

## Vive l'action des métallos de Fives-Lille

Dans les deux derniers numéros de « la Vérité des Travailleurs », nous insistions très fortement sur l'impérieuse nécessité de lutter contre la passivité, la démoralisation. Nous montrions également comment, dans la période actuelle, les ACTIONS DEFENSIVES avaient une grande importance pour la préparation de l'offensive de demain.

Parmi ces actions, celles ayant trait à la lutte contre le chômage, contre les licenciements occupaient évidemment la première place. Les manifestations de solidarité de ceux qui ne sont pas encore touchés, s'imposent. Nous exprimions aussi le souci que des défilés de chômeurs, de licenciés se déroulent près des grandes concentrations de travailleurs afin de populariser les actions de résistance, capables de redonner vie et enthousiasme à l'activité militante.

Nous saluons les métallos de Fives-Lille qui se sont engagés dans cette voie.

Benoît Frachon a raison: leur exemple portera loin, de même que leurs initiatives pour se lier à l'ensemble des autres ouvriers, à commencer par Usinor, l'usine voisine.

A ce propos, il est bon de souligner la remarquable tenue de cette usine de Fives-Lille depuis de longues années, tenue qui lui confère un rôle prééminent dans l'avant-garde du prolétariat du Nord.

Nous avions déjà remarqué, dans les luttes de Saint-Nazaire entre autres, combien le fait d'avoir de nombreux syndiqués dans une entreprise, et d'avoir une longue pratique de l'unité d'action inter-syndicale conférait à tous les ouvriers une confiance en leurs propres forces, considérable pour les actions à mener.

A Fives-Lille, il est courant de dire que la C.G.T. recueille 80 à 85 % aux élections syndicales. C'est vrai. Mais ce pourcentage est atteint également dans d'autres entreprises où les difficultés à mobiliser le personnel sont très grandes. Ce qui est moins courant, c'est d'avoir près de 60 % de voix à la C.G.T. dans le collège techniciens, employés, agents de maîtrise d'une part et d'arriver à près de 60 % d'ouvriers syndiqués à la C.G.T., ouvriers qui représentent les 2/3 des travailleurs de l'entreprise.

Plus haut, nous faisons allusion à Fives-Lille, avant-garde. Pourquoi? Les métallos de cette usine ont participé à toutes les luttes ouvrières depuis 1936 à nos jours. Les grandes grèves de la métallurgie de 1947, de 1950 (5 semaines de grève). Mais aussi, et cela est un hommage aux travailleurs de cette usine d'avoir fait trois semaines de grève en août 1953, réalisant d'eux-mêmes la jonction du secteur privé avec le secteur public, jonction que les grandes centrales refusèrent.

Tout ceci se réalisa, nous l'avons déjà dit, les 3 syndicats unis (C.G.T., C.F.T.C., F.O.) malgré la prédominance de la C.G.T. Comme quoi l'unité n'est pas seulement un problème de majorité.

Il faut encore citer Fives-Lille pour ses multiples débrayages pour la paix en Algérie et au Maroc.

En septembre 1955, 3.000 ouvriers de cette usine cessaient le travail... et encore ce fameux 17 octobre 1957. Il faudrait encore citer l'initiative des militants ouvriers de cette usine aboutissant à la constitution en 1955 d'un Comité d'union et d'action pour la solution pacifique des problèmes d'Afrique du Nord — en étroit contact avec les métallurgistes de la C.I.M., Massey-Harris, S.A.E., et de la Métal Lesquin (grosses entreprises de la région lilloise).

Cette combativité a hissé les salaires de cette usine au niveau des plus élevés de la région. Rien qu'en 1955 il y eut un relèvement moyen de 17 % à la suite des actions menées en concordance avec Nantes-Saint-Nazaire principalement. Malgré cela, à une époque où de multiples révisions voient dans les « hauts salaires » l'origine de « la perte du sens de classe », ceci valait d'être noté. Les multiples « faisans » qui prétendent que la « classe est en dehors des syndicats » ou de l'« influence » des partis ouvriers feraient également bien de méditer sur le pourcentage de syndiqués, à Fives-Lille, et faire la relation avec les luttes actuelles de cette usine.

