

REGROUPEMENT

INTER - ENTREPRISE

Bulletin N° 5

NOVEMBRE 1959

PROCHAINE REUNION: SAMEDI 12 DECEMBRE - 15h.
Local habituel.

I COMPTE RENDU de la REUNION d'OCTOBRE /

Huit ouvriers et employés assistent à la réunion. Quatre ont fait savoir qu'ils ne pouvaient venir pour cette fois. L'un d'eux a envoyé une longue lettre sur une "grève sauvage" très courte qui a eu lieu dans son entreprise, et qui a été couronnée de succès (voir plus loin).

Un camarade présent déplore la décision du camarade de P.O. de ne plus assister à nos réunions. Une discussion s'engage à ce sujet et il est décidé qu'une lettre sera adressée au camarade de P.O. (voir plus loin le texte de cette lettre). D'autre part, ce même camarade trouve qu'il faudrait mettre davantage d'ordre dans les discussions. Tout le monde en tombe d'accord: on continuera à fonctionner sans président de séance, mais avec un ordre du jour précis (voir plus loin l'ordre du jour de la prochaine réunion). Si un camarade s'éloigne trop du sujet ou garde trop longtemps la parole, les autres camarades le lui feront remarquer.

Suit un échange d'informations sur ce qui se passe dans les boîtes, et notamment sur l'agitation à la THOMSON (voir plus loin). Un camarade signale la formation dans la Loire, sous l'égide des unions syndicales départementales, d'un cercle de culture prolétarienne dont les buts semblent se rapprocher des nôtres. On tâchera de prendre contact.

On discute ensuite de l'orientation à donner à notre activité, du contenu du prochain bulletin, et de l'ordre du jour de la prochaine réunion.

II ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE REUNION/

1°) Echange rapide d'informations sur ce qui se passe dans les entreprises (afin de recueillir au maximum cet échange, les participants sont invités à mettre par écrit les informations qu'ils possèdent et à les envoyer au fur et à mesure aux camarades assurant la préparation matérielle de notre bulletin).

2°) Mise au point du texte qui servira à nous définir en tant que regroupement autonome de travailleurs, ce texte devant figurer par la suite dans chacun de nos bulletins.

Le projet de texte qui pourrait servir de base à la discussion est le suivant (il s'agit d'une synthèse provisoire d'idées déjà exprimées):

" Le but de notre assemblée est de regrouper des travailleurs qui estiment que les "organisations connues" - partis et syndicats - sont insuffisantes pour mener à bien

la lutte contre le patronat et l'Etat, aussi bien au niveau des revendications immédiates, que pour l'émancipation totale de l'exploitation capitaliste.

" Notre activité est basée sur le principe que la défense des intérêts des travailleurs comme leur émancipation sera leur oeuvre propre, en dehors de l'intervention de toute bureaucratie. C'est pourquoi nous cherchons à créer des liaisons effectives directes entre les travailleurs de différentes usines, entreprises, et bureaux, en dehors des syndicats et des partis, afin de nous informer mutuellement de ce qui se passe dans nos lieux de travail, de discuter de nos revendications, de formuler nos critiques contre les syndicats actuels qui, en tant qu'intermédiaires sur le marché du travail, sont devenus des éléments de stabilisation et de conservation du régime d'exploitation et d'oppression.

" Nous discutons également de l'attitude à prendre devant les problèmes actuels, tels que la politique, de l'intéressement des travailleurs à l'entreprise, la hiérarchie, les heures supplémentaires, et la propriété capitaliste, la guerre et les travailleurs, etc... chaque participant, restant par ailleurs, entièrement libre de l'action qu'il mène dans sa propre entreprise.

" Nous sommes notamment d'accord sur un certain nombre de points.

" Dans les luttes, nous oeuvrons pour que les mouvements soient unitaires et pour cela nous préconisons la constitution de comités de lutte associant 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 la gestion de la société par les travailleurs eux-mêmes, sans méconnaître néanmoins tous les obstacles qui s'opposent à un tel objectif.

" Nous publions collectivement un bulletin de liaison qui reflète nos discussions, reproduit les informations relatives aux entreprises fournies par les participants à nos réunions, donne la possibilité à des camarades ne pouvant y assister de faire connaître leurs expériences et d'exprimer leurs points de vue.

