Cahiers de Mai

N° 35

FÉVRIER 72

2 F

BILLANCOURT, LYON, OYONNAX, VALLÉE DE LA LYS :

"NOUS, IMMIGRÉS, VOICI NOS IDÉES"

MAMMOUTH (Montpellier) : *ROMPRE L'ISOLEMENT ENTRE LES MAGASINS*

ACIERIES DU TEMPLE (St-M.-de-Maurienne) : *NOS PROBLÈMES RESTENT POSES*

PTT : Comment contribuer au développement des luttes locales contre les conditions de travail (2 textes collectifs)

OYONNAX : *Des ouvriers algériens, espagnols et portugais diffusent un texte élaboré en commun*

FAIRE L'UNITÉ ENTRE IMMIGRÉS

Le texte qui suit a été élaboré à partir de deux réunions. Des ouvriers algériens travaillant dans six entreprises différentes et ayant participé à la grève du Foyer avaient tenu une première réunion. Mais d'après des ouvriers espagnols et portugais rencontrés par ailleurs, il est apparu que le texte le plus utile pourrait s'adresser à tous les immigrés si nous parvenions à regrouper dans une même réunion Algériens, Espagnols et Portugais :

— pour une information réciproque à propos des réflexions des uns et des autres après la grève du Foyer ;
— pour essayer d'unir les efforts des uns et des autres afin de tenter de répondre à la question : qu'est-ce qui divise les immigrés d'Oyonnax ?

Dès lors, les réunions comme les discussions qui les précédaient ou les suivaient ont été l'occasion de définir ce qui était le plus urgent dans l'immédiat. C'est pourquoi la mise au point du texte ci-dessous a été l'occasion de contribuer à unir des ouvriers immigrés, syndiqués ou non syndiqués, qui pour la première fois à Oyonnax ont lu en même temps quatre textes identiques traduits dans leur propre langue. A leur demande, ces textes seront notamment distribués à Saint-Claude, ville voisine où travaillent de nombreux immigrés. Une réunion est prévue dans quelques semaines pour faire le bilan de ce qui est engagé.

C'est la grève des ouvriers algériens qui nous a donné de l'espoir. Ils ont fait la grève du travail pendant quatre jours contre leurs conditions de logement et ils ont obtenu un premier résultat. Mais ils ont lutté seuls. Pourtant si tous les ouvriers immigrés d'Oyonnax s'unissaient, ils seraient très forts. Nous avons surtout voulu dire ce qui nous rapproche : notre travail dans l'usine, nos conditions de vie à l'extérieur de l'usine. Nous voulons aussi que ce texte serve à nous informer précisément les uns les autres sur les difficultés de chaque nationalité en cherchant les vraies raisons de nos divisions pour mieux les combattre.

Comprendre ce qui nous est commun sans oublier les difficultés de chaque nationalité

Ce qui nous pousse tous à venir travailler à Oyonnax c'est d'abord la nécessité, le besoin de gagner de l'argent pour manger et vivre. Quand on arrive, la première chose importante c'est d'avoir ses papiers en règle. Sans ces papiers, pas de travail, ou alors le patron nous embauche à des salaires très bas (4 F) pour la durée qu'il veut. Contre les patrons, les papiers, c'est la première chose qui nous permet de nous défendre.

Nous, Espagnols, nous passons souvent la frontière en tant que touristes, sans contrat de travail. Nous cherchons ensuite à signer un contrat, puis nous retournons à la frontière passer la visite médicale. Les patrons nous demandent ensuite 150 F ou même 300 F comme à certains Portugais. Ils nous disent : « c'est pour le contrat, on vous remboursera. » Certains patrons remboursent, d'autres refusent. C'est un vol : d'après la loi ces sommes doivent être payées par le patron à l'Office National d'Immigration.

Nous, Espagnols et Portugais, nous sommes tenus prisonniers par notre carte de résident temporaire (un an) ou résident ordinaire (trois

"Nous, immigrés, voici nos idées"

4 textes collectifs :

OYONNAX : Faire l'unité entre immigrés .. 2
RENAULT (Billancourt et Flins) : Nous subissons le même patron, mais l'exploitation n'est pas la même pour tous 6
VALLEE DE LA LYS : Les ouvriers portugais montrent qu'on peut compter sur eux pour les revendications des ouvriers français 10
PENARROYA (Lyon) : « Luttons la main dans la main aussi longtemps qu'il sera nécessaire » 14

COMMENTAIRES :

10 millions de travailleurs immigrés en Europe 9
Dilemme pour les organisations de gauche : que faire de ces ouvriers qui ne sont pas des électeurs ? 11
Penarroya : Image de marque et réalité .. 15

Dans ce même numéro

ST-MICHEL-DE-MAURIENNE : Nous avons repris, mais les problèmes restent posés 17
MAMMOUTH (Montpellier) : Ce ne sont pas les idées qui manquent, mais les informations pour les mettre en pratique 18
PTT : Comment contribuer au développement et à l'élargissement des luttes locales ? 20
PARIS-VAUGIRARD : Lettre aux travailleurs des lignes des autres centres 21
PTT (Montpellier) : Sur la base des conditions de travail vécues par chacun, l'idée d'unité se développe entre services 23

ans). C'est une épée sur notre tête. Pour pouvoir la renouveler, la police nous dit que nous ne devons pas avoir d'activité politique. Aussi, les ouvriers portugais et espagnols se sentent moins protégés que les ouvriers algériens qui ont une carte de « résidents privilégiés ».

Nous, Algériens, malgré ce « privilège », nous ne trouvons pas à nous loger en ville. Les Français préfèrent loger les Espagnols et les Portugais qui ont la chance d'être de religion catholique.

Nous sommes plus exploités que les travailleurs français sans compensation ni espoir de progression

Le patron ne donne pas à un immigré le même travail qu'à un Français. Les Français sont mécaniciens ou régleurs, chefs, les immigrés font le travail le plus dur : ils sont mouleurs. Les Français travaillent moins vite que nous, ils ont le temps de prendre leur casse-croûte. Dans la plupart des usines d'Oyonnax, les immigrés n'ont pas le droit de s'arrêter pour casser la croûte. A travail égal, nous sommes moins payés que les Français et nous ne bénéficions pas des avantages dus à l'ancienneté. Si un Espagnol est arrivé à avoir un poste de régleur, même avec une ancienneté de 6 à 7 ans, il gagnera 30 ou 40 centimes de moins que le Français qui est à un poste moins qualifié.

Souvent on constate aussi que le patron fait travailler les immigrés dans l'équipe de nuit et les Français à la journée. Si un immigré arrive cinq minutes en retard, le patron fait sauter un quart d'heure la première fois et trente minutes la deuxième fois. Si un Français manque une ou deux heures dans son mois, le patron ne change rien à sa paye. La seule chose qui intéresse les patrons, c'est que nous fassions beaucoup de pièces, le reste il s'en fout. Un bon régleur espagnol sera toujours limité dans son travail, même s'il est capable de faire un travail difficile le chef ne le lui laissera pas faire. Pour les patrons et les chefs, l'immigré ne doit pas progresser, ils veulent nous faire croire qu'il faudra toute une vie pour apprendre notre métier.

Les patrons veulent nous faire croire que seules les heures supplémentaires nous permettront de gagner plus

Les immigrés qui arrivent à Oyonnax sont le plus souvent d'anciens ouvriers agricoles qui ne connaissent rien aux droits des travailleurs en France. Les ouvriers portugais sont plus particulièrement vulnérables. Ils recherchent avant tout l'usine qui fait des heures. Dans le journal, les patrons mettent des annonces d'embauche où ils précisent : « Heures supplémentaires assurées ». Alors l'ouvrier se dit plus je fais des heures plus je fais de l'argent. Il choisit le plus grand nombre d'heures et préfère prendre 12 heures à 3,75 plutôt que 10 heures à 4,50. Il est rare de trouver à Oyonnax des mouleurs qui font moins de 48 heures. Mais on en trouve beaucoup qui font 60 heures et plus. Certains que nous connaissons arrivent à faire 16 heures ou 18 heures par jour, pendant plusieurs mois de suite. Il faut savoir que la seizième heure est payée au même tarif que la première. Enfin, certains font deux horaires, l'un de 8 heures à l'usine, l'autre de quelques heures chez un façonnier ou chez un artisan, ancien ouvrier français qui s'est mis à son compte en achetant une presse.

Contre les conditions de logement, la grève dans l'usine a été efficace

Oyonnax : 250 à 300 Portugais (hommes, femmes, enfants) sur un terrain très accidenté, impraticable, boueux. Des cabanes et de minuscules maisons construites avec des matériaux de récupération (planches, tôles, plotets...). Pas d'eau, pas d'électricité, pas d'hygiène possible. Interdiction aux nouveaux de construire un abri.
En octobre dernier, les travailleurs algériens d'Oyonnax, logés en foyer, ont fait grève dans l'usine contre leurs conditions de logement, arrachant des promesses de construction pour 120 d'entre eux.

6500 immigrés sur 22 000 habitants...

Deux données sont essentielles pour comprendre la force des patrons à Oyonnax :

— Les ouvriers sont répartis dans trois cents entreprises de fabrication d'articles en matières plastiques : 186 entreprises emploient moins de 10 ouvriers, 98 entreprises emploient de 10 à 100 ouvriers. Seules 13 entreprises comptent entre 100 et 350 ouvriers.

— Depuis 10 ans la proportion d'ouvriers immigrés n'a pas cessé de croître. La ville compte aujourd'hui 6 500 immigrés sur 22 000 habitants. Petit à petit, la grande majorité des ouvriers mouleurs français sont devenus mécaniciens, agents de maîtrise ou encore se sont installés à leur compte en achetant une presse.

Avec 650 millions de NF de chiffre d'affaires annuel, le centre industriel d'Oyonnax (vallée du Jura méridional) est le centre le plus typique d'Europe pour la transformation des matières plastiques. En dix ans la production a progressé de 280 %, les importations de 766 %, les exportations de 671 %. Tous ces chiffres rapportés à la consommation française par habitant donnent une augmentation de 256 % par rapport à 1960. Oyonnax représente un peu plus de 20 % de la production nationale. La transformation des matières plastiques se fait, essentiellement depuis 1945, par injection, extrusion et soufflage pour produire des articles de ménage, d'hygiène, de camping, jeux, jouets, fleurs, pièces industrielles, garniture auto, bimbeloterie. Production à laquelle il faut ajouter celle des façonniers « à la main » regroupant 120 fabricants de lunettes et peignes.

250 pièces à l'heure pendant huit heures au moins, à condition de ne pas quitter la machine

A l'usine pendant 8 heures au moins nous ne pouvons pas quitter la machine si nous voulons faire les 250 pièces dans l'heure. Pas le temps de fumer une cigarette ou d'aller boire. Dans certaines usines nous pouvons appeler le contre-

maître mais c'est toute une histoire pour le faire venir et on passe pour un fainéant. Alors nous essayons de tenir le coup huit heures sans appeler.

Il y a seulement cinq ans les cadences étaient moins dures. Les patrons demandaient la qualification qu'on avait, ils demandaient combien on pensait pouvoir gagner, maintenant ils nous reçoivent comme des chiens, ils décident tout et ils ajoutent : « Si tu es content ça va, sinon tu fous le camp. » Aujourd'hui les cadences sont beaucoup plus dures et les patrons comme David n'hésitent pas à mettre à la porte l'ouvrier qui ne tient pas la cadence.

Comment nos cadences augmentent d'année en année

Avant c'était la cadence de l'homme qui réglait la cadence de la machine. Aujourd'hui, le mécanicien vient, il règle la minuterie qui est sur la machine, le contremaître contrôle le réglage en nous regardant travailler quinze minutes, il dit : « Tu peux faire mieux » et monte à 50 pièces ; après vient le chef qui, pour se faire bien voir rajoute cinq pièces, enfin le patron vient faire un tour et trouve que ça va bien doucement, il rajoute quelques unités. Avant nous pouvions rectifier le réglage sur la minuterie. Ils l'ont fermée à clé.

Il y a trois mois nous produisions 120 jerrycans en huit heures, maintenant sur la même machine on en fait 330-340. Chez David, le mouleur doit en plus s'occuper d'un concasseur qui alimente la presse. Si le concasseur tombe en panne, c'est toujours de la faute de l'ouvrier. En plus, on doit mettre l'arrosoir qu'on fabrique dans un sac de nylon, mettre une étiquette, les empiler. Sur une journée de 8 heures on ne peut pas s'arrêter 5 minutes, les camarades de l'équipe doivent nous apporter à boire sur la machine. Si nous arrêtons quelques minutes ça peut faire une catastrophe. Il faut éviter le refroidissement de la matière, constamment surchauffée par la cadence de la presse. Le jour où nous n'arrivons pas à faire la cadence imposée, le patron nous supprime trois jours de prime dans la semaine. Si ça se reproduit deux fois, il rajoute une sanction équivalant encore à deux jours de prime en moins. De toute façon, pour les chefs, les pannes sur les machines c'est toujours de notre faute. Dans certaines usines, si on arrive à quatre heures du matin au moment où la machine est en panne, le chef dit : « Il n'y a pas de boulot ! » et le temps qu'il faut pour la réparation ne nous est pas payé. Il y a beaucoup d'usines à Oyonnax où c'est comme ça.

Les patrons sont au-dessus des lois

Quand l'Inspecteur du travail vient à l'usine, il rentre au bureau du patron, discute avec lui, mais il ne visite pas l'usine. Pourtant les patrons ne respectent pas les lois : il y a un an ou deux un ouvrier algérien travaillait seul la nuit — ils auraient dû être au moins deux — il s'est fait prendre le bras dans la presse et a dû rester plusieurs heures dans cette position avant qu'on s'aperçoive qu'il était pris. Nous connaissons tous des travailleurs qui travaillent à la peinture, ils ont souvent des troubles de la vue, des maux de tête. Ils n'ont aucun contrôle médical sérieux, le litre de lait auquel ils ont droit ne leur est que rarement donné. Ils sont sous contrat et essayent de tenir le coup jusqu'à la fin du contrat.

Dans l'usine il y a tellement de choses qui vont mal que nous ne pouvons pas dire ce qui va le plus mal.

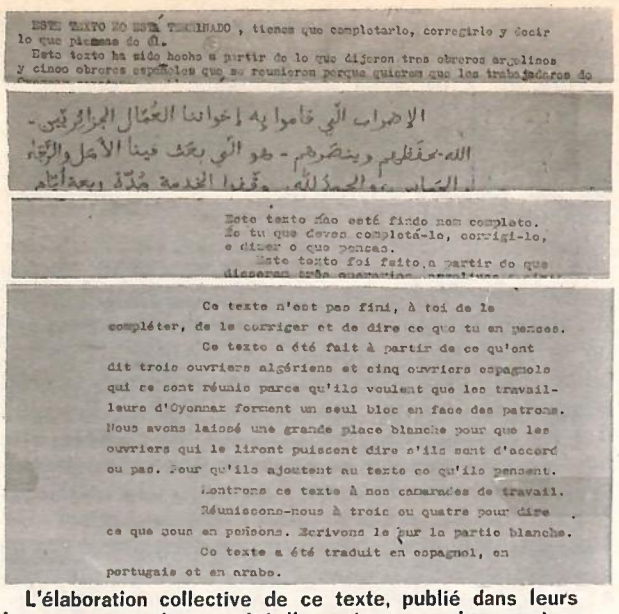
Contre les conditions de logement : la grève du travail est une action efficace

A l'extérieur de l'usine, ce qui ne va pas ce sont les logements. La municipalité et les patrons se renvoient la responsabilité de l'absence de logements correctes pour les travailleurs immigrés. Qu'ils soient dans des petites chambres au loyer élevé, dans un foyer surpeuplé ou dans un bidonville, les travailleurs immigrés d'Oyonnax n'ont pas le logement auquel ils ont droit.

Les travailleurs portugais vivent dans un bidonville pour faire des économies. Faire une demande pour une HLM on sait que ça ne donne rien. Alors ils se construisent le minimum pour mettre de côté le plus possible pour la famille. Une chambre en ville, c'est très cher. Nous, Espagnols, nous habitons presque tous dans les derniers étages des maisons les plus vieilles, de petites chambres le plus souvent sans eau ni W.-C.

Contre les conditions de logement, les ouvriers algériens ont osé faire grève en octobre. Ils pensent aujourd'hui qu'il aurait été utile de faire savoir aux autres travailleurs immigrés pourquoi les ouvriers ont fait quatre jours de grève au travail.