## Une assemblée de la métallurgie parisienne

Vendredi 23 janvier, vers 19 heures, une animation inaccoutumée régnait au 94 de la rue J.-P. Timbaud, où se déroulait une Assemblée générale des Métallurgistes parisiens; 600 à 700 militants, soucieux et attentifs... Certes, le chiffre n'est pas extraordinaire quand on considère que les militants des quatre grandes unions syndicales de la métallurgie avaient été convoqués, mais le fait mérite néanmoins d'être mentionné, une telle Assemblée n'ayant pas eu lieu depuis fort longtemps.

Lunet présente un long rapport (une heure). Après avoir dressé un bilan de la situation actuelle, guère optimiste on s'en doute (1 million d'heures de travail en moins par semaine, rien que dans la métallurgie de la Seine; — en décembre 58 plus de 2.500 demandes d'emploi contre 90 offres, alors que l'an dernier à pareille époque la proportion était de 500 demandes contre plus de 2.000 offres!) il énumère les revendications à avancer qui sont essentiellement: réduction des horaires, indemnités de chômage partiel, nécessité de participer aux discussions sur l'assurance-chômage, et faire valoir nos droits pour la gestion dudit fonds.

Cette dernière question sera assez longuement développée, tant par Lunet que par Benoît Frachon qui « tirera les conclusions » de la réunion (si toutefois on peut tirer les conclusions en dehors de toute discussion que les limites de temps — paraît-il — n'ont pas permises...) Après avoir montré l'inconsistance de l'association capital-travail, et le bluff de « l'intéressement des travailleurs à la marche de l'entreprise », il tire néanmoins la conclusion que, dans la période actuelle, toutes les formes d'action doivent être envisagées, qu'il faut en conséquence participer à toute discussion, accord, contrat, convention, etc., y compris même aux CONTRATS D'INTÉRESSEMENT des travailleurs, aux résultats de l'entreprise, là où la question se trouve posée, dans le but d'en tirer le maximum au profit des travailleurs.

Benoît Frachon reviendra sur cette idée, soulignant la nécessité d'utiliser les formes employées par la bourgeoisie pour duper les ouvriers, afin de mener ceux-ci à l'action, les faire progresser. Certes, explique-t-il, il faut dénoncer fermement le mythe de la collaboration de classe, démon-

trer que le soi-disant intéressement des travailleurs se solde en définitive par un profit accru des capitalistes (accélération des cadences pour augmenter la productivité, dégrèvements fiscaux, sans parler de l'affaiblissement de la conscience de classe que cela entraîne). Mais, si un organisme devait être créé, notre rôle serait d'y participer pour y faire entendre la voix des travailleurs. A ce propos, Frachon rappelle qu'en 1917 des Comités avaient été créés, sous l'égide d'Albert Thomas (déjà!) dans le but d'activer la production pour la « défense nationale », de nombreuses grèves ayant lieu à l'époque, non seulement pour les revendications, mais aussi contre la poursuite de la guerre. Le syndicat avait désigné ses militants les plus estimés, les plus combattifs pour participer à ces comités, non pas évidemment avec la perspective définie par les patrons, mais pour y représenter les travailleurs, y défendre leurs revendications, et en définitive, faire progresser leur conscience de classe.

Le tout reste évidemment de ne pas se laisser duper, mais, conclut Frachon, pour cela nous faisons confiance aux militants de la métallurgie, « qui en ont vu déjà de toutes les couleurs, et ne manquent ni d'intelligence, ni d'expérience »...

Cette tactique n'est certes pas fautive en soi, le tout est d'avoir une politique et de savoir comment elle sera appliquée; si, effectivement, une grande campagne revendicative était lancée, parallèlement à une propagande vigoureuse dénonçant la mystification de la collaboration de classe, la présence de la C.G.T. à quelque organisme que ce soit ne peut être nuisible. Seulement l'expérience nous montre que les choses se passent rarement de cette façon... Exemple: les accords Renault (la C.G.T. propose, Dreyfus dispose, les ouvriers... restent dans l'expectative).

