unis et du Viet-Nam mènent la lutte contre la guerre, partie intégrante de la lutte émancipatrice contre le capital qu'il soit "démocratique" ou "communiste". Il est triste de constater qu'une telle perspective ne se dessine pas.

oooooooooooo

# correspondance

- d'un camarade:

"... votre bulletin me contente toujours mais j'édéplore que les méthodes de contestation de la classe ouvrière soient restées comme en 1948... Pourquoi ne pas porter la lutte sur le terrain économique partie fragile de l'état en bloquant l'action de la bureaucratie par le sabotage de la paperasserie en accablant les dictateurs de l'ordinateur par des réclamations même injustifiées, par le refus d'une petite part de l'impôt, par le retrait dans les Caisses d'épargne, les grèves des achats dans le secteur Etat, par le refus d'assister aux colloques, tables rondes, et autres farces télévisées,

refus de siéger au Conseil Economique, etc.. abstention massive aux élections de députés sans pouvoir, etc...

- d'un camarade de la Sarthe:

".. j'ai assisté à une réunion des "Vieux Travailleurs FO" à la Bourse rue Turbigo. La réunion était présidée par un gars du bâtiment. Quand les responsables eurent terminé leurs exposés, fait le point de la situation, rendu compte de leurs démarches et fait connaître leurs propositions, quelques camarades prirent la parole, mais sans médire, sans viser trop haut ni trop loin. Je pris la parole à mon tour et déclarai: " je vais parler de ce dont on ne parle et ne discute jamais, et de ce à quoi pourtant j'attache une énorme importance ".

" la réforme de la Sécurité Sociale aggrave certes la situation des assujettis de multiples façons et nous avons raison de dénoncer les prédatons des princes qui nous gouvernent, et les "vols qualifiés" dont nous sommes victimes. Mais nous, sommes-nous solidaires? Sûrement pas. Par exemple personne ne proteste jamais, contre le fait que les cotisations à la S.S. sont d'autant plus lourdes que les salaires sont plus bas. Je m'explique: " Tous les salariés qui sont au-dessous du "salaire plafond soumis à cotisations" ou qui au maximum l'atteignent, paient sur la totalité de leur salaire. Du fait de l'existence du "plafond" plus les salaires sont élevés, plus le pourcentage réel de la retenue pour cotisations est bas. Ex. P 3, j'ai longtemps cotisé sur 1/3 de mon salaire. Quand j'ai pris ma retraite en 1963 je cotisais sur les 2/3 du fait que le plafond avait été relevé plusieurs fois. Mais la maîtrise, les cadres, cotisent à quel pourcentage réel? Très bas. D'autant plus dérisoires qu'ils sont plus hauts placés dans la hiérarchie. Or, les besoins de la S.S. sont connus et pour alimenter son budget de la même somme qu'avec le système actuel on pourrait abaisser le pourcentage de retenue sur les salaires - ce qui soulagerait les salariés déshérités, et appliquer la cotisation aux salaires totaux réels. Ca ferait gueuler les cadres. (ils gueulent chaque fois qu'on élève le plafond) ... Plus le "plafond" est bas, plus les versements à leur "caisse de retraite" .. (et leur retraite elle-même) sont forts. Mais qu'avons-nous à nous soucier des protestations de ceux qui pendant leur vie active contribuent à rendre le travail inhumain et qui veulent rester des privilégiés quand ils seront en retraite. Pour se faire "leur" retraite qu'ils fassent comme les "sans-galons" qu'ils cotisent pour leur "complémentaire" sur la totalité de leurs salaires et nous dispensent de leurs jérémiades sur la "fixité -nécessaire selon eux- du plafond".

Rappelons en passant que le montant maximum de la retraite d'un sans-galon est fixé à 40% du fameux plafond...

Parlons maintenant d'une autre injustice plus grave encore, d'un autre vol, dont notre silence nous rend complice. Un salarié qui prend sa retraite à 60 ans sans être reconnu "inapte au travail"- attention, pas inapte à son travail, à sa profession habituels, mais à toute espèce de travail, voit sa retraite amputée de 50%. Autrement dit il n'a droit au maximum qu'à 20% du plafond au lieu de 40%. Or, quand furent instituées les Assurances sociales en juillet 1930, il était décidé que les salariés auraient droit à la retraite pleine après 30 ans de cotisations. Parce que des "amis du peuple à faux nez" sous prétexte d'un accroissement mensonger de la longévité - on ne vit pas plus longtemps qu'autrefois mais la mortalité infantile et épidémique a fortement diminuée et c'est l'espérance de vie qui a seule augmentée, ce qui est différent- des "amis à faux-nez" dis-je, ont retardé de 5 ans l'âge de la retraite, devons-nous rester passifs? Et laisser se commettre le vol dont je viens de parler? Si un salarié à 60 ans ne pouvait justifier que de 25 ans de cotisations au lieu de 30 ans et qu'on lui abaisse le montant de sa retraite de 5/30è cela pourrait se concevoir mais de moitié moins, c'est inadmissible.

D'autant plus inadmissible que nous sommes en 1968, que les A S, SS ont 37 ans 1/2 d'existence, que le chômage sévit, que des milliers de jeunes ne trouvent pas d'emploi, que passé 45 ans il est difficile de trouver de l'embauche et qu'après 50 ans, c'est quasi impossible.

"J'ai dénoncé la politique lapiniste forcenée et bien autres choses, dont je te fais grâce... J'ai parlé en tout 7 minutes. J'ai été interrompu à chaque instant par un "responsable" entre autres, qui avait des projections de photos, prises au cours d'une sortie des "vieux" à faire passer...

"J'ai entendu le responsable de la section des vieux de la région parisienne justifier le vol de la moitié de la retraite à un salarié non inapte à 60 ans. " Ce sont, a-t-il dit, des gens à mentalité de profiteurs, qui veulent en prenant leur retraite à 60 ans, pouvoir faire du travail noir..." etc...etc.. Je lui ai fait remarquer que dans les administrations publiques, entreprises nationalisées, à l'EDF-GDF, à la SNCF, etc.. nombreux sont les salariés qui ont leur retraite de plein droit à 60, 55 et même 50 ans, sans que leurs conditions de travail soient plus pénibles ou dangereuses que dans le "secteur privé"... Et même que les militaires de carrière pouvaient et peuvent dans certains cas, être retraités à 35 ans... J'ai ajouté: toi qui es, qui fut maçon, tu ne penses pas qu'à 60 ans il est temps de descendre des échafaudages?

" Le gars qui présidait a déclaré qu'on ne le reprendrait pas à accepter une présidence et qu'il était tout à la fois surpris et peiné de voir que des procédés et des moeurs staliniens soient employés ou se manifestent en une telle occasion et que cela était la preuve d'une singulière dégradation de l'esprit syndicaliste. Chacun dit-il doit pouvoir librement s'exprimer... Le copain n'avait interrompu personne on devait en user de même avec lui. "

- d'un camarade de La Moselle:

".. par ici, après une flambée de colère au moment de l'annonce des licenciements il n'y a plus rien. Les travailleurs sont découragés et se rendent compte que leur moyen traditionnel de revendication, la grève, ne sert à rien. A propos de licenciements mon travail m'a amené à connaître une petite histoire édifiante sur la bonne volonté de certains des protagonistes. Une firme de construction métallique de Metz voulant édifier une succursale avait pensé à installer les ateliers sur le territoire d'Auboué, municipalité communiste du plus beau rouge. Bien sûr en contrepartie des emplois- 800- qu'elle s'engageait à fournir, elle demandait une exonération de taxes de 10 ans. Non catégorique de la Mairie. Se tournant alors vers la Ste Minière du coin, le PGD de la firme demande un contrat de fourniture préférentiel, au même tarif que ses concurrents, nouveau refus tout aussi catégorique. Cette histoire vérifiable en tous points (je la tiens de source absolument sûre) qui s'est passée il y a trois mois, montre bien le peu d'enthousiasme apporté à une solution -même partielle- de ces licenciements. Tout se pose comme si la mine cherchait à dévaloriser les hauts salaires des mineurs de fer, comme si le PC cherchait dans le mécontentement un renouveau de ferveur et de militantisme. Petite information complémentaire, les vendeurs de plusieurs Prisunics de la région ont débrayé pour protester contre l'incertitude de leur emploi et les bas salaires patiqués, à suivre, il est très rare que l'on voit le commerce bouger."

- d'un camarade des Alpes maritimes:

"...ce soir la radio confirme que le rattachement du dollar à l'or est de plus en plus remis en question. Qu'il y ait seulement embargo sur l'or, est le plus probable- le stock de la Banque de France va permettre une aisance financière qui va soulager le grand Charlot. S'il y avait dévaluation du dollar les autres monnaies devraient suivre, d'où période inflationniste et remous sociaux car les salaires il faudra les défendre et vite. Comme je vous l'écrivais depuis la crise du sterling tout ça est à suivre de près. C'est gros de conséquence, sur la vie de tous. Et comme au Viet-Nam, ça ne s'arrange pas! Je suis vigilant en ce qui concerne les manifestations de la Zengakuren. Ces derniers temps, une contre l'agrandissement d'un aérodrome militaire américain, une autre pour soutenir une grève de cheminots et la dernière contre la construction d'un hôpital militaire américain. Ce qui veut dire que les USA s'installent pour pas

seulement la guerre au Viet-Nam. A suivre aussi de près.

" J'ai acheté et lu le bouquin de Lartéguy (avec méfiance) sur les guérilleros en Amérique latine. Si l'on tient compte du personnage on se fait quand même une idée de ce qu'il relate, en recoupant avec toutes les informations d'autres sources. En tout cas, cela confirme tout ce que j'ai pu écrire au sujet de Debray (voir ICO N°68 février 68, article sur Cuba).

oooooooooooo

## les dirigeants dans l'entreprise moderne

Les extraits de textes qui suivent concernent les entreprises d'assurances; ils pourraient tout aussi bien s'appliquer à toute autre industrie. Ces nouvelles formes de domination sur les hommes dans la production font appel aux dernières innovations de la technique, mais avec la même préoccupation fondamentale: rendre le travail plus "productif" c'est-à-dire en tirer plus de profit; nous avons aussi respecté le jargon particulier des technocrates modernes qui ne se réfugie plus dans les ouvrages spécialisés mais s'étale dans toutes les instructions données aux exécutants et dans les discussions quotidiennes pour leur élaboration; à chacun de deviner et de lire entre les lignes, ce que doit faire tout travailleur, sans dictionnaire.

