



LCR
DOCUMENTATION
CENTRALE

cahier de
la taupe



n°6



- les 35 h
- formation permanente
- Renault
- Colombie
- Femmes du
- Mammouth
- Idéal Standard
- Livres



3 F

oct 75



SOMMAIRE

Editorial : les 35 h p. 2

DOSSIER FORMATION PERMANENTE

- Sélection sociale p. 4
- Patronat et formation permanente p. 6
- Un exemple : l'EGF p. 12

Renault Colombie p. 13

Le chômage en Corse p. 14

Interview des grévistes de chez Mammouth p. 15

la crise de la sidérurgie p. 16

Idéal Standard p. 20

Une tour qui bouge p. 25

Livres « Moi une bonne » p. 27

« L'usine de la peur » p. 29

EUZKADI : l'organisation de la grève p. 29



**ENVOYER ARTICLES, LETTRES,
CRITIQUES, SUGGESTIONS A :**

**TRITON
10, Impasse Guéménée
75004 PARIS**

**Supplément à ROUGE n° 317
Dir. de Pub : H. WEBER**

EDITORIAL

La longue période de crises dans laquelle est entré le système capitaliste met à l'ordre du jour deux objectifs indissociables : la lutte une de tous les travailleurs actifs et chômeurs, jeunes et adultes, contre les conséquences de la crise et, une offensive ouvrière généralisée pour substituer au capitalisme décadent le socialisme des conseils ouvriers. Dans le cadre de ces deux batailles « les 35 h » deviennent l'une des revendications urgentes, centrales, transitoires sur laquelle tous les militants doivent mener une agitation intense, incessante.

A - Contre la logique du profit et l'anarchie capitaliste, du travail pour tous, la semaine de 35 h !

C'était déjà vrai dans la période d'expansion sauvage, ça devient accablant avec la prolongation de la récession : la logique capitaliste de la sauvegarde à tout prix du taux de profit aboutit à des absurdités insupportables. Au moment où le chômage prend des proportions catastrophiques, la semaine de travail se maintient toujours entre 43 et 50 h, les temps de transports s'allongent, les cadences sont toujours plus éreintantes et les accidents du travail plus nombreux et meurtriers que jamais !

Le capitalisme c'est le chômage :

Les derniers chiffres de septembre 75 viennent de tomber... encore plus lourds que prévus : 937 000 chômeurs officiels ! Selon les indications du Bureau International du

la bataille des 35 heures

Travail ce chiffre équivaut à près de 1 500 000 chômeurs réels. De toute façon c'est 140 000 chômeurs de plus officiellement qu'en août 75, c'est une progression de plus 17,5% en un mois et de plus 75% en un an : Giscard va « décorer » ses 500 premiers jours d'une augmentation de 100% du chômage.

Les caisses d'assurances chômage (UNEDIC) ont littéralement vu monter la marée du chômage durant tout septembre : 21 251 nouvelles inscriptions pendant la première semaine, 25 770 la seconde, 28 090 la troisième, 29 770 la quatrième !

Le chômage frappe maintenant près d'un salarié sur dix... sans compter le chômage partiel. Et pourtant Giscard-Durafour-Ceyrac avaient prévu de financer sur fonds publics une grande « garderie » de 200 000 jeunes sur les entreprises : les fameux « contrats emploi-formation » et « primes à l'embauche » ne semblent avoir profité pour l'instant qu'à 1200 jeunes bénéficiaires !

A la lumière de tous ces chiffres, il faut réajuster les statistiques livrées fin août 75 pour l'Europe des Neufs par la commission économique de la CEE. Elles annonçaient 4,7 millions de chômeurs soit avec 1,8 millions de plus qu'en août 1974, une progression de 62% EN UN AN !

Il fut un temps où les pouvoirs publics tentaient de chipoter sur les statistiques ! A présent, ils tentent de présenter le chômage comme une calamité naturelle à laquelle il faudra bien se faire !

Ainsi Fourcade et Giscard ont l'audace d'avouer que malgré leurs 20 milliards du premier semestre, puis les 30 milliards du premier septembre injectés pour relancer leur économie en crise, oh bien sur il ne faut pas s'attendre à voir le chômage se tasser avant 5 ou 6 mois.

De même la commission emploi du 7^e plan prévoit, pour ne pas dire « planifier » un volant de 1 million à 1 million et demi de chômeurs pour jusqu'à 1990.

D'ailleurs dès mai 75, le journal patronal L'Expansion annonçait la couleur :

« On n'échappe pas au chômage quel que soit le taux de croissance souhaité ou possible. Il faut donc s'habituer à vivre avec à l'horizon 80, un niveau de chômage aussi élevé que maintenant. »

Le capitalisme c'est encore une moyenne de 43 h de boulot par semaine :

Alors que 1 500 000 travailleurs cherchent un gagne pain, la France connaît la semaine de travail la plus longue d'Europe :

43 h par semaine c'est 3 h de plus que l'horaire légal imposé en 1936 ! Et les patrons s'acharnent toujours à ne concéder que minute après minute !

Ils cherchent toutes les combines pour tourner une revendication qui s'impose avec tellement d'évidence. Il y avait les horaires mobiles : on choisit de se faire exploiter un peu plus tôt ou un peu plus tard dans la journée et surtout ça permet un pointage régulier des heures d'arrivée et de départ !

La dernière trouvaille c'est les 2000 heures prises à la carte dans toute l'année ! Mais si vous otez les 4 semaines de congés payés il vous reste 48 semaines pour faire ces 2000 heures ! Et « à la carte » ou pas, c'est une moyenne de 41 à 42 heures : 40 heures, c'est du social !

Le capitalisme c'est 2 « Liévin » par semaine :

La masse de richesses produite par chaque salarié croît régulièrement : plus 4% l'an en moyenne depuis 68 ! C'est bien sûr du en partie au progrès technique mais c'est surtout « grâce » aux horaires de travail maintenus et à l'aggravation de la charge de travail par salarié !

Le résultat, éclate à présent comme une des tares les plus scandaleuses de notre « société industrielle avancée » : Un accident du travail toutes les 6 secondes ! 4100 morts pour la dernière année.

La classe ouvrière paie au capitalisme sauvage l'effroyable tribut de 2 « Liévin » (1) par semaines, hebdomadairement deux catastrophes de 42 morts ! Et croyez vous que les patrons se sentent un tantinet responsables ?...

Regardez plutôt la croisade lancée par la « sainte alliance » CNPF-CGC-Lecanuet contre la juge Charrette qui a osé, après 6 mois d'enquête inculper et emprisonner préventivement le directeur présumé responsable d'un accident du travail mortel !

Voilà la logique absurde du capitalisme :

1 500 000 chômeurs, une lourde semaine de travail de 43 heures, 4100 accidents du travail mortels par an : Ces trois « résultats » rapprochés illustrent bien l'absurdité du régime capitaliste. Mais cette absurdité a sa logique : quand le chômage est tellement menaçant, les travailleurs actifs sont tentés de se taire et de subir n'importe quelles conditions de travail !

Et les chômeurs en recherche désespérée d'un travail quel qu'il soit sont contraints d'accepter n'importe quelles conditions d'embauche.

Ainsi sont maintenues vaille que vaille les marges de profits !

La bataille des 35 h

C'est cette logique qu'il faut briser :

Il y a du travail pour tous pourvu qu'il soit partagé entre toutes les mains ouvrières. Nous refusons la logique de la division : les chômeurs contre les actifs, les actifs entre eux, les jeunes contre les vieux.

Et nous estimons comme parfaitement scandaleux que la direction de la CGT, principal syndicat ouvrier, n'ait rien trouvé de mieux comme slogan central de lutte contre le chômage :

« Il veut mieux payer des retraités que des chômeurs »

L'état d'esprit que développe ce slogan dans les entreprises c'est : les vieux à la retraite, place aux jeunes ! Oui, il faut absolument exiger le droit pour tout travailleur qui le désire de prendre sa retraite **avec son salaire intégral** au moins dès 55 ans : les conditions de travail en système capitaliste usent prématurément le travailleur.

Mais faire, face au chômage, de l'abaissement de l'âge de la retraite le mot d'ordre central, au détriment de l'abaissement considérable de la durée du travail, c'est développer une orientation inhumaine, diviseuse et qui surtout ne trace pas la voie vers les conditions de lutte pour le socialisme des conseils ouvriers.

Passons sur le fait que beaucoup de « vieux » travailleurs ne peuvent pas vivre avec les allocations de retraite actuelles !

Considérons surtout le fait qu'en régime capitaliste les relations entre camarades de travail sont souvent les seuls liens sociaux pour nombre de « vieux » travailleurs : **les obliger à prendre leur retraite**, c'est les condamner à la solitude, à l'isolement, à la misère morale.

Alors, le droit à la retraite pour tous dès 55 ans. Oui !

Tout le monde à la retraite dès 55 ans, place aux jeunes. Non !

Il y a un objectif, un mot d'ordre central dans la situation actuelle : c'est le partage du travail entre toutes les mains ouvrières sans diminution de salaire.

Augmentation de la charge de travail, c'est la réduction radicale de la semaine de travail : **Ce sont les 35 h !**

Cet objectif permet et nécessite l'embauche de millions de travailleurs dans tous les secteurs : il donne du travail aux jeunes et aux « vieux » qui le désirent.

Il limite l'usure des travailleurs. Et la semaine de 35 heures laisse du temps pour vivre, pour prendre du recul, s'éduquer, s'organiser, lutter !

B — Les 35 h : une revendication importante dans la bataille pour le socialisme :

Où le temps de prendre ses affaires en mains est la condition d'une marche en avant des travailleurs vers le socialisme autogestionnaire.

Il n'y a pas de socialisme fondé sur le pouvoir des conseils ouvriers avec les travailleurs écrasés par des semaines de 43 heures et plus de travail.

Mais alors si peu de travail ! ...

Allons nous vers un socialisme de la pauvreté ?

Hola messieurs les capitalistes, regardez d'abord le gaspillage énorme de votre système à « la grande semaine » de 43 h : Depuis

1968 aux USA, l'appareil de production ne tourne en moyenne qu'à 75 % de sa capacité de production et « avec » 5 millions de chômeurs.

En France nous en sommes à 1 million et demi de chômeurs et une sous-utilisation énorme des capacités de production : 48 % dans la pétrochimie ; 28 % à 35 % dans la production des métaux... et une moyenne de 30 % pour l'ensemble des secteurs. (Les Échos du 8/10/75)

Alors oui nous nous croyons qu'il y a une autre organisation possible de la production et de la vie sociale. Il y a une autre logique possible de la production : Et cette nouvelle logique entraînera un développement autrement considérable des moyens de production, l'utilisation de toutes leurs capacités et elle est compatible avec la réduction massive du temps de travail.

Et oui nous croyons que la transition au socialisme doit rapidement permettre la semaine de 30 heures qui est une des conditions d'un socialisme autogestionnaire. Et nous verrons peu à peu, nous l'espérons, disparaître la condition marginalisante des retraités.

La revendication des 35 h comme revendication centrale nous trace cette perspective.

(1) Fin décembre 74, 42 mineurs sont victimes d'un accident du travail dans une mine de Liévin.

		% / pop. active	Augmentation en 1 an
Belgique	174.413	6,6 %	80 %
Danemark	95.300	4,6 %	273 %
RFA	1.031.122	4,5 %	95 %
France	797.013	4,8 %	86 %
Italie	1.084.400	5,6 %	14 %
Pays Bas	193.931	4,8 %	53 %
GB	1.195.411	5,2 %	82 %

la formation permanente

A QUI PROFITE LA FORMATION PERMANENTE ?

La loi du 16 Juillet 1971, organisant la formation professionnelles continue dans le cadre de l'éducation permanente, devait permettre à notre société « bloquée » de « prendre un large virage », selon l'expression de J. Chaban Delmas, alors premier ministre. Cinq ans après l'accord patronat-syndicat, quatre ans après le vote de la loi mise en forme à partir de cet accord, il est possible de commencer à tirer un bilan : dans quelle mesure le patronat et le gouvernement ont-ils atteint leurs objectifs ? Comment ont réagi les syndicats et les travailleurs ? Dans la crise actuelle, quelles sont les perspectives ? Les textes proposés ici sont une contribution au débat que nous aurons avec ce numéro et que nous continuerons dans les suivants.



Nous présentons là une première série de textes pour ouvrir le débat

— Ecole et sélection sociale

— Le patronat et la formation permanente

— Une expérience concrète à l'EGF

L'école : instrument de sélection sociale

1°) Le mythe de l'égalité des chances

L'école est un lieu où s'effectue une féroce sélection sociale : toutes les statistiques le montrent avec éclat.

Déjà en 1964, on voyait que :

- 73,3 % des enfants d'ouvriers agricoles
- 64,3 % des enfants d'ouvriers
- 59,0 % des enfants de paysans
- 51,6 % des enfants d'employés

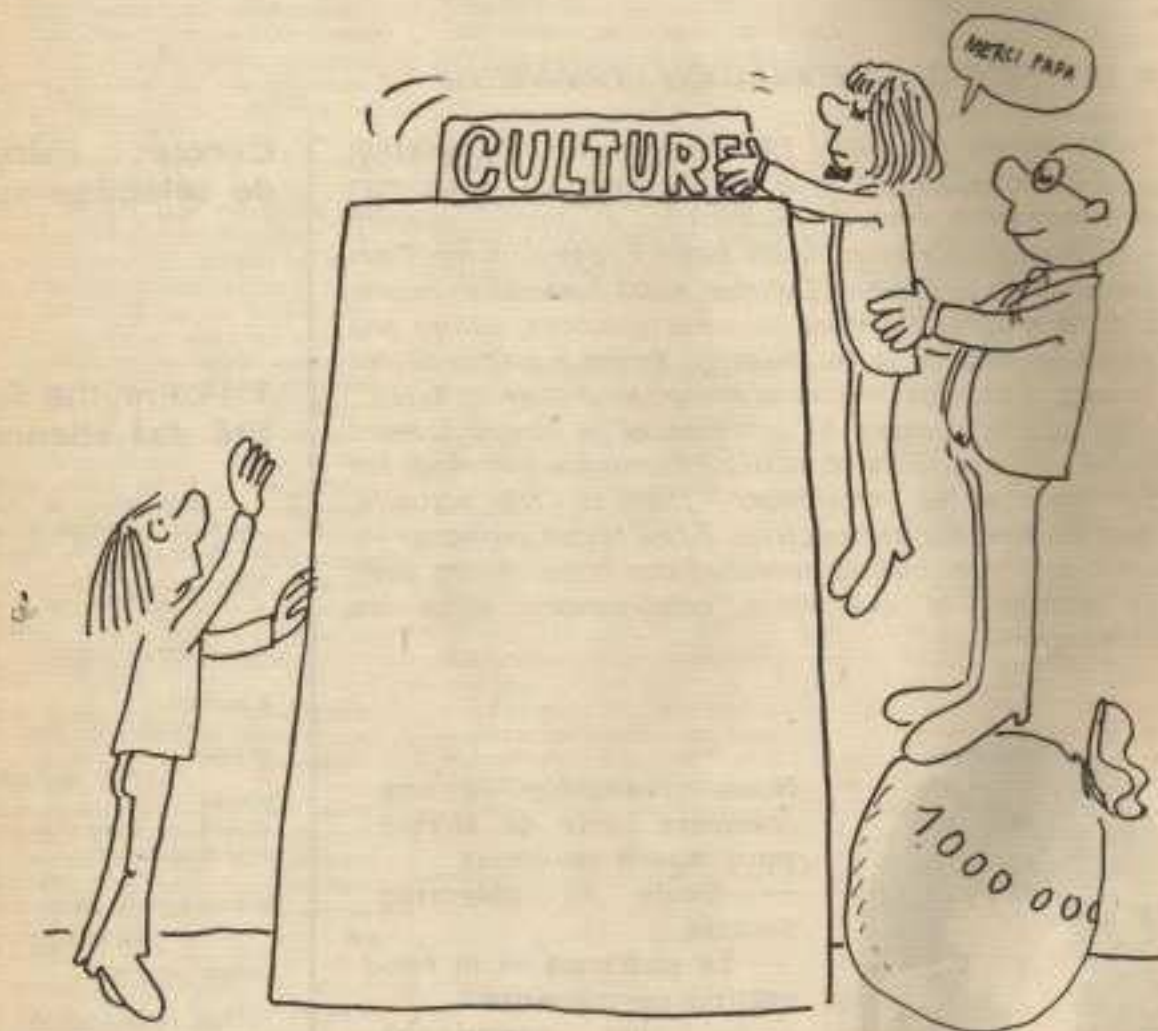
étaient en retard d'un an au moins, contre seulement :

- 30,2 % des enfants d'industriels et de professions libérales
- et
- 24,0 % des enfants de cadres supérieurs.