3°) (Eventuellement) Analyse de l'entreprise capitaliste actuelle:

Cette analyse a pour but de mieux connaître la structure et le fonctionnement des types d'entreprises dans lesquelles nous travaillons. Souvent nous n'avons de ces entreprises qu'une vue imparfaite. Il serait bon que nous les connaissions mieux de façon à rendre plus efficaces nos luttes et notre oeuvre de démystification parmi nos camarades de travail. Cette étude de l'entreprise moderne ne peut se faire que par la mise en commun de ce que nous en connaissons les uns et les autres.

Nous devrions notamment établir une documentation et poursuivre une discussion sur les points suivants : structure hiérarchique de l'entreprise en relation avec la qualification professionnelle, niveaux des rémunérations et signification des disparités de salaires, réactions des travailleurs et des cadres à la hiérarchie et au progrès technique, bureaucraties d'entreprises, et bureaucraties syndicales, formes de luttes ouvrières et problèmes de la gestion des entreprises par l'ensemble des travailleurs.

Un premier échange de vues sera fait sur ces questions et on tâchera de mettre sur pied un programme de travail en coopération avec les camarades d'ILO qui ont, de leur côté entrepris une étude de longue haleine sur cette question.

4°) Contenu et réalisation du prochain bulletin, ordre du jour de la prochaine réunion.

III APPEL AU CAMARADE DE CHEZ RENAULT /

" Les camarades de chez MCRS sont en désaccord complet sur un point, celui où, considérant que votre présence est un handicap à notre tentative, vous décidez de rompre avec notre groupe ?

" Nous sommes venus à ce groupe pourquoi ?

" Esprit de justice sociale, nous n'avons jamais pu accepter la société actuelle, ni adhérer à un parti ou syndicat qui reflètent à quelques nuances près cette société où l'injustice est reine. Nous considérons que seuls les travailleurs ont le droit de la destinée du monde, que seuls, et eux seuls peuvent faire régner la démocratie et la justice c'est pourquoi nous venons aux réunions du groupe inter-entreprise. Evidemment nous savons que ce n'est pas l'apothéose, que nous ne sommes qu'un groupuscule où les camarades apportent leurs idées et leurs informations. Que leurs idées diffèrent qu'importe, et nous considérons que la liberté d'expression doit être un de nos principaux arguments de lutte. Quant à la double appartenance à différents groupes révolutionnaires, elle ne peut-être que bénéfique à tout le monde, car nous ne croyons pas à l'exclusive qui aboutit inévitablement à la discipline d'un parti.

" Aussi les camarades de chez MCRS vous demandent de revenir aux réunions et d'essayer tous ensemble de donner vie à notre groupe, définissant ensemble notre avenir. "

IV INFORMATIONS /

a) Activités syndicales chez MCRS: un matin le délégué CGT fait circuler une feuille portant en titre : " le coût de la vie augmente sans cesse, sans augmentation de nos salaires, veuillez inscrire vos revendications ". En-dessous colonne revendications et colonne signatures. Dans chaque atelier une feuille semblable a circulé en fin de journée les feuilles étaient remplies. Les principales revendications étaient: augmentation de 20F de l'heure, retour au 40h, sans diminution de salaires, ou encore 10% d'augmentation et ceci notamment par le délégué CGT lui-même, responsable de la section CGT et de la cellule communiste de l'usine. Le lendemain, les délégués accompagnés par deux camarades, sont allés voir les chefs des différents ateliers, porter les pétitions, pas d'hostilités de leur part, l'augmentation en pourcentage les intéresse peut-être. Quelques jours plus tard, convocation des délégués auprès de la direction de l'usine qui ne refuse pas catégoriquement une augmentation, mais la promet pour une date évasive. Au retour des délégués, aucune réaction des travailleurs.

b) Activités à la Thomson-Houston : revendications: mensuels 7000 Frs-horaires: 40F's H. arrêts de travail groupant ouvriers et ingénieurs: 45 minutes les 9 et 10 octobre - 30 m. le 14/10., puis après des menaces de ne pas payer les heures de travail après les grèves : 45m. le 16/10- 3h30 le 20/10- 1h le 21/10- 30m le 23/10- 30m le 27/10- 3h30 le 24. Des chauffeurs ont été mis à pied pendant 3 jours pour avoir fait 1/2heure de grève. Des ingénieurs se sont cotisés pour payer ces gars. Fait à noter: un huissier a été reconnu mêlé à la foule des ouvriers pour surveiller les agissements des délégués. Déplacement à la Bourse du travail de Gennevilliers.