Le premier de ces textes est une circulaire annonçant dans une entreprise une "étude de poste" en vue de l'établissement de nouveaux bureaux dans un immeuble spécialement construit (la mise en oeuvre des ordinateurs et la modification conséquente des structures est moins onéreuse dans la construction d'un immeuble neuf que dans l'aménagement de "vieux" bureaux.)

"Implantation en espace fonctionnel": une étude va être prochainement commencée. Elle vise à réaliser aussi bien à Paris qu'à Reims une bonne implantation en "espace fonctionnel" qui permettra au personnel des AG de travailler dans un cadre agréable et confortable.

- " l'enquête sera effectuée service par service de la façon suivante:
- une prise de contact avec l'encadrement et le personnel sera faite.
  - une équipe de deux analystes assistés de techniciens d'un Organisme extérieur passeront pour la réalisation de l'étude.

" L'essentiel de cette étude est orientée vers la détermination d'un mobilier adapté à une implantation la plus rationnelle possible. Le but poursuivi est de libérer le poste de travail et les bureaux du maximum de papiers, par un recensement et un examen de tous les classements.

" En effet, le bon rendement de la climatisation et de l'insonorisation en "espace fonctionnel" dépend surtout de la nature, de la densité et de la disposition des postes de travail et meubles de classement. De même les communications (visites, documents émis, communications téléphoniques) et leur répartition seront recensées afin d'aider à l'implantation naturelle des postes.

" Peu avant l'implantation définitive et pour tenir compte des modifications possibles, des vérifications et contrôles d'adaptation seront faits par sondage. Si cette enquête entre parfois dans le détail, notamment en matière de classement, elle ne fait que rechercher le maximum d'information et ne correspond pas à un contrôle de travail. La collaboration de tout le personnel des AG est nécessaire à une bonne réalisation amenant la satisfaction de tous dans les nouveaux locaux."

Un organisme créé il y a une vingtaine d'années- avec le concours initial des syndicats FO et CFTC (CFDT) le C.A.P.A. (Comité d'Action pour la Productivité dans l'Assurance) organise, sous le titre "Assurance et Progrès Technique" des stages où les directions d'entreprise envoient leurs "cadres". Voici le programme des "Stages Relations Humaines":

mateurs ":  
-"stage d'initiation psychopédagogique et de perfectionnement des for-

" But du stage: Le but de ce stage est de perfectionner les animateurs de formation professionnelle et de formation de la maîtrise. Il a une utilité particulière au moment où les dispositions réglementaires imposent aux sociétés une formation préalable des agents généraux et producteurs."

-"stage "Entraînement au travail en groupe "

"Personnes intéressées: les agents de maîtrise et les cadres responsables de l'animation d'une équipe de travail ou appelés à conduire des réunions de toute nature dans l'entreprise ou à l'échelon de la profession.

"Elements du Programme: Travail en groupe et groupes de travail (les différentes sortes de groupes de travail: les réunions d'information, les réunions-discussions, les réunions de travail à caractère préparatoire ou délibératif, le "brain-storming", le "panel discussion"),

-objectifs et périodicité des groupes de travail: aperçu sur la spécificité des méthodes à suivre dans chacun de ces groupes selon leur nature et les objectifs poursuivis.

-la préparation des réunions (responsabilité du groupe et répartition des fonctions).

-l'attitude de participation.

-les facteurs de succès d'un groupe et les processus de résistance au changement au niveau des personnes et du groupe lui-même, tensions oppositions, déplacements des problèmes et des difficultés, transferts, etc..)

-la notion d'esprit d'équipe et de moral du groupe.

-le leader du groupe, gardien de la cohésion du groupe.

-la décision du groupe en fonction des objectifs et des niveaux de délégation.

-l'élévation du groupe par lui-même et la synthèse de ses travaux (comptes-rendus, rapports, procès-verbaux).

"Stage de "sensibilisation aux responsabilités hiérarchiques":

"But du stage: ce stage est un stage d'entraînement à l'exercice des responsabilités et à la pratique du commandement dans les groupes de travail. Il s'agit de développer des conduites d'autorité qui ne soient pas seulement formelles mais qui, reposant sur la connaissance d'un certain nombre de données psychosociologiques fondamentales au sein des organisations administratives, puissent déboucher sur une efficacité réelle.

"Méthodes de travail: Ce stage repose essentiellement sur une étude d'un cas concret choisi en milieu administratif et mettant notamment en évidence:

les causes psychologiques de mauvais fonctionnement dans un service

ou un groupe de travail (résistance des personnes au changement, re-conversion technologique, mutation, adaptation au progrès technique, etc..) les conflits engendrant des tensions aux divers niveaux du commandement (interférence, court-circuitage, etc..) les situations mettant en question le cloisonnement des techniques et l'isolement des techniciens vis-à-vis des problèmes de personnel, les complexités des circuits d'information tant au niveau de l'entreprise qu'à celui des services et des groupes de travail et qui peuvent être source d'incertitudes et de malaises, les divers éléments qui entrent en jeu dans la prise des décisions et la façon dont les chefs assurent ces décisions et se situent vis-à-vis de leurs responsabilités. //

oooooooo

## un dirigeant d'entreprise et les délégués

Les citations que nous donnons ci-après sont tirées du procès-verbal d'une réunion du Comité Central d'Entreprise de la Régie Renault en date du 15 décembre 1967.

Elles permettent de montrer concrètement les préoccupations d'une entreprise capitaliste (le PDG y déclare sans ambages " partout on tente de faire le maximum de profit") et la manière dont les syndicats répondent à ces préoccupations.

### Les problèmes d'une entreprise capitaliste:

(peu importe qu'elle soit privée ou nationalisée, l'exposé de Dreyfus situe bien le capitalisme de 1968:

" Nous devons donc penser à l'avenir de l'entreprise, c'est-à-dire aussi d'ailleurs à l'avenir du personnel. Nous devons investir beaucoup. Nous devons dépenser beaucoup pour élargir et diversifier notre gamme parce qu'il est évident -plus nous progressons, plus nous le voyons- qu'on ne peut accroître les ventes qu'avec une gamme très large. L'exemple de Fiat le prouve; ce n'est pas par hasard que je vous en ai parlé tout à l'heure.

" Il nous faut moderniser nos moyens de production et améliorer nos réseaux sous peine de ne pas rester concurrentiel. Je vous le dis depuis des années; mais depuis des années nos concurrents investissent plus que nous. Il y a une quinzaine d'années Fiat était l'équivalent de Renault; il est maintenant le double. Il y a une quinzaine d'années, Volkswagen était l'équivalent de Renault; il est maintenant le triple. D'ailleurs les résultats sont là. Ils sautent aux yeux pour qui se promène dans la rue. Fiat fait à lui seul 26,3 des ventes dans le Marché Commun; Renault: 11,1. Si Volkswagen marque le pas actuellement, c'est qu'il n'a pas diversifié sa gamme, mais il reprendra sa marche en avant; il a toujours les moyens d'investir, ce qu'il a d'ailleurs continué à faire.

"Les Américains progressent. Les Japonais sont devenus les deuxièmes producteurs du monde; ils ont fabriqué un million et demi de voitures particulières cette année et l'on pense que d'ici 4 ou 5 ans ils en fabriqueront trois millions. Ils investissent énormément. Et leurs efforts les plus importants s'exercent à l'exportation



"Je crois avoir fait comprendre ce problème aux pouvoirs Publics. J'ai dit que dans l'optique du Marché Commun- et dans celle de l'ouverture des frontières en général- l'industrie française possédait quelques bons chevaux, que l'industrie automobile pouvait être de ceux-là et particulièrement Renault et l'Association Peugeot-Renault. Je crois avoir fait comprendre au Ministre des Finances qu'il fallait effectivement jouer la Régie et je peux vous dire que l'Etat jouera son rôle et qu'il fera les augmentations de capital nécessaires. Mais ces augmentations de capital seront toujours proportionnelles à nos autres ressources et d'ailleurs il faut les rémunérer sous forme de dividendes.

"D'autre part, pour pouvoir emprunter, il faut que nous puissions couvrir nos emprunts qui ne représentent eux-mêmes qu'une part de nos investissements.

"Voilà pourquoi il est plus nécessaire que jamais de trouver dans l'entreprise elle-même ce qui lui permettra de vivre et, j'espère, de progresser.

"Enfin, en terminant cette revue de l'année 67, je voudrais vous faire remarquer que si nous avons travaillé cette année dans une conjoncture assez peu favorable en France, en Allemagne et dans nos principaux marchés, nous avons pu finalement tenir et même progresser. Et nous savons que c'est en continuant dans cette voie, c'est-à-dire en améliorant nos produits, en les diversifiant, en améliorant nos méthodes, notre gestion et nos réseaux, que nous trouverons les moyens de résister.

"Nous avons pris dans ces derniers mois, une série de mesures pour améliorer la gestion de l'entreprise, pour rendre les décisions plus rapides et plus efficaces. Je crois qu'en mesurant nos dépenses, en veillant à notre gestion, en étant rapides dans nos décisions nous aurons les moyens de tenir et de progresser encore.

"Mais une fois encore, le monde industriel, et plus particulièrement celui de l'automobile, est un monde dangereux, surtout quand c'est un monde ouvert. Il faut donc garder toutes ses armes en mains."

#### Les propositions des délégués:

"...en conclusion, nous refusons la politique de façade que mène la Direction de la Régie à l'égard des représentants du personnel et nous demandons l'élargissement des libertés syndicales:

- "- par des possibilités plus grandes de formation des représentants du personnel,
- "- par le fractionnement du congé éducation,
- "- par la possibilité de réunir sur le temps de travail les organismes statutaires de l'organisation syndicale, les conditions de déplacement après le travail étant de plus en plus mauvaises,
- "- par une franchise de temps plus grande pour les représentants du personnel,
- "- par une libre information du personnel,

"Nous demandons également que s'instaure une véritable politique de négociation sur les revendications du personnel et nous profitons de la présence du Président-Directeur général, Monsieur Dreyfus pour formuler notre demande, car plusieurs organismes existent et permettent aux représentants du personnel de rencontrer les représentants de la Direction, mais aucun de ces organismes ne permet la négociation".

