

INFORMATIONS ET LIAISONS

O U V R I E R E S

Regroupement inter-entreprise -- groupe Information et liaisons ouvrières

Bulletin n° 21

MAI 1960

S O M M A I R E

- | | |
|--|---|
| 1 - Le sens de notre lutte | 4 - Les droits des travailleurs |
| 2 - Tentative de coopération patronat ouvrier en Grande Bretagne | 5 - Correspondance : positions sur le syndicalisme. |
| 3 - Où en est le Marché Commun ? | 6 - Ce que nous sommes , ce que nous voulons. |

I - LE SENS DE NOTRE LUTTE

Dans un journal financier "La Vie Française", un des "grands techniciens" du régime de Gaulle proclame que désormais l'économie française devra être une "économie fine" soucieuse au maximum de ses méthodes et de ses techniques".

Le fait que des bonzes syndicaux, les plus importants (CFTC, FO, CGC) siègent avec d'autres techniciens et de hauts fonctionnaires dans une commission qui a pour mission de réaliser cette "économie fine", de supprimer les "scléroses économiques" n'a rien qui nous rassure particulièrement.

Si ces "dirigeants" discutent de réformes, c'est que leur "machine économique" ne tourne pas rond et qu'ils craignent des ratées. En fin de compte, leur travail consiste avant tout à faciliter des aménagements de détail pour permettre de sauver l'essentiel: la société d'exploitation qui reste une société d'exploitation, qu'elle soit bien aménagée ou mal aménagée.

Les travailleurs, eux, n'ont pas attendu ces "Conférences" pour s'apercevoir que quelque chose changeait. Depuis deux ans, le retard pris par les salaires sur les prix permet au capitalisme français de financer la guerre d'Algérie (un prélèvement de 5 % sur la masse des salaires suffit) tout en poursuivant sa politique d'investissement. Perdant sur le plan du niveau de vie, les travailleurs sont également attaqués sur celui des conditions de travail. C'est à eux qu'on demande de faire les frais de la rationalisation qui se traduit par des déplacements d'usines; des changements de poste, des modifications d'horaires, par l'intensification des cadences, par des licenciements.

Mais les travailleurs ne se laissent pas faire: dans les entreprises où les directions essaient de pousser cette offensive, il y a des résistances: grèves d'ateliers, d'usines, contre toutes les formes que peut prendre cette pression patronale.

Mais face à un mouvement général du capitalisme, il n'y a pas jusqu'ici de mouvement général des travailleurs. Seulement de nombreuses actions partielles de la base que

la CGT reprend à son compte en les émettant à l'extrême par la tactique des grèves tournantes.

Ce refus volontaire de coordonner les luttes à un échelon plus élevé que l'atelier ou l'entreprise est la négation même de ce que les travailleurs attendent d'un syndicat. Si parfois ces grèves tournantes atteignent un résultat - bien mince si l'on songe aux victoires ouvrières passées - le plus souvent, elles désorganisent les travailleurs quand elles n'aboutissent pas au licenciement des plus actifs d'entre eux comme à la General Motors.

Pour la CGT, il ne s'agit pas d'ailleurs de "mettre tout en cause". Seulement de se faire "reconnaître" et de participer avec tous les autres à la gestion de la société d'exploitation. Tous les communiqués de la CGT - pour ne pas parler des autres syndicats - ne laissent apparaître qu'un but : réunions de commissions, conférences "Matignon" avec le gouvernement, etc... C'est à dire discuter des aménagements de détails.

Pour nous autres travailleurs, toutes ces luttes, déformées, étriquées, brisées par les syndicats ont un autre sens. Elles témoignent de la résistance spontanée des travailleurs à l'exploitation. Même à ce niveau très élémentaire de l'atelier, ce sont des formes d'organisation autonome des travailleurs qui apparaissent, bien timides souvent, négatives parfois.

C'est pourquoi chaque lutte gagne à être connue de tous, telle qu'elle s'est déroulée et non pas telle qu'on peut la lire (ou ne pas la lire) dans l'Humanité ou dans un journal bourgeois. Nous faisons tous l'expérience d'une lutte sur deux fronts : patrons et syndicats. Tous, nous luttons un peu dans le noir, ne sachant pas souvent ce qui se passe dans les autres ateliers ou dans les autres bureaux et encore plus mal ce qui se passe dans les autres usines.

