

# IL FAUT CORRIGER LE TIR

L'AFFAIRE PEUGEOT s'est terminée sans victoire. La journée du 2 juin a été en quelque sorte le signal d'arrêt. Il faut tirer les leçons de cette grande bataille et peut-être faut-il revenir en arrière et examiner les différentes phases de la lutte. Un petit rappel des événements dans leur ordre chronologique s'impose.

Durant l'hiver 1964, les travailleurs de chez Peugeot ont subi une réduction d'horaires et n'ont plus fait que 40 heures et parfois même 32 heures par semaine au lieu de 47 heures et demie ; cette réduction était en partie compensée par une prime mensuelle (de l'ordre de 47 F pour un OS 2). La diminution du temps de travail était une initiative patronale, liée à la conjoncture défavorable sur le marché de l'automobile ; or avec la reprise saisonnière, avec le lancement de la « 204 », la direction de Peugeot prenait une nouvelle initiative : ramener la durée du travail hebdomadaire à 43 h 45, puis à partir du 1<sup>er</sup> mai (est-ce un hasard) à 46 h 15. Trois revendications ont été avancées face à cette nouvelle situation : rester aux 40 heures, intégrer au salaire de base la prime pour diminution du temps de travail, augmenter les salaires.

Les 7 et 8 avril, les ouvriers de l'emboîtement puis ceux de la carrosserie débrayent une heure ; cortèges dans les ateliers, arrêts de travail, ce sont là de petits mouvements qui visent à soutenir les délégués au Comité central d'entreprise qui se réunit à Paris. Mais si faible que soit le mouvement à ses débuts, la direction Peugeot tente, dès les premiers jours, de l'étouffer. Le 9, puis le 10, c'est le début d'une épreuve de force : saisie de 10.000 tracts et d'une rumeur, communication impossible, etc. Taylor n'hésite pas à « fusiller » pour l'exemple : le 9, il décide d'une mise à pied et d'un licenciement ; le 10, cinq mises à pied et huit licenciements ; et le mouvement qui n'était soutenu que par des « horaires » reçoit maintenant l'appui des « mensuels ».

La grève prend de l'ampleur, et cela d'autant plus vite que la direction exerce ses représailles sur des militants syndicaux. Le 12 se tiennent deux meetings à Sochaux qui font suite à toute une série de licenciements. Le 13, la direction prononce 77 mises à pied. Tout cela conduit à un changement, et dans le nombre des grévistes, et dans les prises de position des militants syndicaux. Alors que, le 10, les trois syndicats faisaient un communiqué dans lequel ils affirmaient que « le conflit ne peut être résolu que par la discussion », le 13, un délégué C.G.T. déclarait « nous savons bien que si elle (la lutte) cesse, c'en est fini de nos revendications ». Depuis le

12, la direction Peugeot a fait appel aux gendarmes mobiles. De plus, elle se livre à un jeu de pression sur les grévistes (et les grévistes éventuels) en leur adressant de véritables lettres de menaces. Cela n'empêche pas le mouvement de s'amplifier, encore que ce soit dans des limites très étroites : le 13 avril au soir, les syndicats appelaient à un nouveau débrayage pour le 14 et à une assemblée « pour l'équipe du matin ».

Un premier coup dans les jarrets des grévistes : la trêve pascale. Celle-ci a consisté à reprendre le travail les 16 et 17, en sorte que le lundi de Pâques soit payé. Durant ce week-end, aucun meeting pour entretenir la combativité. Cet arrêt ne sera rien de plus qu'un assouplissement de cinq jours. Le mouvement reprend le 20 par des débrayages et des meetings (toujours par équipes du matin et du soir). Vient ensuite la phase « politico-légaliste » où l'on fait appel aux élus, lesquels iront implorer l'arbitrage du préfet, lui qui soutient, gardes mobiles en tête, la direction Peugeot.

L'espoir d'une relance apparaît en mai avec les manifestations (de Sochaux à Montbéliard), avec les débrayages dans plusieurs usines. En fait, tout se limite à quelques mouvements à l'échelle régionale, mouvements sans organisation, sans autres liens que celui d'une solidarité générale, et surtout sans perspective. La direction Peugeot a parfaitement compris les faiblesses de ce mouvement : elle refuse toute discussion, continue les licenciements et se permet un lock-out partiel : les 24 et 25 mai, ne rentrent dans l'usine que ceux qui y sont autorisés, ce qui contraignait les responsables syndicaux à lancer le mot d'ordre de grève totale dans l'usine. Le 25, « L'Humanité » écrit qu'il « est difficile d'évaluer le nombre des travailleurs convoqués qui ont répondu au mot d'ordre de grève ». Le mouvement qui est déjà très faible le sera davantage après une seconde reprise du travail visant à faire payer le jeudi de l'Ascension (26 mai). L'Inspection du travail qui s'était tenue dans une relative neutralité, offre maintenant les têtes de quatre délégués du personnel à Taylor en autorisant leur licenciement. Les cadres C.F.D.T. qui avaient manifesté « une certaine sympathie » aux grévistes, proposent une négociation, avec médiateur et « concessions multiples ». La direction se permet de mettre à pied deux jours tous ceux qui font grève une ou deux heures. « L'Humanité » ne lance plus de bulletin de victoire, mais prend le ton outré par le cynisme patronal : « Non content de refuser le dialogue, Peugeot menace », ce qui reflète la position de force où se trouve le patronat et la fin de la lutte dans ce secteur. Le 2 juin marque un terme à cette longue lutte, sans victoire, mais riche de leçons.

