- ARSENAL -

Si comme pour d'autres secteurs le problème de la mensualisation se pose à l'Arsenal.Il faut bien dire que celui-ci revêt un caractère bien particulier quand il s'applique auxprécaires:ceux-ci étant embauchés sous contrat,renouvelable tous les 6 mois et totzalement tributaires des différents marchés(c'est à dire entièrement soumis au marché de l'offre et de la demande).Il va donc de soit que toute forme de mensualisation,pour ces catégories,ne peut etre qu'une mensualisation répondant aux intérêts du capital d'état,c'est à dire basée sur une augmentation de la productivité et du nombre d'heures dans le mois sans modification proportionnelle des salaires,retour ou départ sur les bases des catégories les plus défavorisées(tentative de mensualisation des mécaniciens sur la base des électriciens...) tout ceci servant de miroir aux différents contrats de progrès.

Un problème quisera peut être plus difficile à avaler va etre celui de la modification des statuts.

la direction juge-t-elle que la prportion d'ouvriers qualifiés est trop importante pour porter un coup aussi dur aux statuts précédents;ou alors est-ce que le patronat par l'intermédiaire des nouveaux statuts préfèreraient maintenir un important réservoir de main d'oeuvre qualifiée aux échelons les plus bas afin de remplacer,si besoin,au salaire le plus faible,les ouvriers titulaires ainsi que ceuc qui n'accepteraient pas ce processus.

Est-il admissible que la promotion d'un ouvrier ne puisse avoir lieu que selon le bon désir de la direction.

Par exemple,le cas d'un jeune(syndicaliste ou mal vu par ses chefs)

.En2 catégorie Ier échelon 20 ans
.- - --------- 5ème échelon 25 ans
.- - --------- 6ème ------ 28 ans
.- - ---------7ème ------ 3I ans
.- - --------- 8ème ------ 34ans

A ce stade il est bien entendu que toute possibilité de changement de catégorie reste tributaire du bon vouloir de la direction qui se chargera "naturellement" de faire la distinction entre ceux qu'elle sera susceptible d'utiliser comme ses valets et les autres...

Ces autres qui devront passer plusieurs années dans la même catégorie(22 ans au minimum pour notre exemple) à la merci de n'importe quelle compression budgétaire n'importe quel achat d'un secteur par l'industie privée,mais aussi de n'importe quel licenciement massif.

Il va de soit que l'intimidation menée par ces nouveaux statuts n'est pas le seul instrument de la direction,qui ne se gêne pas pour démontrer ouvertement son hostilité aux catégories les plus basses:refus de l'expression syndicale aux précaires.
:discrimination de ceux-ci face aux catégories lors dela réunion du I9-II-70 (allant jusqu'au refus du billet de sortie).

Il est donc évident que dés à présent une coordination plus étroite entre titulaires et précaires est nécessaire afin que chacun prenne conscience,et s'unisse dans la lutte contre l'étranglement des droits syndicaux,contre tous statuts constituant une entrave à la promotion professionnelle,contre toute tentative de division au sein des ouvriers en lutte mais aussi pour imposer le contrôle ouvrier sur les passages de catégorie,contrôle ouvrier sur l'embauche et le licceciement ainsi que sur les décisions de la direction.

POURQUOI UNE FEUILLE ROUGE ?

Depuis MAI 68 et surtout depuis la dernière rentrée sociale un malaise se développe dans tous les secteurs de l'industrie publique et privée,des gèves sectorielles sans objectifs précis n'apportent rien et épuisent la combativité des travailleurs:FRANCE elevage,Arsenal,le 28 Octobre,C.A.Perrière.

Bien des camarades pensent qu'il faudrait se battre autrement,généraliser les luttes,exercer une pression suffisante pour faire céder le patronat.

Cette feuille se donne donc pour tâche d'apporter une plus ample information des différentes luttes locales et nationales ainsi que de regrouper les camarades prêts à discuter et à entreprndre une lutte dont l'axe principal sera de faire des syndicats des instruments efficaces de lutte contre les oppresseurs de la classe ouvrière.