Plus récemment des études ont montré que presque uniquement des enfants d'ouvriers, de paysans et d'employés avaient 2 ans et plus de retard à la fin de leurs études élémentaires. C'est en fonction de l'âge d'entrée en 6^e que se produit la première orientation / sélection.

Origine sociale des parents	6 ^e normale Type I	6 ^e type II (6 ^e retard)	6 ^e type III (6 ^e transition)	Restent en 70
ouvriers	19,7 %	36,0 %	29,0 %	16,0 %
employés	25,5 %	21,0 %	37,0 %	16,5 %
cadres moyens	33,0 %	22,0 %	16,0 %	29,0 %
cadres supérieurs	95,0 %			5,0 %

Le tableau se passe de
commentaires :



A partir de la 6^e, l'orientation est pratiquement irréversible, car bien que la fonction des classes de transition devrait être le rattrapage des enfants dans les cycles secondaires de type I ou II, 0,6 % seulement des enfants de ces classes arrivent à passer le baccalauréat et 0,7 % le BEI.

Il en va de même pour les enfants orientés en CET à la fin du CM2, seulement 5 % d'entre eux réussissent à repasser dans le 2^e cycle long à la fin de la 3^eème.

Tous ces chiffres montrent que, dans la réalité, l'école ne fait que préparer les enfants d'ouvriers et d'employés à devenir, à leur tour, ouvriers ou employés, sans oublier, bien sûr, que bon nombre d'entre eux commenceront par être chômeurs pendant plusieurs années.

Quant aux rejetons de la bourgeoisie qui louperaient leurs études, ces différentes filières ne sont pas pour eux. Ils finiront bien par passer leur bac dans des « boîtes à bachot » privées. Et s'ils ne réussissent pas à entrer à l'université, des écoles privées spécialisées dans le commercial ou la gestion, en feront des public-relations, attachés de presse et autres professions parasites.

2°) Comment le pouvoir et les réformistes « justifient » (mal) cette sélection :

a) l'explication officielle : « Il naît des hommes, il naît des femmes, il naît des filles uniques et des familles de 10 enfants, il naît des enfants doués pour les études et d'autres doués pour les travaux manuels ». Affirme le président de l'UGE. Curieux comme les enfants d'ouvriers semblent toujours doués pour les travaux manuels ! Dans cette optique l'orientation des enfants dans les différentes filières rend compte du « souci » d'offrir une palette de possibilités diverses d'enseignements portant sur des types d'apprentissage différents de façon à ce que les élèves puissent trouver ce qui convient le mieux à leurs « aptitudes ».

Ainsi, on devient ouvrier ou cadre supérieur selon ses dons ! Bien sûr, il y a encore des inégalités sociales de départ qu'il faut tenter de réduire mais grosso modo : « L'école devient un puissant facteur de démocratisation de la société en réduisant les

inégalités sociales de départ et en restaurant la possibilité de promotion sociale par le succès scolaire » (selon le directeur des enseignements élémentaires et secondaires).

b) L'explication des réformistes :

Elle insiste sur le fait que l'égalité des chances ne saurait exister tant que l'école ne prend pas en compte l'existence des inégalités sociales de départ. Mais en parlant du « manque de stimulation culturelles », de la « pauvreté du langage des milieux défavorisés », etc... c'est accepter que les critères de la « vraie culture » soient ceux de la classe dominante, c'est ne pas remettre en cause les normes culturelles de l'école de classe et donc, par voie de conséquence, ne mener la lutte que dans le cadre imposé par la bourgeoisie.

3°) Pourquoi la sélection sociale ?

L'école capitaliste remplit sa fonction d'éducation par rapport aux besoins de la classe dominante : elle prépare à une division du travail qui prépare la division sociale et s'adapte aux besoins de l'économie en matière de main d'œuvre (une étude de U. Sarnbert montre qu'il y a une corrélation entre les différentes filières mises en place par la dernière réforme scolaire et les besoins définis par les commissions du VII^e plan en matière de main d'œuvre).

Comment s'opère cette sélection ? Bien que nous refusions l'idée de classes sociales supérieures ou inférieures culturellement, il est évident que les enfants des classes dominées sont défavorisés face aux exigences d'une école qui n'accepte et ne diffuse que la culture et la langue de la bourgeoisie. Ceci conduira à faire des enfants dont le milieu culturel est éloigné des normes de l'école capitaliste des « mauvais élèves » rejetés par leurs maîtres.

En jugeant l'ensemble des enfants sur la base des normes de la classe dominante, l'école va créer artificiellement un handicap culturel pour une majorité des enfants, qui entraînera leur inadaptation, donc leur échec. Il ne restera plus à la bourgeoisie que d'expliquer tout cela par la théorie des « dons ».



PATRONAT, ETAT ET FORMATION PERMANENTE

A) le chemin vers une « vraie participation »

L'axe dynamique du patronat a poussé au développement de la formation permanente. Son objectif fondamental : adapter la formation des « hommes » aux impératifs du redéploiement industriel (terme à la mode au gouvernement pour parler de modernisation, de restructuration de l'industrie), de la croissance dans le cadre de la concurrence internationale. « La formation et le perfectionnement des hommes sont les outils de notre expansion et les instruments de notre croissance économique » (Ceyrac).

1) Pour moderniser les techniques de production et de distribution souvent archaïques, il est nécessaire de procéder au recyclage de certaines couches de travailleurs. (Exemples : le passage de la vapeur à l'électricité, ou au Diesel à la SNCF, l'introduction de l'informatique, etc...)

2) La modernisation capitaliste implique la concentration, des fermetures d'entreprise, des suppressions d'emploi. La formation doit favoriser la mobilité des travailleurs : passage d'une qualification à une autre, d'un emploi à un autre, d'un emploi à la recherche d'un emploi...

3) L'organisation du travail, les méthodes de commandement sont en crise, en particulier après mai 1968. Il arrive même que le comportement des cadres donne de l'inquiétude au patronat. Là encore, il a recours à la formation pour mettre de l'huile dans les rouages, introduire des méthodes de direction « plus souples », faire miroiter la promotion sociale, redresser la situation.

En fonction de ces impératifs et pour « récupérer » une certaine demande des cadres et des travailleurs, le CNPF s'est montré

favorable au développement de la formation permanente, développement nécessaire du point de vue économique, social, idéologique, politique. C'est le sens de la déclaration de Chotard aux journées de Deauville du CNPF sur la formation permanente : « La formation continue est la clé de voute de notre politique sociale ; elle doit permettre de mener une politique plus active de l'emploi ; elle est enfin le chemin vers une vraie participation ».

B) en pratique : priorité aux cadres

Comment les intentions se sont-elles traduites dans les pratiques patronales ?

1. Les investissements ont été importants, surtout dans les grandes entreprises. On évalue les dépenses de la façon suivante :

1973 Etat : 1.700 millions (1 % du budget)

Patronat : 2.200 millions (400 millions de plus que le minimum prévu par la loi).

1974 Etat : 2.540 millions (deux fois le budget des affaires culturelles).

Patronat : 2.700 millions.

D'après « Expansion » d'avril 1975, IBM a consacré une somme correspondant à 8,8 % de sa masse salariale à la formation en 1974 ; la SNCF : 7,2 % ; la BNP : 3,9 % ; l'EDF : 3,5 % ; Renault : 1,9 % ; Michelin : 1 % ; Dassault : 1 %... Dans ces dépenses, il y a les salaires des cadres et travailleurs en formation ; mais il y a aussi d'importantes investissements en personnel spécialisé, en équipements pour la formation.

2. Les plans de formation donnent la priorité à l'encadrement, et

à l'intégration de l'encadrement. Tout joue en faveur des cadres : la logique de l'innovation qui s'opère par en haut, la nature des formations, la volonté d'intégrer les cadres par les séminaires-vacances... Le Monde du 4 avril 1975 donnait l'exemple d'un stage proposé à des dirigeants d'entreprise, « à l'exclusion de tous autres, même cadres supérieurs... ». Il s'agissait « d'une cure de désintoxication physiologique, intellectuelle et psychique... le troisième jour, est prévue une soirée jeûne et silence... ». Coût : 4.000 F hors taxe pour cinq jours... à imputer sur le budget for-

P. Caspar, dans un livre sur la formation destiné au patronat décrit ainsi le cadre qui a besoin d'un recyclage aux méthodes modernes de commandement : Monsieur Dupont (45 ans, ancien élève de l'ESSEC...) a sous ses ordres trente cadres et vendeurs de grande valeur... Depuis quelque temps, on constate un certain marasme dans le secteur... L'autorité, jusque-là incontestée de M. Dupont, est remise en cause par les cadres et vendeurs récemment rentrés dans la maison. M. Dupont a l'habitude de formuler ses instructions en termes qui ne supportent pas d'être discutés. Pour lui, discuter un ordre avec un subordonné, c'est prouver à celui-ci qu'on n'est pas vraiment un chef. Il donne peu d'informations aux membres de son service... etc. Une solution : un stage de recyclage aux nouvelles méthodes (plus souples) de commandement...

mation. Tout n'est pas de cet acabit. Il y a des recyclages sérieux ; mais un effort particulier est fourni pour motiver les cadres, pour les rendre aptes au commandement, pour les attacher à l'entreprise, pour éviter qu'ils ne basculent du côté des travailleurs. La Saviem avait prévu dans son plan de formation un stage sur la gestion des conflits sociaux (stage refusé par le Comité d'Entreprise). L'objectif est ainsi défini dans la fiche établie pour le responsable à la formation de cadres commerciaux : « Il faut essayer de parvenir à une parfaite cohérence entre les objectifs généraux de l'entreprise et les objectifs individuels de chacun de ses collaborateurs ».

Les cadres sont donc de loin les premiers bénéficiaires de la formation permanente, en durée de formation, et en coût de formation.

Cette priorité ne s'explique pas par de simples considérations « techniques ». Elle a en particulier pour but de souder entre le patronat et l'encadrement, de couper l'encadrement des travailleurs.

3. Pour les travailleurs : peu de formation et une formation qui se réduit très souvent à l'adaptation au poste de travail.

— « Chez DMC, (textile), les ouvriers embauchés sont mis immédiatement en stage d'adaptation... Cette action traditionnelle entre aujourd'hui dans le cadre de la formation permanente... » (revue de la Formation Permanente)

— Chez Michelin, « La direction considère comme formation professionnelle l'apprentissage de l'ouvrier au poste qu'il va occuper, l'adaptation des jeunes OP embauchés aux « normes-usine », ainsi que la formation à la sécurité » (CFDT). Il en va de même à la Savim pour la mécanique auto.

Pratiquement, pour les immigrés, la formation ne va pas au-delà de l'alphabétisation, mais qui est très loin d'être généralisée. Pour bénéficier d'un congé-formation, il faut en effet justifier d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, ce qui exclut la grande majorité des immigrés.

Si la formation pour les travailleurs tend à se réduire à l'adaptation au poste de travail, le conditionnement idéologique n'est pas négligé pour autant. Selon l'Expansion, la Radiotechnique, utilisant la méthode Caneco, souhaite faire comprendre l'économie à tout le monde, OS inclus. Chez l'Oréal, les embaucheuses et les conditionneuses doivent tout savoir de la vie d'un produit, de la recherche au lancement publicitaire.

Plus réduite est la formation initiale d'un travailleur, plus réduites sont ses chances de bénéficier de la formation permanente. Les sacrifiés de la Formation permanente : les OS, les immigrés, les femmes.

C) une formation-maison, sans garantie de promotion

• Un refus permanent de la part du patronat : le refus de lier formation et promotion. Le patronat s'est vivement opposé à toute clause

allant dans ce sens au cours des négociations qui ont précédé la signature des accords de juillet 1970. Une promotion, une augmentation de salaire sont toujours possibles après un stage, en particulier pour les cadres... Mais il n'y a là aucun lien automatique, donc aucune garantie.

• Une constante du comportement patronal : la priorité à la formation interne, la priorité aux formations privées. Les grandes entreprises ont développé leurs propres centres de formation. Des centres inter-entreprises ont été constitués dans de nombreuses branches. L'objectif est triple :

- donner la priorité absolue aux actions de formation directement liées aux activités des entreprises ;
- exercer le meilleur contrôle possible sur les actions de formation ;
- mettre le secteur public en concurrence avec le secteur privé de formation.

Dans les formations-maisons c'est souvent le personnel d'encadrement qui joue le rôle de personnel d'enseignement. Ces formations ne donnent pas droit à la délivrance de diplômes qui seraient monnayables sur le marché du travail. A côté des centres d'entreprise essentiellement destinés aux formations techniques, on a vu se développer une nuée d'organismes privés pour l'enseignement de la gestion, de l'économie, des langues... L'Éducation Nationale n'a obtenu qu'une très faible part du marché de la formation.

• L'Etat, par ses subventions, encourage les secteurs de pointe de l'industrie et du commerce. Il se charge du « non solvable » :

- Il finance :
- des stages de promotion,
 - des stages de conversion (stages pour licenciés et chômeurs) pour assurer la mobilité de la main d'œuvre d'une branche à l'autre, d'une région à l'autre,
 - des stages d'alphabétisation, des stages pour les jeunes sans travail, pour des femmes qui n'ont jamais eu d'emploi.

Il vole au secours des grandes entreprises (conversion...) tout en jouant les bons samaritains.

Ainsi, si on fait le bilan des activités patronales et gouvernementales dans le domaine de la formation permanente, on aboutit aux conclusions suivantes :

• La formation contribue à accroître la rentabilité des entreprises ; intensification du travail des ouvriers,

plus grande « efficacité de l'encadrement ».

• Elle est au service de la politique de gestion du personnel.

• A l'échelle de la société, elle contribue à la mobilité de la main-d'œuvre tout en développant des illusions sur la « seconde chance » offerte à chacun...

Mais tout ceci ne va pas sans problèmes...

- Dans la crise actuelle, la « seconde chance » la plus probable devient le chômage.

- Côté patronat, l'euphorie des premières années est tombée. Les crédits pour la formation permanente devaient atteindre 2 % de la masse salariale en 1978. Ils restent stagnants... Le patronat est divisé sur le problème. En particulier, les P.M.E. rechignent... M. Gingembre : « Il est de moins en moins possible, en raison de leurs différences de structures, de soumettre au même régime administratif, social et même politique les P.M.E. à capitaux personnels et les grandes entreprises à base financière ».

LES REACTIONS DES SYNDICATS : QUELLES PERSPECTIVES ?

Le bilan de quatre années de formation permanente dans le cadre de la loi de juillet 1971 fait apparaître l'importance des points marqués par le patronat. Le caractère de classe de la formation découle logiquement du caractère de classe du système économique et social : la formation permanente n'échappe pas à la logique de la reproduction de hiérarchies liées à l'organisation et à la division du travail. Toutefois, la lutte des travailleurs peut contribuer à dérégler le dispositif patronal. Les syndicats ont signé l'accord de juillet 1970, en considérant qu'ils avaient obligé le patronat à certains reculs. La grande nouveauté était la recon-

Le marché de la formation aboutit à la production de stupides sous-produits « culturels ». Il y a d'un côté le scandale des stages de luxe, et de l'autre les « packages », avec des films et leur mode d'emploi. Voici quelques titres :

- « Dubois, un chef ! »
- « Brave type ou type bien ? »
- « Kita ou l'utilisation de la valeur personnelle des autres ».

naissance du droit à la formation, pendant les horaires de travail, avec maintien du salaire pour tous les travailleurs. Mais tout un ensemble de dispositions, en particulier le mode de financement à la charge de l'entreprise incitent vivement l'employeur à élaborer et à mettre en application son propre plan de formation, sans autre contrainte que la présentation de ce plan au comité d'entreprise pour délibération. Les stages réellement encouragés par la loi, avec maintien du salaire et pleine protection sociale sont les stages à l'initiative du patron. Tout encourage le salarié à faire coïncider ses vœux avec les actions de formation conçues par son patron. « La politique de formation a été organisée en une politique du personnel, appelée elle-même à s'intégrer dans une politique de l'entreprise définie par son chef » (Revue du droit social, sept-oct. 1973).

Pourquoi les syndicats ont-ils signé un accord aussi favorable au patronat, et au développement des formations privées ? Pour F.O., qui a contribué vivement à la signature de l'accord, la loi du 16 juillet 1971 est tout simplement une loi révolutionnaire. La CGT, a vu dans ces mesures concernant la formation permanente, une des retombées de mai 68 « un tremplin pour les luttes ».