## Revendications générales

En retraçant les événements essentiels de cette longue lutte on retrouve aussitôt les erreurs les plus traditionnelles du mouvement syndical : mais nous devons examiner les problèmes soulevés par une telle grève d'une manière précise. Remarquons en premier lieu le caractère double des revendications : d'une part le mot d'ordre de réduction du temps de travail est un mot d'ordre juste dans la mesure où il résume la compréhension qu'ont les travailleurs de ce que l'insécurité de l'emploi, dans le système actuel, ne peut être évitée que par une diminution importante du temps de travail (sans perte de salaire, évidemment). Mais d'autre part, ce mot d'ordre est tout à fait maximaliste, presque démagogique, dans

la mesure où l'on n'a pas l'intention d'élargir la lutte au delà du cadre local. Le fait est qu'il était illusoire de vouloir se battre sur un tel mot d'ordre au seul niveau de l'usine Peugeot. Il s'agit en réalité d'une revendication qui devait, qui pouvait être reprise par plusieurs secteurs, dans plusieurs autres usines de la métallurgie. Quant à l'intégration de la prime pour la réduction d'horaires au salaire de base, c'est encore une revendication à double tranchant : pour remporter une victoire sur ce terrain, dans la période actuelle de récession, il fallait nécessairement élargir la bataille au-delà du système par équipes du matin ou du soir. Il est certain que le patronat de l'automobile qui connaît non seulement une simple récession mais surtout une âpre concurrence de la part des constructeurs allemands et italiens, est prêt à se battre avec beaucoup de vigueur pour ne rien lâcher aux travailleurs ; et à un adversaire dur, il faut opposer autre chose que des petites grèves mal organisées. Par ailleurs, il est certain que la revendication d'intégration d'une prime de salaire de base a fait toucher du doigt aux ouvriers de chez Peugeot le problème de la rémunération. Cela est d'autant plus vrai que c'est ce qui a servi de base à la bataille chez Berliet et l'on peut dire que la revendication d'une mensualisation des salaires, d'un salaire mensuel garanti, est une revendication juste et que l'on peut généraliser.

## L'absence de direction

Cela nous amène à sortir du cadre « Peugeot ». Au mois de mai, la lutte chez Berliet avait atteint son point culminant tout comme celle de chez Peugeot. Le moment précis n'a pas été saisi pour opérer une liaison entre ces deux secteurs de la lutte. De même, c'est dans cette période qu'a redémarré la lutte contre les licenciements et le chômage dans la région nantaise. C'est également à cette époque que des métallos de Lille étaient licenciés et entreprenaient une bataille, tardive sans doute, contre l'insécurité de l'emploi. Tous ces éléments d'une situation nouvelle dans le secteur privé (nouvelle parce que c'était un sérieux redémarrage des luttes) devaient être vus dans leur ensemble, et donner lieu à une coordination : mais où était la direction qui pouvait voir tout cela ? Où étaient les fins stratégies qui auraient dû comprendre que

le moment était venu de généraliser les mots d'ordre des 40 heures hebdomadaires et du salaire mensuel garanti ? Ils étaient par exemple au congrès de la CGT et dissertaient sur la démocratie véritable ou la triste politique des monopoles ! A l'échelle locale, les responsables syndicaux ont fait ce qu'ils ont pu, avec des erreurs, avec beaucoup d'étroitesse de vue. Mais l'échec de chez Peugeot trouve ses causes bien moins dans les erreurs locales que dans l'absence d'une direction nationale du mouvement de grève dans la métallurgie. S'il est vrai que c'est dans la lutte que le mouvement ouvrier apprend, il aura au moins eu cette leçon que les actuelles directions bureaucratiques sont incapables de conduire victorieusement une bataille ; tout au plus peuvent-elles décider d'une journée du 2 juin qui vient lorsque tout est fini, lorsque les travailleurs ont été battus.

