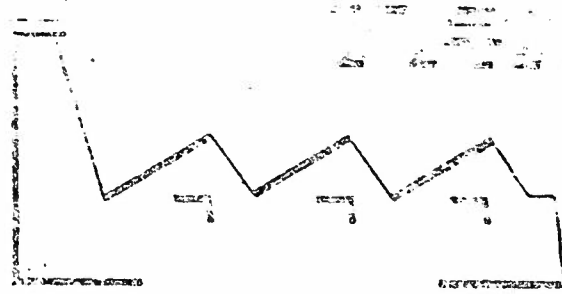


REVUE



# OUVRIERE

Journal publié par un groupe  
d'ouvriers de la Régie Renault

Octobre 1961

Numéro 78

## MISERE DE NOTRE IMPUISSANCE

Nous sommes des millions exploités dans ce pays comme dans les autres pays d'ailleurs.

Millions qui créons les richesses et qui faisons marcher tout.

Millions écoeurés de notre sort.

Millions dominés par une poignée de gouvernants, servis par leur police, leurs larbins, leur force qui nous rend lâches.

Alors la folie des grandeurs de ceux qui nous gouvernent n'a plus de limites.

Et nous devons assister, sourds et muets, aux crimes qui se commettent en notre

nom.

Jamais nous ne serons libres si nous laissons nos maîtres opprimer d'autres peuples.

Mais si nous sommes si faibles c'est parce que nous ne pouvons pas faire d'action de masse car si nous tentons quelque chose alors des dirigeants géniaux nous offrent et nous imposent un autre esclavage celui d'obéir à des chefs qui obéissent eux-mêmes aux forces que nous ne contrôlerons jamais mais qui <sup>se</sup>servent de nous.

Il ne nous reste plus que notre solidarité. Sachons la réaliser concrètement dans les ateliers pour aider les travailleurs algériens et leurs familles qui tous les jours sont arrêtés, torturés et assassinés.

Si nous ne pouvons faire plus, que notre action soit concrète et réelle. Accompagnons nos camarades de travail à leur domicile pour les soustraire aux arrestations. Intervenons dans la rue contre les arrestations. Rendons-nous dans les commissariats pour exiger que l'on rende leur papier et leur argent à ceux qui ont été arrêtés et volés.

Nous ne sauverons notre propre dignité qu'en défendant celle des autres.

## MAÎTRISE ET ACTION SYNDICALE

L'usine depuis de très longues années est fortement centralisée ; la Direction a appris à jouer sur tous les tableaux. Lorsque nous allons discuter avec un chef de département la réponse est toujours la même : "Je n'ai aucun pouvoir, je transmettrai à la direction". Tout est réglementé mais depuis toujours la direction laisse à ses cadres une certaine marge de décisions qui permet à ceux-ci de mieux tenir les employés. Dans les bureaux nous connaissons déjà les augmentations de salaires à la tête du client ; les appréciations sur les absences, justifiées ou non, qui sont payées aux mensuels suivant le bon vouloir du chef de service ; la tolérance d'un jour de congé pour déménager (si on est "bien vu", ce jour est payé mais ce n'est pas un avantage acquis et généralisé). Les chefs de bureau ont toujours pratiqué ces méthodes et dans les ateliers aussi elles sont connues.

La maîtrise a "ses hauts et ses bas", la combativité des ouvriers à certaines périodes l'oblige à se comporter le plus souvent en se retranchant derrière la réglementation générale. La plupart du temps la maîtrise semble n'être au courant de rien, ce sont les ouvriers qui sont obligés de faire valoir leurs droits les plus minimes. Mais depuis un certain temps la maîtrise reçoit une formation systématisée ayant pour but de l'"élever à hauteur de sa tâche". Là où le système apparaît le plus perfectionné c'est à Cléon. Des copains qui ont dû y faire de courts séjours en auraient pleuré de rage de voir le mépris que les chefaillons affichaient à l'encontre des ouvriers ; tout à Cléon est fait pour que "chacun soit à sa place" et tout concourt à une réglementation stricte dans un cadre approprié. Les nouvelles couches de travailleurs de la campagne doivent, selon la direction, prendre le "bon" pli au départ... A Billancourt c'est plus difficile mais petit à petit on voudrait nous rappeler le bon pli aussi. Par exemple aux ateliers de fabrication ce sont les postes de travail qui permettent à la maîtrise de "soigner" ou de "sacauer" celui qui plaît ou déplaît car bien souvent il y a une question de paye à la clef.