La réponse de Dreyfus: " le Président dit combien les positions syndicales ont pour lui de l'importance; il pense que dans le but de faire aboutir des conversations il est nécessaire d'instaurer un climat favorable et que chacun des participants..."

"de comprendre l'autre. S'il est capital d'être parfaitement lucide de part et d'autre, il convient que ces efforts de dialogue ne soient pas contrariés par une attitude irritante de l'interlocuteur.

" Le Président répond qu'il n'y a pas d'espoir de voir disparaître la concurrence; elle gagne aussi les pays socialistes. Les conditions économiques sont les mêmes pour tous les pays; partout on tente de faire le maximum de profit mais ce qui diffère d'un pays à l'autre c'est l'usage que l'on en fait."

Nous ne pensons qu'il soit besoin d'ajouter des commentaires. Les camarades intéressés par de plus amples développements sur ces problèmes pourront se reporter à notre brochure " Aujourd'hui les Comités d'entreprise". (brochure d'ICO supplément au numéro 5I- juillet 66 )

oooooooooooo

## France des travailleurs

CHAUSSON: ( accessoires automobiles- banlieue de Paris)

Le mouvement de licenciement qui était annoncé n'a pas eu lieu. Il y a eu diminution d'horaire de travail, mises à la porte individuelles et mises à la retraite anticipées. Mais au choix de la direction: les vieux qui pouvaient encore servir parce que pas encore assez usés (qualifiés de "productifs") se voyaient refuser le départ anticipé, quelle que soit leur bonne volonté pour quitter la boîte. Dans les bureaux de mensuels, des mutations individuelles, des débrayages pour défendre ces cas individuels (par exemple, refus de prendre le travail des mutés).

Cela donne l'impression que le patron a remballé ses outils, mais qu'il garde en réserve son plan pour l'appliquer de manière différente; déjà courent des bruits de licenciements massifs pour juin. Pourtant, il y a accroissement du travail et si une grève éclatait actuellement, elle aurait toute chance de réussir car elle emmerderait le patron. Mais les syndicats pratiquent le même attentisme que la direction: en dehors des journées d'action déjà lointaines, ce ne sont que des tracts vagues.

Cela paraît d'autant plus étrange que la situation présente risque de se transformer rapidement; une partie du travail doit être transférée en province d'où des licenciements. Chausson commence à sentir les effets de la concurrence d'entreprises étrangères; l'Italie prend des clients à Simca et Chausson n'en trouve nulle part des nouveaux. La politique présente semble avoir pour but de faire supporter aux travailleurs les frais d'une reconversion.

Pour l'instant malgré les diminutions d'horaires et les diminutions de salaires, il n'y a aucun mouvement concerté dans l'usine.

METALLURGIE: (outils coupants - petite entreprise, Paris).

Les effectifs diminuent lentement, mais sans interruption. 110 ouvriers il y a 2 ou 3 ans, 50 aujourd'hui. Sans licenciements, on ne remplace les partants qu'au fur à mesure des besoins. Ce déclin s'est accentué après les vacances et en novembre, des visiteurs passent dans les ateliers, examinant les machines, et les évaluant. Les commentaires allaient bon train, c'était plus ou moins la panique. Finalement il n'y a

eu qu'un changement de direction; avec élargissement au sommet. Au lieu de "Etablissements Durand" (entreprise familiale) on travaille dans la "SARL Durand" avec un PDG dont le titulaire, dit-on, représente un consortium qui avec sa finance a placé son homme.

Mais tout ceci est plutôt banal. Ce qui peut avoir un intérêt, c'est le comportement des délégués du personnel au cours de ce processus. Pour mieux comprendre il est nécessaire de remonter à il y a cinq ou six ans lorsque la CGT et la CFDT ont créé des sections syndicales et présenté des candidats aux élections de délégués du personnel: depuis, invariablement, trois sont CGT, un CFDT. Au début on bouffait du patron, de temps en temps, on faisait une petite grève pour appuyer quelque revendication, tous les mois on avait une réunion. Peu à peu, les rapports entre la direction et les délégués s'adoucirent; sur la proposition de la direction, les salaires qui jusqu'alors étaient augmentés individuellement à la tête du client (ce qui amenait des protestations à la direction de la part des oubliés) furent augmentés de 6% par an en trois tranches de 2%. Evidemment, les délégués ont toujours dit que "grâce à eux nous avons eu les 6%"; mais en aparté un délégué m'a dit que ce fut la direction qui en eut l'initiative.

Au mois d'octobre dernier, certainement en suivant les consignes des centrales d'agitation pour protester contre les Ordonnances, l'augmentation des transports etc.. il fut décidé de demander 1% d'augmentation supplémentaire en compensation, c'est-à-dire 3% au lieu de 2% pour la prochaine tranche. La direction refusa. Réunion pour information. On charge les délégués de faire savoir à la direction que si nous n'avons pas le 1% supplémentaire, nous passerons à l'action. Nouvelle réunion: 25 présents environ sur 65, en bonne partie des jeunes. On sent que les délégués craignent d'aller trop loin et voudraient reculer. Un délégué déclare qu'ils ont été très mal reçus à la Direction qui leur aurait reproché de ne pas respecter (ou faire respecter) les accords tacites (ceux des 6%). Après discussion sur la question de la grève, on passe au vote: 17 pour sur les 25. Un délégué déclare alors, que malgré tout, 17 voix ne font pas la majorité de la boîte. Alors... on laisse tomber.

Le temps passe. Les bruits commencent à courir: vente, absorption, association, liquidation... Au début de décembre, la direction convoque les délégués pour leur dire qu'à l'avenir la maison pourra compter avec une aide financière et que les bruits qui courent sont sans fondement. Il paraît qu'au cours de cette réunion, délégués et direction ont passé en revue les difficultés dans lesquelles l'entreprise se débattait, qu'un délégué CGT a donné son opinion, que les chefs d'atelier n'étaient pas assez sévères lorsqu'ils embauchaient un ouvrier et qu'une fois embauchés on les gardait même s'ils étaient des incapables (il faut noter que ce délégué est régleur). Le même a fait remarquer aussi que certains ouvriers ne respectent pas les horaires, citant en particulier un ouvrier qui arrive souvent en retard et qui, répondant aux remontrances des chefs leur a dit qu'il ne changera pas ses habitudes et que c'est à eux de prendre les mesures qu'ils croient opportunes.

La coïncidence a voulu que cet ouvrier donne son préavis quelques jours avant cette réunion. Le chef d'atelier lui avait demandé de rester deux ou trois jours de plus, ce qu'il avait accepté à condition de ne faire que huit heures par jour. Le lendemain, le chef d'atelier vint lui dire que l'accord ne tenait plus parce que à la réunion de délégués-patrons, son cas avait été cité par les délégués et que la direction lui avait donné l'ordre de le laisser partir. C'est par cet incident que nous avons appris comment les délégués avaient discuté avec le patron.

Je commentais l'histoire avec un camarade quand s'approche le délégué principal (CGT); ça se voyait qu'il était un peu gêné. Nous lui avons demandé si c'était vrai ce qu'on disait: "c'est vrai que ça a été dit à la réunion et je reconnais que ce n'est pas bien, mais je vais demander des explications au directeur et au chef d'atelier"

Par la suite j'ai appris qu'il leur avait reproché de ne pas savoir tenir leur langue en déclarant : " si je racontais tout ce qui se dit dans les réunions..."

La veille de Noël, juste avant midi, et à la surprise de tous, une affiche apparaît sur le tableau, invitant le personnel à l'apéritif offert à l'occasion de la présentation du nouveau Président Directeur Général. Il y aura aussi un colis pour chacun ( ça ne s'était jamais fait avant). Pour la cérémonie, le travail cessera 3/4 d'heure plus tôt. Tout le monde était content; était-ce pour l'apéritif en vue. Par contre les délégués étaient tout décontenancés: on avait fait tout cela sans compter avec eux.

Apéritif à volonté, discours du PDG " Après les mois d'incertitude que la maison a traversés, des espoirs renaissent, nous allons trouver des marchés même au-delà des frontières mais pour cela, je compte avoir en chacun de vous un collaborateur consciencieux. " Puis c'est la distribution des colis (un poulet, quelques boîtes de conserves, quatre bouteilles de vin).

Les jours suivants, le PDG se fait présenter les délégués. Les entretiens se succèdent pendant trois ou quatre jours sans qu'on sache de quoi il s'agit, les délégués ne donnant aucune information aux travailleurs de l'usine. Les bruits courent que la boîte quitte Paris. Comme les rumeurs prennent de l'ampleur, les délégués - dans des conversations-finissent par dire qu'ils ont été informés depuis quelques jours que l'usine doit quitter Paris dans un délai de deux ans, mais personne ne sait où ni quand.

Au tableau d'affichage apparaît une lettre de remerciements pour le colis adressée au nouveau PDG et rédigée par les délégués au nom du personnel - lequel n'a pas été consulté évidemment, et dans laquelle on lit: " nous vous sommes reconnaissants pour votre générosité", ou encore " nous vous exprimons notre gratitude". Lorsque nous leur demandons pourquoi ils ont envoyé cette lettre, ils répondent que c'est le mieux qu'on pouvait faire; lorsque je leur dis que j'en suis pas d'accord, ils répliquent que je suis le seul.

Bien qu'il n'y ait pas de réunions, on sait que le PDG veut opérer de grands changements dans l'organisation du travail et sa rémunération. Il supprime les 6% annuels. Au début du mois de janvier, au cours du repas de midi, le délégué CGT annonce pour le soir après le travail une réunion à laquelle il invite aussi les chefs d'équipe. On lui objecte: "pourquoi inviter les chefs d'équipe" et il répond que cela les intéresse autant que nous. A la question: " de quoi va-t-on discuter", on a droit sur un ton brusque " tu n'as qu'à venir ce soir et tu le verras".

