

La C.G.T. et les revendications des travailleuses

La C.G.T. a organisé les 15 et 16 février, à Issy-les-Moulineaux une Conférence nationale pour la défense des droits et revendications et pour l'organisation des travailleuses. Cette conférence devait être la « fructueuse continuation » de la Conférence Mondiale des Travailleuses que la F.S.M. avait organisé en juin 1956. Elle faisait suite d'autre part aux conclusions que le 31^e Congrès (juin 1956) de la C.G.T. avait tirées sur les modalités de réalisation de l'Unité des travailleurs. « Il ne peut être question, disait Frachon, de défendre la classe ouvrière, ni de réaliser son Unité sans s'occuper particulièrement des femmes qui représentent plus de 35 % des prolétaires. »

780 délégués présents, dont 533 femmes, représentant 81 départements, examinèrent les problèmes spécifiques de leurs conditions de travail, de vie et d'organisation. Cette Conférence marque un énorme progrès sur les journées des 2 et 3 février 1957 organisées il y a un an par le P.C.F.

La forte participation des travailleuses aux grèves de juillet et octobre-novembre (rapport entre autres de la déléguée de Saint-Nazaire), le contraste entre la combativité des secteurs à main-d'œuvre féminine importante organisée et le grand nombre de travailleuses inorganisées, furent pour beaucoup dans la radicalisation de l'effort de la C.G.T. vers les travailleuses: Madeleine Colin le reconnut dans son exposé d'introduction.

Le problème fondamental des travailleuses se trouvait exprimé sur l'un des murs de la salle comble: « faire confiance aux femmes — ne pas oublier dans la répartition des tâches qu'une militante est à la fois une ménagère et une mère de famille »; une moyenne de travail de 85 heures par semaine (enquête Institut démographique) des journées qui commencent à 5 heures pour finir à minuit (déléguée de Nantes). Pour le secteur public de travail, la C.G.T. met en avant comme revendications: retraite à 55 ans, pour les femmes enceintes, diminution d'horaires sans diminution de salaires.

Au lieu de mettre l'accent sur la nécessité de

l'organisation sociale des travailleuses (crèches, garderies, ménage collectif, cantines, lavage automatique) qui doit leur faire prendre conscience de leurs droits aux mêmes heures de repos que les travailleurs, au lieu de mettre l'accent sur l'obligation d'entraide aux travailleurs et travailleuses pour permettre à celles-ci d'accéder aux mêmes capacités, aux mêmes activités syndicales, la C.G.T. part du fait établi de la « double journée » pour les travailleuses. M. Caille préconise donc des « méthodes humaines de direction » et une « grande souplesse d'organisation » adaptées à cette condamnation inéluctable à être ménagère et mère.

La seule solution marxiste du problème serait la modification consciente, par les travailleuses elles-mêmes, de ces conditions de vie qui en fait les rendent inférieures sur le plan des organisations syndicales et politiques aux travailleurs.

La liberté de la maternité, un effort de collaboration de tous les instants entre travailleurs hommes et femmes, l'égalité consciente devant les charges matérielles et les obligations envers les enfants pourraient amener les travailleuses à assumer des fonctions syndicales aussi importantes que celles des hommes. Le problème de la promotion de cadres féminins fut considéré au cours de la Conférence comme primordiale: M. Colin masqua le problème en le portant sur le plan psychologique.

Au cours de son discours de clôture, B. Frachon insista sur la nécessité de connaître les pensées et les besoins des travailleuses et sur l'importance du journal C.G.T.-féminin « Antoinette ». Ayant à combattre la quantité extraordinaire de « magazines du cœur » qui chaque jour empoisonnent des millions de travailleuses, le journal féminin de la C.G.T. prend la forme exacte de ces illustrés, tendant malgré son soignant contenu de classe à maintenir les travailleuses, dans la classe ouvrière même, dans la situation d'infériorité qu'elles occupent dans la société capitaliste.

