

La lutte des outilleurs chez Renault

Le point de départ en est l'instauration d'un nouveau système de paie pour tous les ateliers d'outillage, à partir du 1^{er} avril (à peu près 2.000 travailleurs) que le syndicat C.G.T. commente ainsi :

« Dans ce nouveau système de salaire, il y aurait 5 tranches de production par catégorie : 125, 140, 145, 150 et 154. La moyenne de production des 7 dernières quinzaines serait effectuée pour chaque ouvrier qui serait placé dans la tranche de production qui se rapproche de plus « de cette moyenne.

« Pour être maintenu dans cette tranche, l'ouvrier devrait maintenir sa production avec une marge maximum de 25 H (ou 1.500 minutes), « qu'il pourra comptabiliser en avance ou en retard.

« Pour monter d'une tranche de production, il faudrait plafonner à 25 heures d'avances et régler pendant 3 quinzaines consécutives à un coefficient de production supérieur à celui pour lequel il est payé.

« Par contre, pour descendre à la tranche inférieure, il suffira que l'ouvrier se coule de 25 h. En pratique, par exemple, un ouvrier qui règle régulièrement à 150 sera déclassé à 145 s'il règle une seule quinzaine à 125, et si cette quinzaine a plus de 100 h. Il lui faudra rattrapper les 25 h. de retard et régler ensuite pendant 3 quinzaines à 150 pour être reclassé et payé à 150.

« Un ouvrier classé dans la tranche de production 125 et qui aurait pris plus de 25 h. de retard pourrait être déclassé dans la catégorie professionnelle inférieure (de P2 à P1 par exemple). »

Ajoutons que pour chaque catégorie de professionnels, il y aurait encore 5 à 6 taux différents laissés à l'appréciation de la maîtrise.

LA REPLIQUE DES OUVRIERS

À l'annonce de ce système, le sang des ouvriers ne fit qu'un tour, tant et si bien, et l'indignation étant générale, que la C.G.T. lançait, seule, un mot d'ordre de débrayage qui eut lieu à 90, 95 %, le jeudi 26 mars, pendant une heure, entraînant la base C.F.T.C. et F.O.

Les ouvriers des ateliers touchés se rassemblèrent massivement devant la Direction, les délégués parlementant pendant près d'une heure pour obtenir une réunion, en vue de discuter des revendications des outilleurs.

La direction refusa de discuter du principe de son système de paie, acceptant seulement d'examiner les modalités d'application. Pendant ce temps, les ouvriers, dans la rue, s'impatientsaient...

Les délégués, rendant compte de leur entrevue, convaincus en leur for intérieur que ce qu'ils avaient obtenu n'était que « du vent », sans perspectives quant à la prolongation de l'action, n'eurent pas la conviction nécessaire pour persuader les ouvriers du caractère positif des « résultats » obtenus. Aucun dirigeant connu de tous ne s'imposant — l'impréparation de cette action, le résultat du débrayage au delà de toute espérance s'y ajoutant — une atmosphère de pagaie en résulta. Des délégués C.G.T. firent des interventions contradictoires, les uns « poussant », d'autres « freinant ».

C'est ainsi que dans cette atmosphère très chaude, spontanément, des ouvriers, prenant la parole d'autorité, entraînent une partie importante des ouvriers devant la direction générale, certains disant « il faut continuer jusqu'à satisfaction (l'abandon du nouveau système de paie-division). Des militants C.G.T., indécis, se répandirent çà et là, disant, en substance : « attention à la provocation », « on » veut vous pousser à des imprudences, et s'en servir pour faire ensuite « virer » des militants ».

Ce débrayage se termina donc en queue de poisson; des militants C.G.T. se virent reprocher par les dirigeants de s'être laissés débordés par « les trotskystes ». Le tract C.G.T., sorti le lendemain, reconnaissait tout d'abord que « le nombre important d'ouvriers qui désiraient poursuivre cet arrêt de travail jusqu'à satisfaction témoigne que nous n'en resterons pas là », mais s'en prend aux « quelques énergumènes irresponsables », voulant créer la « confusion ». Ce tract concluait : « Ces mêmes éléments tentent d'ailleurs de retarder le plus possible l'action tant qu'ils peuvent le faire; lorsque celle-ci est devenue inévitable, ils s'efforcent de la détourner et de la briser par des aventures, leur tactique n'a pas le mérite d'être une nouveauté »...

Cette attaque non plus d'ailleurs! En rejetant sur les « trotskystes » la responsabilité des événements, cela évite la propre auto-critique de la direction du syndicat, dont deux secrétaires participaient au débrayage, mais que l'on vit à peine, et ne prépare pas à la correction des insuffisances apparues dans l'action.

LA REPLIQUE PATRONALE

Dès le lendemain, la direction suspendait les discussions au titre de l'accord sine die... un syndicat ayant appelé à la grève, « sous la contrainte ». Elle convoqua néanmoins les délégués pour discuter du problème des outilleurs, mais en exclut les délégués C.G.T., plus représentatifs. Les délégués C.F.T.C. et F.O. refusèrent de discuter sans la C.G.T.