## Les représailles patronales

Une autre chose est apparue clairement : c'est la férocité avec laquelle le patronat a réagi au cours de ces luttes. Il est à remarquer, chez Peugeot notamment, que ses premières réactions ont été de viser directement les responsables syndicaux et d'une manière plus générale les militants. Nous l'avons dit, il y a une récession ; il y a une concurrence acharnée entre les constructeurs d'automobiles. Il s'agit donc de faire retomber les effets de cette situation sur les salariés et cela n'est possible qu'à la condition qu'ils ne bougent pas, qu'ils ne revendiquent pas. Ceci amène le patronat à mettre tout en œuvre, non pour supprimer les syndicats, mais pour briser leur pouvoir de mobilisation. Cela explique les licenciements tant chez Peugeot qu'à Nantes ou chez Berliet, de militants syndicaux et de délégués du personnel.

gréve. Cela a pris la forme de véritables lettres de chantage chez Peugeot, mais nous l'avons vu, chez Berliet, chez Peugeot, à Nantes, sous la forme du lock-out. Dans la tactique actuelle des dirigeants syndicaux, on fait grève par atelier, voire même par équipe, en sorte qu'il y a toujours des gens en grève et d'autres au travail. Il n'est pas du tout impossible que les patrons aient espéré par le lock-out, que ceux qui travaillent se retourneraient contre les responsables syndicaux qui sont présentés comme les responsables du lock-out lui-même. Cette attitude agressive du patronat contre les libertés syndicales et le droit de grève est sans aucun doute liée à la conjoncture économique et se retrouve sous une forme beaucoup plus générale : c'est à une politique d'ensemble que l'on a à faire. Les récents débats sur les comités d'entreprise et leur réforme le montrent clairement, de même que toutes les tentatives d'intégration faites par le pouvoir.

De même nous assistons à une attaque quasi constante contre le droit de

## Rectifier le tir

Contre un adversaire fort et violent, il ne s'agit plus de demi-mesure ou d'à peu près. Il y a deux choses à faire pour corriger le tir : l'une sur le plan de l'organisation des luttes, l'autre sur celui de la généralisation des mots d'ordre.

De même, dans l'actuelle période de récession, la revendication d'un salaire mensuel garanti, (l'intégration des primes à ce salaire), est une revendication juste qui peut permettre d'unifier les batailles. Mais cela implique la mise en application de principes d'organisation : à l'automne dernier, l'idée a été lancée d'un cartel de la métallurgie. Il faut aller plus loin que l'idée : la réalisation de ce cartel peut être déterminante dans la préparation des futures luttes des travailleurs de la métallurgie aussi bien que dans la voie de la réalisation de l'unité syndicale. Ce sont là les conditions de victoire contre un patronat qui se montrera sans doute de plus en plus féroce.

Il importe d'abord de mettre à l'ordre du jour le problème de la démocratie syndicale : la conduite de la grève ne revient pas seulement aux responsables syndicaux ; elle est l'affaire des grévistes dans leur ensemble. Ainsi doit-on poser le problème de l'organisation au niveau de l'usine, voire même au niveau d'un groupe d'usines. Il s'agit de revenir aux comités de grève élus par les grévistes : ce serait là un retour à des normes démocratiques, et c'est un moyen d'éviter les erreurs locales qui peuvent être très graves.

A. VALLON.

La grève chez Peugeot, puis celles de chez Berliet, de chez Bull ou aux ACN, tout cela constitue finalement une seule expérience, une seule leçon. Le mouvement ouvrier va méditer sur ses échecs et certains vont sans doute se demander ce que sont devenus les discours sur la généralisation et l'unité, discours faits par les principaux dirigeants à l'automne 1964. Il s'agit de mettre ces dirigeants au pied du mur : le secteur privé est « mûr », contrairement à ce qu'ils disaient au début de l'année. Ce qui importe donc, c'est de faire en sorte que le mouvement ne soit pas éparpillé et que ses mots d'ordre tendent à devenir communs : il y a des revendications communes aux travailleurs de chez Berliet, Peugeot, des ACN, de chez Renault ou Chausson : c'est la semaine de 40 heures et cela est valable pour ceux qui travaillent comme pour ceux qui sont victimes des licenciements.

ABONNEMENT — 1 an : 10 F  
● Sous pli fermé : 15 F ● De soutien : 20 F ● C.C.P. 19.591.39  
Paris

Nos bureaux sont ouverts tous les jours ouvrables, de 15 heures à 19 heures, 21, rue d'Aboukir Paris-2<sup>e</sup> - Tél. : GUTenberg 06-57.

Le directeur de publication : G. DAVY  
Imp. « E.P. », 232, r. de Charenton Paris-12<sup>e</sup>

Vient de paraître  
**CONSTRUIRE  
LE PARTI  
REVOLUTIONNAIRE**  
par Pierre FRANK  
Une brochure de 32 pages :  
2 F  
Commande à  
C.C.P. l'Internationale  
19.591-39 Paris