Nous étions environ 270 pensionnaires au Centre Nord-Africain prévu en 1956 pour 72 personnes. Il y avait en tout 182 lits que nous prêtions selon les équipes de travail en 3 x 8. En 1963 les chambres de trois lits avaient été passées à quatre lits et, pour pouvoir rajouter le quatrième, il avait fallu enlever la table. Les cuisines avaient été aménagées en dortoirs de six lits. Pas de douches, pas d'eau chaude, un robinet d'eau froide pour 20, des W.-C. bouchés, carreaux cassés, portes sans serrure, plafonds non crépis où se loge la vermine, 11 réchauds 30 places assises. Un jour le directeur a annoncé qu'il allait rajouter deux lits en hauteur dans chaque chambre. Nous avons refusé d'être parqués comme des lapins. Alors la direction a voulu utiliser la police. Le vendredi 8 octobre à 2 heures du matin, la Sûreté Nationale a voulu confisquer les cartes des locataires pour filtrer les clandestins et imposer les lits superposés. Pour ne pas laisser la police repérer nos camarades en surnombre, nous avons refusé de réintégrer le Centre. Nous nous sommes réunis et nous avons décidé de faire la grève du travail le soir même après avoir prévenu les camarades algériens qui habitaient en ville. Dans la nuit du vendredi au samedi nous sommes allés avec quelques camarades français du syndicat CFDT d'Oyonnax informer nos camarades qui travaillent en 3 x 8. Quand il nous a vus discuter avec des ouvriers, Verchère, le patron d'Injecta Plastic, est sorti avec son fusil de chasse en menaçant notre camarade de l'UL-CFDT. Le soir même, sept fourgons de gendarmes, mitraillette à la bretelle, ont cerné le Centre. La police a expulsé les soixante camarades qui, malgré les lits en plus, n'avaient plus leur place dans le Centre, selon la police. Pour éviter tout affrontement direct qui n'aurait pas pu nous être favorable, nous avons décidé de déserter le foyer et de nous regrouper dans les sous-sols d'une église avec des camarades français qui forment à Oyonnax le Comité de Soutien aux Immigrés.



ESTE TEXTO NO ESTÁ TERMINADO, tienen que completarlo, corregirlo y decir lo que piensan de él.
Este texto ha sido hecho a partir de lo que dijeron tres obreros argelinos y cinco obreros españoles que se reunieron porque quieren que los trabajadores de

الاضراب الي قاموا به إخواننا العمال الجزائريين -
الله يتقبلهم وينصرهم - هو الي بعث فينا الأمل والرجاء
الشباب ... والحمد لله ... قدنا الخدمة مدة ... أيام

Este texto não está feito nem completo.
É tu que devem completá-lo, corrigi-lo,
e dizer o que pensam.
Este texto foi feito a partir do que
disseram três operários argelinos e cinco

Ce texte n'est pas fini, à toi de le compléter, de le corriger et de dire ce que tu en penses.

Ce texte a été fait à partir de ce qu'ont dit trois ouvriers algériens et cinq ouvriers espagnols qui se sont réunis parce qu'ils veulent que les travailleurs d'Oyonnax forment un seul bloc en face des patrons. Nous avons laissé une grande place blanche pour que les ouvriers qui le liront puissent dire s'ils sont d'accord ou pas. Pour qu'ils ajoutent au texte ce qu'ils pensent.

Montrons ce texte à nos camarades de travail.

Réunissons-nous à trois ou quatre pour dire ce que nous en pensons. Ecrivons le sur la partie blanche.

Ce texte a été traduit en espagnol, en portugais et en arabe.

L'élaboration collective de ce texte, publié dans leurs langues respectives, a été l'occasion pour des ouvriers algériens, espagnols et portugais d'Oyonnax de discuter des vraies raisons de leur division et des moyens de les surmonter.

Nous avons réintégré le Centre le lendemain pour continuer la grève jusqu'au mardi après-midi. La grève a permis d'arracher aux patrons des promesses de constructions provisoires pour 120 personnes mais en janvier 1972 on les attend encore. La construction de bâtiments en dur n'en est qu'aux premiers travaux de terrassement.

Nos camarades portugais sont encore plus mal logés que nous. On leur a aussi promis des provisoires, mais ils les attendent toujours. Allons-nous les laisser seuls si ils décident de faire quelque chose pour obtenir d'être logés dans des bâtiments en dur ?

Combattre ce qui nous divise pour faire le bloc des travailleurs immigrés

Si nous voulons nous unir, nous ne devons pas avoir peur de voir en face ce qui a empêché l'union jusqu'à maintenant. Par exemple, nous savons que des travailleurs immigrés ont été trompés par des patrons et qu'ils ont accepté pendant notre grève de faire le travail à notre place. Nous pensons qu'ils ont fait ça parce qu'ils ne connaissaient pas les raisons de notre grève. Nous voulons leur demander de réfléchir. Que tu sois Algérien, Portugais ou Espagnol, à Oyonnax tu travailles sur la même machine que nous, même si ton patron n'a pas le même nom que le nôtre, il ne respecte pas ta dignité d'homme, il te paye mal parce que tu es un étranger, il te fait travailler des heures et des heures et ne te reconnaît pas le droit d'être logé convenablement. Si tu travailles quand nous faisons la grève pour ne plus être entassés comme des lapins, le patron est content. Quand les ouvriers ne sont pas d'accord entre eux, le patron se sent plus fort. Mais si les ouvriers algériens, espagnols et portugais disent : nous produisons ce qui fait la richesse d'Oyonnax, si nous formons le bloc des travailleurs immigrés, les ouvriers français comprendront et viendront avec nous. Tu crois que le patron se sentira fort ?

Si tu réfléchis : quand un patron sort un fusil comme en mai 1968 à l'usine David ou comme Verchère le 9 octobre 1971, c'est bien qu'il a peur que les ouvriers soient unis. Des ouvriers portugais nous ont dit qu'ils avaient peur de la force des patrons ; nous aussi, algériens, nous avions peur avant la grève. Depuis la grève, nous savons que si nous arrêtons les marchines les patrons sont obligés d'écouter ce que nous avons à leur dire.

Aujourd'hui l'avenir se prépare dans les discussions entre travailleurs immigrés

Depuis que des camarades espagnols nous ont dit qu'ils avaient bien été d'accord avec notre grève, ça nous a donné du courage. C'est pour cette raison que nous avons commencé à faire des réunions en cherchant à comprendre pourquoi, jusqu'à maintenant, nous étions divisés. Nous, Espagnols et Portugais, comprenons mieux pourquoi les ouvriers algériens ne voulaient plus loger dans ce foyer.

Tous, nous comprenons mieux pourquoi le patron cherche à nous dresser les uns contre les autres dans l'usine. Divisés, nous subissons les cadences, les horaires inhumains, les mauvais salaires, le foyer surpeuplé, le bidonville ou les chambres dont les Français ne veulent pas.

Combattons toute division entre les ouvriers immigrés. Recherchons tout ce qui peut nous unir dans l'usine et hors de l'usine. Bientôt les patrons seront obligés de nous respecter.

Oyonnax, le 5 janvier 1972.

Le tout premier geste de soutien c'est de souscrire un abonnement de diffusion

Abonnement de diffusion

Nom : .....

Prénom : .....

Rue ..... **N°** .....

N° dépt ..... **Ville** .....

Profession et lieu de travail .....
désire recevoir, sous pli fermé,

☐ **3 exemplaires (18 F)**
☐ **6 exemplaires (36 F)**
☐ **12 exemplaires (72 F)**

des numéros 35, 36, 37 et 38 des « Cahiers de Mai »,

et règle la somme correspondante par ☐ chèque bancaire ☐ postal ☐ mandat, au nom de Marcelle Fournié, CCP 9 702 Paris.

Bulletin à retourner à « Cahiers de Mai », 72, rue du Château-d'Eau, 75 - Paris-10 .

RENAULT (Billancourt et Flins)

Un texte collectif des travailleurs africains

Nous subissons le même patron mais l'exploitation n'est pas la même pour tous

Ce texte est le résultat de discussions entre travailleurs de RENAULT-Billancourt et Flins. Nous l'avons complété avec nos camarades dans les foyers. Nous voulons être nos propres porte-paroles. Pour étendre cette discussion et réfléchir sur nos moyens de lutte, nous nous adressons à nos camarades immigrés des autres nationalités et à nos camarades français.

La Régie Renault exploite chaque catégorie de travailleurs et chaque nationalité avec des méthodes différentes, pour mieux diviser les travailleurs. Habituellement, les représentants du mouvement ouvrier français disent que les travailleurs français et immigrés ont le même patron et subissent la même exploitation. Nous pensons qu'il ne suffit pas de dire cela pour réaliser l'unité.

A Renault on voit tout de suite que l'exploitation ne prend pas les mêmes formes pour tous. C'est pourquoi nous avons cherché à mettre en commun notre expérience particulière de l'exploitation et à préciser les formes concrètes du racisme dans l'organisation du travail, dans notre cadre de vie et de logement.

Les immigrés sont là où le travail est le plus dur

Aux ateliers « moteurs », il y a 90 % d'immigrés sur les chaînes mais seulement 10 % sur les machines de tournage. A l'Artillerie (machines-outils) qui est un département de professionnels il n'y a que 10 % d'immigrés. Il y en a en tout moins de 1 % dans les bureaux. Par contre, il il y a 90 % d'immigrés sur les chaînes de montage, 85 % aux presses, 70 % au tapis.

On est toujours embauché comme manœuvre et on le reste

A l'embauche, on ne tient pas compte de notre qualification. On se retrouve toujours manœuvre. Au début on nous dit que c'est provisoire, mais on le reste tout le temps, des années... L'un de nous avait déjà travaillé un an et demi comme soudeur en province et avait son CAP. A Renault, il a été embauché comme OS sur les presses. Au bout de deux ans, après de nombreux refus de son chef, il a obtenu de passer un essai et l'a réussi. Mais il fallait encore attendre qu'un poste de soudeur soit libre ; ça a encore duré un an ; il a alors refusé de continuer à travailler sur sa presse et a été licencié.

Si on veut être muté, il faut s'adresser au chef d'atelier, qui peut refuser tout de suite ou nous faire remplir une demande qui se perd ensuite dans la hiérarchie administrative. Pour obtenir un poste plus qualifié, on peut toujours demander à faire un essai, mais il suffit d'un coup de fil du chef de service psycho-technique pour être recalé d'avance. Pour la FPA c'est pareil, on peut toujours demander, mais en fait il n'y a presque que les Français qui la suivent.

Si le chef dit que nous ne travaillons pas assez, il nous refuse la mutation, si nous abattons beaucoup de travail il veut nous garder dans l'atelier. Tous les prétextes sont bons pour refuser les mutations : à un cariste qui voulait travailler sur machine, on a répondu qu'il resterait cariste parce qu'il ne portait pas de lunettes ; à un autre, le service de mutations a dit qu'il faisait trop de fautes d'orthographe alors qu'ils ne le connaissaient que par téléphone... Un autre voulait aller à la retouche, une des rares chaînes où il n'y a pas que des immigrés : on lui a dit que si c'était pour gagner plus d'argent, il pouvait aller y faire deux heures supplémentaires par jour, mais pas question de mutation.

Nous voulons une formation professionnelle on nous répond « C'est pas l'école ici, vous êtes là pour bosser ! »

Devant les multiples refus de mutation ou de promotion, on ne peut pas discuter. Si on s'énerve, c'est le licenciement immédiat. On n'est pas en France pour vivre, on n'y est que pour souffrir. Le travail d'OS ne nous apprend rien. De retour en Afrique, après plusieurs années de travail en exil, on n'a toujours pas de qualification, il n'y a qu'à reprendre le balai...

Dans un atelier, l'action syndicale a permis que 18 travailleurs immigrés qualifiés passent agent technique ou employé de bureau. Donc c'est possible, mais ça reste une exception. Cette année, il n'y a pas eu d'immigrés à la FPA. Nos revendications de formation et de mutation sont bien connues des syndicats. Elles sont régulièrement inscrites sur le cahier, mais elles n'aboutissent pas. Nos actions ne doivent plus être dispersées, menons nous-mêmes un mouvement d'ensemble avec l'appui des syndicats.

Aux nouveaux lecteurs

Exceptionnellement, ce numéro est envoyé à des militants et à des sections syndicales qui ne sont pas abonnés au journal, dans le but de faire circuler plus largement les informations utiles qu'il contient. Pour contribuer au développement de l'information et des liaisons directes, souscrivez un abonnement (voir les conditions pages 5 et 7).

On apprend le travail aux Français qui arrivent et ils deviennent nos chefs

Un OS français reste peu de temps au même poste de travail. Il peut être muté, il peut devenir professionnel, contrôleur, régleur ou chef. L'un de nous est OS aux presses depuis sept ans : il a appris le travail à des OS français qui arrivaient, eux ont été promus, ils sont maintenant ses chefs.

Pourtant, un travailleur français ne connait pas mieux la machine qu'un immigré qui travaille dessus depuis sept ans. Lorsque la machine tombe en panne, l'immigré sait ce qu'il faut faire, mais il n'a pas le droit de la réparer. Pour être régleur, il faut avant tout être Français.

Lorsqu'un nouveau travailleur arrive, s'il est français, il a un guide pendant plusieurs jours ; s'il est immigré, on lui dit juste : « Tu appuies sur ce bouton, puis sur celui-là, puis tu fais ça » et on le laisse. Le chef penserait-il donc qu'on est plus intelligent ?

« Pour mener la lutte, il faut que nous puissions nous battre aussi sur ce qui nous concerne particulièrement. »
Photo Gilles Peress

Le patronat a beaucoup de méthodes pour nous faire faire le travail de deux ouvriers

Lorsqu'on est embauché, toujours comme manœuvre et souvent après plusieurs mois de chômage, on n'a qu'une idée : abattre le maximum de travail pour être bien noté et peut-être obtenir un meilleur poste, puisqu'on a l'impression que tout dépend du chef. On ne voit pas les cadences, mais le résultat de la journée de travail. C'est comme ça qu'on est amené à faire le travail de deux personnes. Si on ne le fait pas, on risque d'être licencié.

Quand on arrive en France, pour être embauché, on nous demande la carte de l'ONI, et pour l'avoir, il faut présenter un contrat de travail. Alors pour se mettre en règle il n'y a pas d'autre solution que d'accepter n'importe quel travail, dans n'importe quelles conditions, là où on ne nous demande pas la carte de l'ONI.

Les travailleurs français ont acquis des avantages qui ne nous sont pas accordés

Dans le travail, les conditions ne sont pas les mêmes pour les Français et pour les immigrés. Quand on se blesse sur la machine, on nous envoie à l'infirmerie, mais après, on nous fait reprendre le travail, et souvent personne n'ose même témoigner qu'il s'agit d'un accident du travail. Le délégué, il a tellement de cas de ce genre, qu'il prend l'habitude d'arranger les choses, il dit au chef de nous donner un balai, au lieu de nous mettre en congé de maladie comme cela se serait passé pour un Français.

Souvent on tolère qu'un ouvrier français parte avant l'heure s'il a fait sa production. Nous, on doit rester à notre poste jusqu'à la dernière minute. S'il veut se déplacer, un ouvrier français se fait remplacer plus facilement. Un immigré doit se battre même pour aller pisser. Comme on interdisait à l'un de nous une fois de plus de quitter son poste, il en a eu marre et a pissé sur la chaîne. Alors le mouvement de protestation a été collectif. Tout le monde sait que ces brimades racistes existent et sont intolérables, mais pour les supprimer, il faut provoquer un scandale et pousser les contradictions à l'extrême.

Le patron nous licencie plus facilement, nos conditions de lutte sont plus difficiles

Un camarade a demandé à comprendre sa feuille de paie, le pointeau lui a répondu « Vous autres, dès que vous gagnez un peu de fric, vous devenez des emmerdeurs. » Il a traité le pointeau de raciste, un gars de la police intérieure de l'usine est venu le chercher, l'a emmené prendre son compte et l'a conduit à la gendarmerie.

Quand on a un problème, on ne peut pas s'adresser directement au chef parce qu'on risque le licenciement. Pourtant on sait parler, mais il faut aller trouver un délégué immigré, souvent d'un autre atelier. Le délégué immigré finit par passer son temps en dehors de son atelier pour servir d'interprète et il ne sait plus lui-même s'il a toujours la confiance de ses camarades d'atelier. Le syndicat sert surtout à arranger les problèmes individuels, mais nous avons les mêmes problèmes : il devrait servir à nous défendre collectivement.

Le syndicat, ça ne sert que si on est délégué

Tous ne voient pas la nécessité du syndicat. Le chef leur a dit que c'était pour les fainéants. Et puis pourquoi y en a-t-il plusieurs ? Y en a-t-il un qui soit moins raciste ? A la retouche, on voulait monter en classe 9 parce que ceux qui faisaient le même travail, en majorité français, l'avaient obtenu. On a fait une heure de grève cinq jours de suite et le cinquième jour, le délégué a vu le chef et au lieu de nous aider à continuer la lutte, il nous

NOM ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

PRENOM ..... PROFESSION .....