Plus les relations des délégués avec la direction s'améliorent, plus les délégués deviennent arrogants vis à vis des ouvriers qu'ils "représentent".

La réunion arrive. Tout le monde est là, même les chefs d'équipe. Les délégués confirment la suppression des 2%. C'est-à-dire ils ne sont pas supprimés mais, pour pouvoir les toucher il faut les gagner d'avance. Les 2% de janvier sont acquis. Mais à partir de février nous aurons les 2% si la production augmente de 10%. ( sur la base de sa moyenne, jusqu'au 1<sup>er</sup> février, chacun individuellement doit faire 10% de mieux

Et si toute l'équipe le réalise on a en prime trois jours de congés supplémentaires. Un délégué souligne que cette méthode leur avait été imposée et qu'ils n'avaient pas le choix. Mais ils l'ont bien acceptée, puisqu'ils nous l'ont expliquée sans aucun commentaire. Tous les ouvriers qui prennent la parole disent qu'il est impossible de faire ce qu'on leur demande. Un chef d'équipe déclare que c'est possible à condition que tout soit bien organisé. Un délégué: " nous avons écouté vos avis et nous

allons les transmettre au directeur". Et tout est resté comme ça. En discutant avec un groupe le délégué CGT a déclaré " au cours d'une réunion, pour répondre à des reproches que me faisait la direction, je lui ai dit que je n'étais ni un rouge ni un révolutionnaire". Les délégués nous annoncent aussi " qu'ils ont pu nous avoir des bleus de travail" (il y a très longtemps qu'on demande ces bleus; c'est même le délégué CGT qui s'est chargé de faire la liste et de prendre les mesures de ceux qui ne connaissent pas leur tour de taille).

Avant le 1<sup>o</sup> février, les délégués ont reçu une lettre de la direction " à la demande des délégués du personnel, nous accordons trois jours de congés payés... suit l'explication de la nouvelle méthode et finit en sollicitant notre "collaboration pour le bien de tous". Cette lettre a été mal reçue et a provoqué quelques remous. Comme aucune décision n'avait été prise au cours de la réunion, chacun espérait encore pouvoir prendre une décision. Pour la première fois, j'ai entendu critiquer ouvertement les délégués et dire qu'il faudrait faire quelque chose. Il n'aurait pas fallu pousser beaucoup pour déclencher une grève. Les délégués faisaient les sourds.

On a pourtant demandé aux délégués ce que voulait dire le début de la lettre " A la demande des délégués ..." Ils ont répondu qu'ils avaient demandé une augmentation et que le directeur avait mis cela de son propre chef. Mais ils n'ont ni protesté, ni demandé, ni fait de rectification. C'est le directeur, qui voyant le mécontentement, a convoqué les ouvriers par équipe; il s'étonne des mauvais effets de sa lettre et met en cause les délégués qui " ont dû mal expliquer ça". Il invite chacun à dire ce qui ne va pas et qu'il est là pour y remédier. Si quelqu'un dit que c'est impossible de réaliser les performances qu'on leur demande, il dit qu'il ne force personne, mais que sans 10% de plus de production, pas d'augmentations et que si le refus est général il formera la boîte. "Ce serait fâcheux pour vous que vous vous trouviez sans travail. Nous-mêmes, si nous fermons les ateliers nous garderons le commercial pour vendre des marchandises.

On ne sait pas où en sont les gars avec les 10%. Tous disent qu'on ne peut pas y arriver, mais je crois que tous essaient d'y arriver. J'en ai reparlé au délégué. Je lui ai rappelé qu'il avait dit à la fin de la réunion qu'il allait communiquer l'avis des ouvriers au directeur et lui ai demandé pourquoi il n'avait pas essayé de faire un mouvement " de protestation. Il m'a répondu que cela ne valait pas la peine de faire quelque chose, que le mieux était d'attendre les résultats à la fin du trimestre pour voir où c'en serait avec les 10%. Il croit que ça marche et il a l'air d'en être sûr.

#### JEUMONT-SCHNEIDER ( construction électrique - banlieue de Paris ).

Le précédent numéro d'ICO faisait état de deux mouvements de base de techniciens de la plate-forme et des fraiseurs. Mais tout s'est terminé devant l'alter ou étendre le conflit à l'échelle de l'usine - ou accepter les promesses de la direction. Depuis c'est le calme. Il y a eu la nouvelle augmentation habituelle périodique de salaires mais à 2.50% au lieu de 2%, peut-être à cause de la grève. Autre effet possible du mouvement, qui reverdiquait une augmentation uniforme, la nouvelle grille des salaires est moins étalée, l'augmentation est de 3% pour les bas salaires, 2.50% pour les plus élevés. Mais le nombre de catégories d'emploi passe de 31 à 33. Les salaires actuels sont fixés à :

-Manoeuvre : 3.33 ( sans boni )

-(salaire avec boni, le taux d'affichage doit être majoré de 33% si l'ouvrier fait la norme)

-OS 1: de 2.64 à 2.78 ( trois catégories )

-OS 2: de 2.75 à 3.24 ( huit catégories )

-P I : de 3.09 à 3.69 ( huit catégories )

-P 2 : de 3.61 à 4.35 ( sept catégories )  
-P 3 : de 4.28 à 4.72 ( cinq catégories )  
-H C : 4.83

(à ces salaires s'ajoutent seulement une prime de vacances (environ 170 frs) et une prime de fin d'année variable suivant l'ancienneté)

Le travail ne manque pas. L'arrivée de Mors-signalisation avec Jeumont amènera des transformations dans ce secteur.

PRESSE: (Le Monde- Paris).

L'augmentation du tirage et de la pagination et l'insuffisance de matériel sont cause de travail supplémentaire d'où sursalaire. Presque tout le personnel ouvrier appartient au PC, l'adhésion au syndicat CGT étant par ailleurs obligatoire: sur 60, 10 seulement sont uniquement syndiqués, les autres sont du syndicat et du parti. Le refus d'être syndiqué entraîne le virage de la boîte. C'est la même situation dans toute la presse parisienne mais pas en province (autres syndicats, ou pas de syndicat du tout). Un exemple peut être donné de l'importance de ces affiliations: un ouvrier qui buvait était seulement syndiqué il fut vidé et remplacé par un autre qui picole autant mais qui est au parti; alors il reste.

Dans la société qui gère le Monde, les ouvriers ne sont pas actionnaires seulement les journalistes, les employés et les techniciens.

RENAULT: (Billancourt).

C'est la même situation que chez Chausson, celle-là même qui a déjà été décrite maintes fois: embauche, transferts en province, déplacements et déclassement

La Fonderie doit aller au Mans où les ouvriers seront payés 1.90 de l'heure de moins qu'à Billancourt. Le bruit court qu'après les vacances 4000 ouvriers sous contrats provisoires seront licenciés. Mais tout ce mélange d'embauche, d'avances prises par certains ateliers pour faire des stocks avec des heures supplémentaires, de mutations, d'actions sporadiques et de bruits divers créent une impression de pagaïe et d'incompréhension totale. Ce qui est certain c'est que la production s'est accrue alors que les augmentations de salaires de 68 sont inférieures à celles de 67.

La manière dont la CGT accroche des jeunes: un gars de 17 ans, tourné avec CMP, qui avait eu des histoires avec la maîtrise pour une question de temps, sanctionné par trois jours de mise à pied pour incorrection, a été pris en mains par la CGT. La maîtrise se méfie maintenant: il a été mis à 40h et on prend des gants question travail. Il a été envoyé en stage syndical pendant 8 jours d'où il est revenu enchanté par "l'organisation, les jeux et des chefs pas cons comme ceux de Renault" Comme ce jeune n'a jamais été dans aucun mouvement de jeunes, il a trouvé là quelque chose de nouveau qui l'a ébloui.

De plus en plus, les vieux cadres montés du rang et qui savaient à cause de cela le ton qu'il fallait pour "parler" aux ouvriers sont remplacés par des jeunes ingénieurs ou techniciens, sortis de l'école et ne connaissant que la théorie et les principes. Les rapports maîtrise-ouvriers se détériorent alors rapidement, ce qui crée une tension qui n'existait pas avant. Cela touche non seulement la transmission des directives mais le manque total de souplesse dans l'application de la discipline et du règlement. Tous ces nouveaux dirigeants se pensent supérieurs, seuls capables de tout régler et méprisent les exploités sous leurs ordres. D'où une incompréhension totale

et un fossé qui se creuse malgré toutes les tentatives de formations "psychologiques et sociologiques".

IMPRIMERIE:

Dans cette petite boîte du Labour, également compression du personnel mais à signaler le renvoi d'un correcteur camouflé en "transfert" (afin d'éviter le préavis et les indemnités d'ancienneté au licencié, qui a 7 ans de boîte) mais qui a toutefois échoué parce que l'intéressé avait pu s'informer in extremis de ses droits... et en informe le patron! (lequel ignorait la nouvelle législation, le pauvre!) A menti que c'est sur l'initiative de copains d'atelier, et uniquement, que le camarade a pu se procurer rapidement la documentation concernant l'ordonnance N° 581, applicable depuis le 19 juillet 1967, sur le préavis et l'indemnité de licenciement. Afin d'informer les camarades, qui ne sont pas forcément des juristes ou au courant des toutes dernières dispositions sur l'emploi, nous croyons qu'il peut être utile (une fois n'est pas coutume de reproduire le texte de cette ordonnance, découpé dans la "Vie Ouvrière" du 6/9/67, N° 1201 ("chronique juridique, PP.16 & 17) et sur lequel la CGT a fait peu de bruit, alors qu'elle devait précisément le faire connaître au maximum. Mais un ex-délégué (resté lucide) expliquait cette discrétion par le fait qu'il ne fallait pas trop reparler aux travailleurs des ordonnances de juillet, vu le grandissime boulot fait depuis par la même CGT pour lutter contre celles-ci...