Le 5/11 à partir de 10h du matin, grève des usines de Gennevilliers-Asnières-Bagneux-Suffren-Sartrouville-sans avertissement.

Rendez-vous progressif dans des lieux différents pour aboutir tous ensemble au siège (un millier de personnes)-Manifestation verbales dans les rues sous l'oeil de la police retour aux usines vers 14h-aucun incident. Horaire passé de 45 à 47h1/2 pour compenser les arrêts de travail.

D'une importante imprimerie de la région parisienne

Le paternalisme mène l'usine comme en témoigne le bulletin du C.E. et les primes distribuées à la demande et en accord avec les délégués; le main intraitable de certains directeurs s'abat sans explication, sur certains qui la gênent ou qui simplement ont cessé de plaire. Le renvoi se fait le jour même et la haute direction dans la plupart des cas paye ce que le gars renvoyé abusivement réclame par l'intermédiaire du C.E. Voici un exemple :

Un chef d'équipe trouve le matin sur sa carte de pointage un avis l'avertissant de passer à la Caisse car ce jour, à partir de 18h, il ne fait plus parti du personnel de l'usine (sans préavis). Ce chef d'équipe va aussitôt trouver son délégué, et c'est lui qui, la veille ayant été appelé à la Direction, lui apprend le motif de son renvoi (motif tout à fait futile pour un renvoi définitif). Le chef d'équipe demande une audience au patron, et lui annonce son intention d'aller en Fru'd'homme. Alors celui-ci lui dit à peu près ceci : (je n'y étais pas) " vous avez 50 ans, et vous n'avez plus le "dynamisme " nécessaire pour conduire une équipe dans mon usine, comme en témoigne le "laisser-aller" dans votre travail. Je reconnais que ceci ne motive pas le renvoi, toutefois, étant le maître chez moi, je ne veux plus vous voir ici... Vous habitez Paris, et je vous ai trouvé une place très intéressante dans telle maison... Voici votre préavis, vos vacances, et votre compte, j'ajoute ceci moi-même" (je ne connais pas la somme, mais le soir même le chef d'équipe payait à boire, et partait sans demander son reste).

Ceci est un exemple connu de tous, mais nous avons assisté à bien des départs soudains de petits chefs et même de "grands" ayant une place confortable et sans soucis et qui du jour au lendemain quittaient la maison " sans tambour ni trompette ".

Bien sûr, le syndicat et le C.E. n'ouvraient la bouche que pour dire aux gars nous avons obtenu pour lui une forte indemnité de licenciement, et aux yeux de certains c'est une sorte de victoire... puisque le gars partait content.

Pourtant certains ouvriers (syndiqués comme tout le monde) ont commencé à se demander ce que signifiait ce manège, car il était clair que les places ainsi laissées libres par les licenciés, revenaient le plus souvent (et toujours bien sûr avec l'accord du C.E., tout puissant ici) à des hommes connus pour leur grande gueule, ces derniers n'étant pas des chefs de quartiers, mais des genres de meneurs d'hommes, exerçant sur leurs copains une sorte de domination: jeunes, forts (le muscle est très admiré) avec de la plastique, et qui parfois lorsque ceux-ci obtenaient une place de petit chef avaient quelques mois à l'avance donné leur démission de délégué ouvrier.

Donc parmi tous les ouvriers des machines plusieurs et parmi ceux-ci quelques vieux syndicalistes, ont porté l'alarme et ouvert les yeux à beaucoup d'autres, insinuellement d'abord, puis ouvertement, face à face avec les délégués. Ce fut une engueulade générale, où les délégués niaient l'évidence, se bornant à répéter que si nous étions l'imprimerie où l'on paye le mieux dans la région parisienne, c'était grâce à l'union de tous les gars autour de leurs délégués et du C.E.; si cette union par la faute de quelques gars se brisait, la direction en profiterait bien plus encore, etc....