ADRESSE

souscris un abonnement aux « Cahiers de Mai » d'un an (20 F) ☐ de six mois (10 F) ☐ et règle cette somme à l'ordre de Marcelle Fournié : C.C.P. 9 702-73 PARIS (Etranger : 30 F) par chèque postal ☐ bancaire ☐ mandat-lettre ☐

Bulletin à retourner aux « Cahiers de Mai », 72, rue du Château-d'Eau, Paris (10e).

a dit : « Il n'y a rien à faire, on n'obtiendra rien, en plus le chef nous prévient qu'il retiendra 8 h 50 sur la paie. » Faire une heure de grève pour rien, et pour en perdre deux, nous ne voulons plus de grèves comme ça. Nous étions tellement écœurés, que plusieurs d'entre nous ont déchiré leur carte syndicale. En fait, si on est juste syndiqué, beaucoup ont l'impression que ça va seulement leur servir à se faire mal voir.

L'exploitation à l'usine on la retrouve dans le logement

Beaucoup d'entre nous, même s'ils travaillent à Flins, ne trouvent à se loger que dans les foyers de Billancourt. Les appartements, c'est trop cher, ou bien on nous les refuse parce qu'on est noir. Pour aller à Flins, faut se lever à 4 heures et on ne rentre qu'à 15 heures, ça fait des journées de 11 heures. Même avec un certificat médical, beaucoup n'obtiennent pas leur mutation à Billancourt.

Quand le foyer de l'AFTAM, rue Yves Kermen, a été réaménagé, on a provisoirement logé les Africains, dans des vestiaires de l'usine. Quand ils sont revenus l'habiter, tous trouvaient que les vestiaires étaient plus confortables. Au foyer, il n'y a aucune condition d'hygiène. Les W.-C. s'ouvrent directement dans les chambres, les lits sont entassés dans des réduits souvent sans fenêtre, pour se coucher il faut monter une échelle et se glisser sous le plafond. Les visites sont contrôlées par le gérant, et pas question de visites féminines. C'est une prison, mais où nous payons 70 F par mois plus 100 F de caution à l'entrée.

Dans le foyer de la préfecture, c'est pareil, mais là toute visite est interdite.

C'est nous qui finançons nos foyers, mais ce sont d'anciens cadres coloniaux qui les gèrent

Les foyers sont construits par des associations françaises avec l'argent du FAS, c'est-à-dire, avec la part de nos allocations familiales qui ne nous est pas réservée. En effet, nous cotisons la même chose que les Français pour la Sécurité Sociale et la retraite, et on a théoriquement les mêmes droits. Mais en fait très peu d'entre nous, touchent quelque chose. Pour les allocations familiales, il faut faire un dossier dans le pays où est sa famille, et on ne l'apprend que quand on est parti. Pour la retraite, il faut la faire suivre à une caisse de son pays, s'il y a un accord entre états. Les difficultés administratives sont déjà énormes pour les travailleurs français, pour les immigrés elles sont insurmontables, et tout se perd dans les transferts incontrôlables. Les foyers et les associations sont dirigés par d'anciens cadres coloniaux parce qu'ils connaissent bien la « mentalité du noir ».Ceux qui perçoivent maintenant les loyers, sont ceux qui percevaient en Afrique les impôts, matraque à la main. Ils utilisent maintenant la menace d'expulsion. Et alors où retrouver un logement ? Les Français disent qu'ils ne sont pas racistes, mais personne ne veut de noirs dans son appartement, ni dans son immeuble. On dit qu'il vaudrait mieux un racisme ouvert et déclaré comme aux USA, face auquel il est plus facile de convaincre les moins conscients de s'organiser, que cette hypocrisie qui règne en France.

Il faut savoir montrer la force que nous représentons

Nous souffrons tous du racisme, mais beaucoup d'entre nous pensent que la lutte est au-dessus de nos forces : gagner de l'argent dans ces conditions pour nourrir notre famille restée au pays, demande déjà beaucoup d'énergie. Pour lutter il faut pouvoir montrer notre force et comme chacun sait que ce que nous disons est vrai, parce qu'il le vit tous les jours, on finit par convaincre.

En novembre 68, l'AFTAM voulait augmenter les loyers de 5 F par lit. Collectivement, nous avons fait la grève des loyers, nous avons tenu bon, et nous avons gagné malgré les pressions venues même d'une ambassade.

Le foyer de GALET (« Groupe d'Amitié-Loisir-Education-Travail ») créé par un père blanc était au début ouvert à tous ; il n'y avait pas de loyer individuel, on faisait des fêtes le dimanche et les gens mettaient de l'argent. Puis le père blanc a décidé d'exiger un loyer et d'imposer un gérant pour les encaisser. Le gérant a interdit les visites. Il s'est fait casser la gueule et la police est venue tout de suite. Tout le monde a eu peur, nous sommes restés trois devant la police en disant « C'est nous qui avons cassé la gueule au gérant ». Le gérant a dit « C'est pas ceux-là », nous avons répondu « Si, c'est nous, inculpez-nous ». On a été convoqué par les tribunaux, on a bien préparé notre défense et on a obtenu le renvoi du gérant, et le retour à la gestion du foyer par les travailleurs eux-mêmes.

Quand on agit au bon moment, ce n'est pas la peine d'être nombreux si on est résolu, si on sait montrer aux autres la force qu'ils représentent.

C'est aussi à l'usine que se mène la lutte contre nos conditions de logement

En novembre 69 à la suite d'une grève des loyers au foyer de Saint-Denis, notre camarade Boubagar Batjili avait été licencié de l'usine. Les flics étaient venus le chercher à l'intérieur même de l'usine. On voit bien que c'est la même société qui exploite notre travail et notre sommeil. Les syndicats ont proposé un meeting avec un arrêt de travail d'une demi-heure dans les ateliers où il y a le plus d'immigrés. Sur ce problème, tous les immigrés ont débrayé et sont venus au meeting. Nous avons obtenu que Batjili soit réintégré. Par cette action dans l'usine, nous avons obtenu aussi le départ

Abonnement d'essai aux "Cahiers de Mai"

(DE 3 MOIS, 5 F EN TIMBRES)

NOM .....

PRENOM .....

ADRESSE .....

.....

Profession et lieu de travail .....

du gérant et la satisfaction des revendications dans le foyer. Par contre, deux autres camarades de ce foyer ont été expulsés avant que nous ne puissions rien faire. Le patron, la police, la justice, les gérants, sont bien coordonnés entre eux. Depuis quatre mois, une grève des loyers est menée par les 400 Africains du foyer de la rue Bisson. Depuis six ans on leur promet d'aménager des douches, le chauffage, une salle à manger et des cours d'alphabétisation. Le propriétaire touche les loyers et ne fait rien en échange. Ces revendications, on les retrouve dans tous les foyers. Nous voulons pouvoir gérer nous-mêmes les foyers. Dans les foyers, nous discutons entre nous, il est possible de s'unifier pour mener collectivement la lutte. Dans l'usine, c'est plus difficile, mais il faut arriver à discuter entre nous de nos problèmes parce que c'est là-dessus que nous pouvons convaincre tout le monde de lutter.

C'est sur la base de nos revendications particulières que nous pouvons contribuer à la lutte contre l'exploitation de tous

Pour diviser les travailleurs, le patron crée des discriminations et exploite chacun à sa manière. Il est comme ça plus difficile d'unifier nos revendications. Ou bien il dit qu'il ne peut pas satisfaire tout le monde et il nous oblige à choisir ceux qu'il va privilégier. Pour mener la lutte, il faut que nous puissions nous battre aussi sur ce qui nous concerne particulièrement.

Par exemple, pour nous, Africains, un mois de vacances ne nous permet pas de revoir notre famille. La Régie Renault tolère que nous prenions tous les deux ou trois ans un mois de congé sans solde en plus des congés payés. A Billancourt, on nous accorde un mois, à Flins ce n'est que quinze jours, et encore, c'est distribué à la tête du client. Beaucoup d'entre nous mettent trois semaines pour retourner dans leur village, sur huit semaines, il ne reste plus que quinze jours sur place. Si on veut prolonger son séjour, il faut prendre son compte, et on n'est pas sûr d'être réembauché au retour, et de toute façon on perd son ancienneté. C'est là un moyen de pression supplémentaire sur nous. Il faudrait que cette tolérance devienne un droit et que l'on puisse partir plus longtemps.

Comment lutter sur nos revendications ?

Théoriquement, nous avons les mêmes droits que les ouvriers français, mais pratiquement il n'y a jamais de lutte collective sur les discriminations que nous subissons. Quand les syndicats nous mobilisent, c'est le plus souvent sur les problèmes d'ensemble de l'usine.

Nous ne sommes pas d'accord avec l'attitude des militants français qui ont tendance à dire que Français et immigrés souffrent de la même exploitation et qu'il faut concentrer la lutte sur cette exploitation générale avant de s'occuper des immigrés en particulier. C'est là où nous sommes le plus exploités que nous pouvons nous mobiliser massivement et lutter contre les conditions particulières qui nous sont faites. Nous avons besoin du soutien des travailleurs français mais nous ne leur demandons pas de lutter à notre place.

Ce que nous voulons, c'est d'abord nous donner les moyens de discuter entre nous de nos revendications, et nous mettre d'accord sur nos formes de lutte. C'est pour cela que nous avons élaboré ce texte. Nous voulons pouvoir en discuter avec nos camarades d'atelier des autres nationalités, pour continuer de travailler, approfondir nos revendications et prendre conscience de la force que nous représentons.

---

10 millions de travailleurs immigrés en Europe

L'accroissement du nombre d'immigrés modifie la structure sociale et politique de la classe ouvrière

Dès ses origines, le capitalisme industriel a connu l'importation de main-d'œuvre étrangère. Quasiment toutes les générations ouvrières successives ont vu arriver dans les ateliers ou sur les chantiers des travailleurs immigrés, venus d'autres pays.

La nouveauté, c'est l'ampleur considérable du phénomène, au point que la présence massive de ces nouvelles catégories de travailleurs a déjà modifié — et continue de le faire — de façon décisive la structure sociale et politique de la classe ouvrière.

Il en est de même dans toute l'Europe capitaliste développée : en Allemagne, en Suisse, dans le Bénélux, en Angleterre, en France, il y a actuellement plus de dix millions d'immigrés. Chaque année, dans la métallurgie, dans le bâtiment, l'industrie alimentaire, etc., les tâches les plus pénibles, les plus dangereuses, les moins qualifiées, les moins payées sont assurées en plus grand nombre par des travailleurs immigrés.

L'Allemagne fait venir des Turcs, la Suisse importe des Italiens, l'Angleterre recrute en Afrique Orientale et au Pakistan. En France, les travailleurs immigrés viennent d'un grand nombre de pays. Après l'Algérie, l'Italie et l'Espagne, des centaines de milliers sont venus ces dernières années du Maroc, du Portugal et d'Afrique noire. Dans les états-majors patronaux et gouvernementaux, on cherche même maintenant à conclure des contrats avec les gouvernements des pays de l'Est — la Yougoslavie, la Pologne, la Tchécoslovaquie — pour leur acheter des ouvriers. Quand Renault fait visiter ses usines aux ministres yougoslaves, c'est pour leur troquer des voitures contre des ouvriers.

Les avantages économiques et politiques de l'immigration pour le capitalisme.

Le développement, dans les métropoles impérialistes, de l'immigration ouvrière semble correspondre à des tendances profondes du capitalisme contemporain. Il apparait comme une des formes les plus payantes de l'exploitation du tiers monde, de la centralisation progressive du capital à l'échelle mondiale. Mais ce développement n'est pas seulement « objectif », inscrit dans l'évolution du capitalisme même, il est lucidement voulu et organisé par le gouvernement et le patronat.

Sur le plan économique, la bourgeoisie tire en effet des profits particuliers de la surexploitation de la main-d'œuvre immigrée. Elle ne paye ni son éducation, ni sa formation, ni sa vieillesse et réussit bien souvent à réduire au minimum le coût de reproduction journalier de sa force de travail. Pour le patron, l'ouvrier immigré — même s'il touche le même salaire que son camarade français — coûte, tous comptes faits, moins cher.

De plus, alors que le patronat accorde une impor-

tance grandissante à la « mobilité » des ouvriers (pour pouvoir sans obstacle fermer une usine ici, ouvrir ailleurs, en reconvertir une troisième, etc.), il a avantage à avoir en grand nombre des immigrés, facilement licenciables. Du jour au lendemain, ils peuvent être remerciés, voire — si la situation économique est par trop mauvaise — renvoyés chez eux, comme cela se passe actuellement chez Wendel-Sidelor en Lorraine où ceux qui sont le plus touchés par le licenciement sans garanties ni reclassement sont les milliers d'immigrés embauchés ces dernières années.

En France, où le patronat a traditionnellement à la fois la hantise du chômage (parce que cela provoque la colère ouvrière) et la peur du plein emploi (parce qu'il permet des luttes plus efficaces), l'immigration ouvrière représente une masse de manœuvre de plus en plus indispensable pour les patrons. Pompidou, alors Premier ministre, déclarait crûment en 1963 : « L'immigration permet d'avoir une certaine détente sur le marché du travail et de résister aux pressions sociales. »

Pour le patronat, les conditions de logement faites aux travailleurs immigrés sont un bon moyen d'empêcher les familles de venir en France.

C'est pourquoi, en même temps, la politique officielle est de ne faire venir que des bras, d'empêcher que les travailleurs immigrés fassent venir leurs familles. La femme, les enfants, les parents doivent rester au pays. On ne va pas jusqu'à édicter des lois pour leur interdire de venir, mais on met en œuvre des procédés multiples, de la tracasserie administrative à la non-délivrance de logement, pour aboutir au même résultat.

En ce domaine, le gouvernement jouit de la complicité des autorités du pays natal. Les gouvernants algériens ou espagnols, portugais ou sénégalais ont la même politique qui permet de faire rentrer l'argent que le travailleur envoie chaque mois à sa famille.

A ces avantages sur le plan économique se mêlent, du point de vue patronal, de grands avantages politiques. La division au sein de la classe ouvrière, entre ouvriers de nationalité et de culture différentes, est si considérablement renforcée par l'immigration massive qu'on peut se demander s'il ne s'agit pas là de l'avantage majeur que le patronat en retire.

En tout cas, la mise hors du jeu politique de millions d'ouvriers qui n'ont ni le droit de vote, ni les droits politiques les plus élémentaires — alors que les organisations ouvrières traditionnelles poursuivent obstinément leur marathon électoral sans fin - n'est qu'un des aspects les plus visibles d'une situation d'ensemble qui vise à rejeter les ouvriers immigrés en marge de toute vie sociale, politique, syndicale ou culturelle. L'exclusion des ouvriers immigrés permet aux patrons d'offrir plus sereinement aux ouvriers français les mirages et les miettes de l'intégration. Le racisme, dans la classe ouvrière, est ainsi entretenu par ce double jeu d'intégration des uns et d'exclusion des autres, creusant entre ouvriers un fossé immense qui empêche les informations de circuler et fait obstacle à l'unité naturelle entre ouvriers.

A des nuances près — ainsi par exemple, les immigrés italiens en Suisse ont obtenu, après des luttes vigoureuses, une certaine égalité dans le logement — la situation est partout la même d'un bout à l'autre de l'Europe.

En exploitant si fortement un nombre considérable de travailleurs, en entretenant le racisme, le patronat ne se prépare-t-il pas des lendemains explosifs ? Il n'a pas intérêt à ce que ces contradictions deviennent trop aiguës, les tensions trop insupportables .En fait, pour les patrons, la question n'est pas là. Quand ils raisonnent, ils font des plans à quinze, voire vingt ans, mais guère plus. Ils calculent ce que leur capital va rapporter d'ici là et ne cherchent pas à raisonner plus loin. « A chaque période ses solutions, pensent-ils. Si pendant quinze ans nous y gagnons à la fois financièrement et politiquement, cela vaut le coup ».

Dans ces conditions, si tel est bien le défi de la classe dirigeante, la question est de savoir si le mouvement ouvrier va attendre tout ce temps pour le relever.

Vallée de la Lys (Nord)

Les ouvriers portugais montrent qu'on peut compter sur eux pour les revendications des ouvriers français

Wervicq est situé juste à la frontière belge. Dans les usines, il y a une majorité de frontaliers belges et un grand nombre d'immigrés, surtout des Portugais.

Les entreprises, particulièrement Cousin, la plus grande usine de Wervicq, embauchent des immigrés de préférence aux frontaliers et aux Français parce que cela leur coûte moins cher et leur permet de maintenir des conditions de travail inférieures.

Ces dernières années, les logements manquaient. Des familles devaient louer une roulotte 250 F par mois pour avoir un toit.

Pour que les ouvriers portugais continuent à travailler chez lui, Cousin — qui est par ailleurs le principal financier de la société HLM — a depuis quatre ans fait construire de nombreux logements pour familles nombreuses qui ont été attribués en priorité aux Portugais. Ces logements, de meilleure qualité, sont chers (370 F par mois), quoique les allocations familiales en remboursent 60 %. Mais ceux qui ont ainsi réussi à trouver un logement ne peuvent plus aller chercher du travail ailleurs.