~~Mais l'arme de choc un peu partout c'est la promotion ; le gouvernement, les sociologues, les syndicalistes s'en gargarisent à qui mieux mieux : enfin "les ouvriers pourront accéder à des bons postes suivant leurs mérites...". La grande illusion que la promotion ! Pour les uns c'est l'espoir de quelques billets de mille de plus par mois, pour les autres la possibilité de satisfaire "leurs prédispositions au commandement". Inutile de dire que ceux-là sont les pires, pour arriver ils sont prêts à tout.~~

Il n'en demeure pas moins vrai que gravir les échelons des catégories et, dans certains cas, passer dans l'autre camp reste le secret espoir de beaucoup ; voici donc l'arme toute trouvée de la maîtrise pour maintenir le plus de gars dans la passivité. Dans certains ateliers des promesses sont faites depuis de longues années pour le passage des essais. De savants stratagèmes sont imaginés par des chefs pour faire patienter les uns et faire passer les petits copains. On invente n'importe quelle histoire pour "justifier l'injustice" et de toute façon le système est pourri et néfaste car en fait n'importe qui peut faire n'importe quoi à condition qu'un petit effort soit fait pour lui expliquer ou lui permettre de s'adapter à un certain travail. On a vu des O.S. devenir des P.3 en peu de temps, et des ouvriers devenir directeurs suivant les désirs et la bonne volonté des patrons.

A la loi "à travail égal, salaire égal" on a substitué "à travail égal, salaires inégaux" ; ce qui permet toutes les jalousies, les mesquineries et toutes les faiblesses. Il ne reste de vrai dans tout ce beau système que le vieux principe, plus à la mode que jamais, DIVISER POUR REGNER.

Voilà un des privilèges que la direction laisse à la maîtrise pour lui permettre de régner. Pourtant cet état de choses ne gêne pas les syndicats car de nos jours tout le monde est syndiqué et sans doute un pourcentage plus grand dans la maîtrise qu'ailleurs.

.../...

On voit même quelques bons certains, délégués du 2ème Collège, descendre dans les ateliers pour défendre quelque ouvrier (qui opprime ou moucharde à longueur d'année les ouvriers), il n'empêche que celui-ci a aussi des revendications à formuler... Les unes sont de salaires, les autres sont de pouvoir opprimer en toute quiétude.

#### A L'INFIRMERIE

Récemment il est arrivé à un camarade de se rendre à l'infirmerie de l'usine et pendant le temps qu'il se trouvait à la salle de pansements d'entendre prononcer son nom au téléphone par l'infirmière et stupéfait il répondit qu'il était là. C'était tout simplement son chef qui se renseignait. "Son" ouvrier s'était-il bien rendu à l'infirmerie ? Peut-être qu'il s'ennuyait de lui...

Le plus révoltant dans cette courte histoire c'est le rôle que jouent les infirmières. On les utilise comme agent de renseignements et elles acceptent de faire ce boulot. Elles ne pensent même pas à refuser de renseigner ... Pourtant quelques unes d'entre elles ont une très haute opinion d'elles-mêmes. Très sèches et avars de leurs paroles, toujours prêtes à vous considérer comme un douillet ou un fainéant (surtout avec les Nord-Africains, qu'elles tutoient la plupart du temps), elles ne sont en fait que des enrouleuses de gaze et se comportent à notre encontre comme de petits toubibs. Mais alors dans ce cas que devient le secret professionnel ? Qu'ont-elles besoin de renseigner nos chefs sur l'importance de nos visites et sur la réalité de nos blessures ?

Infirmières de l'usine êtes-vous des agents de renseignements ?