Et 15 jours plus tard, la direction en effet en a profité, lorsque les esprits furent un peu calmés :

Un vieux "charretier" c'est-à-dire un vieux conducteur de machine ayant 55 ans et quelques 15 ans de conduite sur une machine à imprimer noir, connaissant parfaitement son travail et son métier, se voit attribuer du jour au lendemain, la place de conducteur sur une toute nouvelle machine héliocouleur. Notre vieux charretier va voir

le contremaître et lui dit qu'il ne connaît pas cette machine et que de plus il n'a jamais fait de l'hélio couleur. Le contremaître lui répond que l'ordre n'est pas de lui, mais du directeur technique et que celui-ci est absent (nous étions en service de nuit).

Faisant contremauvaise fortune bon cœur, le conducteur va à sa nouvelle machine et la met en route; quelques copains lui donnent des conseils, mais ce n'est pas à 55 ans et surtout en quelques minutes que l'on apprend à conduire une machine "hélio 5 couleurs", et les mauvaises feuilles s'accroissent; il y en a 15.000 à la fin du service ce n'est pas catastrophique, car au départ sur cette machine, en chaque service de 8 heures, il y en avait 20.000. Donc personne ne s'inquiète et tout le monde félicite et blague Pépère, le nouveau charretier de la couleur.

Le lendemain soir à la reprise du service de nuit, lorsque le conducteur passe au pointage une enveloppe l'attend avec un mot du directeur technique le priant de monter à son bureau avant sa prise de service. Là Pépère apprend qu'il est mis à la porte pour avoir fait 15.000 mauvaises feuilles dans la nuit et que c'est impardonnable. La nouvelle se répand dans l'usine comme un coup de canon, et une demi-heure après, sans que l'on sache comment, toutes les machines sont arrêtées et tout le monde se trouve réuni dans la grande salle des machines du rez-de-chaussée. Les délégués, l'œil interrogateur et surpris par ce débrayage "sauvage" prennent vite la situation en mains, le plus gueulard monte sur une passerelle : " camarades, nous n'acceptons pas la sanction qui frappe notre vieux camarade et nous faisons grève jusqu'au réembauchage de celui-ci". Ça, il n'avait pas besoin de nous le dire, c'était déjà fait avant qu'il nous en donne l'ordre. Là-dessus, délégation au "bureau des pleurs".

Pendant ce temps, les gars discutent entre eux, cela ne leur arrive pas souvent car tout les en empêche. La colère monte, les esprits s'échauffent avec le raisonnement.

Les délégués reviennent avec le directeur technique. Celui-ci dit que ce conducteur, depuis 5 ans ne lui a jamais donné satisfaction, mais que toutefois il acceptait de le réembaucher comme receveur (ce qui lui fait 50.000 Frs en moins sur son salaire mensuel). Tous se regardent. Les délégués demandent au conducteur: tu acceptes? et le vieux ne voulant pas perdre son gagne pain à 55 ans, et ayant encore des enfants à charge, accepte la proposition du directeur.

Donc plus de problème, crie le Directeur, au travail! quand dans le moment de stupeur général une voix de derrière la rasse des ouvriers se fait entendre: nous n'avons pas dit que nous acceptions de reprendre le travail, monsieur! aussitôt d'autres voix : " c'est dégueulasse, on continue! et pour finir les délégués, après s'être regardés: ... heu... nous n'acceptons pas cette proposition".

Radélégation cette fois au directeur général. Celui-ci descend lui-même et déclare : " je ne comprends pas: l'intéressé accepte, en accord avec les délégués, et vous ne voulez pas reprendre le travail?" chacun veut se faire entendre et tous gueulent ensemble. Les délégués à côté du patron font de grands "ahut! pas tous ensemble" avec le directeur levant les bras au ciel, très drôle pour une petite photo... Là-dessus nouveau départ des directeurs et des délégués, puis réapparition des "syndic" sur la passerelle. " voilà les gars : on vous félicite pour votre action qui vient d'être couronnée de succès; nous avons obtenu pour notre camarade une place de margeur (léger murmure) il y a faute de sa part, ne l'oublions pas, nous avons la promesse qu'il passera conducteur hélio lorsqu'il sera dans le coup pour la couleur... Merci pour lui camarades. (margeur: grade intermédiaire entre conducteur et receveur).

Bon! contents ou pas, nous reprenons notre travail, il est minuit. Au matin nous croisons l'équipe qui prend la relève, et nous racontons notre petite victoire