C'est pour dépasser ce cloisonnement, établir des liaisons, des contacts, voir ce que nous avons de commun et ce que nous pouvons faire ensemble que nous sortons ce bulletin.

C'est peu de chose. Mais, c'est un premier pas qui peut être suivi d'autres si d'autres travailleurs retrouvent leurs luttes dans les nôtres et s'associent à notre travail qui n'a d'autre ambition que d'exprimer la lutte et l'organisation des travailleurs contre toutes les formes d'exploitation.

Une grande victoire syndicale (de Bulletin Assurances Générales -mai 60-n° 26)

43 heures à l'Union (une des plus importantes sociétés d'assurances - 2.000 employés)
" L'Union c'est le Renault de l'Assurance " (déclaration de Laffont, secrétaire CGT à l'Humanité le 18 Novembre 1959) . On y faisait 40 heures et la CGT y était majoritaire

La Voix des employés (CGT) d'avril annonçait qu'un référendum parmi les employés de l'Union avait rejeté une proposition patronale de porter l'horaire à 43 heures : 63 % s'étaient prononcés contre les 43 heures. Il y avait des durs à l'Union.

Mais la Direction a pris une autre méthode : convoqués un par un par les chefs de service, les employés ont du dire entre " quatre-s-yeux " s'ils étaient pour ou contre avec des sous entendus bien sentis sur l'intérêt qu'il y avait à être pour... Résultat : 91% pour les 43 heures. Depuis le 2 Mai, les 40 heures sont mortes à l'Union. Du fin boulot de cadre et de Direction.

Mais aussi du fin boulot de syndicat et de délégués.

Qu'est ce qu'ils ont fait ? Des pétitions, des démarches dans les ministères. Il y a même des délégués CGT qui ont déclaré leur accord avec les 43 heures pour ne pas perdre leurs promesses d'avancement. Et les employés se sont débattus tout seuls un à un devant les cadres.

TENTATIVE DE COOPERATION PATRONAT-OUVRIERS
DANS UNE USINE BRITANNIQUE

Il s'agit de la firme Standard Motor Cy, qui s'appelle depuis 1959 la Standard Triumph International.

Créée au début du siècle, sa principale activité a été la construction d'automobiles. Au lendemain de la 2^o guerre mondiale elle s'adjoignit - à la suite d'un accord avec Ferguson - une importante "division tracteurs". Elle emploie un peu plus de dix mille ouvriers. La principale usine est dans la région de Coventry.

La période 1945-55 est caractérisée par l'expansion rapide. Pas de problèmes de débouchés. De ce côté-là la direction de la firme bénéficie d'une situation en or. Par contre, beaucoup de difficultés du côté main-d'oeuvre: le quasi plein-emploi règne, les firmes s'arrachent les ouvriers qualifiés. Dans les usines les ouvriers se montrent de plus en plus exigeants et les patrons n'arrivent plus à s'en tirer par les méthodes habituelles. C'est dans ces circonstances que, en 1949, les dirigeants de la firme prennent des décisions "révolutionnaires". Ils quittent la confédération patronale et négocient un contrat collectif d'un type nouveau avec les deux principales fédérations syndicales représentées dans l'usine. Le but des patrons est de mettre fin à la guerre d'usure que leur livrent les ouvriers et d'obtenir une plus grande coopération de ces derniers.

Pour y arriver, la direction accepte d'importantes concessions. Le rôle des shop-stewards (délégués d'atelier) est officialisé. Ces derniers devront être consultés sur toutes les questions concernant l'emploi. Ils continuent à travailler mais ils peuvent s'arrêter et se déplacer chaque fois que leur intervention est nécessaire.

Plus de travail aux pièces...

Le travail aux pièces est presque partout supprimé et remplacé par un système de boni collectif (suivant les cas: boni d'équipe, d'atelier, d'usine). Les nouveaux salaires sont fixés à un niveau tel que les ouvriers qui faisaient le meilleur boni individuel conservent leur paie. En fait ces salaires sont parmi les plus élevés de l'industrie.

Naturellement les patrons espèrent en échange une meilleure productivité et des frais généraux plus faibles. C'est bien ce qui se produit: le recrutement devient plus facile, les départs sont moins fréquents, la production plus régulière. On réduit la proportion du personnel de surveillance. Pour bien marquer le coup, on remplace le plus souvent possible les chefs d'équipe - nom auquel est associé une notion de garde-chiourme - par des "setters" (régleurs) et par des "charge-hands" (distributeurs du travail) dont le rôle est essentiellement technique et nullement disciplinaire. C'est les shop-stewards qui règlent directement la plupart des conflits

surgis sur les lieux du travail. On fait également des économies dans le personnel supérieur d'encadrement qui était devenu très important.