" Les Textes Officiels: ordonnance N° 67.581 du 13/7/67- JO du 19)

"Art.1er: l'article 31 g du livre Ier du code du travail est complété ainsi qu'il suit, après le 10°:

"11° l'indemnité de licenciement. Cette disposition s'applique aux conventions conclues ou revisées à compter du 1° janvier 1968.

"Art.2: à compter de la date de publication de la présente ordonnance tout travailleur salarié relevant des activités mentionnées au premier alinéa de l'art. 31 du livre Ier du code du travail, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement dont le taux est les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par décret.

Les circonstances qui entraînent légalement la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. Toutefois la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions qui précèdent.

"Art.3: les dispositions de l'article précédent sont applicables aux personnels mentionnés au titre III de l'ordonnance N° 67 580 du 13/7/67 relative aux garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi et aux salariés qui sont soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques.

"Art.4: sans préjudice de l'application des dispositions du 2ème alinéa de l'art. 27 du livre Ier du code du travail, tout travailleur salarié relevant des activités mentionnées au premier alinéa de l'art. 31 du livre Ier du code du travail, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, au choix de l'employeur:

- soit à un délai-congé de deux mois ( c'est nous ICG qui soulignons beaucoup de travailleurs ignorant cette augmentation de délai du préavis).

- soit à un délai d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale dont taux et les modalités de calcul sont déterminés par décret. Le montant de cette indemnité s'ajoute à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'art.2 ci-dessus et le cas échéant, à l'indemnité de licenciement applicable en vertu d'une convention collective de travail du contrat de travail ou des usages.

"Les dispositions du 2ème alinéa de l'art.2 ci-dessus sont applicables au décompte de l'ancienneté du travailleur salarié pour l'exécution du présent article.

"art.5: les dispositions de l'art.4 sont applicables aux salariés mentionnés à l'art.3, liés par un contrat à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent deux ans d'ancienneté ininterrompue dans la même administration ou la même entreprise.

"art.6: sont abrogées toutes dispositions contraires à celles de la présente ordonnance.

Décret N° 67 582 du 13/7/67

"Art.1er: l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de l'ordonnance N° 67 582 du 13/7/67 susvisée ne peut être inférieure à une somme calculée sur la base soit de dix heures de salaires, soit de un vingtième de mois, par année de service dans l'entreprise. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

"art.2: l'indemnité spéciale prévue à l'article 4 de l'ordonnance N° 67 582 du 13/7/67 susvisée est égale à l'indemnité prévue à l'article 1er ci-dessus. Le salaire servant de base à son calcul est celui défini par le 2ème alinéa de l'article 1er ci-dessus."

IMPRIMERIE: (labour)

À l'imprimerie Paul Dupont, sur 500 licenciés 190 ont été repris, le reste est sur le sable (dont pas mal de cadres). Mais les réembauchés l'ont été avec un nouveau contrat (sans ancienneté) et à des taux diminués. Le travail est de 7h30 payées 8 au lieu de 7h avant. À l'illustration, tout le travail doit passer en offset ce qui entraîne la suppression des typos, des licenciements ont eu lieu et c'est la frousse générale. Pour tant dans une autre petite boîte de photogravure, c'est 12 à 13h par jour que font les ouvriers (sans toucher toutes les majorations de la convention collective) et lorsqu'ils en ont marre de fatigue, le patron se permet d'ironiser "vous partez déjà", sans qu'ils réagissent. Il faudrait revenir aux méthodes anciennes, casser la gueule à quelques patrons comme les ouvriers de Redon ont cassé les carreaux ou ceux de la Savien sont descendus à Caen.

oooooooooooo

à la recherche des syndiqués

Nous ne pouvons mieux faire que de donner un extrait des instructions données le 6 mars 1968 aux militants par le syndicat des travailleurs horaires et A P R Renault, sans y ajouter de commentaires superflus.



"REINFORCEMENT de l'ORGANISATION SYNDICALE:

OU EN SOMMES-NOUS A LA FIN DU DEUXIEME MOIS DE L'ANNEE:

800 adhésions sont comptabilisées dont 210 dans les deux journées de 22 et 23 février. C'est un excellent résultat qui confirme le courant existant envers notre organisation.

Cependant, malgré tous ces efforts nous arrivons fin février avec un retard de 100 cartes sur fin février 1967. Cette situation amène des camarades à poser la question suivante:

" on fait des centaines d'adhésions, et l'on a toujours le même nombre de syndiqués".

Pour répondre à cette préoccupation, une remarque importante s'impose. Effectivement, une situation nouvelle existe à la Régie:

1°) la stabilité du personnel d'antan n'existe plus. Ex.: entre octobre 67 et janvier 68 il y a eu 2000 embauches alors que l'effectif est stable, cela signifie que 2000 travailleurs ont quitté l'usine en 3 mois.

2°) par un système de mutation permanente la direction nous crée des difficultés que nous ne pouvons ignorer.

3°) la décentralisation de certains secteurs pose des problèmes d'organisation. Par exemple: s'il y a moins de travailleurs aux forges, fonderies, I9, U.O. I8, 55, etc.. nous constatons qu'il y a toujours 21.000 horaires à Billancourt concentrés sur d'autres secteurs.

De cette première analyse, il ressort que ce phénomène ira certainement en s'amplifiant, ceci voulant dire que plus que jamais:

LE REINFORCEMENT DOIT ETRE UNE TACHE PERMANENTE, UNE PREOCCUPATION DE TOUS LES INSTANTS.

Nous avons et nous le disons avec force que 5000 syndiqués chez Renault ce n'est pas pour la CGT une question de fierté mais une nécessité pour les travailleurs c'est un besoin pour mener les luttes de chaque jour.

Il nous faut être convaincus que dans les conditions actuelles pour atteindre cet objectif, il faut chaque année enregistrer 2000 adhésions.

PARLANT DE LA, UNE AUTRE QUESTION SE POSE :

Notre capacité d'organisation est-elle suffisante? sans hésiter, nous disons: NON. En effet, dans des ateliers complet, il n'y a pas de collecteur, c'est le délégué qui fait tout. Si nous ne prenons pas des mesures, nous n'avancerons pas. La commission organisation, le bureau, le comité exécutif vont analyser et proposer des solutions.

MAIS DANS L'IMMEDIAT: notre tâche est de continuer notre effort entrepris depuis décembre pour qu'en Mars nous rattrapions notre retard.

Les deux jours de renforcement de février ont été un succès notamment dans les secteurs où des mesures pratiques ont été prises. Il est important qu'en Mars nous renouvelions ces mesures. "

LES MOUVEMENTS ETUDIANTS :

Ce qui suit ne prétend pas donner une vue complète et critique des mouvements étudiants. Peut-être un camarade essaiera de dire ce qu'ils représentent réellement dans la société capitaliste moderne.

Quelques informations données par des camarades étudiants lors de la dernière réunion d'ICC sur des faits récents:

NANTERRE: vendredi 22 avril: un mouvement s'est développé spontanément contre l'UNEF pour protester contre l'arrestation de membres du comité Viet-Nam. Les bâtiments administratifs furent envahis, certains ayant l'espoir d'y casser tout; mais ce fut stabilisé par des ténors trotskystes et anarchistes: "pas de sabotage". On se retrouva 150 dans la grande salle de réunion des profs, tous membres de groupuscules- aucun flic ne parut. Comme on avait besoin de verres, on voulut piquer ceux de cette salle servant aux libations professorales. Un membre du syndicat des résidents nous a dénoncés et les ténors sus-visés nous traitèrent de voleurs, de vandales, etc.. Leur but paraît seulement de faire une mini-UNEF dont ils auraient la direction. Il y avait même deux représentants de l'administration dans cette "occupation" pacifique et nous nous sommes faits injurier parce que nous avons demandé la sortie de ces deux vieux croûtons.

NANTES: il y a eu une action dans le même genre que celle de Strasbourg l'an passé: le bureau de planning familial et de psycho a été dissout. Mais à côté de ça tous sont très contents d'avoir pris des contacts avec la Fédération de l'Education Nationale (FEN) et FO de Nantes et notamment de dialoguer avec Hébert.(1) Tous se sont retrouvés- 50 FO, 100 UNEF et 15 CGT dans une réunion de défense de la laïcité boycottée par la CGT.

Ce qui est intéressant c'est que derrière ces errements bureaucratiques c'est que circulent des textes valables dénonçant la signification des études de psychologie ou de sociologie. De plus à Nanterre, si quelque chose doit être fait, c'est maintenant: quand tout sera terminé, ce sera une sorte de camp de concentration; tout y est calculé pour un conditionnement parfait et éviter que des rassemblements puissent y avoir une efficacité quelconque ( station du métro à 1km, caserne de gardes républicaines à proximité)...

oooooooo

syndicalisme et impérialisme

Le texte du Monde (16/3/68) sur l'activité des syndicats nord-américains au Brésil n'est pour nous qu'un exemple de la fonction du syndicat au sein d'une société capitaliste: quelle que soit leur nationalité, la logique même de leur existence en tant que syndicat veut qu'ils "défendent" "leur" entreprise en tant qu'unité capitaliste concurrentielle, la domination internationale

(1) pour ceux qui ne sauraient pas, Hébert, secrétaire de l'UDFO de Loire Atlantique ex membre de l'U.A.S (anarcho-syndicaliste) et "militant ouvrier" modèle mis sur le pavé par les trotskystes (groupe Lambert -La Vérité- Révoltes- OCL- CLER) s'est surtout signalé récemment par le soutien apporté à Maurice André (radical, sénateur, du Mur de l'Atlantique et de la ligne Morice en Algérie) lors des dernières élections municipales tous deux oeuvrant dans la même Franc-çagonnerie.

de "leur" capitalisme ou impérialisme. L'internationalisme n'est plus que le paravent de l'action d'un capitalisme à travers des instances syndicales cela dure depuis plus de cinquante ans; la dernière guerre vit les Fédérations syndicales internationales se reformer autour des capitalismes dominants (USA, Russie). La modification des rapports de force internationaux amène quelques révélations précises là où il n'y avait que des présomptions. Nous avons à différentes reprises dit ce que nous pensions du syndicalisme "libre" même lorsqu'il était assimilé à syndicalisme "libertaire". (voir ICO N° 5 février 1962- Présence du syndicalisme libertaire- brochure de la Révolution Proletarienne). Ce n'est pas la petite histoire qui nous intéresse dans de tels faits, mais la réflexion qu'elle doit amener sur la fonction du syndicat dans notre société et sur la signification des luttes lorsqu'elles peuvent être manipulées et orientées dans la stratégie d'un capitalisme.