Beaucoup de familles restent logées par les entreprises. Les célibataires habitent souvent dans des conditions déplorables. Au foyer de l'usine Deruyder, par exemple, il y a un robinet pour quarante locataires et souvent aucun chauffage l'hiver.

Mais cette situation est mal connue et, comme les critères d'attribution des HLM sont arbitraires, l'attribution récente de logements HLM aux travailleurs portugais entretient de l'aigreur parmi les Français qui ont du mal à trouver un logement. Les propriétaires cherchent à en profiter. Ils exigent que 90 % des logements construits sur leurs terrains aillent à des Français.

Ceux qui ne peuvent pas faire venir leur famille

Un contrat a été passé entre les gouvernements français et portugais. Pour quitter le Portugal, les ouvriers ont désormais besoin d'avoir déjà un contrat de travail avec une entreprise française.

Pour ceux qui n'ont pas ces papiers et qui sont obligés de venir clandestinement, il est devenu très difficile de régulariser leur situation. A Wervicq, beaucoup vont travailler aux « champignons » (une conserverie qui met en boîte des champignons de Paris). Là, c'est l'arbitraire total. Les salaires sont très bas et pour vivre il faut souvent travailler jusqu'à 21 heures. Les travailleurs ne sont pas déclarés, pas d'Assurances sociales. Le patron s'est couvert en prenant une assurance pour les accidents du travail, mais pour le reste — les maladies, le chômage notamment — il n'y a rien.

Beaucoup d'ouvriers ne peuvent pas faire venir leur famille. Pour pouvoir le faire, il faut apporter à l'administration la preuve qu'on a de quoi les loger. Les enfants ne peuvent donc pas rejoindre leur père ; ils doivent rester au Portugal. Quant à la femme, déjà loin de son mari, elle n'a même pas le droit aux allocations familiales normales. Elle ne touche que 100 escudos (20 F) par enfant et avec des retards de plusieurs mois.

Le reste des cotisations sociales est versé à un organisme français, le FAS, sur lequel nous n'avons pas d'informations.

Première action chez Demeestere

Chez Demeestere (tissage du coton), nous sommes plusieurs à travailler au blanchiement et à la teinture. Entre Français et immigrés il n'y a pas de différences, mais nous faisons surtout les travaux de manœuvres. Pour des travaux qualifiés, on exige de savoir lire et écrire le français. Les bas salaires et les produits chimiques dangereux pour la santé sont les deux principaux problèmes.

En 1969, il y a eu dans l'entreprise une grève pour une prime de fin d'année. L'ensemble des ouvriers y a participé, pour la première fois, la solidarité a été grande entre nous et de la part de l'extérieur (les quêtes ont rapporté beaucoup d'argent). A la suite de ce succès de la solidarité, presque tout le monde s'est syndiqué.

Le sens véritable de notre grève pour la retraite à 60 ans

Les ouvriers portugais sont conscients de la nécessité de la solidarité avec les Français. La journée de grève du 1er décembre dernier, pour la retraite à 60 ans, a été l'occasion de la manifester. Notre participation massive a surpris un grand nombre de gens. Toutes les usines ont fait grève, même celles où il y a 95 % d'immigrés. Pour certaines de ces dernières, c'était même leur première grève. Nous avons participé nombreux à la manifestation en ville. Pourtant, dans l'état actuel, la question de la retraite à 60 ans ne nous concerne pas tellement. C'est nos enfants, s'ils peuvent rester en France, qui y auront droit !

Cette grève était un moyen de démontrer notre solidarité aux travailleurs français. Cette solidarité est nécessaire pour tous. Après cela, nous pensons être plus forts pour d'autres luttes, plus importantes pour nous, sur les salaires par exemple.

Autre question : la CFDT est largement majoritaire à Wervicq, mais on ne comprend pas les raisons de la division entre CGT, CFDT, FO, d'autant plus qu'il y a en plus les différents syndicats belges qui sont représentés. Dans les grèves, un adhérent d'un syndicat belge touche 25 F par jour de la caisse de grève de son syndicat, un adhérent de la CFDT touche 5,40 F, 10 F ou 20,20 F suivant le montant de leur cotisation et ceux des autres syndicats ne touchent rien. Bien sûr, les cotisations ne sont pas les mêmes, mais cela crée une grande division dans les possibilités financières des travailleurs au cours des luttes.

Pourquoi n'y aurait-il pas qu'un seul syndicat de tous les travailleurs ?

Le 20 janvier.

Dilemme pour les organisations de gauche

Que faire de ces ouvriers qui ne sont pas des électeurs !

De nombreux militants ouvriers constatent avec inquiétude que les organisations ouvrières existantes paraissent désarmées devant le développement de la politique de migrations ouvrières du capitalisme international.

A la CGT et à la CFDT, en particulier, des efforts sont faits pour prendre en compte les revendications particulières des travailleurs immigrés et pour encourager ces travailleurs à se syndiquer. Mais les résultats sont lents à venir et relativement modestes. Quelles sont les difficultés ?

L'expérience acquise par les groupes de travail qui assurent la publication des « Cahiers » au cours d'activités concrètes pour le développement de l'information et de la liaison directes, entre les travailleurs immigrés eux-mêmes et entre ceux-ci et les travailleurs français, met en évidence trois causes principales :

1. Les travailleurs immigrés constatent que les syndicats ne prennent pas en charge comme revendication du syndicat les tous premiers problèmes qui concernent les travailleurs immigrés.

— La défense des travailleurs immigrés face à la police et à l'administration qui exercent sur eux une pression et un chantage constants dans leurs démarches pour l'obtention de la carte de travail et de la carte de séjour.

— Le droit des travailleurs immigrés à un logement décent.

— Le respect des avantages sociaux accordés aux travailleurs immigrés par la loi comme à tout travailleur, mais dont ils ne bénéficient pas effectivement dans de nombreux cas. L'extension aux travailleurs immigrés d'autres avantages sociaux qui sont accordés aux ouvriers français et à leur famille. (Par

exemple : pas de carte de priorité pour les femmes enceintes, pas de carte de réduction SNCF pour les familles nombreuses.)

Certes, dans de nombreuses sections d'entreprise et unions locales, les militants syndicaux français s'efforcent d'assurer la défense des travailleurs immigrés qui sont en contact avec eux mais ils le font cas par cas, individuellement ; ce n'est pas une revendication du syndicat sur laquelle les ouvriers français sont appelés à se battre.

2. Les travailleurs immigrés ont très souvent le sentiment que les syndicats cherchent à les utiliser avant tout comme masse de manœuvre dans leurs luttes d'influence.

Dans une entreprise, les syndicats leur demandent en priorité :

— de voter pour les candidats présentés par eux aux élections de délégués du personnel ;

— de prendre la carte du syndicat ;

— d'accepter d'être candidats au poste de délégué pour faire bénéficier le syndicat du vote de leurs compatriotes.

Il est certain que la participation active des travailleurs immigrés au syndicat et leur élection comme délégués est un élément indispensable au développement de la lutte de la classe ouvrière de ce pays. Mais le syndicat apparait aux travailleurs immigrés non comme un instrument de leur propre lutte, mais comme une organisation française qu'il s'agit d'abord de renforcer vis-à-vis de ses rivales pour compléter sa représentation.

3. Les travailleurs immigrés constatent que la pratique courante des syndicats, qui est la conséquence de cette situation, représente parfois un obstacle majeur à leur volonté de s'organiser.

Prenons un exemple récent : l'organisation des travailleurs immigrés dans les usines Penarroya de Saint-Denis et de Lyon.

Comment se sont organisés les travailleurs de l'usine Penarroya de Saint-Denis ?

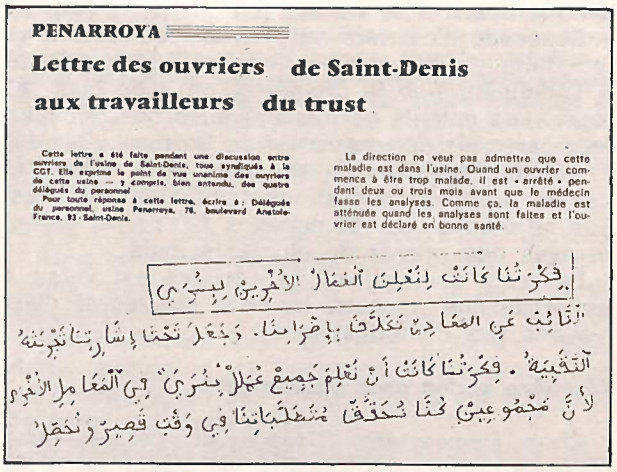
En octobre et novembre 1970, les travailleurs de l'usine Penarroya de Saint-Denis (90 % de travailleurs immigrés en majorité de nationalité marocaine) constituent une section syndicale CGT suivant une pratique adaptée à la situation : durant plusieurs semaines, les ouvriers discutent entre eux dans les ateliers et les foyers pour réaliser au préalable l'accord le plus large sur la nécessité de s'organiser, sur les revendications à poser et pour choisir eux-mêmes qui sera délégué.

Durant cette période de préparation, toute publicité sur ce qui se passe dans l'usine parmi les ouvriers est considérée comme inutile, voire dangereuse. Lorsque toutes ces discussions longues et approfondies donnent lieu à un large accord parmi les ouvriers, le syndicat apparait dans l'usine ; il est déjà une force, il regroupe dès son apparition la grande majorité des ouvriers sur la base de cet accord conclu entre eux par deux mois de discussion. Le patron ne peut plus l'empêcher de naitre par les moyens de pression habituels : 80 % des ouvriers sont d'ores et déjà syndiqués.

Des élections pour les délégués du personnel sont provoquées. Les candidats choisis depuis longtemps par les ouvriers sont présentés (un ouvrier marocain, un ouvrier algérien, un ouvrier sénégalais, un ouvrier français). Le patron refuse d'abord deux candidatures sur quatre sous prétexte que ces travailleurs ne répondent pas aux stipulations de la loi sur les délégués du personnel. Le syndicat tient bon. La liste est constituée en bloc, à prendre ou à laisser. Le patron cède, les élections ont lieu. Le mois suivant, les ouvriers déposent un cahier de revendications qui est rejeté. Le 20 janvier 1971, ils se mettent en grève illimitée pour un franc d'augmentation de l'heure et de meilleures conditions de travail. L'occupation de l'usine est massive, elle se fait à effectif quasi complet en trois huits. Après dix-sept jours, le patron cède une augmentation de 50 centimes de l'heure et des améliorations sensibles sur les conditions de travail.

Une leçon de la grève : la nécessité d'organiser la liaison directe avec les ouvriers des autres usines du trust.

Les ouvriers de cette usine tirent les leçons de leur grève. Leur idée est que les ouvriers des autres usines du trust — en particulier celles qui font le même travail, la récupération du plomb et autres métaux non ferreux — devraient lutter ensemble pour disposer d'une force plus grande.



PENARROYA

Lettre des ouvriers de Saint-Denis aux travailleurs du trust

Cette lettre a été faite pendant une discussion entre ouvriers de l'usine de Saint-Denis, tous syndiqués à la CGT. Elle exprime le point de vue unanime des ouvriers de cette usine — y compris, bien entendu, des quatre délégués du personnel.

Pour toute réponse à cette lettre, écrire à : Délégués du personnel, usine Penarroya, 78, boulevard Anatole-France, 93 - Saint-Denis.

La direction ne veut pas admettre que cette maladie est dans l'usine. Quand un ouvrier commence à être trop malade, il est « arrêté » pendant deux ou trois mois avant que le médecin fasse les analyses. Comme ça, la maladie est atténuée quand les analyses sont faites et l'ouvrier est déclaré en bonne santé.

فكرتنا كانت لتفعل العمال الآخرين يشربي
الثابت في المعاهد تعلق بإضرابنا. وجعل تحتنا إشارتنا تكرتنه
التقنية. فكرتنا كانت أن نعلم جميع عمال بشربي في المعامل الأخرى
لأن مجموعين نحنا نحقق مطلباتنا في وقت قصير ونحصل

La lettre collective des travailleurs de Penarroya-Saint-Denis (« Cahiers de Mai », n° 28), tirée à part sous forme de tract bilingue, a été le point de départ d'une liaison directe entre les usines du trust.

Déjà, pendant la grève à Saint-Denis, la section CGT a pris contact avec les « Cahiers de Mai » dans le but d'établir une liaison avec les mineurs de Pennaroya à Largentière (Ardèche) qui avaient publié un texte collectif dans les « Cahiers » un an plus tôt.

Cette liaison n'avait pas été établie par l'organisation syndicale comme le demandaient les ouvriers de Saint-Denis. La liaison est établie directement et la section CGT des mineurs de Largentières envoie 1 000 F pour le soutien de la grève à Saint-Denis.

Les ouvriers de Saint-Denis cherchent alors à développer des liaisons directes permanentes avec les autres usines du trust, notamment avec celle de Lyon. Sur proposition du groupe de travail « Métaux » — l'un des groupes qui assurent la publication des « Cahiers » — les ouvriers de l'usine de Saint-Denis rédigent, au cours d'une réunion, une lettre collective adressée aux ouvriers des autres usines du trust où ils expliquent comment ils se sont organisés, comment ils ont fait grève et proposent de coordonner à l'avenir les luttes qui pourraient avoir lieu. (« Cahiers de Mai » n° 28, mars 1971.)

Tiré à part sous forme de tract bilingue (français-arabe), cette lettre collective est transmise notamment aux ouvriers de l'usine Penarroya de Lyon qui en discutent entre eux pendant plusieurs semaines, puis demandent à rencontrer des travailleurs délégués par l'usine de Saint-Denis.

Les ouvriers de Penarroya-Lyon décident de créer une section syndicale à l'exemple de ceux de Saint-Denis.

Il n'y a pas de syndicat à l'usine de Lyon. Les ouvriers veulent bénéficier de l'expérience de l'usine de Saint-Denis pour en constituer un.

La réunion a lieu et la décision est prise par une majorité d'ouvriers de l'usine de Lyon de constituer le syndicat suivant les mêmes modalités qu'à l'usine de Saint-Denis.

Il est indispensable que les ouvriers de l'usine discutent d'abord, aussi longtemps que cela sera nécessaire pour réaliser le plus large accord entre eux sur la nécessité de s'organiser, sur les revendications à poser, enfin pour choisir ceux qui seront délégués.

Comme à Saint-Denis, dans cette période d'organisation, toute publicité est considérée comme inutile, voire dangereuse. Comme le dit un travailleur, à l'issue de cette réunion : « Avant de donner un coup de cornes, il faut d'abord que les cornes poussent. »

Quel syndicat constituer ? Comme les ouvriers de l'usine de Saint-Denis ont la carte CGT, il paraît naturel aux ouvriers de l'usine de Lyon, comme à ceux de Saint-Denis, que soit constituée à l'usine de Lyon une section CGT.

Dès le début de ce processus d'organisation à l'usine de Lyon, l'union locale CGT de Gerland (Lyon-8e) est donc tenue au courant. Il va de soi que ce n'est pas l'affaire des groupes de travail des « Cahiers » de constituer des sections syndicales (et encore moins de les « diriger » de l'extérieur ou de les chapeauter...).

L'union locale CGT de Gerland connaît la décision des ouvriers de l'usine de Lyon. Ceux-ci veulent que, le moment venu, la section soit constituée au cours d'une assemblée générale et en présence d'ouvriers délégués par l'usine de Saint-Denis. Les responsables de l'UL CGT de Gerland paraissent comprendre la nécessité de ces modalités décidées par les ouvriers qui veulent que le syndicat apparaisse d'emblée comme une force regroupant la grande majorité des ouvriers afin de décourager la répression éventuelle. Néanmoins, après réunion du bureau de l'Union Régionale de la Métallurgie CGT, les responsables de l'UL CGT de Gerland sont formels : « Nous, ce n'est pas comme ça qu'on organise le syndicat ! »

L'UL CGT se propose en effet de diffuser à la porte de l'usine Penarroya de Lyon un tract déclarant en substance : Les travailleurs ont besoin du syndicat pour se défendre, nous savons que vous voulez vous syndiquer, passez donc à la permanence pour prendre votre carte.

Bref, compte tenu du fait supplémentaire que ce tract était prévu en langue française, on peut se demander à qui il était destiné. Cette pratique aurait conduit involontairement l'UL CGT à faire une publicité inutile, voire dangereuse, sur ce qui se passait dans l'usine.

Des ouvriers de l'usine Penarroya de Lyon dans les baraquements qui leur servent de logement à l'intérieur du périmètre de l'usine !... (voir p. 15). Photo extraite du reportage publié par « Syndicalisme » (février 1972).

Mis au courant du refus de la CGT de constituer le syndicat selon leur volonté, les ouvriers de l'usine demandèrent à la CFDT de le faire.