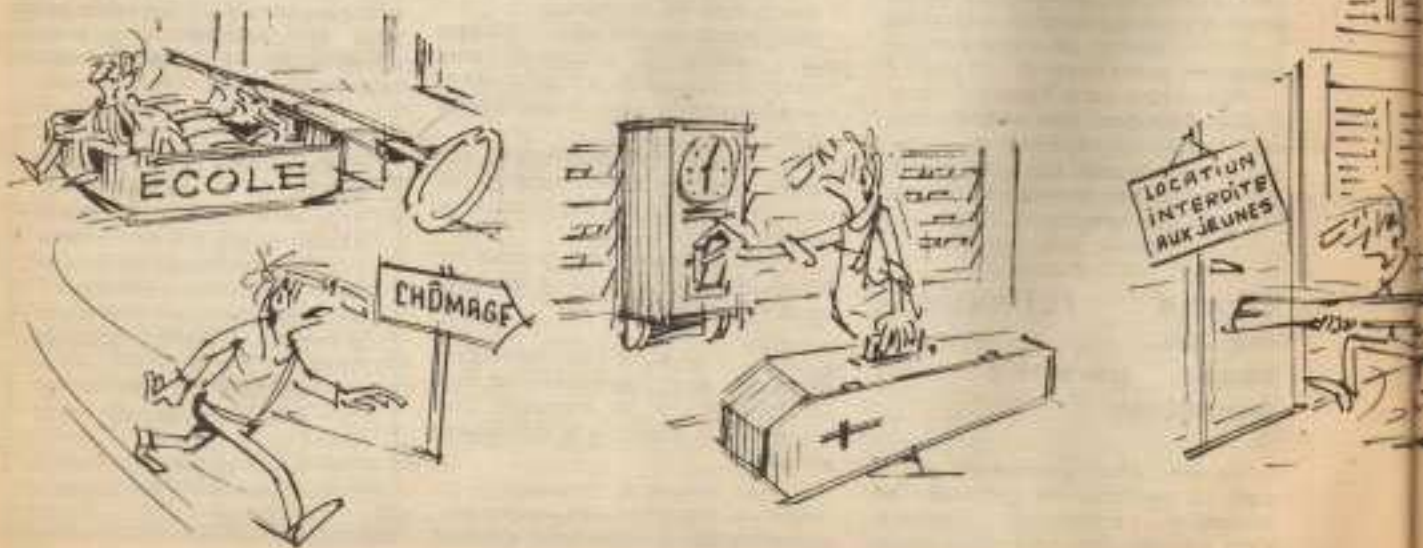
La CFDT considère qu'il y a là un moyen de modifier la règle du jeu dans l'entreprise. En réalité, les illusions réformistes fleurissent sur le terrain de la formation, favorable à la collaboration de classe.

On peut regrouper en quatre points les objectifs que se fixent les syndicats :

1. **Transformer le droit proclamé en droit réel.** Ceci implique de faire sauter certains obstacles législatifs : la clause qui exclut les entreprises de moins de dix salariés, la clause d'ancienneté (deux ans) qui provoque l'élimination de nombreux immigrés en particulier. Il y a plus : la demande de formation de la part des salariés est fonction du niveau de formation initiale. Le retour à « l'école » est souvent ressenti comme une régression pour les déshérités de l'école qui ne trouvent aucune motivation dans leur travail et ont rarement une perspective de promotion. La CGT revendique le même pourcentage de cadres, de techniciens, d'OP, d'OS ayant droit en même temps à la formation. La CFDT se prononce pour la priorité aux laissés-pour-compte. Premier objectif commun : casser la logique de la priorité aux privilèges : susciter et organiser la demande des travailleurs.

2. **Intervenir sur la nature des stages, les programmes, la pédagogie.** La CGT insiste sur la dimension professionnelle, la plus large possible, avec intervention de la formation générale, pour augmenter la qualification et la valeur de la force de travail. « l'objectif d'un stage doit être l'amélioration de la qualification, donc de la classification, l'augmentation des salaires et de meilleures conditions de travail même si le résultat n'est pas immédiat ». La CFDT met davantage l'accent sur la dimension idéologique : « la formation doit être technique, mais la plus large possible et générale, c'est-à-dire qu'elle doit développer les connaissances de base pour favoriser non seulement l'approfondissement technique mais aussi et surtout la prise de conscience des contraintes de l'environnement culturel, économique, social et politique... La CFDT se prononce pour des méthodes pédagogiques qui permettent aux personnes de se former ensemble elles-mêmes, à partir de la vie, de l'expérience... » Ces objectifs sont en relation étroite avec les revendications qui tendent à modifier l'organisation du travail, à bouleverser le système hiérarchique, la division sociale du travail.

3. **Donner la priorité aux**



moyens publics de formation. C'est la revendication d'un « véritable service public », mais sans un refus systématique des formations privées (favorisées par l'accord de juillet 1970 !). Il y a fort à faire, d'autant plus que le public est soumis à la concurrence.

4. Contrôler la formation. Les syndicats sont présents à trois niveaux : dans les commissions paritaires chargées d'agréer les centres de formation, dans les conseils de perfectionnement de ces centres (mais pas dans les conseils d'administration qui dirigent ces centres), au niveau des comités d'entreprise qui ont un droit de délibération. Les syndicats réclament le renforcement des prérogatives des représentants des travailleurs dans les instances qui traitent de la formation. Ils revendiquent en particulier un **droit de veto** sur les plans de formation proposés par le patronat.

Des luttes se sont produites sur le front de la formation. Le patronat a du reculer ici et là, supprimer tel stage particulièrement scandaleux (par exemple le stage sur la gestion des conflits sociaux à la SAVIEM), accepter des stages non prévus dans un plan de formation, ou des demandes individuelles. Il y a aussi l'intervention des travailleurs dans les stages eux-mêmes, comme à Lip, à Salamander. Reste à établir un bilan **systématique** des points marqués par les syndicats et les travailleurs, et un bilan des plans patronaux acceptés par les syndicats.

Il reste que le patronat et le gouvernement ont pris et conservé l'initiative et marqué de nombreux

points. L'accord de juillet 1970 est un des plus beaux produits de la politique « contractuelle », entraînant les syndicats à la collaboration. Le « tremplin pour les luttes » a surtout été un tremplin pour le développement des formations patronales.

Il est nécessaire d'écarter toute illusion sur le caractère « libérateur » de l'actuelle formation permanente, comme tout point de vue nihiliste.

A) Pas d'illusions : le chômage ne sera pas vaincu par la formation permanente ! Car le chômage n'est pas dû à un manque de qualification. Tous les chiffres le prouvent. D'autre part, il faut quand même remarquer que la formation permanente ne touche que de rares travailleurs « privilégiés ».

Elle est incapable d'assurer une réelle promotion collective des travailleurs.

B) Pas de nihilisme : la formation permanente est traversée par des contradictions la crise des valeurs n'épargne pas ce secteur. Les demandes des travailleurs, la réponse à leurs besoins entrent en contradiction avec le dispositif actuel de la formation. Il est urgent d'avancer des revendications qui permettent de faire reculer gouvernement et patronat, de répondre aux besoins immédiats des travailleurs, d'ouvrir la perspective du bouleversement révolutionnaire de la formation, de l'organisation du travail, de la société. C'est en ce sens que nous devons nous battre.

1. Contre la mainmise patronale sur la formation permanente. Sous cet angle, la question du financement est une question décisive. Les fonds

consacrés à la formation sont un **salairé différé** dont le patronat s'est arrogé la gestion et le contrôle. Pour le contrôle des centres, des stages, des programmes par les travailleurs.

2. Droit automatique, sans aucune clause limitative, au congé-formation pour tous ceux qui le désirent. Suppression de la clause d'ancienneté de deux ans nécessaires ! Alphabétisation, formation professionnelle et générale des « non-qualifiés » et de ceux qui le désirent, sur le temps de travail, et payée par le patron. Priorité aux demandes des travailleurs sur les propositions patronales.

3. Droit, pour tout jeune n'ayant pas obtenu d'emploi, à un stage de formation, avec un salaire égal au SMIC, et garantie d'emploi au niveau de qualification acquis à la fin du stage.

4. Droit pour tout travailleur demandeur d'emploi à un stage de formation, avec maintien du salaire et garantie d'emploi au niveau de qualification acquis à la fin du stage.

5. Reconnaissance immédiate de la qualification, dès que le stage est effectué.



D'après une affiche de l'union régionale CFTD PTT Poitou-Charente.

Un exemple concret : l'EGF

■ Pour bien comprendre ce début de confrontation de militants révolutionnaires au problème de la Formation permanente à travers une activité de masse, le syndicat, il faut la restituer dans son contexte doublement particulier.

1. D'une part elle se situe dans un secteur de l'entreprise où la composition sociale est particulière. Environ moitié de techniciens et maîtrise, moitié d'ingénieurs et cadres. La partie personnel d'exécution (ouvriers et employés) ne représente que 3 à 4 % des effectifs.

2. D'autre part, elle se situe dans le secteur nationalisé, ce qui est déjà une particularité : mais aussi dans une branche du secteur nationalisé dont le statut d'origine acquis à la Libération, prévoyait l'obligation d'organiser l'apprentissage/éducation et le perfectionnement professionnels en considération des besoins des services et des exploitations.

Cette obligation statutaire au perfectionnement, même si c'était quelque chose de très positif à l'époque (1945) ne se situait que dans le cadre strictement professionnel et était prise exclusivement en charge par l'entreprise. La direction créa une unité spécifique se préoccupant de la « promotion ouvrière » liée aux « besoins de l'entreprise » (1).

La loi de 1971, elle, reconnaît le droit à la formation et au perfectionnement dans d'autres domaines que le strict domaine professionnel (« accès aux différents niveaux de la culture »). Ce qu'il y a d'important à comprendre, c'est que pour les travailleurs du secteur nationalisé, la formation a essentiellement pour objectif la promotion sociale : en effet, ils bénéficient de la garantie de l'emploi : ils ne se posent donc pas le problème de conserver ou de retrouver un emploi grâce à la formation, comme c'est souvent le cas dans le privé.

Dans ce contexte particulier, les possibilités formelles de la loi de 1971 d'« accès à la culture » peuvent être mises plus facilement en avant.

L'application concrète de la loi de 1971, dans l'entreprise, ne se fit d'ailleurs qu'à partir d'août 73.

QUELLE PRATIQUE SUR LE TAS ?

C'est après l'analyse de ce contexte particulier que des militants syndicaux s'interrogeaient sur ce qu'il était possible de faire : d'une part porter à la connaissance des travailleurs les aspects « intéressants » de la loi de 1971 et d'autre part discuter de comment sortir du cadre étroit de la promotion ouvrière interne à la corporation.

C'est dans cet esprit qu'une assemblée générale du personnel fut convoquée par les organisations syndicales, avec la participation d'enseignants d'une université proche, du secondaire et du primaire engagés dans la F.P., ainsi que d'un organisme de formation culturelle lié aux activités sociales (qui dans la corporation sont gérés par des élus du personnel).

Environ 15 % du personnel participa à cette A.G. Au delà d'un débat idéologique entre quelques « personnes averties », les préoccupations concrètes qui s'exprimèrent portèrent essentiellement sur les questions professionnelles et les perspectives de promotion sociale. A travers cette A.G. et le compte rendu par tract distribué à tout le personnel, les travailleurs ont été informés sur :

- les perspectives nouvelles offertes par la loi de 1971 ;
- la possibilité de s'adresser à d'autres organismes que ceux internes à l'entreprise, y compris pour se perfectionner dans une perspective de promotion sociale.

Par la suite, un questionnaire fut élaboré, suggérant quelques stages types dans différents domaines. Quelques dizaines de réponses furent recueillies.

PERSPECTIVES

Cette expérience très empirique, trop étalée dans le temps, nous a amenés à nous poser des questions. C'est pourquoi elle peut être intéressante et permettre de lancer un débat concernant notre pratique dans le domaine de la F.P.

Faut-il que des militants s'investissent d'une manière importante dans ce genre d'activités ? Il y a le

problème des priorités et de la répartition des tâches : mais il y a aussi un autre problème, de fond : cette loi n'est-elle pas une des armes de collaboration de classe que la bourgeoisie a mise en avant pour faire face au contexte économique actuel ? En gros : syndicats et patrons gérant en commun la crise par le biais de la F.P., aidons à la sidons à la restructuration du processus de production pour le bien de tous.

Mais même pour faire face à ce problème idéologique, cela implique un investissement militant important. Ou alors on se contente d'un droit de regard et de critique (autorisé par la loi de 1971) en ne faisant que mettre des garde-fou et en se limitant aux problèmes strictement professionnels.

Dans notre entreprise, un premier pas peut être franchi et commence à l'être : faire en sorte que même dans un cadre strictement professionnel, les travailleurs de la corporation puissent aller se perfectionner en dehors des structures « promotion ouvrière de l'entreprise » par exemple dans les universités.

Il nous semble que c'est un premier pas intéressant pour franchir le second qui sera le droit à une formation extra-professionnelle (culturelle, cadre de vie, philosophique...) dispensée par les universités et autres organismes « intéressants ». C'est une possibilité théoriquement offerte par la loi de 1971 à laquelle la direction a d'ailleurs déjà répondu favorablement mais en y mettant la « petite » clause restrictive de non maintien du salaire !! (tu parles, pas folle !)

C'est là que le rôle de l'E.N. prend toute sa valeur : nous pensons que c'est une possibilité importante de liaison des syndicats ouvriers et enseignants. Faire aller les travailleurs dans les universités, faire venir les enseignants sur les lieux de travail, c'est pour nous un objectif vers lequel il faut s'orienter. C'est aussi comme cela que nous aiderons les travailleurs à découvrir le contenu de classe de cette loi, que nous aiderons à une prise de conscience plus large dans tous les domaines de la vie et de la société, ce qui ne manquera pas d'ouvrir une situation de conflit avec les patrons.

20-8-75

□ □ □

UNE MULTINATIONALE « MALHONNETE »

Renault Colombie :

● « *...Mais la nature d'une société multinationale n'est nocive que dans la mesure où elle ne fonde sa raison d'être que sur l'accumulation du profit privé. Il est concevable que des sociétés de taille internationale n'aient pas cette nature capitaliste ; qu'elles répondent aux besoins économiques contemporains à l'échelle internationale et aux intérêts du pays où elles se trouvent. Exemple la Régie Renault.* »

G. Séguy : « Lutter »,
Ed. Stock, pp. 217/218

Malgré cette affirmation intertemporelle de Georges Séguy, les agissements de la Régie Renault à travers sa succursale de Colombie, la Sofasa, démontrent avec évidence la « nature capitaliste » de cette entreprise qui ne semble pas servir les intérêts du pays où elle se trouve.

De fraude en falsifications

Les agissements frauduleux de la Régie Renault en Colombie ont été dénoncés dans deux numéros d'une revue de gauche colombienne la *Alternativa*, n° 39 et 40, juin 1975).

Reprenons au commencement. En 1970, la Régie Renault crée, en association avec l'Etat colombien, trois succursales dans ce pays : la Sofasa et la Socofram, où chacun des partenaires ont 50 % de participation, et la Renault Bogota, où Renault garde 70 % de participation et l'Etat colombien 30 %. Or c'est cette dernière société qui réalise les opérations de commercialisation et qui est la plus largement bénéficiaire. Cette situation sera bientôt dénoncée et amènera, trois ans plus tard, au renouvellement du contrat avec par-

ticipation égale des deux partenaires.

Selon ce nouvel accord industriel du 21 septembre 1973 il est stipulé que Renault doit intégrer, dans les voitures assemblées dans ses usines de Colombie, 45 % des pièces produites dans ce pays pour la R4 et 35 % pour la R12. Or, une enquête menée sur les opérations de la Sofasa a révélé que cette dernière importait jusqu'aux pièces les plus insignifiantes de ses usines françaises en les facturant à des prix gonflés. Ainsi, en période de crise de l'industrie automobile, la Régie Renault utilise ses succursales colombiennes pour écouler les pièces produites en France en les vendant à des prix excessifs.

La même enquête révéla que la Sofasa importait illégalement des véhicules excédants des usines françaises pour les écouler sur le marché colombien. De plus, il apparaît que Renault vend ses voitures deux fois plus chères en Colombie. A l'usine une R4 vaut 2.413 dollars en France, une R6 vaut 3.101 dollars en Colombie contre 1.345 dollars en France, une R12 vaut 4.073 dollars en Colombie contre 1.465 en France.

La même enquête révéla que la Sofasa importait illégalement des véhicules excédants des usines françaises pour les écouler sur le marché colombien.

Finalement l'enquête révéla la falsification des documents de douanes concernant l'importation de pièces détachées qui permit ainsi à la Régie Renault de frauder près d'un milliard de pesos au fisc colombien.