A ce long développement sur la prise de position de la C.G.T. vis-à-vis de cet important problème, suivit l'habituel couplet sur l'unité nécessaire, domaine dans lequel, selon Lunet, un petit pas a été franchi par la réunion, le matin même avec la C.F.T.C., sur le plan de la région parisienne (la première depuis 18 mois); cette entrevue a été plus une confrontation et une appréciation de la situation qu'une perspective d'action, mais enfin, c'est peut-être un indice favorable...

## CHEZ CHAUSSON

Les ouvriers de chez Chausson sont touchés eux aussi par la crise. Ces usines qui faisaient en moyenne 48 heures ont réduit à 40 heures par semaine l'horaire de la plupart des ateliers. En outre, depuis quelques mois, de nombreux ouvriers sont déclassés avec des diminutions de salaire allant jusqu'à 30 francs de l'heure. La maison commence également à envoyer des lettres de licenciements et, comme de nombreux déclassés refusent le déclassement, ils sont également licenciés. Ceci fait que la direction diminue son personnel tout à fait discrètement et jusqu'à maintenant sans le moindre mal.

Ceci ajouté aux graves mesures économiques prises par le gouvernement, quel est l'état d'esprit des ouvriers de chez Chausson? Le travail étant différent d'une usine à l'autre et même d'un atelier à l'autre, les réactions sont différentes également. Mais une chose est égale pour tous, le mécontentement. Cela est si sûr que l'on entend partout « des gars qui ont voté oui, on n'en trouve plus » et le fait est que ceux-ci ne se montrent plus.

Ceci ne veut pas dire, bien sûr, que chez Chausson on est prêt à se battre. Aux usines d'Asnières et dans certains ateliers de l'usine H à Gennevilliers, il y a certains échos de combativité; le moral est plus bas à l'usine G. de Gennevilliers composée d'ouvriers moins qualifiés où le travail est plus pénible (presses, chaînes de montage), les ouvriers moins stables et il y a un plus grand roulement.

Mais ce qu'il manque à tous, c'est la confiance dans les autres; chacun individuellement est prêt à faire quelque chose mais il ne pense pas que les autres marcheront. Cette confiance en soi et

dans les autres, les responsables syndicaux ne trouvent pas le moyen de l'inculquer. La principale raison, c'est qu'eux-mêmes n'ont pas cette confiance. Délégués cégétistes compris, qui sont en grande majorité chez Chausson et sont presque seuls à faire des assemblées, ils pensent, eux aussi, qu'il n'y a rien à faire.

Ceci dit, ils se contentent en général de dénoncer les méfaits de la direction et du gouvernement et sont très fiers d'avoir « prévu » cela à l'avance. Sur un arbitraire aussi grave que les trois mille francs de retenue de la Sécurité sociale sur les médicaments où les ouvriers ont été très sensibles, il ne suffisait pas de le dénoncer platoniquement. C'était le devoir des responsables de faire le maximum pour organiser l'action autour de ce scandale.

On a laissé passer une autre occasion d'exploiter le mécontentement à l'occasion des manifestations de Fives-Lille; c'était un bel exemple de solidarité à démontrer, surtout dans la situation actuelle de chez Chausson avec les déclassements et commencement de licenciements.

C'est l'approche du Congrès de la section C.G.T. de chez Chausson. Espérons qu'à ce Congrès, il y aura des interventions pour dire que c'est aux délégués de prendre l'initiative et la responsabilité de la lutte. C'est la seule manière de redonner confiance aux ouvriers. C'est l'avant-garde ouvrière qui a pour rôle d'éduquer les masses et de les initier à la lutte, et non pas de se lamenter qu'elles ne comprennent pas.

Malheureusement ou heureusement, le proche avenir apprendra aux militants de chez Chausson que tôt ou tard il faut se battre contre la classe exploiteuse et qu'il vaut mieux tôt que tard.