" Tout a commencé en avril 1966. Le président du syndicat des ouvriers du pétrole de Rio, l'écrivain Lourival Coutinho, reçut la visite d'un citoyen portoricain M. Ephraim Velasquez qui venait le saluer au nom de la F I T P Q- sigle espagnol de la Fédération internationale des travailleurs du pétrole et des produits chimiques. Délégué au Brésil de la F I T P Q, confortablement installé dans un immeuble de Rio, disposant d'une liaison directe par telex avec le siège de l'organisation à Denver (Colorado) il proposa à M. Coutinho de l'aider à étudier la réforme du système brésilien des contrats de travail dans le secteur pétrolier. Il souhaitait faire adopter au Brésil le régime de contrat collectif en vigueur aux Etats-Unis.

" La désinvolture du délégué de la F I T P Q choqua M. Lourival Coutinho d'autant qu'au Brésil c'est l'Etat qui régit toute l'industrie pétrolière par le monopole de la Petrobras. M. Velasquez se montra surpris que le président d'un des syndicats les plus influents du Brésil puisse feindre d'ignorer que les organisations syndicales nord-américaines maintiennent dans les pays de l'Amérique latine des délégations permanentes chargées de former un "syndicalisme libre et démocratique".

" M. Lourival Coutinho qui est exempt de tout soupçon de "subversion" ou de "communisme" aux yeux des militaires, a réussi à découvrir des choses fort choquantes sur le vaste réseau d'agences syndicales nord-américaines implantées au Brésil. Certains faits éclairent la filière de l'infiltration. Ils se résument en trois formes d'activités qui, selon les enquêteurs brésiliens, fondent les soupçons d'irrégularité, de corruption et d'immixtion dans les affaires intérieures du pays:

1) réalisation au Brésil de conférences et de séminaires sous le patronage des organisations syndicales américaines et destinés à former des "syndicalistes libres"

2) financement direct d'entreprises d'"aide" et organisation de stages et de visites officielles aux Etats-Unis offerts par les agences américaines à certains leaders ouvriers brésiliens

3) publication en portugais par l'ambassade ou des agences américaines de périodiques qui pratiquent l'endoctrinement politique.

En Juillet 1964, l'organisation régionale interaméricaine des travailleurs - la célèbre O R I T - avait organisée à Rio une "conférence nationale des dirigeants syndicaux pour la défense de la démocratie et du bien-être des travailleurs". La régression qui avait suivi la victoire du mouvement militaire d'avril n'était pas terminée et les syndicats continuaient d'être la cible préférée des opérations de police. Parmi les personnalités qui participaient à cette conférence figuraient notamment des dirigeants de l'O R I T, M. Morris Paladino, Manoel Pavon, et Eligio Pacco; l'attaché pour les affaires du travail de l'ambassade américaine, M. Herbert Backer; le délégué

de l'A F L - C I O (Fédération américaine du travail); le directeur du département des projets sociaux de l'Institut américain pour le développement du syndicalisme libre, M. William Doherty Jr ainsi que le représentant de la Fédération interaméricaine des travailleurs du pétrole et produits chimiques (F I T P Q) M. Roberto Gross.

### La main de la C I A:

Selon certains leaders syndicalistes des Etats-Unis, toutes ces organisations dépendent directement de l'Iadesil (Institut américain pour le développement du syndicalisme libre) lequel dépend lui-même de l'A. F. L.- C. I. O., les deux organisations étant elle-même en rapport très étroit avec le département d'Etat et la C I A. C'est grâce au livre du professeur Arnold Zack de l'université Harvard - le Travailleur dans les pays en voie de développement- que les brésiliens ont pu connaître les rapports entre les différents syndicats américains chargés d'implanter un syndicalisme "libre et démocratique" en Amérique latine et la C I A. Il suffit d'invoquer son témoignage pour qualifier la conférence qui se tenait à Rio en juillet 1964 de "conférence pour la défense de la démocratie et du bien-être des travailleurs".

" On a appris que la conférence avait approuvé la décision suivante: l'O R I T confiait à l'Iadesil le soin de construire au Brésil deux centres de formation de syndicalistes libres, le premier pour les travailleurs du Nord-Est, le deuxième destiné aux ouvriers urbains à Sao-Paulo. En 1965, l'ambassadeur américain, M. Lincoln Gordon exprima sa satisfaction devant la réussite de ces organismes " qui visent essentiellement à aider les ouvriers brésiliens à établir dans leur patrie un mouvement syndical libre et puissant." En deux ans d'activité, ces centres de l'Iadesil auraient formé au Brésil plus de cinq mille petits "syndicalistes libres" .

Les représentants américains au sein des syndicats brésiliens ont donné des fonds aux mouvements ouvriers de l'intérieur du pays pour la construction de centres d'assistance sociale . Il était prévu des stages fréquents de leaders ouvriers brésiliens dans les organisations syndicales de l'AFL-CIO... plus de deux cents leaders syndicaux ont été envoyés aux Etats Unis en 1966.....

## Un patron de combat

Ainsi ( tout arrive ) la création d'un comité de liaison va être tentée aux Etablissements Verger -Delporte comme nous l'apprend ICO n° 69 -pp 5 ,II et I2 et arrive aussi pour nous le moment de parler un peu de cette fort curieuse boîte et particulièrement de son chef ,l'honorable Mr Verger ,Jules pour les intimes .

Que les camarades à la base de cette initiative de liaison ouvrière soient d'abord salués car leur tâche va se révéler redoutablement ardue certes ,mais de ce fait singulièrement intéressante aussi ,si elle réussit à s'organiser puis à s'amplifier et riche d'enseignements enfin pour ceux qui ont encore affaire à cette race que d'aucuns (les mêmes qui périodiquement nous annoncent la fin de l'aliénation ou la "transformation" de la condition ouvrière ,voire la "dépassement" de la lutte de classes ..) déclarent disparu : celle des patrons de combat . Car en l'occurrence ,dans le cas de Verger -Delporte ,nous avons le type même du self made man ,celui ,qui ,parti de la base, "connait les ouvriers" ... et en est d'autant plus dangereux . Qui n'a eu affaire à ces ex-ouvriers devenus singes ,ou mieux encore ,à ces ex-syndicalistes ( "le syndicalisme, j'en ai fait ,moi , faut pas me raconter d'histoires !" ) si proches encore ,paraît-il du prôlo et mêlant à l'occasion l'argot à leur paternel mais viril langage de conducteurs d'hommes ?

Mais Verger-Delporte nous dira-t-on, qu'est-ce -qu'est ? Allons, un petit effort, vous ne voyez pas ? Cette boîte qui annonce ses Noël et autres fêtes de famille -l'usine ; cette grande famille comme l'armée ...- dans le "Monde" et autres lieux. Verger Delporte, une des plus grosses tôles d'électricité actuelles, toujours chargée de travaux importants, entre 1.500 et 2.000 ouvriers nous disent les camarades dans le dernier ICO, comité d'entreprise maison et vieux ouvriers fidèles, jamais dans les contre-grèves blanchis sous le sapin des réjouissances familiales....

Qu'on nous comprenne bien, il ne s'agit pas de dire que tous les ouvriers de V-D sont des jaunes, on verra d'ailleurs qu'il fut loin d'en être ainsi à une certaine époque et même encore maintenant, ne serait ce que la tentative du comité de liaison, elle-même preuve de résistance mais il est également certain qu'en de telles maisons existent bon nombre " d'anciens " soutenus par le paternalisme patronal parce qu'ils soutiennent celui ci. On en arrive ainsi à la grande idée de Verger : un bon patron, de bons ouvriers, mélange de susucre et de coups de trique aussi contre les "agitateurs" car, dans une famille respectable, on tape toujours sur les doigts de celui qui se tient mal à table. Et il faut bien dire que du 25 juillet 1924, date de la création des établissements V D, jusqu'à ce jour, Jules Verger a su maintenir son idée-force d'une saine collaboration de classes, atteignant son summum en 1936 lors de ses affrontements avec les ouvriers en grève, trouvant son naturel épanouissement en la Charte du Travail du régime pétainiste dont Verger fut un fervent partisan. On suppose que ce monsieur, toujours du bon côté du manche, doit être maintenant pour l'association capital travail; mais de cette dernière période, nous espérons bien être informés par le futur Comité de liaison, ne travaillant pas nous-même dans cette maison mais connaissant ( le hasard fait parfois bien les choses ) quelques aspects passés d'un patron de combat dont les "qualités", nous n'en doutons pas, n'ont pu que croître et embellir.