Exploitation et répression

Cette politique de pillage économique se double d'une sévère

exploitation et répression des travailleurs des usines colombiennes de la Régie. Récemment 2.000 ouvriers de Renault-Colombie entraient en grève pour dénoncer devant l'opinion les conditions de travail à Sofasa : travail insupportable à la chaîne, interdiction aux ouvriers de se parler, contrôle policier des contremaîtres, grande insécurité dans le travail. Les travailleurs exigeaient de plus la réintégration de 46 de leurs camarades licenciés, parmi lesquels se trouvaient (par hasard ?) toute la direction du syndicat indépendant. En effet la direction de Renault-Colombie mène une politique systématique de répression contre le syndicat ouvrier et tente d'imposer ses deux syndicats maisons, l'Ultramicol et la Sintrametal. Le 2 mai dernier par exemple, la Sofasa refusait d'ouvrir les négociations pour le renouvellement des conventions collectives avec le syndicat indépendant, bien que celui-ci représente la majorité des travailleurs préférant négocier avec les syndicats-maisons. La direction régionale du Travail dut intervenir pour imposer les négociations avec le syndicat indépendant, mais dans des conditions défavorables pour celui-ci (sous-représentation). Parallèlement le Ministère du Travail faisait pression auprès des syndicats pour qu'ils rejoignent les syndicats patronaux.

Le 12 juin, le Ministère du Travail décida de retirer sa personnalité juridique au syndicat indépendant et les licenciements commencèrent immédiatement à la Sofasa. Un dirigeant du syndicat indépendant déclara à la revue *Alternativa* que déjà auparavant on lui avait offert de l'argent pour qu'il cesse ses activités et « ne dérange plus la direction ».

On voit que le gouvernement colombien, qui ne montre pas beaucoup d'empressement à frapper la Régie Renault pour ses agissements frauduleux aux dépens de la Colombie, se place aux côtés de la direction de la multinationale pour frapper les travailleurs.

Contrairement aux affirmations de Georges Séguy, les travailleurs de Renault-Colombie en lutte contre la multinationale semblent trouver la nature de celle-ci « nocive » pour leurs intérêts : nationalisée sous le contrôle de l'Etat capitaliste, elle sert les intérêts de celui-ci !

INTERVIEW DE 2 CAMARADES GREVISTES DU MAMMOUTH-RENNES

Q : Au Mammouth, comme tout grand magasin les conditions de travail doivent être assez dures :

G : en général pour les filles qui bossent ici, c'est leur 1^{er} emploi, elles sortent souvent juste de l'école avec un CAP de sténo ou de coiffeuse, ou même de pâtisserie et elles se retrouvent finalement caissière au Mammouth. Ou alors, ce sont des femmes qui n'ont pas de qualification mais qui avaient un travail avant et qui se sont arrêtées pour élever leurs gosses : après elles recherchent du travail, elles n'en trouvent plus qu'au Mammouth.

Y : Il y en a aussi qui s'arrêtent pour faire une FPA, mais pour finir c'est quand même au Mammouth qu'elles reviennent, comme caissière ou dans les réserves, parce qu'elles n'ont rien trouvé d'autre avec leur nouvelle qualification.

G : Il y a en général un problème d'horaire pour nous : on finit souvent à 20 H ou 22 H et on n'a le temps de rien faire. En plus, quand on sort de 6 H passées à une caisse, on n'a qu'une envie, c'est de dormir. C'est vraiment épuisant de travailler : fatigue à tous points de vue, mais les nerfs surtout en prennent un coup. Aux caisses, je travaille en général de midi à 18 H sans bouger, sans interruption. Le samedi, on travaille de 10 à 20 H avec une coupe de un quart d'heure pour manger à midi. Comme il y a une demi-heure de queue à faire à la cafétéria, on ne mange jamais on prend un café pour tenir le coup. Et puis, il y a des néons (on porte toutes des lunettes au bout d'un certain temps), le bruit, la musique et les clients exigeants à supporter... et puis il faut toujours avoir le sourire.

Y : d'ailleurs en ce moment, il y en a deux qui sont en maison de repos. Et pour les femmes enceintes c'est encore pire : moi, je travaille aux textiles, dans mon rayon, il y a encore eu un accouchement prématuré et le gosse est mort à la naissance. A l'épicerie, il y a eu une fille qui a failli accoucher sur place. Il y en a plusieurs qui ont le col de l'utérus ouvert à 5 mois de grossesse, à cause de la station debout, et de la fatigue permanente. On ne change rien aux conditions de travail de la femme enceinte : elle continue à

pousser le tire-pai, à porter les cartons de 25 Kgs, etc.... Alors, ou bien elle tient le coup, ou bien elle n'a qu'à s'arrêter, et c'est ce qu'on lui a dit. Moi, je suis au comité d'Hygiène et Sécurité, mais je suis la seule à essayer qu'on parle des femmes enceintes. Les mecs parlent toujours de l'entretien du magasin, etc... de tout le reste quoi, sauf de nos problèmes ! Même la femme qui est médecin du travail à la boîte, elle n'a pas l'air de comprendre de quoi on parle.

G : l'an dernier, on avait occupé les bureaux de la direction, c'était au sujet des femmes enceintes et de leurs conditions de travail, on nous a répondu : « oui, c'est possible d'aménager les horaires, et de supprimer les nocturnes pour les femmes enceintes, mais à condition qu'il y ait un roulement, c'est à dire pas plus de deux femmes enceintes par service ! » sans commentaire !

Q : Comment vous débrouillez vous pour la garde des gosses ?

G : c'est rare que ce soit le mari qui puisse s'en occuper, en général, il travaille aussi : alors les gosses sont confiés à des gardiennes. Souvent les employées trouvent que la seule solution c'est de confier le gosse pour la semaine entière à quelqu'un et du coup elles ne le voient plus que le dimanche, quand elles le récupèrent.

Y : Il y a deux ans, il avait été question d'une crèche sur le Mammouth : ce sont les délégués qui avaient posé le problème au CE. On avait fait une enquête et on s'était rendu compte que les femmes préféraient recevoir de l'argent pour faire garder leur enfant dans une famille plutôt que de les savoir à la crèche. Ça se comprend parce qu'en général elles arrivent à 6 H du matin en mobylette et ce n'est pas possible d'amener le gosse dans ces conditions là. Et puis, on se fait tellement suer au Mammouth qu'on n'a pas du tout envie de mettre les gosses dans le même cadre ! En plus, pour beaucoup de femmes, la crèche, il n'y a pas assez de personnel, on s'occupe mal des enfants, et elles préfèrent que l'enfant se retrouve dans un « cadre familial » chez la gardienne.

Avant la grève, il fallait que la

nourrice soit agréée pour qu'on puisse avoir de l'argent. Maintenant qu'on a obtenu que toutes celles qui fournissent la preuve qu'elles paient quelqu'un pour faire garder l'enfant, même s'il s'agit de la grand-mère, reçoivent 5 F par jour pour enfant de moins de 3 ans.

Q : Quel est le taux de syndicalisation au Mammouth ? Y a-t-il des problèmes pour la syndicalisation des femmes ?

G : Il y a très peu de syndiqués au Mammouth, environ 50 sur 250 employés. Proportionnellement le nombre de filles syndiquées est inférieur au nombre d'hommes. Les filles déléguées jusqu'au mois de Janvier dernier étaient moins nombreuses que les hommes : il y a aujourd'hui deux hommes qui mènent la section CFDT, ce sont eux qui l'ont lancée, et comme en plus, ils travaillent ici depuis le début, il est évident que ça leur donne un sacré poids ! Maintenant ça, commence un peu à changer : aux dernières élections de janvier on a obtenu qu'il y ait 6 filles déléguées sur 10 délégués. Mais ce n'est pas très facile de s'imposer, et on l'a vu pendant la grève : c'est en général les « mecs » qui ont fait leurs preuves et c'est eux qu'on écoute d'abord. Quant à la CGT, elle est inexistante : les 2 qui s'en réclamaient ont été non grévistes.

Q : Comment s'est passée la participation des femmes à la lutte ? N'y a-t-il pas eu des problèmes, en particulier au niveau de l'activité quotidienne ?

Y : C'est sûr que les femmes n'ont pas participé comme il le faudrait. Mais il y a quand même eu une évolution importante par rapport aux grèves précédentes. Avant c'était seulement les délégués qui faisaient les affiches, tandis que là on a vu des filles prendre un feutre et un carton et faire leur affiche, racontant leurs problèmes : mutations de poste, conditions de travail, accidents de travail, etc...

G : mais pour les prises de paroles en assemblées générales, il faut dire que les filles n'ont presque jamais parlé. Chacune disait ce qu'elle pendait à sa voisine, mais elle ne le disait pas tout fort et c'était



dommage. On a eu aussi beaucoup de mal, surtout au début, à en faire participer aux tâches matérielles : pour les collectes en particulier, elles disaient que c'était demander la charité aux gens, on aurait dû qu'elles avaient un peu honte d'être en grève, de se montrer dans les manifs et les réunions publiques. Mais ça a disparu pour beaucoup au bout de quelques jours.

Y pour beaucoup de filles aussi, il y avait des réticences à être des grévistes actives : elles culpabilisaient par rapport au mari et aux gosses, elles passaient plus de temps au Mammouth pendant la grève qu'avant ! Le ménage n'était pas fait à la maison, les repas n'étaient pas prêts quand le mari rentrait du boulot à midi, etc. Ça on en a beaucoup parlé, surtout quand on voyait des filles quitter le piquet à midi moins le quart pour aller faire le repas à la maison, comme s'il n'y avait pas grève... Et puis, il y a eu celles qui n'ont pas fait grève du tout parce qu'elles avaient peur de leur mari : il y avait une fille que son mari conduisait tous les jours jusqu'à la porte et il attendait pour voir si elle rentrait bien dans le magasin.

Mais il y en a aussi qui se sont fait battre tous les jours, mais qui ont fait grève quand même.

G : Pour l'occupation, la nuit la proportion de filles était très faible, mais la dernière semaine ça augmenté, les filles venaient avec leur mari coucher au mammouth.

Q : un matin la maîtrise a mobilisé tous les non grévistes et a tenté la réouverture du magasin : dégager le barrage de caddies devant l'entrée, avec barres de fer et lances d'incendies. Finalement après 2 H d'affrontement (lance d'incendie et barres de fer de l'autre côté aussi) ils ont renoncé... concrètement, comme cela s'est-il passé pour vous ?

G : quand les chefs sont intervenus, toutes les filles ont eu peur : elles sont restées à l'écart ont regardé et ont insulté violemment ceux qui étaient en face, mais elles ne se sont pas du tout battues. On n'était que trois (déléguées) à se bagarrer. Le fait qu'on a eu c'est de ne pas s'être du tout préparé à un affrontement : on en parlait de temps en temps, comme de quelque chose qui devait arriver, soit les flics, soit la

maîtrise, mais concrètement on n'avait rien prévu, et même celles qui étaient très déterminées dans la grève ont eu peur, c'est normal quand on se trouve pour la 1^{re} fois avec des gens complètement déchaînés en face : je le répète, on n'était pas du tout prête à un affrontement violent.

Q : La grève a-t-elle changé les rapports entre vous ?

G : je ne pense pas qu'il y ait eu changement radical : la grève a été trop courte pour remettre en question une façon de vivre qu'on a depuis des années. Mais c'est sûr qu'il y a du changement pour les filles : on avait déjà commencé l'année dernière à se réunir entre femmes de temps en temps. C'était des réunions de planning, mais les filles choisissaient les thèmes des réunions (garde d'enfants, contraception, éducation des enfants, la femme au travail). Le planning avait pu s'installer à Mammouth parce que le patron avait tout de suite pensé que cela ferait moins de femmes encochées. Mais on n'avait pas tellement discuté de contraception, on avait surtout découvert pour la 1^{re}

fois ce que c'était de se retrouver entre filles pour discuter de nos problèmes. Pendant la grève on a fait quelques réunions de la « commission femmes CFDT Mammoth » qui n'existait pas avant la grève. (il n'y a qu'une commission femmes CFDT centrale sur la ville avec une fille du Mammoth). De nombreuses non syndiquées sont venues, et puis ensuite on a eu de nombreuses discussions individuelles pendant la grève : on a parlé de tout : de la double journée de travail, de la syndicalisation, en passant par l'auto-stop, les violés... Maintenant je crois qu'il faut poursuivre le regroupement des femmes sur la boîte : pour l'instant je pense qu'il faut que ce soit un groupe femmes à cause du peu de syndiquées qu'il y a, mais c'est sûr que dans ce groupe aussi on sera amené à parler de la syndicalisation.

Y : Il y a une autre chose qui nous a fait changer aussi pendant la grève, c'est la rencontre avec des gens qui n'étaient pas employés au Mammoth et qui nous ont soutenu jusqu'à la fin de la grève. Quand on était du matin au soir avec eux, et qu'on voyait qu'ils étaient toujours avec nous pour nous aider, pour les collectes, les piquets d'occupation la nuit etc... les « étudiants » n'étaient plus du tout considérés de la même façon. Au début en AG il y avait beaucoup d'attaques contre les gens du comité de soutien, souvent des étudiants qui appartiennent à des organisations politiques. Ensuite, ça s'est tassé : et je crois qu'il y a des employés, surtout des jeunes qui maintenant souhaitent « sortir » du Mammoth, connaître des gens à l'extérieur, qui n'envisagent plus les rapports avec les gens de la même façon : il y a des filles qui disent qu'elles avaient une « petite vie bourgeoise » avant la grève, s'occuper de leur intérieur, de leurs fringues, etc... et qu'elles ont envie d'autre chose. Et elles disent, qu'avant elles éteignaient toujours la radio quand c'était l'heure des informations parcequ'elles ne les intéressaient pas, maintenant elles ont envie de lire les journaux, d'écouter les informations pour savoir ce qui se passe en Espagne ou au Portugal.

Fin Septembre 75

chronologie

Lundi 1 septembre

Les employés de Mammoth-Rennes partent en grève reductible tous les 24 H.

Leurs revendications :

- le licenciement de Cercellier (patron de choc du Mammoth il voulait instaurer la terreur)
- la réintégration de tous les licenciés
- l'annulation de tous les avertissements
- la garantie de l'emploi
- titularisation des temporaires
- passage à temps complet des temps partiels qui le désirent

- 1.700 F mini, 200 F pour tous
- amélioration des conditions de travail (horaires, ambiance) suppression des pointures, respect de droit syndical.

Dès le 1^{er} jour le magasin est bloqué par un amas de chariots attachés les uns aux autres. Un piquet de nuit reste là pour prévenir une intervention de la maîtrise.

Dès la 1^{re} nuit, une trentaine d'agents de maîtrise et cadres avec le patron à leur tête tentent de rouvrir par la force le magasin. L'attaque est repoussée par les grévistes.

Pendant toute la grève un gros effort de popularisation est fait en direction des clients : panneaux, discussions... Avec l'aide du comité de soutien, fêtes et manifestations sont organisées.

Jeudi 18 septembre au matin

Nouvelle intervention de la direction pour ouvrir le magasin à l'aide de lances à incendie, de crochets et de manches. Une gréviste est blessée (5 points de suture, 3 semaines d'arrêt).

L'après-midi même, des négociations démarrent et un accord est signé sur :

- réintégration de plusieurs licenciés
- annulation des avertissements du 1^{er} semestre pour celles qui en ont eu un seul.
- suppression des temporaires sauf pour emplois saisonniers
- aménagement d'horaires
- 6,5 % d'augmentation avec un minimum de 110 F
- 13^e mois
- indemnité des frais de garde de 5 F par jour et par enfant.

Grâce à cette grève, les employés ont appris à se connaître, à se parler, à être solidaires les uns les autres. La combativité reste importante, un débrayage d'1 heure a été fait le vendredi 26 sept pour lutter contre :

- la répression qui commençait à s'abattre
- le non respect de l'accord.

le chômage en corse

Avec la crise corse, le capitalisme français paye aujourd'hui une situation qu'il a instaurée dans l'île et soigneusement entretenue. Depuis la conquête militaire de 1769 une infinité de barrages économiques tels le monopole de pavillon, taxes sur les produits importés, ont empêché la création d'une industrie de transformation en Corse. Le résultat est connu : les insulaires sont allés remplir les rangs de l'armée et de la police, s'exiler au rythme de 500 par an. En 1962, les meilleures terres de la côte orientale sont vendues pour des prix dérisoires aux rapatriés d'Algérie, tandis que parallèlement les grosses firmes touristiques investissent à tout va sur les mille kilomètres de plages corses. Des emplois sont créés, dans l'agriculture, dans le bâtiment, sans toutefois stopper le mouvement d'exil. Car, en Corse, le patronat a préféré faire venir une main d'œuvre étrangère qu'il exploite d'une manière éhontée puis renvoie de l'autre côté de la Méditerranée au bout de quelques mois. Aujourd'hui, l'une des revendications des travailleurs corses est que soient créés près de trois mille emplois afin que l'expatriement cesse. Ce qui n'a pas l'air d'être l'avis du gouvernement qui, d'ores et déjà a annoncé toute une série de licenciements dans la Fonction Publique.