WINTER.

Le gouvernement donne l'exemple des lock-outs

Prenant prétexte des nombreux arrêts de travail qui se succédaient à l'Opéra et à l'Opéra-Comique, le ministre de l'Education nationale du gouvernement Gaillard vient de licencier 300 machinistes, électriciens, danseurs et accessoiristes sur 1.100 personnes employées dans ces théâtres.

Le motif du licenciement — rupture abusive de contrat — ne trompe personne. C'est un véritable coup de force complété par un refus de ne payer aucune indemnité de licenciement au personnel licencié, tout ceci au mépris de la convention collective signée par un prédécesseur du ministre actuel.

Cette solution au conflit par le LOCK-OUT éclaire tout à fait la politique suivie par le patronat depuis octobre 1957 et sur laquelle nous avons déjà attiré l'attention de nos lecteurs dans de précédents numéros de « La Vérité des Travailleurs ». Cette position brutale du gouvernement dans le conflit est un EXEMPLE POUR LES PATRONS. C'est la vraie définition d'une politique à l'égard des organisations syndicales et des travailleurs. Les discussions à Maignon ne sont qu'un trompe-l'œil.

D'autres remarques restent à faire à propos de ce conflit:

1° Les écarts de salaires entre le secteur privé et l'Opéra et l'Opéra-Comique pour ces catégories de personnel sont de 50 fr. (253 fr. 90 et 303 fr. 85). C'était en grande partie à l'origine des mouvements suivis depuis quatre mois. Cela peut créer des difficultés au gouvernement pour recruter du personnel qualifié dans le secteur privé.

2° Quatre mois de grèves tournantes n'ont pas abouti à l'obtention des revendications. D'une part il n'y a pas eu de réalisation d'un front commun avec les travailleurs du secteur privé à cause en grande partie du caractère catégoriel du conflit. D'autre part, la clientèle de ces théâtres, très petite-bourgeoise ou bourgeoise, face à ces débrayages tournants et surprises, ne pouvait s'y trouver associée.

A l'heure où nous mettons sous presse, le compte rendu du Congrès C.G.T. Renault ne nous est pas encore parvenu. Nous y reviendrons dans notre prochain numéro. Cependant, on peut noter dès à présent qu'à ce Congrès, plusieurs interventions de délégués nord-africains ont constaté la faiblesse de l'action entreprise par la classe ouvrière française contre la guerre d'Algérie. L'accent mis sur ce problème par beaucoup d'autres délégués français est d'autre part très significatif.

Le tout doit donner pour un OS de 10 à 15 francs de l'heure.

Paiement de tous les jours fériés après six mois d'ancienneté (au lieu d'un an). Paiement d'une semaine de congés payés à l'occasion du mariage de l'ouvrier.

Quelques améliorations en ce qui concerne les congés payés supplémentaires à l'ancienneté.

La Direction fait ces propositions malgré l'absence quasi totale de mobilisation des travailleurs par les syndicats. Il faut rapprocher cela de la prime octroyée à la fin de l'année (8.000 fr.), alors que la Direction n'avait jamais donné de prime de fin d'année à son personnel. Les difficultés de la maison Chausson à trouver du personnel et à remplacer celui qui part expliquent ces « largesses ».

L'automobile est en pleine activité, à tel point qu'on multiplie le travail en équipes et qu'on augmente les cadences. De nombreux travailleurs trouvent encore du travail à l'extérieur à de meilleures conditions. Le bureau d'embauche enregistre 30 arrivées et 35 départs tous les jours. Ce qui explique que sans lutte la direction soit amenée à lâcher quelques miettes.

La situation de plein emploi dans la métallurgie ne durera pas toujours (l'aviation est un avertissement). Les syndicats devraient profiter de la situation pour imposer beaucoup plus aux patrons et transformer la pression individuelle et inorganisée des travailleurs en action collective et organisée. De vrais accords d'entreprise garantissant l'avenir aux ouvriers et notamment le salaire mensuel garanti sont à ce prix.