La "grève de l'automation" jette tout par terre ...

"L'expérience se poursuit jusqu'en 1956. A cette époque, la firme a mis sur pied une nouvelle chaîne de montage des tracteurs en utilisant les procédés d'automation les plus modernes. Les shop-stewards, préalablement consultés, ont donné leur accord à condition que les ouvriers rendus disponibles soient employés ailleurs sans déclassement. Les patrons pensent que ce sera possible grâce au développement de la production d'automobiles. Mais il n'en est rien: une crise survient dans l'auto à la suite des événements de Suez. Les divers constructeurs anglais commencent à licencier.

Chez Standard la situation est particulièrement dramatique: le personnel - activement représenté par les shop-stewards - s'oppose à tout licenciement. La direction joue le jeu. Elle réduit l'ensemble des horaires, d'abord à 5 jours, puis à 4, mais ne licencie pas. Cela ne suffit pas: il faudrait réduire la semaine à 3 jours. La direction estime qu'elle ne le peut pas sans risquer la faillite financière. Le conflit éclate. La direction décide de licencier. Les ouvriers électriciens se mettent en grève et "tiennent" pendant six semaines malgré la pression des syndicats en faveur de la reprise du travail. L'accord de coopération est rompu, la Standard se réaffilie à la Confédération patronale. L'expérience est terminée.

Le patronat sur la défensive ...

On peut tirer divers enseignements de ce court historique.

Le premier c'est que, pendant la période antérieure à l'accord de 1949, la pression ouvrière au sein de l'entreprise était si forte que le patron se trouvait dans une position très précaire. Il l'a reconnu en officialisant les shop-stewards et en abandonnant une partie de ses prérogatives traditionnelles. En fait s'est trouvé amorcé la gestion de la firme par les ouvriers eux-mêmes (les shop-stewards étant des porte-paroles et non des "dirigeants" ouvriers), car, à travers le contrôle de l'emploi et des conditions de travail c'est une partie importante de la gestion qui se trouve affectée (y compris les décisions concernant les investissements).

..et divisé

La seconde c'est que le patronat n'a pas une politique homogène vis-à-vis de la classe ouvrière. Tel ou tel patron particulier - Vauxhall par exemple (voir un des derniers Bulletins ou Standard - n'hésitent pas à quitter leur syndicat pour mener la politique qu'ils jugent la plus rentable.

- 5 -

La 3^e c'est qu'il faut des circonstances bien exceptionnelles (une expansion continue notamment) pour que les essais de coopération entre exploitants et exploités réussissent. Mais comme la firme n'a pas les moyens de contrôler ces circonstances - notamment les fluctuations du marché - il arrive presque toujours un moment où tout le système bascule et où la lutte de classes, un moment "mise au frigidaire", retrouve son visage habituel.

La 4^e enfin c'est que certaines affirmations que l'on entend souvent prononcer au sujet des ouvriers sont contestées par une expérience de ce genre. Celle-ci montre en effet que l'ouvrier n'est pas aussi individualiste qu'on le dépeint parfois. Il peut très bien s'associer volontairement à un système de rémunération collective, à condition que le mécanisme en soit simple et les résultats justes. Elle montre aussi que le personnel de surveillance peut être supprimé sans que le rendement s'en ressent, au contraire. On pressent toutes les économies que l'on pourrait faire dans ce domaine si, dans un type de société moins absurde que le nôtre, les ouvriers géraient eux-mêmes les usines où ils travaillent.

(Dans un prochain Bulletin nous citerons des exemples français - I.B.M. à Essones, Les aciéries d'Imphy dans l'Est - pour augmenter la coopération ouvrière dans la firme)

A PROPOS DES REVENDICATIONS DE CATEGORIE

Au cours des discussions qui ont précédé la mise au point du texte : " Ce que nous sommes , ce que nous voulons " , un camarade a fait des réserves sur la phrase relative aux revendications catégorielles .