LE CHOMAGE EN CORSE

Les données de l'INSEE à cet égard sont extrêmement claires. Précisons que si les statistiques que nous utilisons datent de 68 et 72, elles n'ont rien perdu de leur actualité. Au contraire, la tendance se serait plutôt aggravée. Première constatation : la population féminine est six fois plus touchée par le chômage que la population masculine. Sur une population totale masculine disponible au travail en Corse, 18,9 %

sont privés d'activité professionnelle en Corse contre un taux national (en 68) de 8,3 %. Ce pourcentage devient franchement énorme lorsqu'on prend les chiffres de sans travail chez les femmes : 73,7 % en Corse contre un taux national de 36,4 %.

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN CORSE

Fin 72, les structures de l'emploi en Corse, par nationalités ou par catégories de provenance se découpaient en trois grandes tranches.

1) La population immigrée :

Elle représente 25 % de la population totale et 61 % des emplois 28.200. On peut y distinguer :

a) les italiens dont 13.000 sont dans l'île depuis plus de vingt ans et occupent 2.800 emplois, et 8.000 récemment arrivés. Parmi ces derniers le taux d'emploi est extrêmement élevé (80 %). Il faut noter que les travaux remplis par la communauté italienne sont comparables à ceux effectués par les corses ou les continentaux. On ne trouve pas trace d'une exploitation particulière de qui n'est pas le cas pour les travailleurs nord-africains, portugais et espagnols.

b) les maghrébins, portugais et espagnols : ils sont 23.700 avec un taux d'emploi de 80 %. Ils sont la plupart du temps employés comme travailleurs saisonniers dans les vignes ou dans les champs par les grands propriétaires rapatriés.

Leur condition de travail dépasse l'entendement. Des journées de 10 à 12 heures pour des salaires souvent en dessous du SMIC. Beaucoup arrivent en Corse sans contrat de travail et sont soumis au bon vouloir de leur employeur.

Les français continentaux : ils sont 50.000 et occupent 22.000 emplois le plus souvent en tant que cadres (banques, administration, etc...)

Le pouvoir d'achat en Corse : Au vu du nombre de chômeurs, le revenu par tête d'habitants en Corse n'étonnera personne : 50 % du revenu par habitant sur le continent. Or, la vie dans l'île est de 35 % plus chère qu'en métropole compte tenu du prix du transport fixé par la Compagnie maritime qui détient le monopole entre le continent et la Corse, et une taxe spéciale de l'état sur les marchandises importées. Ce qui en réalité donne un pouvoir d'achat dans l'île égal à un tiers du pouvoir d'achat continental. Il n'est pas rare de voir des travailleurs corses vivre avec 10-12 Frs par jour.

LES NOUVELLES MENACES SUR L'EMPLOI EN CORSE

Ces menaces sont constantes et ont suscité de nombreuses luttes. La plus célèbre est sans conteste celle du train qui souleva un vaste mouvement de protestation (15.000 manifestants en 71 dans l'île) pour une affaire de terrain traversé par la ligne de chemin de fer et relégué par quelques promoteurs. L'état avait décrété la mise au chômage de 200 cheminots. La vigueur de la réponse l'avait obligé à reporter sa décision.

Aujourd'hui, la mise à pied de trois cent auxiliaires des PTT est prévue, sous le prétexte de l'automatisation. On peut également prévoir que la récession va durement toucher l'un des principaux secteurs d'activité de l'île à savoir le bâtiment. Les syndicats et les mouvements autonomistes ont engagé la lutte contre la suppression d'emplois. Le gouvernement Giscard aura fort à faire car les événements qui ont éclaté à Algérie et à Bastia, loin de traduire un mécontentement conjoncturel, représentent le début d'une vague de fond. La Corse ne veut plus être un désert artificiel qui n'intéresse le capitalisme français que pour les élections ou les profits retirés du tourisme. Qu'ils prennent garde, les Giscard et compagnie car maintenant la coupe a débordé et les flics ne suffiront pas à contenir la colère qui monte.

la sidérurgie en crise

La sidérurgie mondiale est en crise. La baisse moyenne de production est de l'ordre de 15 % en France de 30 % pour la période juillet / septembre. La situation est si grave que Ferry, président de la chambre syndicale de la sidérurgie française et de l'Institut International de l'Acier, vice président du CNPF estime que pour la première fois depuis 22 ans les clauses de sauvegarde prévues dans la CECA (1) devraient être appliquées : instauration de quotas de production, fixation de prix minima, limitation des importations etc... Appellant au secours le gouvernement Ferry estimait début septembre que sans aide de l'état la sidérurgie devrait licencier 30 000 travailleurs. Peu après un accord devait être conclu entre les patrons de la sidérurgie et le gouvernement. Il portait essentiellement sur le financement de l'indemnisation du chômage partiel. Par cet accord l'état acceptait de prendre à sa charge 90 % des frais résultant des réductions d'horaires. Suite à cela Ferry estimait que des licenciements massifs pouvaient être évités, du moins jusqu'à la fin de l'année...

Dans l'immédiat, la mise en chômage partiel pratiquée sur une grande échelle est la politique suivie par le patronat de la sidérurgie pour faire face à la crise. Chez Sacilor-Sollac, il y aura en tout dix-huit jours chômés dans les trois derniers mois de 1975, chez Usinor une semaine chômée est déjà programmée pour le mois d'octobre. La « crise » a bon dos, elle sert d'alibi aux patrons pour pleurer misère. Mais comment Sacilor-Sollac a-t-il fait pour racheter en Mars 75, en pleine « crise », la moitié du groupe Marine-Firminy (holding possédant plus de 20 sociétés) ? Comment Usinor a-t-il pu racheter 50 % des Laminiers de Strasbourg (1 000 salariés) ? Comment la « petite » société sidérurgique des Hauts-fourneaux de la Chiers a-t-elle pu en mai 75 racheter 10 % de la Compagnie Française des Ferrailles ?

Les requins s'entre-déchirent

En fait la crise bien que réelle (cf encarts) va de pair avec une accélération des restructurations. Les capitalistes pour augmenter leur taux de profit détruisent purement et simplement des usines qui tout en étant capables de produire ne sont pas assez rentables de leur point de vue. C'est une dévalorisation massive du capital qu'ils tentent de pratiquer aujourd'hui. Et tout particulièrement dans la sidérurgie.

Depuis 10 ans tout l'appareil de production sidérurgique a été renouvelé. Les vieilles usines du Nord et de Lorraine ont été remplacées par les immenses complexes sidérurgiques installés au bord de la mer (Dunkerque et Fos). Pour rentabiliser leurs investissements les patrons sidérurgistes sont contraints pour produire à des prix compétitifs, de n'utiliser que leurs usines les plus modernes et donc de détruire aussi vite que possible les vieilles unités de production.

Cette restructuration ne se fait pas au hasard. Autour d'elle des groupes financiers se livrent à une lutte féroce. En France deux groupes — qui se partagent par ailleurs bon nombre d'autres industries — contrôlent presque toute la sidérurgie française. La précipitation de la crise a rendu leur concurrence d'autant plus vive.

Usinor lié au groupe Paribas a construit dès les années soixante l'usine ultra-moderne de Dunkerque et liquidé des secteurs entiers de la sidérurgie du Nord. Dans le même temps le groupe de Wendel-Suez auquel est lié Sacilor était incapable de financer seul Fos-sur-Mer et ne réussissait même pas à réunir sous sa coupe l'ensemble des usines lorraines, dont une partie appartenait encore au groupe Marine-Firminy. Cela s'explique aisément quand on sait que le pouvoir gaulliste avait

tissé des liens très étroits avec le groupe financier Paribas, le groupe rival Suez étant généralement considéré comme plus « atlantiste ».

Aujourd'hui, le rapport de force tend à s'inverser, de Wendel contre-attaque. Ce n'est pas étonnant quand on connaît les liens aussi multiples qu'invisibles qu'entretient Giscard avec le groupe de Wendel-Suez. Cela lui a permis de mener à bien l'opération Marine-Firminy au printemps dernier. En vendant Creusot-Loire (seule société française susceptible de fabriquer des chaudières nucléaires) au baron belge Empain (groupe Schneider), de Wendel a pu acheter en bourse les actions qui lui manquaient pour s'assurer du contrôle de la sidérurgie lorraine.

Ce sont les travailleurs qui paient

Ces luttes entre requins de la haute finance sont lourdes de conséquences pour les travailleurs. Car au bout du compte ce sont eux qui font les frais des opérations. Ce sont eux qui risquent d'aller grossir rapidement les files de chômeurs. La crise si souvent invoquée n'est pas malvenue pour tout le monde. Jouant un groupe contre un autre le pouvoir cherche en premier lieu à rentabiliser les énormes investissements que l'état a financés à Fos. Et le moyen le plus efficace est la mise au rencard des usines jugées les moins rentables.

Le gouvernement ne possède pas une assise suffisante pour permettre des licenciements massifs. Dans un premier temps en accord avec le patronat de la sidérurgie, il s'est donc contenté de planifier soigneusement des réductions massives d'horaires. Mais si la situation s'aggrave les licenciements viendront.

C'est à cela que doivent dès maintenant se préparer les travailleurs de la sidérurgie.

(1) CECA: Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.

Chute de la production des 7 premiers mois de 1975

Monde	11,8 %
Japon	11,8 %
USA	16,8 %
CEE	16,9 %
France	19,5 %

- La production a chuté de 30 % pour les mois de juillet-septembre
- Des hauts fourneaux éteints à Fos et à Dunkerque
- Fonctionnement de 60 à 70 % de la capacité de production
- Chute des prix à l'exportation : 15 à 20 % en Europe, 30 à 40 % ailleurs
- Niveau des commandes de juillet-août : égal à celui de 1962
- L'endettement de la sidérurgie se monte à 28 milliards, soit 120 % du chiffre d'affaires (record historique !)
- Les patrons menacent de licencier 30 000 travailleurs, organisent des réductions massives d'horaires.

LES PRINCIPALES SOCIÉTÉS SIDÉRURGIQUES ET LES GROUPES FINANCIERS

FIRME	GROUPE FINANCIER		
Usinor	Paribas	9,12	
Sacilor-Sollac (de Wendel)	Suez	11,17	Millions
Creusot-Loire	Schneider associé à de Wendel	1,09	de tonnes
Cockerill	Société générale de Belgique	1,01	d'acier
Soc. Métallurgique de Normandie	Schneider	0,96	
Hauts Fourneaux de la Chiers	Paribas	0,86	en 1973
Neuves-Maisons Chatillon	Paribas	0,75	
Acieries de Pompey	Pompey	0,54	
Usine-Acier	Puk	0,48	

idéal . standard

dans les mois précédant
la lutte actuelle



Cet interview d'un camarade de la LCR d'Idéal-Standard Dammarie a été fait en juillet et complété en septembre. A l'heure où nous l'imprimons, cette usine est en grève avec occupation depuis une semaine, et les travailleurs ont même discuté de vendre les radiateurs qu'ils produisent pour le compte de leur lutte.

De cette grève où les travailleurs après Lip affirment leur droit à se payer sur le capital et à contrôler la production, il ne sera donc pas question ici. Ce qui est raconté, c'est l'histoire d'une année de manoeuvres patronales, d'offensives anti-ouvrières soigneusement calculées ; une année où les révolutionnaires ont dû intervenir dans un contexte difficile, fait plus de reculs que de victoires même partielles. La presse d'extrême gauche se préoccupe trop souvent uniquement de relater les grandes grèves, et les conflits exemplaires. Il est bien sûr utile d'en tirer les leçons. Mais il faut aussi discuter de ces moments où militer pour un révolutionnaire, ce n'est vraiment pas le pied !

Peux-tu pour commencer expliquer un peu ce qu'est le trust idéal Standard ?

Idéal, c'est le sanitaire et le chauffage central. La production varie selon les usines : A Aulnay, ils font des chaudières ; à Autun des radiateurs ; à Dôle des lavabos ; et nous, à Dammarie, on fait aussi des radiateurs. Les deux boîtes les plus combattives et les plus importantes traditionnellement, ce sont Dammarie et Aulnay.

Dammarie est donc une grosse boîte ?

Avant que ne commencent les licenciements, elle employait 1350 personnes.

Et la plupart sont des travailleurs immigrés ?

Oui, la grosse majorité, c'est

la production avec 80 % d'immigrés. Il y a aussi les bureaux et l'entretien, où travaillent des français qui ne sont pas tenus par le travail à la pièce, le travail de nuit, etc... De l'autre une grande majorité d'O.S., qui sont pour la plupart immigrés. Depuis toujours il y a une certaine méfiance vis-à-vis de l'organisation syndicale, dont les dirigeants proviennent pour l'essentiel des professionnels.

Tu disais que Dammarie était une des boîtes les plus combattives. Y a-t-il de grandes traditions de luttes ?

Oui, c'est une boîte assez combattive mais disons que la conscience de classe n'y est pas très avancée ; quant à l'auto-organisation, elle est pratiquement nulle. Le geste de grève qu'on a vu le plus

souvent, c'est l'explosion : un beau jour les gars débrayent parce qu'ils en ont ras-le-bol : ils arrêtent tout, etc... Et huit jours après, ils reprennent la queue entre les jambes et viennent récupérer en fin de semaine... En tout cas, ça s'est souvent passé comme ça.

En plus, au niveau du syndicat, il y a eu une certaine coupure. Avant 68, les dirigeants syndicaux étaient des militants de choc du genre grandes gueules, très liés aux travailleurs. La génération qui les a remplacés n'a pas développé le même type de pratique syndicale. En gros, depuis 68 on peut dire que les effectifs syndicaux ont fortement reculé.

Comment se sont manifestées les premières attaques sur l'emploi à Dammarie ?

C'est arrivé avant les vacances 74, il faut savoir que beaucoup de travailleurs immigrés prennent 2 ou 3 mois de vacances : ils demandent leur compte en juin ou juillet. Et, en septembre, ils reviennent se faire réembaucher. Or, cette année-là, la direction avait sorti une note disant que les travailleurs qui partiraient ne seraient pas réembauchés. Mais, à vrai dire, à cette époque, peu de monde y a fait attention : à ce moment-là, l'usine tournait à plein ; on demandait aux gars de venir tra-

vailler le samedi, et même pendant les deux premiers jours de congés payés...

Les gars sont donc partis (malgré les explications des organisations syndicales) avec la certitude que c'était du bluff, et que tout se passerait comme les autres années. Or, à la rentrée de septembre 74, près de 200 types qui étaient partis n'ont pas été réembauchés.

Il n'y a pas eu de réactions ?

Pratiquement pas. Les gars pensaient : « c'est dégueulasse ». Mais il n'y a pas eu de lutte. En fait, cette méthode revenait à faire passer une première charrette de licenciements. La direction a pu arrêter des machines et baisser la production, surtout en fonderie.

Ce n'était qu'un hors d'œuvre ?

Oui, c'est en octobre 74, qu'on a vraiment eu les premières mesures de réduction d'emplois. Il faut dire qu'entre-temps l'ancien patron avait été licencié (officiellement il avait « démissionné »). Le nouveau PDG a convoqué un CCE extraordinaire. Il s'est présenté. Il a expliqué longuement que les affaires étaient mauvaises : 55 % de pertes sur le marché du chauffage central. Par conséquent, il se voyait « obligé » de réduire les horaires (on passait de 42 heures et demie à 40 heures avec perte de salaire) ; il risquait d'y avoir des licenciements et du chômage partiel.

Quelle a été la réaction à Dammarie ?

Assez mitigée. Le coup n'était pas très clair. On ne savait pas combien il y aurait de licenciements. Les gars ne savaient même pas très bien ce qu'était exactement le chômage partiel. En fait, il a fallu attendre le 23 octobre pour que la direction commence à chiffrer ses projets de licenciements : 1 500 sur l'ensemble du trust, dont 347 à Dammarie. Là, la réaction a été immédiate : dès le lendemain, à Aulnay, 600 travailleurs occupaient le siège pendant deux heures. Même chose à Dammarie : plusieurs centaines de personnes en manif, dans les rues de Melun. Un climat très chaud, très combatif.

Comment se posait à ce moment là le problème des perspectives ?

Sur les mots d'ordre, il n'y avait de problème : non aux licenciements, non au chômage partiel.

C'était assez compris. Mais la grande difficulté, c'était les formes de lutte.

Pourquoi ?

Sur Dammarie, on sortait de deux grèves qui s'étaient cassées la queue : en février, une grève de 15 jours pour 200 francs pour tous, où les gars étaient rentrés tête basse, avec comme seul acquis l'échelle mobile sur indice INSEE ; et un mois plus tard, dans un autre atelier, une deuxième grève contre le travail aux pièces, brisée par la fraction du PCF dans la CGT. Ces deux luttes ratées pesaient lourd.