Après cet échec, la direction contre-attaque le 3 avril un deuxième débrayage devant avoir lieu à l'appel cette fois des 3 syndicats.

tement des idées politiques dans le syndicat. Alors que précisément, ceci ne peut qu'accélérer la maturation politique de la classe ouvrière. Il faut donc que la direction du P.C.F. et, après elle, celle de la C.G.T., soient peu sûres de la coïncidence de leur politique avec les intérêts immédiats et lointains du prolétariat, pour freiner par ce moyen la réalisation de l'unité syndicale.

QUE DOIVENT FAIRE LES MILITANTS REVOLUTIONNAIRES?

La conclusion de nos deux articles précédents, sur ce sujet, ont montré qu'il n'y avait et ne pouvait y avoir, dans l'actuelle situation de la classe ouvrière, de ligne unique d'intervention.

Mais ce que chacun doit faire, en tenant compte des circonstances propres, c'est de ne jamais séparer le problème de l'unité, du programme nécessaire à la réalisation de celle-ci; de montrer à partir des revendications, propres à son entreprise, à sa corporation, que les luttes pour être durablement efficace, doivent tendre à s'élargir et pour cela que des mots d'ordre réalistes, concrets, pour les travailleurs, doivent être proposés à partir de chaque lutte particulière pour élargir celle-ci à un ensemble plus large. Il sera maintenant souvent possible de reprendre, mais avec sérieux, les déclarations et résolutions du P.C.F., de la C.G.T., ayant trait à la nationalisation, au contrôle ouvrier, etc...

Dans certains cas, il sera même possible d'aller plus loin, par exemple de convoquer de larges réunions intersyndicales traitant de programme d'action et des conditions de l'unité. Là, très directement, les militants du P.C.F. dans la C.G.T., devront aborder ces problèmes, et notamment celui de la démocratie syndicale.

Et parfois, il peut être réalisé une section, un syndicat unique qui, laissant subsister les organismes distincts, surmontés d'un conseil syndical commun, qui admette l'appartenance à diverses centrales syndicales tout en faisant adhérer des inorganisés. Cependant, ceci quoique réalisé dans certaines sections avec l'accord des dirigeants C.G.T. (Breteau au récent congrès des métaux) sera encore très difficile généralement.

Le problème de l'unité, celui du programme de combat se reposeront bien des fois dans les temps qui viennent. Nous en reparlerons. Rappelons simplement ceci :

Les dirigeants de la F.E.N. sont souvent criticables. Ce syndicat n'est pas un modèle de combativité révolutionnaire, tout en n'étant pas sans excuse en cela.

Mais, fédération unique, où est reconnu et utilisé le droit de tendance, elle est la seule à l'échelon nationale. C.G.T. compris, à avoir appelé à la grève — avec succès — à la veille et contre la prise du pouvoir par De Gaulle.

C'est une leçon, irréfutable.

Lucien COLLONGES.

À 11 h. du matin, la maîtrise transmet une convocation de la direction à un certain nombre d'ouvriers (60 à 70) pour assister à une Conférence, avec départ immédiat, déplacement payé.

Le thème en fut : « les syndicats vous ont mal renseignés, le système de paie ne lèse personne. Nous l'avons étudié pendant plus d'un an. » Les ouvriers présents étaient tous hostiles! « Puisque vous avez mis un an pour l'étudier, laissez-nous au moins un an pour y réfléchir. »

« Mais pourquoi nous avez-vous convoqués? Adressez-vous donc à nos délégués, ils connaissent mieux l'affaire que nous. Ils vous répondront mieux », dirent-ils.

Troisième débrayage le 10 avril. Meeting commun (C.G.T.-F.O.-C.F.T.C.). Les secrétaires permanents, donc extérieurs à l'usine prennent la parole. Des consignes discrètes sont transmises pour « encadrer » les meneurs « excités ». Les orateurs parlent de l'action déjà positive, payante (promesses de discussion, perspective d'un recul de la direction). Un peu de lassitude apparaît chez les ouvriers.

La réalité est que la direction ne veut entamer aucune discussion réelle sur son système; tout au plus admet-elle quelques remarques (qu'elle examinera) sur les modalités d'application. Mais son but ultime reste la différenciation des salaires au maximum.

LES PERSPECTIVES

Le mouvement est en partie dans l'impasse. Comment frapper plus fort? Comment intéresser cette fois le reste des ouvriers de l'usine?

Le brassage des outilleurs et des O.S. des ateliers d'outillage s'impose entre tous les départements, comme la confrontation des points de vue sur les perspectives de l'action et sur la tactique à suivre. C'est seulement le mardi 14 avril que l'on commence à s'orienter vers des assemblées d'ouvriers, au moment où la situation est devenue plus difficile.

C'est à ces conditions seulement, même s'il n'y a pas victoire totale, que l'on préservera nos chances dans les nouvelles batailles à venir.

(Correspondant.)