CHEZ HISPANO-SUIZA

Les licenciements massifs effectués au mois de décembre n'ont pas abattu pour autant les ouvriers de cette entreprise. En effet, deux mois après l'annonce des licenciements, deux conflits éclataient. L'un, celui des standardistes (catégorie où l'on voit en général assez peu d'arrêt de travail) à propos d'une réduction d'effectif; l'autre, celui des coquilleux pour une augmentation de salaire.

L'un comme l'autre dura une semaine et la direction resta sur ses positions, tout en lâchant quelques bribes.

Il y a deux semaines, des débrayages successifs causèrent également quelques perturbations dans les secteurs de production. Des ateliers, tels que le 22, le 28, le 20 débrayèrent à 90 %, qui un quart d'heure, qui une demi heure.

Tous ces exemples montraient suffisamment que le potentiel de combativité des gars n'est pas entamé par les licenciements malgré le manque d'allant, le suivisme et les erreurs multipliées par les organisations syndicales et bien que le manque de travail se fasse sentir dans de nombreux secteurs.

Ainsi, la preuve est faite qu'il était possible de remuer les ouvriers au moment des licenciements, qu'ils n'étaient pas démobilisés comme certains le prétendaient, et que le débrayage de « protestation » d'un quart d'heure était au-dessous des possibilités.

La direction, de son côté, pour essayer d'enrayer les départs massifs depuis six mois pour insuffisance de salaire, a accordé 3 % d'augmentation hiérarchisée aux ouvriers P3, HQ et HQCS à 3,5, 4 et 4,5 % (catégories où l'hémorragie était la plus importante).

Des augmentations également hiérarchisées sont à l'étude pour les mensuels.

Le préavis des licenciés terminé, la direction a réintroduit progressivement l'horaire ancien de 47 h. 50 (depuis les vacances, il était de 45) ceci sans que les sections syndicales C.G.T. ne relancent le mot d'ordre des 40 heures, ou qu'elles

essayent de déclencher et d'orienter une lutte pour les 45 heures payées 48.

CHEZ CHAUSSON

Les luttes revendicatives vont-elles reprendre chez Chausson? Déjà des débrayages ont eu lieu dans les semaines passées dans deux usines du groupe — à la S.E.C.A.N. — « département aviation » et à l'atelier « Plastique » contre les conditions de travail et pour les salaires.

A l'heure actuelle, les pourparlers sont engagés entre les syndicats et la direction pour le renouvellement des accords d'entreprise, signés en 1956, qui viennent à expiration à la fin du mois. Ces accords avaient apporté en 1956 une troisième semaine de congés payés (avant la décision de l'Assemblée), le paiement de tous les jours fériés (après un an d'ancienneté), le paiement d'indemnité complémentaire à la Sécurité sociale (600 fr. par jour en « maladie »). Intégralité du salaire en « accident du travail », diverses indemnités de congés pour événements familiaux; l'établissement d'une retraite complémentaire de la Sécurité sociale et peu de chose en ce qui concerne les salaires.

Les syndicats C.G.T. et C.F.T.C. de l'entreprise se sont mis d'accord sur un projet commun d'amélioration des accords qu'ils ont soumis à la direction; F.O. n'a pas daigné répondre à leur proposition.

La direction a repoussé le projet C.G.T.-C.F.T.C. comme « démagogique » (il réclamait notamment le salaire mensuel garanti) et a soumis aux syndicats ses propres propositions. Il est intéressant d'y déceler certaines concessions. Un peu plus sur les salaires qu'il n'y en avait dans les accords précédents, bien que ce soit très modeste. Une augmentation immédiate de 9 fr. de l'heure de tous les salariés; l'incorporation de 8 % du boni dans le salaire de base; l'incorporation de 10 % de la prime spéciale Chausson dans le taux de base; l'augmentation de 4 % de la prime spéciale dans l'année.