Il y a eu aussi la façon dont a été annoncé le chômage partiel : la direction a annoncé le chômage partiel seulement pour la production. Ça a entraîné une coupure assez grande avec l'entretien et les bureaux. D'autant plus, que dans ces secteurs-là, les délégués se sont refusés à faire ne serait-ce qu'un minimum d'explications.

Ça a retenti sur la combativité ?

Bien sûr. Surtout qu'il y a eu une deuxième manœuvre de la direction : elle a commencé par payer le chômage partiel à 7 F 30. Résultat : les gars ne perdaient plus que 3 francs sur le prix horaire. La réaction la plus répandue, c'était de dire : « tout compte fait ce n'est pas plus mal. Si on est au chômage partiel, ça peut éviter des licenciements ». Du coup, les gars n'étaient pas tellement prêts à occuper l'usine ; d'autant plus que les syndicats ne se battaient pas pour l'occupation.

Il y a eu un peu la même chose à la Savien à Caen, la première fois qu'est tombé le chômage partiel. Au début les gens n'ont pas pris ça comme une attaque grave : la paye était écornée, mais c'était l'occasion d'un peu de repos...

Oui, à Dammarie, les gars disaient : « Si on occupe l'usine, on va tout perdre, même le chômage partiel, et c'est pas sûr qu'on gagne ».

Que proposaient les révolutionnaires à ce moment-là ?

On s'est toujours battus pour l'occupation. Mais au début, il faut bien dire que c'était à contre-courant. On avançait l'exemple de Lip, de Rateau. Mais c'est seulement maintenant (longtemps après) que cette idée est bien acceptée. A

l'époque, on pensait que si l'occupation avait lieu, elle ne démarrerait pas de Dammarie (où il existe une grande défiance vis-à-vis du syndicat) mais d'Aulnay, et qu'ensuite elle pourrait se faire à Dammarie.

On a avancé aussi la réduction des cadences. Mais là aussi il y avait des obstacles. D'abord à Dammarie, il y avait déjà eu des luttes sur les cadences : elles avaient échoué par manque d'organisation. Et puis, surtout le problème, c'est que les gars sont payés aux pièces : baisser les cadences, ça veut dire tout de suite baisser la paye. C'est pour ça qu'on a avancé le mot d'ordre de suppression du travail au rendement avec baisse des cadences sans perte de salaire. C'était populaire, mais la question était toujours de savoir comment l'imposer.

Qu'est-ce qui s'est passé dans l'usine pendant cet automne 74 ?

Dans l'usine ? Pratiquement rien. Les dirigeants syndicaux craignaient des débordements. Le mot d'ordre c'était : des actions qui fassent perdre le moins de fric possible. Tout ce qui a été fait, l'a été à l'extérieur de la porte : on sort deux heures faire une manif, et on revient bosser... Durant tout l'automne, il y a eu 5 manifs, mais une seule a été véritablement importante : la manifestation centrale qui a eu lieu en novembre à Melun. Il y a eu 2 000 personnes dans la rue avec des délégations de toutes les boîtes. A part ça « l'action » c'était surtout une série de délégations et de visites au Ministère, aux maires, aux députés, etc... Comme elles n'avaient aucun résultat, l'effet était plutôt démobilisateur.

On est arrivé au mois de décembre dans cette ambiance-là : des gars qui étaient au chômage partiel et qui ne s'y trouvaient pas si mal : une division évidente entre la production d'un côté, et de l'autre les bureaux et l'entretien : une action syndicale sans résultat.

Et la direction a continué son offensive ?

Elle a procédé habilement : pendant un temps elle avait payé le chômage partiel à 7,30 Frs. Fin décembre, elle le descendit à 4,25 Frs. Près de 40 % de moins ! Mais en même temps elle a tendu une carotte en disant : tous ceux qui quittent l'usine dès maintenant seront considérés comme licenciés.

Idéal

Standard

ils toucheront donc tous leurs avantages et deux mois de salaire en prime.

Et cette manœuvre a réussi ?

Oui, il y a eu des « départs volontaires » en masse. Rends-toi compte : il y avait 347 licenciements officiellement annoncés pour Dammari. Quand on est allé voir l'inspecteur du Travail après ça pour voir la liste des gars qui devaient être licenciés, il n'en restait plus qu'une vingtaine sur 347 : tous les autres étaient partis d'eux-mêmes ! En une semaine de temps, les gars ont pris leur compte par paquets. Ça a été une véritable débâcle. Dans certains secteurs, pour 20 licenciements prévus, il y avait 50 gars qui demandaient à partir. On a vu des contremaîtres fermer leurs bureaux à clé parce que les listes étaient complètes.

Dans un pareil climat de débâcle, comment peuvent intervenir des militants lutte de classe ?

On a expliqué aux gars que c'était une solution individualiste de se barrer. Avec le fric que le patron leur donnait on pourrait payer le chômage partiel à 100 %. Nous on ne pouvait pas cautionner de tels départs individuels. Mais on ne pouvait quand même pas les empêcher de partir physiquement !

D'autre part, les gars parlaient dans l'euphorie, puisqu'ils se disaient qu'ils allaient toucher les 90 % ou retrouver un nouveau boulot. On les a mis en garde. Et quand, au bout de trois mois, des gars n'ont plus touché les 90 % ou que d'autres ont été licenciés du boulot qu'ils avaient retrouvés, ils s'en sont rappelés.

Comment a réagit la direction de la CFT ?

Dans ce climat, il y a des gens dans les syndicats, qui se sont mis à tenir un drôle de raisonnement : dans le fond, ils ne s'en tirent pas si mal ; on va dire maintenant : oui au licenciement... Et c'est cette position-là

qui est passée majoritairement en janvier au C.E. ! le représentant de la CGT est tombé dans une magouille de la CGC, et il a signé un texte du CE qui disait : « Le seul avis que nous puissions donner vu la conjoncture économique actuelle, c'est de laisser faire les licenciements, qui au moins ont le mérite de permettre au personnel dans son ensemble de s'en tirer au moindre mal et de placer la direction générale devant ses responsabilités. Ainsi elle ne pourra pas nous reprocher d'avoir agi à l'encontre des intérêts de l'entreprise. Qu'elle effectue maintenant son redressement, et nous pourrions juger de la valeur de ses dirigeants » (sic).

C'était une position incroyablement de collaboration de classe ouverte. Mais ce texte, dans l'ambiance générale n'a pas soulevé énormément de vagues chez les travailleurs. Il est passé à l'as. L'UD a râlé, mais elle a passé l'éponge...

En fait, c'était un recul encaissé presque sans combat. Il y avait d'abord eu les 200 gars qui n'avaient pas été repris en septembre ; et puis, trois mois plus tard, plus de 300 qui étaient partis « de leur plein gré ». Il n'y avait pas encore eu de licenciements (au sens classique du terme) et en 4 mois les effectifs avaient déjà diminué de moitié. Quel était le climat dans le personnel après ça ?

Il y a d'abord eu une période de flottement : beaucoup de gens croyaient que maintenant le chômage partiel allait cesser, ou tout au moins qu'il serait à nouveau payé comme avant. Mais le chômage partiel a continué, payé au même taux...

Alors il y a eu... de nouveau une lente remontée de la combativité. A la mi-janvier 75, c'est parti en fonderie ; il y a eu deux ou trois débrayages ; à chaque fois des délégations montaient à la direction pour lui demander si le chômage partiel allait durer. Elle a tergiversé : je donnerai ma réponse le jour du C.E. Ce jour-là, 200 gars de fonderie se sont rendus en manif devant la salle de réunion : le cortège a tourné dans l'usine. Un gars s'était fabriqué un tambour. L'ambiance était chaude. La direction a de nouveau « réservé » sa réponse. Les gars de la fonderie sont alors allés dans son bureau et ils ont sequestrés le sous-directeur

de 3 heures de l'après-midi à onze et demie du soir : les gars l'accorchaient pour lui dire tout ce qu'ils avaient sur le cœur. C'était les tripes qui parlaient. Mais les revendications restaient tout de même ambiguës. Certains disaient : « Si vous nous donnez les mêmes avantages qu'aux premiers, on demande notre compte ». D'autres demandaient : « On veut faire 40 heures ». Après pas mal de discussions, on a réussi à faire passer le mot d'ordre : paiement intégral du chômage partiel.

La direction a alors compris qu'il fallait reculer tactiquement. Alors qu'en décembre et en janvier on avait fait 22 heures, elle a annoncé qu'il y aurait 4 jours de travail par semaine (32 Heures) dont une journée « payée à rien foutre », une journée sans production, où le personnel serait occupé à des petits boulots (peinture, etc.) : ce n'était pas ce qui était demandé, mais ce fut quand même compris comme un recul de la direction.

Et après ça, quel est-ce qui s'est passé cet hiver ?

En fait, il ne s'est pas passé grand chose ! C'est seulement en mars-avril qu'on a assisté de nouveau à une certaine remontée des luttes : dans un atelier, des gars débrayaient pour aller demander de la rallonge au chef ; puis ça bougeait à côté, etc. On a même vu les caristes de finition débrayer en même temps que ceux de Renault. Il n'étaient qu'une quinzaine, mais ça a foutu les jetons à la direction...

Ces luttes montraient une nouvelle volonté de se battre, mais elles restaient tout de même assez ambiguës : les gars se mobilisaient au niveau de leur atelier, mais ils n'étaient pas prêts à se lancer au niveau de l'usine, ils avaient peur de se faire magouiller, peur de ne plus contrôler leur lutte. Nous, on devait expliquer au contraire : c'est tous ensemble qu'il faut frapper. Pour répondre à l'offensive patronale, il fallait engager la mobilisation au niveau de l'usine, et même au niveau de tous le trust. Une manif était d'ailleurs prévue fin avril avec toutes les boîtes du trust. Mais finalement elle n'a pas pu se faire, par manque de coordination.

Et c'est fin avril que vous avez eu droit à la visite du PDG ?

Il est venu à Dammarie. Les gars l'ont plutôt chahuté, il s'est fait cartonner en Assemblée Générale. Mais ce qu'il a annoncé à ce moment-là, a refroidi beaucoup de monde : on redescendait à 22 heures par semaine jusqu'en juillet ! Comme la première fois, quand il a annoncé la réduction de l'indemnité de chômage à 4,75 Frs, la manœuvre jouait ici sur deux tableaux : d'un côté il a annoncé le retour à 22 heures ; et de l'autre quelques jours après, il a déclaré qu'il y avait encore 110 personnes en trop dans l'usine, et que si elles s'en allaient « de leur plein gré » elles toucheraient 4 mois de prime... En fait (on l'a vu après) ça préparait la liquidation pure et simple de la boîte.

Et il a obtenu les départs qu'il voulait ?

Oui, et cette fois-là il y a même des gars combattifs, y compris des gars qui devaient se présenter

comme délégués du personnel, qui sont partis, écoeurés par l'absence de perspective de lutte.

Et, il n'y a eu aucune riposte ?

Aucune. De nouveau, il y avait un climat de démoralisation assez grand. Et d'avril à juillet, il n'y a eu

pratiquement aucune mobilisation importante, à part le blocage d'un carrefour au mois de Mai... Et c'est en juillet, le 21 juillet que les actionnaires américains d'Ideal Standard ont démissionné du conseil d'administration. Ça voulait dire la liquidation de l'entreprise.

En plein mois de juillet, la riposte n'était pas facile ?

Il y a eu quand même une manif à la Préfecture. Mais au mois d'août le personnel était en vacances. Il a fallu attendre septembre pour que la riposte commence vraiment.

Et finalement, malgré plus d'une année de batailles à reculons, et de reculs sans bataille, la mobilisation est remontée en flèche.

En fait, elle n'a pas cessé de remonter tout au long du mois de septembre. D'abord, la première semaine, il y a eu des assemblées générales et un gros travail d'information syndicale. Puis, le 11, la première manif de toutes les boîtes du trust à Paris, qui a regagné ceux de Dammarie en leur montrant qu'ils n'étaient pas seuls. Une semaine plus tard c'était l'occupation du siège de la DATAR à Paris, suivie de 4 heures de manif à Paris jusqu'à la préfecture. Puis la journée du 23 à Paris. Puis une nouvelle manif à Melun avec occupation de la Mairie... A chaque

fois les initiatives demandaient un peu plus de mobilisation, un peu plus de culot.

Finalement, l'annonce de fermeture n'a pas refroidi les gars. Au contraire...

Il y a maintenant une ambiance très chaude. Plus personne ne bosse dans la boîte. On travaille une heure, et puis on fait une belote ou une partie de foot. Dans les bureaux, les dessinateurs font des affiches qui sont collées dans l'usine. Il n'y a pratiquement plus de production.

On a déjà voté le principe de l'occupation de l'usine par 561 voix contre 34 et 6 nuls, dès qu'on recevra les lettres de licenciements. Dans cette perspective on a déjà mis en place plusieurs commissions (popularisation, finances, contrôle, bouffe, etc...)

Dans l'immédiat, on a décidé de contrôler les stocks : l'usine tourne au ralenti mais en permanence devant la porte, il y a un piquet jour et nuit pour empêcher toute sortie de matériel. Il y a dans l'usine pour plusieurs dizaines de millions de matériel. Il n'est pas question de les laisser sortir. Les grilles sont fermées. Et si des camions arrivent pour charger on leur demande de faire demi-tour.

(Interview terminée à Dammarie le 29/09)



"Tout peut arriver, nous ne garantissons ni l'emploi ni l'intégrité de l'entreprise. Des sacrifices du personnel seront nécessaires" ... déclarant les administrateurs

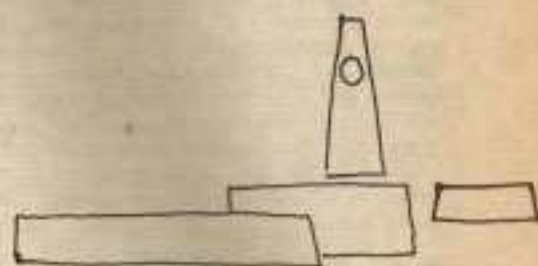


SUR LE CHEMIN EN REVENANT DE L'USINE FRANÇOIS ÉTAIT INQUIET, TRÈS INQUIET...

Idéal

Standard

QUAND C'EST
INSUPPORTABLE
ON NE
SUPPORTE
PLUS !



A IDEAL, la lutte
a démarré !

il reste des bandes
dessinées lip à 10f.

A commander à la Librairie ROUGE

UNE TOUR QUI BOUGE!

La crise structurelle et prolongée des sociétés capitalistes fait éclater les formes traditionnelles de lutte. Depuis 1968, les formes de combat contre la bourgeoisie évoluent tant dans l'entreprise qu'à l'extérieur. Dans les quartiers, les foyers de nombreuses expériences s'accumulent donnant naissance à d'autres luttes, plus radicales, plus profondes, plus démocratiques que celles menées traditionnellement.

Le cas de la Tour Keller en est un exemple. Cette longue grève des loyers et des charges donne vie, dans ce petit village qu'est une tour de plusieurs milliers de travailleurs, à de nouveaux rapports entre individus. Ce conflit est orienté contre une gérance frauduleuse, mais elle attaque aussi les problèmes de la vie quotidienne, de l'animation culturelle, etc... Nous sommes allés voir René, un des membres du bureau de l'« association des locataires de la Tour Keller »...

Q : Tout d'abord, peux-tu nous décrire cette fameuse tour ?

R : Et bien, comme son nom l'indique, c'est une tour, haute de 36 étages dont 27 habitables. Elle se situe sur ce que l'on appelle le front de Seine dans le 15^e arrondissement de Paris. Elle est bien sur en béton comme ses sœurs. C'est après la faillite (voir la suite) de la société constructrice de la tour, que les PTT entraient en co-propriété de la majorité des appartements F2 et F4 afin de les louer à ses agents.

Q : Sa situation dans Paris est privilégiée, sa construction, meilleure que pour les HLM

classiques, qu'est ce qui fut le démarrage de la lutte qui en est maintenant en gros à sa troisième année ?

R : Du point de vue architectural, elle n'a rien à envier aux autres : ce n'est qu'une tour. C'est dans sa construction qu'elle diffère d'autres HLM : par exemple l'isolation est meilleure. Mais rien d'effarant. Ce n'est pas sur ces questions que la tour a commencé à bouger. C'est plus simple que cela.

Nous voulions, un camarade et moi, rompre l'isolement qui séparait les 432 f. qui compte « la Keller ». C'est une tour de 1000 habitants, un petit village, et pourtant, chacun ignorait

l'autre. C'est alors que nous apprenons par la presse, après l'annonce arbitraire d'une augmentation des taxes locatives (de 10 à 30 F) que la première société gérante de la tour est en faillite frauduleuse : un trou de plusieurs milliards.

Alors le contenu de l'action embryonnaire change, de fait.