Se faisant l'écho de l'opinion de divers travailleurs de son entourage avec lesquels il avait eu l'occasion de discuter de ce texte, il a indiqué qu'on pouvait difficilement écarter toute revendication catégorielle. Il a cité le cas d'une administration où une certaine catégorie d'agents (des comptables) se sont trouvés peu à peu déclassés par rapport à d'autres catégories parce que , étant très peu nombreux , ils "n'intéressaient pas " les syndicats et ces derniers les ont laissé tomber.

Au cours de la discussion qui a suivi se sont dégagées sur ce sujet les positions suivantes.

Le texte en question ne condamne pas les actions catégorielles ; il dit simplement que " nous préconisons des revendications non catégorielles " . Pourquoi d'ailleurs condamner une action ? Dans la mesure où une catégorie de travailleurs se sentant lésée décide de faire quelque chose , de s'organiser , de revendiquer , de passer à l'action , nous trouvons que c'est très bien. Mais nous savons aussi , par expérience , que de tels mouvements quand il s'en produit , laissent indifférente la grande masse des travailleurs , que , finalement , ils renforcent les particularismes de catégorie et creusent encore davantage la division des travailleurs . Finalement , ils font le jeu des patrons et des syndicats . Car les uns et les autres profitent au maximum des différences de catégorie.

Un gars demande une augmentation de salaires , la maîtrise lui répond que ce n'est pas facile mais qu'il y aura peut être moyen d'obtenir quelque chose en passant à la catégorie au dessus. Dans certaines branches , ce sont les syndicats qui font ce boulot. Cette cuisine renforce le débrouillage individuel , diminue la solidarité ouvrière , donne à la maîtrise et aux bonzes syndicaux une importance et un pouvoir qu'ils ne devraient pas avoir . C'est pourquoi nous sommes contre les catégories et montrons à nos camarades de travail le rôle qu'elles jouent dans notre exploitation.

OU EN EST LE MARCHÉ COMMUN ?

II RATIONALISATIONS & CONCENTRATIONS :

Dans le premier article de cette série, nous avons montré que l'entrée en vigueur du Marché Commun avait coïncidé avec la "rentrée" du capitalisme français sur la scène internationale.

Cette rentrée s'est manifestée à divers niveaux: au niveau des entreprises au niveau inter-entreprises, au niveau international.

Regardons-y de plus près.

Dans les entreprises, pour faire face à la future concurrence, il fallait diminuer les prix de revient. Pour cela - ce n'est pas nouveau - deux méthodes qui vont presque toujours de pair: l'introduction de nouvelles machines, la "rationalisation" du travail.

Machines nouvelles : Bien que la situation économique n'ait pas été brillante en 1958-59, les dirigeants des firmes françaises n'ont pas relâché "leurs efforts d'investissements" et le renouvellement du matériel s'est poursuivi sur une vaste échelle. Des installations modernisées ou des machines nouvelles de toutes sortes sont signalées par nos camarades, aussi bien dans les usines très automatisées, telles que Renault, que dans des boîtes aussi retardataires que Lavalette, aussi bien dans l'imprimerie, Del Duca, que dans l'embouteillage, Dubonnet, la biscuiterie, L'Alsacienne l'électrochimie, Ugine. Souvent on a installé ces derniers mois des chaînes où l'automatisme est poussé très loin. C'est le cas par exemple de Thomson-Houston pour la fabrication d'un matériel nouveau très demandé, les transistors. Jusqu'ici, seules les opérations de soudure et de décapage étaient faites automatiquement: les transferts de pièces d'un poste à l'autre et les empilages étant faits à la main par des ouvrières. Dans les nouvelles chaînes ces opérations sont mécanisées: des machines transfèrent d'une très grande précision et synchronisée assurent l'alimentation continue des diverses machines. Résultat on va pouvoir fabriquer en 1960: 12 millions de pièces avec un effectif de 1.200 personnes.

On sait que la Banque et l'Assurance ne restent pas en arrière et se mettent elles aussi à l'automation. Nous avons parlé à plusieurs reprises dans ce bulletin de l'introduction d'une calculatrice électronique Gamma 1960 aux Assurances Générales. Nous n'y reviendrons pas aujourd'hui. Mais ce qui est important de noter c'est que ces professions "de services" qui jusqu'ici offraient un refuge à des quantités croissantes de travailleurs "en cravates", se mettent elles aussi à comprimer leur main d'oeuvre. Où que l'on se tourne, il en est partout de même. L'agriculture a trop de bras, on ne sait que faire des mineurs, le chômage endémique sévit dans le textile. Les industries en flèche - auto, chimie, pétrole, - embauchent insuffisamment pour absorber la main d'oeuvre excédentaire dans les chantiers navals et l'aéronautique. Si les "services" et le commerce s'y mettent aussi, où va-t-on aller?