Quelques aspects passés ? Il est certain que le grand moment de Jules fut cette année 36, son combat acharné contre ses ouvriers (ses établissements furent même occupés en juin par ces ingrats ...) en grève et ses démêlés avec le syndicat des monteurs électriciens CGT qui culmineront lors des chantiers de l'Exposition internationale Arts et Technique de 1937. Cette épopée, exemplaire pour un patronat momentanément désorienté mais qui se retrouvait heureusement dans un des siens, devait inspirer Verger qui en fit un livre, édité à frais d'auteur et sorti début 1938, dont nous aimerions dire quelques mots. Le titre d'abord qui est (effectivement) tout un programme : "Jules Verger, ses ouvriers, sa maîtrise...une famille" ; la préface ensuite que nous ne pouvons résister de citer intégralement : "Votre succès est une victoire des idées les plus nobles et les plus saines de collaboration des classes dont seule l'application peut sauver notre Pays du désordre actuel". Tout ça signé d'un qui s'y connaissait : Général Weygand (le brave général Weygand, au sang froid jamais démenti, qui en 1940 et au moment de l'armistice demandait que les allemands lui laissent quelques troupes en cas de "désordres extrémistes", ce qu'on appelle le réflexe de classe ...) ; de pareilles paroles et signatures ne s'inventent pas, mais il y a mieux ; Par exemple, le chapitre intitulé "Le petit patronat" et consacré au capitalisme d'épargne (sic) ; à l'autorité patronale et au personnel fidèle (on y revient) dont voici des extraits : "... Ceux qui cherchent à détruire le droit de propriété des entreprises s'attaquent premièrement à ce qui permet précisément d'exercer ce droit de propriété, c'est à dire L'AUTORITE PATRONALE (en lettres capitales!) ... C'est pourquoi l'institution des contrats collectifs est une sage réforme à la condition qu'elle ne soit pas le prétexte à division mais au contraire l'occasion de créer une saine et loyale collaboration.... ( p 16 ) Avant que le virus de la division ait fait son oeuvre, l'esprit familial régnait dans mon Entreprise et je n'en donnerais qu'une preuve : celle de la fidélité de mon personnel ouvrier pendant de nombreuses années ... Quant au personnel technique et employé, c'est un devoir pour moi de lui rendre ici un hommage très amical ; sa fidélité d'avant les grèves n'a jamais été ébranlée, ni pendant, ni après. Il a été pour moi un gros facteur de succès ... (pp 17 et 18 ) "

Puis, c'est juin 36 et ses "horreurs" : l'introduction de délégués syndicaux dans les boîtes, le contrôle ouvrier, la Révolution, quoi, pour Mr Verger ! Celui-ci parle ensuite des grèves et de l'embauchage des jaunes ( "Je suis heureux de penser que quatre vingt cinq petits enfants vont enfin pouvoir manger à leur faim ; cela me réconforte plus que tout autre argument et me donne du courage " p. 51) ce qui provoquera bien sûr des réactions violentes, des bagarres sur les chantiers et l'occasion pour Verger de montrer qu'il est un dur, lui ! Pénétrant dans un chantier occupé, il conquiert de haute lutte sa citation à l'Ordre du Patronat ... "Mais le courageux délégué n'aborde les mains dans les poches et se contente de proférer quelques grossièretés à mon égard et au lieu de me souhaiter le bonjour, il me souhaite aimablement "qu'il tombe de la m... sur ma tête ! " Eh bien, mon pote, lui dis-je, s'il tombe de la m... et que tu en reçoives autant qu'il t'en convient, tu en aurais ta part bien fadée ! Et puisque tu le prends sur ce ton là, c'est moi qui t'em... " (p 69) Sans commentaire. Il y a bien entendu, l'hommage aux flics : " Je dois, dès maintenant, rendre à la Police Municipale l'hommage de mon admiration. Chaque fois que cela a été en son pouvoir, elle s'est montrée le défenseur de l'ordre et de la liberté. Je n'ai jamais eu à enregistrer de refus de sa part lorsque, trop souvent hélas ! j'ai dû demander son intervention protectrice. Je n'ai jamais eu, en aucun cas, l'impression qu'elle subordonnait son action à une influence politique quelconque. J'ai donc acquis par l'expérience, la certitude de l'indépendance absolue et de la grande notion du devoir qui font l'honneur de notre police municipale " ( p. 84 ) et pour finir logiquement, la procédure de conciliation avec le Ministre du Travail. Nous ne reviendrons pas ici sur le Front Populaire et ses émanations syndicalo-gouvernementales dont l'action fit en définitive le jeu de gens comme Verger et nous arrivons à Noël 36, "fête familiale" où l'on vit une délégation d'ouvriers (des bons ! ) accrocher un calicot sur le frontispice du théâtre où celle-ci se déroulait "Paix-Famille - MM. Verger et Delporte: Prospérité - Restons unis par le travail " Dame ! Verger avait de quoi être heureux : il "résistait" aux grèves, devenait un des phares du patronat, recevait le soutien d'un Joseph Denais ( p. 153 ) au Parlement et pouvait facilement trinquer à l'échec de la grève Générale sur ses chantiers de l'Exposition, provoquant une solidarité patronale à laquelle Verger consacre une partie du chapitre VII de son bouquin. On n'oubliera pas l'allocution d'un bon ouvrier : "... C'est avec tout notre coeur que nous l'avons aidé (notre patron) dans la lutte difficile que les événements l'ont obligé à mener contre les anarchistes... Notre patron a fait preuve d'une grande énergie ; mais s'il avait capitulé, je crois que c'est nous, les ouvriers, qui lui aurions dit "vous n'avez pas été chic".... " et celle de Gignoux, président de la Confédération française parlant, en 1937, de "notre ami Jules" ainsi que la conclusion "Vers la collaboration de classes" ( chapitre VIII ) et l'appel à un ordre social nouveau ... Le livre se termine par un discours du Chef : " il n'y a pas dans la vie que des satisfactions matérielles et les bons ouvriers ne comprennent, il y a aussi les grandes joies que procurent le travail bien fait et le devoir accompli. Ce sont ces joies que je vous souhaite de ressentir dans un avenir meilleur où il n'y aura que de bons ouvriers et de bons patrons "

L'Ordre nouveau, Verger allait bientôt le trouver avec Vichy et ; à cette occasion, sortir un nouveau bouquin, orné de la Charte du Travail, dont nous n'avons malheureusement pas d'exemplaire, mais où Verger voyait ses efforts couronnés ... Nous ignorons si le monsieur a sorti d'autres ouvrages depuis mais, ayant pris goût à la chose nous ne serions pas étonnés qu'il ait célébré de Gaulle, avant de préparer Giscard... ou Mitterrand ! Quoiqu'il en soit, nous sommes heureux d'avoir pu présenter aux camarades le beau visage d'un de leurs amis, un ami qui leur veut du bien.

RECEPTION DU BULLETIN - Il est possible que, par suite d'erreurs de transmission, des bulletins n'arrivent pas à destination. Les camarades voudront bien nous en excuser. Nous demanderons aux nouveaux abonnés de donner leurs nom et adresse en caractères d'imprimerie et aux anciens qui constateraient des anomalies de nous le signaler.

# LICTIONS

Réunion des camarades de Paris - 23 mars 1968 - 23 présents.

I Informations d'entreprise : voir rubrique les travailleurs en France.

dernier bulletin -n°69 -page II-rubrique Renault - :la limite de grève "autorisée" par les accords Renault est de 9h par trimestre (et non par an)

II Des étudiants parlent des mouvements récents à Nanterre et à "antes ( voir texte )

III Compte rendu de la réunion spéciale du Samedi 2mars consacrée à la discussion des critiques d'un camarade de Paris contenues dans le texte "Réponse à ICO " diffusé auprès des camarades participant à cette réunion . Il est donné lecture de l'échange de correspondance postérieure à cette réunion au sujet de la teneur et de la rédaction de ce compte rendu et dans laquelle plusieurs propositions sont avancées :

- faire un résumé global dans ICO et un tirage séparé de toute la discussion qui serait adressé aux camarades intéressés .
- publication dans ICO de toute la discussion .
- publication du seul résumé de la réunion du 2 mars dans ICO
- texte général à publier ultérieurement .
- réunion spéciale de rédaction dans laquelle un compte rendu collectif serait fait et amorcée une discussion tant théorique que pratique .

La discussion entre les camarades présents permet de préciser les points suivants :

- accord pour la publication en supplément d'ICO d'un texte général précisant les positions de ce camarade hors de toute polémique personnelle.
- accord pour demander à ce camarade la rédaction d'un compte rendu de la réunion du 2 mars qui serait publié intégralement dans ICO , ceci par tout moyen (rédaction individuelle ou collective ) , dans les limites ou sous la forme à sa convenance .

IV Correspondance : lecture des lettres figurant dans le bulletin présent .

V Un camarade a envoyé un exte sur Courderoy ( trois pages ) .Une discussion s'engage sur l'opportunité de publier un tel texte dans ICO .Aux différentes raisons pour ou contre cette publication ( raisons qui vont de la position de principe à la place matérielle ) un camarade oppose que la "logique " de la position d'ICO voudrait que le texte soit publié ;quitte à ce que les critiques soient faites ensuite sur les positions ainsi exprimées .Finalement il est convenu d'en assurer la publication avec une brève présentation résumant la discussion faite par un jeune camarade présent .

V Prochaine réunion : Samedi 20 avril - heure et lieu habituels  
( ces réunions sont ouvertes à tous - demander précisions à ICO )

oooooooooooooooooooo

En vue de cette réunion ,il a été diffusé aux camarades de Paris les deux documents annexés au présent bulletin (pages ci contre ) .Aucune discussion n'a eu lieu à ce sujet Ces questions seront reprises dans les prochaines réunions . Tous les camarades sont invités à donner leur avis et à faire toute proposition pour répondre aux problèmes ainsi posés .

oooooooooooooooooooo

Aucune réponse n'a été reçue à ce jour à la note figurant dans le bulletin n° 69 de mars 68 relativement à la rencontre internationale . Les camarades de Paris renvoient donc chacun des groupes ou personnes concernés quant à l'opportunité d'une nouvelle conférence en 1968 et quant à son organisation , aux propositions faites dans ce bulletin .

## TRAVAIL PRATIQUE d'ICO

Pour permettre aux camarades d'ICO de discuter des questions touchant le travail pratique d'ICO, il est donné ci-après une liste détaillée des tâches qu'implique la parution régulière du bulletin ; c'est ainsi une sorte de chronologie des opérations qui se répètent mensuellement :

- I avoir l'adresse postale d'ICO
- 2 dépouillement et tri des journaux et de la correspondance
- 3 contacts avec de nouveaux camarades
- 4 réponse aux lettres
- 5 expéditions de numéros demandés
- 6 expéditions de journaux ou de livres aux camarades qui font lecture et critique
- 7 lecture et rédaction des notes sur les publications reçues
- 8 lecture et critique de livres
- 9 contacts avec des camarades d'ICO ou autres pour mise au point, renseignements, discussions, projets.
- 10 tenue et mise à jour du fichier d'adresses
- 11 retenue de la salle pour réunions
- 12 convocations à la réunion avec éventuellement rédaction et expédition de documents préparatoires
- 13 prise de notes au cours de la réunion
- 14 compte rendu des informations et des discussions
- 15 mise au point des informations avec les camarades qui les ont données
- 16 traduction de textes étrangers reproduits dans I C O
- 17 rédaction d'articles
- 18 collecte des articles
- 19 mise en page d'ICO
- 20 frappe des stencils et lecture pour corrections
- 21 ronéotage
- 22 assemblage, agrafage et pliage
- 23 dépôt des bandes pour timbrage (qui ne peut être fait qu'après le tirage et plusieurs jours avant la mise sous bande)
- 24 mise sous bande
- 25 dépôt à la poste (qui doit être fait à date fixe)
- 26 dépôt en librairie

Six camarades participent à ce travail d'une manière permanente, assumant une ou plusieurs des tâches répertoriées ci-dessus ; d'autres le font d'une manière plus occasionnelle.