Aujourd'hui, cette section CFDT a été constituée, suivant la même pratique qui a permis la constitution de la section CGT à Saint-Denis ; elle regroupe 80 % des ouvriers et a fait élire les délégués choisis par les ouvriers, tous immigrés, y compris deux d'entre eux dont la candidature avait d'abord été refusée parce qu'elle ne répondait pas exactement aux stipulations de la loi.

Comment insérer dans un plan de bataille électorale des ouvriers privés de droits politiques ?

Constatant ces difficultés, de nombreux militants ouvriers s'interrogent de plus en plus sur leurs causes. Ils ont de plus en plus conscience que la bonne volonté, les efforts militants ne sont pas en mesure de surmonter ces difficultés. Ils sentent bien qu'une contradiction majeure paralyse les organisations ouvrières sur cette question décisive des travailleurs immigrés.

Si les syndicats éprouvent une telle difficulté à prendre en charge comme revendication du syndicat les revendications particulières des travailleurs immigrés, s'ils ont tendance à utiliser les travailleurs immigrés comme une « masse de manœuvre », s'ils ont à leur égard une pratique qui va à l'encontre du but recherché, c'est que les travailleurs immigrés, en tant que fraction de la classe ouvrière de ce pays, ne s'insèrent que très difficilement — et de toute façon partiellement — dans le plan de bataille général des organisations ouvrières existantes.

L'action de la CGT et de la CFDT, quelles que soient leurs divergences actuelles, s'inscrivent en effet dans un plan d'ensemble qui s'efforce de réformer, voire de transformer la société à la suite d'une victoire électorale de la gauche.

Les grèves, les manifestations, les mouvements de masse, ne sont pas pour autant rejetés comme moyens d'action, mais, dans ce plan ils doivent préparer le terrain pour cette victoire électorale.

L'expression politique de toutes ces luttes demeure principalement le bulletin de vote.

Dans ce plan, les travailleurs immigrés ne sont donc pas des combattants à part entière ; s'ils peuvent contribuer à donner un élan plus ou moins grand aux luttes sociales, ils sont par contre privés d'expression politique ; ils ne peuvent qu'influer indirectement sur la bataille politique principale : les élections politiques.

Dans les rapports entre les travailleurs immigrés et les syndicats, les conséquences de cette situation sont évidentes :

Dans tous les cas où le patronat utilise le travailleur immigré pour diviser la classe ouvrière, pour susciter des conflits dans son sein, les organisations ouvrières vont se trouver continuellement sur la défensive. Elles vont être amenées à prendre en compte de manière privilégiée les intérêts de ceux des ouvriers qui, disposant des droits politiques, sont en mesure de contribuer à assurer la victoire électorale de la gauche.

Dans beaucoup de municipalités de gauche, par exemple, si un conflit surgit entre les travailleurs immigrés et la population française, ce dilemme se pose immédiatement. Et, si le choix est inévitable, aussi amer soit-il, il sera fait en faveur de ceux qui peuvent assurer le maintien de la municipalité de gauche.

Depuis des années, et en nombre croissant ces derniers temps, ce type de dilemme et de choix se multi-

plie dans les entreprises ; chaque travailleur immigré a en mémoire d'innombrables exemples de ces choix. (Voir à ce sujet pages 2-6 les textes collectifs des travailleurs immigrés d'Oyonnax et des travailleurs africains de Renault-Billancourt et Flins.)

Autre conséquence : les syndicats introduisent et développent dans les entreprises une pratique de plus en plus électorale qui aiguise encore la division entre les travailleurs alors que, pour les travailleurs immigrés, tout particulièrement, l'unité la plus réelle et la plus vivante sur le lieu de travail est une condition indispensable à toute lutte.

Les problèmes posés par les travailleurs immigrés offrent une image grossie de ceux qui sont posés à l'ensemble du mouvement ouvrier.

Quelles que soient les difficultés de la situation actuelle, de nombreux militants ouvriers pensent que les problèmes qui sont posés avec insistance par les travailleurs immigrés dans ce pays peuvent avoir des conséquences salutaires pour l'ensemble du mouvement.

En fait, si on les examine à la lumière des luttes ouvrières de ces dernières années, les problèmes posés par les travailleurs immigrés ne sont nullement des problèmes à part. Ils offrent seulement une image grossie, une sorte de caricature des problèmes qui sont posés actuellement à l'ensemble du mouvement ouvrier.

Ces dernières années, de nombreux travailleurs français n'ont-ils pas mené des luttes puissantes et fréquentes sur toutes sortes de revendications qui ne s'inséraient pas dans les plans des organisations ouvrières ?

Dans d'innombrables entreprises aussi, la pratique électorale des syndicats, les luttes d'influence permanentes, n'ont-elles pas découragé des milliers et des milliers d'ouvriers français ?

Dans de nombreuses occasions enfin, pour les travailleurs français comme pour les travailleurs immigrés, le partage actuel des rôles entre syndicats et partis n'a-t-il pas représenté un obstacle majeur pour le développement des luttes sur les revendications réelles et à partir des positions de force les plus favorables au succès ?

Dans ce partage actuel des rôles, le mouvement repose en effet sur un véhicule à deux roues : au syndicat de discipliner le bouillonnement des luttes ouvrières dans les entreprises afin d'utiliser leur puissance pour actionner l'une des roues. Aux partis politiques d'utiliser cet élan pour actionner l'autre roue en veillant à ce que l'effort maximum, le « sprint » se produise au moment des élections et se traduise en vote pour la gauche.

Tous les motifs de mécontentement extérieurs à l'usine sont du ressort des partis politiques.

Mais les travailleurs immigrés n'ayant pas de droits politiques, la CGT et la CFDT, pour leur semaine d'action du 7 au 12 février, ont dû placer au premier plan une question prétendûment « extérieure » à l'usine : celle du logement.

Il est clair que, pour cette revendication comme pour toutes les autres, la force dont disposent les travailleurs immigrés est concentrée pour l'essentiel sur leur lieu de travail.

Et n'est-ce pas vrai aussi pour les travailleurs français ?

Il reste évidemment à savoir quelles luttes concrètes seront menées sur les lieux de travail ou à partir de ceux-ci, sur la revendication d'un logement décent pour les travailleurs immigrés ?

Mais il y a là peut-être un précédent, une remise en cause du partage actuel entre « luttes sociales » et luttes dites « politiques », partage qui contribue à paralyser le mouvement. C'est ce type de remise en cause que les problèmes posés par les travailleurs immigrés vont, sans aucun doute, accentuer et multiplier à l'avenir si le mouvement doit se développer.

Penarroya (Lyon)

Lettre collective des ouvriers

"Luttons la main dans la main aussi longtemps qu'il sera nécessaire"

L'envoi de cette lettre et son contenu ont été décidés au cours d'une assemblée générale de la section syndicale de l'usine et la lettre a été rédigée le soir même, simultanément en arabe et en français, avec la participation active d'une dizaine d'ouvriers de l'usine. Les jours suivants elle a été transmise aux ouvriers des usines Penarroya de Saint-Denis et d'Escaudœuvres. Elle a été également enregistrée en arabe et a donné lieu à des écoutes collectives sous cette forme dans les usines auxquelles elle était adressée.

Chers frères de Saint-Denis et d'Escaudœuvres,

Nous vous écrivons pour vous donner les dernières nouvelles de l'usine Penarroya de Lyon où nous travaillons.

Nous sommes une centaine d'ouvriers algériens, marocains et tunisiens. Nous travaillons à la récupération des vieilles matières de plomb, de bronze et d'aluminium.

Le travail est très mauvais pour la santé. Nous restons 9 heures par jour au milieu de la fumée des fours et des poussières. Nous récupérons aussi de l'aluminium dans la « crasse » des fours qui arrive par wagons à l'usine. Quand il pleut sur ces wagons, il en sort une vapeur horrible, qu'il est impossible de respirer.

Le travail est très pénible parce que le matériel est très limité et très vieux. Nous travaillons comme autrefois, tout à la main. Il faut charger dans les fours des pièces et des paquets qui pèsent souvent jusqu'à 70 kilos.

Cette situation noire existe dans l'usine depuis toujours. Certains de nos frères, qui travaillent ici depuis 25 ans, nous le disent. Mais nous ne savions pas comment nous défendre.

Nous nous sommes organisés pour lutter la main dans la main avec vous.

Au printemps dernier, nous avons bien reçu la lettre collective des ouvriers de l'usine Penarroya de Saint-Denis. Nous avons discuté des idées et des propositions contenues dans cette lettre.

Nous avons pensé que nous devions nous organiser, comme les ouvriers de l'usine de Saint-Denis, pour mener la lutte la main dans la main, avec les ouvriers des autres usines du trust Penarroya.

Nous avons pensé que si les ouvriers des trois usines Penarroya de Saint-Denis, d'Escaudœuvres et de Lyon luttent la main dans la main, il sera possible d'obtenir de bons résultats.

Pour nous aider, nous avons demandé aux ouvriers de l'usine de Saint-Denis de venir nous visiter à Lyon, pour discuter ensemble de la meilleure façon de nous organiser pour lutter la main dans la main.

Après cette réunion, nous avons commencé à organiser notre section syndicale. Pendant plusieurs semaines, nous avons discuté entre nous dans les ateliers pour établir notre cahier de revendications et pour choisir les ouvriers qui seraient nos délégués.

Quand une cinquantaine d'ouvriers ont été d'accord, nous avons constitué notre section syndicale. Aussitôt après, d'autres ouvriers encore ont pris la carte du syndicat.

Le patron a du accepter nos délégués.

Le 29 novembre, il y a eu les élections des délégués du personnel pour les ouvriers. Ce sont les 6 ouvriers que nous avons choisis qui ont été présentés comme candidats : 4 Algériens, 1 Marocain et 1 Tunisien.

Le patron a dit que 2 de nos 6 candidats n'avaient pas le droit d'être délégués parce qu'ils n'ont pas la « carte bleue privilégiée ».

Nous avons été voir le patron avec un frère de la Bourse du Travail, nous lui avons dit que les ouvriers avaient choisi leurs 6 candidats et que personne n'avait le droit de changer un seul des 6 candidats. Nous lui avons dit aussi que si le patron choisissait d'autres candidats, aucun ouvrier ne voterait.

Une semaine après, nous sommes retournés voir le patron avec le frère de la Bourse du Travail et le patron a accepté de signer les papiers pour les élections. Nous avons obligé le patron à accepter les 6 candidats choisis par les ouvriers.

Les élections pour les délégués du personnel ont eu lieu du 29 octobre au 3 novembre. Tous les ouvriers qui ont voté (84 sur 105 inscrits) ont voté pour les 6 candidats qui ont été élus.

Notre organisation était maintenant prête. Nous pouvions établir, avec les frères des autres usines, les meilleurs moyens pour faire aboutir nos revendications.

Nous avons déposé nos revendications.

Comme vous le savez, chers frères de Saint-Denis et d'Escaudœuvres, certains d'entre nous se sont réunis au mois de décembre avec les frères de Saint-Denis et d'Escaudœuvres et nous avons établi un cahier de revendications commun aux trois usines.

Nous sommes très mécontents de nos salaires qui sont particulièrement bas pour un travail très pénible et très mauvais pour la santé.

Nous avons décidé de demander une augmentation de 1 F de l'heure et le retour à la semaine de 40 heures, sans perte de salaire, d'ici à la fin de l'année 1972.

PENARROYA : l'image de marque...

Le groupe Penarroya est la principale activité industrielle de la banque Rotchild. Fondé en 1881 en Espagne avec des capitaux Rotchild, il a fusionné en 1969, avec le « Nickel », autre entreprise de la famille ; ensemble ils ont absorbé en 1971 l'industrie Mokta.

L'affaire marche bien. Le groupe Penarroya - Le Nickel - Mokta a un chiffre d'affaires annuel de deux milliards et demi. Pour les métaux non ferreux, le groupe est le deuxième en France, derrière Péchiney-Ugine-Kulmann et le quatrième en Europe. L'argent rentre bien ; au dernier classement donné par la revue « Entreprise » pour la rentabilité des industries françaises, Penarroya est simplement premier.

Le groupe fignole son image de marque. Un siège parisien, près de Montparnasse, ultra-moderne, auquel ont travaillé les plus grands artistes ; on peut visiter. Les administrateurs de l'entreprise sont « jeunes, dynamiques, sérieux et audacieux ». Le Baron Guy de Rotchild est Président-directeur général ; en principe les banquiers sont modestes et préfèrent l'ombre ; les Rotchild d'habitude aiment agir par personne interposée. Mais pour leur activité industrielle essentielle et qui marche si bien, le Baron Guy n'hésite pas à payer de sa personne : discours, photos pour la présentation de l'entreprise ; des installations industrielles aux techniques de pointe ; on imagine presque des usines avec un personnel en blouse blanche, des installations modernes, des employés bien payés, heureux.

Le visage réel n'est pas toujours celui-là. Le groupe Penarroya - Le Nickel - Mokta est international, il est en France, en Espagne, à la Nouvelle-Calédonie, au Chili, en Amérique du Nord, etc., mais l'équilibre entre ses diverses activités n'est pas le même partout. Au total le groupe a un tiers d'activités minières, deux tiers d'activités métallurgiques.

A l'intérieur du groupe, Penarroya seul emploie 16 000 personnes, dont 4 000 en France même.

Dans la lettre collective qu'ils ont adressée le 8 janvier 1972 aux ouvriers des autres usines Penarroya, les ouvriers de l'usine de Lyon disent :

« Le travail est très pénible parce que le matériel est très limité et très vieux. Nous travaillons comme autrefois, tout à la main. Il faut charger dans les fours des pièces et des paquets qui pèsent jusqu'à 70 kilos. »

Pour le broyage dans cette usine, par exemple, chaque ouvrier doit charger 10 tonnes par jour à la pelle, dans un bruit assourdissant et une poussière épaisse qui rendent le travail plus pénible encore.

Au four de l'atelier de plomb, trois ouvriers sortent 25 tonnes en huit heures. Les lingots, qui devraient refroidir pendant deux heures avant d'être manipulés, sont empilés encore chauds par deux ouvriers qui accomplissent un travail effectué il y a quelques années par cinq ouvriers.

Aux fours, tous les ouvriers ont été victimes une fois ou l'autre de brûlures sur toutes les parties du corps. Les poignets sont particulièrement atteints car, dans l'usine de Lyon, les vêtements de travail fournis aux ouvriers ont des manches trop courtes et tout mouvement en avant des mains expose les poignets aux projections. Les brodequins aussi ne permettent pas de protéger les jambes.

Mais il faut cacher cela. L'image de marque en serait ternie.

Il faut que le visage de Penarroya soit celui que présentent ses brochures.

Ainsi le trust aura un bel avenir devant lui. D'ailleurs il est bien parainné. Son vice-président, président du Nickel est Louis Devaux, prochain président du CNPF ; son PDG le Baron Guy de Rotchild. Pompidou fut administrateur de Penarroya.

...et la réalité !

Pour protéger notre santé qui est menacée par la maladie professionnelle du plomb et par les poussières d'aluminium et de bronze, nous avons décidé de demander que le résultat des analyses qui sont faites tous les six mois soit communiqué.

A l'heure actuelle, quand nous demandons le résultat de l'analyse, on nous répond seulement : « Ça va, tu peux continuer à travailler »...

Dans certains cas, quand un ouvrier est trop malade, on le change de travail, on l'éloigne de l'atelier du plomb pour le mettre dans l'atelier de l'aluminium ou du bronze, mais on ne lui communique pas le résultat de l'analyse. On ne lui conseille même pas de se faire soigner.

Nous voulons que ce trafic avec notre santé cesse ! Nous voulons que le contrôle médical soit efficace et que des mesures immédiates soient prises pour protéger notre santé !

Enfin, le cahier de revendications contient des revendications particulières à chacune des trois usines de Lyon, Saint-Denis et Escaudœuvres.

Pour bien montrer au patron que les ouvriers de ces trois usines sont la main dans la main pour mener la lutte, nous avons décidé de déposer le cahier de revendications à Lyon, à Saint-Denis et à Escaudœuvres, le même jour, le 27 décembre.

Le patron cherche à camoufler les causes de la mort de notre frère Salem.

Mais nous devons vous prévenir que le 19 décembre un accident mortel a eu lieu dans l'usine de Lyon. A l'atelier du plomb, notre frère Salem a été écrasé par le couvercle du four, à la suite de la rupture du crochet d'un palan trop faible.

Le patron a essayé de cacher les causes de l'accident. Il a donné l'ordre à 2 ouvriers de cacher la chaîne cassée et de la remplacer par une autre chaîne en bon état. Il a fait asseoir tous les ouvriers et leur a dit : « Si quelqu'un demande ce qui est arrivé à Salem, vous dites que vous étiez chacun à votre travail et que vous n'avez rien vu ».