Rationalisation du travail: le but de la rationalisation du travail, c'est d'abaisser les coûts, donc de diminuer le temps passé sur un travail donné. Les patrons y arrivent en augmentant les cadences, en faisant la chasse aux temps morts, en réorganisant la disposition des ateliers, en regroupant des opérations dispersées, etc...

C'est une chanson que les ouvriers connaissent bien. Elle ne date pas du Marché Commun. Elle a seulement pris depuis quelque temps un grand regain. Les ouvriers de

Fives-Lille ou de Lavalette, pour ne prendre que quelques exemples, en savent quelque chose.

Quand un mouvement de ce genre est général, comme ce fut le cas au cours des derniers mois, toutes les minutes récupérées ici et là, tous les postes supprimés finissent par faire un certain nombre d'heures gagnées pour les patrons et un certain nombre d'ouvriers licenciés. Rationalisation égale licenciement. Le phénomène est masqué en période d'expansion rapide, car le personnel "libéré" d'un coin, est "casé" ailleurs; mais en période de récession ou de stagnation, il apparaît à visage ouvert et les chiffres du chômage qui montent en flèche portent la preuve.

Concentration : dans certains cas, la rationalisation de la seule entreprise ne suffit pas pour obtenir des coûts et un potentiel de production concurrentiel à l'échelle internationale. Les firmes sont alors poussées à s'associer entre elles pour former des ensembles industriels et commerciaux plus puissants. Les formes d'association sont très nombreuses: simples accords commerciaux prévoyant une politique commune de vente, ententes techniques permettant la mise en pool des services de recherche par exemple, prises de participations financières d'un groupe dans un autre groupe, parfois absorptions pures et simples, ou fusions.

Les accords de ce genre se sont multipliés depuis deux ou trois ans. On en relève dans la presse spécialisée parfois quatre ou cinq par jour. Rappelons-en quelques uns : l'association Fives-Lille-Cail, bientôt suivie d'un accord avec Fenhöet, l'accord "marché commun" Renault-Alfa Romeo, l'achat par Chrysler (U.S.A.) d'un gros paquet d'action Simca, la fusion du département poids lourds de Renault, de Somua et de Latil pour former la Saviem-RLS avec en 1960 un accord de cette société avec Chausson pour la fabrication en commun d'autocars, la mise sur pied en 1960 d'une "communauté d'intérêts" entre les deux grands trusts de la chimie, St-Gobain et Péchiney et d'une communauté analogue entre deux puissantes firmes de ciment: Polliet et Chausson, Ciments Lafarge.

Le secteur commercial a lui aussi bougé. Les groupements d'achat et les chaînes volontaires associant grossistes et détaillants au sein d'une même unité se sont rapidement développés, aussi bien dans l'alimentation que dans l'habillement et la chaussure (Sopegros, Alimengros, CODEC, COLOR, etc...)

Finalement, on peut dire, pour employer la langue des économistes, que le mouvement de concentration s'est accéléré. Par concentration il faut entendre le phénomène économique suivant lequel les entreprises les plus petites disparaissent ou se regroupent entre elles, ce qui fait qu'il y a moins de petites entreprises et que les entreprises restantes sont plus puissantes. Sur le plan financier cela se traduit par le fait que la richesse - le capital - se trouve concentré en un plus petit nombre de mains, d'où le nom de concentration.

Dans un prochain article, nous verrons le rôle joué par les capitaux étrangers dans l'évolution dont on vient de parler.

(A suivre)

Lectures ouvrières : Le 17 juin 1953, les ouvriers de l'Allemagne de l'Est se sont soulevés contre le régime prétendu "socialiste" qui les exploitait. On trouvera un récit de ces événements et une analyse de la situation dans un ouvrage remarquable de Benno Sarel: "La classe ouvrière d'Allemagne Orientale" (Les Editions ouvrières, Paris 1958.