Il apparaît que les questions d'horaire de travail, les distances géographiques, le coût des transports, les difficultés familiales, rendent complexes des questions en apparence simples. Par exemple, la disposition une fois par mois, un seul jour d'un local assez grand permettrait de mieux répartir la charge matérielle du tirage et de l'expédition.

De même, la tenue chaque mois, entre les deux réunions mensuelles, d'une sorte de "comité de rédaction" ouvert à tous, permettrait peut-être de répartir la charge de la préparation d'ICO et de la correspondance.

Ce bref aperçu devrait permettre de reprendre les critiques faites notamment par deux camarades au cours des discussions des derniers mois et d'élargir la participation à ICO.

Il ne s'agit pas de prendre de "grandes décisions" mais de trouver une pratique pour chacun d'entre nous qui évitent de donner prise à de telles critiques.



## PROPOSITIONS POUR UN DEBAT GENERAL

Des camarades ou groupes de camarades de différentes origines (anarchistes ou marxistes), tentent, sous des vocables divers et dans des directions qui ne se recoupent pas toujours de "réviser" les notions qu'ils avaient admises jusqu'à maintenant, ce qui les a amené à prendre des distances avec les groupes auxquels ils se référaient antérieurement.

Cette évolution procède plus ou moins du sentiment que l'évolution de la société capitaliste moderne ne peut plus se définir à l'aide des seuls critères jusqu'alors admis et qu'il en est de même pour l'activité qui leur avait été offerte en relation avec ces analyses qu'ils contestent.

Il devrait être possible, malgré les divergences tenant aux différences d'origine ou à l'importance donnée à tel ou tel facteur, d'envisager une discussion commune et de réaliser un travail positif, tout en préservant les formes que les circonstances et les individualités ont pu donner aux petits cercles où s'élabore cette critique.

Ce qui suit est une simple proposition pour fixer un cadre éventuel de discussion ne préjugant aucunement de son orientation, assez large pour permettre à chacun de s'y exprimer, assez étendu pour permettre de passer en revue tous les problèmes qui peuvent se poser à nous.

Le dernier ouvrage qui, à notre connaissance, avait tenté un tel travail a été publié il y a 20 ans sous le titre "les Conseils Ouvriers" par Anton Pannekoek. En voici le sommaire :

### I La tâche :

- 1 Le travail
- 2 Loi et propriété
- 3 Organisation d'usine
- 4 Organisation sociale
- 5 Objections
- 6 Difficultés
- 8 Organisation des conseils
- 9 Développement

### II Le combat

- 1 Syndicalisme
- 2 Action directe
- 3 Occupation d'usine
- 4 Les grèves politiques
- 5 La révolution russe
- 6 La révolution des travailleurs

### III L'ennemi

- 1 La bourgeoisie anglaise
- 2 La bourgeoisie française
- 3 La bourgeoisie allemande
- 4 Le rationalisme
- 5 Le capitalisme américain
- 6 La démocratie
- 7 Le fascisme
- 8 Le national socialisme

### IV La guerre (1944)

- 1 L'impérialisme japonais
- 2 L'essor de la Chine
- 3 Les colonies
- 4 La Russie et l'Europe
- 5 Dans l'abîme

### V La paix (1947)

- 1 Vers une nouvelle guerre
- 2 Vers un nouvel esclavage
- 3 Vers une nouvelle libération.

Voici comment ,pratiquement ,il pourrait être utilisé ce texte:

- des camarades se chargeraient de la traduction chapitre par chapitre ou même morceaux de chapitre si nécessaire
- ces morceaux seraient ronéotés et diffusés le plus largement possible.
- groupes ou individus pourraient formuler ,après réflexion ou discussion leur avis sur ce fragment ,dire ce qui leur paraît encore valable ou à modifier ,ou à compléter .
- il pourrait même être envisagé une sorte de réunion semi publique pour débattre du thème considéré.
- après ces échanges il pourrait être prévu la mise au point d'un texte provisoire qui pourrait être revu en fonction de son insertion ultérieure dans un ensemble .

Aux camarades intéressés de se rencontrer pour discuter toutes modalités pratiques si ce projet les intéresse

### PUBLICATIONS

Dans le dernier bulletin une erreur de rédaction dans la rubrique publications : page 28 il faut lire : "une grande figure ,Paul Robin " par Jeanne Humbert chez René Guillot 28 Boulevard de Stalingrad 92 Malakoff

La Révolution Proletarienne n°? 234 février 68 - 21 rue Jean Robert Paris 18

Le syndicalisme est réformiste et révolutionnaire .

Voix Ouvrière n° II-12-13-14 - février 68 - 29 rue de Chateau Landon Paris 10 eme  
articles sur le Vier Nam - Alger - Moyen Orient - Cuba - Guadeloupe - PC-FGDS

Pouvoir Ouvrier (n° 88 - janvier février 68 ) 22 rue Léopold Bellan Paris 2eme  
Le Guévarisme à l'épreuve .

Le Proletaire ( n° 51 - fév 68 ) B P N° 375 Marseille Colbert - Stalinisme et trotskysme - Influence de Trotsky

L'Intersyndicaliste (n° 75 -fev 68 ) I rue Roger Salengro - St Nazaire

Le Peuple Breton (n° 51 -fev 68 ) BP 103 Rennes

suite d'une analyse (voir n° 49 et 50 ) Ouest ou Bretagne ,sur la spécificité du problème breton

Lettre des objecteurs (n° 17 - janvier 68 ) Jean Kalman - Cité de Bordelougue -Batiment 4  
Toulouse -03 -31

L'Homme Libre (n° 34 janv fev mars 68 ) BP 282 StEtienne 42

Cahier des amis de Han Ryner (n° 88) 3 Allée du Chateau -Pavillon sous Bois 93

Le Musée du soir (n° 56 janv fev 68 ) R Berteloot 27 rue de l'éternité -St Etienne 42  
revue littéraire et culturelle d'expression ouvrière et paysanne

Révoltes ( n° 16 fev mars 68 ) BP 122 Paris 12 - Pour une manifestation centrale de tous les jeunes travailleurs et étudiants après les répressions policières de Caen et de Nanterre .

La Vérité (n° 540 fev mars 68 ) 39 rue du Fg du Temple Paris 10eme  
D'octobre à la lutte des classes aujourd'hui

Monde Libertaire (n° 140 mars 68 ) 3 rue Ternaux Paris 11eme

Lutte de classe - G L A T (fev 68 Jean Renault 73 rue Blanche Paris 9eme

La Voie ( n° 16 ) BP 21 Lagny 77 - Cuba et ses purges

Ecole Emancipée ( n° 12 -mars 68 ) **Le Brozes** - Bd Clémenceau Porsos Guirec 22

Bulletin Assurances Générales

Perspectives syndicalistes ( n° 38 mars 68 ) 8 place Bansergent - Paris 10eme

## Ce que nous sommes, ce que nous voulons

*Ce texte ne constitue pas un programme ou une plate-forme d'action il constitue le point, d'une discussion permanente entre tous les camarades d'I. C. O. chacun peut le remettre en question. En tout ou partie.*

Le but de notre regroupement est de réunir des travailleurs qui n'ont plus confiance dans les organisations traditionnelles de la classe ouvrière, partis et 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, ils utilisent les luttes pour des buts politiques, ils sont les auxiliaires de toute classe dominante dans un état moderne.

Nous pensons que c'est aux travailleurs de défendre leurs intérêts et de lutter pour leur émancipation.

Travailleurs parmi d'autres, nous essayons 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.

Dans les luttes, nous intervenons comme travailleurs et non comme organisation 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 défendons 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 tentons par des liaisons internationales de savoir aussi quelle est la situation des travailleurs dans le monde et de discuter avec eux.

Tout cela nous mène à travers les problèmes actuels à mettre en cause toute la société d'exploitation, toutes les organisations, à discuter de problèmes généraux tels que le capitalisme d'état, la hiérarchie, la gestion bureaucratique, l'abolition de l'état et du salariat, la guerre, le racisme, le socialisme, etc. Chacun expose librement son point de vue et reste entièrement libre de l'action qu'il mène dans sa propre entreprise. Nous considérons comme essentiels les mouvements spontanés de résistance à tout l'appareil moderne de domination alors que d'autres considèrent comme essentielle l'action des syndicats et des organisations.

Le mouvement ouvrier est la lutte de classe telle qu'elle se produit avec la forme pratique que lui donnent les travailleurs. Ce sont eux seuls qui nous apprennent pourquoi et comment lutter ; nous ne pouvons en aucune façon nous substituer à eux ; eux seuls peuvent faire quelque chose. Nous ne pouvons que leur apporter des informations au même titre qu'ils peuvent nous en donner, contribuer aux discussions dans le but de clarifier nos expériences communes et, dans la mesure de nos possibilités, que leur fournir une aide matérielle pour faire connaître leurs luttes ou leur condition.

Nous considérons que ces luttes sont une étape sur le chemin qui conduit vers la gestion des entreprises et de la société par les travailleurs eux-mêmes.

## informations correspondance ouvrières

Correspondance : **P. BLACHIER**, 13 bis, rue Labois-Rouillon - PARIS-19<sup>e</sup>

Abonnement : **Un an - 12 numéros : 6 F.**

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

ROENOTE à l'adresse ci-dessus - Le Directeur de Publication **P. BLACHIER**.