Quand les inspecteurs de police se présentent, ils s'adressent d'abord au chef d'équipe qui explique tout simplement que les ouvriers soulevaient le couvercle du four et qu'il est retombé. Ensuite la police interroge les 4 ouvriers qui ont participé à la manœuvre. La police voit la chaîne qui n'est pas cassée. C'est alors que l'un des ouvriers se décide à montrer à la police la chaîne camouflée !... et, quoiqu'il puisse lui en coûter, à cause de la mort du frère Salem, il se met à raconter, devant le directeur, les chefs et les ouvriers, toute la vérité sur cette affaire.

Pour protester contre ces mauvaises conditions de travail qui ont provoqué la mort de notre frère Salem, nous avons fait 6 heures de grève. Dans les autres usines du quartier, de nombreux ouvriers ont approuvé notre action.

Si les ouvriers des trois usines luttent la main dans la main, notre force est grande.

C'est la semaine suivante que nos frères de Saint-Denis et d'Escaudœuvres nous ont confirmé qu'ils déposaient le cahier de revendications comme il avait été décidé. Alors, comme il avait été décidé, nous avons aussi déposé le cahier de revendications chez le patron, le même jour.

Nous avons bien vu que cette action commune des trois usines inquiétait le patron. En 48 heures, le directeur du personnel de Penarroya s'est déplacé à Lyon, Escaudœuvres et Saint-Denis.

A Lyon, nous avons été reçu par le directeur du personnel de Penarroya, le 29 décembre. Il nous a dit qu'il accordait aux ouvriers de Lyon les mêmes augmentations qu'aux ouvriers de Saint-Denis et d'Escaudœuvres : 5 % pour l'année 1972 (pour « rattraper » l'augmentation des prix) et une heure de réduction du temps de travail d'ici au mois de septembre 1972. Mais il nous a dit aussi qu'il accordait en plus aux ouvriers de l'usine de Lyon une augmentation « spéciale » de 10 à 20 centimes de l'heure.

D'après ce que nous savons, cette augmentation « spéciale » n'a pas été accordée aux ouvriers de Saint-Denis et d'Escaudœuvres. Peut-être que le patron cherche déjà à diviser les trois usines ?... Mais tous nos frères de Saint-Denis et d'Escaudœuvres doivent savoir que cette ruse pour nous diviser ne marchera pas ! Tous nos frères de Saint-Denis et d'Escaudœuvres doivent savoir que nous considérons que cette augmentation est très insuffisante et que nous sommes prêts à lutter la main dans la main avec vous pour obtenir les revendications décidées ensemble.

Nous sommes sûrs que si les ouvriers des trois usines luttent la main dans la main, notre force est très grande et nous pourrons obtenir un bon résultat. Dans ces trois usines, nous faisons le même travail. L'année dernière, quand les ouvriers de l'usine de Saint-Denis ont fait grève, nous savons que le patron pouvait faire faire le travail dans les deux autres usines où les ouvriers ne faisaient pas la grève. Cette fois, si nous marchons la main dans la main, ce ne sera plus possible pour le patron.

Nous vous proposons de choisir ensemble le meilleur moment pour cette lutte.

Mais nous savons aussi que la lutte sera peut-être difficile et longue.

Nous vous proposons de préparer cette lutte sans perdre une heure.

Nous vous proposons de choisir ensemble le meilleur moment pour la lutte.

Nous vous proposons d'organiser la liaison entre les trois usines pour que, pendant la lutte, les ouvriers connaissent tous les jours la situation à Lyon, Escaudœuvres et Saint-Denis et puissent décider tous ensemble ce qu'il faut faire.

Nous vous proposons de nous organiser pour pouvoir lutter la main dans la main aussi longtemps qu'il sera nécessaire pour obtenir satisfaction.

Voilà les idées des ouvriers de l'usine Penarroya de Lyon. Nous les avons discutées entre nous et nous sommes tous d'accord...

Lyon, le 8 janvier 1972.

St-Michel-de-Maurienne

La grève aux Aciéries du Temple

Nous avons repris mais les problèmes restent posés

Ce texte a été élaboré au cours d'une réunion regroupant une quinzaine de travailleurs, syndiqués CGT et CFDT des Aciéries du Temple, ouvriers et maîtrise de l'atelier en grève et des autres ateliers.

La grève a démarré pour un rattrapage de nos salaires sur ceux de la Régie Renault et sur le problème des cadences

Après six semaines de grève, les travailleurs de l'atelier de fonderie de précision des Aciéries du Temple à Saint-Michel-de-Maurienne ont voté la reprise (50 voix pour, 18 contre) pour le jeudi 20 janvier.

La grève de l'atelier a démarré sur la revendication de 15 % de rattrapage par rapport aux salaires de la Régie Renault ; une information par tract d'atelier ayant permis de voir que l'écart de salaires avec Renault-Billancourt, à qualification égale, était de 40 %. Ce conflit fait suite à deux actions menées par les OP de l'atelier d'outillage et de l'atelier d'entretien sur le problème des qualifications et qui posait déjà la question du rattrapage des salaires.

Cette revendication de 15 % de rattrapage (150 F), c'était aussi pour nous une façon d'exprimer notre mécontentement face à l'augmentation des cadences imposée par la direction et compte tenu des brimades de plus en plus nombreuses : c'est le Comité hygiène et sécurité qui a dû intervenir pour obtenir que les femmes puissent se rendre aux toilettes ou au vestiaire sans autorisation du chef.

Le préavis s'est retourné contre nous : la direction organise la production à l'extérieur.

Nous avions, à l'atelier de fonderie, déposé un préavis de 40 jours pour répondre à l'argument coutumier de la direction : « Vous nous mettez le couteau sous la gorge... » En fait cet argument s'est retourné contre nous ; la direction en a profité pour expédier 40 % de production supplémentaire pendant la durée du préavis, démontrant ainsi qu'elle ne voulait pas négocier et nous acculant à la grève.

L'action est partie le 9 décembre par un débrayage de la maîtrise de l'atelier qui voulait manifester sa solidarité aux travailleurs mécontents de ne pas voir correspondre une augmentation de salaire aux dernières augmentations de cadences.

La direction réplique par un lock-out aux 6 heures de débrayage que nous avons fait, unis avec la maîtrise. Nous ripostons par l'occupation de l'atelier. En fait, le lock-out c'était le moyen pour le patron d'organiser la production ailleurs et de faire pression sur la combativité des travailleurs. La Régie n'a pas hésité à reprendre l'ancien processus de fabrication des culbuteurs par l'intermédiaire d'une entreprise sous-traitante des Ardennes, pour l'estampage (atelier des Jambes, Bogny-sur-Meuse) et par les départements 57 (modelage), 70 (dépannage) et les ateliers de forge de Billancourt ainsi que par un atelier de la FASA en Espagne. Néanmoins, nous savons de source sûre qu'une dizaine de jours avant la fin du lock-out, la production à Orléans, où va le produit de notre travail, était encore désorganisée. Pendant toute la période de lock-out, la direction a accepté de nous recevoir en fortes délégations : délégués syndicaux et délégués désignés par l'atelier.

Le 24 décembre, la direction appelle à la reprise par lettre pour le 27. Les travailleurs de la fonderie de précision refusent la reprise et se mettent en grève illimitée. La direction, assurée qu'elle était de faire sa production ailleurs, ne donne plus signe de vie. Nous avons alors poursuivi l'occupation en 3 × 8 avec une participation de 100 % de l'atelier, ceci pour rester unis et pour empêcher les stocks de culbuteurs de sortir. Cette occupation de tous a permis une discussion collective pendant toute la grève et a fait que le travail d'information et de soutien a pu être l'œuvre de tous les travailleurs.

Nous avons eu des discussions avec les représentants des sections syndicales de l'entreprise : le problème était de savoir si notre revendication de 15 % d'augmentation pour tous les fondeurs était négociable. La direction ne voulait pas entendre parler d'augmentation pour le seul atelier de fonderie et aurait à la rigueur négocié une augmentation très minime pour l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cela ne satisfaisait que partiellement les travailleurs de l'atelier de fonderie qui proposèrent alors d'autres revendications :

— suppression des OS 1 ;

— augmentation du coefficient de prime de rendement.

Aujourd'hui, mercredi 19 janvier, nous avons voté la reprise. Nous avons obtenu :

— pour l'ensemble du personnel des Aciéries du Temple, une augmentation supplémentaire de 1,5 % (7 % en tout, compte tenu de l'accord d'entreprise) ;

— la direction s'engage d'ici un mois à faire une étude de postes pour les travailleurs de l'atelier de fonderie de précision classés OS 1, soit une majoration des taux de prime de rendement pour certains OS 1, soit le passage à la catégorie OS 2, soit encore pour d'autres postes le maintien à la situation actuelle.

— Toutefois, dès la reprise, le taux de prime des OS 1 sera porté de 80 à 85 % (les P 3 étant à 120 %), à l'exception de celui des OS 1 tri-retouche et OS 1 trempeurs couche rapide qui passe de 85 à 90 %.

— Elle s'engage aussi à verser une avance de 300 F à la reprise, dont 200 F remboursables en quatre mois.

Nous comptions sur le blocage de la production.

Nous n'avons pas le sentiment d'avoir gagné ; nous n'avons pas perdu non plus ; la grève est un premier pas. Le décalage des salaires et le problème des qualifications restent posés. Nous avons obtenu le soutien des travailleurs de la Régie Renault de la vallée de la Maurienne, de la région du Dauphiné-Savoie. Nous

Pour le développement de l'information et de la liaison directes

Les groupes de travail des « Cahiers de Mai » de Lyon tiennent une permanence dans leur local : 30, rue Sergent Blandan, Lyon-1er (angle place Satonay), bus n° 18, 3, 13, 6, 9, 44, 2, 7, tous les jours de 18 à 20 heures sauf samedi et dimanche.

avons pris acte du réel soutien que nous ont apporté les sections syndicales des usines de Billancourt, Cléon, Orléans, Le Mans, Flins du groupe Renault. Au département 57 de Billancourt, les travailleurs ont refusé de faire des heures supplémentaires afin de ne pas briser notre grève. Chacune de ces sections a essayé de faire, tant bien que mal, éclater au grand jour la triste situation que connait depuis 20 ans la SAT de Saint-Michel qui était pourtant dans le passé la première filiale Renault. L'activité principale de notre entreprise reste la sidérurgie (500 emplois). La restructuration de la sidérurgie française, l'évolution du transport de l'énergie électrique ont condamné l'avenir sidérurgique de l'entreprise. Aussi nous espérons que notre action aura posé le problème de la reconversion totale de l'entreprise. Quant au soutien actif des travailleurs de la Maurienne, il s'est trouvé limité par le fait que dans la vallée se pose avec acuité le problème de l'emploi (Péchiney-Modane a fermé en janvier, il n'y a pas de nouveaux investissements dans les vieilles entreprises ni de nouvelles implantations industrielles dans la région). Ceci explique que certains travailleurs de la Maurienne ainsi que certains travailleurs des autres ateliers de l'usine n'aient pas toujours compris le sens de nos revendications.

Nous ne pouvions plus espérer gagner car nous comptions sur le blocage de la production de culbuteurs. C'est plus par manque de perspectives d'action que par manque de combativité que nous avons pris la décision de reprendre le travail. Pour faire pression sur la direction, il aurait fallu le soutien des usines des Ardennes (où il n'y a pas de syndicat) et de l'ensemble des ateliers 57 et 70 de Billancourt.

Appel au soutien financier

L'action pour le soutien financier se poursuit. Ce n'est pas l'avance de la direction qui va nous permettre de remédier aux difficultés financières consécutives à six semaines de grève. Nous comptons sur vous.

Les dons pour les grévistes peuvent être effectués au C.C.P. Lyon 66 54-33 avec la mention « comité de grève ».

Ecarts des salaires horaires entre Billancourt et Saint-Michel

	Saint-Michel	Billancourt
OS 1	4,57	
OS 2	5,68	7,17-7,86
P 1	5,09	7,77-8,49
P 2	5,79	8,39-8,99
P 3	6,31	8,89-10,44

L'information et la liaison directes entre les travailleurs sont une condition pour le développement des luttes. Pour y contribuer, chacun d'entre nous ne dispose que de moyens limités. Mais il ne faut pas les sous-estimer. Utiliser, dès maintenant, ces moyens crée les conditions pour disposer le plus rapidement possible de moyens plus importants. En voici quelques-uns :

- faire circuler, sur le lieu de travail, son exemplaire des « Cahiers » ou bien un autre exemplaire, en souscrivant un deuxième abonnement ;
- demander à sa section syndicale, lorsque l'on est syndiqué, de s'abonner ;
- souscrire un abonnement diffusion de 3, 6, 12 exemplaires, selon les possibilités.

Mammouth (Montpellier)

Ce ne sont pas les idées qui manquent... ... mais les informations pour les mettre en pratique

Ce texte a été fait avec des employés syndiqués du super-marché Mammouth (société Docks) de Montpellier. Il fait suite à un premier texte paru dans le n° 31 des « Cahiers de Mai ». Il essaie de développer quelques idées apparues lors de la grève, il y a six mois.

« Aux élections, on a eu une forte majorité CFDT. On voudrait continuer ce qu'on a commencé, c'est-à-dire s'organiser entre nous pour mieux lutter, faire un travail tous ensemble à l'intérieur du magasin, avec d'autres gars, d'autres magasins, et pas un travail divisé. »

Il est intéressant pour nous de savoir ce qui se passe dans les autres magasins, c'est-à-dire ce que fait la direction, comment la lutte s'organise.

Ce qui se passe chez nous :

L'autre jour, pendant l'inventaire, pendant qu'une partie du personnel travaillait, l'autre assistait à une séance de projection de diapositives organisée avec des flics de l'ADI (société parisienne de police privée). La séance traitait des vols dans les grands magasins ; à plusieurs moments il était dit : « Ne vous faites pas d'amis dans le magasin, méfiez-vous de vos amis, ils pourraient vous entrainer à voler... » Après la projection, un gars a dit : « Ce film, il ne parle jamais des cadres, des patrons qui volent... » Or à Mammouth, à une époque, c'étaient les surveillants de nuit qui volaient : « Je me rappelle que nous, à la réserve, on partait le soir après avoir tout rangé et quand on arrivait le matin, il y avait des cartons ouverts, des bouteilles et des boites de conserves vides, une fois même trente montres ont disparu. Et puis ce sont ces gars qui nous surveillent, qui nous dénoncent. Un jour, un de ces surveillants a pris un gars en train de manger un biscuit d'une boite qui devait aller à la casse et il l'a amené au patron en l'accusant de vol. »

Le patron, il fait monter souvent les gars un par un pour les intimider. Après la grève que nous avons faite, il nous faisait souvent changer de rayon pour nous empêcher de continuer à discuter, de développer les rapprochements que la grève avait permis. Il essaie de nous isoler les uns des autres. Il a déplacé une des filles les plus actives pendant la grève dans les bureaux. Il a ses espions, certains travaillent à la réserve et ils le renseignent. Souvent même ceux-là quittent leur blouse pour aller surveiller le personnel dans le magasin. Il y a aussi les contrôleurs qui par périodes vont faire des relevés de caisse plusieurs fois par jour au même rayon pour essayer de prendre en défaut les vendeuses, les caissières.

Quand on est embauché à Mammouth, on signe un premier contrat pour faire trois mois, un second après, encore pour trois mois, enfin ensuite on est titulaire. Si on bouge, et il y a de quoi, le patron peut ne pas renouveler notre contrat.

Récemment, une partie du toit s'est effondrée au-dessus des réserves. C'est un toit en terrasse très mince et il y a eu des gouttières dès la fin de sa cons-

truction, le patron a fait dire que c'était la foudre : dire que le toit ne tenait pas pouvait évidemment faire peur aux clients.

Que ce soit Mammouth, Montlaur, Escale ou d'autres, nous avons le même travail, les mêmes problèmes.

Nous savons que ceux qui possèdent les grandes surfaces s'entendent entre eux, que l'argent gagné sur notre dos va dans la même caisse. Les directeurs sont forts face à nous à cause de cela, ils jouent avec l'ensemble de leurs grands magasins : notre patron dit qu'il ne fait pas de bénéfices, or nous savons que ce sont les bénéfices du Mammouth de Montpellier qui servent à renflouer le Mammouth de Perpignan. Ceux qui possèdent les actions des grands magasins, ils se les passent toutes les années pour brouiller les cartes (peut-être à cause du fisc, on ne sait pas). C'est ce qui s'est passé pour nous entre Cofradel et les Docks

Mammouth (Montpellier) : réunion des employés devant le magasin, au cours de la grève de 1971.

l'année dernière ; ça va se reproduire cette année. Ceci leur permet de faire des changements de contrat, des réorganisations de personnel, tout ceci rend nos actions plus difficiles. Que ce soit Mammouth, Montlaur, Escale ou d'autres, nous avons le même travail, les mêmes problèmes, et puisque la caisse est la même, les mêmes adversaires ; c'est pour cela que nous devons nous unir pour mener nos futures luttes plus loin.