LES DROITS DES TRAVAILLEURS

UN chef du personnel déclarait un jour à des délégués : " Je suis l'homme le plus heureux du monde si je peux me retrancher derrière un texte " (pour refuser une revendication, bien sûr). Mais le même personnage avait un jour, sur un dossier d'employé qui avait droit à une prime d'après un texte (la convention collective) écrit de sa propre main : " attendre que l'intéressé réclame ". l'intéressé ne risquait pas de réclamer car il habitait à 500 kms et n'avait jamais vu la convention).

Nous n'avons aucune illusion sur la valeur du bric à brac de lois, de règlements, de décrets, de conventions qui enserrant notre vie de salariés dans des liens étroits. Les "conquêtes ouvrières" furent souvent des concessions de capitalistes cédant sur des détails pour conserver l'essentiel, plus souvent encore de grossières caricatures d'aspirations ouvrières (par exemple les comités d'entreprises). Et quand ces conquêtes les gênaient, ils ont toujours su ménager des "dérogations" par le biais desquelles ils ont pu reprendre en quelques années ce qu'ils avaient "cédé": l'exemple des quarante heures est bien significatif. On peut même se demander quand on juge l'évolution économique et sociale " deloin" si en fin de compte les capitalistes n'ont pas cédé ce qui était devenu une nécessité dans une société parvenue à un certain développement technique (par exemple la loi de huit heures au moment de l'introduction du travail à la chaîne).

En fin de compte l'anecdote citée au début montre que tout dépend du rapport de forces salariés-patron et que la loi n'est une protection que si on peut la faire respecter, qu'elle ne compte pour rien si le patron se sent assez fort pour ne pas l'appliquer ou au contraire si les travailleurs sont assez forts pour imposer une règle plus avantageuse. Rien n'est jamais acquis dans le monde des salariés, la seule loi est la loi du plus fort.

Cependant à son échelle individuelle, et à la mesure du rapport de force général, tout travailleur peut souvent exiger " le respect de la loi" ce qui se traduit souvent par de l'argent. Trop souvent les travailleurs sur des détails se font coïncer parce qu'ils ne connaissent pas leurs droits ou qu'ils ont ignoré quelques détails qui permettent de mettre "le droit" de son côté .

Les syndicats non seulement renseignent bien imparfaitement les travailleurs mais souvent leur font respecter une soi-disant "règle du jeu" alors que les patrons sont les premiers à ne pas la respecter. Mais pour s'y retrouver dans le droit du travail, il faut savoir naviguer dans un enchevêtrement de textes et de règles; c'est un aspect de la domination des syndicats, de forcer les travailleurs à aller les trouver pour connaître leurs droits- souvent bien mal- et avec la reconnaissance d'une adhésion.

Si nous ouvrons ici une rubrique sur les cas qui peuvent se présenter à nous c'est à la fois pour aider les camarades et leur montrer les astuces pour grignoter quelque chose au patron, et surtout montrer les limites étroites d'un "droit" qui est avant tout un rempart dressé par la société devant les revendications ouvrières.

C'est chacun qui devra alimenter cette rubrique: certains d'entre nous "au courant" des "secrets" peuvent donner tous les tuyaux dont chacun peut avoir besoin. Et comme cela peut servir à tous ce sont les questions les plus intéressantes dont nous parlerons sous cette rubrique.

CORRESPONDANCE

POSITIONS SUR LE LE SYNDICALISME:

Nous donnons ci-après la lettre d'un camarade de province qui essaie de promouvoir un regroupement de minorités, et notre réponse.

" J'ai reçu ton bulletin, ainsi que la documentation jointe. La lecture de l'ensemble m'a fort intéressé, en portant à ma connaissance des faits et des idées que je ne faisais qu'entrevoir jusqu'à présent.

" J'accepte de recevoir vos bulletins, et je tâcherai d'y participer dans la mesure de mes moyens.

" Toutefois, il apparaît indiscutable que votre orientation sur le plan syndical me paraît un peu limitée. En effet le leit-motiv " bureaucratie syndicale" constitue l'élément majeur de vos critiques. Pour ma part, étant militant à part entière, je considère la chose tout autrement. Il est exact qu'une certaine sclérose maintient les syndicats dans un certain cadre, or ce cadre n'a existé qu'en fonction d'une période donnée (45-58) et déjà une métamorphose des méthodes et des hommes se fait progressivement jour.

" Ce courant se développera d'autant plus que le capitalisme accentuera sa pression amenant l'indispensable action autonome des travailleurs.