Q : Comment a-t-elle commencé ? Sur quel point précis ?

R : C'est très simple, nous avons tiré un tract que nous avons distribué dans les boîtes à lettres. Celui-ci appelait les locataires intéressés à prendre contact avec nous pour réfléchir sur quelles actions nous devions nous appuyer pour résister à l'augmentation de la taxe, mais aussi pour créer une animation, rompre l'isolement, régler aussi des problèmes comme celui de l'école pour les gosses, etc...

Les réponses ne se firent pas attendre. Deux jours après, c'est trois cent lettres qui s'entassaient dans ma boîte.

Devant un tel succès, nous sortons un deuxième tract appelant à se rassembler dans la « salle du courrier » dans le but de créer une sorte d'association des locataires de la tour Keller. Deuxième succès, la salle est pleine et nous décidons de diviser l'assemblée générale en 27 portions réparties sur les 27 étages. En quelque sorte des assemblées de palier.

Nous avions à l'ordre du jour la création de l'association et la rédaction des statuts. Ceux-ci furent discutés à chaque étage et ensuite, un délégué d'étage les retransmettait « en bas » afin de mettre un terme à la rédaction. Celle-ci ratifiée bien sur antérieurement en AG.

Q : Que trouvait-on dans les statuts ?

R : Il s'agissait pour nous de nous doter de moyens techniques, d'un bureau, etc... Nous l'avons d'abord mis sur pied, ainsi qu'une série de commissions : surveillance, loyer, charges, animation, école, etc... La constitution de ces structures fut au début basée sur le volontarisme.

Q : Une fois l'association en place, vous êtes-vous posé le problème de l'affiliation aux organisations nationales ?

R : Si bien sûr. Dès la première

«c'est très simple, nous avons mis un tract dans la boîte aux lettres...»

réunion nous avons invité chacune des deux plus grandes associations : la Confédération Nationale des locataires (proche de la CGT) et les associations populaires familiales (proche de la CFDT). La seule réponse des organisations, à cette époque était l'adhésion, la CNL allant jusqu'à demander une deuxième rédaction des statuts car ceux-ci ne correspondaient pas aux leurs. Les locataires décidèrent donc de rester autonome et de garder le contact avec chacune d'elles.

Q : Comment débuta le travail de l'association ?

R : On s'est mis tout de suite au boulot. Chacune des commissions s'est accrochée aux textes, c'est ainsi que nous découvrons une série de pots aux roses. Par exemple : La commission Charges s'est penchée sur celle-ci. La société gérante louait les services d'une société de gardiennage qui réclamait 13 millions. Le gérant, lui, les facturait dans les charges. Après lecture nous apprenions que c'était illégal. Même chose pour les réparations, le gérant facturait la réparation des 10 cages d'ascenseur, alors que la tour n'en compte que six. Même chose pour les ampoules électriques, le téléphone que l'on payait deux fois, etc.

Q : Le contrôle de la fiscalité de la société gérante s'est donc avéré positif ?

R : Tout à fait. C'est ainsi que nous avons découvert ce qui précède. Après avoir fouillé les textes nous pouvions nous battre, connaissant les articles qui légifèrent les sociétés HLM. Ainsi sur les loyers, le travail fut bien simple, les textes s'y rapportant étant bien peu nombreux. Après un bref calcul sur la base de ceux-ci, nous trouvions un loyer de 2.32 F alors que le gérant, lui nous faisait payer 4.50 F le M2. Nous sommes allés voir le patron de la société Terre et Famille avec ces

chiffres, celui-ci nous répond qu'il n'en a rien à foutre d'être dans l'illégalité, que trois cent personnes attendent pour être logées, etc... Nous entrons alors en contact avec les PTT pour qu'ils interviennent dans le conflit. Le ministère nomme un administrateur, comme médiateur pour faire baisser la pression. La société HLM choisit alors de faire pression sur les PTT afin de faire muter tout les membres du bureau. Devant l'énormité de la manœuvre, cela ne se fait pas. La grève débute. Nous décidons de bloquer les chèques sur le compte de l'association afin d'éviter en cas de procès individuel les saisies ou les expulsions.

Q : Qu'est ce qui fait que vos calculs sont différents de ceux de Terre et Famille, la société privée HLM ?

R : C'est simple, le loyer est entre autre théoriquement fixé à partir du prix de revient de la tour. A celui-ci on ajoute un coefficient fixé par texte. C'est le prix de revient de la Tour et la majoration du coefficient qui nous donne ce trou.

Nos sources de renseignement ne peuvent d'ailleurs pas être repoussées puisqu'elles viennent directement du Ministère de l'équipement : tant le prix de revient, que la surface corrigée qu'aussi le coefficient (entre 3 et 8% suivant la situation géographique.)

Q : Revenons aux commissions de l'association. Sur quel autre point se sont-elles penchées ?

R : Par exemple sur le problème des m2 sociaux. Le vide régnant dans la tour, nous avons décidé d'imposer l'ouverture de m2 sociaux pour nous réunir, nous divertir, projeter des films.

Rien de tel n'existait dans la tour. Nous allons voir le propriétaire afin de lui demander l'ouverture d'une salle de 60 m2. Celui-ci accepte et puis tout

d'un coup, quelques jours après, refuse. Il ne veut plus l'ouvrir mais la louer. Il propose de refaire le sol et les fenêtres. Nous relâsons en proposant de la faire nous-même sans ensuite avoir à payer le loyer. Tout cette salle est toujours fermée, et cela depuis trois ans.

Nous avons aussi mis en place une commission de surveillance qui elle prenait en charge les problèmes juridiques et répressifs. Elle a eu du travail.

La consigne était de ne jamais rien faire isolément, sans en référer au bureau. Néanmoins il y a eu des bavures, en voici un exemple.

La société Terre et Famille en ayant assez de nous voir faire la grève des charges a eu recours à plusieurs trucs. Tout d'abord, celle-ci a envoyé plusieurs lettres aux locataires leur disant qu'ils étaient hors la loi, manipulés par des gauchistes, etc... cela n'a pas marché. Plus tard arrivent des menaces d'expulsions, de saisies. Celles-ci viennent ensuite de la «Société de contentieux de Dijon» plus dures que les précédentes. Retenues sur salaire, appel aux flics, manœuvres plus illégales les unes que les autres. Cela n'a toujours pas marché.

Q : Comment l'expliques-tu ?

R : C'est simple. Nous voulions discuter en AG avant de décider. La vigilance de la commission n'était pas la sienne mais celle de toute l'assemblée générale. De plus les 102 grévistes restant sont maintenant habitués à ce genre de situations.

Q : Revenons en aux menaces.

R : Celles-ci s'avèrent infructueuses. Terre et Famille fit appel à des huissiers, qui allèrent chez les membres du bureau pour essayer de les faire flancher. Les huissiers se sont fait foutre à la porte. Et ceci à chaque tentative, chez n'importe qui.

«Terre et Famille» change alors de tactique. Elle envoie à quelques locataires une lettre disant : vous

n'avez pas payé depuis tant, vous devez 55 000 francs. Sachant que c'était faux, les locataires téléphonent en disant, « ce n'est pas 5 000 mais 2 300 que je dois, T et F répond « venez nous voir... » et c'était fait ! La société sentant ces locataires moins déterminés que les autres envoie ces huissiers, avec commissaire de police, et serruriers. Résultat de l'opération, 9 serrures fracturées et saisis gagés sur les meubles sans décision du tribunal. Mais l'intimidation là encore s'est avérée sans fruits. Rien ne peut être fait sans la décision du tribunal, sans les résultats du procès.

Q. Sur quel point le tribunal doit-il trancher ?

R. Le tribunal doit trancher sur deux choses. La fixation du prix de revient de l'immeuble et du coefficient plafond, ainsi que sur la demande ou non d'une seconde expertise.

Q. Pourquoi demandez-vous une seconde expertise ?

R. Tout simplement parce que la première est une cancalure. A croire que cet expert s'est fait acheter. Celui-ci conclut l'expertise en nous donnant raison sur le calcul des charges et en nous donnant tort sur ceux des loyers : expliquant que T et F est dans son droit puisque ses calculs sont en application du décret Fourcade d'Avril 75. C'est aussi une cancalure quant au problème du plafond du coefficient, là appuyé sur une loi votée un 12 juillet devant l'assemblée nationale.

Q. Pensez-vous que le tribunal va demander une autre expertise ?

R. On est confiant !

Q. A ton avis comment se fait-il que des locataires puissent résister à une société HLM ?

R. A mon avis, c'est parce que très rapidement nous nous sommes groupés. C'est aussi parce que nous sommes restés assez nombreux (env. 100 grévistes). La via dans l'association était tout à fait libre, chacun y apportait du sien, discutait et elle est devenue l'outil de tous pour résister. Je crois que ce sera le gage pour aboutir, pour faire fléchir Terre et Famille.



«moi, la bonne»

Chez Stock (20F)
Maria Arondo, « employée de maison » puis permanente à la JOC pendant trois ans témoigne ici.

Elle témoigne au nom du million d'employées de maison, esclaves obscures que nous croisons parfois dans les rues ou les couloirs. La moitié d'entre elles sont françaises, issues de la campagne, ou de l'assistance publique ; l'autre moitié ce sont des espagnoles, des portugaises, des mauriciennes, martiniquaises, réunionnaises, algériennes...

Elles qui pour la plupart font plus de 60 H de travail par semaine pour même pas le SMIG, ont honte de leur métier, car précisément ce n'est pas considéré comme un métier... Être bonne à tout faire, c'est être un bouche trou, car comme le dit Maria « A-t-on jamais vu une mère de famille ménagère, laveuse, cuisinière dans son foyer, être payée pour tous les services qu'elle rend ? » Non évidemment, voilà pourquoi, officiellement elles ne sont même pas considérées comme faisant partie de la classe ouvrière : aucune convention collective n'existe nationalement, ce n'est que dans 30 départements sur 85 qu'un minimum de conventions sont prévues. Quant à la Sécurité, elles n'ont pas non plus le même régime. Beaucoup ont des CAP, CAP de couture, de puéricultrice, d'employées de collectivités ou d'autres encore.

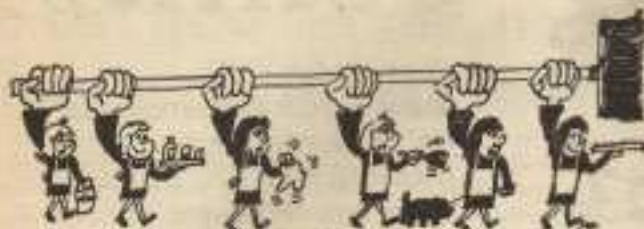
Elles qui n'ont qu'une seule phrase de français à connaître « Oui madame, Non madame » doivent être à la disposition des patrons 24 H sur 24. Pour mieux les contrôler on prend soin qu'elles n'aient même pas un coin personnel où se réfugier « logée ? on devrait plutôt dire « parquée » ou « casée ». Si la chambre est tant soit peu viable, elle est haut perchée et sans ascenseur, et l'eau et les WC se trouvent à l'étage. Quant aux autres ce sont très

souvent des gorbis, des mansardes, une cave, un grenier ou un garage, sinon un petit coin aménagé dans la salle à manger ou la cuisine — entre l'évier et le frigo. Un canapé lit qu'on déplie dans la salle de séjour, le soir après la dernière séance de télévision, et voilà notre chambre tout confort. Ou alors, la chambre des enfants. Quel esclavage, alors 24 h sur 24 ! mais quel soulagement pour la patronne qui dort rassurée : la bonne veille sur le sommeil de ses petits ! »

Et pourtant quand on les embauche, à entendre leurs futurs patrons, elles seront comme chez elles, d'ailleurs bien souvent, on les débaptise : toutes les espagnoles doivent s'appeler Maria et les portugaises Fatima. Quant à Marylène : « Au lieu de m'appeler par mon prénom, elle me nomme « Titix ». Maintenant, je répond plus. L'autre soir, il y avait des invités, et quand elle a appelé « Titix », j'ai fait la sourde. A la fin elle a dit mon véritable prénom. C'est pas parce que je suis employée de maison qu'elle doit pas me respecter. »

Elles sont tellement de la famille, que non seulement il peut arriver qu'on oublie de les payer, mais bien entendu dans la plupart des cas, elle n'ont pas de fiche de paye. « Je n'ose pas la demander, mon patron se vexerait, il est maire... les patrons n'aiment pas qu'on parle de questions d'heures... mon salaire, de l'argent donné comme ça. » Quand ils me payent, ils soupirent. Comme si c'était de l'argent perdu. Et ils prennent même pas la peine de le mettre dans une enveloppe, ils me tendent ça comme une aumône... »

Des citations, des exemples, le livre en est plein ; la bonne, c'est le robot-Charlotte à visage humain, autrement dit une race inférieure !



UNE LUTTE COLLECTIVE...

«... Quand je revendiquais en essayant de discuter la patronne me disait : « Mais ma pauvre Françoise, vous ne voudriez tout de même pas éduquer des gens plus intelligents que vous ! »... La patronne m'a dit que les riches ont de l'éducation, pas les pauvres... Madame me traitait d'imbécile et d'incapable. Et comme j'étais souvent distraite, elle me faisait prendre des cachets qu'elle achetait en pharmacie... Nous on est salées, et pas forcément les vêtements. On est salées par les patrons, pire que ça ! Ils nous exploitaient au maximum... »

Tout leur fait sentir qu'elles n'ont aucun droit, la nourriture même est différente : dans le XVII^e, les bouchers ont l'habitude de donner à ces dames un bon morceau pour la famille et le petit chien adoré, et un morceau à part enveloppé dans un papier différent, ou de forme différente quand il s'agit de viande hachée, pour la bonne !

Maria Arondo a connu cette même vie. Sa prise de conscience se faisant par le biais de l'ACO, elle devient permanente et essaye d'organiser les employées de maison : mais les obstacles sont nombreux, car chacune isolée dans

sa cuisine, dans sa solitude morale et matérielle effrayante ne pense qu'à une chose : fuir, fuir par tous les moyens cette existence d'objets, de femmes bonniches. Mais il est difficile de fuir autrement qu'en se gavant de romans photos, et pour une majorité d'entre elles, le mariage reste la seule issue, car « un autre métier, elles n'y songent même pas. Que pourraient elles faire sans aucune qualification... D'où l'obsession de trouver un mari qui les sortira de là. Elles deviendraient alors les épouses et ménagères accomplies qui attendent au foyer le retour de l'époux... »

Mais le combat de Maria, Anita, Olga, Françoise ne fait que commencer, maintenant les balais se relèvent : « Nous n'avons plus peur de le dire, nous sommes employées de maison. Nous apprenons à nous défendre et à nous sentir solidaires des ouvriers. Nous découvrons la nécessité de nous organiser, et l'espoir que représente pour nous une convention collective, un syndicat... »

« Aujourd'hui, pas plus que demain, nous ne pouvons accepter d'être les poubelles de ceux qui ont l'argent, la culture, le pouvoir »

Le patron demeure tout puissant dans son entreprise voilà ce que nous démontre Guy Courtieu dans son livre. Il fourmille d'exemples de discrimination, de police privée, d'intrusion dans la vie privée des employés, d'écoutes clandestines, d'enquêtes, de licenciements illégaux, de discipline du travail, d'atteintes aux libertés syndicales, etc... et à ce titre est intéressant à lire et à utiliser.

« L'entreprise, société féodale »

de Guy Courtieu
chez Seuil, collection
« Combats »

l'usine de la peur

TEMOIGNAGE D'UN
MILITANT CGT A CITROEN
CAEN. chez Stock dans
la collection Témoigner.

Daniel l'auteur de ce livre est un militant de l'action catholique ouvrier. Peu politisé c'est avec retard, poussé par les événements, qu'il s'engage avec sa femme Mireille ouvrière à Citroen aussi dans l'action syndicale. Cette décision c'est pour eux le départ d'une longue suite de brimades, de chantages, d'agressions savamment organisées par la direction de l'usine et ses hommes de main de la CFT. A bout de nerfs, après 7 mois de ce régime, se retrouvant seul car sa femme a déjà démissionné, il craque, avec le sentiment d'avoir trahi la confiance de ses copains. Daniel le seul délégué CGT restant prend son compte.

Avec ce livre, il prend sa revanche, avec ce livre, son témoignage, mais aussi celui de sa femme Mireille, et ceux des travailleurs d'autres usines dénonçant eux aussi les pratiques des nerfs de la CFT.