On ne sait pas encore quel genre d'informations il est utile d'échanger entre nous, mais cela se précisera petit à petit.

Actuellement nous cherchons à obtenir le demi 13e mois ; ce qui nous intéresse directement, c'est de savoir :

— Quel est le régime pour les grands magasins en général, les employés ont-ils le 13e mois, le demi 13e mois ?

— Des luttes ont-elles été menées pour obtenir le 13e mois, le demi 13e mois ? Comment cela s'est-il passé ?

Il serait intéressant pour nous d'avoir des réponses, d'autant plus que les représentants du patron en commission paritaire ne veulent jamais parler de ce qui est accordé ailleurs. Plus généralement, comment ça se passe chez vous ? Comment pourrions-nous mettre au point quelque chose ensemble ?

Nous pourrions résoudre les uns par les autres nos difficultés. Qu'en pensez-vous ?

Connaître des employés d'autres magasins proches du nôtre, cela nous donnerait du courage.

Si nous pouvions nous battre sur les mêmes bases dans tous les magasins d'une même ville, ce serait déjà formidable, le succès serait plus facile ; en effet, plus nous serons nombreux sur les mêmes positions, mieux nous pourrons lutter.

A Montlaur (à 500 mètres du Mammouth où nous travaillons), c'est difficile de faire quelque chose : la direction est dure, la CFT en plus, bien implantée. Pourtant quand on allait manger là-bas une fois par semaine avant qu'il y ait une cantine à Mammouth, on voyait que certains employés avaient les mêmes idées que nous, mais ils avaient peur de perdre leur emploi et ne pouvaient pas faire grand-chose.

Aux Galeries Lafayette de Montpellier, il y a eu une grève récemment et nous essayons, à l'occasion, de discuter avec les gars et les filles des Galeries pour savoir ce qui s'est passé et ce qu'on peut faire.

A Escale (Nimes), on essaie de trouver quelqu'un pour échanger des points de vue.

Dans le magasin surtout il y a beaucoup à faire. A chaque rayon il faut discuter de nos idées, réduire ce qui nous oppose et faire échec au patron qui veut nous dresser les uns contre les autres. Certains disent : « Je me bats pour mon Mammouth. » Mais si nous arrivons à créer de véritables liens avec des gars et des filles d'autres magasins, on s'apercevra qu'on est pas les seuls aux prises avec les mêmes difficultés. Ici comme certainement dans beaucoup d'autres magasins, l'isolement fait du mal. Les étudiants nous ont permis de tenir mieux lors de la grève (collecte, popularisation de la grève...), mais à l'avenir, c'est à nous, avec nos moyens, de nous préparer à de nouveaux conflits.

Au sommaire du prochain numéro

— Un texte préparé et rédigé avec des conducteurs du métro du terminus place d'Italie. Ce texte a circulé pendant une quinzaine de jours pour être discuté et corrigé, et c'est par manque de place qu'il n'a pu paraître dans ce numéro.

— Deux textes qui circulent parmi les travailleurs de Rosy, à Ruitz (Pas-de-Calais) et de Schoutteten à Camines (Nord). Les ouvrières de l'usine Rosy cherchent à établir des liaisons avec des ouvrières de la branche afin de discuter avec elles des meilleurs moyens de lutte contre les fortes cadences qui leur sont imposées.

— Un texte, actuellement en circulation parmi les postiers du tri de la gare Saint-Lazare, sur les conditions de travail dans ce centre.

PTT : Comment contribuer au développement des luttes locales contre les conditions de travail

Depuis quelques mois, les arrêts de travail se multiplient aux PTT. D'abord ce sont les postiers du Centre de Tri de Clermont-Ferrand-Gare qui partent en grève du 2 au 6 novembre sur des revendications motivées par la récente automatisation du centre :

— réduction du temps de travail (35 heures en nuit, 40 heures en jour au lieu de 38 et 41 heures) ;

— augmentation des effectifs par des créations d'emplois de titulaires ;

— réalisation rapide d'aménagements destinés à atténuer les nuisances (bruit, éclairage, poussière).

Dans le même temps, les postiers du Centre de Tri de Nantes-Gare engagent un mouvement de protestation contre l'accusation de l'adjoint du chef de centre qui veut faire endosser aux postiers une erreur d'enliassement due à la mauvaise organisation du travail.

A leur tour, ce sont les travailleurs du Tri de Paris-Brune qui, le 21 décembre, partent en grève contre l'aggravation des conditions de travail. Alors qu'une partie du centre a été automatisée, l'administration refuse d'accorder une augmentation d'effectifs nécessaire ; sa seule réponse : la multiplication des heures supplémentaires, l'embauche d'auxiliaires payés moins cher qui ne connaissent pas le travail et sont licenciables à tout moment.

Ailleurs les téléphonistes de Toulon font 24 heures de grève le 31 décembre contre le licenciement de 20 auxiliaires, suite à l'automatisation ; contre cette « pratique rétrograde qui veut que chaque fois que sont mises en pratique les découvertes de la science, ce sont les travailleurs qui en subissent les conséquences », dit un communiqué de la CGT.

Le 31 décembre encore, une brigade de nuit du Centre de Tri de Paris-Est arrête le travail contre les brimades de certains chefs et la dégradation des conditions de travail.

Les postiers du centre récemment mis en service d'Orly-Colis postaux avion mettent en cause la préoccupation exclusive de l'administration d'écouler le trafic alors que l'exiguïté des locaux, le manque d'effectifs, de tables à dépoussiérer, le chauffage en mauvais état de marche obligent les postiers à travailler dans des conditions dignes du XIXe siècle.

Ce mois-ci, ce sont les postiers de Lille-Gare qui sont engagés dans un mouvement de grève pour la réduction du temps de travail, revendication motivée là encore par l'automatisation.

Plus récemment encore, ce sont les organisations syndicales des centres de chèques postaux de Bourseul et Vaugirard, à Paris, qui ont lancé un mouvement contre la suppression de 45 emplois due à la mécanisation du tri des chèques.

Les actions locales récentes remettent au premier plan les problèmes de conditions de travail.

Cette situation contraste avec celle qu'ont connue les postiers en 1969 et particulièrement en 1970, avec les semaines d'action revendicative lancées périodiquement par les centrales syndicales, au plan national.

Si, au tout début, cette forme d'action avait pu susciter chez un assez grand nombre de postiers l'espoir d'une action nationale, unitaire, massive et efficace sur leurs problèmes communs, cet espoir s'évanouit vite, laissant place à la déception.

Au plan national, ces actions n'étaient pas efficaces. Les postiers, non seulement n'avaient pas de prise sur cette forme d'action, mais ils avaient en plus le sentiment d'être utilisés pour des négociations au sommet qui n'aboutissaient pas.

La « modernisation » aux PTT

La réorganisation actuellement en cours répond à deux objectifs : faire face à l'augmentation du trafic et rentabiliser les services. Il s'agit d'augmenter la productivité et de comprimer au maximum les effectifs. L'administration automatise petit à petit les différents centres (machines à trier les lettres, les paquets, les chèques, mécanisation de la manutention, etc.). Cette modernisation s'accompagne de compressions d'effectifs (renvoi d'auxiliaires, non remplacement des titulaires quittant le service) et se traduit pour les postiers par une aggravation des conditions de travail ; mais ce plan de modernisation est loin d'être achevé et là où l'automatisation n'est pas encore mise en place, l'administration se contente de bricoler pour répondre tant bien que mal à l'augmentation du trafic. Là encore, les conditions de travail se dégradent et la hiérarchie joue un rôle de plus en plus répressif. Les PTT ont longtemps été le « meilleur service public », les postiers pouvaient faire du bon travail. Aujourd'hui, l'écœurement est général.

En plus, cette forme d'action reléguait au second plan les problèmes locaux, quotidiennement ressentis dans chaque centre et qui sont bien souvent de même nature d'un endroit à l'autre : aussi bien dans les centres où les anciennes structures subsistent — où les postiers doivent cependant boucher les trous et répondre aux nouveaux choix de l'administration sans que les conditions soient réunies pour le faire —, que dans les centres modernisés où les conséquences de la modernisation au service de la rentabilité capitaliste sont supportées par les travailleurs.

D'un centre à l'autre, de mêmes causes à la détérioration des conditions de travail.

Face à ces conditions de travail de plus en plus inacceptables, les postiers avaient l'habitude de se voir opposer des arguments toujours semblables : l'augmentation du trafic, dont personne n'est responsable mais à laquelle les PTT, comme service public, se doivent de faire face ; de l'autre côté, l'absence « d'interlocuteur habilité », si ce n'est au sommet, dans le bureau du ministre...

La multiplication, au cours de la dernière période, d'actions locales, montre que ces arguments ne suffisent plus à drainer le mécontentement vers une impasse, car à mesure que les conditions de travail se détériorent, les véritables causes apparaissent de plus en plus nettement dans l'organisation du travail.

Ces actions locales qui, à première vue, sont déclenchées par des problèmes particuliers aux centres concernés, se rejoignent en fait sur le fond : en s'attaquant aux conditions de travail, aux licenciements, au rôle que la hiérarchie est maintenant de plus en plus amenée à jouer, elles remettent en cause une seule et même chose : la rentabilisation, l'impératif d'écoulement du trafic aux moindres frais sur le dos des travailleurs.

Chacun sent bien aux PTT que le « déblocage » de la situation passe par le développement de ces actions locales mais en même temps, d'un endroit à l'autre, un même souci commence à se manifester : se donner les moyens de ne pas lutter en ordre dispersé.

Sinon comment empêcher que les directions des centres se bornent à répondre comme elles le font trop souvent en ce moment qu'elles ne sont pas habilitées à négocier, n'étant pas responsables des investissements dont dépendent les effectifs, ou bien qu'elles ne peuvent pour l'instant satisfaire aux revendications concernant la mécanisation, celle-ci étant encore à un stade expérimental...

Comment les problèmes posés par les luttes récentes peuvent-ils être résolus peu à peu, et comment trouver des réponses communes ?

Bref, comment se donner les moyens de prendre en main le plus directement et le plus collectivement possible ses propres problèmes et en même temps mettre en échec une administration « fuyante » repoussant constamment les responsabilités à l'échelon supérieur ?

Cerner dans chaque centre les vrais problèmes et faire circuler l'information et les questions.

Face à cela, il n'y a aucune solution miracle ; il s'agit de cerner collectivement, centre par centre, les vrais problèmes et de faire circuler ces questions parmi d'autres postiers à qui les mêmes problèmes se posent, réunissant ainsi peu à peu les conditions pour que le débat soit plus large, pour que des liaisons effectives puissent être mises en place. C'est par exemple ce que tentent de faire dans ce numéro les travailleurs des lignes de Paris Vaugirard et des postiers de différents centres de Montpellier.

Mais chaque postier est en mesure de contribuer à ce que ce travail aille plus loin. Plutôt que de se lamenter sur l'absence d'information et de liaison, il s'agit que chacun utilise dès à présent les moyens à sa disposition et répercute l'information dont il dispose.

Un poste d'indexation qui permet le codage, puis le tri automatique des lettres.

Dès la mise en automatisation de leur centre, les postiers des brigades de nuit Clermont-Ferrand-Gare ont refusé, à cause de la pénibilité et de la monotonie du travail, d'effectuer plus d'une demi-vacation sur des machines de ce type : les codeuses, qui permettent la transposition en signes optiques des adresses manuscrites. La lecture du code est ensuite effectuée par une transcodeuse qui répartit le courrier dans les différentes directions.

Ils ont également imposé le système de la « sauterelle », c'est-à-dire la rotation aux différents postes de codage, de manière à ce que tout contrôle du rendement individuel soit impossible.

Le groupe de travail PTT — l'un des groupes qui assurent la publication des « Cahiers de Mai » ainsi que celle d'« Action PTT » — est à l'heure actuelle en mesure de faire circuler dans un assez grand nombre de centres, à Paris et en province, toute information utile sur un mouvement en cours, toute question directe émanant d'un de ces centres, toute contribution à ce débat.

(Toutes les informations et contributions peuvent être envoyées à « Action PTT », 72, rue du Château-d'Eau, Paris-10e.)

Lettre des travailleurs des lignes de Paris-Vaugirard aux travailleurs des lignes des autres centres

Ce texte a été rédigé par les agents du service des lignes de Paris-Vaugirard. Il a circulé pour correction auprès de ceux qui n'avaient pu assister à la réunion au cours de laquelle le projet de texte a été élaboré.

Aux PTT, les travailleurs des lignes sont chargés de la pose et de l'entretien des câbles téléphoniques (en égoût à Paris et dans les grandes villes, en « aérien », sur poteaux, ailleurs) ainsi que de la pose des installations simples en appartement. Chaque central regroupe entre 20 et 60 employés. Ce texte est actuellement en cours de diffusion aux employés des autres centres afin d'entrer en liaison avec eux.

Il est tout de même paradoxal de se voir contraint d'exprimer sa combativité par le refus de faire grève !

Le vendredi 8 octobre : journée d'action nationale des lignes. A Vaugirard, une très grande majorité refuse de faire grève et une pétition circule qui est signée par 25 d'entre nous (sur 30) :

Les agents des lignes, signataires de cette pétition, n'ont pas participé à la grève du 8 octobre 1971 pour les raisons suivantes :

— grève décidée sans consultation de la base ;

— mécontentement envers les grèves catégorielles ;

— ils veulent que soient posées des revendications qui unifient dans la lutte l'ensemble du personnel ;

— conscients que nos revendications ne pourront aboutir que par une grève ou des actions de grande envergure, ils demandent aux fédérations d'agir dans ce sens. Que des réunions soient organisées souvent dans tous les services. Il est tout de même paradoxal de se voir contraint d'exprimer sa combativité par le refus de faire grève.

Pourquoi, quand nous nous adressons aux dirigeants syndicaux, nous répondent-ils à côté de nos problèmes ou par des informations que nous ne pouvons contrôler ?

A la suite de cette pétition, des responsables nationaux des lignes CGT et CFDT viennent à Vaugirard pour y répondre. La réunion avec le responsable CGT se réduit à un exposé des principes d'action de la Direction fédérale CGT des Télécommunications. Le fait que leurs interventions soient basées sur des informations et des données (beaucoup de statistiques) que seuls les dirigeants syndicaux possèdent, et aussi notre manque d'habitude à ce genre de dialogue, ne nous a pas permis d'exprimer les problèmes que nous ressentions ; on nous a parlé de problèmes extérieurs, d'ailleurs intéressants, mais tout ce que nous disions était détourné, sous prétexte par exemple que nous contestions le principe des primes, on nous reprochait de les toucher quand même à la fin du mois, qu alors on nous répondait par des informations que nous ne pouvions contrôler : « Ailleurs, ils ne sont pas aussi combatifs que vous... »

Quant à la CFDT, le délégué nous a fait une visite de principe, étant d'accord avec nos exposés et nous disant que le syndicat était en réorganisation.

Pour sortir de notre isolement, il faut discuter avec des travailleurs d'autres secteurs, mais ça ne sera possible que quand nous connaitrons bien nos propres problèmes.

Pour sortir de notre isolement, pour discuter avec d'autres travailleurs de nos problèmes communs, nous avons pris contact avec des techniciens des LGD et des employées d'un centre de Chèques Postaux. Deux réunions ont eu lieu, au cours desquelles nous avons rédigé un texte commun qui a circulé dans les trois centres avec une marge blanche pour recueillir les critiques, pour que le texte soit plus collectif.

En discutant tous ensemble, on a aussi compris que ça ne suffisait pas de discuter avec d'autres travailleurs de nos problèmes communs, et qu'on avait besoin de connaitre et d'approfondir davantage les problèmes particuliers aux lignes.

Quand un problème se pose dans un centre, comme celui des heures supplémentaires, il faut que ça se sache ailleurs.

Dernièrement, la direction essayait d'augmenter le nombre de branchements, un inspecteur voulait nous faire faire quatre branchements par jour, sous prétexte que dans les immeubles neufs, les branchements sont déjà faits dans chaque appartement, alors qu'au contraire les murs en béton créent des difficultés supplémentaires. Le 30 novembre, la direction nous propose des heures supplémentaires le samedi ; on se consulte, et la réaction est unanime : nous refusons. Il n'est pas question pour nous, alors que les anciens se sont battus pour le samedi libre et les 40 heures, d'accepter de faire des heures supplémentaires qui permettraient à la direction de faire fonctionner le service malgré le manque d'effectifs que nous ressentons chaque jour dans notre travail.

Le jour même, pour informer les autres centres des lignes, nous avons rédigé un tract qui a été distribué dès le lendemain dans plusieurs centres :

La direction nous propose de faire des heures supplémentaires le samedi, pour rattraper le retard en installations. Conscients de notre situation de plus en plus dégradante et vu le combat mené par les anciens pour les 40 heures, parmi le personnel composé d'une trentaine d'agents, trois se sont montrés favorables aux dites heures, néanmoins avec une certaine hésitation (pour cause)... Dans les heures qui suivent, il est possible que l'on réponde dans l'unité totale : NON AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES (...) »

A Vaugirard, nous avons commencé à discuter entre nous et l'information circule, ce qu'il faut maintenant c'est organiser la liaison entre les différents centres des lignes.