" D'ailleurs lis Vie Ouvrière, et tu verras la percée pour l'instant réduite certes, mais réelle, de mots d'ordre tels que : "les ouvriers doivent décider eux-mêmes de leurs revendications et des formes de lutte à employer".

" De toute manière, je considère avec sympathie vos efforts, l'une des richesses du mouvement ouvrier. "

Notre réponse:

" Cette réponse à ta lettre n'est pas pour entamer une discussion qu'il serait difficile de mener par lettre mais pour préciser un peu notre attitude sur le plan syndical.

" Un certain nombre d'entre nous ont milité ou militent dans des syndicats. J'ai été moi-même secrétaire de la section CGT de ma boîte pendant 7 ans. Notre expérience des syndicats porte la marque de ce qu'elle s'est formée dans la région parisienne et dans de grandes entreprises.

" Ce qui nous est apparu comme les tendances marquées de l'intégration du syndicat dans l'entreprise est à peine esquissé ou même inexistant ailleurs (notamment dans les petites et moyennes entreprises). C'est seulement par des contacts élargis que nous découvrons peu à peu la diversité du mouvement syndical (diversité qui correspond en partie à des différenciations économiques) et de l'impossibilité de faire coller un schéma simple sur cette diversité.

" Pour l'instant nos papiers conservent sans doute la marque de l'expérience qui nous a si profondément affectée puisque tu as relevé que nos critiques tournent autour du schéma de "bureaucratisation". Si ta remarque sur ce point est

assez justifiée, n'en déduis pas que nous ayons une attitude définitive sur les syndicats; nous pensons que, comme tout ce qui existe dans la société capitaliste, ils subissent une évolution en relation avec les rapports de production et les rapports de forces sociales. Leur forme et leur politique à un moment déterminé représente l'équilibre entre les forces économiques dominantes- nationales et internationales- et l'action autonome du mouvement ouvrier. Des premières, le syndicat tire son caractère d'institution réformiste, légaliste, coopérant avec l'entreprise et la société; de l'action des travailleurs, il tire son pouvoir et son caractère de contrepoids à ces mêmes forces qui essayent de l'incorporer.

" L'expérience actuelle du mouvement ouvrier anglais et des shop-stewards (que nous suivons aussi attentivement que possible) montre de façon particulièrement nette cette évolution profonde du syndicalisme.

" Compte tenu de tout cela, la remarque que tu fais sur les positions actuelles de la CGT nous paraît refléter cette combativité nouvelle des travailleurs qui répond à une pression accrue du capitalisme et à une modification des rapports d'exploitation; mais pour la CGT elle-même prise dans son ensemble, c'est-à-dire non seulement la base, mais l'appareil tout entier, nous pensons qu'il s'agit surtout d'une attitude tactique (que le P.C. a défini récemment en disant que le "mot d'ordre tous ensemble est un mot d'ordre de recul ") dans le but de ne pas décevoir cette combativité mais en même temps d'en garder le contrôle en limitant les effets.

" Votre projet de regroupement d'une minorité en vue de discussions, de liaisons, de clarification politique, nous plaît beaucoup. Nous pensons comme vous que la situation actuelle nécessite un approfondissement, une révision de beaucoup de choses que seul le développement des liaisons, la diffusion des informations et des expériences ouvrières, leur confrontation, peut apporter une vue claire des structures sociales et guider notre action.

" Mais une telle activité n'est possible que si les camarades qui participent à de tels regroupements sont de "bonne foi" et se considèrent comme militants du mouvement ouvrier et non militants d'une organisation(parti et syndicat) que s'ils pensent avoir à apprendre des travailleurs et non les faire adhérer à des idées.

" Ce n'est pas que nous voulions éliminer les idées ou les discussions théoriques de notre travail. Nous voulons seulement prévenir une "conquête" de tels regroupements par les organisations.

" A notre avis, c'est à cette seule condition qu'un travail positif peut être fait. Nous cherchons nous aussi depuis plusieurs années à participer à de tels regroupements, mais c'est difficile. Pour ne citer qu'un exemple, en Juin 1958, une réunion de minorités avait groupé Paris, à la Bourse du Travail, une centaine de camarades de divers groupes ou syndicats. Mais les uns pensaient au MSUD, d'autres au journal ouvrier (qui s'est réalisé dans Pouvoir Ouvrier) d'autres restaient très attachés au passé syndical. Et la plupart pensaient qu'ils détenaient "la" solution et devaient entraîner l'adhésion des autres. Si je te cite cela, c'est pour souligner les difficultés de la tâche. D'ailleurs depuis deux ans, les événements ont conduit bon nombre de camarades à revoir leurs positions et à envisager leur activité non comme action de "propagande révolutionnaire" mais comme un approfondissement et un effort pour rejoindre la classe ouvrière et tirer avec elle les leçons de son expérience et de son action autonome.