#### LA HIÉRARCHIE DANS LES SYNDICATS

La hiérarchie dans l'appareil syndical est connue elle aussi aux mêmes lois. La promotion est déterminée de haut en bas, même s'il s'agit de petits postes de responsables. Le choix du délégué du personnel dans l'usine est déterminé lui aussi par les dirigeants de l'appareil syndical. Bien que ce soit les travailleurs qui choisissent par leur vote celui qui doit les représenter, c'est la direction du syndicat qui choisit ceux que les ouvriers auront le droit d'élire.

Dans toute la hiérarchie les responsables sont ainsi cooptés par leurs chefs, bien qu'il existe toujours formellement des élections.

Il n'y a pas que la structure des syndicats qui est hiérarchisée. Les revendications que toutes les grandes Centrales présentent sont toujours des revendications hiérarchisées.

Non seulement elles contribuent depuis des années à diviser les travailleurs dans leurs salaires, mais aussi elles ont accentué cette division en créant de nouvelles catégories qui ont séparé les travailleurs par une multitude de payes différentes dépendant de l'âge, du nombre d'enfants, des fêtes, etc... c'est-à-dire de facteurs absolument étrangers à l'aptitude professionnelle.

CAMARADE, FAIS LIRE "TRÈS UNE OUVRIÈRE" AUTOUR DE TOI.

SUR LES PROFESSIONNELS ET LES O.S.

Les dernières mesures que vient de prendre la Direction en donnant satisfaction à un petit nombre de Professionnels P.2. et P.3 s'inscrivent dans un plan bien précis de la Régie en particulier, et des grandes usines en général.

Tout d'abord, tout en faisant passer au mois des P.2 et P.3 et en donnant à cette mesure une application discriminatoire, c'est-à-dire en refusant à certains P.2, ayant le nombre suffisant d'années de présence, le bénéfice de ces avantages, la Direction tient à affirmer que désormais elle agira avec les travailleurs comme elle le voudra.

Les études de poste pour les O.S., le passage au mois pour certains Professionnels tout cela a la même signification. Cela veut dire qu'à partir d'aujourd'hui c'est la Direction qui fixera le salaire indépendamment des lois, indépendamment des accords, ou des conventions, indépendamment des catégories.

Vingt-cinq ans après 1936, la Direction a reconquis tous les droits sur la fixation des salaires. Nous sommes revenus au temps où les patrons payaient les ouvriers à la tête du client.

Mais ce n'est pas tout ! Pendant qu'elle avantage une petite catégorie de professionnels, elle institue un nouveau système pour les O.S. : c'est l'embauche saisonnière. Un an après avoir licencié 3.000 travailleurs, la Direction réembauche pour lancer sa nouvelle production ; dans quelques mois elle licenciera de nouveau.

Actuellement les grandes productions de série sont assurées par une masse d'ouvriers interchangeables que l'on peut embaucher, déplacer, terroriser et licencier facilement. Pour les productions à la chaîne, il n'y a plus besoin de beaucoup de main-d'œuvre qualifiée, on utilise donc des ouvriers déracinés, des travailleurs qui arrivent des départements agricoles et des étrangers. Pour que cette main-d'œuvre continue à être bon marché et mobile, on refuse de lui donner une qualification. La Direction lui ferme les portes de la promotion ; ce qu'elle veut c'est imposer sa propre promotion.

La production peut donc être assurée en laissant seulement un petit noyau d'ouvriers qualifiés enracinés dans l'usine, et c'est pour qu'ils s'enracinent que la Direction leur donne certains avantages ; ce n'est pas pour les récompenser de leur travail.

En face de cette division, en face d'une masse d'ouvriers dont les uns seront de plus en plus défavorisés par rapport aux autres, comment allons-nous réagir ?

Allons-nous continuer à régir séparément, à poser des revendications d'Outilsseurs, d'un côté, et des revendications d'O.S. de l'autre ?

Allons-nous réagir d'une manière dispersée, par atelier, ou au contraire tenterons-nous de réagir tous ensemble ?

Poserons-nous des revendications séparées et hiérarchisées ? La division, c'est la politique du patronat ; nous le savons depuis longtemps.

MAIS NOTRE POLITIQUE A NOUS, QUELLE EST-ELLE ?

-----