Pour essayer de faire circuler l'information à Vaugirard même, entre les différents services du central (automatique, manuel, abonnements, installations), nous avons fait une première réunion du personnel, des discussions sont en cours pour créer un lieu de discussions et d'information entre syndiqués et non-syndiqués.

Mais entre les différents centres des lignes, l'information ne circule pas et pour préciser nos revendications nous en sommes réduits à répondre à des questionnaires syndicaux, comme le récent questionnaire de la CGT pour la semaine revendicative du 6 au 11 décembre :

Les revendications prioritaires sur le plan catégoriel sont rappelées :

— Reclassement indiciaire de toutes les catégories de l'AT au chef de district par le rétablissement des parités conformément aux engagements pris à Ségur par le ministre en juin 1968.

— Augmentation des effectifs, amélioration des conditions de travail par le retour aux 40 heures et l'intégration du temps de trajet dans le temps de travail.

— Respect des règles de sécurité et du barème des temps.

— Titularisation des auxiliaires.

— Revalorisation de l'indemnité horaire de 1,15 à 2 F, des missions et frais de tournée, des primes de risque, de rendement et de froid (...)

Considérez-vous comme étant les plus urgentes les revendications mises en avant dans la pétition ?

Quelles sont les formes de lutte que vous seriez prêts à appliquer pour la rentrée ?

— Grève de 24 heures tous les mois ;

— Grève de 24 heures alternées avec des semaines d'action ou de manifestations.

Avez-vous d'autres formes d'action à proposer et qui seraient susceptibles d'être appliquées avec succès par l'ensemble du personnel ?

A Vaugirard, voici ce que nous avons répondu :

Après nous être concertés, nous répondons au tract-questionnaire relatif à la semaine revendicative du 6 au 11 décembre 1971.

1° Nous ne trouvons pas les revendications mises en avant sur la pétition comme étant les plus urgentes. D'autre part, certaines sont incomplètes ou inintéressantes.

Voici le programme revendicatif qui nous intéresse :

— Augmentation du salaire de base (intégration des primes dans le salaire). Minimum : 1 500 F (application de l'échelle mobile : A bas les 259 articles !).

— Suppression des augmentations au pourcentage.

— Titularisation des auxiliaires hors de leur résidence et bien entendu arrêt de leur recrutement.

— Augmentation des effectifs.

— Suppression des fonctions qui bloquent le recrutement et l'avancement et font le bénéfice de l'Etat.

— Personnel déplacé à Paris sans logement.

2° Réponses aux formes de lutte :

— Grève de 24 heures tous les mois : NON, autant cumuler et faire une bonne grève.

— Grève de 24 heures alternées avec des semaines d'action ou de manifestation : OUI, si les actions et manifestations sont efficaces ou dures (de toute façon autre chose que du déjà vu, sans cela : NON).

AUTRES FORMES D'ACTION QUE NOUS PROPOSONS :

— Grèves tournantes sans préavis.

— Manifestation devant le ministère avec tous les véhicules et un maximum de personnel.

— Blocage des standards des grosses boîtes.

— Affichage massif des revendications au ministère et à la direction ; information du public sur les causes du mauvais fonctionnement du téléphone.

Il faut que nous discutions tous ensemble de nos revendications et de nos problèmes « particuliers » qui en fait existent partout.

Pour décider ensemble quelles sont les revendications que nous devons mettre en avant, il faut que l'information circule entre les différents centres des lignes, que nous puissions discuter ensemble.

De même pour les problèmes particuliers à chaque centre comme les conditions de travail ; les déplacements en hiver dans des voitures sans chauffage, ou le refus de la direction de nous muter dans un centre proche de notre lieu d'habitation. D'autre part, nous subissons depuis quelque temps des pressions quotidiennes de la part de la maitrise des lignes : vérification des feuilles des journées, heure de départ des véhicules, etc. Par cela même, la direction cherche à combler les manques d'effectifs en voulant nous faire augmenter le rendement. En cédant aux pressions, nous favorisons cette course au rendement et le manque de personnel. Jusqu'où cela va-t-il aller ?

Ces problèmes « particuliers » existent un peu partout, il faut que nous puissions également les aborder et trouver un moyen d'y répondre ensemble.

Les agents des lignes de Vaugirard,
syndiqués CGT, CFDT, FO et non syndiqués.

PTT (Montpellier)

Sur la base des conditions de travail vécues par chacun

l'idée d'unité se développe entre services

Ce texte a été fait avec des postiers de Montpellier, syndiqués CFDT et non-syndiqués. Il a circulé dans plusieurs services pour correction. Il se veut être une information inter-catégorielle.

Dans chaque service, ce sont les impératifs de rendement qui priment de plus en plus.

Au guichet, le soir, on est très fatigué. Il y a de plus en plus de gens à servir et le patron, utilisant le prétexte que nous sommes un service public, nous force à travailler plus vite. Dans ces conditions-là, on fait de plus en plus d'erreurs sur les encaissements que nous payons de notre poche. Certaines journées, on peut même venir travailler pour rien. L'après-midi, on ne peut même pas profiter de notre quart d'heure de pause. Il n'y a pas de salle de repos et, dans l'arrière-salle, où on se retrouve quelquefois, il n'y a pas assez de chaises... De plus, pour nous les mères de famille, la journée n'est pas finie quand on rentre à la maison. Tous les jours, ça s'accumule ; pour récupérer on n'a qu'un samedi par mois. Dans tout ça, notre santé est en jeu. On a toutes été d'accord pour signer une pétition syndicale où il était question d'une amélioration des conditions de travail (un samedi de plus par mois) mais ça n'a rien changé, la pétition, on ne sait pas où elle va.

Au tri, on est des robots.

Au tri, chez nous, les nuiteux, quand on avait fini de trier l'Hérault (les 50 centimes, première catégorie), à 5 heures, 5 h 15, partout dans les grands centres, tu t'en allais, tu avais gagné ta nuit, maintenant on nous a fait faire les secondes catégories, les 30 centimes, les imprimés... Chez nous, les gars râlent, parce qu'il y a quelques années nous ne touchions pas les 30 centimes, les imprimés ; c'était le jour qu'on les faisait faire. Au syndicat (c'est la CGT chez nous qui est majoritaire), ils disent : « Qu'est-ce que vous voulez, on peut pas aller au « pet », on peut rien faire, vous êtes payés pour travailler jusqu'à 6 heures. » On nous emploie à fond. Au tri, on est des robots, on doit travailler de plus en plus vite, faire de plus en plus de travail. Pour l'administration, on est des machines. Si on veut prendre l'initiative de briser ces cadences, on se fait saquer. On est surveillé, on est noté, et puis il y a les blâmes.

En plus, l'année dernière, prenant le prétexte de vagues travaux d'insonorisation qui ne changeaient rien à nos conditions de travail (bruit), ils nous ont repris la nuit de repos par mois qu'on avait obtenue après une grève.

Pour nous, l'amélioration des conditions de travail, ça demande une transformation totale, c'est un problème de changement de vie.

Mais en ce moment, c'est peut-être au téléphone et aux chèques que le travail est le plus pénible.

Aux chèques,

Aux chèques : 1° A l'atelier de perforation : beaucoup viennent de Sète, d'Agde, de Lunel, de Béziers ou de Frontignan, il y a les problèmes d'horaires, on reste 10 heures en dehors de chez soi pour ne travailler en fait que 6 heures. Quand on a un retard, même minime (5 ou 10 mn), eh bien, on doit le rendre le soir. Les nerfs en prennent un coup : beaucoup ont mal au dos à travailler sur la machine, on fait 36 heures mais elles sont terriblement lourdes. Il y a des pauses, mais on ne peut pas arrêter quand on en a envie. On est à la machine, on ne bouge pas, on est servi totalement en travail par des monitrices qui ne font que ça, nous donner le plus de travail possible. Il y a une surveillante principale et deux surveillantes. Si un jour on est fatigué, elles viennent nous menacer, nous voir en aparté, il y a le rendement à faire, c'est dur de tenir. On est obligé de se lever au minimum à 5 heures du matin pour commencer à 6 h 30 ; il ne faut pas parler de celles qui n'habitent pas Montpellier. Depuis quelque temps, il y a une amélioration, on peut parler un peu, on peut sortir quelquefois ; avant, il ne fallait pas bouger.

Quand le travail est fini, on est à bout.

Avant, pour nos congés, on avait affaire à la surveillante principale qui organisait nos départs. Ce n'était pas marrant, on n'avait pas ce qu'on voulait. Maintenant, on a obtenu d'aller au secrétariat comme les autres. Cela n'a pas changé grand-chose, car ce sont toujours les mêmes qui se servent les premières. Une fois par semaine, on vient travailler l'après-midi (on appelle cela le retour). On fait 9 heures de perforation. Le soir, on ne peut pas faire grand-chose chez soi, on est à bout.

Il est difficile de discuter entre nous de nos problèmes, on a peu de temps pour se voir, presque pas le droit de se parler pendant le travail.

2° Au G.V., la « brigade » revient aux plus anciennes. On ne tient pas compte de la situation de famille, de l'éloignement de son logement... les autres font le mixte (7 h 30 - 11 h 30 et 3 h 15 - 6 h 15). Celles qui ne peuvent pas rentrer chez elles à midi ont une grosse journée de travail : presque 11 heures. Après ça, on n'en peut plus.

Au téléphone.

Au téléphone : c'est au « meuble » et aux visionneuses que le travail est le plus dur.

— Aux visionneuses, on s'abîme la vue et il y a le rendement qu'il faut faire. Les appels arrivent les uns après les autres, on ne peut pas arrêter une seconde.

— Au « meuble » (les téléphonistes proprement dites), il faut demander la permission aux surveillantes pour aller aux W.-C. On appelle ça un aller et retour. Si on en fait deux dans une vacation, on a un reproche. S'il y a des périodes de gros trafic, au lieu de prendre du personnel supplémentaire, on nous fait saboter le travail. Là, le service public, ça ne compte plus ; on nous dit : « N'attendez pas la réponse du bureau qu'on vous a demandé, prenez un autre appel. » On a les surveillantes sur le dos qui nous poussent au travail : « Ne parlez pas, prenez *mes* appels. » On appelle la surveillante « Madame » et le chef « Monsieur » ; tout ça, c'est infernal. Après, on vient parler de modernisation ; tout ça se fait contre nous : ça se traduit par des licenciements d'auxiliaires et des crises nerveuses.

Au C.R.M.T. (centre de paye) : « Quand ils ont installé la machine Bull, ils ont mis une salle climatisée, différents systèmes pour protéger l'appareil qui craint l'humidité, la chaleur, le froid. Il faut soigner « Monsieur ». Si ça ne va pas, il s'arrête sans demander l'avis de personne. Pour nous, on ne regarde pas si on craint la poussière et le froid. Nous sommes là pour produire. On est moins qu'une machine pour eux. »

Quel que soit le service, le soir on est crevé. Ce n'est pas le travail qui est tellement dur, mais les conditions dans lesquelles on le fait maintenant.

L'administration, les chefs, n'en tiennent pas compte. Pour eux, on est des points, on doit faire 10 000 points par jour et cela augmente constamment.

Tant que l'information circule mal, la lutte reste difficile.

Pas d'information, pas de luttes possibles.

Le mouvement, tant qu'il reste canalisé, tant qu'il ne se développe que jusqu'à un certain point, ça va. Mais s'il franchit une certaine barrière, alors FO recule, la CGT casse le mouvement et ceux qui sont à la pointe en sont pour leurs « frais ». Avec tout ça, l'administration surtout, n'est pas inquiétée.

Il y a quelques mois, lors de l'affaire Thomas — délégué CFDT qui a été muté à Avignon et interdit de séjour dans les postes de Montpellier, cassé en commission disciplinaire... — on n'a pas pu faire grand-chose. Un postier non syndiqué a téléphoné à Paris PLM pour savoir si un soutien était possible. Ils ont répondu : « On n'est au courant de rien. » A Marseille, il y a eu une bagarre entre un délégué CGT et un délégué CFDT. Beaucoup voulaient faire quelque chose, mais les syndicats étaient réticents pour étendre le mouvement.

Pourquoi l'information sur une affaire aussi grave n'a-t-elle pas circulé partout ?

Actuellement, on n'est au courant de rien sur les luttes qui se mènent (à Clermont-Ferrand à propos de la modernisation ; à Nantes contre un chef ; à Paris pour avoir le samedi chômé...) et pourtant ces luttes concernent les mêmes problèmes que ceux dont on discute chez nous.

N'est-ce pas pourtant un des rôles essentiels des syndicats que d'informer tout le monde, partout, sur toutes les luttes ? Pourquoi y a-t-il censure de *certaines* informations ?

Plus près de nous, il y a le mouvement mené par les guichetières de PTT-préfecture à Montpellier. Là, une pétition a circulé, mais pas dans toutes les catégories de personnel. De plus, les informations contenues dans la pétition n'étaient pas suffisantes et puis une pétition, ça ne permet pas un soutien actif.

Sur la base des conditions de travail vécues par chacun, l'idée d'unité commence à se développer.

On voit là que déjà dans une ville l'information circule mal. Il est vrai qu'on est très divisés en de nombreuses catégories et indices. L'administration essaie de nous monter les uns contre les autres en créant de nouveaux grades, comme celui de contrôleur divisionnaire récemment créé qui fait pourtant le même travail que les A.A.P. Elle emploie des titulaires et des auxiliaires et beaucoup pensent : « On ne peut rien faire, c'est la démobilisation. » Les syndicats ne proposent que des grèves nationales de 24 heures après préavis, qui ne peuvent rien donner : la direction s'organise, détourne le courrier et la grève est inefficace. Les revendications avancées sont souvent loin de nos préoccupations réelles, trop générales. On est de moins en moins consultés dans chaque centre.

Malgré toutes ces divisions, commence à se développer l'idée d'unité. En effet, dans chaque service, on a les mêmes conditions de travail pénible. Quand on se rencontre, on voit qu'on a des idées pour faire quelque chose, souvent les mêmes : « On en a marre de travailler dans ces conditions. » Le mécontentement est chez tous.

Que pouvons-nous faire ?

Tout un ensemble de postiers pense qu'il est nécessaire d'apporter sur nos lieux de travail des informations sur les luttes qui sont menées ici et là par d'autres travailleurs, même extérieures aux PTT. Il est nécessaire de développer entre employés d'un même service ou de services différents la discussion sur les problèmes quotidiens du travail.

Cahiers de Mai

Pour une information et une liaison directes

Rédaction, administration : 72, rue du Château-d'Eau, Paris (10e).

— Depuis le mouvement de mai-juin 1968 les luttes sociales n'ont cessé de se développer. Mais aussi fortes soient-elles ces luttes demeurent dispersées souvent contradictoires.

Pourtant le plus grand nombre de ces luttes sociales ont un caractère commun : elles mettent en cause nos conditions de vie dans la société actuelle, tant au travail qu'en dehors du travail et, à travers cela, toute une société basée sur la recherche du profit maximum, l'organisation du travail qui en découle, le fonctionnement de l'Etat et bien souvent la nature même de l'Etat, lorsque son rôle répressif au service de l'ordre actuel apparaît clairement.

Malheureusement, de divers côtés à la fois, on nous pousse à considérer ces luttes comme catégorielles et localisées, limitées à une usine ou à une région et ne concernant qu'elles.

— Chacun comprend le rôle décisif que peut jouer, dans cette situation, l'information et la liaison directes entre travailleurs. Comment, dans l'ignorance de ce qu'ils font, pensent et espèrent les uns les autres, les travailleurs pourraient-ils décider d'agir et de réfléchir ensemble ? Comment pourraient-ils élaborer eux-mêmes une solution politique d'ensemble qui soit conforme à leurs aspirations véritables et qui permette de sortir de ce cercle vicieux ?

C'est à cela que les « Cahiers de Mai » cherchent à contribuer.

— Les « Cahiers de Mai » ont été fondés en juin 1968. Leur publication est assurée par plusieurs groupes de travail à Paris (groupes Textile, Transports, PTT, Automobile, Métaux-mines), dans la région lyonnaise (Chimie, Grands magasins, Alimentation. Métaux, Transports, PTT, Textile), dans la région de Nimes-Montpellier et par des militants en relation avec ces groupes de travail dans d'autres villes (Lille-Tourcoing, Nantes, par exemple). Ces groupes s'efforcent d'apporter leur contribution au développement de l'information et des liaisons directes entre les travailleurs.

— Le journal et les activités des groupes de travail sont financés par le produit de la vente militante et par les contributions des militants.

Directeur de la publication : Daniel Anselme.

ABEXPRESS, 72, rue du Château-d'Eau, Paris-10e.