" Dans la mesure où tu le pourras tiens-nous au courant de ce que vous ferez: peut-être serez vous un des premiers noyaux de regroupements semblables dont la liaison -ou un certain type de confédération- pourrait être la matérialisation de cette métamorphose dont tu parles dans ta lettre. "

NOUVELLES EN VRAC

- Chez Guinard, à St-Cloud, une sténo-dactylo a été renvoyée pour avoir fait circuler des exemplaires ronéotés de la Voix Ouvrière. C'est la police privée de l'entreprise qui l'a repérée. Les représentants de la CGT l'ont laissé froidement tomber parce que Voix Ouvrière avait attaqué cette centrale et sous prétexte que le "cas de la dactylo était indéfendable"... (d'après V.O. Guinard n°15)

- Dans le Métro, la direction cherchant à faire des économies étudie les moyens de remplacer les poinçonneuses par des appareils automatiques (tourniquets mis en marche par l'introduction du billet). La chose est rendue difficile par l'existence des billets de lère, les demi-tarifs, etc, mais la solution est sur le point d'être trouvée. Jusqu'ici le personnel du Métro, soutenu par les syndicats et des partis tels que la SFIO, s'était toujours opposé victorieusement à une rationalisation de ce genre qui existe depuis longtemps dans d'autres pays. Mais cette fois le Gouvernement semble décidé à faire aboutir la réforme. Quelques milliers de personnes seront licenciées.

- La publication du budget pour 1960 permet de voir que la police, la justice et l'Armée absorberont cette année au minimum 2 100 milliards d'anciens francs. Pendant ce temps, on fait appel à la charité publique pour financer la recherche médicale.

- une grève catégorielle, celle des médecins.

- En Angleterre, les apprentis des chantiers navals et de la mécanique se sont mis en grève pour obtenir des salaires plus décents: dans ce pays l'apprentissage est organisé comme au 19^e siècle. Il dure de 4 à 5 ans et, à 19 ans, un apprenti ayant 4 ans d'apprentissage gagne moins qu'une dactylo débutante. Patrons et syndicats sont d'accord, les 1er parce que ça les arrange financièrement, les seconds parce qu'ainsi ils contrôlent et limitent l'embauche. Suivant les contrats d'apprentissage les apprentis n'ont pas le droit de faire grève. Ça ne les a pas empêcher de le prendre. Le mouvement, parti des chantiers de la Clyde, s'est rapidement généralisé, malgré l'opposition des patrons et des syndicats. Ces jeunes travailleurs ont dû se battre seuls. Tout le monde a été surpris par leur combativité, leur solidarité et leur capacité d'organisation ...

PROCHAINE REUNION : SAMEDI 11 JUIN 16 H 30
LOCAL HABITUEL

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'intermédiaire 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 efficaces directes entre les travailleurs - syndiqués ou non - de différentes usines; entreprises et bureaux. Ceci nous permet de nous informer mutuellement de ce qui se passe dans nos lieux de travail, de dénoncer les manœuvres syndicales, de discuter de nos revendications, de nous apporter une aide réciproque.

Cela nous amène, à travers les problèmes actuels, à mettre en cause le régime et à discuter de 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 possible 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. D'autre part, 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; sans méconnaître les obstacles qui s'opposent à un tel objectif.

Nous publions collectivement le présent Bulletin qui:

- reflète nos discussions,
 - reproduit les informations relatives aux entreprises, notamment celles que communiquent les copains du Regroupement et nos correspondants,
 - publie des études simples sur l'Economie et la Technique,
 - traite de problèmes pratiques: droits des salariés, etc;
 - donne des renseignements sur les mouvements ouvriers étrangers,
 - rend compte de la presse ouvrière (T.O., V.O., P.O, Bull. Assur., R.P., etc)
 - publie des documents sur la vie et les problèmes ouvriers (récits, correspondance, souvenirs, interviews, etc)
 - offre une tribune de discussion.
-