Tous les faits sont là, relatés sans fioritures : élections professionnelles truquées, tabassages, provocations de toutes sortes. Mais ce qui fait la force de ce livre c'est plus que le récit des agressions physiques qui constituent l'aspect le plus connu du système en vigueur chez Citroen. Le récit de la vie quotidienne, de cette « atmosphère de prison militaire, d'angoisse tendue » Comme l'écrit Mireille : « Il allait devenir fou : il a tenu 7 mois dans cette sorte d'enfer, comme un prisonnier traqué, surveillé, humilié. C'est odieux dans cette usine, jamais je n'aurai cru cela possible... »

Daniel est changé d'atelier, sa femme déjà enceinte de quatre mois se retrouve sur la machine la plus

sale de l'usine, baignant dans l'huile toute la journée. Dès qu'il est délégué, la direction fait le vide autour de lui. «Je ne peux plus faire un pas sans être suivi. On m'accompagne aux WC. On m'attend devant la porte. Tous les camarades qui m'approchent sont repérés, changés d'atelier, ou même licenciés au moindre prétexte».

L'agent de secteur Allix, le convoque régulièrement dans son bureau pour le sermonner. A côté des traditionnelles sorties anti-communistes, il doit trouver les arguments qui font mal.

«Votre nom sera marqué à l'encre rouge. Et si un jour vous quittez l'usine pour chercher du travail ailleurs, aucun patron ne voudra vous embaucher. On se sert de vous, la CGT vous utilise pour faire la politique du Parti Communiste. Lorsqu'il n'auront plus besoin de vous, ils vous laisseront tomber... Vous savez Bouvet des accidents se produisent quelquefois... et même des attentats à la bombe... je vous dit ça comme ça, vous avez deux enfants».

Aux pressions directes s'ajoutent des manœuvres plus hypocrites, comme l'escalade des ragots et des lettres anonymes (aux délégués CGT

couchent avec la femme pendant que tu es au boulot). Puis c'est l'avalanche des coups durs qui se succèdent: le départ des copains mutés ou licenciés, la découverte effrayante que Patard le délégué syndical CGT n'est qu'un mouton vendu à la CFT. Le départ de Mireille qui craque la première, et enfin l'effondrement de Daniel lui-même qui signe la feuille de compte que lui présente Allix.

Daniel est alors complètement prostré, il se considère comme un traître et ne reprendra confiance en lui que lorsqu'il verra que le syndicat ne l'abandonne pas: après la fraternité d'un congrès Métallurgie qui debout l'applaudit après son intervention, il reprend confiance en lui. Mais partout les portes des usines se ferment devant eux et finalement ils déménagent à Paris et sont recasés à des tâches techniques dans la fédération Métallurgie CGT et dans la Confédé, mais « cependant je me sent enterré. Si demain, je trouvais un boulot à la base, dans la métallurgie, je le prendrais. Je préférerais aller me battre à la base, quitte à en chier encore».

«L'usine de la peur» n'est pas l'œuvre d'un militant révolutionnaire. L'auteur ne propose pas de ligne pour combattre efficacement la CFT. Il s'abstient également de toutes

critiques des carences de la ligne confédérale dans ce domaine.

Et pourtant quand Daniel s'effondre, c'est surtout parce qu'isolé, il ne pouvait rien. Quand sa femme et lui distribuant seuls des tracts CGT à l'entrée de la boîte se font agresser physiquement, la seule riposte de l'UD sera une lettre au préfet du Calvados! Quand il devient évident que Patard est un vendu, les dirigeants de l'UD «eux aussi sont dépassés par les événements» et n'organisent toujours rien! Il faudra que Daniel soit dehors pour qu'une conférence de presse et un peu d'agitation aient lieu. A chaque fois, Daniel se retrouve seul, seul pour diffuser, pour discuter de son action, seul pour lutter.

Cette absence de critique anesthésie évidemment la valeur du témoignage. Elle permet aussi à Jean Breteau, secrétaire général de la CGT d'écrire dans la préface du livre, sans la moindre pudeur: «Ce livre souligne également avec tellement de force, la peur panique qu'inspire au patronat la CGT. S'il fallait une nouvelle preuve de la justesse de ses positions, c'est fait!»

Sans commentaire!

Mais sa valeur indiscutable de témoignage rageur et passionné en fait un livre attachant.

EUSKADI

organisation et centralisation de la grève générale

La grève générale menée par le prolétariat et le peuple d'Euskadi le 11 Juin dernier contre l'état d'exception marqua une défaite ouverte de l'opération répressive tentée par le gouvernement de Arias Navarro. La

conscience de la victoire expérimentée par l'avant-garde et les masses basques se traduisit immédiatement par un renforcement de la préparation de la lutte en défense de Otaegui et Gar-

mendi. «Il faut s'organiser pour une grève générale large, telle était la préoccupation centrale de tous les militants. Et ils commencèrent à le faire. Dans chaque usine, ville ou région commencèrent à se former

des comités unitaires de coordination avec la participation des partis ouvriers, des Commissions ouvrières, des organes de quartiers, d'enseignants... En même temps, et surtout en Guipuzcoa - où il s'agit déjà d'une vieille tradition - commencèrent à apparaître des assemblées larges de militants au niveau de chaque ville et région, qui servaient de tribunes de discussion et de centres de préparation de la Grève générale. Parallèlement, dans chaque province, apparurent des organes unitaires centraux, dans lesquels participaient les partis ouvriers, les commissions ouvrières et des organes représentant d'autres secteurs ainsi que - dans certains cas - des comités contre la répression. Et un phénomène similaire se produisit au niveau de toute l'Euskadi. Tout d'abord, il y eut une réunion unitaire à Bayonne dans laquelle les partis, les commissions ouvrières (les deux coordinations centrales, CECO et CONE, qui existent) et les comités ouvriers - décidèrent d'appeler à une grève générale de 48 heures. Quand, de fait, celle-ci se prolongea, un comité de grève générale de toute l'Euskadi s'établit. Ces organes ont pris différents noms d'une région à l'autre ou d'une province à l'autre. Le nom le plus usuel et connu est celui de comité de grève : c'est celui que nous utiliserons dans cet article. De cette façon, quand la lutte éclata en faveur de Garmendia et Otaegui, le mouvement trouva un cadre unitaire capable d'impulser sa mobilisation. Ceci stimula immédiatement le courage et la capacité de lutte de la classe ouvrière et du peuple d'Euskadi et les amena à déborder le système policier mis en place et à maintenir la lutte ouverte et généralisée dans la rue, durant les premiers jours de la grève générale. Cependant la série de condamnations à mort contre des militants du FRAP, la condamnation à mort de Txiki, la menace immédiate de mort qui pèse sur Wilson, Méjica Arroqui et d'autres, posèrent la nécessité d'une lutte prolongée et, en même temps, posèrent de nouveaux problèmes à l'organisation

de la lutte. Pour le moment la lutte s'est limitée à l'Euskadi. Les 11 et 12 septembre, il y eut plus de 50 000 grévistes en Guipuzcoa, plus de 20 entreprises arrêtaient le travail en Biscaye, il y eut divers arrêts de travail et assemblées générales en Navarre - ceci montra clairement que la combativité se maintenait dans toute l'Euskadi. Pour la préparation d'une nouvelle offensive visant à freiner les tentatives meurtrières de la dictature, la tâche centrale se situait dans le renforcement de l'organisation du mouvement et de l'avant-garde.

Auto-organisation et commissions ouvrières

Intégrées pleinement à l'agitation et l'organisation de la lutte dans la rue et à l'activité de l'avant-garde ouvrière, et ceci de façon très concrète, l'activité des commissions ouvrières a disparu pratiquement à l'intérieur des entreprises tout au long de la grève générale. Cela signifie-t-il que les commissions ouvrières ne sont utiles que pour les



luttres dans les usines mais qu'elles perdent leur rôle dans une grève générale ? Nous croyons fermement que non. Mais cependant, cette dissolution relative des commissions ouvrières a posé de façon importante dans le déroulement de la lutte. En effet à partir des premiers jours de la grève, face aux difficultés que rencontrait le mouvement pour continuer à lutter dans la rue autour de perspectives claires sur les tâches à accomplir, le problème central devenait la nécessité d'organiser des assemblées dans toutes les entreprises, dans lesquelles on ferait un bilan de ce qui s'était passé et où l'on déciderait de la voie à suivre. La répression patronale commençant à apparaître en Biscaye exigeait doublement que l'on accomplisse cette tâche. Le fait que l'avant-garde de ces entreprises, la commission ouvrière de chaque entreprise, fonctionnait à peine en tant que telle, rendit très difficile la préparation et la réalisation de ces assemblées. Dans une grève générale, la fonction des commissions ouvrières ne disparaît pas. Mais elle se transforme. Leur tâche centrale consiste à orienter le développement de la lutte sur la voie de l'auto-organisation du mouvement. C'est-à-dire la voie des assemblées et de l'élection dans celles-ci d'un comité de grève qui soit la direction effective de la lutte. Mais la tâche de la commission ouvrière ne s'arrête pas là. L'avant-garde de l'entreprise doit maintenir et faire fonctionner avec encore plus de régularité la commission ouvrière, dans laquelle on discute et on décide des initiatives à proposer aux assemblées, des réponses politiques et organisationnelles les plus adéquates etc.... Pour la préparation et la prise en charge de ces tâches, la Commission ouvrière doit organiser des mini-assemblées de tous les militants de l'entreprise qui peuvent, à ce moment, s'intégrer à l'organisation des mobilisations. L'exemple de l'Union Carrajera de Mondragon, où fonctionne un comité de grève élu en assemblée et impulsé par le travail de l'avant-garde de l'entreprise, montre bien comment on doit accomplir ces tâches. En même temps, une grève générale comme celle d'Euskadi, doit permettre de surmonter la division qui existe entre les deux coordinations des Commissions ouvrières et les comités ouvriers. Au niveau de chaque entreprise et de chaque zone, les militants de tous ces organes ont

travaillé ensemble. Les différences qui existaient ont été surmontées par le biais de décisions prises démocratiquement. Ceci montre clairement que la division actuelle n'a pas de raison d'être et que seule l'attitude sectaire des directions (CONE et Comités en particulier) empêche la réalisation de l'unité complète qui s'est déjà matérialisée pour la base. La lutte pour l'unification devient donc une tâche centrale.

Centralisation : représentativité

Si la nécessité de renforcer l'auto-organisation, les assemblées et les comités de grève d'entreprise est apparue comme une exigence afin de doter la mobilisation d'objectifs politiques clairs, parallèlement, le besoin d'une centralisation plus grande des mobilisations exige que l'on élargisse la représentativité des divers comités de grève. Et ceci à tous les niveaux : il s'agit d'assurer la représentativité directe du mouvement même dans les comités de grèves de zone, la représentativité de ceux-ci dans les comités provinciaux ; et finalement, celle de ces derniers dans le comité de grève d'Euskadi. Le rôle joué par les comités de grève depuis le début de la lutte est très important et constitue un exemple pour l'avant-garde de tout l'Etat espagnol. Il ne s'agit donc pas de créer maintenant de nouveaux organismes et de dissoudre ceux qui existent. Il s'agit de les transformer, c'est-à-dire de faire que, d'embryons de comités de grève qu'ils sont actuellement, ils deviennent d'authentiques comités de grève, représentatifs de l'ensemble du mouvement en lutte ; que les délégués directement représentatifs du mouvement en lutte entrent dans ces comités et y assument un rôle central. Dans ce sens, et face aux nouvelles exigences que pose la poursuite de la lutte, le maintien de la composition actuelle des comités de grève pourrait, y compris, créer des difficultés pour leur activité. Tout d'abord, pour qu'ils aient confiance en eux, il est clair que plus la représentativité directe des comités de grève est grande, plus il sera facile qu'ils se reconnaissent et agissent en tant que tels, sans cette timidité politique que l'absence de

lien organique avec le mouvement de masse pourrait créer.

Deuxièmement, parce que l'influence du mouvement de masse sur ces comités arrive filtrée par les partis politiques (filtrée par l'analyse, la stratégie et le programme de ces partis), il ne sont pas toujours capables de saisir l'état réel des masses, ni de déterminer le type d'actions qui correspondent le mieux à leur situation et à leur combativité. Troisièmement parce que seule cette représentation directe est capable de stimuler de façon suffisante l'auto-organisation du mouvement. L'élection d'un comité de grève d'entreprise, tout au long de la grève générale, prend tout son sens quand tous les ouvriers savent que celui-ci n'est pas seulement organe pour l'entreprise mais qu'il va participer à la direction de la lutte au niveau où celle-ci se déroule : au niveau de toute la zone. Pour assurer une réelle centralisation de l'activité du mouvement de masse dans les prochaines luttes, il est nécessaire, premièrement que les comités de grève de zones soient renforcés par les délégués élus dans les assemblées d'entreprise, ou pour le moins, quand celles-ci ne peuvent être organisées, des délégués des assemblées unitaires des avant-garde de la zone, etc.... et, deuxièmement que la représentativité et la coordination se fassent à tous les niveaux : représentants des comités de grèves de zones dans les comités provinciaux, représentants de ces derniers dans le comité de grève d'Euskadi.

Les assemblées d'avant-garde : l'exemple de Guipuzcoa.

En l'absence d'un développement plus grand de l'auto-organisation des masses à la base, ces assemblées se sont converties en centres de convergences de tous les militants de chaque ville et zone. Dans tous les cas, ils ont été des instruments extrêmement utiles pour l'intervention de l'avant-garde dans un cadre de lutte généralisée. Certes, leur fonctionnement et les tâches qu'elles remplissent varient d'une zone à l'autre. Dans de nombreux cas elles n'ont été que des tribunes

ou les partis politiques exposaient leurs propositions et, sur la base de celles-ci on discutait de l'intervention à mener. L'assemblée de la Rentería est un cas exemplaire. L'assemblée et le comité de grève ont fonctionné de façon tout à fait coordonnée. De fait, c'est au sein de l'assemblée que l'on décide des actions à mener, et le comité agit, principalement, comme un exécutif. En même temps, le comité de grève dirige de façon permanente les commissions techniques responsables d'organiser les tâches diverses : auto-défense, etc... L'assemblée, dans ses réunions, contrôle tout le travail du comité de grève et décide comment continuer. En partant de cet exemple et pour essayer de l'étendre, les tâches actuelles consistent à :

1° élargir le plus possible ces assemblées afin que tous les militants disponibles dans la zone puissent y participer ;

2° imposer dans celles-ci la représentativité des organes de base ; c'est-à-dire les transformer en tribunes des partis politiques en tribunes des comités de grève de base et des partis ouvriers ;

3° arriver à une représentativité directe des assemblées d'avant-garde dans les comités de grève de zone, élisant des délégations de

représentants qui y participent activement.

La Junte et la convergence inexistantes !

La grève générale d'Euzkadi constitue l'exemple le plus concret du type de mobilisations qui amèneront au renversement de la dictature. C'est précisément pour cela qu'elle constitue un banc d'essai décisif pour les différentes alternatives qui se présentent pour mettre fin au franquisme. La Junte démocratique et la Convergence démocratique n'ont joué aucun rôle dans la lutte. Les partis politiques qui font partie de celles-ci ont joué un rôle décisif... précisément parce qu'ils ont agi comme partis ouvriers en dehors du cadre de leurs alliances avec la bourgeoisie. La seule organisation aveugle et obstinée, qui a essayé de maintenir la mobilisation dans des limites acceptables pour la junte démocratique, le Parti des Travailleurs, est resté totalement absent, en marge de la lutte. Il faut tirer quelques conclusions nécessaires de tout ceci. Premièrement que la dictature ne tombera pas grâce à l'action de fractions démocratiques de la bourgeoisie mais grâce à l'action des masses ; ce n'est que quand celles-ci

menaceront de la renverser définitivement que le grand capital choisira de l'abandonner. Deuxièmement que, en conséquence, ce n'est pas la politique d'utilisation du mouvement de masse comme arme de pression sur la bourgeoisie - la prétendue « convergence conjoncturelle » avec elle - qui peut amener la fin du franquisme, mais l'action indépendante du mouvement ouvrier et populaire. Troisièmement, que le cadre qui permettra réellement d'avancer dans ce sens n'est ni la junte démocratique, ni la convergence démocratique ni aucun autre regroupement inter-classiste, mais le front unique de classe qui a présidé, de la base au sommet, à toute la mobilisation de masse en Euzkadi. Quatrièmement, qu'il n'est pas possible de concilier - comme le prétendent les camarades du MCE et de l'ORT - le développement de la mobilisation de masse avec une politique de pactes avec la bourgeoisie comme cadre permettant de mettre fin à la dictature. La mobilisation de masse exige de mettre sur pied des instruments d'auto-organisation du mouvement, des comités de grève dont la dynamique même s'affronte ouvertement avec les positions de classe opposées et ennemies avec les voies de conciliation avec la bourgeoisie.

¡ PROLETARIOS DE TODOS LOS PAISES, UNIOS !



ORGANO CENTRAL DE LCR-ETA(VI)

Año V - Nº 37 - 22 Septiembre 1975 - Precio 10 Ptas.